

**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 guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare(OUG nr.109/2011), precum și ale H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare (HG nr.639/2023).

Prezentul proiect va fi publicat pe pagina de internet a autorității publice tutelare și pe pagina de internet a societății pentru formularea de propuneri în condițiile art. 12 alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023 și va fi transmis către AMEPIP.

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.

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, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare (OUG nr.109/2011), precum și ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (HG nr.639/2023).

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 bazează 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.

Profilul consiliului, conține în mod obligatoriu condițiile privind studiile și experiența prevăzute la art. 28 alin. (1) sau (1¹), după caz, și alin. (3) din OUG nr. 109/2011, în cazul întreprinderilor publice - societăți, precum și condițiile de eligibilitate prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și la art. 36 alin. (7) din același act normativ. Profilul consiliului cuprinde, după caz, descrierea pozițiilor de administrator care intră sub incidența prevederilor art. 28 alin. (5¹) din OUG nr. 109/2011.

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

Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale consiliului, în particular

1. Contextul organizațional al Apă 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 competentă 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.

Sinteza cerințelor contextuale relevante

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

Guvernanță	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 guvernanței corporative și profesionalizarea actului de administrare.

Aceste provocări justifică necesitatea unei componente a consiliului care să asigure, la nivel colectiv, competențe complementare de strategie, guvernanță, 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 guvernanță 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 componență 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. Componența consiliului de administrație

Componența Consiliului de administrație al APA SERVICE S.A. GIURGIU se stabilește cu respectarea prevederilor O.U.G. nr. 109/2011.

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, întreprinderi 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.**

Componența 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.

4. Condiții generale și specifice de participare

Condițiile generale sunt condiții aplicabile tuturor candidaților pentru postul de administrator. Toți candidații trebuie să le îndeplinească, în mod cumulativ.

Astfel, condițiile de participare generale pentru ocuparea celor 3 posturi de administrator al Societății Apa Service S.A. Giurgiu:

- a) cunosc limba română (scris și vorbit);
- b) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență;
- c) dovedesc experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății de minim 7 ani;
- d) dovedesc experiență de minim 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome (prin experiența în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România);
- e) nu se afla în niciuna dintre situațiile prevăzute la art.4, art.12 alin. (3), art.30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din OUG 109/2011;
- f) nu se află în situația prevăzută la art. 169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
- g) nu se afla în situația prevăzută în art. 73¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare; ;
- h) nu se afla în perioada de interdicție de 3 ani de a exercita o funcție publică din cele prevăzute la art.1 din Legea 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr.144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- i) calitatea de membru în Consiliul de administrație al Societății Apa Service S.A., nu este de natură să atragă o stare de incompatibilitate sau conflict de interese;
- j) au capacitate deplină de exercițiu;
- k) sunt apți din punct de vedere medical;

Condițiile de participare specifice:

ADMINISTRATOR A (1 post):

Pentru postul de Administrator A candidații trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții specifice:

- a)să fie autorizați ca auditor financiar și să fie înregistrați în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția **sau** să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România **sau** în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/ supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative;
- b)să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență;
- c)sa dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății de minimum 7 ani;
- d)sa dovedească experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome de minimum 3 ani.

ADMINISTRATOR B (2 posturi):

Pentru postul de Administrator B candidații trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții specifice:

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

5. 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, guvernanta, 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.

5.1. 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 criterii care trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

Matricea profilului consiliului reprezintă instrumentul prin care autoritatea publică tutelară transpune în mod concret cerințele stabilite în profilul consiliului. Aceasta definește competențele, trăsăturile și alte criterii 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.

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 ounctaj minim acceptat, obligatoriu pentru toți candidații.

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

5.2. 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 guvernare;
- 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.

5.3. 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”.

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 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	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 consiliu, organizație și/sau alte organizații.

Nr. Crt.	Criterii	Optional (opt)/Oblig atoriu (Oblig.)	Pondere (0-1)		Admin 1	Admin 2	Admin 3		TOTAL	Total ponderat	Prag minim Colectiv	Prag curent
A. COMPETENTE												
1.	Competențe specifice sectorului de activitate											
1.1	Cunoașterea serviciului public de captare, tratare și distribuție a apei	Oblig.	0,6								60%	
1.2	Înțelegerea activității de exploatare, mentenanță și infrastructură de exploatare	Oblig.	0,6								60%	
1.3	Înțelegerea modernizării, digitalizării și mobilității urbane	Opt.	0,5									
2.	Competențe profesionale de importanță strategică											
2.1	Viziune și planificare strategică	Oblig.	1								60%	
2.2	Capacitatea de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora	Oblig.	1								60%	
2.3	Managementul riscului și control intern	Opt.	1									
2.4	Managementul investițiilor și al proiectelor	Oblig.	0,8								60%	
2.5	Cadrul juridic și de conformitate aplicabil societății	Oblig.	0,8								60%	
3.	Competențe de guvernare corporativă											
3.1	Guvernanța întreprinderii publice	Oblig.	1								60%	
3.2	Rolul Consiliului de administrație	Oblig.	1								60%	
3.3	Monitorizarea performanței	Opt.	0,8									
4.	Competențe sociale și personale											
4.1	Luarea deciziilor	Oblig.	1								60%	
4.2	Relații interpersonale	Oblig.	0,8								60%	
4.3	Negociere	Oblig.	0,8								60%	
4.4	Capacitate de analiză și sinteză	Opt.	1									
5.	Experiență pe plan local și internațional											
5.1	Experiență în organizații comparabile / servicii publice / organizații relevante	Opt.	0,6									
5.2	Experiență pe plan local / relație cu stakeholderi instituționali	Oblig.	1								60%	
6	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											
6.1	Respectarea condițiilor și limitărilor legale speciale aplicabile, după caz	Oblig.	1								60%	

7.	Aliniere cu scrisoarea de așteptări											
7.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp (SMART), pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	Oblig.	1							60%		
7.2	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia	Oblig.	1							60%		
7.3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia	Oblig.	1							60%		
7.4	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	Oblig.	1							60%		
7.5	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	Oblig.	1							60%		
7.6	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	Oblig.	1							60%		
7.7	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții din surse proprii si din surse atrase aplicabilă societății	Oblig.	1							60%		
7.8	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	Oblig.	1							60%		
7.9	Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	Oblig.	1							60%		
7.10	Capacitatea de a propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Opt.	1									
7.11	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora	Opt.	1									
B. TRĂSĂTURI												
1.	Reputație personală și profesională	Oblig.	1							60%		
2.	Integritate	Oblig.	1							60%		

3.	Expunere politică	Oblig.	1							20%	
4.	Independență	Oblig.	1							60%	
5.	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	0,8							60%	
6.	Viziune	Oblig.	1							60%	
C. ALTE CRITERII											
1.	Inscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Oblig.	1							100%	
2.	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	1							100%	
3.	Criterii de gen	Oblig.	1							N/A	
	TOTAL										
	Total ponderat										
	Clasament										

Definirea criteriilor de selecție

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății

1.1 Cunoașterea serviciului public de captare, tratare și distribuție a apei

Descriere: abilitatea de a analiza și înțelege caracteristicile mediului de piață în care activează societatea, inclusiv comportamentul clienților/beneficiarilor, tendințele economice și evoluțiile relevante sectorului de activitate.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri adecvate sectorului în care operează societatea;
- cunoaște care sunt operatorii din domeniu și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege specificul sectorului de activitate și modul în care acesta influențează societatea ca întreg;
- se menține la curent cu tendințele actuale și viitoare, precum și factorii de influență care modelează sectorul (sociali, politici, tehnologici, științifici, ecologici, economici, etc.);
- împărtășește cunoștințele și perspectivele relevante sectorului cu ceilalți membri ai consiliului, în sprijinul procesului de luare a deciziilor, și corelează indicatorii de performanță ai organizației cu evoluțiile sectorului.

1.2 Înțelegerea activității de exploatare, mentenanță și infrastructură de exploatare

Descriere: abilitatea de a interpreta corect, de a implementa și de a monitoriza conformitatea cu reglementările și standardele legislative relevante din domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

- demonstrează o înțelegere detaliată a legislației naționale și europene din domeniul de activitate al societății;
- aplică sistematic normele și reglementările legale în procesele zilnice ale companiei;
- se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora;
- identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne;
- oferă consultanță echipelor interne cu privire la interpretarea și aplicarea reglementărilor, contribuind la formarea continuă a personalului în ceea ce privește normele de siguranță și standardele sectorului;
- încurajează o cultură organizațională bazată pe respectarea reglementărilor și standardelor aplicabile sectorului;
- își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea neconformităților.

1.3 Înțelegerea modernizării, digitalizării și mobilității urbane

Descriere: abilitatea de a înțelege cadrul instituțional în care își desfășoară societatea activitatea și de a identifica oportunități de dezvoltare, modernizare și extindere în concordanță cu reglementările naționale și europene aplicabile.

Indicatori:

- cunoaște structura instituțională și cadrul de reglementare specific sectorului în care operează societatea, astfel cum sunt definite prin legislația națională și europeană.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Viziune și planificare strategică

Descriere: abilitatea de a gestiona și alocă resursele organizației într-un mod care să optimizeze performanța pe termen lung, respectând principiile sustenabilității.

Indicatori:

- planifică și administrează eficient infrastructura fizică a companiei, inclusiv echipamentele și dotările, asigurându-se că acestea sunt utilizate la capacitate optimă și sunt menținute în stare corespunzătoare de funcționare;
- implementează strategii de întreținere preventivă și reînnoire a echipamentelor pentru a preveni riscurile operaționale și a minimiza costurile de reparație;
- coordonează implementarea unor sisteme de gestionare a informațiilor și bazelor de date care să sprijine procesele decizionale și să permită accesul rapid și securizat la informațiile necesare;
- dezvoltă și utilizează indicatori cheie de performanță (KPI) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale;
- analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
- integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung;
- adoptă măsuri preventive pentru a proteja resursele organizației împotriva pierderilor, furturilor sau disfuncționalităților majore;
- coordonează echipele pentru utilizarea eficientă a resurselor umane în activitățile organizației, asigurându-se că competențele și abilitățile angajaților sunt aliniate cu nevoile operaționale;
- monitorizează și controlează fluxurile financiare, făcând alocări strategice și ținând cont de riscurile financiare și de tendințele economice externe;
- prioritizează investițiile în funcție de beneficiile pe termen lung pentru organizație și asigură utilizarea eficientă a capitalului disponibil;
- coordonează procesele de digitalizare și utilizare a tehnologiilor pentru eficientizarea resurselor;
- integrează soluții digitale avansate în gestionarea resurselor pentru a spori eficiența și transparența proceselor operaționale;
- implementează soluții de automatizare și digitalizare care contribuie la reducerea costurilor operaționale și creșterea preciziei în gestionarea resurselor;

2.2 Capacitatea de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora

Descriere: abilitatea de a formula obiective strategice ce conduc către atingerea misiunii și viziunii societății, precum și de a elabora planuri de acțiuni care să permită atingerea acestor obiective strategice.

Indicatori:

- înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice;
- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung;
- prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective;
- prognozează rezultatele așteptate.

2.3 Managementul riscului și control intern

Descriere: abilitatea de a face ca membrii societății pe care o conduce să adere la viziunea și valorile comune, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.

Indicatori:

- evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească;
- utilizează deseori exemplul personal;
- are o bună capacitate de persuasiune;
- își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

2.4 Managementul investițiilor și al proiectelor

Descriere: abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea societății.

Indicatori:

- evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile societății;
- gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul societății, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea;
- coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri;
- evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației, ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate;
- identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.

2.5 Cadrul juridic și de conformitate aplicabil societății

Descriere: abilitatea de a interpreta corect, de a implementa și de a monitoriza conformitatea cu reglementările și standardele legislative relevante din domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

- demonstrează o înțelegere detaliată a legislației naționale și europene din domeniul de activitate al societății;
- aplică sistematic normele și reglementările legale în procesele zilnice ale companiei;
- se adaptează rapid la modificările legislative și asigură implementarea corectă a acestora;
- identifică și interpretează modificările legislative relevante, integrându-le eficient în procesele interne;

- oferă consultanță echipelor interne cu privire la interpretarea și aplicarea reglementărilor, contribuind la formarea continuă a personalului în ceea ce privește normele de siguranță și standardele sectorului;

3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1 Guvernanța întreprinderii publice

Descriere: abilitatea de a înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și de a monitoriza adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri;
- înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- monitorizează relația structurii manageriale cu principalele părți interesate externe;
- ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

3.2 Rolul Consiliului de administrație

Descriere: abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.

Indicatori:

- evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societății și interesele angajaților;
- ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială;
- urmărește atent indicatorii de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale;
- contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social;
- militează pentru abilitarea managerilor companiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent.

3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: abilitatea de a utiliza instrumentele și mecanismele specifice de raportare a performanței, asigurând acționarilor/asociaților o imagine clară, corectă și completă asupra rezultatelor întreprinderii publice, în raport cu obiectivele și indicatorii de performanță asumați prin contractul de mandat.

Indicatori:

- cunoaște și aplică mecanismele de raportare a performanței prevăzute de cadrul legal aplicabil întreprinderilor publice;
- utilizează indicatorii-cheie de performanță financiari și nefinanciari ca instrumente de comunicare a rezultatelor către acționari/asociați;
- elaborează sau contribuie la elaborarea rapoartelor periodice de performanță, asigurându-se că acestea sunt clare, complete și fundamentate pe date verificabile;
- corelează rezultatele raportate cu obiectivele asumate prin planul de administrare și scrisoarea de așteptări;

- identifică abaterile de la țintele de performanță și comunică transparent cauzele acestora și măsurile de remediere propuse.

4. Competențe sociale și personale

4.1 Luarea deciziilor

Descriere: Abilitatea de a evalua opțiunile disponibile, de a asuma riscuri calculate și de a hotărî în mod oportun, ferm și responsabil cursul de acțiune cel mai eficient pentru atingerea obiectivelor societății, luând în considerare impactul pe termen scurt și lung.

Indicatori:

- formulează hotărâri clare și asumate, bazate pe date concrete, respectând termenele-limită și cadrul legal sau procedural;
- evaluează corect riscurile și beneficiile fiecărei opțiuni alternative, dând dovadă de pragmatism și viziune strategică;
- menține un echilibru decizional chiar și în situații de criză, ambiguitate sau presiune de timp, adaptând hotărârile dacă contextul o cere.

4.2. Relații interpersonale

Descriere: abilitatea de a elabora și transmite, pe canalele potrivite, informații și documente oficiale clare și exacte, atât în interiorul societății, cât și în exterior, în relația cu diverse alte entități.

Indicatori:

- elaborează documente conforme și clare;
- are capacitatea de a sintetiza și de a prezenta corect, echilibrat, informații de orice natură;
- este capabil să aleagă și să utilizeze corect diverse canale media instituționale.

4.3. Negociere

Descriere: abilitatea de a reprezenta societatea în diverse medii cu care se află în contact, de a face cunoscute realizările și bunele practici dezvoltate în cadrul societății, contribuind la transmiterea unei imagini bune a acesteia și la creșterea notorietății.

Indicatori:

- se exprimă pozitiv la adresa societății;
- valorifică toate ocaziile în care poate împărtăși altora realizările și bunele practici ale societății;
- ia atitudine atunci când sesizează informații defăimătoare despre societate;
- contribuie cu brandul personal la consolidarea brandului societății, atât în afara societății în diverse cercuri profesionale, cât și în interiorul societății în relația cu diverși parteneri de dialog social.

4.4. Capacitate de analiză și sinteză

Descriere: Abilitatea de a descompune probleme complexe în elemente componente, de a identifica relațiile de cauzalitate și de a extrage esențialul din volume mari de date, transformând informațiile brute în concluzii clare, structurate și gata de utilizat în procesul de business.

Indicatori:

- identifică rapid esența unei probleme sau a unui set de date voluminoase, separând informațiile relevante de cele secundare;

- corelează logic date din surse diferite, observând tendințe, riscuri ascunse sau oportunități pe care alții le-ar putea omite;
- elaborează rapoarte și sinteze concise, ușor de parcurs, care oferă o viziune de ansamblu clară și argumentată asupra situației analizate.

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Experiență în organizații comparabile / servicii publice / organizații relevante

Descriere: experiență anterioară în organizații comparabile / servicii publice / organizații relevante, experiență anterioară în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății.

1	2	3	4	5
mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani

5.2 Experiență pe plan local / relație cu stakeholderi instituționali

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în implementarea unor importante proiecte de investiții, în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora

Indicatori:

- responsabilități de participare în proiecte de investiții
- responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și de planificare a succesiunii în cadrul acestora.

1	2	3	4	5
mai puțin de 2 ani	între 2 ani și 3 ani	între 3 ani și 4 ani	între 4 ani și 5 ani	peste 5 ani

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

6.1 Respectarea condițiilor și limitărilor legale speciale aplicabile, după caz

Descriere: abilitatea de a transpune obiectivele strategice naționale și internaționale în acțiuni concrete, asigurând conformitatea cu reglementările, utilizarea eficientă a resurselor și atingerea rezultatelor planificate.

Indicatori:

- analizează politicile publice și identifică prioritățile strategice relevante pentru domeniul de activitate al întreprinderii publice;
- coordonează și menține comunicarea cu alte autorități publice, organizații internaționale și sectorul privat pentru alinierea eforturilor;
- facilitează colaborarea între părțile interesate;
- reevaluează politicile și programele în contextul schimbărilor economice, tehnologice sau de reglementare;

- integrează tehnologii inovatoare și practici sustenabile pentru optimizarea proceselor.

7. Aliniere cu Scrisoarea de așteptări

7.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp (SMART), pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat

Descriere: abilitatea de a face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de așteptări, de a le operaționaliza, cu respectarea regulilor de elaborare a unor obiective SMART.

Indicatori: face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.

7.2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective

Descriere: abilitatea de a prezenta profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

Indicatori: prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesional, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.

7.3 Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia

Descriere: abilitatea de a descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.

Indicatori: descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al companiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.

7.4 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și de a formula obiective operaționale SMART.

Indicatori: sesizează contextul operațional al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și de a formula obiective operaționale SMART.

7.5 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară

Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și de a formula obiective financiare SMART.

Indicatori: sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și de a formula obiective financiare SMART.

7.6 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a activităților societății

Descriere: abilitatea de a sesiza situația companiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și de a formula obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

Indicatori: sesizează situația companiei referitor la calitatea produselor/serviciilor acesteia, cu privire la modul de administrare a infrastructurii companiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective SMART referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.

7.7 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții din surse proprii și din surse atrase, aplicabilă societății

Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și de a defini obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

Indicatori: ia notă de nevoia de investiții a companiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat atât din surse proprii, cât și din surse atrase și de a defini obiective SMART pe fiecare etapă a planului de investiții a companiei, pentru viitorul mandat.

7.8 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor

Descriere: abilitatea de a lua notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și de a prezenta acțiuni concrete, realiste și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în această direcție, pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART în această direcție, pentru fiecare an de mandat.

7.9 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative

Descriere: abilitatea de a contribui cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

Indicatori: contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a companiei, definind obiective SMART în acest sens, pentru fiecare an de mandat.

7.10 Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate

Descriere: abilitatea de a corela obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

Indicatori: corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste.

7.11 Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și strategia de reducere/depășire a acestora

Descriere: abilitatea de a trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

Indicatori: trece în revistă constrângerile generate de contextul companiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.

B. TRĂSĂTURI

1. Reputație personală și profesională

Descriere: capacitatea de a demonstra un comportament integru, adecvat postului, fără antecedente penale, disciplinare sau administrative relevante.

Indicatori:

- candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție;
- față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție;
- candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
- candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei;
- candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională;
- candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al societății de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.

2. Integritate

Descriere: capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea.

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizației înaintea celorlalte;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.

3.Independență

Descriere: capacitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.

Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- își formează și exprimă opinii independente în procesul de luare a deciziilor, fără a se supune unor presiuni externe sau de grup;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

4.Expunerea politică

- Descriere Candidatul este implicat în activități de natură politică.
- Indicatori: Gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.
-

1	2	3	4	5
candidatul declara ca ocupa		candidatul declara ca este		candidatul declara ca nu
un post de conducere al unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003		membru al unei formațiuni politice definite potrivit Legii Partidelor politice nr. 14/2003		este membru al unei formațiuni politice definite potrivit Legii Partidelor politice nr. 14/2003

5. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.

Indicatori:

- este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;
- are o ținută potrivită mesajelor transmise;
- dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

6. Viziune

Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capacități personale distincte.

Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinctă;
- arată capacități personale care îl conduc la atingerea scopului.

C.CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE

1.Criterii de gen

Descriere: pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile de participare, indiferent de gen.

Indicatori: criterii de gen masculin/feminin.

1	2	3	4	5
				M/F

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă că înscrierile produc sau nu efecte juridice.

Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă că înscrierile produc sau nu efecte juridice.

1	2	3	4	5
Are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar				Nu are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

3.Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, întrucât candidatul nu trebuie să se afle sub incidența art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventualele răspunsuri la solicitări de clarificări și declarația pe proprie răspundere, reiese încadrarea sau neîncadrarea candidatului în situația prevăzută la art.169 alin.(10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Rating	1	2	3	4	5
Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență				nu se află în situația prevăzută la art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență