

**Nr. 61/20.03.2026**

## **Raport de selecție finală**

**În cadrul proiectului de selecție a candidaților pentru postul  
de Director General al**

**UZINA TERMoeLECTRICĂ PRODUCTION  
GIURGIU S.A.**

**Proiect elaborat de  
Pluri Consultants România  
Ioana Mădălina POPESCU**

## Cuprins

1	Procesul de selecție derulat .....	3
2	Roadmap al etapei de selecție finală.....	5
3	Rezultatele obținute de către candidat în etapa de selecție finală.....	8

## 1 Procesul de selecție derulat

Procesul de selecție a candidaților pentru ocuparea postului de Director General al UZINA TERMOELECTRICĂ PRODUCTION GIURGIU S.A., derulat în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, a avut următoarele etape:

1. Pregătirea preliminară a procesului de selecție:
  - elaborarea planului inițial de selecție;
  - contractarea expertului independent Pluri Consultants România SRL;
  - stabilirea criteriilor de eligibilitate în consultare cu CNR din cadrul CA al UZINA TERMOELECTRICĂ PRODUCTION GIURGIU S.A.
2. Depunerea și evaluarea dosarelor de candidatură:
  - elaborarea anunțului de selecție și publicarea acestuia pe toate canalele media alese;
  - depunerea dosarelor de candidatură;
  - evaluarea dosarelor de candidatură;
  - elaborarea și validarea listei lungi.
3. Selecția inițială:
  - evaluarea candidaturilor;
  - elaborarea și validarea listei scurte.
4. Selecția finală:
  - evaluarea declarațiilor de intenție transmise de candidații înscriși pe lista scurtă;
  - derularea interviurilor de selecție finală;
  - consolidarea și procesarea punctajelor din etapa de selecție finală;
5. Etapa de nominalizare:
  - Elaborarea de către CNR al UZINA TERMOELECTRICĂ PRODUCTION GIURGIU S.A., pe baza punctajului final procesat de către expert, a propunerii de nominalizare pe postul de Director General.



Evoluția și rezultatele procesului de selecție în primele etape au fost în detaliu descrise în Raportul Inițial, în Raportul de Progres 1 Listă Lungă și în Raportul de Progres 2 Listă Scurtă.

Așa cum am prezentat și în aceste rapoarte, pentru ocuparea postului de Director General al UZINA TERMoeLECTRICĂ PRODUCTION GIURGIU S.A. au fost depuse, au fost selectate pe lista lungă, apoi pe cea scurtă candidaturile **K405** și **K406**.

## 2 Roadmap al etapei de selecție finală

Selecția finală a candidaților înscriși pe lista scurtă pentru ocuparea postului de Director General în cadrul UZINA TERMOELECTRICĂ PRODUCTION GIURGIU S.A. s-a făcut prin evaluarea și scorarea declarațiilor de intenție elaborate și depuse în termenul precizat, precum și prin interviuarea candidaților de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare și expertul independent, în cadrul interviurilor de selecție finală. Pe baza acestor două elemente, expertul împreună cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare, au punctat competențele și trăsăturile candidaților, așa cum acestea sunt descrise în profilul și matricea candidatului aprobate.

Tot în această etapă de selecție finală au fost evaluate trăsăturile și criteriile A1 – A12 aferente evaluării declarațiilor de intenție și a răspunsurilor candidaților la întrebări referitoare la conținutul acestora.

Evaluarea s-a făcut pe scara de punctaj de la 1 la 5, scală de evaluare a competențelor și trăsăturilor utilizată în cadrul acestei proceduri de selecție care este cea prezentată mai jos:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	<b>Nivel de bază</b>	•Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	<b>Intermediar</b>	•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	<b>Competent</b>	•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	<b>Avansat</b>	•Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern.Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	<b>Expert</b>	•Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de

		<p>expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații.</li> <li>• Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.</li> </ul>
--	--	--

Aceste criterii, parte din ele obligatorii, parte opționale, au fost prioritizate în funcție de imperativele impuse de Scrisoarea de așteptări elaborată de Autoritatea Publică Tutelară și astfel au fost utilizate în procesarea punctajelor consolidate acordate de către expertul independent și Comitetul de Nominalizare și Remunerare.

Interviurile de selecție finală au avut următoarea structură:

<p><b>ACOMODARE</b></p> <p>Primirea și acomodarea candidatului: Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului.</p>
<p><b>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINȚELOR CONTEXUALE ALE SOCIETĂȚII</b></p> <p>Candidatul prezintă pe scurt cerințele contextuale ale societății așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări), iar apoi își etalează principalele attribute ale profilului personal – parcursul academic și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de Director pe care a aplicat – attribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale societății.</p>
<p><b>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:</b></p>
<p><b>SPECIFICE DOMENIULUI DE ACTIVITATE AL SOCIETĂȚII</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrarea în decizii juste a cerințelor contextuale ale companiei</li> <li>• Creșterea profitului societății</li> <li>• Găsirea și adoptarea soluțiilor viabile de asigurare a infrastructurii și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății</li> </ul>
<p><b>PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ/TEHNICĂ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership</li> <li>• Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor</li> <li>• Management prin bugete</li> <li>• Digitalizarea organizațională</li> <li>• Managementul riscurilor</li> <li>• Capacitatea de a negocia</li> </ul>
<p><b>PROFESIONALE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management prin obiective</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementul performanței</li> <li>• Dialogul social</li> <li>• Raportare</li> </ul>
<b>PREZENTAREA VIZIUNII MANAGERIALE</b>
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 guvernancei 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
<b>CLARIFICARE</b>
Întrebări puse de candidat interviuatorilor.
<b>FINALIZARE</b>
Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 1 oră.

Interviurile de selecție finală s-au desfășurat online, prin intermediul platformei ZOOM, pentru candidatul **K406** și cu prezență fizică la sediul Societății pentru candidatul **K405**, alături de Comitetul de Nominalizare și Remunerare și expertul independent, în data de 18 martie 2026. Interviurile au fost înregistrate atât audio, cât și video, candidații dându-și acordul în acest sens.

### 3 Rezultatele obținute de către candidat în etapa de selecție finală

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	K405	K406
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert					
<b>C1</b>	<b>Competențe specifice sectorului</b>				
<b>C1.1</b>	Capacitatea de a integra în decizii juste cerințele contextuale ale societății	OB	1	3	5
<b>C1.2</b>	Capacitatea de a conduce profitabil o societate	OB	1	2	4
<b>C1.3</b>	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	3	4
<b>C2</b>	<b>Competențe profesionale de importanță strategică</b>				
<b>C2.1</b>	Leadership	OB	0.75	3	5
<b>C2.2</b>	Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor	OB	0.75	3	4
<b>C2.3</b>	Management prin bugete	OB	0.75	4	5
<b>C2.4</b>	Digitalizarea organizațională	OB	0.75	2	4
<b>C2.5</b>	Managementul riscurilor	OB	0.75	3	4
<b>C2.6</b>	Capacitatea de a negocia	OB	0.75	3	5
<b>C3</b>	<b>Competențe de guvernare corporativă</b>				
<b>C3.1</b>	Management prin obiective	OB	0.75	2	4
<b>C3.2</b>	Raportare	OB	0.75	3	4
<b>C3.3</b>	Dialogul social	OB	0.75	3	4
<b>C3.4</b>	Managementul performanței	OB	0.75	2	5
<b>C4</b>	<b>Competențe sociale și personale</b>				
<b>C4.1</b>	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5	5	5
<b>C5</b>	<b>Experiență pe plan local și internațional</b>				
<b>C5.1</b>	Experiență de administrare sau management pe plan național în cadrul unor mari structuri organizaționale	Opt.	1	5	5
<b>C5.2</b>	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	Opt.	1	1	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	4	5
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1	5	5
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia	OB	1	5	5
A4	Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1	3	5
A5	Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1	3	3
A6	Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1	4	5
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1	4	3
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1	4	3
A9	Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1	2	3
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	OB	1	4	3
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	3	4
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	5	4
	<b>Trăsături</b>				
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01	5	5
T2	Independență	OB	0.01	5	5
T3	Integritate	OB	0.01	5	5
T4	Expunere politică	OB	0.01	5	3
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1	5	5
T6	Orientare către rezultate	OB	0.1	2	5
T7	Capacitate de sinteză	OB	0.1	5	5
	<b>Alte criterii</b>				
CO1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1	2	5

<b>CO2</b>	Înscrișuri în cazierul fiscal	OB	1	5	5
<b>CO3</b>	Înscrișuri în cazierul judiciar	OB	1	5	5
<b>CO4</b>	Diversitatea de gen	OB	M/F	M	M
<b>TOTAL</b>				<b>137</b>	<b>164</b>
<b>Total Ponderat</b>				<b>96.9</b>	<b>119.2</b>
<b>Clasament</b>				<b>2</b>	<b>1</b>

Membrii Comitetului de Nominalizare și Remunerare:

**Ionescu Cătălin Ionuț – Președinte**

**PDK DINAMIK S.R.L. prin reprezentant doamna Țone Daniela – Membru**

și

**Ioana Mădălina Popescu**

**Expert Independent  
Pluri Consultants România**