

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII ECOAQUA S.A. ȘI MATRICEA ACESTUIA

Prezentul document este elaborat de comisia de selecție și nominalizare desemnată de către autoritatea publică tutelară în vederea identificării capacităților necesare pentru alcătuirea noului consiliu de administrație al societății Ecoaqua S.A și selectarea candidaților pentru funcțiile de administratori.

Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară.

Potrivit prevederilor art. 13 din HG nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare, profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

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

Profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și optionale;
- 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.

I. ANALIZA CERINȚELOR CONTEXTUALE

1.1. Cadrul legal în baza căruia funcționează societatea

1. O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 111/2016;
2. H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;
3. Legea societăților nr. 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare;
4. Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006 ;
5. Legea serviciului de alimentare cu apă și de canalizare nr. 241/2006.
6. Actul Constitutiv actualizat al Societății Ecoaqua S.A.;
7. Regulamentul de organizare și funcționare al Societății Ecoaqua S.A.;
8. Regulamentul de ordine interioară al societății Societății Ecoaqua S.A.

1.2. Prezentarea societății

ECOQUA S.A CĂLĂRAȘI a fost înființată în anul 2004 ca Operator Regional de apă și canalizare în județul Călărași. Compania a fost creată ca societate pe acțiuni, având nr. de înregistrare J51/393/2004 (cod unic:RO 16730672) și este deținută de autoritățile locale.

Sediul companiei este în municipiul Călărași, str Progresul Bloc BBB etaj 3.

Performanțele Operatorului Regional sunt măsurate prin indicatorii de performanță. Compania are un proces de evaluare a indicatorilor de performanță, pe doua nivele:

- un nivel intern, care ia în considerare obiectivele pentru fiecare indicator de performanță;
- un nivel extern, care utilizează exercițiul de benchmarking realizat în cadrul asistenței tehnice FOPIP I și FOPIP II.

Monitorizarea performanțelor este asigurată prin criteriile de raportare semestrială evaluate prin prevederile Contractului de delegare, de către Asociația de Dezvoltare Intercomunitară ECOAQUA.

Datorită interesului comun, cele două entități – asociația și operatorul – cooperează pe toate nivelurile posibile și se susțin reciproc în efortul de dezvoltare a infrastructurii și asigurare a unor servicii de calitate utilizatorilor – scriere și implementare de proiecte, monitorizare a gradului de satisfacere a cererii de servicii, elaborarea strategiei de dezvoltare.

Obiectivul de bază al conducerii societății este satisfacția cerințelor clienților săi în ceea ce privește asigurarea din punct de vedere cantitativ și calitativ a serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare.

Societatea este administrată potrivit sistemului unitar de administrare, reglementat de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În prezent, societatea este administrată de un Consiliu de Administrație, format din 7 (șapte) membri, desemnați pentru o perioadă limitată de timp prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor nr. 3/18.10.2024.

1.3 Cerințele contextuale

Având în vedere situația existentă la nivelul Societății ECOAQUA SA care este totodată și operator regional pentru serviciul public de alimentare cu apă și de canalizare este necesar ca Consiliul de Administrație al Societății să îndeplinească următoarele cerințe după cum urmează:

1. Conducerea responsabilă și eficientă a societății fapt ce necesită **competențe de leadership și management general**

2. Legislația în vigoare, specifică domeniului serviciilor de utilități publice reglementează tot mai succint instrumentele prin care dezvoltarea serviciului și strategia tarifară să fie foarte clare, predictibile alcătuite în baza unui plan de afaceri pragmatic, vizionar. În aceste condiții prin componența sa consiliul trebuie să asigure prezența unor membrii care să aibă **aptitudini în zona de strategie și dezvoltare a afacerii.**

3. Având în vedere specificul activității și importanța acesteia în domenii care vizează direct calitatea vieții din aria delegată consiliul trebuie să asigure prezența unor membrii care să aibă cunoștințe în zona de **reglementare a serviciului și de operare infrastructură.**

4. O atență monitorizare a performanței operării serviciului, a transparentizării proceselor de decizie și a rezultatelor activității, a respectării cerințelor din Scrisoarea de așteptări a APT și a indicatorilor asumați prin Planul de Administrare, fapt ce necesită o cunoaștere din partea întregului consiliu a **legislației aferente guvernantei corporative.**

II. PROFILUL ȘI MATRICEA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

2.1. Profilul consiliului ADI Ecoaqua, în calitate de autoritate publică tutelară, așteaptă din partea noului consiliu de administrație îndeplinirea indicatorilor de performanță specifici, legați de :

1. Respectarea politicii asociației privind administrarea și conducerea societății conform indicatorilor de performanță ai serviciului;
2. Preluare în operare a tuturor localităților membre;
3. Creșterea productivității muncii;
4. Digitalizarea operatorului regional;

5. Implementarea "Proiectului Regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată pentru aria de operare a operatorului regional în județele Călărași și Ialomița, în perioada 2014-2020."

6. Creșterea independenței energetice a operatorului regional, în condiții de eficientizare a costurilor privind energia;

7. Scăderea nivelului pierderilor de apă a operatorului regional, și indicatori de performanță generali așa cum sunt prezentați în Scrisoarea de Așteptări.

Conform actului constitutiv al societății consiliul de administrație are următoarele atribuții:

- a) stabilește remunerația directorilor, în limitele fixate de Adunarea Generală a Acționarilor;
- b) aprobă Regulamentul de Organizare și Funcționare al Societății (care cuprinde și organigrama acesteia), după ce au obținut avizul conform favorabil al Asociației, asupra acestuia;
- c) stabilește și menține politicile de asigurare în ceea ce privește personalul și bunurile societății
- d) elaborează și aprobă Regulamentul de ordine interioară, prin care se stabilesc drepturile și responsabilitățile ce revin personalului societății ;
- e) prezintă anual Adunării Generale a Acționarilor, în termen de maxim 5 (cinci) luni de la încheierea exercițiului financiar, raportul cu privire la activitatea societății, bilanțul și contul de profit și pierderi, precum și proiectul programului de activitate, al strategiei și al bugetului pe anul următor. Consiliul de Administrație va solicita avizul conform prealabil al Asociației asupra acestor proiecte;
- f) promovează studii și propune autorităților competente tarifele pentru furnizarea Serviciilor;
- g) aprobă operațiunile de creditare necesare îndeplinirii scopului Societății;
- h) numește și revocă Directorul General și ceilalți membri ai conducerii operative;
- i) propune Adunării Generale majorarea capitalului social atunci când această măsură este necesară pentru desfășurarea activității, precum și înființarea de noi unități;
- j) exercită atribuțiile ce i-au fost delegate de către Adunarea Generală ;
- k) rezolvă problemele stabilite de Adunarea Generală și execută hotărârile luate de aceasta în conformitate cu Actul Constitutiv;
- l) evaluează activitatea directorilor anual și vizează atât execuția contractelor de mandat ale acestora cât și a componentei de management a Planului de administrare; Raportul de evaluare se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, la data de 31 mai anului următor celui pentru care se efectuează evaluarea;
- m) adoptă, în termen de 90 de zile de la data numirii, un cod de etică, care se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a societății, în 48 de ore de la adoptare, iar în cazul revizuirii, la data de 31 mai a anului în curs;
- n) în termen de maximum 30 de zile de la data numirii sale, elaborează o propunere pentru componenta de administrare a Planului de administrare, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari;
- o) prezintă semestrial în cadrul Adunării Generale a Acționarilor, un raport asupra activității de administrare, care include și informații referitoare la execuția contractelor de mandat ale directorilor;
- p) administratorii vor răspunde solidar cu predecesorii lor imediați dacă, având cunoștință de neregulile comise de aceștia, nu le-au adus la cunoștința Auditorului Financiar;
- r) răspunderea pentru actele sau omisiunile Administratorilor nu se va extinde asupra celor care au solicitat înscrierea opoziției lor în registrul deciziilor Consiliului de Administrație și au informat în scris Auditorul Financiar cu privire la astfel de acte sau omisiuni;
- s) publicarea pe pagina de internet a societății politica și criteriile de remunerare a administratorilor și directorilor, hotărârile Adunării Generale a Acționarilor, situații financiare anuale, raportările contabile semestriale, raportul de audit anual, componența organelor de conducere, CV-urile membrilor Consiliului de Administrație și ale directorilor, rapoartele

Consiliului de Administrație;

Consiliului de Administrație este compus din 7 (șapte) membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome după cum urmează :

1. membru CA profil inginer
2. membru CA profil inginer
3. membru CA profil inginer
4. membru CA profil economist
5. membru CA profil economist
6. membru CA profil jurist
7. membru CA profil auditor

Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diploma de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti (profil inginer), economice (profil economist și profil auditor), juridice (profil jurist) de minim 7 ani.

Consiliul de administrație poate avea cel mult doi membri ai consiliului funcționari publici sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice.

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.

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), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29. **Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.**

O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere.

În cadrul consiliului de administrație cel puțin unul dintre membrii este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.

Profilul consiliului diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și criteriile de selecție optionale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.

Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți. În cazul de față nu există criterii opționale.

Criteriile obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. Competențe:

- a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernare corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și internațional;
- f) competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- g) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

B. Trăsături:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

C. Alte criterii:

- a) rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- c) criterii de gen;
- d) criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și de prevederile legale aplicabile.

Pot fi criterii opționale următoarele:

- a) mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior;
- b) specializări în anumite domenii de activitate;
- c) cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională.

2.2. Matricea consiliului

Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel (matrice) 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.

Matricea consiliului de administrație conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posedă la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

În matricea profilului consiliului, autoritatea publică tutelară stabilește definirea profilului de candidat pentru consiliu. Matricea profilului consiliului diferențiază între criteriile obligatorii și criteriile opționale necesare a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de membru în consiliu.

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

B. Obligatoriu (Oblig.) sau **opțional** (Opt.) - precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selecteze opțional). Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.

C. Ponderea (0-1) - indică importanța relativă a competențele ei ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de unu indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de zero indică o importanță scăzută.

D. Administratorii în funcție – pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, ordonați alfabetic.

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic.

E. Candidații nominalizați - pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, propuși ordonați alfabetic.

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic.

F. Totaluri:

1. Total – Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.

2. Total ponderat - valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați (calculat ca sumă punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului de la 0 la 1).

3. Pragul minim colectiv - nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare Consiliului ca întreg calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/(numărul candidaților sau membrii X punctajul maxim) X 100.

4. Pragul curent colectiv - nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidaților sau membrii X punctajul maxim) X 100.

G. Grila de punctaj a criteriilor

Indrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.

Descrierea rândurilor:

H. Competențe - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj este de la 1 până la 5.

I. Trăsături: - O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj este de la 1 până la 5.

J. Alte condiții eliminatorii: - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite sau care sunt interzise. Grila de punctaj este de la 1 până la 5 sau sunt condiții eliminatorii.

K 1. Subtotal: - Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individual pe grupuri de criterii [calculat ca sumă a punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat.

2. Subtotal ponderat:- Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată. $\sum(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$

3. Total: - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca sumă punctajelor pentru fiecare coloană).

4. Total Ponderat: Suma Subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2.

5. Clasament: Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

Grila de punctaj a competențelor - Grila de punctaj a competențelor este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența în

cea 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 aplicați sau să demonstrați 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 aceasta competență; Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competente. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine independent. A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim; Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector 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/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul său la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
4	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. <ul style="list-style-type: none"> • 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 consiliul, organizația și/sau alte organizații

Tabele de rating

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Nivel de bază	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

III. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI - Descriere și Indicatori asociați:

Toate criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru evaluarea candidaților care au aplicat în vederea dobândirii calității de membru al consiliului de administrație al societății.

3.1.COMPETENȚE

3.1.1. Competențe specifice sectorului de activitate

3.1.1.1 Cunoașterea sectorului de activitate în care funcționează societatea

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează societatea, inclusiv tendințele și potențialele evoluții viitoare, modele și strategiile relevante de afaceri ce pot contribui la

poziționarea competitivă a societății în raport cu alte societăți.

Indicatori:

1. Identifică aspecte cheie în sectorul de activitate și evaluează influența acestora asupra activității societății;
2. Cunoaște care sunt jucătorii importanți ai sectorului și modul în care aceștia relaționează (operatorii economici, autorități de reglementare, autorități publice etc.);
3. Analizează contextul larg în care activează societatea, evidențiind oportunități și/sau riscuri majore pentru dezvoltare.

Prag minim colectiv : 68,57%

3.1.1.2. Gestionarea afacerii

Descriere: Stăpânirea elementelor importante de organizare și gestiune a activității societății, fiind orientat spre îmbunătățirea performanței.

Indicatori:

1. Familiarizat cu strategiile, principiile, metodele și tehnicile curente referitoare la administrarea afacerii; formulează indicatori de monitorizare eficientă a activității societății;
2. Urmărește îmbunătățirea situației economico-financiare a societății, înțelege aspectele financiar-contabile esențiale pentru administrarea societății; facilitează înțelegerea aspectelor financiar-contabile în cadrul Consiliului;
3. Deține experiență în îmbunătățirea performanței unor societăți similare sau a altor societăți/regii autonome.

Prag minim colectiv : 68,57%

3.1.2. Competențe profesionale de importanță strategică

3.1.2.1. Viziune și planificare strategică.

Descriere: Are o cunoaștere aprofundată a procesului de elaborare a strategiei și poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și contribuie la activitatea consiliului prin formularea unor direcții strategice executivului, în scopul dezvoltării optime a societății pe toate palierele de funcționare.

Indicatori:

1. Contribuie la definirea viziunii societății, valorilor și scopului strategiei;
2. Este familiar/ă cu modelele de afaceri și metodele de analiză strategică, evaluarea de opțiuni și elaborarea unei strategii organizaționale;
3. Înțelege importanța conturării unei strategii, definind-o într-un orizont de timp mediu și lung;
4. Poate defini obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă;
5. Înțelege rolul factorilor implicați în implementarea cu succes a strategiei și în procesul schimbării organizaționale, fiind preocupat/ă de dezvoltarea durabilă și sustenabilă a societății pe termen lung.

Prag minim colectiv : 60%

3.1.2.2. Capacitate de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora

Descriere: Contribuie la luarea deciziilor consiliului prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective.

Indicatori:

1. Exerciță o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor;
2. Caută clarificări atunci când datele situației cu care se confruntă nu sunt explicite și clare; atunci când este necesar, solicită sprijinul unor specialiști în domeniu;
3. Conștientizează nevoia de asumare a responsabilității deciziilor luate în cadrul Consiliului și acționează în consecință.

Prag minim colectiv : 60%

3.1.2.3. Marketing strategic

Descriere: Are cunoștințe și experiență referitoare la marketing strategic și comunicare și poate asista consiliul în evaluarea strategiilor/planurilor de marketing, programelor și bugetelor, pentru a asigura alinierea cu viziunea, valorile și obiectivele societății.

Indicatori:

1. Poate asista consiliul în elaborarea, implementarea și/sau evaluarea strategiei de marketing a societății;
2. Poate ghida consiliul în evaluarea eficacității programelor și campaniilor de marketing;
3. Asistă consiliul în interpretarea informațiilor de marketing strategic, inclusiv datele despre tendințele pieței, analiza datelor clienților.

Prag minim colectiv : 68,57%

3.1.2.4. Managementul riscului.

Descriere: Înțelege importanța evaluării și reducerii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele specifice de management al riscului.

Indicatori:

1. Este familiarizat cu subiectele, strategiile și modalitățile actuale referitoare la identificarea și reducerea riscurilor;
2. Sprijină consiliul în dezvoltarea măsurilor și propunerea strategiilor pentru managementul riscului;
3. Urmează programe de formare profesională continuă în ceea ce privește metodologiile managementului riscului;
4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;
5. Evaluează propunerile transmise consiliului cu privire la managementul riscurilor.

Prag minim colectiv : 68,57%

3.1.2.5. Legislație

Descriere: Cunoaște cadrul legal de reglementare a activității societății și a sistemelor cu care aceasta interacționează

Indicatori:

1. Are cunoștințe solide în ceea ce privește legislația care reglementează activitatea societății;
2. Are cunoștință de regulamentele interne ale societății și de actul constitutiv al acesteia;
3. Are cunoștințele necesare despre legislația din domeniul contractelor și dreptului comercial general;
4. Poate ghida consiliul cu privire la aspectele de legalitate a activității;
5. Informează consiliul referitor la problemele cu posibile implicații juridice;
6. Asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor de legalitate și ale implicațiilor acestora.

Prag minim colectiv : 62,87%

3.1.2.6. Finanțe și contabilitate

Descriere: Candidatul este familiarizat cu cerințele guveranței financiare și cu practicile de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și

principiile de contabilitate financiară, audit financiar și rapoarte financiare.

Indicatori:

1. Înștiințează consiliul cu privire la posibile implicari financiare sau contabile;
2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale unor decizii specifice;
3. Explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului care au un nivel scăzut al competenței financiare;
4. Familiarizat cu reglementările și normele aplicabile, politicile și practicile fiscal-bugetare specifice sectorului de activitate, precum și cu bunele practici în domeniu;
5. Familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

Prag minim colectiv : 68,57%

3.1.3. Competențe de guvernare corporativă

3.1.3.1. Cunoașterea principiilor de guvernare corporativă și a bunelor practici în domeniu

Descriere: Cunoaște principiile de guvernare corporativă și bunele practici în domeniu, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor publice și înțelege importanța gestionării resurselor societății într-o manieră transparentă și eficientă.

Indicatori:

1. Familiarizat cu principiile, conceptele și bunele practici de guvernare corporativă;
2. Cunoaște ansamblul de reguli care guvernează sistemul de administrare și control în cadrul societății, raporturile dintre autoritatea publică tutelară și organele întreprinderii publice, dintre consiliul de administrație, directori, acționar și alte persoane interesate;
3. Înțelege cadrul guvernării corporative în care operează societatea, inclusiv reglementările și politicile relevante;
4. Demonstrează un nivel ridicat de transparență, integritate și responsabilitate;
5. Înțelege structura de responsabilitate și modul în care diverse organisme relaționează între ele, (autoritatea publică tutelară, adunarea generală a acționarilor, consiliul de administrație și executivul societății).

Prag minim colectiv : 62,87%

3.1.3.2. Planificare și organizare

Descriere: Candidatul demonstrează capacitatea de a gestiona eficient activități complexe/proiecte, alocând eficient resursele și definind termene limită. Deține bune cunoștințe despre structuri organizatorice și este apt pentru a face previziuni pe termen lung și mediu, demonstrând exigență și rigurozitate.

Indicatori:

1. Ajută membrii consiliului în a avea o imagine de ansamblu asupra activității societății și a modului în care aceasta poate fi organizată, astfel încât să-și atingă obiectivele;
2. Propune și/sau revizuieste structura organizatorică în acord cu planul de administrare și atingerea obiectivelor pe termen lung;
3. Intervine sau acționează individual pentru alocarea/aprobarea de resurse necesare unei organizări optime;
4. Definește standarde de performanță care asigură o clarificare a obiectivelor și responsabilităților părților implicate; utilizează aceste standarde pentru măsurarea progresului și evaluarea performanței;
5. Planifică activitatea pe termen lung, acordând atenție aspectelor competitive, tehnologice și strategice ale societății.

Prag minim colectiv : 60%

3.1.3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: Înțelege responsabilitățile consiliului pentru supervizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea societății la responsabilitățile sale legale, sociale, etice.

Indicatori:

1. Poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemului de management al riscului.
2. Înțelege rolul și importanța valorificării rezultatelor auditului intern la nivelul societății;
3. Contribuie la monitorizarea performanței managementului de către consiliu;
4. Înțelege pe responsabilitățile legale, sociale și etice ale societății și monitorizează conformitatea cu acestea;
5. Monitorizează relația structurii manageriale cu părțile externe interesate.

Prag minim colectiv : 68,57%

3.1.4. Competențe sociale și personale

3.1.4.1. Abilități de comunicare și negociere

Descriere: Este eficient în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Indicatori:

1. Negociază cu succes în situații de criză, atât cu grupuri de interne, cât și cu grupuri externe.
2. Soluționează divergențele cu minimum de impact;
3. Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea; limbajul este optim, echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică;
4. Poate obține concesii fără a deteriora relațiile;
5. Promovează feedback-ul în interiorul societății ca metodă pentru îmbunătățirea comunicării la toate nivelurile.

Prag minim colectiv : 60%

3.1.4.2. Capacitatea de analiză și sinteză

Descriere: Poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem; are abilitatea de previziona evoluția aceluși sistem în condițiile modificării unui element component.

Indicatori:

1. Poate sintetiza informația, identificând elementele importante;
2. Poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, evidențiind părțile ei forte și punctele slabe;
3. Descompune și analizează elementele componente ale unei structuri, fără a pierde imaginea de ansamblu;
4. Poate analiza și explica modul în care modificarea unei componente variabile a sistemului influențează sistemul în ansamblul său;
5. Poate efectua analize pertinente și în situația în care nu toate informațiile sunt complete; facilitează luarea deciziei în cadrul Consiliului, își expune opiniile și perspectivele și solicită păreri din partea celorlalți membri.

Prag minim colectiv : 60%

3.1.5. Experiență pe plan local și internațional

3.1.5.1. Experiență pe plan local

Descriere: Experiență în activitatea unor întreprinderi publice, societăți sau regii autonome ce desfășoară activități la nivel local sau național

Indicatori:

1. Are experiență în activitatea unor întreprinderi publice, societăți sau regii autonome ce desfășoară activități la nivel local sau național, dobândită ca urmare exercitării funcției de administrator/manager/director general/director sau a altor funcții similare;
2. Promovează interesele societății pe plan local și național.
3. Sprijină consiliul în inițierea unor colaborări cu diverse organizații în domeniu în interesul societății.

Prag minim colectiv : 60%

3.1.5.2. Experiență pe plan internațional.

Descriere: Demonstrează o bună înțelegere a reglementărilor și normelor internaționale, evidențiind puncte critice și oportunități de acțiune. Deține experiență și cunoștințe care îi permit adoptarea unor bune practici din mediul internațional.

Indicatori:

1. Deține și își actualizează în permanență cunoștințele referitoare la evoluțiile europene/internaționale în domeniu;
2. Facilitează înțelegerea consiliului în ceea ce privește importanța implementării directivelor, normelor și reglementărilor internaționale în domeniu;
3. Aplică în cadrul societății elemente cheie specifice guvernantei corporative la nivel internațional, facilitând transferul unor modele și practici a căror utilitate și eficacitate a fost dovedită.

Prag minim colectiv : 60%

Competențele prevăzute la punctele 3.1.1. -3.1.5. vor fi evaluate conform unei grile de punctaj de la 1 la 5 puncte.

3.2. TRĂSĂTURI

3.2.1. Reputație profesională și personală

Descriere: Demonstrează un bun renume și o recunoaștere a expertizei sale din partea unor autorități atât în domeniul sau de activitate, cât și în domenii mai largi. Se bucură de apreciere socială.

Indicatori:

1. Exprimă puncte de vedere avizate și în conformitate cu domeniul său de expertiză;
2. Are o reputație profesională recunoscută în mediile în care a activat sau activează;
3. Este preocupat de îmbunătățirea continuă a pregătirii profesionale.

Rating	1	2	3	4	5
Reputație profesională și personală	Reputație profesională și personală afectate de unele incidente				Reputație profesională și personală recunoscută

Prag minim colectiv : 60%

3.2.2. Integritate

Descriere:

Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu societatea.

Indicator:

1. Se comportă în conformitate cu propriul sistem de valori, promovând și respectând

totodată valorile societății;

2. Acțiunile sale în cadrul organizațional sunt caracterizate de transparență, având un comportament bazat pe onestitate și sinceritate;

3. Denunță conflictele de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale societății; se retrage sau se abține din deciziile Consiliului care ar putea conduce la conflict de interese;

4. Tratează informațiile sensibile și confidențiale în conformitate cu prevederile legale aplicabile și reglementările interne ale societății;

5. Plasează interesele organizaționale deasupra intereselor proprii.

Rating	1	2	3	4	5
Independență	Câteva incidente				Fără incidente

Prag minim colectiv : 60%

3.2.3. Independență

Descriere:

Demonstrează o gândire critică și independentă, își expune propriile opinii și perspective, fără a fi părtinitor și influențabil.

Indicator:

1. Este dispus să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă, chiar dacă există o unanimitate și/sau există un potențial interes personal;

2. Înțelege importanța deciziei colective și încurajează consiliul la expunerea unor perspective și opinii riguroase și diverse;

3. Respinge prejudecățile, adoptă o abordare nouă, testează alternative.

Rating	1	2	3	4	5
Independență	Ușor influențabil				Capabil de analiză proprie independență

Prag minim colectiv : 60%

3.2.4. Alinierea cu scrisoarea de așteptări

Descriere: Măsura în care declarația de intenție răspunde scrisorii de așteptări a acționarului

Indicatori:

1. Declarația de intenție depusă tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări;

2. Declarația de intenție depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung;

3. Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă;

4. Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății;

5. Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea unei performanțe superioare.

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	Intenția exprimată nu se aliniază				Intenția exprimată se aliniază

3.2.5. Expunere politică

Rating	Situația privind apartenența politică
1	Este președinte sau face parte din structurile de conducere ale partidelor la nivel național;
2	Este președinte al unei structuri de conducere politice la nivel județean sau local :
3	Face parte din structuri de conducere la nivel județean sau local ori ocupă funcția de președinte în organizații speciale (tineret, femei, pensionari, etc) la orice nivel;
4	Este membru de partid și face parte din structuri de conducere în organizații speciale (tineret, femei, pensionari, etc) sau nu deține nicio funcție;
5	Nu este membru și nu face parte din niciun partid politic.

Prag minim colectiv : 60%

3.2.6. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: Demonstrează claritate și coerență a discursului, adaptarea comportamentului verbal la interlocutor astfel încât înțelegerea reciprocă să fie facilitată. Arată concizie și logică, poate comunica ușor mesaje complexe, este deschis, direct și își manifestă părerea cu respect față de interlocutor.

Indicatori:

- Arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul și funcția acestuia, comunicarea este desfășurată cu respect;
- Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea;
- Se face cu ușurință înțeles, iar limbajul este optim, echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică;
- Are coerență și logică, atât în discurs cât și în scris;
- Îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feed-back și are o abordare constructivă atunci când primește feed-back.

Rating	1	2	3	4	5
Abilități de comunicare interpersonală	Nu are coerență				Foarte coerent, abil, logic

Prag minim colectiv : 60%

3.2.7. Diversitate de gen

Se notează cu **M** și **F** în funcție de genul candidatului în scopul asigurării prevederilor legislative legate de diversitatea de gen.

3.3. ALTE CONDIȚII CARE POT FI ELIMINATORII

3.3.1. Studii superioare în domeniul ingineresci, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al ECOAQUA SA și experiență în domeniile menționate mai sus de minimum 7 (condiție obligatorie)

Nivel Studii

Rating	1	2	3	4	5
Nivel studii	Studii preuniversitare	Studii universitare de scurtă durată	Studii universitare de lungă durată	Studii de masterat sau studii post universitare	Studii doctorale

Nivel experiență

Calificativ	1	2	3	4	5
Nivel experiență în specialitatea studiilor	Între 0 ani (inclusiv) și 3 ani	Între 3 ani (inclusiv) și 7 ani	Între 7 ani (inclusiv) și 11 ani	Între 11 ani (inclusiv) și 15 ani	Peste 15 ani (inclusiv)

3.3.2. Înscrieri în cazierul judiciar

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrieri în cazierul judiciar.

Se notează cu NU-dacă nu sunt înscrieri respectiv DA-dacă sunt înscrieri în cazier.

3.3.3. Înscrieri în cazierul fiscal

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrieri în cazierul fiscal.

Se notează cu NU-dacă nu sunt înscrieri respectiv DA-dacă sunt înscrieri în cazierul candidatului.

3.3.4. Experiența în funcții de conducere la nivel de societăți și regii autonome

În conformitate cu cerințele legii candidatul trebuie, în mod obligatoriu, să aibă experiență în conducerea de societăți și regii autonome

Se notează cu DA-dacă candidatul are experiență certificată în conducere, respectiv NU-dacă candidatul nu are experiență certificată în conducere.

3.3.5. Funcționar public sau funcționar APT ori al altor instituții publice

Astfel se urmărește prevederea expresă din lege și prezentată în prezentul document astfel încât să nu existe mai mult de două posturi ocupate de către candidați aflați în situația de a fi funcționar public sau funcționar APT ori al altor instituții ori publice

Se notează cu DA- în cazul în care candidatul se află în această situație respectiv NU-

dacă candidatul nu se află în această situație.

3.3.6. Personal executiv/dependent

Astfel se urmărește prevederea expresă din lege și prezentată în prezentul document astfel încât mai mult de jumătate dintre membrii consiliului să fi neexecutivi și independenți.

Se notează cu DA- în cazul în care candidatul se află în situația de a fi executiv și/sau dependent respectiv NU- dacă candidatul este executiv și independent.

3.3.7. A fost revocat din funcția de administrator în ultimii 5 ani

Astfel se urmărește prevederea expresă din lege și prezentată în prezentul document astfel încât administratorii revocați, în condițiile specificate, în ultimii 5 ani să nu poată ocupa funcția de administrator.

Se notează cu DA- în cazul în care candidatul se află în situația de a fi fost revocat în condițiile specificate NU- dacă candidatul nu a fost revocat

3.3.8. Număr de mandate exercitate consecutiv la alte societăți

Astfel se urmărește prevederea expresă din lege și prezentată în prezentul document astfel încât un administrator să nu poată ocupa această poziție a mai mult de două societăți sau doar una în cazul în care APT/SA decide acest lucru. (în situația de față nu există o reglementare specifică a societății deci se aplică regula de participare în maxim două consilii de administrație)

Se notează cu DA- dacă se îndeplinește cerința mai susmenționată respectiv cu NU-dacă nu se îndeplinește cerința ai sus -menționată.

IV. UTILIZAREA MATRICEI

Matricea consiliului de administrație, criteriile asociate și grilele de punctaj derivate din profilul consiliului vor fi în permanență revizuite și actualizate.

Scopul matricei este acela de a oferi un standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selectare a candidaților pentru funcția de membru în consiliu.

