



ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ APA DÂMBOVIȚA

Bulevardul Regele Carol I, Nr. 66
Municipiul Târgoviște, Județul Dâmbovița
Tel: 0373.026.600
Web: <https://adiapadb.ro/>
E-mail: adiapadb@yahoo.com

PROIECT PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII COMPANIA DE APĂ TÂRGOVIȘTE DÂMBOVIȚA S.A.

Anexa A

Profilul Consiliului

Profilul Consiliului de Administrație al Companiei de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A. se bazează pe următoarele componente:

- Analiza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice, în general, și ale Consiliului, în particular;
- Scrisoarea de așteptări a autorităților publice tutelare;
- Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Profilul consiliului cuprinde:

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

COMPANIA DE APĂ TÂRGOVIȘTE – DÂMBOVIȚA S.A. este societate pe acțiuni, persoană juridică română, care își desfășoară activitatea în conformitate cu legislația română aplicabilă și cu dispozițiile Actului său Constitutiv, fiind societate rezultată în urma reorganizării Regiei Autonome de Gospodărie Comunală Târgoviște.

Sediul social al Societății este în Municipiul Târgoviște, strada: Bd. I.C. Brătianu, nr. 50, județul Dâmbovița.

Societatea **COMPANIA DE APĂ TÂRGOVIȘTE-DÂMBOVIȚA S.A.** deține Licența de funcționare Clasa 2 pentru serviciul public de alimentare cu apă și de canalizare, eliberată prin Ordinul Președintelui Autorității Naționale de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Utilități Publice nr. 5490/13.09.2021.

Aria de operare / unități administrativ – teritoriale deservite. Compania de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A. asigură serviciul de alimentare cu apă și de canalizare – epurare în următoarele unități administrativ – teritoriale: **Consiliul Județean Dâmbovița, orașe:** Târgoviște Municipiu reședință de județ, Fieni, Găești, Municipiul Moreni, Pucioasa, Răcari, Titu, **comune:** Aninoasa, Bărbulețu, Bezdead, Bilciurești, Braniște, Brănești, Brezoele, Buciumeni, Bucșani, Căndești, Cobia, Cojasca, Comșani, Corbii Mari, Crângurile, Costeștii din Vale, Dobra, Doicești, Dragomirești, Dragodana, Finta, Glodeni, Gura – Foi, Gura Ocniței, Hulubești, Iedera, Lucieni, Ludești, Lungulețu, Malu cu Flori, Mănești, Mătăsaru, Moroeni, Moțăieni, Morteni, Niculești, Nucet, Ocnița, Odobești, Pietroșița, Perșinari, Petrești, Poiana, Potlogi, Produlești, Pucheni, Răciu, Răscăești, Răzvad, Slobozia Moară, Șelaru, Șotânga, Tătărani, Ulmi, Valea Lungă, Văleni, Vișina, Vișinești, Vârfuri, Vulcana -Băi, Vulcana -Pandele.

Structura acționariatului

Nr. crt.	Denumire acționar	Număr acțiuni	Aport la capital	Valoare capital social	Pondere(%)
1.	Municipiul Târgoviște	2.171.462	Natură și numer	2.171.462 lei	67.74%
2.	Județul Dâmbovița	269.673	Natură și numer	269.673 lei	8.41%

3.	Municipiul Moreni	59.105	Numerar	59.105 lei	1.84%
4.	Orașul Găești	1	Numerar	1 lei	0.000031 %
5.	Orașul Pucioasa	100	Numerar	100 lei	0.0031%
6.	Orașul Fieni	1	Numerar	1 lei	0.000031 %
7.	Orașul Titu	1	Numerar	1 lei	0.000031%
8.	Orașul Răcari	11.622	Numerar	11.622 lei	0.36%
9.	Comuna Răzvad	38.363	Numerar	38.363 lei	1,91%
10.	Comuna Dragomirești	7.650	Numerar	7.650 lei	0.23%
11.	Comuna Aninoasa	16.494	Numerar	16.494 lei	0.51%
12.	Comuna Șotânga	31.088	Numerar	31.088 lei	0,96 %
13.	Comuna Ulmi	34.963	Numerar	34.963 lei	1,09 %
14.	Comuna Voinești	100	Numerar	100 lei	0,0031 %
15.	Comuna Gura-Ocnitei	34.963	Numerar	34.963 lei	1,09 %
16.	Comuna Brănești	11.622	Numerar	11.622 lei	0,36 %
17.	Comuna Moroieni	26.741	Numerar	26.741 lei	0,82 %
18.	Comuna Buciumeni	38.362	Numerar	38.362 lei	1,19 %
19.	Comuna Tărtășești	3.499	Numerar	3.499 lei	0,109 %
20.	Comuna Vulcana-Băi	38.362	Numerar	38.362 lei	1,19 %
21.	Comuna Petrești	11.620	Numerar	11.620 lei	0,36 %
22.	Comuna Vișina	23.242	Numerar	23.242 lei	0,72 %
23.	Comuna Niculești	23.242	Numerar	23.242 lei	0,72 %
24.	Comuna Morteni	23.242	Numerar	23.242 lei	0,72 %
25.	Comuna Vulcana Pandle	34.860	Numerar	34.860 lei	1,08 %
26.	Comuna Glodeni	11.621	Numerar	11.621 lei	0,36 %
27.	Comuna Iedera	11.621	Numerar	11.621 lei	0,36 %
28.	Comuna Tătărani	34.862	Numerar	34.862 lei	1,08 %
29.	Comuna Băleni	11.621	Numerar	11.621 lei	0,36%
30.	Comuna Butimanu	17.431	Numerar	17431 lei	0,54 %
31.	Comuna Potlogi	11.621	Numerar	11.621 lei	0,36 %
32.	Comuna Valea-Lungă	34.862	Numerar	34.862 lei	1,087 %
33.	Comuna Nucet	34.862	Numerar	34.862 lei	1,087 %
34.	Comuna Lucieni	34.861	Numerar	34.861 lei	1,087 %
35.	Comuna Mătăsaru	34.862	Numerar	34.862 lei	1,087 %
36.	Comuna Pietroșița	23.241	Numerar	23.241 lei	0,72 %
37.	Comuna Văcărești	11.620	Numerar	11.620 lei	0,36 %
38.	Comuna Lungulețu	22.080	Numerar	22.080 lei	0,68 %

Capitalul social total subscris al Societății este de **3.158.722 lei**.

Domeniul principal de activitate al Companiei de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A. este: cod CAEN 3600 – Captarea, tratarea și distribuția apei; Cod CAEN 3700 - Colectarea și epurarea apelor uzate

Operatorul regional asigură prestarea serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare în baza **Contractului de delegare a gestiunii serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare**, încheiat la data de **29.01.2009**, cu **modificările și completările ulterioare**, precum și a regulamentelor/actelor subsecvente aplicabile ariei de delegare.

Societatea Compania de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A. are dreptul exclusiv de a furniza serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare pe Aria de Competență Teritorială a Autorității delegante (Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Apa Dâmbovița) potrivit Contractului de Delegare a Gestiunii Serviciului de Alimentare cu Apă și de Canalizare.

Serviciile în exclusivitate cuprind:

- Producția, transportul și alimentarea cu apă potabilă.
- Colectarea, transportul și tratarea apelor uzate.

- Lucrările de întreținere, înlocuire, modernizare, reabilitare și extindere inclusiv proiectarea lor se pot executa de către Operator în regie proprie sau de către terți. În cazul execuției acestor lucrări de către terți în vederea selectării antreprenorului se aplică procedurile prevăzute de legislația în vigoare privind achizițiile publice.
- Lucrările de execuție și proiectare de noi bransamente sau racorduri de canalizare se pot executa de Operator sau de firme specializate care au fost agreate de Operator.

Organele de conducere reprezentative ale Companiei de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A. sunt:

- Adunarea Generală a Acționarilor;
- Consiliul de Administrație;
- Directorul General.

Număr membri Consiliu de Administrație: 5 (cinci).

Mandatul Consiliului în funcție: 2022 – 2026

Data declanșării procedurii de selecție: **03.03.2026**, conform Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor Companiei de Apă Târgoviște - Dâmbovița S.A. nr. **78 / 03.03.2026**.

Autoritatea Publică Tutelară, pentru Compania de Apa Târgoviște – Dâmbovița S.A., este **Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Apa Dâmbovița**.

Misiunea declarată a Autorității Publice Tutelare în aria de deservire în care societatea Compania de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A. are dreptul exclusiv de a furniza serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare, poate fi atinsă, în principal, prin:

- identificarea și propunerea oricărei acțiuni vizând realizarea obiectivelor Asociațiilor în legătură cu serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare în județul Dâmbovița;
- asigurarea unei politici tarifare echilibrate care să asigure, pe de o parte, sursele necesare pentru operare, dezvoltare, modernizare și/sau baza-suport a contractării de credite rambursabile ori parțial rambursabile, iar, pe de altă parte, să nu se depășească limitele de suportabilitate ale populației;
- creșterea progresivă a nivelului de acoperire al serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare în județul Dâmbovița;
- implementarea și aplicarea permanentă a principiului "poluatorul plătește"
- orientarea serviciului de alimentare cu apă și de canalizare către utilizatori;
- asigurarea accesului nediscriminatoriu al tuturor membrilor comunității la serviciul de alimentare cu apă și de canalizare;
- asigurarea calității serviciului la nivelul corespunzător normelor Uniunii Europene;
- îmbunătățirea calității mediului, prin utilizarea rațională a resurselor naturale de apă și epurarea corespunzătoare a apelor uzate, în conformitate cu prevederile legislației de mediu și ale directivelor Uniunii Europene;
- reducerea pierderilor de apă și a consumurilor energetice din sistemele de alimentare cu apă și de canalizare;
- reducerea consumurilor specifice de apă potabilă la utilizator, inclusiv prin contorizarea bransamentelor și a consumurilor individuale;
- promovarea programelor de investiții, în scopul dezvoltării și modernizării sistemelor de alimentare cu apă și de canalizare;
- adoptarea soluțiilor tehnice și tehnologice, cu costuri minime și în concordanță cu prognozele de dezvoltare edilitar-urbanistică și demografică a comunității;
- promovarea metodelor moderne de management;
- promovarea profesionalismului, eticii profesionale și a formării profesionale continue a personalului ce lucrează în cadrul Companiei de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A.;
- buna gestiune a resurselor umane.

Consiliul de Administrație al Companiei de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A. este organul de administrare al societății, având rolul de a asigura conducerea strategică și supravegherea activității conducerii executive, în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011, H.G. nr. 639/2023, ale Legii nr. 31/1990, toate cu modificările și completările ulterioare, precum și cu dispozițiile Actului Constitutiv al societății.

Consiliul de Administrație acționează în interesul societății și al serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare, având responsabilitatea de a asigura echilibrul între obiectivele de interes public stabilite de Autoritatea Publică Tutelară, sustenabilitatea financiară a operatorului regional și conformarea cu cadrul legal și de reglementare aplicabil.

Consiliul de Administrație al Companiei de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A. este format din 5 (cinci) membri, numiți de Adunarea Generală a Acționarilor, în urma desfășurării procedurii de selecție și nominalizare prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și H.G. nr. 639/2023 ambele cu modificările și completările ulterioare.

Durata mandatului membrilor Consiliului de Administrație este de 4 ani, corespunzător perioadei 2026–2030, cu posibilitatea reînnoirii mandatului, în condițiile legii. Componenta Consiliului de Administrație va respecta cerințele legale privind:

- experiența profesională și studiile necesare exercitării mandatului;
- evitarea incompatibilităților și conflictelor de interese;
- limitarea cumulului de mandate;
- reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților, în măsura în care clasamentul final al candidaților nu este afectat.

Consiliul de Administrație are rolul de a asigura orientarea strategică a societății și de a exercita controlul și supravegherea asupra conducerii executive, fără a se substitui acesteia în atribuțiile operative.

În acest sens, Consiliul de Administrație urmărește, în principal:

- respectarea obiectivelor strategice stabilite de Autoritatea Publică Tutelară;
- îndeplinirea obligațiilor asumate prin Contractul de delegare a gestiunii serviciilor publice;
- conformarea cu legislația specifică serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare;
- asigurarea unui cadru de guvernare corporativă eficient și transparent.

Consiliul de Administrație își desfășoară activitatea în mod colectiv, în cadrul ședințelor convocate potrivit legii și actului constitutiv, adoptând hotărâri în limitele competențelor conferite. Membrii Consiliului de Administrație își exercită mandatul cu respectarea principiilor de legalitate, independență, responsabilitate și diligență, având obligația de a acționa cu loialitate față de societate și de a evita orice situație care ar putea afecta obiectivitatea deciziilor adoptate. Consiliul de Administrație răspunde în fața Adunării Generale a Acționarilor pentru îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin, în condițiile legii.

Activitatea Consiliului de Administrație este supusă evaluării periodice, în conformitate cu mecanismele de monitorizare a performanței prevăzute de legislația în vigoare și de contractele de mandat, având în vedere gradul de realizare a obiectivelor și indicatorilor de performanță stabiliți de Autoritatea Publică Tutelară.

Rezultatele evaluării activității Consiliului de Administrație sunt utilizate în cadrul proceselor de monitorizare, reînnoire a mandatelor și stabilire a componentei variabile a remunerației, în condițiile legii.

Consiliul de Administrație al Companiei de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A. poate constitui, în condițiile legii, comitete consultative, neremunerate, fără personalitate juridică, cu rol de sprijin în exercitarea atribuțiilor sale de administrare și supraveghere, în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 și ale H.G. nr. 639/2023 cu modificările și completările ulterioare.

Comitetul de audit

În cadrul Consiliului de Administrație se constituie Comitetul de audit, ca structură obligatorie, având rol consultativ și de suport pentru Consiliul de Administrație în domeniul controlului financiar, al raportării financiare și al managementului riscurilor.

Comitetul de audit este constituit din membri ai Consiliului de Administrație, cu respectarea cerințelor legale privind competența profesională și experiența în domeniul financiar-contabil și al auditului. În cadrul Comitetului de audit trebuie să se regăsească **cel puțin un administrator care deține calificarea de auditor financiar sau care are experiență de minimum 3 ani în audit statutar**, dobândită în condițiile prevăzute de legislația aplicabilă. Comitetul de audit își desfășoară activitatea în baza unui regulament aprobat de Consiliul de Administrație, fără a prelua atribuțiile acestuia sau ale conducerii executive. Rapoartele și recomandările Comitetului de audit au caracter consultativ și sunt supuse avizării Consiliului de Administrație.

Comitetul de nominalizare și remunerare

Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de Administrație elaborează un raport anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și Directorilor, în anul anterior. Raportul cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor este prezentat Adunării Generale a Acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale. Comitetul de nominalizare și remunerare organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.

Comitetul de gestionare a riscurilor

Comitetul de gestionare a riscurilor asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului, identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, alte măsuri luate de conducerea executivă. De asemenea, este responsabil cu măsurarea solvabilității întreprinderii publice, prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia, și informează sau, după caz, face propuneri Consiliului de Administrație. Toate acestea se corelează cu legislația în vigoare a guvernantei corporative.

În funcție de necesitățile identificate și de complexitatea activității societății, Consiliul de Administrație poate decide constituirea și a altor comitete consultative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile. Constituirea altor comitete nu este obligatorie și se realizează numai în măsura în care Consiliul de Administrație apreciază că acestea contribuie la îmbunătățirea procesului decizional și la exercitarea eficientă a atribuțiilor sale.

Comitetele Consiliului de Administrație funcționează exclusiv în sprijinul Consiliului și nu au competențe decizionale proprii. Activitatea acestora nu limitează și nu substituie responsabilitatea colectivă a Consiliului de Administrație pentru deciziile adoptate.

În conformitate cu prevederile art. 28, alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, actualizată, membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență 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.

În conformitate cu prevederile art. 28, alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, actualizată, fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

În conformitate cu prevederile art. 28, alin.(4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, actualizată, în cadrul consiliului de administrație nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. În termen de 2 zile lucrătoare de la data constituirii comisiei de selecție și nominalizare, conducătorul Autorității Publice Tutelare transmite acesteia propunerile de candidați, respectiv minimum 2 și maximum 5 candidați. Candidații propuși trebuie să respecte aceleași condiții privind studiile și experiența și de eligibilitate ca ceilalți candidați, descrise în prezentul.

În conformitate cu prevederile art. 28, alin.(6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, actualizată, majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul

Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți. Pentru determinarea independenței se vor avea în vedere următoarele criterii:

- a) să nu fie Director al Societății sau al unei Societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
- b) să nu fi fost salariat al Societății sau al unei Societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;
- c) să nu primească sau să fi primit de la Societate ori de la o Societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- d) să nu fie acționar semnificativ al Societății;
- e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu Societatea ori cu o Societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu Societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
- f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al Societății sau al unei Societăți controlate de aceasta;
- g) să fie Director într-o altă Societate în care un Director al Societății este administrator neexecutiv;
- h) să nu fi fost administrator neexecutiv al Societății mai mult de 2 mandate;
- i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

În conformitate cu prevederile art. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator în întreprinderea publică 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 Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

În conformitate cu prevederile art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, actualizată, nu pot candida pentru funcții de administratori directorii revocați ai întreprinderilor publice - regii autonome, administratorii sau directorii revocați din funcție ai întreprinderilor publice - societăți, ca urmare a neîndeplinirii indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare.

În conformitate cu prevederile art. 34, alin. (4)¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, coroborate cu dispozițiile art 65 alin. (3) și (3)¹) din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, cel puțin un administrator trebuie să fie autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția ori 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.

În conformitate cu prevederile art. 28, alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, actualizată, selecția membrilor Consiliului de Administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1) din același act normativ invocat, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

În exercitarea mandatului, membrii Consiliului de Administrație sunt responsabili pentru realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în conformitate cu prevederile legale și cu deciziile Autorității Publice Tutelare. În situația în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță asumați, Adunarea Generală a Acționarilor dispune revocarea acestora din funcție, în condițiile legii. În cazul revocării, Adunarea Generală a Acționarilor are obligația de a hotărî, în termen de maximum 45 de zile de la data vacantării postului, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea unor noi administratori, în conformitate cu prevederile legale aplicabile. Administratorii revocați pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță, din motive imputabile, nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru ocuparea unor funcții de administrator în cadrul altor consilii de administrație supuse regimului O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

În conformitate cu Anexa nr. 1 privind Normele metodologice ale HG 639 din 27 iulie 2023, cu modificările și completările ulterioare, **Profilul Consiliului** se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii Consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare												
4. Competențe sociale și personale												
4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului	Oblig.	0,7									60%	
4.2 Capacitatea de a reprezenta societatea	Oblig.	1									60%	
5. Experiență pe plan local și internațional												
5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății	Opt.	1										
5.2 Experiență în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății	Opt.	1										
5.3 Experiență în comunicarea și relația cu acționarii și/sau investitorii	Opt.	1										
5.4 Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora	Oblig.	1									60%	
5.5 Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului	Opt.	1										
5.6 Experiență în domeniul de activitate al Companiei de Apă	Opt.	1										
5.7. Experiența în implementarea de proiecte cu fonduri europene	Opt.	1										
5.8 Experiență în relația cu instituțiile europene	Opt.	1										
6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare												

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 infrastructurii	Oblig.	1								60%
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	Oblig.	1								60%
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	Oblig.	1								60%
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 guvernancei corporative	Oblig.	1								60%
7.10 Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	Oblig.	1								60%

	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	Oblig.	1								60%	
	Subtotal - A											
	Sub Total Ponderat											
B. TRĂSĂTURI	1.Reputație personală și profesională	Oblig.	1								60%	
	2.Integritate	Oblig.	1								60%	
	3.Independență	Oblig.	1								60%	
	4.Expunere politică	Oblig.	0.5								60%	
	5.Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	0.5								60%	
	6.Viziune	Oblig.	0,5								60%	
	Subtotal – B											
	Sub-Total Ponderat											
C. ALTE CRITERII	1. Înscrieri 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								100%	
	Subtotal - C											
	Sub Total Ponderat											
	TOTAL											
	TOTAL PONDERAT											
	CLASAMENT											

Criteriile de selecție obligatorii au punctaj individual (scor) minim acceptat după cum urmează:

- 1 punct pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 20%;
- 3 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 60%;
- 5 puncte pentru criteriile de selecție obligatorii pentru care s-a stabilit un prag minim de colectiv de 100%;

DEFINIREA CRITERIILOR DE SELECTIE

A. COMPETENȚE

A 1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății

1.1 Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea

Descriere: abilitatea de a analiza și înțelege caracteristicile pieței în care activează societatea, inclusiv, comportamentul clienților, tendințele economice și tehnologiile emergente.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
- cunoaște care sunt operatorii din domeniu și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege sectorul în care activează societatea și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează sectorul apei;
- împărtășește cunoștințele și perspectivele sectorului cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele sectorului.

1.2 Capacitatea de a înțelege și aplica legislația națională și europeană din domeniul de activitate al societății având în vedere și necesitatea de absorbție a fondurilor europene

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 în societate;
- 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 de siguranță;
- își asumă responsabilitatea pentru asigurarea unui mediu de lucru care să pună accent pe respectarea legislației și prevenirea incidentelor de siguranță.

1.3 Capacitatea de a identifica și valorifica oportunitățile de extindere a ariei de operare, prin adaptarea strategică a serviciilor societății la cerințele și reglementările naționale și a regulilor „in-house” conform art. 22 alin. (1) lit. a) și alin. (2) lit. a), b), c) din Legea nr. 241 din 22 iunie 2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare cu modificările și completările ulterioare.

Descriere: abilitatea de a înțelege cadrul instituțional în care își desfășoară activitatea societatea COMPANIA DE APĂ TÂRGOVIȘTE – DÂMBOVIȚA S.A.

Indicatori:

- cunoaște sectorul apei și specificul operatorului regional, astfel cum este reglementat prin legislația națională și europeană;
- cunoaște regulile „in-house”, conform art. 22 alin. (1) lit. a) și alin. (2) lit. a), b), c) din Legea serviciului de alimentare cu apă și de canalizare nr. 241 din 22 iunie 2006 cu modificările și completările ulterioare.

A 2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale societății

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 instalațiile, asigurându-se că acestea sunt utilizate la capacitate maximă și sunt menținute în stare optimă 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 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 defecțiunilor 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 IT 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 : a defini obiective clare, de a evalua mediul de afaceri și de a implementa strategii care să asigure dezvoltarea sustenabilă a societății

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 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță

Descriere: abilitatea de a face ca membrii societății pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, 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 descoperirea exemplului 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 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor

Descriere: abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.

Indicatori:

- a participat activ la activitatea de bugetare anuală;
- experiență în execuția bugetară;
- abilități de control bugetar;
- experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.

2.5 Capacitatea de înțelegere a principiilor de bază ale finanțelor corporative, de gestionare eficientă a costurilor și de identificare, evaluare și gestiune a riscurilor

Descriere: abilitatea de a efectua diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.

Indicatori:

- are o abordare sistemică;
- înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale;
- capacitează organizația pentru a mapa riscurile;
- capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului riscurilor identificate;
- capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.

2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile societății

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.

A 3. Competențe de guvernare corporativă

3.1. Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante

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 indicatori 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.

3.2. Capacitatea de a aplica principiile de guvernare corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare

Descriere: abilitatea de a înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează 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 părțile interesate externe cheie;
- 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.

A 4. Competențe sociale și personale

4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului

Descriere: elaborare și transmitere pe canalele potrivite a informațiilor și a documentelor oficiale elaborate cu claritate și exactitate, în interiorul societății sau 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.

4.2. Capacitatea de a reprezenta societatea

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.

A 5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate ale societății

Descriere: a acumulat experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății Compania de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A.

Indicatori:

- experiența anterioară în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății Compania de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A.

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 în realizarea unor investiții sau proiecte în domeniul de activitate al societății

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în implementarea unor importante proiecte de investiții.

Indicatori:

- responsabilități de participare la proiecte de investiții prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

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

5.3 Experiență în comunicarea și relația cu acționarii/investitorii

Descriere: în rolurile deținute anterior a avut implicare directă în procesul de comunicare și relaționare cu acționarii și/sau investitorii.

Indicatori:

- responsabilitățile de reprezentare și relaționare cu diverși acționari și/sau investitori specificați, prezentate în documentele atașate.

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

5.4 Experiență în formarea, coordonarea și dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal și planificarea succesiunii în cadrul acestora

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

Indicatori:

- responsabilități de formare, coordonare și dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal și planificarea 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

5.5 Experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului.

Indicatori:

- experiență în domeniul audit, economic, contabilitate, financiar sau juridic, managementul riscului prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

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

5.6 Experiență în domeniul de activitate al Compania de Apă Târgoviște – Dâmbovița S.A.

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în domeniul de activitate al societății.

Indicatori:

- experiență în domeniul de activitate al societății prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

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

5.7. Experiența în implementarea de proiecte cu fonduri europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în implementarea de proiecte cu fonduri europene.

Indicatori:

- experiență în implementarea de proiecte cu fonduri europene prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

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

5.8 Experiență în relația cu instituțiile europene

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu instituțiile europene.

Indicatori:

- experiență în relația cu instituțiile europene prezentate clar în CV sau alte documente atașate.

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

A6. 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 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice

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.

A7. 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 companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorul 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 companiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorul 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 formulează obiective operaționale SMART.

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

Indicatori: Sesizează contextul financiar al companiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează 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 infrastructurii

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 formulează 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 definește 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 definește 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 guvernancei 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

B1. Reputație personală și profesională

Descriere: Capacitatea de a avea un comportament adecvat postului.

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;
- candidatul nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale;
- candidatul 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;
- candidatul 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.

B2. 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.

B 3. Independență

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

Indicatori:

- concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor;
- susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente;
- solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.

B 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 nr. 14/2003 a partidelor politice		este membru al unei formațiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003 a partidelor politice

B5. 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 interlocutori;
- 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.

B6. Viziune

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

Indicatori:

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

C. ALTE CRITERII

C1. Inscriseri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă inscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

Indicatori: Din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă inscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

1	2	3	4	5
are înscrise care nu îi permit ocuparea postului în condițiile legii				nu are înscrise care nu îi permit ocuparea postului în condițiile legii

C.2 Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări, declarație pe proprie răspundere reies rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Indicatori: rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Rating	1	2	3	4	5
Rezultate economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	evoluție negativă a rezultatelor economico-financiare				evoluție pozitivă a rezultatelor economico-financiare

C.3 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