

REGIA AUTONOMĂ RASIROM

**PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCȚIA DE MEMBRU AL CONSILIULUI
DE ADMINISTRAȚIE**

DESCRIEREA ROLULUI CANDIDAȚILOR, DERIVAT DIN CERINȚELE CONTEXTUALE ALE REGIEI AUTONOME RASIROM ȘI DIN SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI

În arhitectura de guvernare corporativă a Rasirom, rolul membrilor Consiliului de Administrație se conturează ca un ansamblu coerent și multidimensional, în care fiecare administrator contribuie la stabilitatea, performanța și direcția strategică a Regiei. Într-un mediu operațional marcat de cerințe ridicate privind securitatea tehnologică, protecția informațiilor clasificate, conformitatea internațională și performanța economică, exercitarea mandatului de administrator presupune o combinație de gândire strategică, supraveghere matură, înțelegere tehnologică și responsabilitate publică.

Un membru al Consiliului exercită în principal funcția de orientare strategică, având responsabilitatea de a integra obiectivele autorității publice tutelare, politicile de securitate națională și evoluțiile tehnologice în direcția generală de acțiune a Regiei. Într-un context în care Rasirom reprezintă un nod critic în ecosistemul de securitate al statului, administratorul trebuie să manifeste o capacitate reală de analiză a tendințelor internaționale, de evaluare a impactului standardelor NATO și UE asupra activităților Regiei și de anticipare a posibilelor transformări/evoluții care pot afecta poziționarea strategică a autorității publice tutelare și/sau performanța de piață a Regiei. Acest rol nu se limitează la aprobarea planurilor, ci implică o înțelegere aprofundată a interdependențelor dintre obiectivele de apărare, cerințele tehnologice, nevoile instituțiilor partenere și capacitatea internă a Regiei de a furniza soluții avansate, adaptabile și sigure într-un context dinamic de piață. Administratorul devine astfel garantul unei direcții strategice coerente, asigurând că Rasirom avansează în linie cu misiunea sa de securitate și cu viziunea autorității tutelare.

Al doilea membru al Consiliului se distinge prin rolul său de supraveghere, control și asigurare a conformității. Într-o Regie cu pronunțat caracter tehnologic, ce operează sub coordonarea Serviciului Român de Informații, funcția de supraveghere depășește cu mult cadrul obișnuit al guvernării corporative și include validarea respectării standardelor de integritate, analizarea riscurilor operaționale și tehnice, verificarea coerenței deciziilor executive și monitorizarea continuității proceselor critice. Acest administrator trebuie să asigure echilibrul dintre autonomia managerială, necesară unei organizații cu finanțare proprie, și rigoarea specifică entităților care gestionează infrastructuri critice, sisteme de comunicații speciale și activități supuse unei reglementări stricte. Rolul său este important pentru menținerea integrității instituționale, prevenirea riscurilor reputaționale, juridice și operaționale și garantarea faptului că Regia își desfășoară activitatea într-un cadru de conformitate deplină, în acord cu legislația națională, reglementările internaționale și cerințele privind accesul la informații clasificate. Supravegherea exercitată de administrator nu este una

punitivă, ci una constructivă, orientată către maturizarea proceselor interne și consolidarea funcției de control.

Al treilea membru al Consiliului își concentrează rolul asupra dezvoltării tehnologice, inovării și consolidării capacităților operaționale ale Regiei. Într-un domeniu în care competitivitatea depinde direct de nivelul de expertiză tehnică, de capacitatea de cercetare-dezvoltare și de alinierea la standardele internaționale de securitate, acest administrator trebuie să ofere o perspectivă informată și analitică asupra investițiilor strategice, asupra proiectelor de dezvoltare TEMPEST, asupra colaborărilor cu instituții academice și asupra oportunităților de extindere pe piețe specializate. În contextul accelerării digitalizării și al emergenței unor noi tipuri de amenințări cibernetice, rolul său devine critic pentru ghidarea proceselor de transformare tehnologică, pentru asigurarea interoperabilității cu platformele NATO și UE, pentru evaluarea potențialului de inovare internă și pentru consolidarea capitalului uman de nivel înalt. Administratorul contribuie astfel la capacitatea regiei de a-și menține statutul de furnizor strategic de tehnologie și de a dezvolta soluții avansate, adaptabile și sigure pentru infrastructurile critice ale statului.

Prin combinarea acestor trei funcții – strategică, de supraveghere și de dezvoltare tehnologică – Consiliul de Administrație își îndeplinește rolul fundamental de garant al stabilității, continuității și performanței Regiei. Fiecare administrator contribuie distinct, dar complementar, la asigurarea unei guvernante mature a Regiei, profesioniste și perfect aliniate cu specificul instituțional și cu misiunea Rasirom. Într-un mediu complex, sensibil și profund reglementat, actul de administrare nu poate fi redus la o funcție formală; el devine o responsabilitate strategică, exercitată cu rigoare, discernământ și înțelegerea profundă a rolului Regiei în arhitectura funcțională a statului.

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

1. să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
2. să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
3. să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul Consiliu și să dea dovadă de independență;
4. să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu Regia;
5. să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critică constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea Consiliului ca întreg;
6. să fie familiarizat cu cerințele guvernantei financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare

ale Consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară;

7. să înțeleagă importanța evaluării riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Având în vedere cerințele legale și contextul strategic al Regiei Autonome Rasirom, propunem următoarele profile pentru cele trei posturi de membru al Consiliului de Administrație, cu accent pe complementaritatea competențelor, conform prevederilor OUG nr. 109/2011 și a cerințelor specifice Regiei.

Cel puțin un membru al Consiliului de Administrație trebuie să fie auditor financiar autorizat, înregistrat în registrul public electronic, fie să aibă o experiență dovedită de minimum trei ani în domeniul auditului statutar, dobândită prin participarea activă la misiuni de audit în entități de interes public sau în comitete de audit constituite la nivelul consiliilor de administrație ori supraveghere. Acest administrator va asigura un control riguros al sistemului de guvernare financiară, va contribui la monitorizarea performanței economice și va susține implementarea unui sistem eficient de management al riscurilor.

Doi membri trebuie să fie absolvenți de 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 Autonome Rasirom de minimum 7 ani, având o experiență profesională de minimum șapte ani în domeniul studiilor absolvite. Rolul lor este de a asigura expertiza necesară în luarea deciziilor strategice.

Un membru al consiliului de administrație dintre cei descriși mai sus va fi desemnat de autoritatea tutelară. Acesta va deține o înțelegere solidă a politicilor publice în domeniul de activitate al Regiei, precum și o bună cunoaștere a cadrului legislativ național și european în aceste domenii. Se recomandă ca acesta să aibă experiență în relația cu autoritățile publice, capacitate de analiză strategică și abilități de coordonare interinstituțională. Selecția acestui membru se va face de către Comisia de desemnare a membrilor Consiliului de Administrație al Regiei Autonome Rasirom, reprezentanți ai Serviciului Român de Informații.

Aportul reprezentantului desemnat de APT constă, în principal, în expertiza instituțională pe marginea domeniului strategic în care activează întreprinderea publică. Responsabilitățile celui de-al treilea membru al CA includ, fără a se limita la acestea, supervizarea strategică a activității întreprinderii publice, asumarea răspunderii publice pentru performanță, colaborarea cu directorul, participarea la ședințe.

Totodată membrii Consiliului de administrație trebuie să dețină experiență de minim 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome¹.

Datorită complexității și specificului activității Rasirom, echilibrul între competențele tehnice, juridice, economico-financiare și de reprezentare instituțională este esențial pentru buna guvernare a Regiei. Fiecare membru al Consiliului de Administrație va trebui, de asemenea, să demonstreze integritate profesională, capacitate de analiză strategică, abilități de comunicare și negociere, precum și angajament pentru promovarea interesului public.

Condițiile specifice care trebuie îndeplinite de candidați:

Administrator A (1 post)

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

- să fie autorizați ca auditori financiari și să fie înregistrați în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția sau să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative,
- să fi absolvit studii universitare de licență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice;
- să aibă minim 7 ani experiență profesională specifică în domeniul studiilor absolvite sau în domeniul de activitate al Regiei.

Poate constitui un avantaj deținerea experienței în creșterea și consolidarea veniturilor societății/societăților sau regiei/regiilor din care au făcut parte.

Administrator B (2 posturi)

Pentru aceste posturi de membru în Consiliul de Administrație, candidații este necesar:

- să aibă cel puțin 7 ani de experiență profesională specifică în domeniul studiilor de specialitate absolvite sau domeniul de activitate al RASIROM, dintre care cel puțin 2 ani în companii cu o cifră de afaceri de peste 40 mil. euro, cu un număr de angajați de minim 200.

¹ 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.

- să aibă cel puțin 10 ani vechime în muncă.

Poate constitui un avantaj deținerea experienței în creșterea și consolidarea veniturilor societății/societăților sau regiei/regiilor din care au făcut parte.

Selecția reprezentantului desemnat de APT se va face de către Comisia de desemnare a membrilor Consiliului de Administrație de la nivelul APT.

DESCRIEREA CRITERIILOR DE SELECTIE

I. Competențe specifice sectorului de activitate al Regiei Autonome Rasirom

C1.1 Capacitatea de a înțelege și depăși provocările specifice domeniului de activitate al Regiei Autonome Rasirom

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

Indicatori:

- oferă exemple concrete din experiența proprie în care a anticipat sau a gestionat schimbări de piață cu impact asupra performanței companiei;
- 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. - demonstrează cunoașterea obiectivului principal al Rasirom; - identifică tendințe și provocări în industria în care activează Regia.

C1.2 Capacitatea de a recunoaște și valorifica statutul Regiei ca furnizor esențial de produse cu impact asupra nevoilor Sistemului Național de Apărare, Ordine Publică și Siguranță Națională

Descriere: abilitatea de a înțelege și a gestiona responsabilitățile și oportunitățile derivate din rolul Rasirom ca furnizor de produse cu impact asupra nevoilor Sistemului Național de Apărare, Ordine Publică și Siguranță Națională.

Indicatori:

- explică modul în care a folosit poziționarea unică a unei companii (diferențiatori, competențe cheie) pentru extinderea portofoliului sau atragerea de noi clienți;

- prezintă exemple de colaborări/parteneriate dezvoltate pentru creșterea vizibilității și relevanței organizației pe piață;
- demonstrează abilitatea de a adapta strategia companiei în funcție de schimbări externe (legislative, economice, comerciale);
- definește indicatori de performanță utilizați anterior pentru monitorizarea evoluției strategice a companiei;
- demonstrează, prin exemple concrete, înțelegerea responsabilității unui administrator într-o companie care deservește SNAOPSN;
- propune dezvoltarea de relații de parteneriat cu alte instituții publice, autorități de reglementare și sectorul privat pentru a valorifica statutul Rasirom ca furnizor esențial;
- valorifică statutul de furnizor esențial al Regiei și prezintă o viziune de extindere și diversificare a ofertei de produse și servicii, ținând cont de nevoile pieței.

C1.3 Capacitatea de a asigura sustenabilitatea pe termen lung a Regiei Autonome Rasirom

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;
- explică modul în care a corelat resursele disponibile cu obiectivele organizației, prezentând rezultate obținute.

C1.4 Capacitatea de a identifica, evalua și gestiona riscurile majore ce pot afecta activitatea Regiei Autonome Rasirom

Descriere: abilitatea de a înțelege și de a aplica principii și tehnici adecvate de management al riscurilor pentru a proteja operațiunile și activitatea strategică a întreprinderii publice.

Indicatori:

- înțelege diferitele tipuri de riscuri (operaționale, financiare, de securitate, etc.) care pot afecta activitatea Regiei, inclusiv riscuri externe (legislative, economice, de securitate națională) și interne (proces, tehnologie, resurse umane);
- prezintă un cadru/metodologie folosit anterior pentru evaluarea riscurilor și modul în care a aplicat-o în situații reale;

- oferă exemple de riscuri critice identificate și măsurile implementate pentru prevenire sau diminuare;
- demonstrează capacitatea de a lua decizii informate pe baza impactului și probabilității riscurilor;
- explică modul în care a conciliat constrângeri externe (reglementări, piață, context economic) cu obiectivele de performanță ale organizației.

C1.5 Capacitatea de a dezvolta și susține o viziune strategică adaptată contextului pieței în care activează Regia Autonomă Rasirom

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.

C1.6 Capacitatea de a corela, coordona și implementa investițiile strategice complexe și diverse cu obiectivele organizaționale

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:

- 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.

II. Competențe profesionale de importanță strategică C2.1 Planificare strategică

Descriere: abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii organizației, precum și de a elabora planuri de acțiune care să permită atingerea acestor obiective strategice.

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.

C2.2 Leadership

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.

C2.3 Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor

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:

- prezintă un caz de reorganizare realizată: diagnostic, acțiuni, rezultate cuantificabile;
- 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.

C2.4 Digitalizarea organizațională

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

Indicatori:

- descrie proiecte de digitalizare implementate și rezultatele măsurabile obținute;
- demonstrează cunoașterea tendințelor tehnologice relevante și modul în care pot genera avantaje competitive.

C2.5 Capacitatea de a elabora, integra și transpune direcțiile strategice ale Regiei în planuri operaționale

Descriere: abilitatea de a transforma viziunea și direcțiile strategice ale Regiei în planuri operaționale clare și realizabile, prin structurarea obiectivelor, alocarea adecvată a resurselor, definirea indicatorilor de performanță și anticiparea riscurilor, astfel încât rezultatele să fie măsurabile, integrate și aliniate obiectivelor organizaționale.

Indicatori:

- 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.

III. Competențe de guvernanță corporativă

C3.1 Raportare și transparență

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

Indicatori:

- 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.

C3.2 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.

C3.3 Guvernanță corporativă a întreprinderilor publice și bune practici în domeniul guvernanței corporative

Descriere: abilitatea de a aplica regulile, legislația și standardele de guvernanță corporativă

Indicatori:

- prezintă situații în care a aplicat principii de guvernanță corporativă în luarea deciziilor;
- demonstrează modul în care a asigurat echilibrul între rolurile de conducere executivă și funcțiile de supraveghere.

C3.4 Capacitatea de a face transfer de expertiză și formare profesională

Descriere: abilitatea de a multiplica expertiza în organizația proprie și în organizațiile partenere

Indicatori:

- oferă exemple de activități de mentoring/training desfășurate și rezultatele obținute;
- descrie instrumente folosite pentru transferul de expertiză; demonstrează impactul asupra performanței echipelor.

IV. Competențe sociale și personale C4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Descriere: abilitatea de a comunica de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori:

- prezintă situații în care a influențat decizii prin argumente coerente și bine structurate;
- demonstrează adaptarea stilului de comunicare în funcție de audiență;
- oferă exemple de negocieri complexe gestionate cu succes.

C4.2 Comportament profesional și etic, responsabilitate și capacitatea de a interacționa etic pe teme sensibile.

Descriere: menține standarde etice ridicate și își adoptă decizii etice în contexte sensibile/cu implicații semnificative.

Indicatori:

- 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.

C4.3 Capacitatea de a reprezenta organizația în raport cu autorități și instituții guvernamentale, parteneri strategici naționali și internaționali și cu toate părțile interesate în condiții de profesionalism, cu respectarea reglementărilor de securitate.

Descriere: reprezintă profesionist organizația, cunoscând limitele de reprezentare și regulile de securitate.

Indicatori:

- relatează situații în care a reprezentat instituția la nivel oficial și rezultatele obținute;
- explică pregătirea prealabilă (briefing, mandate, linii roșii);
- descrie cum a aplicat reglementările de securitate în cadrul acestor interacțiuni.

C4.4 Capacitatea de promovare și consolidare a imaginii organizației.

Descriere: contribuie activ la reputația pozitivă și vizibilitatea organizației.

Indicatori:

- dă exemple prin care a contribuit la consolidarea reputației organizației/organizațiilor în care și-a desfășurat activitatea și relatează impactul acțiunilor sale pe termen lung;
- descrie gestionarea unei situații de presă sau crize reputaționale;
- oferă exemple de parteneriate încheiate cu comunitatea/profesioniști relevanți și impactul acestora în atingerea obiectivelor;
- prezintă parteneriate care au consolidat imaginea publică a organizației.

V. Experiență pe plan local și internațional

C5.1 Experiență și rezultate obținute în dezvoltarea, coordonarea și finalizarea unor proiecte de complexitate ridicată prin valoare, implementare și impact, cu implicarea mai multor părți interesate.

Descriere: abilitatea de coordonare de proiecte multi-stakeholder în medii reglementate.

Indicatori:

- oferă exemple de proiect gestionat/coordonat (buget, durată, părți interesate, riscuri);
- argumentează rezultatele obținute comparativ cu cele preconizate;
- descrie riscurile majore întâmpinate și modalitățile de gestionare a acestora;
- argumentează modalitatea de integrare în proiectele ulterioare a experienței dobândite.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Niciun proiect		1 proiect		Cel puțin 2 proiecte
----------------	--	-----------	--	----------------------

C5.2 Experiență și rezultate obținute la creșterea performanței și eficienței organizației/organizațiilor din care a făcut parte.

Descriere: e eficientizat activitatea organizației/organizațiilor din care a făcut parte.

Indicatori:

- prezintă 1-2 inițiative cu rezultat măsurabil, oferind exemple concrete de creștere a performanței organizaționale în organizațiile din care a făcut parte;
- argumentează mecanismele prin care a asigurat eficientizarea activităților în organizația/organizațiile din care a făcut parte.

1	2	3	4	5
		Prezintă o inițiativă		Prezintă cel puțin 2 inițiative

C5.3 Experiență și rezultate obținute în dezvoltare de noi produse și/sau servicii.

Descriere: inițiază și lansează soluții noi de dezvoltare a afacerii.

Indicatori:

- dă exemplu de produs/serviciu lansat: nevoie, soluție, metrici de succes;
- prezintă lecții învățate din eșecuri/iterații și cum a pivotat pentru îndeplinirea obiectivelor organizaționale;
- prezintă rezultate măsurabile și riscuri asociate.

C5.4 Experiență și rezultate obținute în extinderea și diversificarea activității organizației, atât pe plan național, cât și internațional.

Descriere: deschide segmente noi de activitate.

Indicatori:

- descrie un exemplu concret de extindere a activității: analiză, inițiere, primele rezultate măsurabile;
- explică ce riscuri a întâmpinat cu ocazia extinderii și cum le-a gestionat.

C5.5 Experiență în domenii relevante pentru activitatea RASIROM (economic, juridic, tehnic, financiar, comercial, management de proiecte complexe).

Descriere: deține un istoric profesional adecvat specificului activității desfășurate de RASIROM.

Indicatori:

- are diplome/certificări relevante cu aplicabilitate practică;
- oferă exemple unde expertiza a determinat atingerea unor obiective strategice.

C5.6 Experiență în administrarea, conducerea sau managementul de nivel superior al afacerilor din sectorul IT&C.

Descriere: Candidatul a administrat, condus sau gestionat afaceri în sectorul IT&C, a condus echipe și proiecte tehnice în domeniul IT&C.

Indicatori:

- experiență de administrare, conducere sau management al afacerilor în sectorul IT&C (a condus echipe și proiecte tehnice în domeniul IT&C) constată în documentele din dosarul de candidatură, în eventualele clarificări suplimentare solicitate sau în eventualele informații suplimentare solicitate.

1	2	3	4	5
<1 an		între 1 an și 5 ani		peste 5 ani

C5.7 Experiență cu sisteme de gestiune a resurselor complexe (ex: ERP, CRM).

Descriere: a implementat/administrat/utilizat sisteme de gestiune a resurselor.

Indicatori:

- da exemplu de proiect de implementare/migrare (pași, lecții);
- da exemple de rapoarte/automatizări create și impact.

C5.8 Experiență profesională în relația cu autoritățile și instituțiile publice, cu precădere din domeniul apărării și securității naționale.

Descriere: relaționare profesională cu autorități publice.

Indicatori:

- exemplifică proiecte cu autorități și menționează rolul deținut;
- da dovadă de cunoaștere a fluxurilor decizionale.

C5.9 Experiență în colaborarea cu instituții și organizații externe complexe

Descriere: capacitatea de a gestiona colaborări profesionale cu instituții sau organizații externe relevante – publice, private sau internaționale – care operează în cadre procedurale riguroase și au responsabilități critice, demonstrând adaptare, profesionalism și orientare spre rezultate.

Indicatori:

- prezintă un proiect relevant de colaborare cu o instituție/organizație externă, descriind obiectivul, rolul personal și rezultatele măsurabile obținute;
- demonstrează înțelegerea regulilor, procedurilor sau politicilor profesionale aplicabile în colaborarea respectivă (fără referire la politici ale unui organism anume), explicând cum le-a integrat în activitatea sa;
- descrie modul în care a gestionat diferențele organizaționale, culturale sau procedurale pentru a asigura o cooperare eficientă și aliniată la obiective;

- oferă exemple concrete privind modul în care a menținut comunicarea și coordonarea între părți, în contexte cu multipli stakeholderi și responsabilități distribuite.

C5.10 Capacitatea de a comunica într-o limbă străină de circulație internațională la nivel avansat.

Descriere: poate lucra și negocia eficient în contexte internaționale.

Indicatori:

- demonstrează în interviu și/sau prin certificări relevante.
- dă exemple de negocieri/colaborări internaționale.

VI. 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

C6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice

Descriere: abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate, de corelare a direcțiilor macrostrategice cu interesele instituționale, de a asigura conformitatea cu cadrul normativ aplicabil și de a implementa soluții eficiente pentru atingerea rezultatelor urmărite prin viziune aplicată, planificare strategică și o bună înțelegere a ecosistemului instituțional în care organizația își desfășoară activitatea.

Indicatori:

- candidatul(a) este capabil(a) să analizeze politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul de activitate al întreprinderii publice;
- candidatul(a) este capabil(a) să coordoneze și să mențină comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor;
- candidatul(a) demonstrează că înțelege strategiile sectoriale și poate identifica impactul lor asupra întreprinderii;
- candidatul(a) poate oferi exemple din cariera anterioară privind implicarea sa în transformarea unor obiective strategice în acțiuni, proiecte sau reforme instituționale, cu rezultate măsurabile;
- candidatul(a) dovedește că poate construi și gestiona relații interinstituționale pentru atingerea obiectivelor comune, fie prin reprezentare oficială, participare la grupuri de lucru, fie prin colaborări trans-sectoriale;
- candidatul(a) vizează să creeze un consens, să construiască echipe transversale și să stimuleze cooperarea dintre autorități, sectorul privat și societatea civilă pentru realizarea obiectivelor comune.

C6.2 Capacitatea de a înțelege modalitățile de operare a unei societăți orientate spre obținerea de profit.

Descriere: înțelege elementele definitorii și activitățile specifice unei organizații comerciale.

Indicatori:

- cunoaște și dă exemple de indicatori comerciali și financiari (ex: profit, EBITDA, rata rentabilității financiare);
- descrie modalități de îmbunătățire a indicatorilor comerciali și financiari.

C6.3 Capacitatea de a înțelege specificul activității și nevoilor Sistemului Național de Apărare, Ordine Publică și Siguranță Națională.

Descriere: este familiarizat cu și înțelege necesitățile Sistemului Național de Apărare, Ordine Publică și Siguranță națională.

Indicatori:

- descrie înțelegerea asupra nevoilor sistemului național de apărare, ordine publică și siguranță națională;
- dă exemple de proiecte/colaborări cu structuri din domeniu și cerințe aplicate;
- - demonstrează înțelegerea confidențialității și securității informațiilor.

C.6.4 Capacitatea de a cunoaște specificul, complexitatea și rolul strategic al infrastructurilor critice.

Descriere: cunoaște nevoile deținătorilor de infrastructuri critice, interdependențele acestora și riscurile potențiale.

Indicatori:

- oferă exemple de proiecte care ar putea fi implementate în domeniul infrastructurilor critice;
- explică abordarea riscurilor sistemice și a continuității activității în situații de criză în domeniul infrastructurilor critice.

C.6.5 Să nu se afle într-o situație de conflict de interese.

Descriere: independență și imparțialitate dovedite.

Indicatori:

- declară situațiile potențiale și măsurile de evitare;
- oferă exemple referitoare la situații în care a refuzat influențe externe nepermise.

VII. Alinierea cu scrisoarea de așteptări A1 Capacitatea de a prezenta clar obiectivele 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 SMART.

Indicatori:

- face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART;
- propune cel puțin 1 obiectiv SMART, corelat cu fiecare obiectiv strategic din scrisoarea de așteptări. Identifică riscuri aferente, alocă resurse și stabilește termen de îndeplinire.

A2 Capacitatea de a prezenta profilul personal 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.

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;
- conectează experiențe anterioare direct la obiectivele propuse pentru RASIROM;
- arată complementaritate cu echipa existentă.

A3 Capacitatea de a formula 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 companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al companiei, 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 companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.
- formulează 3-4 provocări specifice și impactul lor și efectuează 2 propuneri de îmbunătățire.
- sugerează direcții realiste de abordare;
- descrie înțelegerea sa cu privire la modelul de afaceri al unei organizații orientate spre obținerea de profit.

A4 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Descriere: Abilitatea de a înțelege contextul operațional al organizației – procese, capacități, piață, concurență – și de a formula obiective operaționale SMART care conduc la îmbunătățirea eficienței și performanței activităților.

Indicatori:

- identifică rapid blocajele sau ineficiențele din procesele operaționale, explicând impactul acestora asupra timpilor de execuție, costurilor sau calității;
- formulează obiective operaționale SMART, demonstrând clar legătura dintre obiectiv și problema/oportunitatea identificată;
- propune măsuri de îmbunătățire operațională (optimizare procese, reducere timp, standardizare, automatizare) și descrie rezultatele obținute în experiențe anterioare;
- demonstrează capacitatea de a corela resursele operaționale cu obiectivele stabilite, explicând cum a asigurat fezabilitatea și monitorizarea implementării.

A5 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Descriere: abilitatea de a înțelege contextul financiar al organizației – rezultate, structură de costuri, profitabilitate, riscuri – și de a formula obiective financiare SMART care sprijină creșterea sustenabilă.

Indicatori:

- analizează corect date financiare relevante (costuri, venituri, marje, cash-flow) și identifică principalele pârghii de îmbunătățire;
- formulează obiective financiare SMART, aliniate cu strategia de business și capacitățile organizației;
- prezintă exemple din experiența anterioară în care a îmbunătățit indicatori financiari-cheie (ex.: EBITDA, marjă operațională, cost/unitate), descriind acțiunile care au dus la rezultat;
- demonstrează capacitatea de a evalua impactul financiar al inițiativelor propuse, explicând modul în care prioritizează acțiunile cu cel mai mare efect asupra performanței.

A6 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea companiei

Descriere: abilitatea de a formula obiective SMART care îmbunătățesc rentabilitatea prin creșterea veniturilor, optimizarea costurilor și eficientizarea utilizării resurselor.

Indicatori:

- formulează obiective SMART orientate spre creșterea rentabilității, demonstrând o înțelegere clară a impactului asupra profitabilității (ex.: venit/unitate, marjă, EBITDA);
- identifică pârghii de creștere a veniturilor (extindere portofoliu, optimizare prețuri, creștere volum, mix de produse/servicii) și le convertește în obiective măsurabile și realiste;
- propune și justifică acțiuni de reducere a costurilor, orientate către impact (nu doar listări de idei), explicând cum acestea contribuie la îmbunătățirea marjelor;

- demonstrează capacitatea de a corela obiectivele de rentabilitate cu resursele și constrângerile organizației, prezentând exemple din experiența anterioară unde a obținut rezultate cuantificabile privind profitabilitatea.

A7 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor

Descriere: abilitatea de a sesiza situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acestora cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

Indicatori: sesizează situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acestora cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

A8 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice

Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

Indicatori: ia notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

A9 Capacitatea de a formula obiective care răspund așteptărilor creșterea profitabilității

Descriere: abilitatea de a lua notă de nivelul profitului la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de creștere a acestuia, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: ia notă de nivelul profitului la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de creștere, formulând obiective SMART, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.

A10 Capacitatea de a formula obiective 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 guvernanță corporativă a companiei, definind obiective SMART 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 guvernare corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

A11 Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate

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.

A12 Capacitatea de a prezenta 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 companiei, 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 companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare. Listează principalele riscuri la atingerea obiectivelor propuse și descrie, pe scurt, planuri de mitigare pentru acestea. Oferă exemple din trecut când a depășit o constrângere majoră în atingerea obiectivelor.

VIII. Trăsături T1

Reputație personală și profesională

Descriere: percepția asupra consecvenței valorilor, comportamentului responsabil și contribuțiilor relevante în domeniul său de activitate.

Indicatori

- candidatul(a) este capabil(a) să își descrie parcursul profesional într-un mod structurat, punând accent pe momentele în care a acționat în conformitate cu valori etice ferme, chiar și în situații dificile;
- candidatul(a) recunoaște deschis eventuale momente tensionate din carieră, explică deciziile luate și reflectă asupra lecțiilor învățate, fără a da vina exclusiv pe factori externi;
- candidatul(a) aduce exemple de colaborări cu instituții, persoane sau autorități cu reputație solidă, indicând indirect că este recunoscut și validat în cercuri profesionale relevante;

- candidatul(a) poate exprima convingător principiile personale care i-au ghidat conduita profesională (ex: responsabilitate, transparență, echitate), oferind exemple concrete;
- candidatul pune la dispoziție referințe credibile;
- candidatul prezintă colaborări constructive repetate cu aceiași parteneri;
- candidatul se comportă într-o manieră demnă de încredere;
- împotriva sa nu a fost pronunțată nici o sentință de condamnare pentru săvârșirea vreunei infracțiuni, nu a fost luată vreo măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate, nu i-a fost angajată răspunderea civilă, penală sau administrativ-disciplinară pentru fapte săvârșite în exercițiul funcției.

T2 Integritate

Descriere: respectă valori și reguli chiar sub presiune și are capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea în orice situație.

Indicatori:

- dă exemplu de refuz al unui compromis neetic;
- demonstrează coerență decizională;
- dă exemplu de plasare a intereselor organizației înaintea celor personale.

T3 Independență

Descriere: judecată autonomă, fără influențe nepermise, asigurându-se că acțiunile și deciziile luate nu sunt influențate de conflicte de interes sau dependențe financiare, operaționale sau de altă natură care ar putea compromite obiectivitatea și integritatea acțiunilor întreprinse.

Indicatori:

- prezintă un exemplu de decizie contra presiunilor, argumentată sau de separare a intereselor;
- descrie factorii care i-ar putea compromite obiectivitatea sau independența într-o operațiune și prezintă modalitatea în care ține cont de aceștia în adoptarea deciziilor.

T4 Expunere politică scăzută

Descriere: implicarea candidatului în activități de natură politică.

Indicatori: gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

candidatul este membru activ al unei formațiuni politice (<i>spre exemplu, participă la evenimente publice organizate de formațiunea politică, își exprimă public opinii cu privire la activitatea formațiunii politice</i>)		candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice
--	--	---	--	--

T5 Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: arată capacitatea de a asculta cu atenție, de a înțelege și de a reține informațiile transmise de interlocutor precum și capacitatea de a înțelege și de a răspunde la emoțiile și perspectivele celorlalți.

Indicatori:

- arată capacitatea de a asculta cu atenție, de a înțelege și reține informațiile transmise de interlocutor precum și capacitatea de a înțelege și de a răspunde la emoțiile și perspectivele celorlalți;
- descrie un exemplu de negociere/mediere reușită;
- are capacitate de ascultare activă;
- are structură în răspunsuri, fiind capabil să exprime fluent, coerent, logic și argumentat ideile.

T6 Profesionalism

Descriere: ansamblul de atitudini, comportamente și competențe prin care o persoană își desfășoară activitatea cu seriozitate, responsabilitate și integritate, capacitatea de a livra rezultate de calitate și de a menține o conduită ireproșabilă.

Indicatori:

- pregătire temeinică;
- dă exemple concrete privind calitatea muncii;
- demonstrează orientarea spre rezultate;
- dă exemple concrete de gestionare a situațiilor tensionate și de criză.

T7 Confidențialitate

Descriere: capacitatea de a proteja informații sensibile.

Indicatori:

- oferă exemple de metode aplicate de protecție a datelor sensibile cu care a intrat în contact;
- nu divulgă în interviu date sensibile.

T8 Etică profesională

Descriere: ansamblul de principii, valori și reguli de conduită care ghidează comportamentul în exercitarea activității.

Indicatori:

- da exemplu de raportare a unei nereguli;
- da exemplu de depășire a unei situații la limita eticii;
- exemplifică o modalitate de gestionare a unei situații care contravine regulilor profesionale.

T9. Capacitate de analiză și gândire critică

Descriere: abilitatea de a colecta, organiza și interpreta informații din mai multe perspective, capacitatea de a evalua informațiile și de a le argumenta într-un mod obiectiv și rațional.

Indicatori:

- descrie o situație în care a trebuit să analizeze mai multe informații înainte de a adopta o decizie importantă;
- da exemple de revizuire a unor concluzii când au apărut date noi;
- descrie o decizie eronată adoptată și cum a corectat ulterior eroarea.

T10. Responsabilitate și seriozitate

Descriere: capacitatea de asumare a consecințelor rezultatelor obținute și de învățare din erori. Indicatori:

- descrie un eșec profesional și schimbările ulterioare;
- da exemple de consecvență și respectare a angajamentelor.

T11. Rezistență la stres și adaptare în condiții critice

Descriere: capacitatea de a lua decizii și a menține ritmul profesional în situații sub presiune.

Indicatori:

- da exemple de gestionare a unei situații de criză sau de gestionare simultană a mai multor sarcini;
- descrie situații tensionate și soluțiile găsite, nu doar dificultățile;
- da exemple de mecanisme personale de autoreglare.

T.12. Loialitate

Descriere: Aliniere pe termen lung cu interesele legitime ale organizației.

Indicatori:

- are disponibilitate pentru efort suplimentar în momente cheie;
- stabilitate confirmată;
- da exemplu concret în care a fost loial(ă) organizației chiar dacă era contrar unor interese personale.

T13. Atenție la detalii și rigurozitate

Descriere: capacitatea de a observa și corecta erori, inconsecvențe, asigurând acuratețea și calitatea muncii.

Indicatori:

- prezintă metode proprii de control al calității muncii desfășurate;
- descrie detaliat și structurat proiecte unde a identificat erori și prezintă măsurile luate pentru conformitate.

IX Alte criterii

C.1 Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

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

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

1	2	3	4	5
întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului sau pe o perioadă de minim 3 ani după încetarea mandatului				întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului sau pe o perioadă de minim 3 ani după încetarea mandatului

C.2 Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: 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 care să nu îi permită ocuparea postului conform legii				Nu are înscrieri care să nu îi permită ocuparea postului conform legii

C.3 Criterii de gen

Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen. Indicatori: Criterii de gen masculin/feminin

1	2	3	4	5
				M/F

C.4. Capacitate de înțelegere și interpretare a rapoartelor de analiză financiară.

Descriere: citește și explică indicatori cheie.

Indicatori:

- descrie un P&L simplificat/cash flow;
- descrie 2–3 concluzii adoptate pe baza unor cifre date în situații cheie;
- demonstrează cunoașterea indicatorilor financiari precum EBITDA, cash-flow etc.