

**Nr. 731/11.03.2025**

## **Raport de selecție finală**

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

**Centrul Agro Transilvania Cluj S.A.**

## Cuprins

1	Procesul de selecție derulat .....	3
2	Parcursul etapei de selecție finală .....	5
3	Rezultatele obținute de către candidat în etapa de selecție finală .....	9

## 1 Procesul de selecție derulat

Procesul de selecție a candidaților pentru ocuparea postului de Director General al Centrul Agro Transilvania Cluj S.A.(CAT), a fost derulat în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, ale H.G. nr. 639/2023, de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație al CAT, asistat de expertul independent Pluri Consultants România SRL și a avut următoarele etape:

1. Pregătirea preliminară a procesului de selecție:
  - contractarea expertului independent Pluri Consultants România SRL;
  - elaborarea planului de selecție (component inițială și componenta integrală);
  - stabilirea criteriilor de eligibilitate.
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:
  - 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;
  - alcătuirea clasamentului final în funcție de criteriile prioritizate.
4. Etapa de nominalizare:
  - Elaborarea de către Comitetul de Nonminalizare și Remunerare (CNR) al CAT, 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 a fost prezentat și în aceste rapoarte, pentru ocuparea postului de Director General al CAT S.A. au fost depuse dosarele, care ulterior au fost selectate pe lista lungă, apoi pe cea scurtă. Au parcurs integral etapa de selecție finală următorii candidați:

- K119
- K120

## 2 Parcursul al etapei de selecție finală

Selecția finală a candidaților de pe lista scurtă pentru ocuparea postului de Director General în cadrul CAT s-a făcut prin evaluarea și punctarea declarațiilor de intenție elaborate și depuse în termenul precizat, precum și prin interviuarea candidaților de către CNR și expertul independent, în cadrul interviului de selecție finală. Pe baza acestor două elemente, s-au acordat punctajele finale asupra competențelor specifice criteriile A1 – A12 aferente evaluării declarației de intenție și a răspunsului candidatului la întrebări referitoare la conținutul acesteia.

În etapa de selecție inițială, s-au punctat competențele și trăsăturile candidaților, așa cum acestea sunt descrise în profilul și matricea candidatului aprobate, în urma clarificărilor scrise și transmise.

Evaluarea s-a făcut pe scara de punctaj de la 1 la 5, așa cum este aceasta descrisă în H.G. nr.639/2023, scală de evaluare a competențelor și trăsăturilor utilizată în cadrul acestei proceduri de selecție care este cea prezentată mai jos:

Nivel	Nivel de competență	Descriere	Calibrare
1	<b>Novice</b>	Are această competență dezvoltată la un nivel de bază, o exercită sub atentă supervizare, este în proces de inițiere și dezvoltare a acestei competențe.	Face rare referiri la termeni, concepte, principii, acțiuni sau instruențe specifice exercitării acestei competențe.  Soluțiile pe care le adoptă în rezolvarea unor situații diferite în mare măsură de cele pe care le-ar adopta dacă ar deține această competență.
2	<b>Intermediar</b>	Are un nivel de competență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe profesionale în roluri similare. În exercitarea acestei competențe necesită din timp în timp sprijin ierarhic și/sau supervizare.	Înțelege, utilizează și poate discuta la nivel bazic termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență.  Întreprinde acțiuni de bază corelate cu această competență.  Face uz activ de proceduri, legi, regulamente sau ghiduri în exercitarea acestei competențe.
3	<b>Competent</b>	Este capabil să îndeplinească suficient de corect acțiunile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul	Înțelege, utilizează și poate discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.

		<p>persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrează această aptitudine independent.</p> <p>A aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor sau supervizare.</p>	
4	<b>Avansat</b>	<p>Poate îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Este capabil să ofere ajutor în exercitarea acestei competențe altor colegi mai puțin experimentați și are experiență avansată în utilizarea acestei competențe.</p>	<p>A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, în domenii care se bazează pe această competență.</p>
5	<b>Expert</b>	<p>Este cunoscut ca un expert în activități care presupun utilizarea acestei competențe. Poate oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p>	<p>Este capabil să poarte discuții, să ia decizii și să ofere explicații top managementul pe tema activităților pentru care această competență este critică, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.</p> <p>A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple activități complexe.</p> <p>Este privit ca un "subject matter expert", lider și inovator în această competență de către colegii din companie și de către comunitatea de afaceri.</p>

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 expert.

Interviurile de selecție finală au avut următoarea structură:

<p><b>ACOMODARE</b></p> <p>Primirea și acomodarea candidatului: Prezentarea intervievatorilor, a structurii interviului.</p>
<p><b>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINTELOR 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 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 societății.</p>

<p align="center"><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>SPECIFICE DOMENIULUI DE ACTIVITATE AL SOCIETĂȚII</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Integrarea în decizii juste a cerințelor contextuale ale societății</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>PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ/TEHNICĂ</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>PROFESIONALE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Management prin obiective</li><li>• Managementul performanței</li><li>• Dialogul social</li><li>• Raportare</li></ul>
<p><b>PREZENTAREA VIZIUNII MANAGERIALE</b></p>
<p>Prezintă răspunsul la provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța operațională</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța financiară</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la reducerea creanțelor</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice</p>
<p>Prezintă răspunsul la așteptările în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative</p>
<p>Prezintă indicatorii pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate</p>
<p>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</p>

### CLARIFICARE

Întrebări puse de candidat interviuatorilor.

### FINALIZARE

Încheierea interviului

Interviul s-a desfășurat fizic la sediul Societății Centrul Agro Transilvania Cluj S.A., pentru candidații **K119** și **K120**. Au fost prezenți Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Expertul independent, în data de 05 martie 2025. Interviul a fost înregistrat atât video, cât și audio, candidații și-au exprimat acordul scris în acest sens.

În procesarea rezultatelor s-a ținut cont de natura criteriilor evaluate, unele reprezentând cerințe care au fost folosite în etapa de evaluare a dosarelor, având o relevanță scăzută în definirea profilului complex al candidatului.

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

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	K119	K120
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	4	3
<b>C1.2</b>	Capacitatea de a conduce profitabil o societate	OB	1	5	5
<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	5	5
<b>C2</b>	<b>Competențe profesionale de importanță strategică</b>				
<b>C2.1</b>	Leadership	OB	0.75	4	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	3	5
<b>C2.5</b>	Managementul riscurilor	OB	0.75	3	2

<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	2
<b>C3.2</b>	Raportare	OB	0.75	4	4
<b>C3.3</b>	Dialogul social	OB	0.75	5	5
<b>C3.4</b>	Managementul performanței	OB	0.75	4	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	OB	0.1	5	5
<b>C5.2</b>	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	OB	0.1	1	1
	<b>Alinierea cu Scrisoarea de așteptări</b>				
<b>A1</b>	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1	3	4
<b>A2</b>	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1	5	5
<b>A3</b>	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia	OB	1	3	5
<b>A4</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1	2	5
<b>A5</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1	4	5
<b>A6</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1	3	5
<b>A7</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1	3	5
<b>A8</b>	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernării corporative	OB	1	2	4
<b>A9</b>	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1	2	5
<b>A10</b>	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	3	5
	<b>Trăsături</b>				<b>9</b>



<b>T1</b>	Reputație personală și profesională	OB	0.01	5	5
<b>T2</b>	Independență	OB	0.01	5	5
<b>T3</b>	Integritate	OB	0.01	5	5
<b>T4</b>	Expunere politică	OB	0.01	5	5
<b>Alte criterii</b>					
<b>CO1</b>	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.	OB	1	5	5
<b>CO2</b>	Diversitatea de gen	OB	M/F	<b>M</b>	<b>F</b>
<b>TOTAL</b>				<b>115</b>	<b>139</b>
<b>Total Ponderat</b>				<b>78.6</b>	<b>101</b>
<b>Clasament</b>				2	1
<b>Prag Minim Colectiv</b>				77.84	

Având în vedere cele de mai sus, **CNR propune Consiliului de Administrație, desemnarea candidatului K120 pentru postul de Director general al Societății Centrul Agro Transilvania Cluj SA, pentru un mandat cuprins între data semnării contractului de mandat și până la 01.05.2026, inclusiv.**

Membrii Comitetului de Nominalizare și Remunerare:

**Simona Adriana Marincean – Președinte CA și CNR**

**Marinela Moldovan – Membru CNR**

**George Vlad Iancu – Membru CNR**