

METODOLOGIA ȘI FIȘELE DE EVALUARE / INTERVIU

Procedura de selecție a Directorului General și Directorului FGCR – IFN S.A.

1. Obiectul metodologiei

Prezenta metodologie stabilește regulile, instrumentele și documentele utilizate pentru evaluarea comparativă a candidaților eligibili la funcțiile de Director General și Director ale FGCR.

Metodologia se aplică împreună cu Profilul funcției și Matricea de evaluare aferente fiecărui rol și urmărește asigurarea unei evaluări obiective, comparabile, documentate și trasabile.

Evaluarea se realizează în două etape: evaluarea candidaților din lista lungă și evaluarea finală a candidaților din lista scurtă.

2. Principiile evaluării

- a. se evaluează exclusiv criteriile și indicatorii stabiliți anterior publicării anunțului de selecție;
- b. tuturor candidaților la aceeași funcție li se aplică aceleași criterii, ponderi, scală și reguli de calcul;
- c. fiecare punctaj este fundamentat prin dovezi verificabile rezultate din documente, interviuri, declarația de intenție și celelalte instrumente aprobate;
- d. condițiile minime obligatorii de eligibilitate nu se punctează;
- e. nivelul unei competențe care depășește cerința minimă poate fi valorificat numai dacă matricea prevede această evaluare;
- f. aceeași experiență sau competență nu se punctează de două ori decât dacă sunt evaluate dimensiuni distincte, prevăzute explicit în matrice;
- g. evaluarea se documentează suficient pentru a permite reconstruirea raționamentului care a condus la punctaj.

3. Scala de evaluare

Scor	Nivel	Descriere	Echivalent din pondere
0	Nedemonstrat	Nu există dovezi relevante sau informațiile disponibile nu permit evaluarea competenței.	0%
1	Insuficient	Dovezile sunt limitate, marginal relevante sau sub nivelul necesar rolului.	20%
2	Parțial	Competența este demonstrată incomplet; anvergura sau rezultatele sunt sub nivelul așteptat.	40%
3	Adecvat	Competența este demonstrată la nivelul necesar exercitării rolului, cu exemple relevante.	60%

4	Puternic	Competența este demonstrată la nivel superior, în contexte complexe și cu rezultate clare.	80%
5	Exceptional	Competența este demonstrată constant la nivel executiv ridicat, în contexte comparabile și cu impact major.	100%

Formula de calcul a punctajului ponderat: $(\text{scor acordat} / 5) \times \text{ponderea criteriului}$.

4. Etapa I – Evaluarea candidaților din lista lungă

Evaluarea din lista lungă este realizată de expertul independent ARC Consulting, sub coordonarea CNR, și include evaluarea documentară și interviul preliminar.

Pentru fiecare candidat se întocmește o fișă individuală de evaluare, iar rezultatele sunt centralizate distinct pentru funcția de Director General și funcția de Director.

În cadrul Etapei I, punctajele pe criterii pot fi revizuite și consolidate pe baza informațiilor rezultate succesiv din evaluarea documentară și interviul preliminar

Etapa I se finalizează prin stabilirea punctajului aferent evaluării candidaților din lista lungă și prin constituirea listei scurte. Punctajul obținut în Etapa I devine definitiv la momentul constituirii listei scurte și nu se recalculează în etapa finală

4.1. Evaluarea documentară

Evaluarea documentară urmărește aprecierea duratei, nivelului, relevanței și complexității experienței demonstrate, precum și a rezultatelor profesionale și manageriale.

Evaluatorul va indica, pentru fiecare criteriu, documentul sau informația care fundamentează scorul și va evita utilizarea unor afirmații generale nesustținute prin dovezi.

Clarificările admise în această etapă pot explica sau confirma informații deja existente la data-limită de depunere, fără modificarea substanței candidaturii.

4.2. Interviul preliminar

Interviul preliminar are rolul de a valida și aprofunda informațiile din dosarul de candidatură și de a evalua competențe care nu pot fi apreciate suficient numai prin analiza documentară.

Pentru candidații la aceeași funcție se utilizează un nucleu comun de întrebări, structurat pe criteriile aferente Etapei I. Pot fi adresate întrebări suplimentare individualizate pentru clarificarea experienței candidatului, fără introducerea unor criterii noi.

Durata orientativă recomandată a interviului preliminar este de 45–60 de minute.

5. Fișa de evaluare documentară – model

Candidat: _____

Funcția: ☐ Director General ☐ Director

Evaluator: _____

Data evaluării: _____

Nr.	Criteriu	Pondere	Dovezi analizate	Scor 0–5	Punctaj ponderat	Justificare sintetică

Punctaj evaluare documentară / componentă Etapa I: _____

Observații

relevante:

6. Fișa interviului preliminar – model

Candidat: _____

Funcția: ☐ Director General ☐ Director

Data / ora: _____

Intervievator(i): _____

Nr.	Criteriu / competență	Întrebare / temă	Dovezi / exemple din răspuns	Scor 0–5	Observații

Punctaj interviu preliminar / componentă Etapa I: _____

Aspecte care necesită verificare suplimentară în etapa finală: _____

7. Centralizator Etapa I – model

Candidat	Evaluare documentară	Interviu preliminar	Punctaj Etapa I	Prag îndeplinit	Observații

Prag aplicabil: conform Matricei aferente funcției.

Lista scurtă este întocmită de CNR pe baza rezultatelor și documentației tehnice de fundamentare, potrivit Procedurii.

Odată cu întocmirea listei scurte, evaluarea aferentă Etapei I se consideră închisă. Punctajele obținute în această etapă se păstrează ca atare și constituie prima componentă a punctajului final al candidatului.

8. Etapa II – Evaluarea candidaților din lista scurtă

Evaluarea finală este realizată de CNR, cu suportul tehnic și metodologic al ARC Consulting, și cuprinde evaluarea declarației de intenție și interviul final.

Scopul etapei este aprecierea capacității candidatului de a exercita efectiv mandatul, a judecății executive, a viziunii strategice, a comportamentelor de leadership și a adecvării la responsabilitățile specifice funcției.

În Etapa II se evaluează exclusiv criteriile aferente etapei finale, pe baza declarației de intenție și a interviului final, potrivit Matricei funcției. Prin excepție, pentru funcția de Director, criteriul „Specializări sau certificări profesionale active” se punctează pe baza documentului depus la dosarul de candidatură, potrivit Anexei nr. 4. În cadrul Etapei II, punctajele pe criterii pot fi revizuite și consolidate pe baza declarației de intenție și a interviului final. Etapa II nu determină reevaluarea și nu modifică punctajele acordate în Etapa I.

Punctajul final al candidatului rezultă din însumarea punctajului definitiv obținut în Etapa I cu punctajul obținut în Etapa II

8.1. Evaluarea declarației de intenție

Declarația de intenție se evaluează exclusiv pe baza criteriilor și ponderilor prevăzute în Matricea funcției.

Evaluatorii vor aprecia calitatea diagnosticului, relevanța priorităților, coerența dintre obiective și măsuri, realismul planului, orientarea către rezultate și integrarea riscului, guvernanței și performanței în abordarea propusă.

8.2. Interviul final

Interviul final urmărește validarea și aprofundarea elementelor din dosar, evaluarea anterioară și declarația de intenție.

Pentru aceeași funcție se utilizează aceleași domenii principale de evaluare. Pot fi folosite întrebări comportamentale, situaționale și strategice, precum și mini-scenarii relevante pentru FGCR.

Durata orientativă recomandată a interviului final este de 60–90 de minute.

9. Fișa de evaluare a declarației de intenție – model

Candidat: _____

Funcția: ☐ Director General ☐ Director

Evaluator(i): _____

Data evaluării: _____

Nr.	Criteriu	Pondere	Elemente observate	Scor 0–5	Punctaj ponderat

Punctaj declarație de intenție: _____

Puncte forte: _____

Riscuri / rezerve: _____

10. Fișa interviului final – model

Candidat: _____

Funcția: ☐ Director General ☐ Director

Data / ora: _____

Membrii CNR / participanți: _____

Expert independent: ARC Consulting

Nr.	Criteriu / competență	Întrebare / scenariu	Dovezi / exemple	Scor 0–5	Punctaj ponderat	Observații

Punctaj interviu final: _____

Concluzie sintetică: _____

11. Ghid orientativ de interviu

Întrebările concrete se adaptează funcției și candidatului, însă nucleul de evaluare trebuie să rămână comparabil. Exemple de teme:

- descrieți o decizie executivă dificilă în care ați echilibrat creșterea cu riscul și conformitatea;

- b. prezentați un exemplu de transformare sau schimbare organizațională pe care ați condus-o și rezultatele obținute;
- c. cum ați traduce direcțiile unui Consiliu de Administrație în obiective măsurabile și mecanisme de execuție;
- d. cum ați aborda o deteriorare semnificativă a calității portofoliului și ce informații ați solicitat înainte de decizie;
- e. descrieți o situație în care ați avut o opinie diferită de board/acționari și cum ați gestionat relația;
- f. care ar fi primele trei priorități pentru primele 100 de zile și ce indicatori ați utiliza pentru a măsura progresul;
- g. pentru Director: cum ați organiza controlul financiar, lichiditatea, raportarea și relația cu auditul într-un IFN cu activitate de garantare;
- h. pentru Director General: cum ați integra riscul, conformitatea, strategia și dezvoltarea produselor într-un model de guvernanță coerent.

12. Reguli de acordare și consolidare a punctajelor

Punctajele Etapei I și Etapei II se stabilesc separat. După finalizarea Etapei I și constituirea listei scurte, punctajul acestei etape nu mai poate fi modificat ca urmare a informațiilor sau evaluărilor din Etapa II. Informațiile obținute în etapa finală sunt utilizate exclusiv pentru criteriile și punctajele aferente Etapei II.

În Etapa I, atunci când evaluarea este realizată de mai multe persoane din partea expertului independent, eventualele diferențe de apreciere sunt analizate și calibrate înainte de finalizarea etapei, iar în centralizator se înscrie un singur scor consolidat pentru fiecare criteriu.

În Etapa II, evaluarea realizată de CNR, aprecierile individuale ale membrilor au caracter pregătitor și nu se introduc ca atare în formula de calcul a rezultatului candidatului. După analiza și discutarea dovezilor relevante, CNR stabilește pentru fiecare criteriu un singur scor consolidat, pe scala 0–5, care reprezintă punctajul oficial al candidatului pentru criteriul respectiv. Scorul consolidat se stabilește prin deliberarea CNR, pe baza criteriilor, indicatorilor și dovezilor prevăzute în matrice, și se consemnează împreună cu o justificare sintetică. Nu se calculează automat media aritmetică a scorurilor individuale ale membrilor. În cazul în care membrii CNR nu ajung la un consens asupra scorului consolidat, acesta se stabilește potrivit regulilor de deliberare și adoptare a deciziilor aplicabile CNR, iar opiniile divergente relevante se consemnează în documentele evaluării

Scorul final al candidatului se calculează potrivit Matricei funcției și este însoțit de o concluzie calitativă privind punctele forte, riscurile și adecvarea generală.

Formula de consolidare este:

$$\text{Punctaj final} = \text{Punctaj Etapa I} + \text{Punctaj Etapa II}$$

13. Fișa finală de evaluare – model

Componentă	Punctaj/punctaj maxim	Punctaj candidat	Observații
Etapa I – lista lungă	45		

Etapa II – lista scurtă	55		
TOTAL	100		

Puncte forte cheie:

1. _____
2. _____
3. _____

Riscuri / arii de rezervă:

1. _____
2. _____

Concluzie privind adecvarea la profil: _____

14. Centralizatorul final – model

Candidat	Etapa I	Etapa II	Punctaj final	Nivel de adecvare	Observații

15. Trasabilitatea și păstrarea documentelor de evaluare

Fișele individuale, notele de interviu, centralizatoarele și justificările punctajelor fac parte din documentația procedurii și se păstrează în condițiile prevăzute de Procedură.

Evaluatorii trebuie să evite formulările discriminatorii, aprecierile privind aspecte personale nerelevante pentru rol și orice referire la criterii care nu fac parte din documentația aprobată.

Înregistrarea audio/video a interviurilor poate fi realizată numai dacă este prevăzută și comunicată în prealabil, cu respectarea cerințelor legale privind protecția datelor.

16. Relația cu celelalte anexe

Prezenta metodologie se interpretează împreună cu Anexele nr. 1 și 2 – Profilurile funcțiilor, Anexele nr. 3 și 4 – Matricele de evaluare și Anexa nr. 9 – Structura declarației de intenție.

În cazul unei neconcordanțe între prezenta metodologie și matricea funcției, prevalează regulile aprobate în matrice, în măsura în care acestea sunt compatibile cu Procedura și cadrul legal aplicabil.