

**Nr. 11/21.01.2026**

## **Raport de selecție finală**

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

**S.N. AEROPORTUL INTERNAȚIONAL TIMIȘOARA –  
TRAIAN VUIA S.A.**

**Proiect elaborat de**

**Pluri Consultants România**

**Ioana Mădălina POPESCU**

## Cuprins

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

## 1 Procesul de selecție derulat

Procesul de selecție a candidaților pentru ocuparea postului de Director General al S.N. AEROPORTUL INTERNAȚIONAL TIMIȘOARA – TRAIAN VUIA S.A., derulat în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, a avut următoarele etape:

1. Pregătirea preliminară a procesului de selecție:
  - elaborarea planului inițial de selecție;
  - contractarea expertului independent Pluri Consultants România SRL;
  - stabilirea criteriilor de eligibilitate în consultare cu CNR din cadrul CA al S.N. AEROPORTUL INTERNAȚIONAL TIMIȘOARA – TRAIAN VUIA S.A.
2. Depunerea și evaluarea dosarelor de candidatură:
  - elaborarea anunțului de selecție și publicarea acestuia pe toate canalele media alese;
  - depunerea dosarelor de candidatură;
  - evaluarea dosarelor de candidatură;
  - elaborarea și validarea listei lungi.
3. Selecția inițială:
  - evaluarea candidaturilor;
  - elaborarea și validarea listei scurte.
4. Selecția finală:
  - evaluarea declarației de intenție transmisă de candidatul înscris pe lista scurtă;
  - derularea interviului de selecție finală;
  - consolidarea și procesarea punctajelor din etapa de selecție finală;
5. Etapa de nominalizare:
  - Elaborarea de către CNR al S.N. AEROPORTUL INTERNAȚIONAL TIMIȘOARA – TRAIAN VUIA S.A., pe baza punctajului final procesat de către expert, a propunerii de nominalizare pe postul de Director General.



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

Așa cum am prezentat și în aceste rapoarte, pentru ocuparea postului de Director General al S.N. AEROPORTUL INTERNAȚIONAL TIMIȘOARA – TRAIAN VUIA S.A. a fost depus, a fost selectat pe lista lungă, apoi pe cea scurtă candidatura **K384**.

## 2 Roadmap al etapei de selecție finală

Selecția finală a candidatului înscris pe lista scurtă pentru ocuparea postului de Director General în cadrul S.N. AEROPORTUL INTERNAȚIONAL TIMIȘOARA – TRAIAN VUIA S.A. s-a făcut prin evaluarea și scorarea declarației de intenție elaborată și depusă în termenul precizat, precum și prin interviuarea candidatului de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare și expertul independent, în cadrul interviului de selecție finală. Pe baza acestor două elemente, expertul împreună cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare, au punctat competențele și trăsăturile candidatului, așa cum acestea sunt descrise în profilul și matricea candidatului aprobate.

Tot în această etapă de selecție finală au fost evaluate trăsăturile și criteriile A1 – A12 aferente evaluării declarației de intenție și a răspunsului candidatului la întrebări referitoare la conținutul acesteia.

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

| Scor | Nivel de competență  | Descriere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| N/A  | Nu se aplică.        | Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 1    | <b>Nivel de bază</b> | •Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2    | <b>Intermediar</b>   | •Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză.<br>• Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență.<br>• Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.                                                                                                                                                                                                                                                |
| 3    | <b>Competent</b>     | •Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent.<br>• A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim.<br>• Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.                                                                                                                                                                                                                      |
| 4    | <b>Avansat</b>       | •Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern.Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență.<br>• A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior.<br>• Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe. |



|   |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Expert | <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații.</li><li>• Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.</li></ul> |
|---|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

Interviurile de selecție finală au avut următoarea structură:

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACOMODARE</b><br><br>Primirea și acomodarea candidatului:<br>Prezentarea intervievatorilor, a structurii interviului.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINȚELOR CONTEXUALE ALE SOCIETĂȚII</b><br><br>Candidatul prezintă pe scurt cerințele contextuale ale companiei așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări), iar apoi își etalează principalele atribute ale profilului personal – parcursul academic și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de director pe care a aplicat – atribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale companiei.                                                                                                    |
| <b>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A COMPETENȚELOR PE CARE LE DEȚINE ÎN DIRECTĂ CORELARE CU ETAPELE DIN PARCURSUL SĂU PROFESIONAL ÎN CARE ȘI-A DEZVOLTAT ACESTE COMPETENȚE:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>SPECIFICE DOMENIULUI DE ACTIVITATE AL COMPANIEI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Asigurarea managementului general al aeroportului</li><li>• Conducerea profitabilă a aeroportului</li><li>• Adoptare unor soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății</li><li>• Asigurarea unei structuri organizatorice optime</li><li>• Asigurarea unei structuri optime a SCIM</li><li>• Asigurarea nivelului de securitate al infrastructurii aeroportuare la nivelul cerut de regulamentul cu prevederile normative internaționale aplicabile</li></ul> |
| <b>PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ/TEHNICĂ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planificare strategică</li><li>• Leadership</li><li>• Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor</li><li>• Management prin bugete</li><li>• Managementul talentelor</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalizarea organizațională</li> <li>• Managementul riscurilor</li> <li>• Capacitatea de a negocia</li> <li>• Managementul proiectelor cu finanțare europeană</li> </ul> |
| <b>PROFESIONALE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management prin obiective</li> <li>• Raportare</li> <li>• Dialogul social</li> <li>• Managementul performanței</li> </ul>    |
| <b>PREZENTAREA VIZIUNII MANAGERIALE</b>                                                                                                                                                                             |
| Prezintă răspunsul la provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia                                                                                                 |
| Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța operațională                                                                                                                                           |
| Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța financiară                                                                                                                                             |
| Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii                                                                                               |
| Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice                                                                                                           |
| Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la reducerea creanțelor                                                                                                                                               |
| Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice                                                                               |
| Prezintă răspunsul la așteptările în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative                                                                                                                       |
| Prezintă indicatorii pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate                                               |
| Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora                  |
| <b>CLARIFICARE</b> <p>Întrebări puse de candidat intervievatorilor.</p>                                                                                                                                             |
| <b>FINALIZARE</b> <p>Încheierea interviului</p>                                                                                                                                                                     |

Durata maximă estimată: 1 oră.

Interviul de selecție finală s-a desfășurat online, prin intermediul platformei ZOOM, pentru candidatul K384 alături de Comitetul de Nominalizare și Remunerare și expertul independent, în data de 20 ianuarie 2026. Interviul a fost înregistrat atât audio, cât și video, candidatul dându-și acordul în acest sens.

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

| Criterii                                                   |                                                                                                                                                                                  | Obigatorii (OB)<br>sau Opțional<br>(Opt) | Pondere | K384 |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------|------|
| 1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert |                                                                                                                                                                                  |                                          |         |      |
| <b>C1</b>                                                  | <b>Competențe specifice sectorului</b>                                                                                                                                           |                                          |         |      |
| <b>C1.1</b>                                                | Capacitatea de a asigura managementul general al aeroportului                                                                                                                    | OB                                       | 1       | 5    |
| <b>C1.2</b>                                                | Capacitatea de a conduce profitabil aeroportul                                                                                                                                   | OB                                       | 1       | 5    |
| <b>C1.3</b>                                                | Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății | OB                                       | 1       | 5    |
| <b>C1.4</b>                                                | Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă                                                                                                                       | OB                                       | 1       | 5    |
| <b>C1.5</b>                                                | Capacitatea de a asigura o structură optimă a SCIM                                                                                                                               | OB                                       | 1       | 5    |
| <b>C1.6</b>                                                | Capacitatea de a asigura nivelul de securitate al infrastructurii aeroportuare la nivelul cerut de regulamentul cu prevederile normative internaționale aplicabile               | OB                                       | 1       | 5    |
| <b>C2</b>                                                  | <b>Competențe profesionale de importanță strategică</b>                                                                                                                          |                                          |         |      |
| <b>C2.1</b>                                                | Planificare strategică                                                                                                                                                           | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C2.2</b>                                                | Leadership                                                                                                                                                                       | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C2.3</b>                                                | Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor                                                                                                                        | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C2.4</b>                                                | Management prin bugete                                                                                                                                                           | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C2.5</b>                                                | Managementul talentelor                                                                                                                                                          | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C2.6</b>                                                | Digitalizarea organizațională                                                                                                                                                    | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C2.7</b>                                                | Managementul riscurilor                                                                                                                                                          | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C2.8</b>                                                | Capacitatea de a negocia                                                                                                                                                         | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C2.9</b>                                                | Managementul proiectelor cu finanțare europeană                                                                                                                                  | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C3</b>                                                  | <b>Competențe de guvernare corporativă</b>                                                                                                                                       |                                          |         |      |
| <b>C3.1</b>                                                | Management prin obiective                                                                                                                                                        | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C3.2</b>                                                | Raportare                                                                                                                                                                        | OB                                       | 0.75    | 5    |
| <b>C3.3</b>                                                | Dialogul social                                                                                                                                                                  | OB                                       | 0.75    | 5    |

|      |                                                                                                                                                                                                                     |      |      |   |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---|
| C3.4 | Managementul performanței                                                                                                                                                                                           | OB   | 0.75 | 5 |
| C4   | <b>Competențe sociale și personale</b>                                                                                                                                                                              |      |      |   |
| C4.1 | Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului                                                                                                                                          | OB   | 0.5  | 5 |
| C5   | <b>Experiență pe plan local și internațional</b>                                                                                                                                                                    |      |      |   |
| C5.1 | Experiență de administrare sau management pe plan național în cadrul unor mari structuri organizaționale                                                                                                            | Opt. | 0.1  | 5 |
| C5.2 | Experiență de administrare sau management pe plan internațional                                                                                                                                                     | Opt. | 0.1  | 1 |
|      | <b>Alinierea cu Scrisoarea de așteptări</b>                                                                                                                                                                         |      |      |   |
| A1   | Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat                                                                                                                        | OB   | 1    | 4 |
| A2   | Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective                                                                                                                                 | OB   | 1    | 5 |
| A3   | Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia                                                                   | OB   | 1    | 5 |
| A4   | Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională                                                                                                     | OB   | 1    | 4 |
| A5   | Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară                                                                                                       | OB   | 1    | 4 |
| A6   | Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii                                                         | OB   | 1    | 5 |
| A7   | Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice                                                                     | OB   | 1    | 5 |
| A8   | Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor                                                                                                         | OB   | 1    | 4 |
| A9   | Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice                                         | OB   | 1    | 4 |
| A10  | Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative                                                                                 | OB   | 1    | 5 |
| A11  | Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate                                | OB   | 1    | 4 |
| A12  | Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora | OB   | 1    | 5 |

| Trăsături             |                                                                                                                                 |      |      |              |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|--------------|
| T1                    | Reputație personală și profesională                                                                                             | OB   | 0.01 | 5            |
| T2                    | Independență                                                                                                                    | OB   | 0.01 | 5            |
| T3                    | Integritate                                                                                                                     | OB   | 0.01 | 5            |
| T4                    | Expunere politică                                                                                                               | OB   | 0.01 | 5            |
| T5                    | Orientare către oameni                                                                                                          | OB   | 0.1  | 5            |
| T6                    | Orientare către rezultate                                                                                                       | OB   | 0.1  | 5            |
| T7                    | Capacitate de sinteză                                                                                                           | OB   | 0.1  | 5            |
| Criterii opționale    |                                                                                                                                 |      |      |              |
| CO1                   | Cunoașterea limbii engleze                                                                                                      | Opt. | 1    | 5            |
| CO2                   | Cunoașterea legislației europene în domeniul siguranței aeronautice, a securității aeroportuare                                 | Opt. | 1    | 5            |
| CO3                   | Cunoașterea legislației incidente în domeniul ajutorului de stat                                                                | Opt. | 1    | 5            |
| CO4                   | Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director | Opt. | 1    | 5            |
| CO5                   | Diversitatea de gen                                                                                                             | Opt. | M/F  | M            |
| <b>TOTAL</b>          |                                                                                                                                 |      |      | <b>215</b>   |
| <b>Total Ponderat</b> |                                                                                                                                 |      |      | <b>157.6</b> |

Membrii Comitetului de Nominalizare și Remunerare:

Țeighiu-Jurj Stana Simona –

Trușcă Ștefania Loredana

Dumitru Matei – Membru

și

Ioana Mădălina Popescu

Expert Independenț  
Pluri Consultants