

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
al Companiei Naționale de Căi Ferate „CFR” — S.A.

Mandatul 2027–2031

PROIECT

CUPRINS

1. Despre profilul consiliului	3
2. Fundamentul profilului	4
2.1. Cerințele contextuale.....	4
2.2. Scrisoarea de așteptări	5
2.3. Strategia Companiei și a sectorului	6
3. Structura consiliului.....	6
3.1. Numărul de posturi.....	6
3.2. Configurația posturilor	6
3.3. Constrângeri legale de compunere.....	8
4. Condițiile de participare — condițiile legale și documentele obligatorii ale dosarului (secțiunea J a matricei).....	9
5. Criteriile de selecție, ponderea, pragurile și matricea profilului.....	11
5.1. Reguli generale	11
5.2. Tabelul criteriilor de selecție	12
5.3. Matricea profilului consiliului (modelul prevăzut în anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023)	14
5.4. Gruparea criteriilor pentru analiza comparativă	15
5.5. Verificarea pragurilor minime colective	16
6. Grila comună de evaluare și definirea criteriilor	16
6.1. Grila de punctaj	16
6.2. Definirea criteriilor de selecție: descriere, indicatori și niveluri	17
6.3. Sursele de probă și etapele evaluării.....	27
7. Dispoziții de aplicare.....	27
7.1. Modul de utilizare a punctajului	27
7.2. Consultare, aprobare și calendar	29
Anexa A — Trasabilitatea criteriilor față de scrisoarea de așteptări	30

1. Despre profilul consiliului

1.1. Profilul consiliului cuprinde setul de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul de administrație al Companiei Naționale de Căi Ferate „CFR” S.A. (denumită în continuare „Compania” sau „CFR SA”) trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate¹. Elementele cuprinse în profil constituie criteriile în raport cu care candidații sunt evaluați individual și colectiv².

1.2. Profilul se elaborează de autoritatea publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, face parte din componenta integrală a planului de selecție și se aprobă împreună cu aceasta, prin hotărâre a adunării generale a acționarilor³. Profilul candidatului pentru fiecare post se stabilește de comisia de selecție și nominalizare, în raport cu profilul consiliului⁴.

1.3. Potrivit art. 13 alin. (2) din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice (denumite în continuare „HG nr. 639/2023”, respectiv „OUG nr. 109/2011”), profilul cuprinde: a) criteriile de selecție obligatorii și opționale (secțiunea 5); b) grila comună de evaluare (secțiunea 6); c) ponderea fiecărui criteriu (pct. 5.2); d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă (pct. 5.4); e) pragul minim colectiv pentru criteriile obligatorii (pct. 5.2 și 5.5). El cuprinde, de asemenea, condițiile de studii, de experiență și de eligibilitate prevăzute de OUG nr. 109/2011 (secțiunea 4) și descrierea poziției de administrator care intră sub incidența art. 28 alin. (5¹) din OUG nr. 109/2011 (pct. 3.2)⁵.

1.4. Criteriile, indicatorii asociați și grila de punctaj se definitivează înainte de publicarea anunțului de selecție și nu se modifică după publicarea acestuia⁶. Comisia de selecție și nominalizare preia în componenta integrală și în profilul candidatului arhitectura stabilită prin prezentul profil — calificarea criteriilor ca obligatorii sau opționale, ponderile, nivelurile minime individuale și pragurile minime colective, putând detalia indicatorii de evaluare și planul de interviu, fără a modifica această arhitectură.

1.5. Profilul se utilizează la punctarea fiecărui candidat de pe lista lungă, pentru fiecare criteriu; la analiza comparativă a candidaților; la analiza declarației de intenție; la organizarea interviului; la întocmirea raportului final, care cuprinde modul în care, colectiv, candidații propuși corespund profilului consiliului; la răspunsul motivat dat candidaților privind aplicarea criteriilor și punctajul obținut⁷.

¹Art. 1 alin. (1) pct. 15 din anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare. Temeiul general al profilului: art. 28 și art. 29 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare; art. 1 alin. (1) pct. 3, 8, 14, 15 și 18, art. 10 alin. (5), art. 11 alin. (2) lit. h)–k), art. 12–18 și anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023.

²Art. 1 alin. (1) pct. 8 din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

³Art. 12 alin. (1) și (3) și art. 10 alin. (4) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

⁴Art. 14 din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 6 alin. (3) lit. b) din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a comisiilor de selecție și nominalizare, aprobat prin ordin al președintelui AMEPIP, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 5 aprilie 2024 (denumit în continuare „Regulamentul-cadru”).

⁵Art. 12 alin. (1) și (1¹) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 28 alin. (1) și (3) și art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din OUG nr. 109/2011.

⁶Anexa nr. 1a, teza finală a instrucțiunilor de întocmire; art. 1 alin. (1) pct. 5 din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

⁷Art. 21 alin. (1) și (2), art. 22 alin. (4) și alin. (6) lit. c), art. 1 alin. (1) pct. 18 din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 29 alin. (5) teza a II-a din OUG nr. 109/2011 și art. 23 alin. (17) din Regulamentul-cadru (răspunsul motivat, în cel mult 10 zile).

2. Fundamentul profilului

Profilul se întemeiază pe analiza cerințelor contextuale, pe scrisoarea de așteptări și pe strategia Companiei și a sectorului — art. 13 alin. (1) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

2.1. Cerințele contextuale

Cerințele contextuale sunt cele consemnate în scrisoarea de așteptări aprobată prin Ordinul ministrului transporturilor și infrastructurii nr. 793 din 20 august 2026, în special în secțiunile I–III, VIII, IX, X și XI. Sinteză, în ordinea relevanței pentru compunerea consiliului:

- a) **Contractul de activitate și performanță ca instrument central al mandatului.** Contractul de activitate și performanță al Companiei pentru perioada 2026–2030 (CAP 2026–2030) stabilește, în premieră, obiective anuale obligatorii pe coridoarele modernizate, un calendar ferm de punere în exploatare a sistemului ERTMS/ETCS, indicatori de eficiență economică, mecanisme de verificare externă a datelor raportate și reguli de transparență publică (secțiunea I.1). Consiliul trebuie să îl transforme în realitate operațională: reducerea indicatorului A.3.1 „Valoare indisponibilitate” pe magistralele 200 și 800 cu 8% pe an în regim compus, bilanț net negativ al restricțiilor de viteză permanente pe secțiunile din Lista A și direcționarea către acestea a cel puțin 30% din fondurile disponibile pentru întreținere și reparații curente (secțiunea II, O1; ICP N1, N2, N4).
- b) **Operaționalizarea sistemului ERTMS/ETCS.** Echipamentele instalate din fonduri publice trebuie puse în exploatare comercială efectivă, potrivit calendarului din Anexa nr. 18 la CAP — cu autorizarea secțiunii București Nord – Constanța până la 31 decembrie 2027 și treptele de utilizare operațională de minimum 85% (2027), respectiv 95% (2028–2030), ceea ce presupune gestiunea proactivă a relației cu antreprenorii și cu Autoritatea de Siguranță Feroviară Română (secțiunea II, O2; ICP N3).
- c) **Modernizarea regulilor interne de exploatare și digitalizarea circulației.** Inventarul reglementărilor interne care impun operațiuni manuale, calendarul multianual de revizuire convenit cu Autoritatea de Siguranță Feroviară Română, pregătirea transducerii electronice a ordinelor de circulație și foaia de parcurs de digitalizare și automatizare, cu plan corelat de recalificare a personalului (secțiunea II, O3; ICP N7) — o transformare a modului de operare al unei organizații conduse istoric prin instrucții de serviciu, nu o ajustare de proces.
- d) **Performanța măsurată la utilizatorul final.** Minutele de întârziere din cauze imputabile infrastructurii devin indicator propriu al administratorului; programul anual de eliminare a restricțiilor punctuale se exprimă public în minute de mers economisite; regimul de performanță prevăzut de Legea nr. 202/2016 se operaționalizează cu plăți efective; stațiile și datele deschise fac obiectul unor programe cu ținte anuale (secțiunea II, O4; ICP N5). Traficul de marfă primește un program dedicat al administratorului de infrastructură — trase competitive, ferestre de mentenanță coordonate, infrastructura de acces, cu valorificarea comercială a modificării condițiilor de concurență intermodală rezultate din tariful rutier pe distanță (secțiunea II, O5; ICP N9).
- e) **Capacitatea de implementare a investițiilor.** Principala vulnerabilitate a portofoliului nu este lipsa finanțării, ci ritmul de implementare: funcție de management de portofoliu la nivel central, administrator-sponsor pentru fiecare proiect major, respectarea termenelor procedurale din CAP și gestiunea riscului de calendar al fondurilor europene (secțiunea II, O6; secțiunea X; ICP F6).
- f) **Eficiența economică și disciplina financiară.** Compania înregistrează pierdere contabilă curentă și reportată; veniturile proprii acoperă doar 17,86% din veniturile totale (linia de bază bugetată pentru 2026); rata de diminuare a pierderii bugetată pentru 2026 (0,29%) se situează sub pragul minim avizat de AMEPIP (3,77%) și sub pragul de 5% prevăzut de art. XXXVI alin. (1) lit. d) din OUG nr. 89/2025, cu riscul blocării mecanismelor de stimulare; expunerea de 812.011,02 mii lei față de un debitor aflat în procedură de faliment se tratează separat de restul portofoliului de creanțe; contabilitatea analitică pe secții de circulație se implementează la termenele din CAP (secțiunea II, O7; secțiunile V și X; ICP F1–F8, N6).

g) **Siguranța feroviară și mentenanța predictibilă.** Menținerea și dezvoltarea sistemului de management al siguranței autorizat, cooperarea deplină cu Autoritatea de Siguranță Feroviară Română și cu Agenția de Investigare Feroviară Română, gestionarea sistematică a vegetației din zona de siguranță, programele privind trecerile la nivel și punctele periculoase, adaptarea infrastructurii la riscurile climatice (secțiunea II, O8; secțiunea VIII).

h) **Capitalul uman și continuitatea competențelor.** Vârsta medie ridicată a personalului tehnic și pierderea de competențe critice impun planul de succesiune pentru funcțiile critice, programul de atragere a specialiștilor tineri și țintele de recalificare corelate cu automatizarea, în corelație cu auditul organizațional și de personal prevăzut de CAP (secțiunea II, O9; secțiunea X; ICP N8).

i) **Contextul fiscal-bugetar.** Procedura de deficit excesiv și traiectoria de ajustare cu orizont 2031; resursele bugetare suplimentare nu constituie soluția implicită a problemelor Companiei, performanța trebuind să provină din eficiență, prioritizare, disciplină financiară, absorbția fondurilor europene și creșterea veniturilor proprii (secțiunea I.2).

j) **Continuitatea cadrului contractual de performanță.** CAP 2026–2030 expiră cu un an înaintea încheierii mandatului. Evaluarea integrală prevăzută de art. 12 alin. (9) din CAP, realizată cu șase luni înainte de expirarea perioadei de referință, și definirea obiectivelor viitorului contract multianual trebuie pregătite din timp de consiliu, astfel încât anul 2031 să nu se desfășoare în absența unui cadru contractual de performanță ori sub regimul unor acte adiționale succesive de prelungire (secțiunea II, O10).

k) **Cerințele de guvernare.** Constituirea și funcționarea efectivă a celor trei comitete consultative, cu președinți administratori independenți, în condițiile prevăzute la pct. 3.3 lit. d)⁸ și cu cel puțin un membru calificat ca auditor financiar sau cu experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, inclusiv în cadrul comitetelor de audit ale unor entități de interes public — condiție de compunere a consiliului ca întreg (secțiunea IX.2 din scrisoare); exercitarea funcțiilor esențiale ale administratorului de infrastructură — alocarea capacităților și tarifarea — în condiții de independență decizională, potrivit încadrării Companiei ca întreprindere publică de monopol (secțiunea III).

l) **Starea de guvernare la momentul selecției.** Mandatul consiliului în exercițiu expiră la 13 februarie 2027; noul consiliu intră în funcție la 14 februarie 2027 (T0). Solicitățile de reînnoire a mandatului formulate de administratori în funcție au fost respinse, iar respingerea a fost comunicată solicitanților; ceilalți administratori nu au formulat solicitări de reînnoire, astfel încât niciun post nu este exceptat de la selecție: posturile P1–P4 se ocupă prin procedura publică de selecție, iar postul P5 prin procedura proprie prevăzută de art. 9¹ din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023 (pct. 3.2). Cadrul statutar al Companiei — Hotărârea Guvernului nr. 581/1998 și Statutul aprobat ca anexa nr. 1 la aceasta — nu a fost încă pus în acord cu art. 28 alin. (2) și (4) și cu art. 35 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 (a se vedea pct. 3.1.2 și 3.3 lit. e)).

2.2. Scrisoarea de așteptări

Fiecare criteriu de selecție din secțiunea 5 este derivat dintr-un obiectiv, o așteptare sau un indicator-cheie de performanță din scrisoarea de așteptări. Trasabilitatea este prezentată în anexa A la prezentul profil. Candidații sunt avertizați că nivelurile asumate prin declarația de intenție devin, potrivit art. 30 alin. (3) din OUG nr. 109/2011, punctul de plecare al negocierii indicatorilor-cheie de performanță (secțiunea XI din scrisoare).

Secțiunea XII.4 din scrisoare („Profilul căutat”) enunță sintetic competențele așteptate — transformarea organizațiilor mari, managementul operațional și financiar al infrastructurilor și rețelelor, implementarea portofoliilor majore de investiții, digitalizarea proceselor industriale și guvernarea corporativă, exercitate cu integritate și cu rezultate măsurabile —, cărora le corespund criteriile A4, A1, A2, A3, A5 și A7, precum și trăsăturile B2 și B6.

⁸Art. 34 alin. (1), (4) și (4¹) din OUG nr. 109/2011; a se vedea pct. 3.3 lit. d) și nota aferentă.

2.3. Strategia Companiei și a sectorului

Master Planul General de Transport (HG nr. 666/2016), actualizat prin Programul investițional 2021–2030 (HG nr. 1312/2021); Strategia de dezvoltare a infrastructurii feroviare, elaborată potrivit art. 8 alin. (1) din Legea nr. 202/2016 privind integrarea sistemului feroviar din România în spațiul feroviar unic european; Contractul de activitate și performanță al Companiei pentru perioada 2026–2030; Programul Transport 2021–2027 și Mecanismul pentru Interconectarea Europei; Regulamentul (UE) 2024/1679 (TEN-T) și Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2023/1695 (specificația tehnică de interoperabilitate control-comandă și semnalizare); Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 12/1998 privind transportul pe căile ferate române și reorganizarea Societății Naționale a Căilor Ferate Române. Sinteza acestora este cuprinsă în secțiunea I.1 din scrisoarea de așteptări.

3. Structura consiliului

3.1. Numărul de posturi

3.1.1. Procedura de selecție se desfășoară pentru **5 posturi de administrator**⁹. Compania îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute de art. 28 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 (cifra de afaceri superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro; cel puțin 50 de angajați), astfel încât consiliul de administrație este format din 3–5 membri; întrucât numărul administratorilor este întotdeauna impar (art. 137 alin. (1) din Legea nr. 31/1990), opțiunile legale sunt 3 sau 5. Numărul de 5 membri a fost stabilit prin Hotărârea adunării generale ordinare a acționarilor nr. 25 din 3 august 2026 de declanșare a procedurii de selecție și se preia în componenta integrală a planului de selecție (art. 10 alin. (5) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023) și în Statut (pct. 7.2.4).

3.1.2. Numărul membrilor consiliului și componența acestuia sunt supuse legislației în vigoare la data constituirii consiliului, iar procedurii de selecție i se aplică legislația în vigoare la data declanșării, 3 august 2026¹⁰. Ambele trimit la art. 28 alin. (2) și (4) din OUG nr. 109/2011 în forma modificată prin Legea nr. 158/2025. Prevederile art. 18 alin. (1) din Statutul Companiei — consiliu constituit din 7 administratori, dintre care unul specialist din Ministerul Finanțelor Publice — sunt cuprinse într-un act de nivel infralegal și nu pot fi aplicate în partea în care contravin normei de nivel primar: nici sub aspectul numărului de membri, nici sub aspectul rezervării unui loc pentru personalul unei autorități publice determinate, art. 28 alin. (4) și (5)¹¹ din OUG nr. 109/2011 permitând cel mult un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori al altor autorități sau instituții publice, desemnat de autoritatea publică tutelară (postul P5). Punerea în acord a HG nr. 581/1998 și a Statutului se realizează prin hotărâre a Guvernului¹², etapă procedurală distinctă, care se inițiază în paralel cu procedura de selecție și se finalizează anterior hotărârii adunării generale a acționarilor de numire; ea nu condiționează derularea procedurii de selecție. Aceeași operațiune de punere în acord privește și art. 27 alin. (2) din HG nr. 581/1998 (pct. 3.3 lit. e)).

3.2. Configurația posturilor

3.2.1. Pentru a garanta, prin construcția procedurii, acoperirea colectivă a competențelor critice și respectarea cerințelor legale de compunere, cele 5 posturi sunt definite distinct, fiecare cu un **criteriu determinant al postului**. Pentru posturile P1–P4 se întocmește câte o listă scurtă proprie¹²; pentru postul P5, care nu face parte din lista scurtă, se întocmește un clasament distinct¹³. Prin **criteriul determinant al postului** prezentul profil desemnează criteriul obligatoriu pentru care, la postul

⁹ Art. 10 alin. (5) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

¹⁰ Art. IV alin. (1) teza I și alin. (2) din Legea nr. 158/2025.

¹¹ Statutul Companiei este aprobat ca anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 581/1998 privind înființarea Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” — S.A. prin reorganizarea Societății Naționale a Căilor Ferate Române, cu modificările și completările ulterioare; modificarea sa se realizează prin act de aceeași natură — hotărâre a Guvernului.

¹² Art. 14 și art. 21 alin. (6) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 29 alin. (1) din OUG nr. 109/2011 — „o listă scurtă pentru fiecare post”.

¹³ Art. 22 alin. (1), alin. (5) și alin. (7) lit. b) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

respectiv, se stabilește un nivel minim individual superior celui general (pct. 5.1 lit. a¹), pe care candidatul trebuie să îl demonstreze potrivit grilei comune¹⁴.

Post	Calitate	Criteriul determinant al postului (nivel individual minim 4)	Cerințe specifice postului (obligatorii)
P1	administrator neexecutiv independent	A2 — Finanțe, audit și control financiar	calificarea de auditor financiar, atestată printr-un document emis de autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, ori experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în aceleași state sau în cadrul comitetelor de audit constituite la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți ori entități de interes public, dovedită cu documente (art. 34 alin. (4) ¹ din OUG nr. 109/2011)
P2	administrator independent neexecutiv	A1 — Administrarea infrastructurii feroviare și a activelor de rețea	nivel individual minim 3 la criteriul A10 — Siguranța feroviară și managementul sistemului de siguranță (pct. 5.2)
P3	administrator independent neexecutiv	A3 — Managementul contractelor de lucrări, achiziții publice și litigii	—
P4	administrator neexecutiv; independența nu este condiție de acces, ci criteriu punctat (B3)	A5 — Digitalizare, sisteme de conducere a circulației și de date, securitate cibernetică	candidatul nu poate avea calitatea de funcționar public sau de personal din cadrul autorității publice tutelare ori al altei autorități sau instituții publice (art. 28 alin. (4) coroborat cu alin. (5) ¹ din OUG nr. 109/2011; condiția J14)
P5	administrator neexecutiv desemnat de autoritatea publică tutelară — poziția prevăzută de art. 28 alin. (4) și (5) ¹ din OUG nr. 109/2011	A7 — Guvernanță corporativă	candidatul este funcționar public sau personal din cadrul autorității publice tutelare ori al altei autorități sau instituții publice; nu poate fi considerat independent (art. 28 alin. (6) teza a II-a); face parte dintr-un singur consiliu (art. 33 alin. (2)); selecție potrivit art. 9 ¹ din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023

3.2.2. Prezentul punct stabilește cerințele de compunere a consiliului și criteriile determinante ale posturilor, ca element al profilului consiliului¹⁵. Pentru postul P5, tabelul de mai sus constituie descrierea poziției prevăzute de art. 28 alin. (5)¹ din OUG nr. 109/2011, cerută de art. 12 alin. (1)¹ din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; selecția pentru acest post urmează procedura proprie prevăzută de art. 9¹ din aceeași anexă, cu clasament distinct¹⁶. Profilul candidatului pentru fiecare post, cuprinzând descrierea rolului, se elaborează de comisia de selecție și nominalizare pe baza acestor cerințe.

3.2.3. Fiecare candidat este evaluat și clasat pentru un singur post, indicat în cererea de înscriere. Dacă cererea indică mai multe posturi sau nu indică niciunul, comisia solicită candidatului, în scris, precizarea postului ori a ordinii de preferință, cu stabilirea termenului de răspuns¹⁷; candidatura se reține pe postul astfel precizat. Depunerea candidaturii pentru mai multe posturi nu constituie, prin ea însăși, motiv de respingere.

¹⁴Art. 13 alin. (2) lit. a) și art. 15 alin. (2) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; noțiune definită de prezentul profil.

¹⁵Art. 13 alin. (2) lit. a) și c), coroborat cu art. 12 alin. (1) și (1)¹ din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 14 din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023 și art. 6 alin. (3) lit. b) din Regulamentul-cadru pentru profilul candidatului.

¹⁶Art. 9¹ și art. 22 alin. (5) și alin. (7) lit. b) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 28 alin. (5)¹ din OUG nr. 109/2011 pentru desemnarea prin act administrativ al autorității publice tutelare și numirea de adunarea generală a acționarilor.

¹⁷Art. 20 alin. (2) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 23 alin. (4) din Regulamentul-cadru.

3.3. Constrângeri legale de compunere

a) **Independență.** Majoritatea membrilor consiliului este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990¹⁸. Posturile P1–P3 sunt rezervate administratorilor independenți, independența fiind condiție de acces verificată prin condiția J8; majoritatea legală de 3 din 5 este astfel asigurată prin construcția procedurii, independent de rezultatul clasamentelor. Administratorul de pe postul P5 nu poate fi considerat independent. La postul P4 independența nu constituie condiție de acces, ci se evaluează ca element al criteriului B3, pentru a nu restrânge bazinul de candidați peste cerința legală; dacă postul este ocupat de un candidat care nu întrunește criteriile art. 138² alin. (2), consiliul rămâne compus din 3 administratori independenți din 5.

b) **Personal din administrația publică.** Nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice; această persoană nu poate fi considerată independentă și nu poate face parte, pe durata mandatului, decât dintr-un singur consiliu¹⁹. Persoanele din această categorie pot accede în consiliu exclusiv pe traseul prevăzut de art. 28 alin. (5¹) din OUG nr. 109/2011 — desemnare de autoritatea publică tutelară și selecție de comisia de selecție și nominalizare potrivit procedurii proprii de la art. 9¹ din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023 —, respectiv pe postul P5; candidaturile depuse de asemenea persoane pe posturile P1–P4 se resping în temeiul condiției J14. Dacă, în condițiile art. 9¹ alin. (7) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023, postul P5 este inclus în procedura publică de selecție, condiția J10 devine inaplicabilă, condiția J14 devine aplicabilă și acestui post, iar independența se evaluează la criteriul B3, majoritatea de 3 administratori independenți fiind asigurată prin posturile P1–P3.

c) **Gen.** Cel puțin o treime din totalul administratorilor — respectiv 2 din 5 — aparțin genului subreprezentat, în măsura în care nu este afectat clasamentul²⁰. La punctaj egal se acordă prioritate candidatului aparținând genului subreprezentat. Criteriul de gen, prevăzut ca atare la art. 16 lit. C.c) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023, operează ca regulă de compunere și de departajare, nu ca element punctat al grilei: art. 28 alin. (7) din OUG nr. 109/2011 îl subordonează expres clasamentului întocmit potrivit art. 29 alin. (1).

d) **Comitetele consultative.** Compunerea rezultată trebuie să permită constituirea comitetului de audit, a comitetului de nominalizare și remunerare și a comitetului de gestionare a riscurilor, cu președinți independenți²¹ și cu comitetul de audit format din administratori neexecutivi, majoritatea independenți, dintre care cel puțin unul calificat ca auditor financiar sau cu experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, inclusiv în cadrul comitetelor de audit ale unor entități de interes public. Postul P1 asigură această condiție; competențele A2 și A6 fac obiectul unor praguri minime colective.

e) **Caracter neexecutiv.** Toate cele 5 posturi sunt de administrator neexecutiv; conducerea Companiei se delegă directorilor, dintre care unul director general, iar președintele consiliului de administrație nu poate fi numit și director general²². Prevederea art. 27 alin. (2) din HG nr. 581/1998 — potrivit căreia președintele consiliului de administrație al Companiei este și directorul general al acesteia —, normă de nivel infralegal, anterioară și contrară art. 35 alin. (3) din OUG nr. 109/2011, nu poate fi aplicată; ea face obiectul punerii în acord prevăzute la pct. 3.1.2.

f) **Cumulul de mandate.** O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României și cel mult 5 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți pe acțiuni cu sediul în România, cu excepția prevăzută de art. 153¹⁶

¹⁸Art. 28 alin. (6) din OUG nr. 109/2011.

¹⁹Art. 28 alin. (4) și alin. (6) teza a II-a și art. 33 alin. (2) din OUG nr. 109/2011.

²⁰Art. 28 alin. (7) și art. 29 alin. (1) teza a V-a din OUG nr. 109/2011; Legea nr. 202/2002.

²¹Art. 34 alin. (1), (4) și (4¹) din OUG nr. 109/2011. Teza a II-a a alin. (4) are formulare generală, iar enunțul său introductiv vizează comitetele prevăzute la alin. (2) și (2¹); autoritatea publică tutelară o aplică tuturor celor trei comitete, ca cerință de compunere asumată prin prezentul profil.

²²Art. 35 alin. (1) și (3) din OUG nr. 109/2011; art. 28 alin. (6) din OUG nr. 109/2011 pentru caracterul neexecutiv al majorității; secțiunea VII din scrisoarea de așteptări.

alin. (2) din Legea nr. 31/1990²³. În temeiul art. 33 alin. (1) teza a III-a din OUG nr. 109/2011, autoritatea publică tutelară stabilește că, pe durata mandatului, administratorul Companiei nu poate face parte din alt consiliu de administrație sau de supraveghere al unei întreprinderi publice. Condiția nu privește candidatura, ci numirea și exercitarea mandatului: încetarea celorlalte mandate se dovedește la data numirii și se prevede în contractul de mandat.

g) **Durata mandatului.** Durata se stabilește prin actul constitutiv și nu poate depăși 4 ani²⁴; art. 18 alin. (1) din Statutul Companiei prevede alegerea administratorilor „pe o perioadă de 4 ani”. Adunarea generală a acționarilor fixează durata la 4 ani, de la T0 = 14 februarie 2027.

h) **Incompatibilitatea prevăzută de actul constitutiv.** Rămâne aplicabilă, ca cerință a actului constitutiv necontrară OUG nr. 109/2011, incompatibilitatea prevăzută de art. 18 alin. (11) din Statut: nu pot fi membri ai consiliului persoanele care, ele personal, rudele sau afinii acestora până la gradul al doilea inclusiv, sunt în același timp patroni sau asociați în societăți cu același profil de activitate ori aflate în relații comerciale directe cu Compania²⁵. Condiția se verifică drept condiție eliminatorie (J15), pentru toate posturile.

4. Condițiile de participare — condițiile legale și documentele obligatorii ale dosarului (secțiunea J a matricei)

4.1. Condițiile de mai jos se verifică de comisia de selecție și nominalizare pe baza documentelor dosarului de candidatură și, dacă este cazul, a clarificărilor solicitate în scris; dosarele incomplete se resping, cu informarea candidatului în cel mult 5 zile lucrătoare²⁶. Pentru candidații care nu fac parte din corpul administratorilor de întreprinderi publice, autoritatea publică tutelară transmite AMEPIP, prin secretariatul comisiei, documentele depuse, în termen de 2 zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere, în vederea verificării îndeplinirii condițiilor legale de selecție și numire; AMEPIP transmite autorității publice tutelare avizul conform în termen de 2 zile lucrătoare²⁷. Pentru postul P5, verificarea se realizează de comisia de selecție și nominalizare potrivit art. 9¹ alin. (2)–(5) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023. Condițiile **nu se punctează**: neîndeplinirea uneia dintre ele atrage respingerea candidaturii. În matrice se consemnează „Îndeplinit”/„Neîndeplinit”. Consemnarea binară înlocuiește, pentru aceste condiții, grila de punctaj de la 1 la 5 indicată la lit. J din anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023: condițiile legale nu admit grade de îndeplinire, iar un punctaj intermediar ar sugera o îndeplinire parțială pe care legea nu o prevede. Apartenența la corpul administratorilor este voluntară și nu constituie criteriu de evaluare sau de diferențiere.

Cod	Condiție	Temel	Probă
J1	Studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență	art. 28 alin. (3) din OUG nr. 109/2011	diplomă
J2	Experiență de minimum 7 ani în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Companiei, dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, al unui raport de serviciu, al unui contract de mandat de administrator sau director, prin activități economice desfășurate ca PFA/întreprindere individuală/întreprindere familială ori prin exercitarea unei profesii libere reglementate	art. 28 alin. (3) din OUG nr. 109/2011; art. 1 alin. (1) pct. 20 din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023	documente doveditoare (contracte, adeverințe, carnet de muncă/REVISAL, acte de mandat, înregistrări)
J3	Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome: deținerea unei funcții de conducere în înțelesul art. 143 din Legea nr. 31/1990 — respectiv persoana căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății (art. 143 alin. (5)) — ori a funcției de administrator, director general/director general adjunct/director/director adjunct, director executiv, director economic/financiar de societate sau regie autonomă (pct. 4.3)	art. 28 alin. (1) din OUG nr. 109/2011; art. 143 alin. (5) din Legea nr. 31/1990	acte de numire/mandat, decizii de delegare, extrase ONRC, fișe de post

²³Art. 33 alin. (1) din OUG nr. 109/2011; art. 153¹⁸ alin. (1) din Legea nr. 31/1990.

²⁴Art. 28 alin. (8) și art. 29 alin. (14) teza I din OUG nr. 109/2011.

²⁵Art. 18 alin. (11) din Statutul Companiei, aprobat ca anexa nr. 1 la HG nr. 581/1998; prima ipoteză a textului — persoanele care, potrivit Legii nr. 31/1990, nu pot fi fondatori — se verifică în cadrul condiției J4.

²⁶Art. 20 alin. (1) lit. b) și e), alin. (2) și (3) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

²⁷Art. 4⁵ alin. (1)–(4) din OUG nr. 109/2011; art. 7 alin. (3) și art. 20 alin. (1¹) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

Cod	Condiție	Temel	Probă
J4	Candidatul nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute de art. 4 lit. a)–i) din OUG nr. 109/2011 (senator, deputat, membru al Guvernului, prefect, subprefect, primar, viceprimar; auditor al situațiilor financiare ale Companiei în oricare dintre ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării; incapacitate ori condamnare pentru infracțiunile enumerate la lit. g); interdicție potrivit Legii nr. 31/1990; sancțiuni aplicate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau Comisia de Supraveghere a Asigurărilor). În cadrul acestei condiții se verifică și prima ipoteză a art. 18 alin. (11) din Statut — persoanele care, potrivit Legii nr. 31/1990, nu pot fi fondatori. Candidatul nu se află nici sub interdicția prevăzută de art. 169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014, respectiv nu face obiectul unei hotărâri definitive de atragere a răspunderii pentru intrarea în insolvență, pronunțate în ultimii 10 ani	art. 4 din OUG nr. 109/2011; art. 6 alin. (2) și art. 73 ¹ din Legea nr. 31/1990; art. 169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014; art. 18 alin. (11) din Statut	declarație pe propria răspundere; cazier judiciar; verificări ale comisiei
J5	Candidatul nu a fost revocat, în ultimii 5 ani de la rămânerea definitivă a hotărârii de revocare, din funcția de administrator sau director al unei întreprinderi publice pentru neîndeplinirea imputabilă a indicatorilor de performanță	art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din OUG nr. 109/2011	declarație pe propria răspundere; verificare AMEPIP
J6	Cazier judiciar, cazier fiscal și, după caz, cazier administrativ, fără înscrieri care atrag incidența condițiilor J4–J5. Celelalte înscrieri nu atrag respingerea candidaturii în temeiul prezentei condiții, dar se evaluează la criteriul B2, potrivit descriptorilor din secțiunea 6, inclusiv sub aspectul atingerii nivelului minim individual prevăzut pentru acel criteriu	art. 16 lit. C.b), art. 20 alin. (1) lit. g)–i) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023	certificate de cazier
J7	Adeverință medicală care atestă starea de sănătate corespunzătoare, eliberată cu cel mult 6 luni anterior depunerii candidaturii	art. 20 alin. (1) lit. f) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023	adeverință
J8	Numai P1–P3: îndeplinirea criteriilor de independență prevăzute de art. 138 ² alin. (2) din Legea nr. 31/1990, în special: să nu fi fost director sau salariat al Companiei ori al unei societăți controlate de aceasta în ultimii 5 ani (lit. a)–b)); să nu aibă și să nu fi avut în ultimul an relații de afaceri substanțiale cu Compania, personal sau prin societăți în care este asociat, administrator, director ori salariat (lit. e)); să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al auditorului Companiei (lit. f)); să nu fi fost administrator neexecutiv al Companiei mai mult de 3 mandate (lit. h)); să nu aibă relații de familie cu persoanele de la lit. a) și d) (lit. i)). Funcționarii publici, înalții funcționari publici și personalul din cadrul autorităților sau instituțiilor publice nu pot fi considerați independenți	art. 28 alin. (6) din OUG nr. 109/2011; art. 138 ² alin. (2) din Legea nr. 31/1990	declarație pe propria răspundere detaliată pe fiecare literă; declarație de interese; verificări
J9	Încadrarea, la data numirii, în limitele de cumul: cel mult 5 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți pe acțiuni cu sediul în România, cu excepția prevăzută de art. 153 ¹⁰ alin. (2) din Legea nr. 31/1990; un singur consiliu de administrație sau de supraveghere al unei întreprinderi publice, pe durata mandatului, potrivit pct. 3.3 lit. f) (art. 33 alin. (1) teza a III-a din OUG nr. 109/2011) — pentru P5, limitarea decurge direct din art. 33 alin. (2)	art. 33 din OUG nr. 109/2011; art. 153 ¹⁰ din Legea nr. 31/1990	declarație privind mandatele deținute
J10	Numai P5: calitatea de funcționar public sau de personal din cadrul autorității publice tutelare ori al altei autorități sau instituții publice, la data depunerii candidaturii; inexistența incompatibilităților prevăzute de Legea nr. 161/2003, altele decât cea înlăturată prin actul administrativ de desemnare. Actul administrativ de desemnare în sensul art. 94 alin. (2) ¹ lit. b) din Legea nr. 161/2003 este, potrivit art. VII din Legea nr. 158/2025, ordinul conducătorului autorității publice tutelare de mandatare a reprezentanților statului în adunarea generală a acționarilor; el se emite la momentul numirii și, prin urmare, nu face parte din dosarul de candidatură	art. 28 alin. (4)–(5) ¹ și art. 33 alin. (2) din OUG nr. 109/2011; Legea nr. 161/2003; art. VII din Legea nr. 158/2025	adeverință privind calitatea și funcția deținută; declarație pe propria răspundere
J11	Declarația de interese potrivit Legii nr. 161/2003 și acordul privind prelucrarea datelor cu caracter personal	art. 20 alin. (1) lit. d) și j) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023	declarații
J12	Declarație de luare la cunoștință a regimului evaluării, neîndeplinirii obligațiilor și revocării descris în secțiunea XII.3 din scrisoarea de așteptări, inclusiv a clauzelor de integritate prevăzute de anexa nr. 1d la HG nr. 639/2023. Nu constituie condiție de eligibilitate în sensul art. 12 alin. (1) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; lipsa declarației se tratează ca dosar incomplet, cu solicitare de clarificare potrivit art. 20 alin. (2)	art. 20 alin. (1) și (3) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; secțiunea XII.3 din scrisoare	declarație pe propria răspundere

Cod	Condiție	Temei	Probă
J13	Recomandare profesională	art. 20 alin. (1) lit. c) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023	recomandare scrisă, cu datele de contact ale referentului, utilizabilă la verificarea referințelor (art. 21 alin. (4) lit. c))
J14	Numai P1–P4: candidatul nu are calitatea de funcționar public, de înalt funcționar public sau de personal din cadrul autorității publice tutelare ori al altei autorități sau instituții publice	art. 28 alin. (4) coroborat cu art. 28 alin. (5 ¹) din OUG nr. 109/2011; pct. 3.3 lit. b)	declarație pe propria răspundere; declarație de interese
J15	Candidatul nu se află în situația de incompatibilitate prevăzută de actul constitutiv; nu este, personal ori prin rude sau afini până la gradul al doilea inclusiv, patron sau asociat în societăți cu același profil de activitate cu al Companiei ori aflate în relații comerciale directe cu aceasta	art. 18 alin. (11) din Statutul Companiei, aprobat ca anexa nr. 1 la HG nr. 581/1998; pct. 3.3 lit. h)	declarație pe propria răspundere; declarație de interese; verificări ale comisiei

4.2. Îndeplinirea condiției J8 se apreciază de comisia de selecție și nominalizare prin raportare la ansamblul criteriilor prevăzute de art. 138² alin. (2) din Legea nr. 31/1990, astfel cum sunt avute în vedere de art. 28 alin. (6) din OUG nr. 109/2011, pe baza declarației detaliate a candidatului și a verificărilor proprii. Aprecierea se motivează, pentru fiecare candidat, în decizia de verificare a dosarelor.

4.3. În aplicarea condiției J3, autoritatea publică tutelară reține că trimiterea din art. 28 alin. (1) din OUG nr. 109/2011 la Clasificarea ocupațiilor din România privește denumirea funcțiilor enumerate limitativ în acel text și nu extinde experiența de conducere la alte ocupații din grupa majoră 1 a Clasificării. Funcția de conducere în înțelesul art. 143 din Legea nr. 31/1990 presupune delegarea, de către consiliul de administrație, a atribuțiilor de conducere a societății, dovedită prin actul de delegare.

5. Criteriile de selecție, ponderea, pragurile și matricea profilului

5.1. Reguli generale

a) Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie îndeplinite de toți candidații. Criteriile opționale constituie un avantaj și se punctează fără nivel minim²⁸.

a¹) **Nivelul minim individual** se stabilește numai pentru criteriile obligatorii ale căror probe sunt disponibile comisiei la momentul întocmirii listei scurte — dosarul de candidatură, clarificările scrise și verificarea referințelor²⁹. Neatingerea nivelului minim individual la un astfel de criteriu, inclusiv la criteriul determinant al postului, atrage necalificarea pe lista scurtă a postului. Criteriile a căror evaluare este posibilă exclusiv ulterior întocmirii listei scurte, pe baza declarației de intenție sau a interviului, nu au nivel minim individual: ele se punctează și influențează clasamentul prin ponderea proprie, dar nu pot determina eliminarea unui candidat deja înscris pe lista scurtă, întrucât numirea se face în ordinea clasamentului³⁰. Probele obținute după întocmirea listei scurte pot revizui punctajul acordat inițial, fără efect eliminatoriu.

²⁸Art. 15 alin. (2) și (3) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

²⁹Art. 20 alin. (1)–(2) și art. 21 alin. (3)–(5) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; pentru declarația de intenție și interviu, art. 22 alin. (2) și (4)–(6).

³⁰Art. 29 alin. (1) din OUG nr. 109/2011.

b) **Ponderea** fiecărui criteriu se exprimă pe scala 0–1, valorile apropiate de 1 indicând importanța ridicată. Totalul ponderat al unui candidat este suma produselor dintre punctajul obținut și ponderea fiecărui criteriu³¹.

c) **Pragul minim colectiv** se exprimă procentual: punctajul minim acceptat pentru criteriu, raportat la produsul dintre numărul membrilor consiliului (5) și punctajul maxim (5). Un prag de 60% corespunde unui punctaj colectiv de cel puțin 15 din 25³².

d) Calificarea criteriilor, ponderile, nivelurile minime individuale și pragurile minime colective constituie arhitectura stabilită de autoritatea publică tutelară; comisia de selecție și nominalizare le preia ca atare în componenta integrală și în profilul candidatului pentru fiecare post și detaliază indicatorii de evaluare și planul de interviu, fără a le modifica.

5.2. Tabelul criteriilor de selecție

Legendă: „Temei” = litera de la art. 16 sau art. 17 din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; „oblig.”/„opt.” = criteriu obligatoriu, respectiv opțional; „Pond.” = ponderea criteriului; „Min. ind.” = nivelul minim individual pe grila de la 1 la 5, cu nivelul minim specific postului indicat în paranteză; „Prag col.” = pragul minim colectiv; „Etapă” = etapa principală în care criteriul se evaluează. Numerotarea secundară din paranteze (1.1, 2.1 ...) urmează grupele și subgrupele de la art. 16 lit. A.

Cod	Criteriu	Temei	Tip	Pond.	Min. ind.	Prag col.	Etapă
A. Competențe							
A1 (1.1)	Administrarea infrastructurii feroviare și a activelor de rețea	art. 16 lit. A.a)	oblig.	1,0	2 (P2: 4)	60%	dosar; interviu
A2 (2.1)	Finanțe, audit și control financiar	art. 16 lit. A.b)	oblig.	1,0	2 (P1: 4)	60%	dosar; interviu
A3 (2.2)	Managementul contractelor de lucrări, achiziții publice și litigii	art. 16 lit. A.b)	oblig.	0,9	2 (P3: 4)	50%	dosar; interviu
A4 (2.3)	Managementul organizațiilor mari distribuite teritorial și transformare organizațională	art. 16 lit. A.b)	oblig.	0,8	2	50%	dosar; declarație de intenție; interviu
A5 (2.4)	Digitalizare, sisteme de conducere a circulației și de date, securitate cibernetică	art. 16 lit. A.b)	oblig.	0,8	2 (P4: 4)	52%	dosar; interviu
A6 (2.5)	Managementul riscului și control intern	art. 16 lit. A.b)	oblig.	0,7	2	48%	dosar; interviu
A7 (3.1)	Guvernanță corporativă	art. 16 lit. A.c)	oblig.	1,0	2 (P5: 4)	60%	dosar; declarație de intenție; interviu
A8 (4.1)	Competențe sociale și personale	art. 16 lit. A.d)	oblig.	0,6	3	68%	referințe; interviu
A9 (5.1)	Experiență pe plan local și internațional	art. 16 lit. A.e)	oblig.	0,5	2	50%	dosar
A11 (6.1)	Competențe și restricții specifice funcționarilor publici	art. 16 lit. A.f)	condiție (J10), numai P5	—	—	—	dosar
A10 (7.1)	Siguranța feroviară și managementul sistemului de siguranță	art. 16 lit. A.g)	oblig.	0,7	2 (P2: 3)	50%	dosar; interviu

³¹ Anexa nr. 1a, instrucțiunile de la lit. C și lit. K pct. 2 și 4.

³² Art. 13 alin. (2) lit. e) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023, lit. F pct. 3 și 4.

Cod	Criteriu	Temel	Tip	Pond.	Min. Ind.	Prag col.	Etapă
B. Trăsături							
B1	Reputație personală și profesională	art. 16 lit. B.a)	oblig.	0,8	3	70%	referințe; surse publice
B2	Integritate	art. 16 lit. B.b)	oblig.	1,0	4	80%	dosar; surse publice; interviu
B3	Independență de judecată	art. 16 lit. B.c)	oblig.	0,8	3	60%	declarații; referințe; interviu
B4	Expunere politică (scor invers)	art. 16 lit. B.d)	oblig.	0,8	—	70%	declarație; surse publice
B5	Abilități de comunicare interpersonală	art. 16 lit. B.e)	oblig.	0,5	—	60%	interviu
B6	Orientare spre rezultat și capacitate de reformă	art. 16 lit. B.f)	oblig.	0,7	3	60%	dosar; declarație de intenție; interviu
C. Alte criterii							
C1	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul a exercitat mandate de administrator sau director	art. 16 lit. C.a)	oblig.	1,0	2	60%	dosar
C2	Înscrieri în cazierul judiciar și fiscal	art. 16 lit. C.b)	condiție (J6); reflectare la B2	—	—	—	dosar
C3	Criterii de gen	art. 16 lit. C.c)	regulă de compunere (pct. 3.3 lit. c))	—	—	—	clasament
C4	Disponibilitate și angajament	art. 16 lit. C.d)	oblig.	0,5	3	—	declarație; interviu
O. Criterii opționale							
O1	Mandate anterioare de administrator sau director în întreprinderi publice ori private	art. 17 lit. a)	opț.	0,5	—	—	dosar
O2	Specializări relevante	art. 17 lit. b)	opț.	0,6	—	—	dosar
O3	Limbă străină de circulație internațională	art. 17 lit. c)	opț.	0,3	—	—	dosar; interviu
J. Alte condiții eliminatorii							
	J1–J15 (secțiunea 4); se consemnează „Îndeplinit”/„Neîndeplinit”	art. 12 alin. (1); anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023 lit. J	eliminatorii	—	—	—	dosar

Total al ponderilor criteriilor obligatorii punctate: 14,1; al criteriilor opționale: 1,4. Totalul ponderat maxim al unui candidat este 77,5 puncte.

5.3. Matricea profilului consiliului (modelul prevăzut în anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023)

Matricea se completează de comisia de selecție și nominalizare, pentru fiecare post, cu candidații de pe lista lungă (în ordine alfabetică) și, la etapa raportului final, pentru configurația primilor clasati pe cele 5 posturi.

Criteriu	Oblig. / Opt.	Pond.	Adm. în funcție	Cand. 1	Cand. 2	...	Total	Total pond.	Prag min. col.	Prag curent col.
A. Competențe			nu se aplică							
A1 (1.1)	Oblig.	1,0							60%	
A2 (2.1)	Oblig.	1,0							60%	
A3 (2.2)	Oblig.	0,9							50%	
A4 (2.3)	Oblig.	0,8							50%	
A5 (2.4)	Oblig.	0,8							52%	
A6 (2.5)	Oblig.	0,7							48%	
A7 (3.1)	Oblig.	1,0							60%	
A8 (4.1)	Oblig.	0,6							68%	
A9 (5.1)	Oblig.	0,5							50%	
A11 (6.1)	nu se punctează — condiție J10, numai P5	—							—	
A10 (7.1)	Oblig.	0,7							50%	
<i>Subtotal A</i>										
<i>Subtotal ponderat A</i>										
B. Trăsături										
B1	Oblig.	0,8							70%	
B2	Oblig.	1,0							80%	
B3	Oblig.	0,8							60%	
B4	Oblig.	0,8							70%	
B5	Oblig.	0,5							60%	
B6	Oblig.	0,7							60%	
<i>Subtotal B</i>										
<i>Subtotal ponderat B</i>										
C. Alte criterii										
C1	Oblig.	1,0							60%	
C2	nu se punctează — condiție J6; reflectare la B2	—							—	

Criteriu	Oblig. / Opt.	Pond.	Adm. în funcție	Cand. 1	Cand. 2	...	Total	Total pond.	Prag min. col.	Prag curent col.
C3	regulă de compunere și de departajare (pct. 3.3 lit. c))	—							—	
C4	Oblig.	0,5							—	
Subtotal C										
Subtotal ponderat C										
O. Criterii opționale										
O1	Opt.	0,5							—	
O2	Opt.	0,6							—	
O3	Opt.	0,3							—	
Subtotal O										
Subtotal ponderat O										
J. Alte condiții eliminatorii (J1–J15) — se consemnează „Îndeplinit”/„Neîndeplinit”	Oblig.	—								
TOTAL										
TOTAL PONDERAT (maxim 77,5)										
CLASAMENT										

Instrucțiuni: denumirile complete ale criteriilor sunt cele din tabelul de la pct. 5.2. Coloana „Administratori în funcție” nu se completează: nu există candidați la reînnoirea mandatului, solicitările formulate fiind respinse. Punctajele se acordă exclusiv pe grila din secțiunea 6; nivelul minim individual și nivelul minim al criteriului determinant al postului se verifică înainte de calculul totalului ponderat. Criteriile A11, C2 și C3 figurează în matrice pentru completitudine, fără punctaj: A11 și C2 se verifică drept condiții (J10, respectiv J6), iar C3 operează ca regulă de compunere și de departajare. Coloanele „Total”, „Total ponderat”, „Prag curent colectiv” și rândurile „Subtotal” și „Subtotal ponderat” se calculează potrivit instrucțiunilor de la lit. F și K din anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023; pragul curent colectiv se compară cu pragul minim colectiv potrivit pct. 5.5, asupra configurației primilor clasati.

5.4. Gruparea criteriilor pentru analiza comparativă

Grup	Criterii	Ce verifică analiza comparativă la nivelul consiliului
G1 — Tehnic-sectorial	A1, A3, A10	capacitatea consiliului de a supraveghea rețeaua, contractele de lucrări și sistemul de siguranță feroviară (O1, O6, O8)
G2 — Financiar și control	A2, A6	capacitatea de a conduce comitetul de audit și comitetul de riscuri, de a supraveghea traiectoria de reducere a pierderii, veniturile proprii și recuperarea creanțelor (O7, F1–F8)
G3 — Managerial și de transformare	A4, A5, A8, A9	capacitatea de a conduce modernizarea regulilor de exploatare, digitalizarea, transformarea organizațională și relația cu finanțatorii europeni (O2, O3, O6, O9)
G4 — Guvernanță și integritate	A7, B1–B6	capacitatea de a exercita mandatul independent față de executiv, contractanți și influențe externe (secțiunea IX din scrisoare)
G5 — Rezultate și angajament	C1, C4, O1–O3	soliditatea antecedentelor de rezultat și disponibilitatea reală

Analiza comparativă se realizează pe fiecare grup, pentru fiecare post, prin raportarea punctajului candidatului la punctajul mediu al candidaților de pe lista lungă a postului și la nivelul minim al criteriului determinant al postului³³.

5.5. Verificarea pragurilor minime colective

a) Pragurile se verifică de comisia de selecție și nominalizare asupra configurației rezultate din clasamentele finale (primul clasat pe fiecare post) și se consemnează în raportul final, la secțiunea privind modul în care, colectiv, candidații propuși corespund profilului consiliului.

b) Pragurile nu constituie temei de derogare de la ordinea clasamentului. Acoperirea colectivă a competențelor critice este asigurată prin construcția posturilor (criteriile determinante ale posturilor, pct. 3.2) și prin nivelurile minime individuale.

c) Dacă un prag nu este atins, comisia consemnează deficitul și îl transmite autorității publice tutelare, care îl utilizează pentru planul de formare a noului consiliu și pentru evaluarea acestuia³⁴.

6. Grila comună de evaluare și definirea criteriilor

6.1. Grila de punctaj

Criteriile prevăzute la pct. 5.2 se evaluează pe grila de punctaj de la 1 la 5 prevăzută în anexa nr. 1a la Normele metodologice aprobate prin HG nr. 639/2023, reprodusă 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	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 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	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.

Nivelul „N/A” se utilizează numai la criteriile opționale. Nivelul 1 al fiecărui criteriu corespunde descrierii generale de mai sus; descriptorii specifici de la pct. 6.2 definesc nivelurile 2–5 pentru fiecare criteriu. În descriptorii, elementele separate prin punct și virgulă sunt cumulative, alternativele sunt introduse prin „sau”, „ori”, iar elementele calificate drept „un plus” nu condiționează acordarea

³³ Art. 13 alin. (2) lit. d) și art. 21 alin. (2) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

³⁴ Art. 1 alin. (1) pct. 18 din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 29 alin. (1) din OUG nr. 109/2011; anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023, „Utilizări posibile”, pct. 2 și 3.

nivelului. Fiecare nivel se acordă numai pe bază de probe verificabile; probele lipsă se solicită prin clarificări, iar punctajul se revizuieste după verificarea referințelor³⁵.

6.2. Definirea criteriilor de selecție: descriere, indicatori și niveluri

Pentru fiecare criteriu se prezintă descrierea, indicatorii pe baza cărora comisia constată nivelul de competență și descriptorii nivelurilor 2–5 din grila comună. Indicatorii sunt orientativi pentru comisia de selecție și nominalizare, care îi poate detalia în planul de interviu; descriptorii nivelurilor sunt elemente ale grilei comune și nu se modifică.

A. Competențe

1. Competențe specifice sectorului de activitate al Companiei

A1 (1.1). Administrarea infrastructurii feroviare și a activelor de rețea

Descriere: cunoașterea și experiența în administrarea, întreținerea, reînnoirea și exploatarea rețelelor de infrastructură de transport (feroviară; în subsidiar rutieră, de metrou sau de utilități), în managementul activelor pe bază de date (registru activelor, indicatorii de stare, prioritizarea intervențiilor), în contractele de întreținere și în cadrul normativ aplicabil (OUG nr. 12/1998, Legea nr. 202/2016, contractul de activitate și performanță).

Indicatori:

- a deținut responsabilități directe asupra întreținerii, exploatării, programului de investiții sau execuției lucrărilor pe o rețea de infrastructură de transport, în calitate de administrator, proiectant, antreprenor sau supervisor (atribuții documentate în CV și în actele de numire);
- cunoaște și utilizează indicatorii de stare tehnică a infrastructurii (restricții de viteză, indisponibilitate, starea lucrărilor de artă) și logica registrului activelor ca instrument de prioritizare;
- a lucrat cu contracte de întreținere bazate pe performanță sau pe niveluri de serviciu ori cunoaște mecanismele acestora;
- corelează prioritizarea lucrărilor cu datele de stare, cu bugetul disponibil, cu efectele de rețea și cu impactul asupra circulației;
- la interviu, argumentează deciziile de întreținere pe bază de date, nu de percepție.

Niveluri:

- **2** — cunoaște cadrul normativ și conceptele (stare tehnică, restricții de viteză, registrul activelor, tarifarea utilizării infrastructurii, alocarea capacităților); experiență punctuală în proiecte, studii sau audituri de infrastructură.
- **3** — cel puțin 5 ani de experiență profesională în entități de administrare, proiectare, execuție sau supervizare a infrastructurii de transport, cu responsabilități operaționale proprii.
- **4** — cel puțin 5 ani în funcții de conducere în asemenea entități, cu răspundere fie asupra unei rețele ori a unui portofoliu de active (întreținere, exploatare, program de investiții), fie asupra execuției sau supervizării unui portofoliu de proiecte de infrastructură de transport de cel puțin 500 milioane lei; a condus implementarea unui sistem de management al activelor, a unor contracte de întreținere pe performanță sau finalizarea unor obiective majore de infrastructură.
- **5** — cel puțin 10 ani, dintre care cel puțin 5 în conducerea unui administrator de rețea de nivel național sau regional ori în conducerea execuției unor programe de infrastructură de anvergură națională; rezultate documentate (indicatori de stare, reducerea restricțiilor, programe multianuale) recunoscute în sector.

³⁵ Art. 21 alin. (3)–(5) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

A2 (2.1). Finanțe, audit și control financiar

Descriere: management financiar și bugetar, contabilitate, audit intern și extern, control financiar preventiv, finanțe publice, analiza fluxurilor de numerar și a creanțelor, finanțarea entităților dependente de transferuri bugetare.

Indicatori:

- citește și interpretează situațiile financiare și bugetul de venituri și cheltuieli ale unei entități mari și identifică riscurile (creanțe, lichiditate, angajamente neacoperite, dependența de transferuri);
- a exercitat funcții cu răspundere pentru buget, audit, control financiar sau trezorerie;
- cunoaște regimul finanțelor publice aplicabil întreprinderilor publice (bugetul de venituri și cheltuieli potrivit OG nr. 26/2013, transferurile bugetare, disciplina financiară) și cerința de echilibru a conturilor administratorului de infrastructură prevăzută de art. 8 alin. (4) din Legea nr. 202/2016;
- a coordonat misiuni de audit financiar sau a gestionat implementarea recomandărilor unor audituri externe, inclusiv ale Curții de Conturi;
- explică implicațiile financiare ale unei decizii în termeni accesibili membrilor nespecialiști ai consiliului.

Niveluri:

- **2** — citește și interpretează situații financiare, bugetul de venituri și cheltuieli și indicatorii de rentabilitate.
- **3** — cel puțin 5 ani în funcții financiare (contabilitate, control, audit intern, trezorerie) în organizații cu venituri sau buget de cel puțin 20 milioane lei; a elaborat sau executat bugete.
- **4** — cel puțin 5 ani în conducere financiară (director economic/financiar, președinte de comitet de audit, auditor financiar cu misiuni la entități mari); a coordonat audituri sau a implementat sisteme de control intern managerial; recunoscut ca expert în organizațiile în care a activat.
- **5** — calificare de auditor financiar sau expert contabil și cel puțin 10 ani de experiență, cu răspundere la nivel de organizație cu venituri ori buget de cel puțin 500 milioane lei sau cu fonduri publice; a condus programe de recuperare a creanțelor sau de restructurare financiară cu rezultate documentate.

A3 (2.2). Managementul contractelor de lucrări, achiziții publice și litigii

Descriere: achiziții publice (Legea nr. 98/2016), din perspectiva autorității contractante sau a ofertantului, condiții contractuale de lucrări (HG nr. 1/2018, condiții FIDIC), managementul revendicărilor, supervizare, litigii și arbitraj comercial, recuperarea creanțelor.

Indicatori:

- cunoaște legislația achizițiilor publice și condițiile contractuale de lucrări și le-a aplicat în funcții anterioare;
- a gestionat revendicări, prelungiri de termen sau rezilieri și cunoaște consecințele bugetare ale acestora;
- a coordonat relația cu supervizarea independentă sau cu consultanții contractuali;
- a condus sau a supravegheat strategii de litigiu și de recuperare a creanțelor, cu rezultate documentate;
- identifică indicii de coluziune sau de captură contractuală și cunoaște mecanismele de prevenire.

Niveluri:

- **2** — cunoaște legislația achizițiilor publice și tipologia contractelor de lucrări.
- **3** — cel puțin 5 ani în derularea sau administrarea contractelor de lucrări ori în achiziții publice, cu portofoliu de cel puțin 20 milioane lei; experiență în gestionarea revendicărilor.
- **4** — a condus, cel puțin 5 ani, funcția de contractare, achiziții, managementul revendicărilor sau juridică a unei entități — beneficiar, antreprenor sau consultant —, cu portofoliu de contracte de cel puțin 100 milioane lei, și a gestionat litigii sau arbitraje cu valoare semnificativă; experiența în mecanisme de transparență sau anti-coluziune constituie un plus.
- **5** — cel puțin 10 ani, cu portofoliu de cel puțin 500 milioane lei; rezultate documentate în reducerea revendicărilor, litigii soluționate favorabil, contracte majore finalizate în termen; recunoaștere în domeniu.

A4 (2.3). Managementul organizațiilor mari distribuite teritorial și transformare organizațională

Descriere: conducerea organizațiilor cu structuri teritoriale, restructurare și redimensionare, resurse umane strategice, negocieri colective și dialog social.

Indicatori:

- a condus structuri cu unități teritoriale și a asigurat coerența deciziilor între centru și teritoriu;
- a proiectat sau a implementat reorganizări (organigramă, dimensionarea posturilor, realocarea funcțiilor) și cunoaște constrângerile legale ale acestora;
- a negociat cu organizațiile sindicale sau a gestionat conflicte de muncă;
- utilizează indicatori de productivitate și de cost al personalului în deciziile privind structura;
- la interviu, prezintă o abordare realistă a transformării organizaționale corelate cu foaia de parcurs de digitalizare și automatizare și cu auditul organizațional și de personal prevăzut de contractul de activitate și performanță.

Niveluri:

- **2** — a participat la proiecte de reorganizare; cunoaște instrumentele (structuri organizatorice, evaluarea posturilor, contracte colective).
- **3** — cel puțin 5 ani de conducere de nivel mediu (unități sau departamente cu cel puțin 100 de angajați).
- **4** — cel puțin 5 ani de conducere superioară (organizație sau divizie cu cel puțin 500 de angajați ori cu cel puțin 3 unități teritoriale); a condus un proces de restructurare finalizat.
- **5** — a condus o organizație cu cel puțin 1.000 de angajați distribuită teritorial; a condus o transformare organizațională cu rezultate măsurabile și documentate (productivitate, costuri de personal, realocarea funcțiilor).

A5 (2.4). Digitalizare, sisteme de conducere a circulației și de date, securitate cibernetică

Descriere: guvernanta funcției IT și a sistemelor tehnice critice (sisteme de conducere a circulației, ERTMS/ETCS, centralizări electronice, telecomandă), digitalizarea proceselor operaționale, interoperabilitate, date deschise, cadrul securității cibernetice — inclusiv pentru sisteme industriale —, managementul proiectelor IT majore.

Indicatori:

- a administrat sau a supravegheat sisteme informatice ori sisteme tehnice critice de mare anvergură sau proiecte IT majore;
- cunoaște cerințele de securitate cibernetică aplicabile infrastructurilor critice și cadrul de conformare;
- înțelege dependența obiectivelor mandatului de sistemele tehnice — exploatarea comercială a ERTMS/ETCS, digitalizarea ordinilor de circulație, publicarea datelor în format deschis —

și riscurile de indisponibilitate și de atac asupra sistemelor de conducere a circulației și de semnalizare;

- a utilizat date operaționale în decizii de management sau a promovat publicarea de date deschise;
- distinge între supravegherea strategică a funcției IT și administrarea ei operațională.

Niveluri:

- **2** — înțelege arhitectura sistemelor informatice și a sistemelor tehnice de conducere ale unei organizații mari și riscurile asociate.
- **3** — cel puțin 5 ani în conducerea sau administrarea unor sisteme informatice ori proiecte IT în organizații mari.
- **4** — a condus, cel puțin 5 ani, funcția IT/digitală a unei organizații mari sau implementarea unui sistem critic de mare anvergură (sisteme de conducere a circulației, semnalizare, sisteme tranzacționale) ori a unui program de securitate cibernetică (certificare ISO/IEC 27001, conformare cu cadrul NIS).
- **5** — a condus transformarea digitală a unei organizații mari ori implementarea la scară a unor sisteme naționale de semnalizare, de conducere a circulației sau de interoperabilitate, cu rezultate documentate; certificările de specialitate (CISA, CISM, CISSP sau echivalente) constituie un plus.

A6 (2.5). Managementul riscului și control intern

Descriere: standarde de management al riscului și de control intern (COSO, ISO 31000, standardele de control intern managerial), audit intern, registre de riscuri.

Indicatori:

- cunoaște standardele de management al riscului și de control intern managerial și le-a aplicat;
- a contribuit la registre de riscuri, planuri de tratare a riscurilor sau misiuni de audit intern;
- a prezidat ori a fost membru al unui comitet de audit sau de riscuri;
- corelează apetitul la risc cu obiectivele strategice și cu indicatorii de performanță;
- solicită și evaluează critic rapoartele funcției de risc și ale auditului intern.

Niveluri:

- **2** — cunoaște standardele și instrumentele.
- **3** — a aplicat managementul riscului în domeniul propriu de responsabilitate; a participat la elaborarea registrelor de riscuri sau la misiuni de audit intern.
- **4** — a condus funcția de risc, control intern sau audit intern ori a prezidat un comitet de riscuri; a implementat un sistem de control intern managerial într-o organizație mare.
- **5** — a proiectat sisteme de management al riscului la nivel de grup sau de sector; rezultate documentate; recunoaștere ca expert.

3. Competențe de guvernanță corporativă

A7 (3.1). Guvernanță corporativă

Descriere: OUG nr. 109/2011 și normele de aplicare, Legea nr. 31/1990, distincția dintre supraveghere și execuție, comitetele consultative, relația cu acționarul, indicatorii-cheie de performanță, contractul de mandat, raportarea, principiile OCDE.

Indicatori:

- cunoaște OUG nr. 109/2011 și normele de aplicare, inclusiv regimul indicatorilor-cheie de performanță, al contractului de mandat și al evaluării;

- distinge între atribuțiile de supraveghere ale consiliului și cele de conducere ale directorilor și a acționat în consecință în mandate anterioare;
- a participat la negocierea, monitorizarea sau raportarea indicatorilor de performanță;
- cunoaște rolul și modul de funcționare a comitetelor consultative;
- la interviu, formulează corect relația consiliu–acționar–AMEPIP și obligațiile de raportare.

Niveluri:

- **2** — cunoaște cadrul OUG nr. 109/2011 și al Legii nr. 31/1990; nu a exercitat mandate.
- **3** — cel puțin un mandat complet de administrator sau membru al consiliului de supraveghere ori cel puțin 3 ani ca secretar sau consilier al unui consiliu; înțelege distincția dintre supraveghere și execuție.
- **4** — cel puțin două mandate de administrator sau de membru al consiliului de supraveghere, dintre care cel puțin unul complet, ori un mandat complet și președinția unui comitet consultativ; în cadrul acestora a negociat sau a monitorizat indicatori-cheie de performanță. Formarea certificată în guvernanta corporativă se valorifică la criteriul O2.
- **5** — mandate multiple cu rezultate documentate (indicatori realizați, evaluări favorabile), președinte de consiliu sau de comitet de audit; recunoscut ca expert.

4. Competențe sociale și personale

A8 (4.1). Competențe sociale și personale

Descriere: conducere colegială, decizie fundamentată pe date, negociere, gestionarea părților interesate (organizații sindicale, operatori de transport feroviar, contractanți, autorități), conduită etică.

Indicatori:

- prezintă exemple verificabile de negociere sau de gestionare a conflictelor, cu rezultat;
- fundamentează deciziile pe date și ascultă contraargumentele;
- referințele confirmă conduita colegială și capacitatea de a lucra în structuri colective de decizie;
- gestionează relația cu părțile interesate fără a-și compromite independența;
- la interviu, răspunde structurat și la obiect și își asumă deciziile dificile din trecut.

Niveluri:

- **2** — descrie situații, fără a demonstra rezultate proprii.
- **3** — exemple concrete de negociere sau de gestionare a conflictelor, cu rezultat verificabil.
- **4** — a condus negocieri complexe (contracte colective, contracte majore, relații interinstituționale) cu rezultate documentate; referințele confirmă.
- **5** — reputație de conducător în organizații complexe; referințe multiple; rezultate documentate în gestionarea situațiilor de criză.

5. Experiență pe plan local și internațional

A9 (5.1). Experiență pe plan local și internațional

Descriere: cunoașterea mediului administrativ românesc și a mecanismelor europene relevante (Mecanismul pentru Interconectarea Europei, Programul Transport 2021–2027, rețeaua TEN-T, spațiul feroviar unic european, coridoarele europene de transport feroviar de marfă), experiență în organizații internaționale sau proiecte transfrontaliere.

Indicatori:

- cunoaște mecanismele de finanțare europeană relevante și regulile de eligibilitate;
- a participat la proiecte cu finanțare europeană sau cu parteneri internaționali (documentat);
- cunoaște obligațiile României în rețeaua TEN-T, cerințele de interoperabilitate și de desfășurare a ERTMS și mecanismele coridoarelor europene de transport feroviar de marfă;
- a activat în organizații, grupuri de lucru sau proiecte internaționale, inclusiv în structuri de cooperare ale administratorilor de infrastructură;
- înțelege mediul administrativ românesc (raportul cu ministerul, cu autoritățile de management, cu Curtea de Conturi).

Niveluri:

- 2 — experiență națională; cunoștințe teoretice despre finanțarea europeană.
- 3 — a lucrat în proiecte cu finanțare europeană sau cu parteneri internaționali.
- 4 — a condus proiecte cu finanțare europeană de cel puțin 50 milioane euro ori a activat cel puțin 3 ani în organizații sau instituții internaționale ori în grupuri de lucru europene.
- 5 — experiență de conducere în context internațional și rezultate documentate în atragerea și gestionarea finanțărilor europene.

6. Competențe și restricții specifice funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorităților publice tutelare ori al altor autorități sau instituții publice

A11 (6.1). Competențe și restricții specifice funcționarilor publici

Descriere: capacitatea de a exercita mandatul cu respectarea regimului incompatibilităților și al conflictelor de interese prevăzut de Legea nr. 161/2003 și de art. 28 alin. (4), (5¹) și (6) și art. 33 alin. (2) din OUG nr. 109/2011. Criteriul privește exclusiv postul P5 și se verifică drept condiție (J10), nu se punctează; competențele candidaților pentru acest post se evaluează la A7 (criteriul determinant al postului) și la celelalte criterii punctate.

7. Alte competențe, în funcție de specificitatea Companiei

A10 (7.1). Siguranța feroviară și managementul sistemului de siguranță

Descriere: Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 73/2019 privind siguranța feroviară, sistemul de management al siguranței al administratorului de infrastructură și autorizarea de siguranță, metodele comune de siguranță și evaluarea riscurilor, investigarea evenimentelor feroviare și implementarea recomandărilor de siguranță, siguranța la trecerile la nivel și gestionarea zonei de siguranță a infrastructurii.

Indicatori:

- cunoaște OUG nr. 73/2019 și componentele sistemului de management al siguranței;
- a participat la programe sau proiecte de siguranță feroviară, la implementarea ori auditarea unui sistem de management al siguranței sau la evaluări de risc;
- corelează măsurile de siguranță cu datele privind evenimentele, punctele periculoase și trecerile la nivel;
- înțelege rolul administratorului de infrastructură în sistemul de siguranță feroviară și relația cu Autoritatea de Siguranță Feroviară Română și cu Agenția de Investigare Feroviară Română;
- la interviu, propune priorități de siguranță argumentate cu date.

Niveluri:

- **2** — cunoaște cadrul și instrumentele (sistemul de management al siguranței, autorizarea de siguranță, evaluarea riscurilor, investigarea evenimentelor).
- **3** — a participat la programe de siguranță a infrastructurii de transport (feroviară ori, în subsidiar, rutieră sau de metrou) sau la implementarea ori auditarea unui sistem de management al siguranței.
- **4** — a condus funcția de siguranță a unei organizații feroviare ori programe de siguranță cu rezultate documentate sau a activat ca evaluator ori auditor de sisteme de management al siguranței.
- **5** — recunoscut ca expert; rezultate documentate în reducerea evenimentelor de siguranță în organizațiile sau pe rețelele în care a activat.

B. Trăsături

B1 (B.a). Reputație personală și profesională

Descriere: referințe verificate, absența sancțiunilor disciplinare sau profesionale, informații din surse publice.

Indicatori:

- referințele profesionale verificate confirmă conduita și rezultatele declarate;
- nu are sancțiuni disciplinare sau profesionale aplicate de organisme profesionale ori de autorități de reglementare;
- informațiile din surse publice sunt concordante cu dosarul de candidatură;
- este recunoscut în mediul profesional (funcții de reprezentare, publicații, distincții), după caz.

Niveluri:

- **2** — informații neconcludente sau referințe neverificabile.
- **3** — referințe pozitive; nicio sancțiune disciplinară sau profesională.
- **4** — referințe pozitive multiple, din surse independente.
- **5** — recunoaștere publică profesională (funcții de reprezentare profesională, distincții, publicații de specialitate).

B2 (B.b). Integritate

Descriere: cazierul judiciar și fiscal, declarațiile de avere și de interese, constatările definitive ale autorităților de control, conduita documentată.

Indicatori:

- cazierul judiciar și fiscal, declarațiile de avere și de interese și constatările autorităților de control sunt concordante și fără elemente imputabile;
- a gestionat corect situații de conflict de interese (declarare, abținere) în funcții anterioare;
- a implementat sau a susținut politici de integritate, de avertizare în interes public și de transparență;
- referințele confirmă conduita etică.

Niveluri:

- **2** — constatări administrative imputabile (integritate, conflict de interese, sancțiuni disciplinare), nedefinitive.
- **3** — înscrisuri contravenționale minore în cazierul fiscal, fără legătură cu funcțiile deținute.

- **4** — cazier judiciar și fiscal fără înscrisuri; nicio constatare a autorităților de control imputabilă candidatului.
- **5** — nivelul 4 și antecedente documentate de conduită etică (politici de integritate implementate, referințe explicite în acest sens).

B3 (B.c). Independență de judecată

Descriere: absența relațiilor de dependență față de Companie și față de persoanele sau organizațiile aflate în raporturi contractuale, de negociere ori de litigiu cu aceasta; capacitatea de a susține poziții contrare executivului. Criteriul se evaluează exclusiv pe baza declarației de interese, a documentelor din dosar și a referințelor; la interviu nu se adresează întrebări privind apartenența candidatului la organizații³⁶.

Indicatori:

- declarațiile de interese sunt complete și nu relevă funcții de conducere sau de reprezentare, raporturi de afaceri ori alte relații de dependență față de Companie sau față de organizații aflate în raporturi contractuale, de negociere ori de litigiu cu aceasta;
- prezintă exemple documentate de poziții susținute contrar conducerii executive sau intereselor dominante;
- argumentează pozițiile proprii cu probe și le menține la contradictoriu;
- solicită informații suplimentare înainte de a decide.

Niveluri:

- **2** — relații de afaceri cu persoane aflate în raporturi contractuale cu Compania în ultimii 3 ani, declarate, fără a atrage incidența condițiilor J8 sau J15.
- **3** — nicio relație de dependență; declarații de interese complete.
- **4** — exemple documentate de poziții independente susținute în funcții anterioare.
- **5** — antecedente de administrator sau auditor independent cu decizii documentate contrare conducerii executive sau intereselor dominante.

B4 (B.d). Expunere politică (scor invers)

Descriere: se evaluează exclusiv pe baza funcțiilor deținute, verificabile din declarația candidatului și din surse publice, în ultimii 5 ani: demnități publice, funcții eligibile (inclusiv de consilier local sau județean), funcții în cabinetele demnitarilor, funcții de conducere în partide politice. Criteriul urmărește, potrivit principiilor Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică privind guvernarea corporativă a întreprinderilor de stat, ca administratorii să fie desemnați pe bază de competență și să exercite mandatul fără ingerințe politice; el nu vizează convingerile sau apartenența politică. Nu se adresează întrebări și nu se rețin informații privind opiniile sau convingerile politice³⁷.

Indicatori:

- funcțiile de natura celor enumerate, deținute în ultimii 5 ani, potrivit declarației candidatului și surselor publice, și data încetării acestora.

Niveluri:

- **1** — deține în prezent o asemenea funcție, compatibilă cu art. 4 din OUG nr. 109/2011.
- **2** — a deținut o funcție de conducere într-un partid politic în ultimii 5 ani.
- **3** — a deținut o demnitate, o funcție eligibilă sau o funcție de cabinet, încheiată în ultimii 3 ani.

³⁶Art. 25 alin. (6) din Regulamentul-cadru; art. 5 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

³⁷Art. 25 alin. (6) din Regulamentul-cadru; Ordonanța Guvernului nr. 137/2000.

- **4** — a deținut o asemenea funcție, încheiată cu mai mult de 3 ani în urmă.
- **5** — nicio asemenea funcție în ultimii 5 ani.

Criteriul se punctează integral, cu ponderea 0,8, dar nu are nivel minim individual: enumerarea limitativă de la art. 4 din OUG nr. 109/2011 stabilește singurele funcții incompatibile cu calitatea de administrator, iar prezentul profil nu adaugă la aceasta. Diferența de punctaj între nivelurile 1 și 5 este de 3,2 puncte din totalul ponderat maxim de 77,5.

B5 (B.e). Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: comunicare clară, structurată și adaptată interlocutorului; se evaluează la interviu.

Indicatori:

- exprimă ideile clar, fluent și structurat;
- ascultă activ și răspunde la obiect;
- adaptează mesajul interlocutorului și sintetizează;
- experiență de comunicare instituțională la nivel înalt, confirmată de referințe.

Niveluri:

- **2** — comunică inegal; nu structurează.
- **3** — comunică clar și structurat; răspunde la obiect.
- **4** — adaptează mesajul interlocutorului, ascultă activ, sintetizează.
- **5** — experiență de comunicare instituțională la nivel înalt, confirmată de referințe.

B6 (B.f). Orientare spre rezultat și capacitate de reformă

Descriere: rezultate măsurabile în funcțiile anterioare, inițiative de schimbare duse la capăt, decizii dificile susținute.

Indicatori:

- rezultate măsurabile documentate în funcțiile anterioare (costuri, termene, indicatori);
- inițiative de schimbare duse la capăt, cu rezultate verificabile;
- decizii dificile asumate și susținute, cu rezultat verificabil;
- declarația de intenție cuprinde obiective specifice, măsurabile, cu termen, corelate cu scrisoarea de așteptări.

Niveluri:

- **2** — enunță intenții; nu documentează rezultate.
- **3** — exemple concrete de rezultate obținute și de schimbări inițiate.
- **4** — rezultate documentate (reduceri de costuri, respectarea termenelor, indicatori îmbunătățiți) și cel puțin o decizie dificilă susținută cu rezultat verificabil.
- **5** — transformări la scară, recunoscute în sector, cu rezultate documentate.

C. Alte criterii

C1 (C.a). Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul a exercitat mandate de administrator sau director

Descriere: baza evaluării o constituie rezultatele auditate ale entităților (profit sau pierdere, opinia de audit), absența insolvenței imputabile, realizarea indicatorilor de performanță și absența sancțiunilor; anvergura entității modulează nivelul.

Indicatori:

- rezultatul net și opinia de audit ale entităților în care a exercitat mandate, pe durata mandatului;
- gradul de realizare a indicatorilor de performanță, acolo unde au existat;

- absența insolvenței sau a falimentului imputabile candidatului;
- absența sancțiunilor definitive imputabile (AMEPIP, Curtea de Conturi, autorități de reglementare);
- anvergura entităților (angajați, venituri sau buget).

Niveluri:

- **2** — rezultate pozitive în entități sub pragurile nivelului 3, sau rezultate mixte în entități mari.
- **3** — rezultate pozitive sau indicatori realizați în entități cu cel puțin 50 de angajați ori cu venituri sau buget de cel puțin 20 milioane lei.
- **4** — idem, în entități cu cel puțin 250 de angajați ori cu venituri sau buget de cel puțin 100 milioane lei.
- **5** — idem, în entități cu cel puțin 1.000 de angajați ori cu venituri sau buget de cel puțin 500 milioane lei.
- **Corecții:** insolvență sau faliment survenit în timpul mandatului, imputabil candidatului — nivel 1; sancțiuni definitive imputabile candidatului sau opinie de audit contrară ori imposibilitatea exprimării unei opinii — se scade un nivel.

C2 (C.b). Înscrisuri în cazierul judiciar și fiscal și C3 (C.c). Criterii de gen — nu se punctează: C2 se verifică drept condiție (J6) și se reflectă la criteriul B2; C3 operează ca regulă de compunere și de departajare (pct. 3.3 lit. c)).

C4 (C.d). Disponibilitate și angajament

Descriere: numărul funcțiilor și mandatelor deținute concomitent, timpul declarat, angajamentul față de comitete.

Indicatori:

- numărul funcțiilor și mandatelor deținute concomitent și planul de renunțare, după caz;
- timpul declarat disponibil pentru ședințele consiliului și ale comitetelor;
- angajamentul scris privind participarea la comitetele consultative.

Niveluri:

- **2** — deține 2 sau mai multe mandate ori funcții cu program complet, fără plan de renunțare.
- **3** — cel mult un alt mandat, cu angajament scris privind disponibilitatea pentru ședințele consiliului și ale comitetelor.
- **4** — niciun alt mandat în întreprinderi publice; disponibilitate declarată integrală.
- **5** — nivelul 4 și angajament pentru președinția unui comitet consultativ.

O. Criterii opționale

O1. Mandate anterioare de administrator sau director în întreprinderi publice ori private

Indicatori: numărul, durata și calitatea mandatelor (acte de numire; gradul de realizare a indicatorilor de performanță, acolo unde au existat). **Niveluri:** **2** — un mandat neîncheiat; **3** — un mandat complet; **4** — cel puțin două mandate; **5** — cel puțin două mandate, cu indicatori de performanță realizați documentat ori cu funcția de președinte al consiliului.

O2. Specializări relevante

Indicatori: diplome, atestate și certificări. Sunt relevante: auditor financiar (CAFR) sau expert contabil (CECCAR); inginer în domeniul căilor ferate, al lucrărilor de artă, al instalațiilor feroviare (centralizare, semnalizare, electrificare) ori în construcții; certificări sau atestate în domeniul siguranței feroviare ori al sistemelor de management al siguranței; certificări în managementul proiectelor (PMP, PRINCE2); certificări în securitatea informației (CISA, CISM, CISSP); MBA/EMBA; certificare în guvernare corporativă; doctorat într-un domeniu relevant. **Niveluri:** **2** — o specializare

relevantă; 3 — o specializare relevantă direct pentru criteriul determinant al postului; 4 — două specializări; 5 — cel puțin trei specializări sau doctorat relevant.

03. Limbă străină de circulație internațională

Indicatori: certificat de competență lingvistică sau evaluare la interviu. *Niveluri* (limba engleză): 2 — nivel B1; 3 — nivel B2; 4 — nivel C1; 5 — nivel C2 ori o a doua limbă de circulație internațională la nivel cel puțin B2.

6.3. Sursele de probă și etapele evaluării

Sursă	Temel	Criterii evaluate cu precădere
Dosarul de candidatură (CV, documente doveditoare, recomandare profesională, declarații)	art. 20 alin. (1) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023	A1–A7, A9, A10, B2, B4, C1, C4, O1–O3; condițiile J1–J15
Clarificări scrise	art. 21 alin. (3)	orice criteriu cu probe incomplete
Referințe verificate	art. 21 alin. (4)–(5)	A8, B1, B3
Declarația de intenție	art. 22 alin. (2)–(4)	criteriul determinant al postului, A4, A7, B6
Interviul, pe baza planului de interviu	art. 22 alin. (5)–(6); art. 25 din Regulamentul-cadru	toate criteriile, cu accent pe A8, B3, B5, B6

7. Dispoziții de aplicare

7.1. Modul de utilizare a punctajului

7.1.1. Verificarea dosarelor și lista lungă. Comisia verifică condițiile J1–J15 pe baza documentelor dosarului de candidatură. Pentru candidații care nu fac parte din corpul administratorilor de întreprinderi publice, decizia comisiei privind îndeplinirea condițiilor legale se adoptă în conformitate cu avizul conform al AMEPIP, comunicat comisiei de autoritatea publică tutelară³⁸. Dosarele incomplete se resping, cu informarea candidatului în cel mult 5 zile lucrătoare de la data deciziei. Candidații admiși formează lista lungă a postului pentru care au candidat. Lista lungă poate fi publicată prin decizia autorității publice tutelare, cu respectarea regimului datelor cu caracter personal³⁹.

7.1.2. Punctarea pe grilă. Fiecare candidat de pe lista lungă primește, pentru fiecare criteriu, un punctaj de la 1 la 5 potrivit descriptorilor din secțiunea 6, pe baza dosarului, a clarificărilor și a referințelor. Candidatul care nu atinge nivelul minim individual la un criteriu obligatoriu dintre cele prevăzute la pct. 5.1 lit. a¹ teza a II-a, inclusiv nivelul minim al criteriului determinant al postului, nu se califică pe lista scurtă. Regula se aplică posturilor P1–P4. Pentru postul P5, verificarea comisiei privește exclusiv condițiile legale (art. 9¹ alin. (3) și (5) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023); punctajul pe grilă, inclusiv la criteriul determinant al postului, se acordă candidaților validați și stă la baza clasamentului distinct prevăzut la pct. 7.1.6.

7.1.3. Totalul ponderat și lista scurtă. Totalul ponderat se calculează ca sumă a produselor dintre punctaj și pondere. Lista scurtă a fiecărui post cuprinde, în ordinea totalului ponderat, maximum 5 candidați calificați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post⁴⁰. **Dacă pe un post se califică un singur candidat, acesta este propus pentru postul respectiv;** calificarea unui singur candidat nu atrage reluarea procedurii. Procedura se reia numai dacă pentru postul respectiv nu există

³⁸ Art. 20 alin. (1) lit. b) și e) și alin. (3) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 4⁵ alin. (3)–(4) din OUG nr. 109/2011.

³⁹ Art. 20 alin. (4) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023. Art. 23 alin. (5) din Regulamentul-cadru prevede caracterul confidențial al listei lungi; opțiunea de publicare, prevăzută de norma de nivel superior, rămâne la aprecierea autorității publice tutelare.

⁴⁰ Art. 21 alin. (1), (3)–(6) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 15 alin. (2) pentru nivelul minim.

candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, selecția organizându-se pentru pozițiile rămase neocupate⁴¹.

7.1.4. Declarația de intenție. Candidații de pe lista scurtă și candidații validați pentru postul P5 depun la autoritatea publică tutelară declarația de intenție, în termen de 15 zile de la data informării⁴². Declarația se punctează la criteriile indicate la pct. 6.3 și se integrează în reevaluarea de la pct. 7.1.5⁴³.

7.1.5. Interviu și punctajul final. Interviu se desfășoară pe baza planului de interviu, pe aceeași grilă comună. Punctajul final al fiecărui candidat este punctajul reevaluat după declarația de intenție și interviu; orice modificare a punctajului acordat la lista lungă se consemnează în procesul-verbal, pentru fiecare criteriu, cu motivarea probelor care o justifică. Această consemnare stă la baza răspunsului motivat dat candidaților⁴⁴.

7.1.6. Clasamentul. Clasamentul se întocmește pentru fiecare post, în ordinea totalului ponderat final. La punctaj egal are prioritate candidatul aparținând genului subreprezentat; la egalitate persistentă, are prioritate candidatul cu punctajul mai mare la criteriul determinant al postului. Candidații pentru postul P5 fac obiectul unui clasament distinct⁴⁵.

7.1.7. Verificarea colectivă și raportul final. Comisia aplică pct. 5.5 asupra configurației primilor clasati și întocmește raportul final, pe care îl înaintează autorității publice tutelare. Aceasta îl transmite AMEPIP în termen de 3 zile lucrătoare de la data întocmirii, în vederea emiterii avizului conform în termen de 10 zile lucrătoare de la primire⁴⁶. După emiterea avizului conform, raportul final se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare, ale Companiei și ale AMEPIP.

7.1.8. Numirea. Adunarea generală a acționarilor numește administratorii în ordinea clasamentului fiecărui post; condițiile de la pct. 3.3 lit. b) și f) se dovedesc la data numirii.

7.1.9. Informarea candidaților și contestațiile. Fiecare candidat poate solicita comisiei de selecție și nominalizare informații despre aplicarea criteriilor de selecție în cazul său și despre punctajul obținut; informațiile se transmit în cel mult 10 zile de la primirea solicitării, cu respectarea regulilor de protecție a datelor cu caracter personal⁴⁷. Orice candidat nemulțumit de rezultatul procedurii de selecție poate contesta rezultatul obținut, în termen de 2 zile lucrătoare, la autoritatea publică tutelară, care soluționează contestația în termen de 2 zile lucrătoare; hotărârea autorității publice tutelare poate fi atacată, în termen de 15 zile de la comunicare, la instanța de contencios administrativ competentă⁴⁸. Consemnarea prevăzută la pct. 7.1.5 stă la baza răspunsului la solicitări și a soluționării contestațiilor.

⁴¹ Art. 29 alin. (1) tezele a III-a și a VI-a din OUG nr. 109/2011; art. 23 alin. (15) și (16) din Regulamentul-cadru; art. 23 alin. (1)–(2) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

⁴² Art. 22 alin. (2) și (3) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 24 din Regulamentul-cadru.

⁴³ Art. 22 alin. (3) și (4) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

⁴⁴ Art. 22 alin. (5)–(6) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 29 alin. (5) teza a II-a din OUG nr. 109/2011; art. 23 alin. (17) și art. 25 din Regulamentul-cadru.

⁴⁵ Art. 22 alin. (5) și alin. (7) lit. b) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 29 alin. (1) din OUG nr. 109/2011.

⁴⁶ Art. 4^a alin. (5) lit. c) pct. (vii) din OUG nr. 109/2011; art. 26 alin. (1)–(2) din Regulamentul-cadru; art. 1 alin. (1) pct. 18 și art. 22 alin. (7) și (9) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

⁴⁷ Art. 29 alin. (5) teza a II-a din OUG nr. 109/2011; art. 23 alin. (17) din Regulamentul-cadru.

⁴⁸ Art. 29 alin. (6) din OUG nr. 109/2011.

7.2. Consultare, aprobare și calendar

7.2.1. Proiectul profilului se publică pe paginile de internet ale Ministerului Transporturilor și Infrastructurii și ale Companiei și se transmite AMEPIP⁴⁹.

7.2.2. Profilul, cu eventualele propuneri integrate, se preia în componenta integrală a planului de selecție și se aprobă prin hotărâre a adunării generale a acționarilor⁵⁰. Criteriile, indicatorii și grila se definitivează înainte de publicarea anunțului de selecție și nu se modifică ulterior.

7.2.3. În termen de 2 zile lucrătoare de la constituirea comisiei de selecție și nominalizare, conducătorul autorității publice tutelare transmite comisiei propunerile de candidați pentru postul P5⁵¹.

7.2.4. Punerea în acord a Hotărârii Guvernului nr. 581/1998 și a Statutului Companiei cu art. 28 alin. (2) și (4) și cu art. 35 alin. (3) din OUG nr. 109/2011 se inițiază în paralel, prin proiect de hotărâre a Guvernului, și nu condiționează derularea procedurii de selecție.

7.2.5. **Termenele procedurii.** Procedura de selecție se finalizează în cel mult 150 de zile de la data hotărârii adunării generale a acționarilor de declanșare, respectiv până la 31 decembrie 2026⁵². Anunțul de selecție se publică cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită de depunere a candidaturilor specificată în anunț⁵³. Declarația de intenție se depune potrivit pct. 7.1.4. Raportul final urmează circuitul și termenele prevăzute la pct. 7.1.7. Adunarea generală a acționarilor se convoacă în cel mult 5 zile lucrătoare de la comunicarea raportului final⁵⁴. Dacă pentru un post nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procedura se reia în termen de cel mult 10 zile, Compania având acționar unic⁵⁵.

⁴⁹Art. 12 alin. (2) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023.

⁵⁰Art. 11 alin. (2) lit. h)–k), art. 10 alin. (4) și art. 12 alin. (3) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; anexa nr. 1a la HG nr. 639/2023 pentru definitivarea criteriilor.

⁵¹Art. 9¹ alin. (1) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023 — minimum 2 și maximum 5 candidați.

⁵²Art. 29 alin. (1) teza finală din OUG nr. 109/2011.

⁵³Art. 29 alin. (5) teza I din OUG nr. 109/2011; art. 19 alin. (3) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; art. 22 alin. (3) din Regulamentul-cadru.

⁵⁴Art. 22 alin. (12) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; termenul satisface și pe cel de 10 zile prevăzut de art. 26 alin. (5) din Regulamentul-cadru.

⁵⁵Art. 29 alin. (1) tezele a VI-a și a VII-a din OUG nr. 109/2011, coroborat cu art. 121 din Legea nr. 31/1990 — adunarea acționarului unic se ține fără formalitățile art. 117, astfel încât termenul de 45 de zile nu este incident.

Anexa A — Trasabilitatea criteriilor față de scrisoarea de așteptări

Art. 13 alin. (1) lit. b) din anexa nr. 1 la HG nr. 639/2023; scrisoarea de așteptări aprobată prin Ordinul ministrului transporturilor și infrastructurii nr. 793 din 20 august 2026.

Criteriu	Obiective și așteptări (secțiunea II)	Alte secțiuni	Indicatori-cheie (secțiunea XI)
A1	O1 Protejarea și valorificarea investițiilor pe coridoarele modernizate; O8 Mentenanța predictibilă	I.1; X (riscul de subdimensionare a mentenanței); XII.4	N1, N2, N4, F4, F5
A2	O7 Eficiența economică și disciplina financiară	I.2; V; X (creanțe, blocarea mecanismelor de stimulare); IX.2 (comitetul de audit); XII.4	F1, F2, F3, F7, F8, N6
A3	O6 Capacitatea de implementare a investițiilor	X (riscul de calendar al fondurilor europene; riscul de recuperare a creanțelor); XII.4	F6, F7, F8
A4	O9 Capitalul uman și continuitatea competențelor; O3 (planul de recalificare și redistribuire)	X (capitalul uman); VII; XII.4	N8
A5	O2 Operaționalizarea ERTMS/ETCS; O3 Modernizarea regulilor de exploatare și digitalizarea circulației; O4 (date deschise)	X (riscuri de securitate cibernetică); XII.4	N3, N6, N7
A6	O10 Continuitatea cadrului contractual de performanță	X (riscuri); IX.2 (comitetul de riscuri)	—
A7	—	IX (etică, integritate și guvernanta corporativă); XII; XII.4	toți ICP (negocierea și monitorizarea)
A8	O9 (dialog social)	VII; IX.3 (deschiderea față de părțile interesate)	—
A9	O2 (spațiul feroviar unic european); O6 (fonduri europene); O10	I.1	F6, N3
A10	O8 Siguranța feroviară și mentenanța predictibilă	VIII; X (riscuri climatice)	—
B1–B3	—	IX (etică, integritate și guvernanta); XII.4 (B2)	—
B4	—	IX.1 (imparțialitate și nediscriminare)	—
B5	—	VII (comunicarea cu organele de administrare și conducere); IX.3 (deschiderea față de părțile interesate)	—
B6	O1–O3 (obligații de rezultat cu termen); mandat de transformare (secțiunea II)	XII.3; XII.4	N3, N7
C1	O7	I.2	F1, F2
C4	—	IX.2 (funcționarea comitetelor)	—
O1–O3	O9, O10	—	—
J8, J15 (independență)	—	III (funcțiile esențiale, independența decizională); IX.2	—

Criteriu	Obiective și așteptări (secțiunea II)	Alte secțiuni	Indicatori-cheie (secțiunea XI)
P1 — auditor financiar	—	IX.2	—