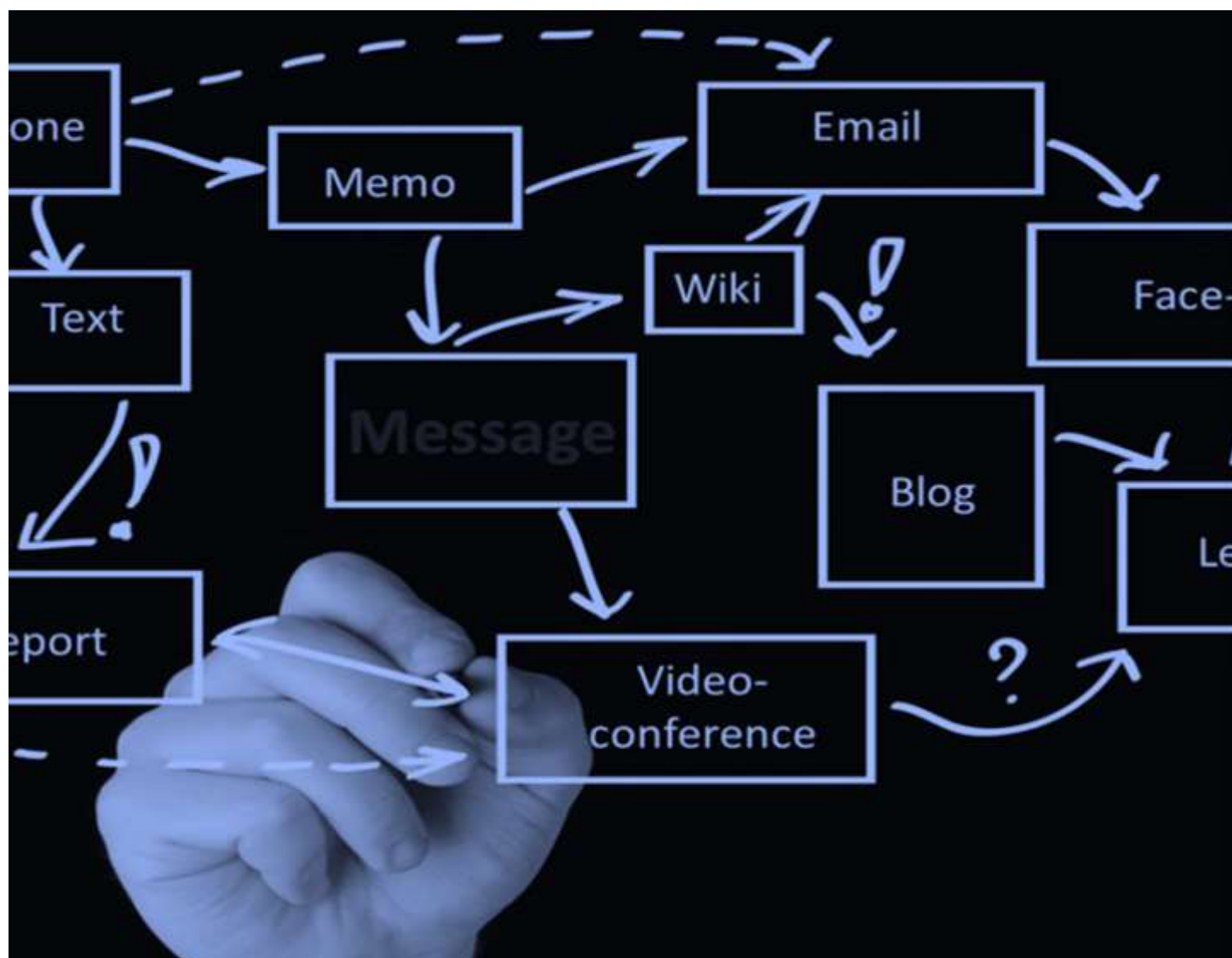




PLAN DE SELECTIE - Componenta integrală
pentru desemnarea Directorului General și a
Directorului Financiar din cadrul
Companiei Naționale Aeroporturi București S.A.

CUPRINS

Capitolul 1. Despre Planul de Selecție – Componenta Integrală	2
Capitolul 2. Cerințe contextuale	2
Capitolul 3. Criterii de eligibilitate	8
Capitolul 4. Lista detaliată a documentelor necesare pe fiecare etapă a procedurii de selecție	13
Capitolul 5. Modul de acordare a punctajului	14
Capitolul 6. Planul de interviu	15
Capitolul 7. Documente referitoare la declarația de intenție	18
Capitolul 8. Termene	18
Anexe	22

Componenta Inițială a planului de selecție

Profilele Candidatului

Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)

Anunțurile pentru presa tipărită

Anunțul pentru presa online

Proiectele contractului de mandat

Capitolul 1. Despre Planul de Selecție – Componenta Integrală

Componenta Integrală a planului de selecție este, în conformitate cu prevederile Art.1 (1) – (5) din H.G. nr.639/2023, un document de lucru care se întocmește de către Comitetul de Nominalizare și Remunere și expertul independent și este definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și Componenta Inițială a planului de selecție.

Planul de selecție este un document de lucru prin care se stabilește calendarul procesului de selecție de la data inițierii sale până la data numirii persoanelor desemnate pentru funcțiile de Director General și Director Financiar.

Planul de Selecție este întocmit în scopul selecției Directorului General și Directorului Financiar ai *Companiei Naționale Aeroporturi București S.A.* pentru mandatul 2024 - 2028, cu respectarea prevederilor O.UG nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobat cu modificări prin Legea nr.187/2023 și H.G. nr.639/2023 și a fost astfel întocmit încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la liberă competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

Capitolul 2. Cerințe contextuale

Contextul actual al C.N. Aeroporturi București S.A. este potențat de acei factori care-i determină performanța actuală și stadiul actual de dezvoltare, care este probabil să impacteze semnificativ operațiunile, dezvoltarea și performanța viitoare și pe care viitorii administratori și directori vor trebui să-i ia în vor trebui sa-i ia în considerare în planificarea și abordarea viitorului mandat. Dintre aceștia, considerăm că cel mai mare impact îl vor avea următoarele circumstanțe:

- INTERNE:

1. Structura de organizare

Compania Națională «Aeroporturi București» - S.A. (CNAB) este societate pe acțiuni, administrată potrivit sistemului unitar, reglementat de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu capital majoritar de stat, care se organizează și funcționează pe bază de gestiune economică și în conformitate cu Actul constitutiv înregistrat la Oficiul Registrului Comerțului Ilfov de pe lângă Tribunalul Ilfov sub nr. 53454/25.05.2021, conform Notificare ONRC Ilfov publicată în Monitorul Oficial al României, Partea a IV-a, nr. 2965/21.07.2021.

Capitalul social inițial al Companiei este de 143.772.150 lei, integral subscris și vărsat la data constituirii Companiei, fiind deținut în proporție de 80% de statul român, reprezentat de Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, și în proporție de 20% de Fondul Proprietatea.

În cadrul Companiei, Aeroportul Internațional Henri Coandă - București și Aeroportul Internațional București Băneasa - Aurel Vlaicu funcționează ca puncte de lucru. Structura internă a CNAB este formată din 8 (opt) mari direcții, servicii, birouri și alte compartimente

fara functie de conducere, avand un total de 1463 posturi. Conducerea executiva este asigurata de directorul general si directorul financiar, numiti potrivit OUG nr. 109/2011, precum si 7 (sapte) directori din care unul este si director general adjunct.

2. Starea economică/financiară a companiei

Raportat la ultimii 3 ani, situația economico-financiară a societății se prezintă astfel:

mii lei

Indicator	2021	2022	2023
Cifra de afaceri	557,371.33	954,859.41	1,148,049.70
Profit brut	39,223.76	352,705.58	517,371.92

CNAB înregistrează venituri din exploatare și venituri financiare. În anul 2023, ponderea acestora a fost următoarea:

- a) venituri din exploatare:
 - aeronautice - 71,43%,
 - non-aeronautice - 20,77,
 - alte venituri din exploatare (penalități, venituri curente de gestiune) - 4,96%;
- b) venituri financiare (dividende încasate, dobânzi, diferențe curs valutar) – 2,85%.

Cifra de afaceri înregistrată la 30.06.2024 este de 613.092.646 lei.

Din numărul total de 1463 posturi din structura organizatorică a CNAB, la data de 30.09.2024 sunt ocupate 1414 posturi.

3. Guvernanța corporativă a companiei

CNAB este întreprindere publică în sensul prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată prin Legea nr. 111/2016, cu modificările ulterioare. În acest context, la nivelul companiei sunt implementate Codul Etic al Consiliului de Administrație și Politica și criteriile de remunerare a administratorilor și a directorilor CNAB, ambele fiind publicate pe pagina de internet proprie: <https://www.bucharestairports.ro/cnab/> (secțiunea OUG 109/2011).

4. Sistemele/tool-urile de management implementate/neimplementate

În cadrul CNAB sunt implementate următoarele sisteme/tool-uri de management:

- Sistem de management al calității (conform SR EN ISO 9001:2015);
- Sistem de management al mediului (conform SR EN ISO 14001:2015);
- Sistem de management al sănătății și securității operaționale (conform SR EN ISO 45001:2018);
- Sistem de management al siguranței aeronautice (conform Reg. (UE) nr. 139/2014 de stabilire a cerințelor tehnice și a procedurilor administrative referitoare la aerodromuri în temeiul Regulamentului (CE) nr. 216/2008 al Parlamentului European și al Consiliului);
- Instrument criterizat de evaluare pentru evaluarea profesională a angajaților CNAB diferențiat pentru management și execuție (tool);
- Sistem informatic propriu de management pentru aeroport ERP - ICAR pentru sectorul operațional și financiar-contabilitate (tool);
- Sistem de pontaj electronic pentru verificarea prezenței salariaților (tool).

De asemenea, în prezent se află în stadiu de implementare un Sistem de management electronic al documentelor (SMED).

În plus față de sistemele mai sus amintite, la nivelul CNAB sunt adoptate următoarele politici:

- Declarația de politică în domeniul sistemului de management integrat al CNAB,
- Declarația de politică în domeniul managementului calității,
- Declarația de politică privind protecția mediului,
- Declarația de politică privind securitatea și sănătatea în muncă,
- Declarația de politică în domeniul managementului riscurilor,

- Declarația managementului privind politica în domeniul siguranței,
- **Politici contabile elaborate în conformitate cu standardele internaționale de raportare financiară adoptate de uniunea europeană, emise de către Consiliul pentru Standarde Internaționale de Contabilitate (IASB), Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 666/2015 privind aplicarea reglementărilor contabile conforme cu Standardele Internaționale de Raportare Financiară de către unele entități cu capital de stat și cu Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2844/2016 pentru aprobarea reglementărilor contabile conforme cu Sandardele Internaționale de Raportare Financiară,**
- Politici de achiziții,
- Politica comercială a Companiei Naționale Aeroporturi București SA,
- Politica de resurse umane,
- Declarația de politică în domeniul securității aeroportuare,
- Politica de securitate cibernetică,
- Declarația de politică privind securitatea cibernetică,
- Politica de securitate a CNAB în domeniul INFOSEC,
- Declarația de politică privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal,
- Declarația de aderare la Strategia națională anticorupție 2021-2025,
- Politica de comunicare a Companiei Naționale Aeroporturi București SA,
- Politica de sponsorizare,
- Declarația de politică pentru prevenirea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, a CNAB.

5. Gradul de digitalizare

Gradul de digitalizare în cadrul companiei este în prezent în procent de cca. 50% și vizează în principal managementul pentru aeroport (ERP-ICAR), pentru sectorul operațional și financiar-contabilitate (evidență zboruri, evidență consumuri, evidență contracte, evidență contabilă, etc), o serie de procese/subprocesse circumscrise domeniului securității aviației civile, sistemul de informare a pasagerilor (FIDS), soft-uri de tip SCADA (Supervisory Control And Data Acquisition) pentru monitorizare și comandă sisteme tehnice, soft-uri de mentenanță pentru sisteme tehnice, soft-uri de supraveghere funcționare sisteme tehnice, etc. Totodată, CNAB a demarat procedurile necesare implementării sistemului Airport Operational Data Base (AODB) și modulele subsecvente (ACDM și RMS), precum și Sistemul de Management Electronic al Documentelor (SMED), care vor conduce la maximizarea gradului de digitalizare.

6. Alte aspecte interne relevante

La nivelul CNAB sunt organizate și funcționează patru sindicate în care, potrivit evidențelor la 30.09.2024, sunt înscrși 1212 salariați, după cum urmează:

- Sindicatul Aeroportuar Henri Coandă București (reprezentativ) – 835 salariați;
- Sindicatul Aeroporturi București – 224 salariați;
- Sindicatul Liber Independent AIBB-AV – 96 salariați
- Sindicatul Companiei Aeroporturi București – 57 salariați.

Astfel, procentul de sindicalizare al salariaților companiei este de 85.71% (din 1414 = număr total salariați CNAB la 30.09.2024).

• EXTERNE:

7. Piețele țintă pe care compania este prezentă sau/și pe care dorește să le atace

Cifra de afaceri raportată de CNAB în anul 2023 este de 1.148.049,70 mii lei reprezentând o creștere de 5,45% față de BVC-ul aprobat pentru anul respectiv. În anul 2023, veniturile total realizate de CNAB totalizează 1.245.281,12 mii lei, fiind înregistrată o creștere de 9,44 % față de valoarea bugetată.

Segmentarea veniturilor aeronautice și non-aeronautice relevă o pondere de 71,43% a venituri realizate din activitatea de bază (aeronautice), ce totalizează 889.455.399 lei la finalul anului 2023, în creștere cu 2,43% față de anul precedent, situație datorată creșterii numărului de pasageri față de totalul anual prognozat.

Sumele încasate (venituri aeronautice) sunt provenite din contracte de prestări servicii aeroportuare (operare), utilizarea infrastructurii și facilităților aeroportuare de către agenții de handling autorizați, închirierea de spații/suprafețe de teren, asocieri în participație, relații bilaterale cu agenți aeronautici și societăți cu caracter asimilat, cu derulare la ambele puncte de lucru (AIHCB și AIBB-AV).

În fapt, traficul aerian pe aeroporturile administrate de CNAB, a resimțit o puternică revigorare față de anii anteriori, apropiindu-se ca nivel de anul 2019 (prin raportare la anul de excelență 2019, numărul total de pasageri din 2023 a ajuns foarte aproape de cel maxim înregistrat, respectiv 14.729.894 pasageri). Veniturile atrase din activitatea operațională de bază au depășit nivelurile prognozate, în 2023 fiind raportată majorarea veniturilor facturate din prestațiile aeroportuare față de anul precedent.

Prin introducerea în serviciu de curse charter regulate către destinații de vacanță, traficul de pasageri la AIBB-AV a crescut exponențial în 2023, cu 607,9% față de 2022. Acordarea de stimulente de tip marketing support și aplicarea unei scheme de discount predictibilă față de tarifele aeroportuare a contribuit la atragerea de operatori aerieni de profil, măsurile de acordare a acestor facilități producând efecte încurajatoare față de estimarea P&L inițială a AIBB-AV.

Cantitatea de mărfuri și poștă transportată a înregistrat o creștere de 0.26%, de la 35.747 tone în 2022 la 35.841 tone în 2023.

Cu toate acestea, valorile de trafic au fost influențate negativ de conflictul din Ucraina și, mai ales în ultimele luni ale anului 2023, de conflictul din Orientul Mijlociu, care a redus mult traficul către Tel Aviv, una dintre principalele destinații operate de pe AIHCB.

Principalele 10 destinații deservite de la AIHCB în anul 2023, în funcție de numărul de pasageri transportați, sunt: Londra, Istanbul, Vierna, Tel-Aviv, Roma, Bergamo, Amsterdam, Paris, Madrid și Frankfurt, iar principalele 10 companii aeriene care au operat pe același aeroport, în funcție de numărul de pasageri sunt: Wizz Air, Ryanair, TAROM, Hisky Europe, Lufthansa, Turkish Airlines, KLM, Air France, LOT.

Cu privire la companiile aeriene care au efectuat zboruri la/de la AIHCB pe parcursul anului 2023, facem precizarea că operatorul aerian WIZZ AIR a deschis 4 rute noi la/de la AIHCB către Luxemburg, Skiathos, Salonic și Glasgow, ultimele două fiind deschise în sezonul de iarnă 2023/2024. Pe lângă destinațiile deservite regulat, în sezonul de vară 2023, a efectuat zboruri cu volum semnificativ către destinații de vacanță (Atena, Corfu, Heraklion, Mykonos, Preveza, Santorini și Zakynthos). Operatorul aerian low-cost înregistrează o dinamică aparte pe piața românească prin prisma celor șase baze operaționale (cea mai mare este AIHCB), având flexibilitatea luării unor decizii de închidere/deschidere rute ori de suplimentare a frecvențelor pe rutele existente în serviciul comercial (ex. din octombrie 2023 a adăugat peste 100 de zboruri suplimentare spre Larnaca, Lisabona, Malaga, Barcelona, Napoli, Basel, Tenerife, Abu Dhabi și Milano Bergamo).

Companii aeriene noi/Rute Noi 2023

	OTP	BBU
Nr. companii aeriene noi	4	5
Nr. destinații noi zboruri regulate (2023)	5	6
Nr. companii aeriene aflate în relații comerciale directe cu CNAB SA (2023)	41	13

În anul 2023, operatorul aerian național - TAROM nu a avut concurent pe rutele OTP-BUD și OTP-SOF deși, ca parte a planului de restructurare convenit cu Comisia Europeană, același operator a închis în anul 2022 rute importante ca Munchen (deservită în prezent doar de

Deutsche Lufthansa AG), Viena (deservită în prezent de Austrian Airlines și Ryanair) și Barcelona (deservită în prezent doar de Wizz Air).

Ponderea veniturilor non-aronautice este în creștere semnificativă față de anii anteriori, odată cu modificarea tipului de contracte încheiate de CNAB, respectiv din contracte de asociere în participație în contracte de închiriere spații comerciale (profil Retail și F&B). În prezent, CNAB are în portofoliu un număr de cca. 600 de contracte.

Categoria de contracte comerciale din care provin veniturile non-aeronautice este una extrem de importantă și diversă, care vizează:

- *chirii* pentru activitățile de alimentație publică și retail;
- *închiriere spații* pentru desfășurarea activităților comerciale necesare și specifice asigurării serviciilor de terminal (profilele bancă, automate bancare, rent a car, poștă, retail, supermarket, presă-papetărie, coafor, case de schimb valutar, terminale efectuare comenzi taxi, farmacie, puncte restituire TVA), precum și pentru instalare antene telefonie mobilă, ghișeu Societate de Transport București, stație carburanți, automate alimentație publică, închiriere terenuri la AIBB-AV, etc.;
- *prestări servicii protocol* pentru oficiali și agenți economici;
- *acces business lounge* pentru instituții bancare și asimilate;
- *expunere reclamă comercială*;
- *prestări servicii furnizare utilități* (energie electrică, termică, apă-canal, telecomunicații, închiriere echipament trunking, curățenie, salubritate, întreținere terenuri, asistență PSI);
- *acces parcare*.

8. Mediul de afaceri

La data de 4 aprilie 2014 au intrat în vigoare Orientările Comisiei Europene nr. 2014/C 99/03 privind ajutoarele de stat destinate aeroporturilor și companiilor aeriene. Aceste Orientări trasează cadrul juridic și economic în care vor fi acordate finanțările publice pentru aeroporturi și companii aeriene. În esență, Orientările precizează în ce condiții finanțările publice pot constitui sau nu ajutoare de stat¹ și, în cazul în care este vorba de un ajutor de stat, în ce condiții acesta poate fi declarat compatibil cu piața internă².

Scopul Orientărilor Comisiei Europene (CE) este acela de a asigura transparența și coerența proiectelor finanțate, păstrând climatul concurențial (benefic) pe piața internă și încurajând mobilitatea cetățenilor din toate regiunile Uniunii Europene (UE). Se încurajează, astfel, concurența loială și creșterea economică în toate regiunile Europei, iar ajutoarele de stat sunt acordate doar în anumite condiții, clar stipulate, pentru a evita denaturarea concurenței pe piața internă (evitarea multiplicării aeroporturilor neprofitabile prin apariția mai multor aeroporturi în aceeași zonă deservită).

Astfel, în baza noilor orientări, pot beneficia de ajutoare de stat atât aeroporturile – pentru investiții și cheltuieli de exploatare, cât și companiile aeriene – pentru înființarea de noi rute.

Orientările CE instituie plafoane care limitează ponderea ajutoarelor de stat în cuantumul destinat investițiilor, exploatării sau înființării de noi rute, iar ajutoarele de stat sunt compatibile cu buna funcționare a pieței interne, în anumite condiții, ca de exemplu contribuția la un obiectiv de interes comun bine definit. *O măsură de ajutor de stat trebuie să aibă un obiectiv de interes comun conform art. 107 alin. (3) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.* În cazul ajutoarelor pentru investiții acordate aeroporturilor, această condiție este îndeplinită dacă măsura de ajutor de stat sporește mobilitatea cetățenilor UE și conectivitatea regiunilor prin stabilirea de puncte de acces pentru zborurile efectuate în interiorul UE, însă, multiplicarea aeroporturilor nerentabile sau crearea de capacități suplimentare neutilizate nu contribuie la îndeplinirea unui obiectiv de interes comun.

Totodată, referitor la ajutoarele pentru investiții, aeroporturile cu un trafic anual mai mic de 1 milion de pasageri au posibilitatea de a-și acoperi până la 75% din cheltuielile eligibile, în

¹ În sensul art. 107 alin. (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

² În temeiul art. 107 alin. (3) lit.c) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

timp ce, aeroporturile cu un trafic anual între 3 și 5 milioane de pasageri au posibilitatea de a-și acoperi prin finanțare publică costurile de investiții doar în proporție de maxim 25%. CE consideră că, pentru a fi eligibil să beneficieze de ajutoare de exploatare, traficul anual al aeroportului nu trebuie să depășească 3 milioane de pasageri. Pe de altă parte, aeroporturile cu un trafic anual mai mare de 5 milioane de pasageri nu pot beneficia de ajutoare de stat pentru investiții decât în circumstanțe excepționale, cum ar fi, spre exemplu, relocarea unui aeroport existent, când necesitatea intervenției statului este caracterizată de o disfuncționalitate clară a pieței, ținându-se seama de circumstanțele speciale, de amploarea investițiilor și de o denaturare limitată a concurenței. În această situație, necesitatea intervenției statului este imperioasă, absența ei cauzând o disfuncționalitate clară a pieței. În prezent, CNAB nu a identificat o situație în care să fie incidente prevederile Orientărilor CE nr. 2014/C 99/03.

În domeniul aviației civile, atât operatorii aerieni, cât și administratorii aerodromurilor, pot atrage fonduri europene pentru diverse proiecte, fără ca acestea să aibă caracter de ajutor de stat. În acest sens, CNAB a aplicat în luna august a.c. pentru obținerea de fonduri europene prin Programul Fondul pentru Modernizare – *Sprijinirea investițiilor în noi capacități de producere a energiei electrice produse din surse regenerabile pentru autoconsum*, pentru realizarea obiectivului de investiție “Instalarea de Panouri Fotovoltaice și Racordarea lor la Uzina Electrică de la Aeroportul Internațional Henri Coandă București (AIHCB)”. Proiectul implică instalarea panourilor fotovoltaice cu scopul de a genera energie electrică din surse regenerabile, reducând astfel dependența de sursele de energie convenționale și contribuind la obiectivele de eficiență energetică ale CNAB.

9. Contextul legislativ

Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
Legea nr. 21/2020 privind Codul Aerian al României, cu modificările ulterioare;
Ordonanța Guvernului nr. 64/2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome, aprobată prin Legea nr. 679/2001, cu modificările și completările ulterioare;
Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare;
Ordonanța Guvernului nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, aprobată prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare;
Hotărârea Guvernului nr. 1208/2009 privind înființarea Companiei Naționale Aeroporturi București - S.A. prin fuziunea Companiei Naționale Aeroportul Internațional Henri Coandă - București - S.A. cu Societatea Națională Aeroportul Internațional București Băneasa - Aurel Vlaicu - S.A., cu modificările ulterioare;
Hotărârea Guvernului nr. 596/2021 pentru aprobarea Programului național de facilități în domeniul transportului aerian;
Hotărârea Guvernului nr. 1193/2012 pentru aprobarea Programului național de securitate aeronautică;
Hotărârea Guvernului nr. 791/2009 privind condițiile pentru certificarea aeroporturilor civile internaționale sau deschise traficului aerian internațional.

10. Noi cerințe UE

Cele mai importante cerințe ale UE în domeniul aviației civile se regăsesc în următoarele reglementări:

- Regulamentul (UE) nr. 139/2014 de stabilire a cerințelor tehnice și a procedurilor administrative referitoare la aerodromuri în temeiul Regulamentului (CE) nr. 216/2008 al Parlamentului European și al Consiliului (actualizat la 12.03.2024);
- Regulamentul (CE) nr. 300/2008 privind norme comune în domeniul securității aviației civile și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 2320/2002 (actualizat la 01.02.2010);
- Regulamentul (CE) nr. 1107/2006 privind drepturile persoanelor cu handicap și ale persoanelor cu mobilitate redusă pe durata călătoriei pe calea aerului (actualizat la 15.08.2006);
- Regulamentul (CE) nr. 1139/2018 privind normele comune în domeniul aviației civile și de înființare a Agenției Uniunii Europene pentru Siguranța Aviației, de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 2111/2005, (CE) nr. 1008/2008, (UE) nr. 996/2010, (UE) nr. 376/2014 și a Directivelor 2014/30/UE și 2014/53/UE ale Parlamentului European și ale Consiliului, precum și de abrogare a Regulamentelor (CE) nr. 552/2004 și (CE) nr. 216/2008 ale Parlamentului European și ale Consiliului și a Regulamentului (CEE) No 3922/91 al Consiliului (actualizat la 25.07.2021);
- Directiva 2009/12/CE privind tarifele de aeroport (actualizată la 20.05.2024);
- Directiva 96/67/CE privind accesul la piața serviciilor de handling la sol în aeroporturile comunității (actualizată la 20.05.2024);
- reglementările stabilite de Agenția Uniunii Europene pentru Siguranța Aviației (EASA) și de Conferința Aviației Civile Europene (ECAC).

11. Alte cerințe

Alte cerințe obligatorii pentru aeroporturile civile, altele decât cele prevăzute de legislația europeană și națională, sunt cele stabilite de Organizația Aviației Civile Internaționale (ICAO).

Capitolul 3. Criterii de eligibilitate

A. Criterii de eligibilitate comune pentru posturile de Director General și Director Financiar

- a) au studii universitare (economice – pentru postul de Director Financiar) absolvite (minim echivalent ISCED 6/ diplomă de licență);
- b) au experiență în întocmirea și publicarea situațiilor financiare individuale în baza IFRS (pentru postul de Director Financiar);
- c) au experiență profesională totală de minim 7 ani;
- d) au experiență de minim 5 ani în consultanță în management sau în activitatea de conducere a unor autorități publice, întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat;
- e) au cetățenie română sau cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene;
- f) sunt persoane apte din punct de vedere medical, au capacitate deplină de exercițiu;
- g) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de director al companiei;
- h) nu au fost destituiți sau revocați pentru neîndeplinirea obligațiilor contractuale într-o funcție din cadrul unor instituții publice sau al unor întreprinderi cu capital majoritar de stat în ultimii 5 ani sau nu au avut

încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;

- i) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă 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. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, săvârșite cu intenție, care i-ar face incompatibili(e) cu exercitarea funcției;
- j) nu au făcut poliție politică, așa cum este aceasta definită prin lege;
- k) îndeplinesc condițiile prevăzute de Legea nr. 31/1990 și OUG nr. 109/2011 referitoare la calitatea de director;
- l) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- m) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;
- n) îndeplinesc toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

B. Criterii opționale pentru postul de Director General

- a) cunoașterea limbii engleze;
- b) cunoașterea legislației europene în domeniul siguranței aeronautice, a securității aeroportuare;
- c) cunoașterea legislației incidente în domeniul ajutorului de stat.

C. Criterii opționale pentru postul de Director Financiar

- a) cunoașterea limbii engleze;
- b) cunoașterea legislației incidente în domeniul ajutorului de stat.

Criterii de evaluare a competențelor

Matrice pentru postul de Director General

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert			
C1	Competențe specifice sectorului		

C1.1	Capacitatea de a asigura managementul general al aeroportului	OB	1
C1.2	Capacitatea de a conduce profitabil aeroportul	OB	1
C1.3	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB	1
C1.4	Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă	OB	1
C1.5	Capacitatea de a asigura o structură optimă a SCIM	OB	1
C1.6	Capacitatea de a asigura nivelul de securitate al infrastructurii aeroportuare la nivelul cerut de regulamentul cu prevederile normative internaționale aplicabile	OB	1
C2	Competențe profesionale de importanță strategică		
C2.1	Planificare strategică	OB	0.75
C2.2	Leadership	OB	0.75
C2.3	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0.75
C2.4	Management prin bugete	OB	0.75
C2.5	Managementul talentelor	OB	0.75
C2.6	Digitalizarea organizațională	OB	0.75
C2.7	Managementul riscurilor	OB	0.75
C2.8	Capacitatea de a negocia	OB	0.75
C2.9	Managementul proiectelor cu finanțare europeană	OB	0.75
C3	Competențe de guvernanță corporativă		
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75
C3.2	Raportare	OB	0.75
C3.3	Dialogul social	OB	0.75
C3.4	Managementul performanței	OB	0.75
C4	Competențe sociale și personale		
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5
C5	Experiență pe plan local și internațional		
C5.1	Experiență de administrare sau management pe plan național în cadrul unor mari structuri organizaționale	OB	0.1
C5.2	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	OB	0.1
	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări		
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia	OB	1

A4	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1
A5	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1
A6	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1
A7	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A8	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1
A9	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A10	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	OB	1
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1
A12	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	OB	1
Trăsături			
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01
T2	Independență	OB	0.01
T3	Integritate	OB	0.01
T4	Expunere politică	OB	0.01
T5	Orientare către oameni	OB	0.1
T6	Orientare către rezultate	OB	0.1
T7	Capacitate de sinteză	OB	0.1
Criterii opționale			
CO1	Cunoașterea limbii engleze	Opț.	1
CO2	Cunoașterea legislației europene în domeniul siguranței aeronautice, a securității aeroportuare	Opț.	1
CO3	Cunoașterea legislației incidente în domeniul ajutorului de	Opț.	1
CO4	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Opț.	1
TOTAL			
Total Ponderat			

Matrice pentru postul de Director Financiar

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert			
C1	Competențe specifice sectorului		
C1.1	Capacitatea de a conduce procesele financiar-contabile ale unei societăți în domeniul administrării de infrastructură aeroportuară	OB	1
C1.2	Capacitatea demonstrată de a crește performanța financiară a societății	OB	1
C1.3	Capacitatea de a identifica și accesa cu succes surse diverse de finanțare	OB	1
C1.4	Capacitatea de a optimiza permanent structura și modul de utilizare a sistemului ERP	OB	1
C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de control management financiar și non-financiar	OB	1
C1.6	Capacitatea de a imprima organizației disciplina fiscală		
C1.7	Capacitatea de a imprima organizației spiritul de eficiență și eficacitate	OB	1
C2	Competențe profesionale de importanță strategică		
C2.1	Leadership	OB	0.75
C2.2	Management financiar	OB	0.75
C2.3	Bugetare	OB	0.75
C2.4	Cashflow management	OB	0.75
C2.5	Digitalizare organizațională	OB	0.75
C2.6	Managementul riscurilor	OB	0.75
C2.7	Cost management	OB	0.75
C2.8	Capacitatea de a negocia	OB	0.75
C2.9	Managementul proiectelor cu finanțare europeană	OB	0.75
C3	Competențe de guvernare corporativă		
C3.1	Management prin obiective	OB	0.75
C3.2	Raportare	OB	0.75
C3.3	Dialogul social	OB	0.75
C3.4	Managementul performanței	OB	0.75
C4	Competențe sociale și personale		
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5
C5	Experiență pe plan local și internațional		
C5.1	Experiență de administrare sau management pe plan național în cadrul unor mari structuri organizaționale	OB	0.1
C5.2	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	OB	0.1
	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări		
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1

A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia	OB	1
A4	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1
A5	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1
A6	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1
A7	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A8	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1
A9	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A10	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1
A12	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	OB	1
Trăsături			
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01
T2	Independență	OB	0.01
T3	Integritate	OB	0.01
T4	Expunere politică	OB	0.01
T5	Orientarea către oameni	OB	0.1
T6	Orientare către rezultate	OB	0.1
T7	Capacitate de sinteză	OB	0.1
Criterii opționale			
CO1	Cunoașterea limbii engleze	Opț.	1
CO2	Cunoașterea legislației incidente în domeniul ajutorului de stat	Opț.	1
CO3	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Opț.	1
TOTAL			
Total Ponderat			

Capitolul 4. Lista detaliată a documentelor necesare pe fiecare etapă a procedurii de selecție

Pentru a participa la procesul de selecție pentru funcțiile de Director General și Director Financiar ai CNAB S.A., candidații trebuie să depună un dosar de candidatură, care va trebui să conțină următoarele documente:

1. Opis documente (numai în dosarul pe suport de hârtie);
2. Curriculum vitae;
3. Adeverință medicală;
4. Copii:
 - a. Copia actului de identitate;
 - b. Copia cazierului judiciar;
 - c. Copia Cazierului fiscal (exclus certificat de atestare fiscală);
 - d. 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;
 - e. Copia diplomei de licență sau echivalentă;
 - f. Copii ale altor forme de educație superioare absolvite (dacă este cazul) – alte programe de licență, programe de master, doctorat, MBA. Nu se vor transmite copii ale diplomelor sau ale certificatelor de participare la programe de formare de scurtă durată;
 - g. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (extras Reges/Revisal, copie carnet de muncă, contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, certificat constatare pe persoană fizică eliberat de ONRC, alte documente însoțite prin semnătură și ștampilă de emitent, etc.)
5. Formulare:
 - a. F1 - Cererea de înscriere;
 - b. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar, lipsa conflictului de interese și a situațiilor de incompatibilitate.
 - 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.
6. Scrisoare de recomandare (minim 1 – maxim 5)
7. Declarația de intenție

Modelele de formulare pot fi descărcate de pe paginile de internet: <https://www.bucharestairports.ro/cnab/> și www.pluri.ro.

Capitolul 5. Modul de acordare a punctajului

Grila comună de evaluare pentru toate criteriile

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența, clasificând nivelurile de abilități în cinci, astfel:

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.

Capitolul 6. Planul de interviu

Planul interviului de Selecție Finală pentru posturile de Director General și Director Financiar ai CNAB S.A..

ACOMODARE

Primirea și acomodarea candidatului:
Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului.

PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINȚELOR CONTEXUALE ALE SOCIETĂȚII

Candidatul prezintă pe scurt cerințele contextuale ale companiei așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări), iar apoi își etalează principalele atribute ale profilului personal – parcursul academice și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de Director pe care a aplicat – atribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale companiei.

PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A COMPETENȚELOR PE CARE LE DEȚINE ÎN DIRECTĂ CORELARE CU ETAPELE DIN PARCURSUL SĂU PROFESIONAL ÎN CARE ȘI-A DEZVOLTAT ACESTE COMPETENȚE:

SPECIFICE DOMENIULUI DE ACTIVITATE AL COMPANIEI

Director General

- Asigurarea managementului general al aeroportului
- Conducerea profitabilă a aeroportului
- Adoptare unor soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății
- Asigurarea unei structuri organizatorice optime
- Asigurarea unei structuri optime a SCIM
- Asigurarea nivelului de securitate al infrastructurii aeroportuare la nivelul cerut de regulamentul cu prevederile normative internaționale aplicabile

Director Financiar

- Conducerea proceselor financiar-contabile ale societății în domeniul administrării de infrastructură aeroportuară
- Creșterea performanței financiare a societății
- Identificarea și accesarea a diverse surse de finanțare
- Optimizarea permanent a structurii și a modului de utilizare a sistemului ERP
- Integrarea și asigurarea utilizării principiilor de control, management financiar și non-financiar
- Imprimarea unui spirit de eficiență și eficacitate în organizație
- Imprimarea disciplinei fiscale în organizație

PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ/TEHNICĂ

Director General

- Planificare strategică
- Leadership
- Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor
- Management prin bugete
- Managementul talentelor
- Digitalizarea organizațională
- Managementul riscurilor
- Capacitatea de a negocia
- Managementul proiectelor cu finanțare europeană

Director Financiar • Leadership • Management financiar • Bugetare • Cashflow management • Digitalizare organizațională • Managementul riscurilor • Cost management • Capacitatea de a negocia • Managementul proiectelor cu finanțare europeană
PROFESIONALE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ • Management prin obiective • Raportare • Dialogul social • Managementul performanței
PREZENTAREA VIZIUNII MANAGERIALE
Prezintă răspunsul la provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța operațională
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța financiară
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la reducerea creanțelor
Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice
Prezintă răspunsul la așteptările în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative
Prezintă indicatorii pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
CLARIFICARE
Întrebări puse de candidat intervievatorilor.
FINALIZARE
Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 30 minute.

Capitolul 7. Documente referitoare la declarația de intenție

Declarația de intenție reprezintă răspunsul pe care candidatul îl dă necesității de a răspunde obiectivelor precizate de acționari în Scrisoarea de Așteptări și arată modul în care candidatul înțelege să traducă în acțiuni atingerea obiectivelor pe care Consiliul de Administrație și l-a propus în planul de administrare aprobat de Autoritatea Publică Tutelară.

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 și de director și trebuie să cuprindă următoarele capitole:*

CAPITOLUL I. Legătura dintre profilul personal și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;

CAPITOLUL II. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă societatea, raportate la situația contextuală a acesteia;

CAPITOLUL III. Răspunsurile și viziunea personală cu privire la așteptările acționarilor;

CAPITOLUL IV. Propunere de indicatori pe care îi consider oportuni pentru monitorizarea performanței societății pe perioada mandatului;

CAPITOLUL V. Constrângeri, riscuri și limitări posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora.

Capitolul 8. Termene

Nr.	Etapă	Responsabil	Termen	Document rezultat	Observații
1.	Declanșarea procedurii de selecție	Consiliul de Administrație	După numirea membrilor Consiliului de Administrație	Actul Administrativ	Conform prevederilor art. 35, alin (4) din O.U.G. nr. 109/2011
2.	Notificare AMEPIP cu privire la declanșarea procedurii	Autoritatea Publică Tutelară	-	-	Conform prevederilor art. 3, alin (1), lit. b) din O.U.G. nr. 109/2011
3.	Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție, transmiterea pentru consultare	Comitetul de Nominalizare și Remunerare	În termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție	Plan de selecție-proiect al componentei inițiale	Conform prevederilor art. 1, alin (1), pct. 4 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

	și formularea de propuneri în vederea definitivării acestuia				
4.	Definitivarea componentei inițiale a planului de selecție	Comitetul de Nominalizare și Remunerare	În termen de 5 zile de la etapa precedentă	Componenta inițială, care cuprinde, însă fără a se limita la acestea: scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea directorilor	Conform prevederilor art. 1, alin (1), pct. 4 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
5.	Contractarea expertului independent	Consiliul de Administrație	-	Contract prestări servicii	Conform prevederilor art. 35, alin (4) din O.U.G. nr. 109/2011
6.	Elaborarea Profilului personalizat al candidatului	Expertul Independent	-	Profilul candidatului	-
7.	Elaborarea componentei integrale a planului de selecție	Expertul Independent	În termen de 10 zile de la contractare	Plan de selecție- componenta integrală care cuprinde, fără a se limita la: profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de	Conform prevederilor art. 1, alin. (5) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023

				selecție.	
8.	Aprobarea Profilului Candidatului	Consiliul de Administrație	-	Act administrativ	-
9.	Publicarea anunțului de selecție	Președintele Consiliului de Administrație	Minim 30 de zile înainte de data- limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț	Anunțul de selecție se publică în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe pagina întreprinderii publice și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național	Conform prevederilor art. 35, alin. (6) din O.U.G. 109/2011
10.	Elaborarea solicitărilor de clarificări scrise	CNR si Expertul independent	-	Clarificările scrise transmise de către candidat	-
11.	Depunerea dosarelor de candidatură	Candidați	În termen de 30 de zile de la data publicării anunțului	Dosare de candidatură	Conform prevederilor art. 20, alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
12.	Evaluarea conformității dosarelor de candidatură și Elaborarea Listei Lungi	CNR si Expertul independent	În termen de 5 zile de la data limită pentru depunerea candidaturilor	Lista Lungă	-
13.	Comunicarea către candidați a rezultatelor etapei de analiză a conformității dosarelor de candidatură	CNR si Expertul independent	În termen de 1 zi de la elaborarea Listei Lungi	Informare	-

14.	Evaluarea dosarelor de candidatură	CNR si Expertul independent	Între 5 și 10 zile de la realizarea Listei Lungi	Clarificările scrise transmise de către candidat	-
15.	Evaluarea clarificările scrise transmise de către candidat			Matrice completată parțial de către Expertul independent membrii CNR	
16.	Coroborarea rezultatelor și realizarea Listei Scurte			Lista Scurtă	Conform prevederilor art. 22, alin. (1) din Anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023
17.	Comunicarea către candidați a reținerii/ nereținerii candidaturii pe Lista Scurtă	CNR si Expertul independent	În cel mult 3 zile de la data comunicării către candidați	Răspunsurile la eventualele contestații	-
18.	Primirea eventualelor contestații și oferirea răspunsurilor la acestea	Candidații și CNR si Expertul independent			-
19.	Comunicarea către candidații din Lista Scurtă a faptului că trebuie să depună declarația de intenție, în format letric, la sediul Societății	CNR si Expertul independent	În termen de 1 zi de la realizarea Listei Scurte	Informare	-
	Depunerea declarațiilor de	Candidații	În termen de 15 zile de la	Declarații de intenție	Conform prevederilor art. 22, alin. (2) din Anexa

20.	intenție		data comunicării		nr. 1 la H.G. nr. 639/2023
21.	Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în evaluarea candidatului	CNR si Expertul independent	Între 3 și 5 zile de la expirarea termenului de depunere a declarațiilor	Matrice completată parțial de către membrii CNR	-
22.	Selecția finală a candidaților pe bază de interviu	CNR si Expertul independent	Între 5 și 10 zile de la analiza declarațiilor de intenție	Matricea completată total de către membrii CNR	-
23.	Întocmirea Raportului final	CNR si Expertul independent	Între 3 și 5 zile de la data derulării interviurilor	Fișele de punctaj asumate de către membrii CNR	-

Anexe

Componenta Inițială a planului de selecție

Profilele Candidaților

Declarații necesar a fi completate de către candidați (Formularele F1-F5)

Anunțurile pentru presa tipărită

Anunțul pentru site

Proiectele contractelor de mandat