

PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL SOCIETĂȚII APA CANAL SIBIU S.A.

Profilul Consiliului de Administrație, profilul fiecărui membru al consiliului, analiza cerințelor contextuale ale Societății **APĂ CANAL SIBIU S.A.**, în general și ale consiliului în particular, matricea profilului consiliului, planul de administrare, etc. vor fi elaborate, în cadrul componentei integrale a Planului de selecție, de către comisia de selecție și nominalizare din care face parte și expertul independent cu consultarea acționarilor reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție în termen de 5 zile de la data publicării, potrivit art. 10, alin. (3) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 639/2023.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente :

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

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

APĂ CANAL SIBIU S.A. se definește ca un Operator Regional în domeniul apei potabile și al apelor uzate care urmărește ca prin performanțele sale operationale și financiare să asigure creșterea gradului de acces al populației la aceste servicii, având ca valori calitatea serviciilor și promptitudinea intervențiilor în vederea satisfacerii cerințelor clientului.

Scopul și obiectivele fundamentale declarate ale Operatorului au la bază utilizarea atât pe termen mediu cât și pe termen lung a resurselor de apă, ceea ce impune:

- a) întreținerea continuă și supravegherea atentă a sistemelor de alimentare cu apă potabilă, a sistemelor de colectare a apelor reziduale și a sistemelor de epurare, din exploatare, având permanent pregătite echipe de intervenție rapidă;
- b) furnizarea apei potabile la parametrii de potabilitate impuși de normativele în vigoare, respectând principiile siguranței alimentului;
- c) folosirea celor mai bune produse aprovizionate, materii prime, reactivi și alte consumabile, care alături de tehnologiile folosite, să conducă la îndeplinirea cerințelor de calitate produselor furnizate clienților, în condiții de siguranță și eficientă;
- d) colectarea tuturor apelor uzate prin rețeaua de canalizare, epurarea acestora și tratarea nămolurilor, cu respectarea standardelor naționale și europene de calitate;
- e) monitorizarea permanentă a costurilor de operare și reducerea acestora folosind inovația aplicată și indicatori de performanță;
- f) asigurarea obiectivelor asumate prin Contractul de Delegare a Gestiunii semnat cu ADI APA SIBIU privind serviciile prestate în ariile de operare a sistemelor de alimentare cu apă/canalizare/epurare, urmărind satisfacerea cerințelor clienților, furnizarea continuă a serviciilor, urmărirea comportării în timp a construcțiilor și instalațiilor, proiectarea și urmărirea execuției lucrărilor de reabilitare a obiectivelor exploatate;
- g) obținerea unei marje optime de profit, care să permită dezvoltarea în continuare a activităților, rambursarea creditelor și stimularea personalului;

- h) extinderea serviciilor furnizate de Operator, în conformitate cu politica de dezvoltare a utilităților publice promovată de ADI APA SIBIU;
- i) dezvoltarea resurselor umane prin instruirea permanentă și evaluarea atentă a angajaților și asigurarea personalului corespunzător calificat în ariile de operare administrate;
- j) grijă față de securitatea și sănătatea angajaților în conformitate cu prevederile legale incluse din Contractul Colectiv de muncă;
- k) aplicarea politicilor de management durabil pentru monitorizarea resurselor și evaluarea riscurilor de mediu;
- l) informarea, cointeresarea și educarea clienților în privința gestionării judicioase a apei;
- m) promovarea bunelor practici de mediu în relațiile cu clienții prin furnizarea informației publice deținute de Operator;
- n) asigurarea păstrării confidențialității informațiilor în relațiile cu clienții prin solidificarea planului de continuitate a afacerii în conformitate cu cerințele standardului ISO 27001:2013;
- o) asigurarea protecției datelor cu caracter personal aparținând tuturor categoriilor de persoane vizate, în conformitate cu prevederile Regulamentului General de Protecție a Datelor nr.679/2016 (RGPD);
- p) implementarea cerințelor Standardului ISO 17025:2005 în cadrul Laboratorului Apă Potabilă și Laboratorului Ape Uzate;
- q) menținerea cerințelor sistemului de management al siguranței alimentului conform SR EN ISO 22000:2005 și a certificării acestuia, prin identificarea pericolelor și riscurilor și controlul riguros a punctelor critice identificate pe fluxul tehnologic, astfel încât să fie furnizată apa potabilă, fără nici un eveniment negativ privind siguranța alimentului;
- r) menținerea cerințelor sistemului de management al responsabilității sociale conform SA 8000:2014 și a certificării acestuia, a documentelor oficiale internaționale și a recomandărilor Ia care acesta face trimitere, precum și a cerințelor legislației naționale aplicabile;

Obiectivele strategice sus menționate sunt detaliate la nivel tactic și operațional prin obiectivele departamentale și individuale asumate la nivelul societății SC APA CANAL SIBIU S.A. prin intermediul planurilor de administrare, management și investiții, respectiv prin intermediul regulamentului de organizare și funcționare, fișelor de post, precum și al altor documente interne cu caracter programatic sau organizatoric, asumate în cadrul sistemului de management al performanțelor aplicabil în cadrul societății.

Obiective și criterii de performanță

După cum s-a precizat în secțiunile anterioare, în cadrul societății APA CANAL SIBIU S.A. funcționează un sistem de management al performanței care transpune fiecare obiectiv asumat la nivel strategic, tactic sau operațional, într-un set de indicatori de performanță cuantificabili, realiști și mobilizatori, la care se aliniază toate procesele desfășurate în cadrul organizației.

La nivelul APA CANAL SIBIU S.A., stabilirea indicatorilor-cheie de performanță financiari și nefinanciari se realizează în conformitate cu prevederile HG nr. 639/2023, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

O primă categorie de indicatori de performanță vizează nivelul strategic, caracterizând politica de dezvoltare a APA CANAL SIBIU S.A. pe termen lung, în corelare cu obligațiile asumate de această societate prin intermediul Contractului de Delegare, în calitate de operator regional al serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare:

- a) asigurarea unui nivel optim al ratei profitului înainte de amortizare și redevență;

- b) asigurarea unei lichidități curente supraunitare;
- c) îmbunătățirea permanentă a vitezei de rotație a debitorilor-clienți;
- d) optimizarea raportului populației deservite per angajat;
- e) reducerea apei nefacturate;
- f) optimizarea nivelului costurilor de exploatare la 1.000 de lei venituri;
- g) îmbunătățirea permanentă a duratei de rotație a stocurilor;
- h) creșterea continuă a productivității fizice a muncii;
- i) asigurarea unei durate medii de remediere a avariilor înregistrate în rețelele de apă și canal, de maxim 3 zile;
- j) reducerea consumului de energie în procesul de producere, transport și distribuție al apei potabile și de colectare și tratare ale apelor uzate;
- k) reducerea pierderilor de apă din rețeaua publică concesionată de membrii Apa Canal Sibiu S.A.

În plan tactic, indicatorii de performanță urmăresc îndeplinirea obiectivelor asumate la nivelul principalelor arii funcționale. În cadrul societății APA CANAL SIBIU S.A., sistemul de obiective și indicatori de performanță este structurat la nivelul a 10 arii funcționale, după cum urmează:

Așteptările Asociația de Dezvoltare Intercomunitară "ASOCIATIA DE APA SIBIU" în calitate de Autoritate Publică Tutelară legate de îndeplinirea obiectivelor societății au în vedere următoarele categorii de indicatori fără a se limita la aceștia pentru perioada 2026-2030:

INDICATORI FINANCIARI

Nr. crt.	Categorie	INDICATOR	UM	Tinta 2026	Tinta 2027	Tinta 2028	Tinta 2029	Tinta 2030
1	Politica de investitii	Rata cheltuielilor de capital	%	6,5%	6,5%	7%	7,5%	8%
2	Finantarea	Raportul dintre datorie si EBITDA	Nr	4	4,5	5	5,5	5,5
3	Operatiuni	Rata de rotație a creanțelor	Nr	3,33	3,33	3,5	3,5	3,5
4	Rentabilitate	Marja netă a profitului	%	6,46%	6,46%	6,46%	6,46%	6,46%
5		Rata de creștere a cifrei de afaceri nete	%	Min 2,5%	Min 2,5%	Min 2,5%	Min 2,5%	Min 3%
6	Dividende	NEAPLICABIL* pe perioada Contractului de Deceegare	0	0	0	0	0	0

NEAPLICABIL*

În ceea ce privește politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice Apă Canal Sibiu S.A precizăm următoarele

Contractul de delegare a gestiunii serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare nr. 9/15.05.2009, precum și Actul constitutiv al Operatorului Regional Apă Canal Sibiu S.A. prevăd în mod explicit faptul că societatea NU distribuie dividende, în vederea susținerii programelor de investiții prin surse proprii de finanțare.

În plus societatea Apă Canal Sibiu S.A aplică mecanismul Fondului IID prevăzut de prevederile OUG nr. 198/2005 privind constituirea, alimentarea și utilizarea Fondului de întreținere, înlocuire și dezvoltare pentru proiectele de dezvoltare a infrastructurii serviciilor publice care beneficiază de asistență financiară nerambursabilă din partea Uniunii Europene.

INDICATORI NEFINANCIARI

Nr. crt.	Categorie	INDICATOR	UM	Tinta 2026	Tinta 2027	Tinta 2028	Tinta 2029	Tinta 2030
1	Indicatori de mediu	Consumul de energie	MW/h	Min -0.32%	Min -0.33%	Min -0.33%	Min -0.33%	Min -0.33%
2	Indicatori referitori la clienți	Rata de retenție a clienților	%	77,00 %	77,00 %	77,00 %	77,00 %	77,00 %
3	Indicatori Referitori la angajati	Instituirea unui sistem de siguranță a angajaților	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA
4		Numărul de instruiți în materie de siguranță	Nr	4	4	4	4	4
5	Indicatori legați de guvernanta corporativa	Ponderea componentelor variabile în remunerarea administratorilor executivi și a administratorilor neexecutivi	%	Max 10%	Max 10%	Max 10%	Max 10%	Max 10%
6		Numărul de reuniuni ale consiliului de administrație ⁽¹⁾	Nr	Min 10	Min 10	Min 10	Min 10	Min 10
7		Stabilirea politicilor de gestionare a riscurilor	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA
8	Crearea de locuri de muncă	Număr echivalent normă întreagă de angajați ⁸⁾ (1)	Nr.	Min 630	Min 630	Min 630	Min 650	Min 650
9	Egalitatea de gen	Rata cadrelor superioare de conducere de sex feminin	%	Min 30 %	Min 30 %	Min 30 %	Min 30 %	Min 30 %

Așteptările Asociația de Dezvoltare Intercomunitară "ASOCIAȚIA DE APA SIBIU" în calitate de Autoritate Publică Tutelară legate de îndeplinirea obiectivelor societății au în vedere următoarele categorii de indicatori specifici activității Serviciului de apă și canalizare :

Nr.	Denumire indicator	Formulă de calcul indicator	U.M.	Țintă 2026	Țintă 2027	Țintă 2028	Țintă 2029	Țintă 2030
1.	Numărul anual de reclamații privind precizia contoarelor raportat la numărul total de contoare, pe tipuri de apă furnizată și categorii de utilizatori	Numar reclamatii/numar total contoare X100	%	Max 6	Max 6	Max 6	Max 6	Max 6
2.	Durata medie a întreruperilor accidentale raportate la 24 ore pe categorii de utilizatori – intreruperi mai mici de 24 de ore	Total intreruperi ce nu depasesc 24 de ore/total intreruperi X100	%	Min 40%	Min 40%	Min 40%	Min 40%	Min 40%
3.	Durata medie a întreruperilor programate raportate la 24 ore pe categorii de utilizatori – intreruperi mai mici de 24 de ore	Total intreruperi ce nu depasesc 24 de ore/total intreruperi X100	%	Min 50%	Min 50%	Min 50%	Min 50%	Min 50%

Implementarea, în practică, a indicatorilor de performanță menționați anterior, se realizează prin detalierea acestora la nivel individual și prin asumarea, prin intermediul fișei postului, de către fiecare salariat, prin intermediul sistemului de evaluare profesională a salariaților aplicabil în cadrul societății APA CANAL SIBIU S.A., sistem administrat la nivelul departamentului de resurse umane, în corelare cu cerințele impuse prin legislația muncii. Astfel, se urmărește asigurarea unui sistem de salarizare binomial bazat pe scăderea ponderii salariului de bază în totalul veniturilor și respectiv creșterea ponderii elementelor salariale variabile, în special a bonusurilor legate direct de performanță.

Autoritatea Publică Tutelară - Asociația de Dezvoltare Intercomunitară "ASOCIATIA DE APA SIBIU" se așteaptă ca managementul Societății APĂ CANAL SIBIU S.A. să fie orientat spre:

- dezvoltarea afacerii în condiții de profitabilitate, să urmărească permanent stabilirea unui echilibru între calitatea lucrurilor și serviciilor realizate, protecția mediului, securitatea și sănătatea lucrătorilor,
- realizarea obiectivului strategic al Societății, consolidarea poziției pe piața concurențială a prestatorilor de servicii de utilități publice, care se bazează pe următoarele elemente fundamentale: **îmbunătățirea satisfacerii dorințelor clienților și creșterea profitabilității societății.**

Apă Canal Sibiu S.A.

Societatea Apă Canal Sibiu S.A. – persoană juridică - legal constituită cu capital integral al unităților administrativ teritoriale, funcționează conform prevederilor legale și Actului Constitutiv în vigoare.

Apă Canal Sibiu S.A. este o entitate de tradiție, atestată documentar din anul 1894 în domeniul serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare din județul Sibiu.

Societatea Apă Canal Sibiu S.A. a fost fondată în 1998, fiind organizată ca o societate pe acțiuni și având ca **obiect principal de activitate** gospodărirea resurselor de apă, captarea, tratarea și distribuția apei, precum și colectarea, transportul și evacuarea apelor uzate în emisar.

Regionalizarea în domeniul infrastructurii de apă și apă uzată (2008) a constat în concentrarea serviciilor de apă/apă uzată ale unor grupuri de municipalități aflate într-o arie geografică definită. Din punct de vedere

instituțional, regionalizarea s-a realizat prin reorganizarea serviciilor publice existente deținute de municipalități și a avut la bază trei elemente instituționale cheie:

1. **Asociația de Dezvoltare Intercomunitară,**
2. **Operatorul Regional,**
3. **Contractul de Delegare a Gestiunii Serviciilor.**

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară „**Asociația de Apă Sibiu**”, s-a înființat la 12.02.2008 (în prezent are 36 asociați) delegând prin contract de delegare a gestiunii serviciile de alimentare cu apă și de canalizare către **Operatorul Regional – Societatea Apă Canal Sibiu S.A.**, conform Statutului și Actului Constitutiv.

Societatea APĂ CANAL SIBIU S.A. a accesat în perioada 2003-2010 fonduri europene nerambursabile prin programul ISPA „**Extinderea și modernizarea sistemului de alimentare cu apă și canalizare în Sibiu, județul Sibiu**” înființându-se în acest scop Unitatea de Implementare a Proiectului (UIP), valoarea finală a proiectului fiind de **34.8 milioane euro** din care 11 mil euro cofinanțare societate (surse proprii și credit BERD).

În perioada 2011 - 30.07.2016 societatea Apă Canal Sibiu S.A. a implementat proiectul finanțat prin POS Mediu: “**Extinderea și reabilitarea infrastructurii de apă și apă uzată în județele Sibiu și Brașov**”, valoarea finală a proiectului fiind de 289 milioane lei fără TVA, din care 26 milioane contribuție societate. Proiectul a constituit baza pentru dezvoltarea temeinică a fiecărei comunități partenere, grupul țintă fiind locuitorii din aria proiectului. Valoarea fazată a proiectului P.O.S. MEDIU a fost de 16,6 mil lei fără TVA.

Pentru a acoperi o parte din măsurile necesare conformării cu standardele impuse de Uniunea Europeană, România beneficiază de fonduri de la Uniunea Europeană, respectiv de fonduri structurale și de coeziune prin Programul Operațional Sectorial de Mediu 2007 - 2013 (POS Mediu 2007-2013) elaborat de către Ministerul Mediului în calitate de Autoritate de Management și de Programul Operațional de Infrastructură Mare (POIM) 2014 –2020.

Unul dintre obiectivele specifice ale acestui Program este îmbunătățirea calității și a accesului utilizatorilor la infrastructura de apă și apă uzată până în anul 2020 - prin intermediul unor structuri regionale eficiente pentru managementul serviciilor de apă și apă uzată.

Regionalizarea sistemelor publice de alimentare cu apă și de canalizare a permis crearea și în județul Sibiu a unui sistem public regional de alimentare cu apă și de canalizare care cuprinde un ansamblu tehnologic, operational și managerial constituit prin acordul de voință al celor 34 de autorități publice locale și care are drept obiectiv optimizarea acestor servicii și, în principal, îmbunătățirea calității acestora, a relației cu utilizatorii, prin folosirea instrumentelor de management modern.

În data de 06.01.2021 a fost semnat Contractul de Finanțare cu numărul 445/06.01.2021 pentru ”Proiectul Regional de Dezvoltare a Infrastructurii de apă și apă uzată în județele Sibiu și Brașov în perioada 2014 -2020”, între MINISTERUL INVESTIȚIILOR ȘI PROIECTELOR EUROPENE, în calitate de Autoritate de Management pentru Programul Operațional Infrastructură Mare și APĂ CANAL SIBIU S.A., în calitate de Beneficiar.

Obiectul acestui Contract de Finanțare îl reprezintă acordarea finanțării nerambursabile, de către AM POIM, pentru implementarea Proiectului nr. cod SMIS 2014+146332, intitulat: „Proiectul Regional de Dezvoltare a Infrastructurii de apă și apă uzată în județele Sibiu și Brașov în perioada 2014 -2020”.

Obiectivul acestui Proiect major de investiții este creșterea nivelului de colectare și epurare a apelor uzate urbane, precum și a gradului de asigurare a alimentării cu apă potabilă a populației din aria de operare a Apă Canal Sibiu din Județele Sibiu și Brașov.

În cadrul acestui Contract de Finanțare se vor realiza lucrări de infrastructură de alimentare cu apă potabilă, colectare și epurare a apelor uzate în următoarele 26 de Unități Administrativ Teritoriale, 19 fiind din județul Sibiu și 7 din județul Brașov, după cum urmează: Consiliul Județean Sibiu, Consiliul Județean Brașov, municipiile Sibiu și Făgăraș; orașele Cisnădie, Avrig, Săliște, Miercurea Sibiului și Ocna Sibiului; comunele Cristian, Tilișca, Rășinari, Poplaca, Sadu, Șura Mare, Șura Mică, Slimnic, Roșia, Șelimbăr, Racovița, Vurpăr, Beclean, Voila, Lisa, Recea și Mândra.

FORMA JURIDICĂ

Societatea este persoană juridică română și este înființată ca societate pe acțiuni în conformitate cu legislația română aplicabilă și cu dispozițiile prezentului Act Constitutiv.

Forma juridică a Societății nu poate fi modificată pe toată durata derulării Contractului de Delegare a Gestiunii Serviciilor Publice de alimentare cu apă și de canalizare.

Societatea își va desfășura activitatea în conformitate cu prevederile prezentului Act Constitutiv și ale legislației românești în vigoare, în vederea realizării obiectului său de activitate și a îndeplinirii obiectivelor Societății astfel cum sunt acestea stabilite prin Actul Constitutiv.

Modul de administrare al societății este în sistem unitar.

DENUMIREA SOCIETĂȚII

Denumirea Societății este: **APĂ CANAL SIBIU S.A.**

SEDIUL SOCIAL AL SOCIETĂȚII

Sediul social al Societății este în Sibiu, Str.Eschil nr.6

Sediul social poate fi mutat în orice alt loc din România printr-o hotărâre a Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor, cu avizul conform favorabil al Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Asociația de apă Sibiu” .

Societatea poate constitui sucursale, agenții, birouri în România sau în străinătate, în conformitate cu legislația în vigoare, printr-o Hotărâre a Adunării Generale Extraordinare a Acționarilor și cu respectarea obiectului său de activitate conform Actului Constitutiv. Societatea poate constitui filiale cu condiția ca obiectul principal de activitate al acestora să nu îl constituie captarea, tratarea și distribuția apei (cod CAEN 3600) sau colectarea și epurarea apelor uzate (cod CAEN 3700) și doar cu avizul conform favorabil al Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Asociația de apă Sibiu”.

DURATA SOCIETĂȚII

Societatea este constituită pentru o perioadă de timp nelimitată.

OBIECTUL DE ACTIVITATE AL SOCIETĂȚII

Obiectul de activitate al Societății va fi operarea serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare a cărui gestiune îi este delegată („**Serviciile**”), conform Contractului de Delegare, în aria delegării definite în respectivul contract. Societatea își desfășoară activitatea exclusiv pentru Autoritățile Locale care i-au delegat, prin Asociație, gestiunea serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.

Obiectul de activitate al Societății este următorul :

Domeniul principal de activitate :

Cod CAEN 360 : Captarea, tratarea și distribuția apei.

Activitatea principală :

Cod CAEN 3600 : Captarea, tratarea și distribuția apei.

Activități secundare :

Cod CAEN : 3700 Colectarea și epurarea apelor uzate

Cod CAEN : 3811 Colectarea deșeurilor nepericuloase

Cod CAEN : 3812 Colectarea deșeurilor periculoase

Cod CAEN : 3821 Tratarea și eliminarea deșeurilor nepericuloase

Cod CAEN : 3822 Tratarea și eliminarea deșeurilor periculoase

Cod CAEN : 3900 Activități și servicii de decontaminare

Cod CAEN : 4221 Lucrări de construcții a proiectelor utilitare pentru fluide

Cod CAEN : 4291 Construcții hidrotehnice

Cod CAEN : 4299 Lucrări de construcții a altor proiecte ingineresc în c.a.

Cod CAEN : 4311 Lucrări de demolare a construcțiilor

Cod CAEN : 4312 Lucrări de pregătire a terenului

Cod CAEN : 4313 Lucrări de foraj și sondaj pentru construcții

Cod CAEN : 4322 Lucrări de instalații sanitare, de încălzire și aer condiționat

Cod CAEN : 4329 Alte lucrări de instalații pentru construcții

Cod CAEN : 4950 Transporturi prin conducte

Cod CAEN : 7120 Activități de testări și analize tehnice

Cod CAEN : 7211 Cercetare – dezvoltare în biotehnologie

Cod CAEN : 7219 Cercetare – dezvoltare în alte științe naturale și inginerie

Cod CAEN : 9609 Alte activități de servicii n.c.a. și orice operațiuni și tranzacții comerciale și financiare cu bunuri mobiliare și imobiliare care sunt considerate necesare sau utile pentru realizarea obiectului principal sau

care pot facilita realizarea acestuia, precum și participarea la entități cu condiția ca obiectul principal de activitate al acestora să nu-l constituie captarea, tratarea și distribuția apei (cod CAEN 3600) sau colectarea și epurarea apelor uzate (cod CAEN 3700) și numai cu avizul conform al Asociației.

Cod CAEN : 4941 Transport rutier de mărfuri

Cod CAEN : 4520 Întreținerea și reparația autovehiculelor

Cod CAEN : 8291 Activități ale agențiilor de colectare și a birourilor (oficiilor) de raportare a creditelor

Cod CAEN : 6820 - Închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate

Cod CAEN : 3511 – Producția de energie electrică

Obiectul principal de activitate nu poate fi modificat sau completat pe toată durata derulării Contractului de Delegare.

CAPITALUL SOCIAL

Capitalul social total subscris al Apă Canal Sibiu S.A. este de 4.969.212,50 lei, aport în natură și în numerar, divizat în 1.987.685 acțiuni nominative cu o valoare nominală de 2,50 lei fiecare, numerotate de la 1 la 1.987.685

Aportul de capital social subscris în natură de către Municipiul Sibiu este compus din:

- Clădiri administrative în valoare de..... 1.962.313,90 lei
- Mijloace fixe în valoare de 1.719.618,60 lei
- Teren nr. top. 2788 – Sibiu, 12891 mp, în valoare de 1.107.320 lei
- Teren nr. top. 184 – Turnișor, 144 mp, în valoare de 11.300 lei
- Teren nr. top. 5563/1/2 – Sibiu, 2241 mp, în valoare de166.072,50 lei

Aportul de capital social subscris în numerar este de 2587,50 lei, din care

- Municipiul Făgăraș - 2500 lei
- ceilalți acționari – mai puțin Municipiul Sibiu - 87,50 lei.

Acțiunile sunt repartizate, astfel :

1. **Municipiul Sibiu**, prin Consiliul Local al Municipiului Sibiunr. acțiuni: **1.985.629**
2. **Municipiul Făgăraș**, prin Consiliul Local al Municipiului Făgăraș nr.acțiuni:2.000
3. **Județul Sibiu**, prin Consiliul Județean Sibiu..... nr.acțiuni 2
4. **Județul Brașov**, prin Consiliul Județean Brașov nr.acțiuni 2
5. **Orașul Avrig**, prin Consiliul Local al orașului Avrig nr.acțiuni 2
6. **Orașul Cisnădie**, prin Consiliul Local al orașului Cisnădie..... nr.acțiuni 2
7. **Orașul Ocna-Sibiului**, prin Consiliul Local al orașului Ocna Sibiului.....nr.acțiuni 2

8. **Orașul Miercurea Sibiului**, prin Consiliul Local al or. Miercurea Sibiulu..... nr.acțiuni 2
9. **Orașul Tâlmaciu**, prin Consiliul Local al orașului Tâlmaciu nr.acțiuni 2
10. **Comuna Apoldu de Jos**, prin Consiliul Local al comunei Apoldu de Jos nr.acțiuni 2
11. **Comuna Cristian**, prin Consiliul Local al comunei Cristian nr.acțiuni 2
12. **Comuna Loamneș**, prin Consiliul Local al comunei Loamneș nr.acțiuni 2
13. **Comuna Ludoș**, prin Consiliul Local al comunei Ludoș nr.acțiuni 2
14. **Comuna Păuca**, prin Consiliul Local al comunei Păuca nr.acțiuni 2
15. **Comuna Poiana Sibiului**, prin Consiliul Local al com. Poiana Sibiului..... nr.acțiuni 2
16. **Comuna Rășinari**, prin Consiliul Local al comunei Rășinari nr.acțiuni 2
17. **Comuna Roșia**, prin Consiliul Local al comunei Roșia nr.acțiuni 2
18. **Comuna Sadu**, prin Consiliul Local al comunei Sadu nr.acțiuni 2
19. **Comuna Slimnic**, prin Consiliul Local al comunei Slimnic nr.acțiuni 2
20. **Comuna Șelimbăr**, prin Consiliul Local al comunei Șelimbăr..... nr.acțiuni 2
21. **Comuna Șura Mare**, prin Consiliul Local al comunei Șura Mare..... nr.acțiuni 2
22. **Comuna Șura Mică**, prin Consiliul Local al comunei Șura Mică..... nr.acțiuni 2
23. **Comuna Vurpăr**, prin Consiliul local al comunei Vurpăr..... nr.acțiuni 2
24. **Comuna Gura Rîului**, prin Consiliul Local al Comunei Gura Râului... nr.acțiuni 2
25. **Comuna Poplaca**, prin Consiliul Local al Comunei Poplaca..... nr.acțiuni 2
26. **Comuna Racovița**, prin Consiliul Local al Comunei Racovița..... nr.acțiuni 2
27. **Orașul Săliște** , prin Consiliul Local al Orașului Săliște... nr.acțiuni 2
28. **Comuna Tilișca**, prin Consiliul Local al Comunei Tilișca..... nr.acțiuni 2
29. **Comuna Beclean**, prin Consiliul Local al Comunei Beclean..... nr.acțiuni 2
30. **Comuna Voila**, prin Consiliul Local al Comunei Voila nr.acțiuni 2

Dovada calității de Acționar se face în baza înregistrărilor din Registrul Acționarilor. La cererea acționarilor, Societatea va emite certificate de acționar care vor cuprinde toate elementele prevăzute de lege și vor fi semnate de către Președintele Consiliului de Administrație.

Societatea nu poate avea decât capital integral public, reprezentând aport al unităților administrativ teritoriale membre ale Asociației.

Cadrul legal

Cadrul legal după care funcționează **APĂ CANAL SIBIU S.A.**

Componenta de management descrisă și asumată în Planul de Administrare s-a elaborat în temeiul legislației aplicabile:

Legea nr. 31/1990 privind societățile republicată, cu modificările și completările ulterioare.

- Ordonanța de urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare.
- HOTĂRÂRE nr. 639 din 27 iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice
- Legea nr. 241/2006, a serviciului de alimentare cu apa și canalizare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Regulament ANRSC din 20 februarie 2023 privind acordarea licențelor în domeniul serviciilor de utilități publice aflate în sfera de reglementare a Autorității Naționale de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Utilități Publice
- Legea nr. 99/2016 privind achizițiile publice sectoriale, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea de Guvern nr. 394/2016 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractelor de achiziție publică sectorială, cu modificările și completările ulterioare.
- Strategie națională din 12 iunie 2023 în domeniul achizițiilor publice 2023-2027.
- Legea nr. 101/2016 privind remediile și căile de atac în materie de atribuire a contractelor de achiziție publică, a contractelor sectoriale și a contractelor de concesiune de lucrări și concesiune de servicii, precum și pentru organizarea și funcționarea Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor
- Ordonanța de Guvern nr. 7 din 18 ianuarie 2023 privind calitatea apei destinate consumului uman.
- Legea nr. 107/1996, Legea apelor cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea de Guvern nr. 188/2002 pentru aprobarea unor norme privind condițiile de descărcare în mediul acvatic a apelor uzate, cu modificările și completările ulterioare..
- Hotărârea de Guvern nr. 100/2002 pentru aprobarea Normelor de calitate pe care trebuie să le îndeplinească apele de suprafață utilizate pentru potabilizare și a Normativului privind metodele de măsurare și frecvența de prelevare și analiza a probelor din apele de suprafață destinate producerii de apă potabilă, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărâre de Guvern nr. 971 din 12 octombrie 2023 pentru aprobarea Normelor de supraveghere, monitorizare și inspecție sanitară a calității apei potabile
- Ordinul nr. 1030/2009 privind aprobarea procedurilor de reglementare sanitară pentru proiectele de amplasare, amenajare, construire și pentru funcționarea obiectivelor ce desfășoară activități cu risc pentru starea de sănătate a populației, cu modificările și completările ulterioare.

- Ordinul nr. 119/2014 pentru aprobarea Normelor de igienă și sănătate publică privind mediul de viață al populației, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea de Guvern nr. 930/2005 pentru aprobarea Normelor speciale privind caracterul și mărimea zonelor de protecție sanitară și hidrogeologică, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea de Guvern nr. 857/2011 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele din domeniul sănătății publice, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordinul nr. 3.147 din 6 decembrie 2023 privind aprobarea Procedurii de emitere a autorizației de gospodărire a apelor.
- Ordinul nr. 3.414/2.669/2023 privind stabilirea punctelor relevante ale lanțului de aprovizionare cu apă și a cerințelor de monitorizare pentru substanțele incluse pe lista de supraveghere prevăzută la art. 13 alin. (8) din Ordonanța Guvernului nr. 7/2023 privind calitatea apei destinate consumului uman, precum și pentru parametrii microcistină LR, uraniu și PFAS total și/sau suma PFAS.
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 107/2002 privind înființarea Administrației Naționale „Apele Române”, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 195/2005 privind protecția mediului, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordinul nr. 1798/2007 pentru aprobarea Procedurii de emitere a autorizației de mediu, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordinul 1150/2020 privind aprobarea Procedurii de aplicare a vizei anuale a autorizației de mediu și autorizației integrate de mediu, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordinul nr. 865/2014 privind modificarea unor acte normative care stabilesc taxe și tarife în domeniul protecției mediului, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordin nr. 1433/2017 privind modificarea și completarea Metodologiei de avizare a tarifelor instituite de către administratorii/custozii ariilor naturale protejate pentru vizitarea ariilor naturale protejate, pentru analizarea documentațiilor și eliberarea de avize conform legii, pentru fotografiatul și filmatul în scop comercial, aprobată prin Ordinul ministrului mediului și pădurilor nr. 3.836/2012,
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2021 privind regimul deșeurilor, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordinul nr. 344/2004 pentru aprobarea Normelor tehnice privind protecția mediului și în special a solurilor, când se utilizează nămolurile de epurare în agricultură, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea de Guvern nr. 856/2002 privind evidența gestiunii deșeurilor și pentru aprobarea listei cuprinzând deșeurile, inclusiv deșeurile periculoase, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordinul nr. 95/2005 privind stabilirea criteriilor de acceptare și procedurilor preliminare de acceptare a deșeurilor la depozitare și lista națională de deșeuri acceptate în fiecare clasă de depozit de deșeuri,

- Ordinul nr. 90/2007 pentru aprobarea Contractului-cadru de furnizare/prestare a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.
- Ordinul nr. 89/2007 pentru aprobarea Caietului de sarcini-cadru al serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.
- Ordinul nr. 88/2007 pentru aprobarea Regulamentului-cadru al serviciului de alimentare cu apă și de canalizare
- Ordinul nr. 65/2007 privind aprobarea Metodologiei de stabilire, ajustare sau modificare a prețurilor/tarifelor pentru serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare.
- Ordinul nr. 231 din 30 martie 2022 privind aprobarea Metodologiei de evaluare a modului de implementare a strategiilor de tarifare elaborate în conformitate cu Metodologia de analiză cost-beneficiu pentru investițiile în infrastructura de apă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 677/2017
- Ordinul nr. 29/N/1993 al MLPAT pentru aprobarea Normativului-cadru privind contorizarea apei și a energiei termice la populație, instituții publice și agenți economici
- Ordinul nr. 14 din 5 ianuarie 2023 pentru aprobarea reglementării tehnice "Normativ privind proiectarea, execuția și exploatarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare ale localităților, indicativ NP 133-2022, volumul II - Sisteme de canalizare".
- Ordinul nr. 15 din 5 ianuarie 2023 pentru aprobarea reglementării tehnice "Normativ privind proiectarea, execuția și exploatarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare ale localităților, indicativ NP 133-2022, volumul I - Sisteme de alimentare cu apă"
- Ordinul nr. 19 din 5 ianuarie 2023 pentru aprobarea reglementării tehnice "Normativ privind proiectarea, execuția și exploatarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare ale localităților, indicativ NP 133-2022, volumul III - Structuri hidroedilitare din beton armat și beton precomprimat"
- Ordinul nr. 27 din 10 ianuarie 2023 pentru aprobarea reglementării tehnice "Normativ privind documentațiile geotehnice pentru construcții", indicativ NP 074-2022
- Ordinul nr. 161/2005 pentru aprobarea Reglementării tehnice „Ghid de proiectare, execuție și exploatarea a lucrărilor de alimentare cu apă și canalizare în mediul rural”, indicativ GP 106-04.
- Ordinul nr. 708/344 /2004 pentru aprobarea Normelor tehnice privind protecția mediului și în special a solurilor, când se utilizează nămolurile de epurare în agricultură, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordonanța nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt actionari unici ori majoritari sau detin direct ori indirect o participație majoritară, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordonanța de urgență a Guvernului 40/2015 privind gestionarea financiară a fondurilor europene pentru perioada de programare 2014-2020
- Ordonanța de urgență a Guvernului 198/2005 privind constituirea, alimentarea și utilizarea Fondului de întreținere, înlocuire și dezvoltare pentru proiectele de dezvoltare a infrastructurii serviciilor publice care

beneficiază de asistență financiară nerambursabilă din partea Uniunii Europene, cu modificările și completările ulterioare.

- Ordonanță de urgență nr. 64/2009 privind gestionarea financiară a instrumentelor structurale și utilizarea acestora pentru obiectivul convergență, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea de Guvern nr 93/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 40/2015
- Ordonanță de urgență nr. 36 din 17 mai 2023 privind stabilirea cadrului general pentru închiderea programelor operaționale finanțate în perioada de programare 2014-2020
- Ordonanță de urgență nr. 23 din 12 aprilie 2023 privind instituirea unor măsuri de simplificare și digitalizare pentru gestionarea fondurilor europene aferente Politicii de coeziune 2021-2027
- Hotărârea de Guvern nr. 213 din 9 martie 2023 privind modificarea Hotărârii Guvernului nr. 398/2015 pentru stabilirea cadrului instituțional de coordonare și gestionare a fondurilor europene structurale și de investiții și pentru asigurarea continuității cadrului instituțional de coordonare și gestionare a instrumentelor structurale 2007-2013
- Ordonanță de urgență nr. 123 din 28 decembrie 2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2023 privind stabilirea cadrului general pentru închiderea programelor operaționale finanțate în perioada de programare 2014-2020
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare.
- Hotărârea de guvern nr. 336 din 12 aprilie 2023 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului sectorial/acordului-cadru din Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 394/2016, a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică/acordului-cadru din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 395/2016, precum și a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractelor de concesiune de lucrări și concesiune de servicii din Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 867/2016
- Legea nr. 232 din 14 iulie 2023 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 47/2022 privind ajustarea prețurilor contractelor de achiziție publică/contractelor sectoriale/ contractelor de concesiune/acordurilor-cadru
- Ordin ANAP nr. 1.554 din 17 august 2023 privind aprobarea structurii și conținutului Documentației standard de atribuire a contractului de achiziție publică/sectorială de produse
- Hotărârea de Guvern nr. 965 din 12 octombrie 2023 privind modificarea anexelor nr. 1 și 2 la Hotărârea Guvernului nr. 1/2018 pentru aprobarea condițiilor generale și specifice pentru anumite categorii de contracte de achiziție aferente obiectivelor de investiții finanțate din fonduri publice

- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public
 - Legea nr. 94 din 12 aprilie 2023 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2022 privind unele măsuri pentru proiectele de infrastructură de apă și apă uzată finanțate din fonduri europene și pentru modificarea unor acte normative
 - Legea nr. 544 din 2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare.
 - Ordonanța de Guvern nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare.
 - Legea 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență
 - Legea 82/1991 – actualizată – Legea contabilității;
 - Ordinul MFP 1802/2014 (în vigoare de la 01.01.2015)- pentru aprobarea Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate;
 - HOTĂRÂRE nr. 1.269 din 17 decembrie 2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia
 - Directiva 2000/60/CE - cadrul de politică comunitară în domeniul apei
 - Aviz 0 din 26-10-2023 publicat în Jurnalul Oficial C nr. 369 din 26-10-2023- Avizul Comitetului European al Regiunilor – Revizuirea Directivei privind epurarea apelor uzate urbane
 - Hotărârea Guvernului nr. 1.117/2023 privind aprobarea Metodologiei pentru raportarea durabilității — Codul român al sustenabilității.
 - Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social.
 - Legea nr. 296 din 26 octombrie 2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung
 - Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal cu modificările și completările ulterioare.
 - Legea 207/2015 privind Codul de procedură fiscală cu modificările și completările ulterioare.
 - Legea 53/2003 privind Codul muncii cu modificările și completările ulterioare.
 - Ordonanța de urgență a Guvernului 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.
 - Codul Civil cu modificările și completările ulterioare.
 - Codul de Procedură civilă cu modificările și completările ulterioare.
- * Și orice alt act normativ național ori din legislația europeană aplicabilă în domeniul specific de activitate.

Cadrul instituțional.

Pentru atingerea obiectivelor de mediu și operaționale la nivel național și local, fostele “regii de apă

s-au reorganizat în societăți comerciale având capital integral aparținând Unităților Administrativ Teritoriale care au devenit acționarii societății create.

Relațiile APĂ CANAL SIBIU SA cu acționarii săi sunt cuprinse în Actul Constitutiv al societății.

Relațiile Operatorului Regional APĂ CANAL SIBIU SA cu membrii Asociației de Dezvoltare Intercomunitară "ASOCIAȚIA DE APĂ SIBIU" sunt descrise în cadrul Contractului de Delegare a Gestiunii Serviciilor Publice de Alimentare cu Apă și de Canalizare nr 9/15.05.2009.

Contractul de Delegare

APĂ CANAL SIBIU SA SIBIU a încheiat cu autoritățile locale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară "ASOCIAȚIA DE APĂ SIBIU", Contractul de Delegare a Gestiunii Serviciilor Publice de Alimentare cu Apă și de Canalizare nr 9/15.05.2009.

Acest Contract de Delegare este elaborat în conformitate cu cerințele Ministerului Mediului și ale Uniunii Europene și are drept scop stabilirea cadrului desfășurării activității Operatorului Regional, astfel încât să se respecte condițiile minim impuse în vederea îndeplinirii tuturor normelor prevăzute de Comisia Europeană în domeniul apei și al apei uzate, legate în principal de: asigurarea calității și disponibilității serviciilor de furnizare a apei, în concordanță cu principiile de eficiență maximă a costurilor, calității în operare și suportabilității populației, politica de investiții, politica de tarifare etc.

Politica de dividende și vărsăminte din profitul net

Rezultatele activității Societății APĂ CANAL SIBIU S.A. sunt determinate pe baza situațiilor financiare aprobate de Adunarea Generală.

Contul de profit și pierderi care include veniturile și cheltuielile exercițiului financiar va evidenția, după înregistrarea deducerilor obligatorii, profitul sau pierderea exercițiului respectiv, profitul net urmând a se determina conform legii, după plata impozitului pe profit.

Din profitul Societății se vor prelua, în fiecare an, cel puțin 5% (cinci procente) pentru formarea fondului de rezervă, până ce acesta va atinge minimum a cincea parte din capitalul social. Dacă fondul de rezervă, după constituire, s-a micșorat din orice cauză, va fi completat cu respectarea aceluiași reguli.

Adunarea Generală Ordinară poate decide constituirea altor fonduri, destinația și cuantumul acestora, doar cu avizul conform favorabil al Asociației.

Profitul net se va reinvesti sau se va aloca pentru fondul IID prevăzut de OUG 198/2005, conform hotărârii Adunării Generale. Societatea nu va distribui dividende pe durata executării Contractului de Delegare.

Acționarii vor suporta eventualele pierderi proporțional cu participarea la capitalul social și în limita acestei participări.

Politica de investiții

Investițiile în infrastructura de apă și apă uzată pot fi făcute cu finanțări europene, din bugetul de stat, din bugetele locale sau din bugetul propriu al societății.

Programul anual de investiții va fi înaintat de Consiliul de Administrație spre aprobare către AGA și Autoritatea publică tutelară, odată cu proiectul Bugetului de Venituri și Cheltuieli.

Politica de investiții trebuie corelată cu Obiectivele strategice, respectiv în scopul modernizării și îmbunătățirii serviciului de apă și de canalizare.

Dezideratele autorității publice și acționarilor cu privire la comunicarea cu organele de administrare și conducere a societății

Relațiile și comunicarea dintre autoritatea publică tutelară, acționari și organele de administrare și conducere a societății se vor realiza în conformitate cu prevederile Contractului de delegare a gestiunii și a legislației aplicabile în domeniu, precum și a prevederilor din Actul Constitutiv al societății APA CANAL SIBIU S.A.

Condiții privind calitatea și siguranța produselor și serviciilor .

În ceea ce privește calitatea serviciilor și a produselor societatea va respecta prevederile legale aplicabile în domeniu și va urmări îmbunătățirea Sistemului de Management Integrat implementat deja în societate. Unul din obiectivele declarate și asumate este “Menținerea și îmbunătățirea continuă a sistemului de management integrat calitate, mediu, sănătate și securitate în muncă “. De asemenea societatea declară și își asumă ca obiectiv “Îmbunătățirea continuă a calității serviciilor prin planificarea și furnizarea unor servicii care anticipează nevoile și așteptările clienților, la un cost rezonabil “

Etica, integritatea și guvernanta corporativă

În cadrul APĂ CANAL SIBIU SA există un Cod de etică deja implementat care exprimă angajamentele și responsabilitățile de natură etică cu privire la conducerea afacerii și a activităților.

APĂ CANAL SIBIU SA dorește să mențină și să dezvolte o relație bazată pe încredere cu toate părțile interesate, respectiv cu acele categorii de persoane, grupuri sau instituții a căror contribuție este solicitată pentru a realiza misiunea societății noastre sau au un interes în urmărirea realizării acestei misiuni.

Consiliul de Administrație

În conformitate cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor societății numește Consiliul de administrație al societății.

Societatea APĂ CANAL SIBIU S.A. este administrată de un consiliu de administrație format din membri executivi și neexecutivi. Componenta Consiliului de Administrație va trece de la 5 membri la 7 membri, începând cu demararea procesului de selecție a administratorilor, cu punere în aplicare la expirarea mandatelor administratorilor în funcție, respectiv începând cu data de 25.07.2024. Aceștia pot fi administratori executivi și neexecutivi. Numirea membrilor Consiliului de Administrație (“Administratorii”) este temporară și revocabilă. Persoanele numite în calitate de Administratori trebuie să accepte expres numirea. Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului. Cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani. Nu pot fi selectați mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți.

Membrii Consiliului de Administrație sunt numiți, înlocuiți și/sau revocați exclusiv printr-o hotărâre a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, la propunerea Asociației care prezintă în acest scop Adunării Generale, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului Administratorilor în funcție, o listă cu persoanele din rândul cărora Adunarea va alege membrii Consiliului de Administrație, sau la propunerea Consiliului de Administrație în funcție ca urmare a selecției efectuată de Comisia de selecție și nominalizare care are în componența sa și un expert independent, specializat în recrutarea de resurse umane.

Mandatul Administratorilor este de 4 (patru) ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit în conformitate cu prevederile art 28 alin 7 din OUG 109/2011.

În cazul în care candidații propuși de consiliul de administrație sunt administratori în funcție, cererea pentru reînnoirea mandatului se adresează adunării generale a acționarilor, cu obligația candidatului de a prezenta un raport de activitate pentru perioada mandatului efectuat.

Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

Membrii consiliului au fost numiți din lista propunerilor făcute de Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Adi Apa Sibiu, ca urmare a selecției efectuate de Comisia de selecție și nominalizare.

Consiliul de Administrație își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Actului Constitutiv întocmit cu respectarea legislației în vigoare, prin care Consiliul de Administrație are în responsabilitate administrarea societății.

Președintele Consiliului de Administrație este ales din rândul Administratorilor de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor care alege membrii Consiliului de Administrație, pentru o durată care nu poate depăși durata mandatului său de administrator. Președintele Consiliului de Administrație nu poate fi numit și director general.

În caz de vacantare a unuia sau a mai multor posturi de administrator, acționarii sau Consiliul de Administrație pot convoca adunarea generală a acționarilor în vederea numirii unuia sau mai multor administratori provizorii, până la finalizarea procedurii de selecție a administratorilor. Acționarii, vor putea prezenta în adunarea generală a acționarilor propuneri de candidați.

Dacă vacantarea determină scăderea numărului administratorilor sub minimumul legal, acționarii sau Consiliul de Administrație vor convoca, de îndată, adunarea generală a acționarilor pentru completarea numărului de membri ai consiliului de administrație cu administratori provizorii, până la finalizarea procedurii de selecție a administratorilor.

În acest scop acționarii, vor putea prezenta în adunarea generală a acționarilor propuneri de candidați. În situațiile mai sus menționate, durata mandatului este de 5 luni, cu posibilitatea prelungirii, pentru motive temeinice, până la maximum 7 luni. În cazul în care procedura de selecție este suspendată sau anulată de instanța judecătorească, mandatul administratorului provizoriu continuă până la numirea noului administrator.

Conform Actului Constitutiv al APĂ CANAL SIBIU S.A., Consiliul de Administrație are puteri depline cu privire la conducerea și administrarea Societății, cu respectarea limitelor stabilite prin obiectul de activitate și atribuțiilor expres prevăzute de lege ca fiind de competența Adunărilor Generale, și are, în principal, atribuțiile următoare:

- a. aprobă nivelul salariilor ;

b. aprobă Regulamentul de Organizare și Funcționare al Societății (care cuprinde și organigrama acesteia), după ce a obținut avizul conform favorabil al Asociației asupra acestuia;

c. stabilește și menține politicile de asigurare în ceea ce privește personalul și bunurile societății ;

d. 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; pentru a supune aprobării Adunării Generale 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 Directorul General și directorii diverselor departamente când este cazul;

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 prezentul Act Constitutiv.

l. propune Adunării Generale a Acționarilor membrii Consiliului de Administrație, cu selectarea/evaluarea în prealabil a acestora și recomandarea făcute de Comitetul de nominalizare din cadrul Consiliului de Administrație, ce poate fi asistat de un expert independent persoană fizică/juridică specializată în recrutarea resurselor umane.

m. convoacă Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor având pe ordinea de zi alegerea membrilor Consiliului de Administrație prin aplicarea metodei votului cumulativ, la cererea acționarilor reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 10% din capitalul social subscris și vărsat. Cererea poate fi formulată cel mult o dată într-un exercițiu financiar.

n. poate constitui Comitete consultative în condițiile legii.

o. decide cu privire la asistarea de către un expert independent persoană fizică/juridică specializată în recrutarea resurselor umane a Comitetului de nominalizare în procesul de selectare/evaluare a administratorilor.

p. în termen de maximum 30 de zile de la data numirii sale, consiliul de administrație elaborează o propunere pentru componenta de administrare a planului de administrare, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari. Componenta de administrare se completează cu componenta managerială. Planul de administrare se supune analizei și aprobării consiliului de administrație al societății.

r. convoacă Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor pentru numirea unor noi administratori, în situația în care planul de administrare revizuit nu e aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor.

s. prezintă semestrial Adunării Generale a Acționarilor, un raport asupra activității de administrare, care include și informații referitoare la execuția contractelor de mandat ale directorilor, detalii cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale societății și la raportările contabile semestriale ale societății.

t. elaborează un raport anual privind activitatea societății comerciale, în luna mai a anului următor celui cu privire la care se raportează.

ț. evaluează activitatea directoratului general, anual și vizează atât execuția contractului de mandat, 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 a anului următor celui pentru care se efectuează evaluarea. Datele care conform legii au caracter confidențial sau secret sunt exceptate de la publicare.

u. delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei Director general; numește directorii la recomandarea comitetului de nominalizare.

v. poate cere completarea sau revizuirea componentei de management a planului de administrare dacă aceasta nu prevede măsurile pentru realizarea obiectivelor cuprinse în scrisoarea de așteptări și nu cuprinde rezultatele prognozate care să asigure evaluarea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari. Aprobarea componentei de management și a planului de administrare în integralitate de către consiliul de administrație se realizează în termen de maximum 20 de zile de la data îndeplinirii termenului de 60 zile de la numirea directorului.

x. stabilește remunerația directorilor.

y. îndeplinește și alte atribuții dispuse de lege în sarcina sa.

Consiliul de Administrație va delega conducerea societății unui Director General. Pe durata îndeplinirii mandatului, Directorul General nu poate încheia cu Societatea un contract de muncă, cu excepția cazului în care legea o va permite. În cazul în care Directorul General a fost desemnat dintre salariații Societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.

Consiliul de Administrație nu poate delega Directorului General următoarele :

- a) stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- b) stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- c) numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;
- d) supravegherea activității directorilor;
- e) pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârilor acesteia;
- f) introducerea cererii pentru deschiderea procedurii insolvenței societății.

Administratorii vor răspunde solidar cu predecesorii lor imediați dacă, având cunoștință de neregulile comise de aceștia, nu le-au adus la cunoștința Auditorului Financiar.

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.

Administratorul, care are, cu privire la o anumită problemă, beneficii sau avantaje directe sau indirecte care sunt contrare intereselor Societății, va trebui să îi informeze pe ceilalți Administratori și pe Auditorul Financiar cu privire la aceasta și nu trebuie să participe la nici o deliberare cu privire la problema respectivă. Aceeași obligație le incumbă Administratorilor și în cazul în care știu că soțul/soția lor ori rude sau fini ai lor până la gradul patru au interese într-o anumită operațiune. În cazul nerespectării prevederilor prezentului articol, Administratorul va fi ținut răspunzător de daunele produse Societății.

Consiliul de Administrație se va întruni ori de câte ori este necesar, dar cel puțin o dată la 3 (trei) luni, fie prin prezența personală la sediul Societății, fie prin intermediul teleconferinței sau video-conferinței.

Consiliul de Administrație este convocat de către Președinte sau la cererea motivată a cel puțin 2 (doi) dintre membri săi ori a directorului general. Convocarea la ședința Consiliului de Administrație va fi efectuată prin notificare trimisă cu cel puțin 3 (trei) zile în avans. Notificarea scrisă cu privire la data și locul ședinței, aranjamentele cu privire la o conferință telefonică, după caz, și ordinea de zi, va fi trimisă fiecăruia dintre administratori prin scrisoare recomandată expediată cu confirmare de primire sau prin Curier Expres (de exemplu DHL, Federal Express, Chronopost, etc.) sau prin orice mijloc de comunicare electronică care asigură primirea acesteia, ca de exemplu, dar fără a se limita la acestea – poșta electronică (e-mail), sms, fax, etc..

Ședința Consiliului de Administrație se poate desfășura fără trimiterea unei notificări prealabile, dacă toți Administratorii sunt prezenți și nu au obiecții cu privire la ordinea de zi sau la ședința propriu-zisă.

Pentru ca deciziile Consiliului de Administrație să fie valabile, este necesară participarea (prezența fizică sau prin telefon, etc.) a cel puțin jumătate plus unu din numărul Administratorilor, iar decizia va fi adoptată cu votul majorității membrilor prezenți.

Auditorul Financiar, Președintele Asociației și Directorul general vor fi, deasemenea, convocați să participe la ședințele Consiliului de Administrație, fără drept de vot.

La fiecare ședință se va întocmi un proces-verbal, care va cuprinde numele participanților, ordinea deliberărilor, deciziile luate, numărul de voturi întrunite și opiniile separate. Procesul-verbal este semnat de către președintele de ședință și de către cel puțin un alt administrator.

Întrucât Apa Canal Sibiu S.A. a înregistrat în ultimul exercițiu financiar o cifră de afaceri superioară echivalentului în lei a sumei de 7300000 euro și are mai mult de 50 de angajați, devin incidente prevederile art. 29, alin.(5), lit. (a) din O.U.G. 109/2011 în sensul că este obligatorie efectuarea selecției candidaților pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație al Operatorului Regional Apa Canal Sibiu S.A. de Comisia de selecție și nominalizare asistată de către un expert independent, persoană fizică sau juridică, specializată în recrutarea resurselor umane.

Componenta initiala a planului de selectie, scrisoarea de asteptari (elaborate de Autoritatea Publică Tutelară), componenta integral, profilul Consiliului de Administrație, profilul candidatului, regulamentul de organizare si functionare a comisiei de selectie, vor fi elaborate, în cadrul componentei integrate a Planului de selecție, de către Comisia de selecție și nominalizare asistată de către un expert independent, persoană fizică sau juridică, specializată în recrutarea resurselor umane cu consultarea autorității publice tutelare potrivit art. 14, alin. (1) lit. (c) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 639/2023.

La elaborarea profilului membrilor Consiliului de Administrare vor fi avute în vedere următoarele cerințe minimale, fără a se limita la acestea, reglementate la art. 19 din normele metodologice aprobate prin HG nr. 639/2023, anume:

La elaborarea profilului membrilor Consiliului de Administrare vor fi avute în vedere următoarele cerințe minimale, fără a se limita la acestea, reglementate la art. 19 din normele metodologice aprobate prin HG nr. 639/2023, anume:

- 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.potrivit art. 28 alin. 3 din O.U.G. nr. 109/2011;

- Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome (art.28, alin. (1) din Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare), de minim 3 ani;
- Cel puțin un membru al consiliului de administrație 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 . (art. 34 alin. 41 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare);
- 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.
- majoritatea membrilor CA sunt neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138^A2 din Legea nr. 31/1990; funcționarii publici, înalții funcționari, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți — art. 28 alin. 6 din O.U.G. nr. 109/2011;
- cel puțin o treime din totalul administratorilor trebuie să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor trebuie să fie bărbați — art. 28 alin. 7;
- 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 — art. 33 din O.U.G. nr. 109/2011;
- nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator persoanele enumerate la art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011;
- membri din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Potrivit art 33 alin 2 OUG 109/2011 nu pot face parte decat dintr-un singur consiliu de adminstratie
- administratorii revocati numai pot candida timp de 5 ani pentru alte consilii de administratie confrom art 30 alin 9 din O.U.G. nr. 109/2011;

Comisia de selectie si nominalizare va elabora un profil personalizat al consiliului într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, cei mai buni candidați pentru consiliu. Astfel acesta trebuie sa se asigure ca viitorii membri ai consiliului detin:

- a) minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- b) cunosc responsabilitățile postului și își pot forma viziuni pe termen mediu și lung;
- c) au capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și dau dovadă de integritate și independență;

au cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

Principii generale privind administrarea societății APĂ CANAL SIBIU S.A. în perioada 2026-2030

Principiile adoptate de conducerea societății pentru asigurarea unei administrări eficiente în perioada 2024-2028:

Principiul managementului participativ de natură deliberativă

- adoptarea în grup a deciziilor în conformitate cu atribuțiile, responsabilitățile și competențele conferite de lege și de Actul constitutiv al societății și cu respectarea anumitor cerințe economice, organizatorice, juridice specifice societății;
- evaluarea rezultatelor aplicării deciziilor;

Principiul supremației obiectivelor:

- stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății, pe bază de obiective strategice, dimensionate astfel încât să se obțină eficiența serviciilor furnizate la nivelul indicatorilor de performanță stabiliți;
- controlul și evaluarea gradului de realizare a obiectivelor strategice ale societății, prin utilizarea indicatorilor cheie de performanță;
- cu cât dimensiunea și eforturile de modernizare a obiectivelor de investiții publice de gospodărie comunală sunt mai mari, cu atât relansarea economică poate constitui pivotul central al relansării economice la nivel național;

Principiul comunicării și transparenței decizionale:

Relația cu acționarii

Prezentarea Adunării Generale a Acționarilor a principalelor decizii strategice adoptate la nivelul Consiliului de Administrație, a informațiilor referitoare la execuția contractului de mandat a directorilor, a detaliilor cu privire la activitățile operaționale, la performanțele financiare ale societății, la raportările contabile semestriale ale societății.

Relația cu utilizatorii și cu alte părți interesate

- furnizarea tuturor părților interesate a informațiilor de interes general complete și corecte cu privire la situația financiară și rezultatele economice ale societății, cu privire la obiectivele de dezvoltare ale societății și la strategia acesteia, la mecanismele democratice în baza cărora sunt adoptate deciziile și la orice alte informații de interes public.

Principiul universalității serviciilor publice

- accesul la serviciile publice de interes general reprezintă o componentă inseparabilă a drepturilor fundamentale ale omului, fapt ce impune ca serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare să fie furnizate cu respectarea permanentă, necondiționată de interese economice sau politice, ori de alte restricții subiective, a unor cerințe minimale: accesul la servicii prin prisma suportabilității acestora: continuitatea serviciilor: tratamentul nediscriminatoriu;

Principiul transparenței și profesionalismului operațiunilor comerciale în sistemul serviciilor

- acest principiu vine să susțină raționalitatea și corectitudinea din punct de vedere organizatoric pentru a evita acțiuni dictate de bunul plac, în raport cu modul de gestionare al banilor, iar din punct de

vedere comercială să nu permită comportamente care vizează sfidarea flagrantă a legislației privind achizițiile aferente sistemului;

Principiul restructurării prin alegerea celor mai bune soluții tehnice fără a genera costuri excesive – acest principiu vine să întâmpine situațiile în care *interesele* pot deveni *criterii* mai puternice decât cele rezultate din principiile generale ale eficienței economice

Principiul eficienței economice – principiul relevă faptul că societatea nu are ca scop maximizarea profitului și respectând obiectivul de a fi eficient, nu va încălca principiul universalității serviciilor

Principiul unității dinamice a reglementărilor specifice - principiul a fost implementat odată cu apariția legislației românești, aliniată la standardele europene de performanță.

Acest principiu are la bază :

1. **Cerințe de natură obiectivă** (îmbunătățirea permanentă a raportului calitate – preț, pe fondul creșterii mai rapide a factorului de calitate, comparativ cu factorul preț; diminuarea și/sau eliminarea factorilor de risc privind calitatea intrinsecă a operatorilor din cadrul serviciilor de gospodărie comunală ; structurarea unor operatori puternici din punct de vedere tehnic, tehnologic și economico – financiar, astfel încât gradul de pregătire al acestora să fie dacă nu maxim, cel puțin opțional);
2. **Cerințe de natură subiectivă** (diminuarea la minim a componentelor subiective neprofesionale și arbitrare, în spațiul deciziilor strategice din sistemul serviciilor publice de gospodărie comunală; diminuarea gradului de risc privind concurența neloială și raportarea pe această bază, a operatorilor la aceleași coordonate și criterii de natură tehnică, organizatorică și financiară, reglementarea și controlul regimului de concesiune a serviciilor publice în paralel cu diminuarea factorului politic în realizarea și finalizarea unor astfel de acțiuni; disciplinarea și responsabilizarea comportamentului unor operatori de pe piața serviciilor publice)

Principiul corelării dezvoltării economico – sociale, regionale și naționale, cu modernizarea sistemului serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare. Acest principiu implică o analiză a echilibrului dintre necesități și posibilități

Viziunea, obiectivele generale și obiectivele strategice societății Apă Canal Sibiu S.A.

Viziunea societății:

Viziunea societății Apă Canal Sibiu S.A. este aceea de a deveni un furnizor de servicii modern capabil să satisfacă cerințele clienților și a altor părți interesate, să respecte toate cerințele legale și de reglementare în domeniul calității, mediului, sănătății și securității în muncă.

Viziunea conducerii executive :

Asigurarea unui management economic eficient care să susțină viziunea societății.

Misiunea conducerii executive:

Edificarea unei companii cu experiență regională, viabilă economic, rentabilă financiar, competitivă pe piața serviciilor de profil din țară.

Obiectivele generale ale societății Apă Canal Sibiu S.A.

1. Orientarea către clienți, adaptabilitatea la cerințele consumatorilor, îmbunătățirea calității serviciilor și accesului la infrastructura de apă și apă uzată;

2. Furnizarea serviciului de alimentare cu apă și de canalizare în condițiile deplinei legalități;
3. Gestionarea serviciului în condiții de rentabilitate, calitate, eficiență și eficacitate;
4. Dezvoltarea durabilă a serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare prin creșterea ariei de operare prin investiții proprii și programe cu finanțare europeană, finalizarea programului P.O.S. Mediu, și asumarea efortului investițional din Programul Operațional de Infrastructură Mare;
5. Protejarea sănătății publice - asigurarea protecției și conservării mediului prin prevenirea și controlul poluării, gestionarea resurselor, materialelor și deșeurilor;
6. Ținerea sub control a riscurilor privind sănătatea și securitatea angajaților noștri și a oricărei alte persoane care ar putea fi afectată de activitatea noastră și implementarea măsurilor de prevenire a rănilor și a îmbolnăvirilor profesionale;
7. Instruirea și conștientizarea personalului privind managementul calității, mediului, sănătății și securității ocupaționale și siguranței apei. Stabilirea unui cadru general unitar de identificare, analiză și gestionare a riscurilor din cadrul societății, într-o manieră sistematică, transparentă și credibilă;
8. Îmbunătățirea comunicării cu angajații, autoritățile și comunitatea cu privire la politica, obiectivele și performanțele activităților noastre. Creșterea nivelului de pregătire profesională a personalului.

Obiective strategice

Eficiența economică

- Optimizarea permanentă a costurilor de producție și de logistică astfel încât atingerea performanțelor dorite și a nivelului serviciilor cerute de consumatori să se realizeze cu costuri minime pentru aceștia;
- Promovarea unei metodologii de stabilire a tarifelor, astfel încât să se asigure autofinanțarea costurilor de exploatare, modernizare și dezvoltare, conform principiului eficienței costului și a calității maxime în funcționare, luând în considerare și gradul de suportabilitate al populației;
- Asigurarea viabilității economice și sustenabilității financiare a operatorului prin politici adecvate de urmărire a eficienței cost/beneficiu a serviciului, recuperare creanțe, control intern managerial, managementul riscului;
- Îmbunătățirea continuă a managementului mentenanței în scopul reducerii timpilor de intervenție, a consumurilor de materiale, continuarea automatizării activității operaționale în vederea reducerii consumurilor și costurilor;
- Obținerea unei marje optimale de profit, care să permită atât dezvoltarea în continuare a societății, cât și rambursarea creditelor accesate în cadrul programelor cu co-finanțare Europeană;

Modernizarea și îmbunătățirea serviciilor

- Modernizarea și reabilitarea infrastructurii de apă și apă uzată, în beneficiul populației și al mediului din aria de operare în scopul îndeplinirii obligațiilor din Contractul de Delegare;
- Asigurarea dezvoltării durabile și creșterea flexibilității organizației;
- Extinderea ariei de operare și diversificarea ofertei de servicii către client;
- Îmbunătățirea serviciului din punct de vedere al calității prin dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi;

Orientarea către client

- Preocupare permanentă pentru creșterea gradului de încredere al clienților și pentru asigurarea unei transparențe legate de acțiunile întreprinse;

- Îmbunătățirea calității vieții populației care trăiește în zona deservită, prin asigurarea permanentă a serviciilor de apă potabilă și de canalizare la nivelul standardelor europene;
- Informarea eficientă și educarea utilizatorilor în ceea ce privește consumul rațional de apă;
- Informare a utilizatorilor cu privire la stabilirea / modificarea / ajustarea prețurilor și tarifelor la serviciile de alimentare cu apă și canalizare, practicate de operator la nivelul ariei de deservire;
- Educarea consumatorilor cu privire la aspectele de mediu și la pericolele deversării anumitor substanțe în mediul natural;
- Inițierea unei politici de solidaritate socială între comunitățile deservite de către societate.

Competența profesională

- Creșterea eficienței generale a societății, prin corecta dimensionare, informare și motivare a personalului societății;
- Îmbunătățirea continuă a politicii de pregătire profesională a personalului societății;
- Crearea unui mediu favorabil în societate și sprijinirea angajaților în a-și dezvolta capacitatea de a folosi tehnici și proceduri moderne prin oferirea de oportunități materiale și de training;
- Dezvoltarea resurselor umane prin instruirea permanentă și evaluarea atentă a angajaților;
- Continuarea programelor de creștere a competenței profesionale la toate nivelele.

Grija pentru mediu

- Protejarea mediului înconjurător prin prevenirea și controlul poluării, gestionarea eficientă a resurselor, materialelor și deșeurilor în spiritul dezvoltării durabile;

Grija pentru sănătatea populației

- Preocuparea continuă pentru protejarea sănătății publice prin modernizarea sistemelor de monitorizare a calității apei potabile și apei uzate.

Sistemul de scopuri și obiective ale APĂ CANAL SIBIU S.A.

Sistemul de scopuri se definește ca având la bază gestionarea responsabilă și optimală atât pe termen mediu și pe termen lung a resurselor de apă ceea ce impune, în mod evident următoarele:

- dezvoltarea și implementarea unui management (atât strategic cât și operațional) pertinent, eficient, profesional;
- menținerea și dezvoltarea infrastructurii corelate cu perspectivele generale, cele ale pieței specifice și convergența către standardele UE în domeniu;
- realizarea unei profitabilități raționale, în limitele suportabilității sociale, dar fără erodarea perspectivelor de dezvoltare tehnică, tehnologică și managerială ale societății;
- apropierea permanentă și anticiparea cerințelor consumatorilor în paralel cu declanșarea unui proces sistematic de educare și informare a acestora privind importanța, necesitatea și utilitatea protejării resurselor de apă și implicit, a factorilor de mediu.

Obiectivele activităților de bază și ale activităților conexe din cadrul APĂ CANAL SIBIU S.A. sunt:

- creșterea cotei de piață a APĂ CANAL SIBIU SA și, în consecință, a numărului utilizatorilor serviciilor publice de apă și de canalizare;
- întărirea poziției de piață și perspective mai bune pentru dezvoltarea, APĂ CANAL SIBIU SA prin extinderea rețelelor în actualele localități deservite și în unele localități în care sistemul este sau poate fi eficientizat cu investiții acceptabile;
- satisfacerea clienților prin îmbunătățirea calității lucrărilor executate și a serviciilor furnizate de către APĂ CANAL SIBIU S.A.
- monitorizarea continuă a problemelor privind calitatea apei și a mediului precum și a unor activități care pot influența parametrii de calitate ai mediului;
- alinierea la Directivele UE, managementul calității și protecției mediului;
- reducerea pierderilor specifice de apă și optimizarea consumurilor de materii prime, materiale și energie;
- strategia 2024-2028 va fi definită de obiectivele generale asumate prin Politica directorului general

Obiectivele generale derivă din obiectivul strategic formulat în Declarația de Intenție și în Strategia APĂ CANAL SIBIU S.A. respectiv:

- Stabilirea obiectivelor generale precum și a celor specifice în concordanță cu misiunea APA CANAL SIBIU S.A., în conformitate cu cerințele legale, de reglementare și politicile interne
- Respectarea regulilor externe și a politicilor și regulilor managementului, protejarea bunurilor și a informațiilor, prevenirea și depistarea fraudelor și geșelilor
 - Monitorizarea performanțelor pentru fiecare activitate utilizând indicatori cantitativi și/sau calitativi, inclusiv cu privire la economicitate, eficiență și eficacitate
 - Implicarea angajaților pentru asigurarea serviciilor de înaltă calitate și satisfacere a cerințelor și așteptărilor clienților și ale tuturor părților interesate, îmbunătățirea continuă a performanțelor;
 - Stabilirea unui cadru general unitar de identificare, analiză și gestionare a riscurilor din cadrul societății, într-o manieră sistematică, transparentă și credibilă. Un control adecvat al proceselor în vederea prevenirii poluării mediului și asigurării securității și sănătății în muncă;
 - Accesarea fondurilor din „Programul Infrastructură Mare 2014-2020 ” ce vizează realizarea unui proiect regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată în județelor Sibiu și Brașov, în perioada 2014-2020
 - Obiectivele generale prezentate în Angajamentul și Politica managementului pentru anul 2020 statuează o atitudine responsabilă a tuturor lucrătorilor din organizație în raport cu strategia societății o prestație profesională și etică în raport cu utilizatorii serviciului de apă și de canalizare, cu autoritățile locale, autorități de reglementare, angajați și organisme interne și externe.

Planul de Administrare va include modul de realizare a obiectivelor de performanță, respectiv:

- Îndeplinirea obligațiilor către Bugetul de stat și Bugetul asigurărilor sociale de stat și fonduri speciale
- Îndeplinirea obligațiilor către Bugetele locale ale Unităților Administrativ Teritoriale cuprinse în Contractul de Delegare
- Rambursarea creditelor, potrivit graficelor de plăți.

Alaturi de obiectivele de mai sus se asteapta indeplinirea unei serii de **criterii de performanta** in masura să asigure indeplinirea scopurilor strategice ale companiei, dupa cum urmeaza:

- Cifra de afaceri
- Productivitatea muncii (Productie valorica facturata / nr. mediu de salariati)
- Gradul de incasare
- Solutionarea cererilor clientilor

Principiile directoare privind administrarea Societății în intervalul 2024-2028, obiectivele fundamentale, țintele de performanță și prioritățile strategice prevăzute în Planul de Administrare, se constituie în standarde de performanță obligatorii pentru membri consiliului de administratie al societății, reprezentând parte a politicilor de dezvoltare a APĂ CANAL SIBIU S.A.

Planul de administrare vizeaza consolidarea APĂ CANAL SIBIU S.A.(prin procesul de extindere în localitatile din Contractul de Delegare) și păstrarea competitivitatii la nivel national în ceea ce priveste calitatea serviciilor de apă și canalizare, performanțele financiare și nivelul investitional.

Planul de administrare se va interpreta în corelare cu prevederile legislative aplicabile domeniului de activitate al societatii cu Regulamentul consolidat si armonizat al serviciului de alimentare cu apa si de canalizare pentru intreaga arie a delegarii, cu prevederile Contractului de delegare al APĂ CANAL SIBIU SA, precum si cu prevederile noilor Contracte de finanțare ce se vor încheia odata cu derularea noului Program de investitii cu institutiile abilitate.

Componenta Consiliului

Componenta Consiliului este alcătuită astfel încât membrii să poată acționa independent și critic în relație cu managementul executiv, iar în cadrul Consiliului să poată forma o echipă omogenă. Este recomandabil ca echipa de membri ai Consiliului să fie mixtă și echilibrată în privinta experienței profesionale asigurand o diversitate a experienței profesionale la nivelul intregului consiliu si aducand plus-valoare prin aceasta diversitate. De aceea nu este necesar ca toti membrii Consiliului sa aiba experienta directa in domeniul in care activeaza societatea intrucat multitudinea experientelor individuale este cea care poate aduce valoare adaugata, dar este indicat ca cel puțin un membru al Consiliului sa aiba experienta directa in industria / ramura / sectorul de activitate al societatii comerciale. Este necesar ca toti membrii Consiliului sa aiba o educatie academica secundata de experienta care sa le permita intelegerea mediului de afaceri, terminologia specifica tehnica si economica proprii administrarii unei companii.

Este recomandabil ca cel puțin unul dintre membrii Consiliului sa aiba experienta si in mediul privat pentru asigurarea armonizarii intre cele doua medii – public si privat.

În conformitate cu prevederile art. 28 din O.U.G. nr. 109/2011:

(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea vor putea fi administrate printr-un consiliu de administrație format din 3 membri, persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

(2) Consiliul de administrație este format din 3-5 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative

a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

b) au cel puțin 50 de angajați.

(3) Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani.

4. Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome (art.28, alin. (1) din Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare), de cel puțin 3 ani;

5. Cel puțin un membru al consiliului de administrație 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. (art. 34 alin. 41 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare);

(5) În cazul consiliilor de administrație ale societăților administrate în sistem unitar la care se face referire la alin. (2), precum și ale societăților administrate în sistem dualist, cel mult un membru ai consiliului este funcționar public sau personal al autorității publice tutelare sau al altor instituții sau autorități publice,

(5¹) Membrii consiliului de administrație, respectiv ai consiliului de supraveghere prevăzuți la alin. (5) sunt desemnați de autoritatea publică tutelară și numiți de către adunarea generală a acționarilor la propunerea unei comisii constituite la nivelul autorității publice tutelare, dispozițiile alin. (3) aplicându-se în mod corespunzător. Informațiile referitoare la aceste desemnări și numiri se transmit către AMEPIP, care verifică respectarea de către autoritatea publică tutelară a dispozițiilor alin. (3) și, în termen de 10 zile de la primirea informațiilor, emite un aviz conform prin care aprobă sau anulează desemnarea membrului respectiv.

(6) Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în intelesul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările 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

(7) Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.

(8) Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani. Mandatul administratorilor care și-au îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile poate fi reînnoit ca urmare a unui proces de evaluare, dacă prin actul constitutiv nu se dispune altfel. Mandatul administratorilor numiți ca urmare a încetării, sub orice formă, a mandatului administratorilor inițiali coincide cu durata rămasă din mandatul administratorului care a fost înlocuit.

În conformitate cu prevederile art. 4 din O.U.G. 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) prefectii și subprefectii;
- 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. 138 ind. 2 din Legea nr. 31/1990, la desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va 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 3 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. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul candidatului pentru funcția de administrator cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și

aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza profilului consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în scrisoarea de așteptări.

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

- să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;
- să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.

În conformitate cu prevederile art. 14 din HG nr. 639/2023 Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
- b) descrierea criteriilor de selecție.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 15 din Anexa 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate;

Profilul consiliului conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede 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 necesar a fi îndeplinite de candidații pentru poziția de membru în consiliu.

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.

Criteriile opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice;
- definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

La stabilirea rolului candidatului se au în vedere, dar fără a se limita la acestea, următoarele:

- contextul organizațional;

- obiectivele și rezultatele așteptate de la întreprinderea publică, astfel cum derivă din scrisoarea de așteptări;
- strategia întreprinderii publice și elementele-cheie cerute consiliului pentru asigurarea unei activități de succes a întreprinderii publice;
- atribuțiile consiliului.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară "ASOCIAȚIA DE APĂ SIBIU" își propune selectarea a 5 membri pentru Consiliul de Administrație al Societății APĂ CANAL SIBIU S.A pentru un mandat de 4 ani, cu următoarea compoziție:

Administrator A (1 post)

Administrator B (3 posturi)

Administrator C (1 post)

- Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani.
 - Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome (art.28, alin. (1) din Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare), de cel puțin 3 ani;
- Membrii Consiliului de Administrație sunt persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților.întreprinderi publice sau cu capital privat sau regiilor autonome de minim 3 ani.
- Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.
- Cel puțin un membru trebuie să dețină calificarea de auditor financiar sau să aibă experiență de cel puțin 3 ani dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat 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 în conformitate cu Ordinul 392/2022;
- cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii tehnice cu experiență de cel puțin 7 ani în domeniul tehnic;
- în cazul consiliilor de administrație al căror număr de membri se încadrează în prevederile art. 28 alin.(2) al OUG 109/2011, nu pot fi mai mult de 1 membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- în mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

În conformitate cu prevederile din Anexa nr. 1a la H.G. nr. 639/2023, 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.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 14 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, **profilul candidatului** cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie

să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza profilului consiliului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în scrisoarea de așteptări;

Profilul candidatului trebuie să se încadreze în matricea consiliului, în cazul în care toți membrii în funcție ai consiliului sunt și candidați pentru o configurație viitoare a acestuia.

MATRICEA CRITERIILOR DE SELECȚIE a Societății Apa Canal Sibiu S.A.

Criterii de selecție		Oblig. / Opț	Pondere	Administrator 1	Administrator 2	Administrator ...	Administrator ...	Administrator n	Total	Total ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent	
A. COMPETENȚE	1. Competențe specifice sectorului de activitate al societății	1.1 Capacitatea de a identifica și aplica trăsăturile pieței în care acționează societatea	Oblig.	1							60%		
		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.	Oblig.	1								60%	
		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 în house	Oblig.	1								60%	
	2. Competențe profesionale de înnoțire strategică	2.1 Capacitatea de administrare eficientă și sustenabilă a resurselor fizice, financiare și informaționale ale societății	Oblig.	1								60%	
		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	Oblig.	1								60%	
		2.3 Capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță	Oblig.	1								60%	

	2.4 Capacitatea de adaptare la noi contexte economice, tehnologice și legislative, precum și reziliență în fața provocărilor	Oblig.	1									60%	
	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	Oblig.	1									60%	
	2.6 Capacitatea de a supraveghea procesul de implementare și dezvoltare a proceselor de digitalizare, utilizarea tehnologiilor avansate și integrarea acestora în operațiunile societății.	Oblig.	1									60%	
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	Oblig.	1									60%	
	3.2 Capacitatea de a aplica principiile de guvernare corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011	Oblig.	0,8									60%	
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%	
	5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății	Opt.	1										

5. Experiență pe plan local și international	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 APĂ CANAL SIBIU SA	Opt.	1										
	5.7. Experienta in 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 ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

7. Aliniere cu scrisoarea de așteptări

6.1 Capacitatea de a implementa și monitoriza politicile publice din domeniul de activitate al întreprinderii publice	Oblig.	0.5								60%	
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	Oblig.	1								60%	
7.2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	Oblig.	1								60%	
7.3 Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea în corelare cu contextul acesteia	Oblig.	1								60%	
7.4 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate și care sunt încadrate în timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	Oblig.	1								60%	

	7.5 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	Oblig.	1							60%	
	7.6 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	Oblig.	1							60%	
	7.7 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții din surse proprii si din surse atrase aplicabilă societatii	Oblig.	1							60%	
	7.8 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	Oblig.	1							60%	
	7.9 Capacitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru societate si care sunt încadrate in timp care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	Oblig.	1							60%	
	7.10 Capacitatea de a propune indicatori pe care ii consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	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%	
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								20%	
	5.Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	0,5								60%	
	6.Viziune	Oblig.	0,5								60%	
C. ALTE CRITERII	1. Inscriseri 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%	
TOTAL												
Total pondere												
Clasament												

DEFINIREA CRITERIILOR DE SELECTIE

A. COMPETENȚE

A1. 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;
- 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 în house

Descriere: abilitatea de a înțelege cadrul instituțional în care își desfășoară activitatea societatea APĂ CANAL SIBIU S.A.

Indicatori:

- Cunoaște sectorul apei și instituția atipică a operatorului regional, astfel cum este reglementată prin legislația națională și europeană;

- Cunoaste regulile in-housse.

A2. 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 aloca 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 (KPI) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale;
- Analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
- Integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung;
- Adoptă măsuri preventive pentru a proteja resursele organizației împotriva pierderilor, furturilor sau 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 deseori exemplul personal;
- are o bună capacitate de persuasiune;
- își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

2.4 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.

A3. 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

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.

A4. Competențe sociale și personale

4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerintelor 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.

A5. 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 APĂ CANAL SIBIU SA

Indicatori:

- experiența anterioară în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății APĂ CANAL SIBIU SA.

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 APĂ CANAL SIBIU SA

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiența 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 experiența 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;
- Revaluează 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.

B3. 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.

B4. 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 formatiuni politice definite potrivit Legii nr. 14/2003		membru al unei formatiuni politice definite potrivit Legii Partidelor politice nr. 14/2003		este membru al unei formatiuni politice definite potrivit Legii Partidelor politice nr. 14/2003

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 capacități personale distincte.

Indicatori:

- prezintă un scop personal din punct de vedere profesional;
- arată identitatea profesională distinct;
- arată capacități 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 inregistrari în cazierul fiscal și/sau judiciar				nu are inregistrari în cazierul fiscal și/sau judiciar

C2. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

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

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

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

C3. 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

PROFILUL CANDIDATULUI

pentru posturile de membru în Consiliul de administrație al societății Apă Canal Sibiu S.A.

1. Despre Profilul candidatului

În conformitate cu prevederile art. 14 din H.G. nr. 639/2023, Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări;
- b) descrierea criteriilor de selecție.

2. Descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări

Numirea noilor administratori va fi făcută cu respectarea prevederilor legale în vigoare în domeniul guvernantei corporative a întreprinderilor publice.

Majoritatea membrilor Consiliului de administrație va fi formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul prevederilor art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 28 alin. (6) din O.U.G. nr. 109/2011.

Apă Canal Sibiu S.A. este întreprindere publică în conformitate cu art. 2 pct. 2 lit. b) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Apă Canal Sibiu S.A. este persoană juridică română, organizată ca societate pe acțiuni, operator regional al sistemului public de alimentare cu apă și de canalizare, care furnizează/prestează serviciul public pe raza unităților administrativ-teritoriale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară "Asociația de Apă Sibiu", care exercită și rolul de autoritate publică tutelară.

Obligațiile și răspunderea administratorilor sunt reglementate de O.U.G. nr. 109/2011, de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, de celelalte acte normative incidente și de actul constitutiv al societății.

Societatea este administrată de un Consiliu de administrație format din 5 membri, persoane fizice sau juridice, care îndeplinesc condițiile legale, potrivit prevederilor O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Atribuțiile administratorilor și ale conducerii executive sunt stabilite prin actul constitutiv actualizat al societății, în vigoare. Competența luării deciziilor de administrare și răspunderea, în condițiile legii, pentru efectele acestora revine Consiliului de administrație și directorilor, dacă acestora le-au fost delegate atribuții de conducere ale societății, în condițiile legii și ale actului constitutiv.

Consiliul de administrație va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă calificarea necesară pentru a evalua operațiunile și politicile societății.

Consiliul de administrație delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general, care pot fi din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia. Președintele Consiliului de administrație nu poate fi numit și director general.

În cadrul procedurii de selecție, derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernare corporativă aplicabile, se utilizează, fără a se limita la, următoarele condiții și criterii de selecție:

1. condiții generale și specifice care trebuie îndeplinite de candidați – condiții inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție; acestea sunt condiții generale și specifice postului;
2. criteriile de selecție – competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea sunt criterii individuale;
3. criteriile de alcătuire a Consiliului de administrație – cumul de cerințe legale impuse de legislația aplicabilă, ce se referă la structura unui Consiliu de administrație; acestea sunt criterii colective.

Condiții generale care trebuie îndeplinite de candidați

Condițiile care trebuie îndeplinite de toți candidații sunt condiții minime considerate necesare, iar criteriile de selecție pot ajuta la departajarea candidaților și la selectarea unor membri ai Consiliului de administrație având profilurile dorite.

Toți candidații pentru postul de membru în Consiliul de administrație al Societății Apă Canal Sibiu S.A. trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții generale:

- a) cunosc limba română (scris și vorbit);
- b) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență;
- c) dovedesc experiență în domeniul științelor inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Societății de minimum 7 ani;
- d) dovedesc 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);
- e) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011;
- f) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr.129/2019 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului,

cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;

- g) nu se afla în situația prevăzută în art. 73¹ din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- h) nu se află în perioada de interdicție de 3 ani de a exercita o funcție publică din cele prevăzute la art.1 din Legea nr.176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- i) calitatea de membru în Consiliul de administrație al Societății Apa Canal Sibiu S.A., nu este de natură a atrage o stare de incompatibilitate sau conflict de interese;
- j) au capacitate deplină de exercițiu;
- k) sunt apti din punct de vedere medical;
- l) îndeplinesc toate condițiile prevăzute în O.U.G. nr. 109/2011 și în H.G. nr.639/2023.

Condiții specifice care trebuie îndeplinite de candidați

Administrator A (1 post)

Pentru acest post de membru în Consiliul de administrație, candidații trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții specifice:

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

Administrator B (3 posturi)

Pentru acest post de membru în Consiliul de Administrație, candidații este necesar:

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

Administrator C (1 post)

Pentru acest post, candidații trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele condiții specifice:

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

Funcționarii publici care participă la procedura de selecție și nominalizare vor avea în vedere regimul incompatibilităților stabilit prin dispozițiile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

Reguli de alcătuire a Consiliului de administrație

Vor fi respectate cel puțin următoarele reguli de alcătuire a Consiliului de administrație:

- a) majoritatea membrilor Consiliului de administrație sunt independenți în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți;
- b) în măsura în care nu este afectat clasamentul, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat;

- c) unul dintre membrii consiliului poate face parte din categoria funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori al altor instituții sau autorități publice;
- d) cel puțin un membru al Consiliului de administrație este 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 sau deține 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.

DEFINIREA CRITERIILOR DE SELECTIE

A. COMPETENȚE

A1. 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;
- 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

Descriere: abilitatea de a înțelege cadrul instituțional în care își desfășoară activitatea societatea APĂ CANAL SIBIU S.A.

Indicatori:

- Cunoaște sectorul apei și instituția atipică a operatorului regional, astfel cum este reglementată prin legislația națională și europeană;
- Cunoaște regulile in-house.

A2. 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 (KPI) pentru a evalua eficiența utilizării resurselor financiare, fizice și informaționale;
- Analizează periodic performanțele și identifică domenii de îmbunătățire în administrarea resurselor pentru a asigura utilizarea lor optimă și sustenabilă;
- Integrează principii de sustenabilitate în gestionarea resurselor, având în vedere impactul asupra mediului și necesitatea de a reduce risipa și costurile pe termen lung;
- Adoptă măsuri preventive pentru a proteja resursele organizației împotriva pierderilor, furturilor sau 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 deseori exemplul personal;
- are o bună capacitate de persuasiune;
- își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională;
- imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației;
- își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional;
- este promotor al schimbării;
- este un exemplu de integrare a valorilor organizației.

2.4 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.

A3. 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

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.

A4. Competențe sociale și personale

4.1 Comunicare instituțională la nivelul cerintelor 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.

A5. 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 APĂ CANAL SIBIU SA

Indicatori:

- experiența anterioară în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al societății APĂ CANAL SIBIU SA.

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 APĂ CANAL SIBIU SA*

Descriere: în rolurile deținute anterior a acumulat experiența 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 experiența 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;
- Revaluează 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 si care sunt încadrate in 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 si care sunt încadrate in 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 si care sunt încadrate in timp, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții din surse proprii si din surse atrase aplicabilă societatii*

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 atat din surse proprii cat si 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 si care sunt încadrate in 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 acesta 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 acesta direcție, pentru fiecare an de mandat.

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

B3. 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.

B4. Expunerea politică

Descriere Candidatul este implicat în activități de natură politică.

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

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

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 interlocutorii;
- utilizează înțelept formularea;
- utilizează corect tehnica întrebărilor;
- este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere;
- utilizează corect procesul de persuadare.

B6. Viziune

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

Indicatori:

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

C. ALTE CRITERII

C1. Inscrisuri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: Din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă inscrierile in cazierul fiscal si judiciar.

Indicatori: Din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă inscrierile in cazierul fiscal si judiciar.

1	2	3	4	5
are inscrisuri în cazierul fiscal și/sau judiciar				nu are inscrisuri în cazierul fiscal și/sau judiciar

C2. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, întrucât candidatul nu trebuie sa se afle sub incidenta art.169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolventei si de insolventa.

Indicatori: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitari de clarificări, declaratie pe proprie raspundere din care reiese incadrarea candidatului in situatia prevazuta la art.169 alin.(10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolventei si de insolventa.

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

C3. Criterii de gen

Descriere: pot participa la procesul de selectie toate persoanele care indeplinesc conditiile de participare, indiferent de gen.

Indicatori: Criterii de gen masculin/feminin.

1	2	3	4	5
				M/F