

**ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ**  
**“Sanatate Asigurata prin Apa Curata”**

Giurgiu, Str. Bucuresti, bl. 114, sc. B, Mezanin, tel./fax – 0246 708897,  
e-mail: [cjgrapa@yahoo.com](mailto:cjgrapa@yahoo.com), [www.adiapagiurgiu.ro](http://www.adiapagiurgiu.ro)

**HOTĂRÂRE**

**cu privire la aprobarea Proiectului Profilului Consiliului de Administratie al Societatii Apa Service SA Giurgiu – mandatul 2026-2030**

Având în vedere:

- Hotararea AGA a ADI „Sanatate Asigurata prin Apa Curata” nr. 18 din 29.12.2025;
- Procesul verbal nr. 3 al sesiunii Adunării Generale a Asociațiilor din data de 28.04.2026; și văzând prevederile:
- OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice;
- Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 51/2006 privind serviciile comunitare de utilități publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 241/2006 privind serviciul public de alimentare cu apă și canalizare,

Adunarea Generală a Asociației de Dezvoltare Intercomunitară “Sănătate Asigurată prin Apă Curată”

**HOTĂRĂȘTE**

**Art.1.** – Se aproba Proiectul Profilului Consiliului de Administratie al Societatii Apa Service SA Giurgiu – mandatul 2026-2030 ;

**Art.2.** – Prezenta hotărâre va fi comunicată către A.M.E.P.I.P., O.R. Apa Service SA și către toți membri Asociației de Dezvoltare Intercomunitară “Sănătate Asigurată prin Apă Curată” de către aparatul tehnic al Asociației.



PREȘEDINTE,

DUMITRESCU Silviu Andrei

SECRETAR DE ȘEDINȚĂ  
PANĂ Gheorghe

Giurgiu, 28.04.2026  
Nr. 10

Adoptată în sesiunea din data de **28.04.2026**, cu un număr de <sup>25</sup>... voturi „pentru” din numărul de <sup>23</sup>... membri ai Asociației, prezenți la Adunarea Generală a Asociațiilor

**PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE  
AL SOCIETĂȚII APĂ SERVICE S.A. GIURGIU  
Mandatul 2026–2030**

***PREAMBUL***

*Prezentul document reprezintă proiectul Profilului Consiliului de administrație al APA SERVICE S.A. GIURGIU , elaborat de autoritatea publică tutelară, în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Anexei nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.*

*Prezentul proiect este întocmit în vederea publicării pe pagina de internet a autorității publice tutelare, pe pagina de internet a societății și a transmiterii către AMEPIP, pentru formularea de propuneri, în condițiile art. 12 alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023.*

*Profilul Consiliului de administrație face parte din componenta integrală a planului de selecție și va fi aprobat împreună cu aceasta, în condițiile art. 12 alin. (3) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023.*

*Profilul candidatului se elaborează distinct, pe baza prezentului profil al consiliului, pentru fiecare categorie de post supus selecției.*

## INTRODUCERE

Prezentul **Profil al Consiliului de administrație** al APA SERVICE S.A. GIURGIU pentru mandatul **2026–2030** este elaborat în temeiul prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011.

Profilul Consiliului de administrație este elaborat de autoritatea publică tutelară, prin structura de guvernanta corporativă, potrivit art. 12 alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023.

În conformitate cu art. 13 alin. (1) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului se fundamentează pe:

- a) analiza cerințelor contextuale;
- b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care aceasta face parte.

Potrivit art. 13 alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului **trebuie să cuprindă cel puțin:**

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) gruparea criteriilor pentru analiza comparativă;
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

Prezentul Profil al Consiliului de administrație include și **matricea profilului consiliului**, ca instrument de analiză și evaluare colectivă a candidaților.

Profilul consiliului se fundamentează pe analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, pe scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare și pe obiectivele strategice ale societății, având rolul de a defini capacitățile, competențele, trăsăturile și condițiile care trebuie asigurate la nivel colectiv în viitoarea componență a Consiliului de administrație.

În aplicarea acestor repere, prezentul document urmărește să stabilească, în mod coerent și proporțional, ce trebuie să acopere Consiliul de administrație al APĂ SERVICE S.A. GIURGIU la nivel colectiv, precum și modul în care aceste cerințe sunt transpuse în matricea profilului consiliului.

### A. ANALIZA CERINȚELOR CONTEXTUALE ALE ÎNTREPRINDERII PUBLICE, ÎN GENERAL, ȘI ALE CONSILIULUI, ÎN PARTICULAR

#### 1. CONTEXTUL ORGANIZAȚIONAL AL APA SERVICE S.A. GIURGIU

Societatea APA SERVICE S.A. desfășoară activitate în **regim de serviciu public**, în domeniul **captării, tratării și distribuției de apă potabilă**, având rolul de a asigura alimentarea cu apă la nivelul Municipiului și al județului Giurgiu.

**Contextul operațional** al societății este caracterizat de:

- a) exploatarea serviciului public de distribuție a apei;
- b) necesitatea menținerii și modernizării infrastructurii;

- c) obligația de a utiliza eficient compensațiile, diferențele de tarif și celelalte resurse financiare;
  - d) necesitatea realizării investițiilor aprobate și a continuării proceselor de modernizare și digitalizare;
  - e) nevoia de creștere a eficienței operaționale și de consolidare a guvernantei corporative.
- Pe baza acestor elemente, **cerințele contextuale relevante** pentru mandatul 2026–2030 vizează:

- a) asigurarea unui serviciu public de distribuție a apei, continuu, accesibil și eficient;
- b) modernizarea activității societății și creșterea calității serviciilor oferite consumatorilor;
- c) creșterea eficienței economice și utilizarea prudentă a resurselor;
- d) susținerea investițiilor, a digitalizării și a modernizării tehnice;
- e) întărirea controlului intern, a managementului riscurilor, a auditului și a conformității;
- f) consolidarea guvernantei corporative și profesionalizarea actului de administrare.

Prin urmare, contextul organizațional al APA SERVICE S.A. GIURGIU impune configurarea unui consiliu capabil să exercite o supraveghere reală și competență asupra activității societății, să înțeleagă specificul serviciului public prestat, să monitorizeze performanța economico-financiară și operațională, să susțină investițiile și modernizarea, precum și să asigure consolidarea controlului intern, a managementului riscurilor, a auditului și a conformității.

**Tabelul nr. 1 – Sinteza cerințelor contextuale relevante**

<b>Domeniu contextual</b>	<b>Elemente relevante pentru APA SERVICE S.A.</b>	<b>Implicații pentru profilul consiliului</b>
<b>Serviciu public</b>	operarea serviciilor de alimentare cu apă și canalizare;	necesitatea unor competențe de strategie, supraveghere și înțelegere a serviciului public
<b>Operațional</b>	gestionarea, dirijarea, întreținerea și operarea efectivă a infrastructurii tehnice	utilitatea competențelor sectoriale și operaționale la nivelul consiliului
<b>Financiar</b>	compensații; diferențe de tarif; presiune pe eficiență economică	competențe financiar-contabile, control intern și audit
<b>Investițional</b>	modernizare; digitalizare; infrastructură; eficiență energetică	competențe privind investițiile, proiectele și monitorizarea performanței
<b>Guvernanță</b>	întreprindere publică; transparență; control; conformitate	accent pe guvernanță corporativă, integritate, independență și responsabilitate

### **1.1.Provocările mandatului 2026–2030**

Pentru mandatul 2026–2030, principalele provocări relevante pentru activitatea Consiliului de administrație al APA SERVICE S.A. GIURGIU sunt următoarele:

- a) asigurarea continuității, regularității, siguranței și accesibilității serviciului public;
- b) menținerea și creșterea calității serviciilor oferite utilizatorilor;
- c) utilizarea eficientă și prudentă a resurselor financiare, inclusiv a compensațiilor și a celorlalte surse de finanțare;
- d) susținerea investițiilor necesare modernizării, infrastructurii și proceselor operaționale;
- e) accelerarea digitalizării și a măsurilor de eficientizare operațională;
- f) consolidarea controlului intern, a managementului riscurilor, a auditului și a conformității;
- g) întărirea guvernantei corporative și profesionalizarea actului de administrare.

Aceste provocări justifică necesitatea unei componente a consiliului care să asigure, la nivel colectiv, competențe complementare de strategie, guvernanta, supraveghere, performanță, risc, control intern, conformitate, audit și înțelegere a specificului operațional al societății.

## **2. ROLUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

Consiliul de administrație al APA SERVICE S.A. GIURGIU asigură administrarea societății, stabilește direcțiile principale de activitate și dezvoltare, supraveghează conducerea executivă și monitorizează îndeplinirea obiectivelor strategice și a indicatorilor de performanță, în concordanță cu scrisoarea de așteptări, cu actul constitutiv al societății și cu cadrul legal aplicabil.

În exercitarea mandatului său, Consiliul de administrație trebuie să contribuie la asigurarea unui serviciu public de operare a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare sigur, continuu, accesibil, eficient și sustenabil, în corelare cu obligațiile de serviciu public asumate de societate, cu politica investițională a autorității publice tutelare și cu cerințele de guvernanta corporativă aplicabile întreprinderilor publice.

Consiliul de administrație trebuie să acționeze în interesul societății, cu prudența și diligența unui bun administrator, să asigure un cadru real de supraveghere a conducerii executive și să contribuie la menținerea echilibrului dintre continuitatea activității societății, calitatea serviciului public prestat și atingerea obiectivelor de performanță.

În mod concret, Consiliul de administrație trebuie să fie capabil:

- a) să aprobe și să monitorizeze direcțiile strategice de dezvoltare ale societății;
- b) să supravegheze conducerea executivă și să evalueze performanța directorului general;
- c) să aprobe și să urmărească programul de investiții al societății;
- d) să monitorizeze performanța economico-financiară și operațională;
- e) să asigure cadrul de control intern, management al riscurilor, conformitate și integritate;
- f) să urmărească respectarea obligațiilor de serviciu public și a exigențelor de calitate, siguranță și accesibilitate;

În considerarea numărului de 3 membri ai Consiliului de administrație, este necesar ca viitoarea componentă să fie una echilibrată și complementară, astfel încât fiecare membru să contribuie

efectiv la capacitatea colectivă de administrare, iar, împreună, membrii consiliului să poată acoperi în mod real și funcțional toate domeniile esențiale pentru buna guvernare a societății.

### 3. COMPONENTA CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Componenta Consiliului de administrație al APA SERVICE S.A. GIURGIU se stabilește cu respectarea prevederilor art. 28 din O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Consiliul de administrație este format din **3 membri**.

Fiecare membru al Consiliului de administrație trebuie:

- a) să aibă **studii superioare** finalizate cel puțin cu diplomă de licență;
- b) să dovedească **experiență de minimum 7 ani** în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății;
- c) să dovedească **experiență de minimum 3 ani** în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome.

În structura Consiliului de administrație poate fi inclus **cel mult 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, în condițiile legii.

**Majoritatea** membrilor Consiliului de administrație trebuie să fie formată din administratori **neexecutivi și independenți**, în înțelesul legii.

Selecția membrilor Consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, iar, **în măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit legii, cel puțin o treime din totalul administratorilor trebuie să aparțină genului subreprezentat.**

Componenta Consiliului de administrație trebuie să fie alcătuită astfel încât membrii să poată acționa independent și critic în relația cu managementul executiv, formând, totodată, o structură colectivă omogenă și complementară din perspectiva funcțiilor de administrare și supraveghere.

În cazul APA SERVICE S.A. GIURGIU, având în vedere numărul de 3 membri ai consiliului, este esențial ca structura acestuia să fie configurată astfel încât, la nivel colectiv, să asigure:

- a) capacitate de orientare strategică și de supraveghere a conducerii executive;
- b) capacitate de monitorizare a performanței economico-financiare și operaționale;
- c) capacitate de gestionare a riscurilor, de control intern și conformitate;
- d) competențele necesare funcționării comitetului de audit;
- e) înțelegerea adecvată a specificului serviciului public prestat de societate.

Nu este necesar ca fiecare membru al consiliului să dețină, în mod individual, toate competențele relevante pentru activitatea societății, însă este necesar ca, împreună, membrii consiliului să asigure acoperirea colectivă a acestora.

Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator următoarele persoane:

- a. senatorii;
- b. deputații;
- c. membrii Guvernului;
- d. prefecții și subprefecții;

- e.primarii și viceprimarii;
- f.persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
- g.persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- h.persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i.persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Administrație Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Administrație a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

**Tabelul nr. 2 – Structura urmărită a Consiliului de administrație**

Element	Cerință / orientare
<b>Număr membri</b>	3
<b>Tipul consiliului</b>	majoritar neexecutiv și independent
<b>Echilibru profesional</b>	structură mixtă și complementară
<b>Recomandare sectorială</b>	este recomandat ca cel puțin un membru să aibă experiență/competențe în domeniul specific APA SERVICE S.A.
<b>Recomandare experiență privată</b>	este recomandat ca cel puțin un membru să aibă experiență relevantă în mediul privat
<b>Cerință de audit</b>	la nivelul consiliului trebuie asigurată competența specifică pentru comitetul de audit

#### **4. STRUCTURA POSTURILOR SUPUSE SELECȚIEI**

În cadrul prezentei proceduri sunt scoase la selecție 3 posturi de administrator, după cum urmează:

**A) 2 POSTURI DE ADMINISTRATOR – PROFIL GENERAL;**

**B) 1 POST DE ADMINISTRATOR – PROFIL AUDITOR.**

Posturile de **administrator – profil general** urmăresc acoperirea competențelor generale necesare administrării și supravegherii societății, respectiv competențe de guvernare corporativă, strategie, management, control intern, managementul riscului, conformitate, juridic și performanță.

Postul de **administrator – profil auditor** urmărește acoperirea necesității legale și funcționale privind existența, la nivelul consiliului, a competențelor specifice financiar-contabile și/sau de audit statutar, necesare constituirii și funcționării comitetului de audit.

Această structură urmărește ca, la nivel colectiv, Consiliul de administrație rezultat să acopere atât competențele generale de administrare și supraveghere, cât și competențele specifice necesare APĂ SERVICE S.A. GIURGIU

Structura de mai sus nu reprezintă o împărțire rigidă a atribuțiilor între membri, ci o arhitectură funcțională a viitorului consiliu, urmărită de autoritatea publică tutelară pentru asigurarea unei acoperiri colective adecvate a competențelor necesare administrării APA SERVICE S.A. GIURGIU

**Tabelul nr. 3 – Structura posturilor supuse selecției**

Post	Tip profil	Rol principal în arhitectura consiliului
Post 1	Administrator – <i>profil general</i>	acoperirea competențelor generale de administrare, strategie, guvernare, performanță
Post 2	Administrator – <i>profil general</i>	acoperirea competențelor generale de administrare, risc, control, conformitate, supraveghere
Post 3	Administrator – <i>profil auditor</i>	acoperirea competențelor financiar-contabile și/sau de audit statutar necesare comitetului de audit

## 5. CONDIȚII GENERALE ȘI SPECIFICE DE ELIGIBILITATE

În vederea participării la procedura de selecție, candidații trebuie să îndeplinească cerințele generale și specifice de eligibilitate prevăzute de lege și de documentele procedurii.

Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator persoanele aflate în situațiile de excludere prevăzute de art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011 și de legislația aplicabilă.

Candidații trebuie să îndeplinească, **în mod cumulativ**, cel puțin următoarele condiții:

- a) să aibă capacitate deplină de exercițiu;
- b) să aibă stare de sănătate corespunzătoare exercitării funcției;
- c) să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență;
- d) să dovedească experiență de minimum 7 ani în domeniile prevăzute de lege;
- e) să dovedească experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome;
- f) să nu se afle în situații de incompatibilitate, interdicție sau conflict de interese;
- g) să nu aibă înscrieri incompatibile în cazierul judiciar și fiscal;
- h) să respecte dispozițiile art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011 privind cumulul de mandate;
- i) să îndeplinească toate celelalte condiții de eligibilitate prevăzute în anunțul de selecție și în documentele procedurii.

În cazul funcționarilor publici sau al personalului din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, sunt aplicabile dispozițiile legale speciale privind participarea *într-un singur* consiliu de administrație sau de supraveghere al unei întreprinderi publice, după caz.

Pentru postul de administrator – profil auditor, candidatul trebuie să îndeplinească și cerința specifică suplimentară stabilită prin documentele procedurii, respectiv să fie *auditor financiar* sau să dețină *experiența prevăzută de lege în audit statutar*, dovedită cu documente justificative.

**Tabelul nr. 4 – Condiții generale și specifice de eligibilitate**

Condiție	Aplicabilitate	Observații
Studii superioare finalizate cu diplomă de licență	toate posturile	condiție minimă legală
Experiență relevantă de minimum 7 ani	toate posturile	potrivit art. 28 alin. (3)
Experiență de minimum 3 ani în conducere	toate posturile	potrivit art. 28 alin. (1)
Lipsa incompatibilităților/conflictelor de interese	toate posturile	condiție eliminatorie
Lipsa înscrierilor incompatibile în caziere	toate posturile	condiție eliminatorie
Respectarea limitelor privind cumulul de mandate	toate posturile	art. 33 O.U.G. nr. 109/2011
Cerință specifică audit	doar postul de administrator – profil auditor	auditor financiar sau experiență relevantă în audit statutar

Îndeplinirea condițiilor generale și specifice de eligibilitate constituie premisa participării la procedura de selecție, dar nu echivalează, prin ea însăși, cu adecvarea candidatului la profilul consiliului sau la profilul postului. Evaluarea adecvării se realizează distinct, prin raportare la criteriile stabilite în profilul consiliului, în profilul candidatului și în matricea aferentă procedurii.

## 6. PROFILUL CONSILIULUI ȘI PROFILUL CANDIDATULUI

Profilul consiliului cuprinde setul de competențe, capacități, trăsături și condiții care trebuie asigurate la nivel colectiv în cadrul Consiliului de administrație, având în vedere contextul organizațional al societății, scrisoarea de așteptări și obiectivele relevante pentru mandatul 2026–2030.

Profilul consiliului are caracter colectiv și urmărește configurarea unei structuri de administrare capabile să răspundă, în mod adecvat, cerințelor de strategie, guvernare, supraveghere, performanță, risc, control intern, conformitate, audit și înțelegere a specificului activității societății.

Profilul candidatului are caracter individual și se elaborează distinct, în raport cu profilul consiliului și cu structura posturilor supuse selecției. Acesta descrie cerințele specifice pe care candidatul trebuie să le demonstreze pentru postul pentru care candidează, atât sub aspectul rolului urmărit în arhitectura consiliului, cât și sub aspectul criteriilor de selecție aplicabile.

La constituirea profilului membrilor consiliului se au în vedere, în principal, următoarele cerințe:

- a) să dețină minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesare exercitării mandatului de administrator;
- b) să cunoască responsabilitățile funcției și să poată contribui la formularea unei perspective pe termen mediu și lung;

- c) să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de întregul consiliu și de a acționa cu integritate și independență de judecată;
- d) să dețină aptitudinile necesare pentru critică constructivă, muncă în echipă, comunicare, analiză, sinteză și luare de decizii.

Prezentul document reglementează profilul consiliului. Profilul candidatului pentru fiecare categorie de post se elaborează într-un document distinct.

## **B. MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**

Profilul consiliului include și matricea consiliului de administrație, care reprezintă expresia capacităților pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, trăsături și alte condiții care trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

Matricea profilului consiliului reprezintă instrumentul prin care autoritatea publică tutelată transpune în mod concret cerințele stabilite în profilul consiliului. Aceasta definește competențele, trăsăturile și condițiile necesare candidaților pentru funcția de membru al Consiliului de administrație și diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și cele opționale.

Criteriile obligatorii reprezintă competențele și trăsăturile care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri ai consiliului pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

Criteriile opționale reprezintă competențele și trăsăturile care pot fi îndeplinite doar de unii dintre membrii consiliului, fără a fi impuse tuturor, iar pentru acestea nu este stabilit un nivel minim de competență obligatoriu pentru întreaga componență a consiliului.

### **1. CRITERIILE DE SELECȚIE**

Criteriile de selecție pentru membrii Consiliului de administrație al APA SERVICE S.A. GIURGIU sunt grupate în următoarele categorii:

#### **A. Competențe**

- a) competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernare corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și național / internațional;
- f) competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, după caz;
- g) alte competențe relevante pentru specificul societății.

#### **B. Trăsături**

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) alinierea cu scrisoarea de așteptări;
- g) alte trăsături relevante pentru specificul societății, după caz.

#### **C. Alte criterii**

- a) rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat

- mandatul de administrator sau de director;
- b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- c) criteriile de gen;
- d) criteriile suplimentare, în funcție de specificitatea societății și de prevederile legale aplicabile.

## 2. DESCRIEREA MATRICEI

### Descrierea coloanelor matricei

**Criterii** – reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din profilul consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

**Obligativ (Oblig.) sau Opțional (Opt.)** – stipulează dacă pentru evaluare este necesar un anumit criteriu sau nu.

**Ponderea (0–1)** – indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

**Candidați nominalizați** – numele complet al candidaților propuși, ordonați alfabetic.

### Totaluri

1. **Total** – valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți candidații nominalizați;
2. **Total ponderat** – valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu, calculată ca suma punctajelor multiplicată cu ponderea criteriului;
3. **Pragul minim colectiv** – nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg;
4. **Pragul curent colectiv** – nivel procentual calculat ca raport între total și produsul dintre numărul candidaților sau membrilor și punctajul maxim.

**Grila de punctaj a criteriilor** – îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

### Descrierea rândurilor matricei

**Competențe** – combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator.

**Trăsături** – o calitate distinctă sau caracteristică a individului.

**Alte condiții eliminatorii** – reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite, respectiv care sunt interzise.

**Subtotal** – punctajul total pentru candidații nominalizați individual pe grupuri de criterii.

**Subtotal ponderat** – însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

**Total** – valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidații nominalizați individual.

**Total ponderat** – suma subtotalurilor ponderate.

**Clasament** – clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

**Tabelul nr. 5 – Structura matricei profilului consiliului**

Element al matricei	Conținut
<b>A. Criterii</b>	categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții
<b>B. Oblig./Opt.</b>	încadrarea criteriilor în obligatorii sau opționale
<b>C. Ponderea 0–1</b>	importanța relativă a criteriului
<b>D. Candidați nominalizați</b>	candidații evaluați în procedură
<b>E. Totaluri</b>	total, total ponderat, prag minim colectiv, prag curent colectiv
<b>F. Grila de punctaj</b>	niveluri de evaluare de la 1 la 5, potrivit grilei comune

În prezenta procedură, matricea profilului consiliului este utilizată pentru evaluarea candidaților participanți la selecție.

### **3. CRITERIILE FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI – DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI**

În conformitate cu Anexa nr. 1a la H.G. nr. 639/2023, criteriile folosite în cadrul matricei trebuie să fie descrise și asociate cu indicatori, care sunt utilizați pentru evaluarea candidaților. Pentru societatea **APA SERVICE S.A.**, descrierea criteriilor din matrice se realizează prin raportare la:

- a) serviciul public de furnizare a apei;;
- b) obligațiile contractuale ce derivă din contractul de delegare;
- c) necesitatea de a asigura regularitate, continuitate, siguranță și accesibilitate;
- d) obligațiile privind utilizarea eficientă a compensațiilor și a resurselor;
- e) obiectivele de modernizare, digitalizare, eficiență și sustenabilitate;
- f) cerințele de control intern, audit, conformitate și management al riscurilor.

În mod special, în cadrul matricei vor fi urmărite:

- a) competențele de strategie și guvernanta;
- b) competențele economico-financiare și de audit;
- c) competențele de risc, control intern și conformitate;
- d) competențele de analiză, decizie și comunicare;
- e) trăsăturile de integritate, independență și reputație profesională.

### **4. GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR**

Grila de punctaj a competențelor este instrumentul utilizat pentru măsurarea abilității unei persoane de a-și demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „nivel de bază” la „expert”.

**Tabelul nr. 6 – Grila de punctaj a competențelor**

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	<b>Competent</b>	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	<b>Avansat</b>	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. A oferit idei practice și perspective relevante la nivel de guvernare și de conducere executivă superioară. Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	<b>Expert</b>	Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de 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 consiliu, organizație și/sau alte organizații.

## 5. MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII APA SERVICE S.A.

### ➤ COMPETENȚE

Criteria	Oblig. / Opt.	Pondere	Cand 1	Cand 2	Cand 3	Cand 4	Cand 5	Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
<b>1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice</b>											
1.1. Cunoașterea serviciului public de captare, tratare și distribuție a apei	Opt.	0,6								N/A	
1.2. Înțelegerea activității de exploatare, mentenanță și infrastructură de exploatare	Opt.	0,6								N/A	
1.3. Înțelegerea modernizării, digitalizării și mobilității urbane	Opt.	0,5								N/A	
<b>2. Competențe profesionale de importanță strategică</b>											

2.1. Viziune și planificare strategică	Oblig.	1,0								60%	
2.2. Capacitatea de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora	Oblig.	1,0								60%	
2.3. Managementul riscului și control intern	Oblig.	1,0								60%	
2.4. Finanțe și contabilitate	Oblig.	1,0								60%	
2.5. Audit statutar / comitet de audit / raportare financiară	Oblig.	1,0								60%	
2.6. Managementul investițiilor și al proiectelor	Oblig.	0,8								60%	
2.7. Cadrul juridic și de conformitate aplicabil societății	Oblig.	0,8								60%	
<b>3. Competențe de guvernanță corporativă</b>											
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	Oblig.	1,0								60%	
3.2. Rolul Consiliului de administrație	Oblig.	1,0								60%	
3.3. Monitorizarea performanței	Oblig.	0,8								60%	
<b>4. Competențe sociale și personale</b>											
4.1. Luarea deciziilor	Oblig.	1,0								60%	
4.2. Relații interpersonale	Oblig.	0,8								60%	
4.3. Negociere	Oblig.	0,8								60%	
4.4. Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1,0								60%	
<b>5. Experiență pe plan local și național / internațional</b>											
5.1. Experiență în organizații comparabile / servicii publice / organizații relevante	Opt.	0,6								N/A	
5.2. Experiență pe plan local / relație cu stakeholderi instituționali	Opt.	0,6								N/A	
<b>6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici și alte categorii de personal din autorități/instituții publice, după caz</b>											
6.1. Respectarea condițiilor și limitărilor legale speciale aplicabile, după caz	Oblig.	1,0								N/A	

➤ TRĂSĂTURI

Criterii	Oblig./ Opt.	Pondere	Cand. 1	Cand. 2	Cand. 3	Cand. 4	Cand. 5	Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
Reputație personală și profesională	Oblig.	1,0								60%	
Integritate	Oblig.	1,0								60%	
Independență	Oblig.	1,0								60%	
Expunere politică	Oblig.	1,0								N/A	
Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	0,8								60%	
Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig.	1,0								60%	

➤ **ALTE CRITERII / CONDIȚII ELIMINATORII**

Criterii	Oblig./ Opt.	Pondere	Cand. 1	Cand. 2	Cand. 3	Cand. 4	Cand. 5	Total	Total ponderat	Pragul minim colectiv	Pragul curent colectiv
Criterii de gen	Oblig.	1,0								N/A	
Număr de mandate	Oblig.	1,0								100%	
Înscrieri în cazierul judiciar și fiscal	Oblig.	1,0								100%	
Lipsa incompatibilităților și conflictelor de interese	Oblig.	1,0								100%	
Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director	Oblig.	1,0								100%	
Experiență în conducerea unei societăți / întreprinderi publice sau private / regii autonome	Oblig.	1,0								100%	
Studii superioare și experiență în domeniu	Oblig.	1,0								100%	
Cerința specifică pentru postul de administrator – profil auditor	Oblig.	1,0								100%	

### ➤ NOTĂ DE UTILIZARE A MATRICEI

Prezenta matrice este construită pentru procedura de selecție privind ocuparea a 3 posturi de administrator în cadrul Consiliului de administrație al APA SERVICE S.A. GIURGIU , respectiv 2 posturi de administrator – profil general și 1 post de administrator – profil auditor. Matricea urmărește, în principal, adecvarea colectivă a viitoarei componente a consiliului și, în mod complementar, adecvarea individuală a candidaților la structura funcțională a posturilor supuse selecției.

Experiența și/sau competențele specifice în domeniul de activitate al APA SERVICE S.A. GIURGIU sunt avute în vedere ca element de valoare adăugată pentru viitoarea componentă a consiliului, fără a constitui condiție obligatorie pentru toți membrii.

Cerința specifică aferentă postului de administrator – profil auditor are caracter distinct și se verifică în mod diferențiat în cadrul procedurii, potrivit documentelor de selecție și dispozițiilor legale aplicabile.

### ➤ REZUMAT AL PROFILULUI CONSILIULUI

Pentru mandatul 2026–2030, societatea APA SERVICE S.A. are nevoie de un Consiliu de administrație restrâns, funcțional și complementar, capabil să asigure, la nivel colectiv, orientare strategică, supraveghere efectivă a conducerii executive, monitorizarea performanței economico-financiare și operaționale, managementul riscurilor, control intern, conformitate și competențele necesare funcționării comitetului de audit.

În raport cu specificul societății, profilul consiliului urmărește configurarea unei structuri colective în care:

- a) două posturi de administrator – profil general să asigure acoperirea funcțiilor de strategie, guvernanta, supraveghere, performanță, risc, control intern și conformitate;
- b) un post de administrator – profil auditor să asigure competențele financiar-contabile și/sau de audit statutar necesare la nivelul consiliului și al comitetului de audit;
- c) viitoarea componentă a consiliului să poată înțelege și supraveghea adecvat specificul serviciului public prestat de societate;
- d) consiliul să funcționeze ca o structură de administrare profesionistă, responsabilă și independentă în raport cu managementul executiv.

Profilul consiliului nu presupune ca fiecare membru să dețină toate competențele relevante pentru activitatea societății, ci ca acestea să fie asigurate în mod echilibrat și coerent la nivel colectiv, prin complementaritatea membrilor.

Pe această bază, prezentul document stabilește cadrul de referință pentru elaborarea profilului candidatului, pentru evaluarea candidaților și pentru aprecierea adecvării viitoarei componente a Consiliului de administrație al APA SERVICE S.A. GIURGIU