

HOTĂRÂREA NR. _____

privind mandatarea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova-dna.Crețu Cristina Mădălina, de a vota ordinea de zi în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S.C. Compania de Apă „Oltenia” S.A., din data de 04.04.2019

Consiliul Local al Municipiului Craiova, întrunit în sesiunea ordinară din data de 28.03.2019.

Având în vedere expunerea de motive nr.46099/2019, rapoartele nr. 48486/2019 al Direcției Servicii Publice și nr.50928/2019 al Direcției Juridice, Asistență de Specialitate și Contencios Administrativ, prin care se propune mandatarea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova-dna.Crețu Cristina Mădălina, de a vota ordinea de zi în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S.C. Compania de Apă „Oltenia” S.A., din data de 04.04.2019;

În conformitate cu prevederile Legii nr.31/1990, republicată, privind societățile, Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârii Guvernului nr. 722/2016, pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011;

Potrivit Hotărârii Consiliului Local al Municipiului Craiova nr.4/2015 privind desemnarea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova, în Adunarea Generală a Acționarilor a S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.;

În temeiul art.36 alin.2 lit. d, coroborat cu alin.6 lit. a, pct.14, art.37, art.45 alin.1, art.61 alin.2 și art.115 alin.1 lit.b din Legea nr.215/2001, republicată, privind administrația publică locală;

HOTĂRĂȘTE:

Art.1. Se aprobă mandatarea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova-dna.Crețu Cristina Mădălina, de a vota în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S.C. Compania de Apă „Oltenia” S.A., din data de 04.04.2019, ora 12.00, următoarele puncte de pe ordinea de zi:

1. numirea a doi administratori neexecutivi, propuși de Comisia de Selecție a autorității publice tutelare, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia;
2. forma contractului de mandat ce va fi încheiat cu cei doi administratori neexecutivi, precum și remunerația fixă a administratorilor, în cuantum de 3587 lei/lunar/brut;
3. semnarea contractului de mandat pentru cei doi administratori neexecutivi numiți în conformitate cu Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011, se va face de către dna. Crețu Cristina Mădălina, în calitate de reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova.

Art.2.Pe data prezentei hotărâri, se modifică în mod corespunzător Hotărârile Consiliului Local al Municipiului Craiova nr.485/2013 și nr.474/2017.

Art.3.Primarul Municipiului Craiova, prin aparatul de specialitate:Serviciul Administrație Publică Locală, Direcția Servicii Publice, S.C. Compania de Apă „Oltenia” S.A., Asociația de Dezvoltare Intercomunitară „Oltenia” și dna. Crețu Cristina Mădălina vor aduce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

**INIȚIATOR,
PRIMAR,
Mihail GENOIU**

**AVIZAT,
SECRETAR,
Nicoleta MIULESCU**

MUNICIPIUL CRAIOVA
PRIMARIA MUNICIPIULUI CRAIOVA
DIRECȚIA SERVICII PUBLICE
Serviciul Administrarea și Monitorizarea
Serviciilor de Utilitate Publică
Nr. 46099 /07.03.2019

Expunere de Motive

privind mandarea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a vota în Adunarea Generală Ordinara a Acționarilor Companiei de Apă Oltenia S.A. din data de 04.04.2019

Prin adresa nr. 4028/26.02.2019 înregistrată la Consiliul Local al Municipiului Craiova sub nr. 69/27.02.2019, Compania de Apa OLTENIA solicită mandatarea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a vota în Adunarea Generală Ordinara a Acționarilor Companiei de Apă Oltenia S.A., din data de 04.04.2019 următoarea ordine de zi:

- 1 Numirea a 2 (doi) administratori neexecutivi in conformitate cu prevederile OUG 109/2011 modificata si completata prin Legea 111/2016
- 2 Numirea Presedintelui Consiliului de Administratie
- 3 Incheierea contractelor de mandat cu cei doi administratori neexecutivi in care se vor stabili:
 - a) cuantumul indemnizatiei fixe lunare brute pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi
 - b) cuantumul componentei variabile pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi
 - c) cuantumul daunelor in caz de revocare fara justa cauza a celor 2 (doi) administratori neexecutivi
- 4 Imputernicirea d-nei Cretu Cristina Madalina in calitate de reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a semna contractele de mandat

1. Cu privire la numirerea a 2 (doi) administratori neexecutivi in Consiliul de Administratie al Companiei de Apa Oltenia SA precizam ca, in urma selectiei efectuate de ADI Oltenia, asa cum reiese din recomandarea de nominalizare inaintata Companiei de Primaria Craiova, lista finala revizuita a candidatilor eligibili pentru ocuparea celor doua pozitii de membru in Consiliul de Administratie al SC Compania de Apa Oltenia SA, este in ordine alfabetica urmatoarea:

- Ilie Virgil-Daniel
- Mitrita Constantin

2. Cu privire la numirea presedintelui Consiliului de Administratie:

Precizam ca la aceasta data Consiliul de Administratie nu are presedinte intrucat fostului presedinte i-a expirat mandatul in data de 03.10.2018.

Potrivit art. 140¹ din Legea 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, “ Consiliul de Administratie alege dintre membrii sai un presedinte al Consiliului. Prin Actul Constitutiv se poate stipula ca presedintele Consiliului este numit de Adunarea Generala care

numeste Consiliul”. Potrivit prevederilor art. 16 pct. 16.4 din Actul Constitutiv al Companiei, “Presedintele Consiliului de Administratie este ales din randul Administratorilor de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor care alege membrii Consiliului de Administratie, pentru o durata care nu poate depasi durata mandatului de administrator.”

3.Cu privire la incheierea contractelor de mandate cu cei doi administrator:

Mentionam ca actualul Consiliu de Administratie (respectiv cei cinci administratori neexecutivi in functie), a fost numit pentru un mandat de 4 ani, incepand cu data de 29.11.2017 pana la 29.11.2021 (data la care le expira mandatul) si au urmatoarele drepturi prevazute in contractul de mandat:

- indemnizatia fixa lunara pentru administratorii neexecutivi in functie este in cuantum de 3587 lei/ lunar/ brut.
- cuantumul componentei variabile se acorda sub forma unei prime in cuantum maxim de 6 (sase) indemnizatii fixe lunare pentru indeplinirea 100% a indicatorilor de performanta, acordata la sfarsitul anului, in baza hotararii AGA, proportional cu gradul de indeplinire a indicatorilor de performanta stabiliti in anexa ce face parte integranta din prezentul contract.
- in cazul in care revocarea intervine fără justa cauză, administratorii neexecutivi are drept la daune reprezentand contravaloarea unui numar de 3 indemnizatii brute lunare.

Consiliul de Administratie are aprobat un Plan de administrare pe perioada 2017 – 2021 (perioada de mandat a celor cinci administrator neexecutivi), planul de administrare continand si indicatorii de performanta. Acestia sunt anexa la contractele de mandate ale administratorilor neexecutivi in functie.

Având în vedere cele de mai sus, fiind îndeplinite condițiile de legalitate și oportunitate, supunem spre aprobare Consiliului Local al Municipiului Craiova, împuternicirea doamnei Cristina Cretu pentru a vota ordinea de zi, în Adunarea Generală a Acționarilor Companiei de Apă Oltenia S.A., in data de 04.04.2019.

PRIMAR
Mihail GENOIU

DIRECTOR EXECUTIV,
Delia CIUCA

DIRECTOR EXEC. ADJ.,
Alin GLAVAN



MUNICIPIUL CRAIOVA
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CRAIOVA
Str. A.I. Cuza, Nr. 7 Tel.: 40251/416235
Craiova, 200585 Fax: 40251/411561
consiliulocal@primariacraiova.ro
www.primariacraiova.ro



DIRECȚIA SERVICII PUBLICE
Serviciul Administrarea și Monitorizarea
Serviciilor de Utilitate Publică
Nr.48486 /12.03.2019

APROBAT,
PRIMAR
Mihail GENOIU

RAPORT,

Prin adresa nr. 4028/26.02.2019 înregistrată la Consiliul Local al Municipiului Craiova sub nr. 69/27.02.2019, Compania de Apa Oltenia solicită mandatarea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a vota în Adunarea Generală Ordinara a Acționarilor Companiei de Apă Oltenia S.A., convocată prin Hotărârea nr. 3/22.02.2019 a Consiliului de Administrație pentru data de 04.04.2019, ora 12.00, având pe ordinea de zi:

- Numirea a 2 (doi) administratori neexecutivi în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 modificata si completata prin Legea 111/2016

-Numirea Presedintelui Consiliului de Administratie;

-Incheierea contractelor de mandat cu cei doi administratori neexecutivi in care se vor stabili:

a) cuantumul indemnizatiei fixe lunare brute pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi;

b)cuantumul componentei variabile pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi;

c) cuantumul daunelor in caz de revocare fara justa cauza a celor 2 (doi) administratori neexecutivi;

-Împuternicirea d-nei Cretu Cristina Madalina in calitate de reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a semna contractele de mandat.

În sensul respectării prevederilor art. 15 pct. 4 din Actul constitutiv al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., Consiliul Local al Municipiului Craiova, prin Hotărârea nr. 115/2016, a desemnat ca reprezentant în Adunarea Generală a Acționarilor a S.C. Compania de Apă Oltenia S.A pe doamna Cristina Mădălina Crețu.

Potrivit art. 125, alin. 1, și alin. 2 din Legea societăților nr. 31/1990 , republicată, cu modificările ulterioare, acționarii, persoane juridice, pot fi reprezentați în adunările generale de reprezentanții lor legali, respectiv acționarii pot participa și vota în adunarea generală prin reprezentare în baza unei împuterniciri acordate pentru respectiva adunare generală.

În conformitate cu prevederile art. 27 alin.3 din Legea nr.51/2006, privind serviciile comunitare de utilități publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru

operatorii cărora li s-a delegat gestiunea serviciului de utilități publice, în baza unui contract de delegare a gestiunii încheiat cu o asociație de dezvoltare intercomunitară, atribuțiile de autoritate tutelară se exercită de către Asociația de Dezvoltare Intercomunitară, în numele și pe seama unităților administrativ-teritoriale.

Convocarea Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Companiei de Apă Oltenia S.A., a avut la baza adresa Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia nr. 139/30.01.2019, înregistrată la Primăria Municipiului Craiova sub nr. 21884 /2019 prin care solicită analiza posibilității convocării Adunării Generale a Acționarilor S.C. Companiei de Apă Oltenia S.A., pentru numirea a doi administratori neexecutivi-membri în Consiliul de Administrație și încheierea contractelor de mandat cu aceștia, în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și H.G. nr. 722/2016, pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

În exercitarea competențelor stabilite de Legea nr. 51/2006, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, prin Hotărârea Adunării Generale a Asociaților nr. 8/2018 a declanșat procedura de selecție a membrilor consiliului de administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.

Astfel, la data de 02.07.2018 a început procedura de selecție a membrilor Consiliului de administrație al societății conform art.3 alin.1, lit.b din cuprinsul Anexei 1 la H.G. nr.722/2016 coroborat cu prevederile art.29 alin.3 și 4 din OUG 109/2011 iar prin Contractul de Prestări Servicii nr. 1338/313/2018 a fost desemnat în calitate de prestator, Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, să efectueze selecția membrilor consiliului de administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A. și să stabilească remunerația acestora.

La data de 05.10.2018 a fost încheiat procesul-verbal de predare -primire și acceptare a raportului de activitate final privind „ Serviciile de recrutare prestate de un expert independent, persoana juridică în recrutarea resurselor umane care va efectua selecția candidaților pentru posturile de membru în consiliile de administrație al SC Compania de Apă SA, lista finală în urma procedurii de recrutare pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de administrație al SC Compania de Apă Oltenia SA fiind compusă din Ilie Virgil- Daniel, Mitrită Constantin și Popescu Elena Daniela.

Având în vedere cererea doamnei Popescu Elena Daniela înregistrată la Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia cu nr.137/29.01.2019, prin care aceasta a renunțat la poziția eligibilă obținută în cadrul procedurii de recrutare și selecție pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A și în conformitate cu prevederile art.17 alin .2,lit.a, pct 4, lit.a din Statutul Asociației , pentru exercitarea de către Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia a controlului direct și-a influenței dominante asupra deciziilor strategice și/sau semnificative ale operatorului regional, membrii asociați care sunt acționari ai operatorului, acordă Asociației dreptul de a propune lista de persoane din rândul cărora Adunarea Generală a Acționarilor a SC Compania de Apă Oltenia SA are dreptul să numească membri în Consiliul de administrație.

Fata de cele menționate, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia a procedat la întocmirea listei finale revizuite a candidaților eligibili pentru ocuparea celor 2 poziții de membru în Consiliu de Administrație al .S.C. Compania de Apă Oltenia S.A, în cadrul procedurii de recrutare și selecție pentru ocuparea funcțiilor de membru în Consiliul de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A ,aceasta fiind în ordine alfabetică următoarea:

1. Ilie Virgil- Daniel
- 2.Mitrită Constantin

Comisia de selecție recomandă persoanele de mai sus pentru numirea ca administratori în Consiliul de Administrație astfel încât acesta să aibă o proporție

echilibrata de abilitati, experiență managerială si cunoștințe suficiente pentru a-și îndeplini responsabilitatile.

Prin Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Craiova nr. 474/2017, s-a aprobat împuternicirea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova dna. Crețu Cristina Mădălina, de a vota ordinea de zi în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S.C. Compania de Apă „Oltenia” S.A., din data de 29.11.2017, numirea a cinci administratori neexecutivi în Consiliul de Administrație al Companiei de Apă Oltenia S.A., în conformitate cu prevederile OUG 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Prin HCL nr.506/2017 s-a aprobat mandarea reprezentantului Consiliului Local al municipiului Craiova, dna Cristina Madalina Cretu de a vota in Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor Companiei de Apa Oltenia SA, din data de 15.01.2018, aprobarea recalcularii remuneratiei brute lunare a administratorilor SC Compania de Apa Oltenia SA, in conformitate cu prevederile art.18 din OUG nr.90/2017 privind unele masuri fiscal-bugetare , modificarea si completarea unor acte normative si prorogarea unor termene, aceasta stabilindu-se in cuantum de 3587 lei, conform anexei la HCL.

Potrivit prevederilor art. 16 pct. 16.3 din Actul Constitutiv al S.C. Companiei de Apă Oltenia “Durata mandatului administratorilor nu poate depasi 4 (patru) ani (...)”.

Mentionam ca celor cinci administratori neexecutivi in functie, le expira mandatul la 29.11.2021.

Precizam că la această dată Consiliul de Administratie nu are presedinte întrucat fostului presedinte i-a expirat mandatul in data de 03.10.2018.

Potrivit art. 140¹ din Legea 31/1990, republicată, cu modificarile si completările ulterioare, “ Consiliul de Administratie alege dintre membrii sai un presedinte al Consiliului. Prin Actul Constitutiv se poate stipula ca presedintele Consiliului este numit de Adunarea Generala care numeste Consiliul”.

Potrivit prevederilor art. 16 pct. 16.4 din Actul Constitutiv al Companiei, “Presedintele Consiliului de Administratie este ales din randul Administratorilor de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor care alege membrii Consiliului de Administratie, pentru o durata care nu poate depasi durata mandatului de administrator.”

La încheierea contractelor de mandat cu cei doi administratori, menționam faptul ca *actualul Consiliu de Administratie* (respectiv cei cinci administratori neexecutivi in functie), a fost numit pentru un mandat de 4 ani, incepand cu data de 29.11.2017 *pana la 29.11.2021 (data la care le expira mandatul)* si au urmatoarele drepturi prevazute în contractul de mandat:

- indemnizatia fixa lunară pentru administratorii neexecutivi in functie este in cuantum de 3587 lei/ lunar/ brut.
- cuantumul componentei variabile se acorda sub forma unei prime in cuantum maxim de 6 (sase) indemnizatii fixe lunare pentru indeplinirea 100% a indicatorilor de performanta, acordata la sfarsitul anului, in baza hotararii AGA, proportional cu gradul de indeplinire a indicatorilor de performanta stabiliti in anexa ce face parte integranta din prezentul contract.
- in cazul in care revocarea intervine fără justa cauză, administratorii neexecutivi are drept la daune reprezentand contravaloarea unui numar de 3 indemnizatii brute lunare.

În ceea ce priveste contractele de mandat ce urmeaza a fi încheiate cu cei doi administratori, S.C. Compania de Apă Oltenia S.A. transmite contractele de mandat care contin aceleasi clauze din contractele de mandat incheiate cu administratorii în funcție si aceiași indicatori de performanță cu precizarea că data de expirare a mandatului este 29.11.2021.

Consiliul de Administratie are aprobat un Plan de administrare pe perioada 2017 -2021 (perioada de mandat a celor cinci administrator neexecutivi), planul de administrare

continand si indicatorii de performanta. Acestia sunt anexa la contractele de mandate ale administratorilor neexecutivi în functie.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, anexă la contractul de mandat, au fost stabiliți de către autoritatea tutelară, respectiv Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, astfel cum au reieșit din planul de selecție al membrilor consiliului de administrație.

În sensul celor menționate mai sus, S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., transmite Nota Justificativă înregistrată sub nr 4029/26.02.2019, privind mandatarea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova, dna. Crețu Cristina Mădălina, să voteze în Adunarea Generală Ordinară a acționarilor S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.

Față de cele menționate mai și de prevederile OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și H.G. nr. 722/2016, pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011 , fiind îndeplinite condițiile de legalitate și oportunitate, supunem spre aprobare Consiliului Local al Municipiului Craiova, mandatarea reprezentantului Consiliului Local al municipiului Craiova, , dna Cretu Cristina Madalina, sa voteze în Adunarea Generală Ordinară a acționarilor S.C. Compania de Apă Oltenia S.A. din data de 04.04.2019, ora 12.00, următoarele puncte de pe ordinea de zi:

- Numirea a doi adminstratori neexecutivi propusi de catre Comisia de Selectie a autoritatii publice tutelare, Asociația de Dezvoltare Intercomunitara Oltenia;
- forma contracului de mandat ce va fi incheiat cu cei doi administratori neexecutivi , precum si remuneratia fixa a administratorilor in cuantum de 3587 lei/lunar/brut;
- semnarea contractului de mandat pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi numiti in conformitate cu OUG 109/2011 se va face de catre dna Cretu Cristina Madalina în calitate de reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova;
- modificarea in mod corespunzator a HCL nr.485/2013 si a HCL 474/2017;

Director Executiv,
Delia CIUCĂ

Director Exectuiv Adjunct ,
Alin GLĂVAN

Întocmit,
insp. Dragos Surdu

MUNICIPIUL CRAIOVA
PRIMARIA MUNICIPIULUI CRAIOVA
Directia Juridica, Asistenta de Specialitate si Contencios Administrativ
Nr.50928/14.03.2019

RAPORT DE AVIZARE

Având în vedere:

- Expunerea de motive nr.46099/07.03.2019 ;
- Raportul nr.48486/12.03.2019 privind mandatarea reprezentantului Consiliului Local al municipiului Craiova sa voteze în Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor S.C. Compania de Apa Oltenia S.A. din data de 04.04.2019, ora 12.00;
- art.125 , alin.1 si alin.2 din Legea societatilor nr.31/1990, republicata , cu modificarile si completarile ulterioare;
- art.27 alin.3 din Legea nr.51/2006 privind serviciile comunitare de utilitati publice , republicata , cu modificarile si completarile ulterioare;
- art.3 pct.2, lit.b din OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice. cu modificările și completările ulterioare și H.G. nr. 722/2016. pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011. privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.
- Legea serviciilor comunitare de utilitati publice nr.51/2006;
- în conformitate cu prevederile art.17 alin .2,lit.a, pct 4, lit.a din Actul constitutiv al Asociatiei de Dezvoltare Intercomunitara Oltenia;

- în conformitate cu prevederile art.16.2 și 3 din Actul constitutiv al SC Compania de Apa Oltenia SA;
- art.36 alin.2 lit.d, alin.6 , lit.a, pct.14 din Legea administrației publice locale nr.215/2001;
- Potrivit Legii 514/2003, privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic.

AVIZAM FAVORABIL

propunerea Direcției Servicii Publice -Serviciul Administrarea și Monitorizarea Serviciilor de Utilitate Publica privind imputernicirea reprezentantului Consiliului Local al Municipiului Craiova –dna. Cretu Cristina Madalina de a vota în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor S.C. Compania de Apă „Oltenia” S.A., din data de 04.04.2019, următoarea ordine de zi: numirea a doi administratori neexecutivi propusi de către Comisia de Selecție a autorității publice tutelare , Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, forma contractului de mandat ce va fi încheiat cu cei doi administratori neexecutivi, precum și remunerația fixă a administratorilor în cuantum de 3587lei//lunar/brut , de a semna contractele de mandat cu cei doi membri neexecutivi ai Consiliului de administrație și de a se modifica în mod corespunzător HCL nr.485/2013 și HCL nr.474/2017.

**Direcț
Ovidiu**

**iv
iu**

**Intocmit
cons. jur.N**

nu

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro

Nr. 139/30.01.2019

SAHVP 186/04.02.2019
Gule-J.
04-02-2019

Către: Consiliul Local al Municipiului Craiova
În atenția: Domnului Primar Mihail Genoiu
Referitor: Recomandare de Nominalizare revizuită pentru ocuparea celor 2 (două) poziții vacante de membru în Consiliul de Administrație al SC Compania de Apă Oltenia SA

21884
31.01.2019

Vă transmitem anexat la prezenta Recomandarea de Nominalizare revizuită (Raportul pentru numirile finale care include clasificarea candidaților cu motivarea acesteia) întocmită de comisia de selecție pentru ocuparea celor 2 (două) poziții de membru în Consiliul de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., entitate pentru care Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia este autoritate publică tutelară.

Vă rugăm să analizați posibilitatea convocării Adunării Generale a Acționarilor S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., pentru numirea noilor administratori neexecutivi – membri în Consiliul de Administrație și încheierea contractelor de mandat cu aceștia.

Vă informăm că Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia colectează și prelucrează datele cu caracter personal în conformitate cu Regulamentul (UE) nr. 679/2016, documentele anexate Recomandării de Nominalizare intrând sub incidența acestuia.

Cu stimă,

Președinte,
Ion Prioteasa

Director executiv,
Cosmin Ploae



RECOMANDARE DE NOMINALIZARE revizuită

pentru ocuparea celor două poziții de membru în Consiliul de Administrație al S.C. COMPANIA DE APĂ OLTENIA S.A., societate pentru care Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia este autoritate publică tutelară

Având în vedere:

- Hotărârea Adunării Generale a Asociațiilor nr. 8 din data de 02.07.2018 prin care s-a declanșat procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.,
- Adresa nr. 305/03.07.2018 prin care Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia a transmis spre consultare acționarilor societății S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., Planul de selecție – Componenta inițială și Scrisoarea de așteptări,
- Hotărârea Adunării Generale a Asociațiilor nr. 9 din data de 01.08.2018 pentru aprobarea Profilului Consiliului de Administrație, a Matricei și a Profilului Candidatului,

și în conformitate cu prevederile:

- O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare,
- H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice,

Comisia de selecție, asistată de un expert independent specializat în recrutarea de resurse umane, a parcurs etapele procesului de recrutare și selecție, a întocmit și aprobat documentele detaliate în Planul de selecție – componenta integrală, în termenele legale.

În considerarea celor prezentate mai sus și ca urmare a parcurgerii tuturor etapelor din cadrul procesului de recrutare și selecție și a clasificării candidaților, conform rezultatelor obținute de fiecare candidat în parte, în urma evaluării în matricea consiliului și în fișa de interviu a

competentelor măsurabile, a trăsăturilor și a condițiilor care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului de administrație, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale candidaților implicați, în conformitate cu prevederile art. 44, alin. (7) și alin. (9), lit. b, din HG 722/2016, comisia de selecție a finalizat procedura de selecție prin acceptarea de către conducătorul autorității publice tutelare a Raportului de activitate final întocmit de expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane - Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia și întocmirea Recomandării de Nominalizare (Raportul pentru numirile finale care include clasificarea candidaților cu motivarea acesteia).

Conform H.G. nr. 722/2016, Anexa nr. 1, CAPITOLUL I, Art. 1, pct. 24: „raportul privind numirile finale este documentul final prin care se prezintă un rezumat al profilului fiecărui candidat aflat în lista scurtă, în urma verificării referințelor și a istoricului profesional al candidatului și prin care se explică motivarea evaluării specifice pentru fiecare candidat, pe baza punctajelor obținute de acesta vizavi de criteriile de evaluare, inclusiv pe baza declarației de intenție a acestuia. Raportul conține propunerea de numire a membrilor consiliului de către acționarii minoritari sau de Ministerul Finanțelor Publice, după caz, precum și o analiză a gradului în care consiliul va avea în mod colectiv capacitatea identificată ca fiind necesară, precum și existența unor combinații de candidați nominalizați care ar duce la capacități mai scăzute decât pragul minim identificat ca fiind necesar.”.

Vă înaintăm în copie la prezenta analiza gradului în care consiliul va avea în mod colectiv capacitatea identificată ca fiind necesară, prin transpunerea în matricea profilului consiliului, alături de punctajul obținut de cei 5 (cinci) administratori în funcție a punctajului pe care l-au obținut cei 2 (doi) candidați nominalizați pentru cele 2 (două) poziții vacante. Numirea celor 2 (doi) candidați selectați va conduce la capacități mai ridicate ale consiliului în mod colectiv decât pragul minim identificat ca fiind necesar, așa cum se poate observa comparând rezultatele din coloanele E și F ale Matricei profilului consiliului care cuprinde transpunerea punctajelor celor 5 (cinci) administratori în funcție la care se adaugă punctajele viitorilor 2 (doi) administratori.

Potrivit prevederilor art. 17, alin. (2), lit. a), pct. 4, lit. a) din Statutul Asociației, pentru exercitarea de către Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia a controlului direct și a influenței dominante asupra deciziilor strategice și/sau semnificative ale Operatorului Regional SC Compania de Apă Oltenia SA, membrii asociați care sunt acționari ai Operatorului acordă Asociației dreptul de a propune lista de persoane din rândul cărora Adunarea Generală a

Acționarilor a SC Compania de Apă Oltenia SA are dreptul să numească membrii Consiliului de Administrație.

Astfel, lista finală revizuită a candidaților eligibili pentru ocuparea celor 2 (două) poziții de membru în Consiliul de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., întocmită în urma renunțării doamnei Popescu Elena Daniela la poziția eligibilă obținută în cadrul procedurii de recrutare și selecție pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A, este, în ordine alfabetică, următoarea:

Nr.crt.	Punctaj candidați	Punctaj obținut în urma evaluării dosarului	Punctaj obținut în urma interviului (inclusiv alinierea declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări)	Total punctaj în urma evaluării	Rezultat total în urma transunerii punctajului obținut la interviu în MATRICEA CONSILIULUI	Rezultat ponderat în urma transunerii punctajului obținut la interviu în MATRICEA CONSILIULUI
1	ILIE VIRGIL –DANIEL	11	97	108	102	93
2	MITRIȚĂ CONSTANTIN	11	97	108	102	93

Comisia de selecție recomandă persoanele de mai sus în contextul necesității constituirii unui Consiliu de Administrație care, ca grup, să aibă o proporție echilibrată de abilități, experiență managerială, diversitate, independență și cunoștințe suficiente pentru a-și îndeplini rolurile și responsabilitățile în concordanță cu misiunea întreprinderii publice și cu Profilul Consiliului aprobat de Adunarea Generală a Asociaților și ca urmare a coroborării rezultatelor prezentate pe parcursul Raportului final cu conceptul de grup cu abilități sinergice.

Potrivit H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, lista scurtă poate să cuprindă până la 5 (cinci) candidați pentru fiecare post, existând astfel posibilitatea ca după evaluarea candidaților înscriși în lista scurtă să rezulte

în lista finală a candidaților eligibili stabilită pe baza mediilor ponderate obținute de aceștia mai mulți candidați cu rezultate identice dintre care autoritățile deliberative ale unităților administrativ teritoriale pot numi membri în consiliile de administrație, sub rezerva obținerii de către aceștia a unui punctaj care să conducă la depășirea pragului minim identificat ca fiind necesar, situație în care considerăm că autoritatea deliberativă nu se subrogă în drepturi și obligații comisiei de selecție constituită la nivelul autorității tutelare și nici expertului independent contractat.

Anexat, vă înaintăm:

- Documentul înregistrat la A.D.I. Oltenia sub nr. 137/29.01.2019 prin care doamna Popescu Elena Daniela renunță la poziția eligibilă obținută în cadrul procedurii de recrutare și selecție pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., în copie;
- Planul de selecție – componenta inițială, în copie;
- Planul de selecție – componenta integrală, în copie;
- Raportul de activitate final cu Anexele 1 – 15, în copie;
- Analiza gradului în care consiliul va avea în mod colectiv capacitatea identificată ca fiind necesară prin transpunerea punctajului celor 2 (doi) candidați selectați alături de punctajul obținut de cei 5 (cinci) administratori în funcție în matricea Profilului Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., în copie.

Comisia de selecție, prin:

Președinte: Ion Prioteas

Membru: Cosmin Ploae

Către,
Asociația de Dezvoltare Intercomunitară
Olteția

În atenția:

Comisiei de selecție pentru poziția de membru
în Consiliul de Administrație al S.C. Compania
de Apă Olteția S.A.

Subsemnata, POPESCU ELENA DANIELA, identificată
cu C.I., serie: candidată la funcția
de membru în Consiliu de Administrație al S.C.
Compania de Apă Olteția S.A., vă aduc la
cunoștință faptul că renunț la poziția eligibilă
obținută în cadrul procedurii de recrutare și selecție
pentru poziția de membru în Consiliu de Administrație
al S.C. Compania de Apă S.A.

29.01.2019.

PLAN DE SELECȚIE

pentru desemnarea membrilor

Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.

Componenta inițială a planului de selecție

Componenta inițială a planului de selecție este elaborată de autoritatea publică tutelară – Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, și conține informațiile primare ale selecției candidaților pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A, conform cerințelor și specificațiilor cuprinse în HG nr. 722/2016, OUG nr. 109/2011, Legea nr. 31/1990 și Actul Constitutiv al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.

1.1. Declanșarea procedurii de selecție - Etapa inițială de planificare. Inițierea și organizarea procedurii

Data de începere a procedurii de selecție este: **02.07.2018** astfel:

Prin Hotărârea Adunării Generale a Asociațiilor nr. 8 din data de **02.07.2018** s-a declanșat procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație (Consiliul) al societății conform art. 3, alin. (1), lit. (b) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016 coroborat cu prevederile 29 alin. (3) - (4) din OUG 109/2011.

"Art. 3 din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016

Potrivit art. 64⁴ din ordonanța de urgență și art. V din Legea nr. 111/2016, declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului începe:

b) în cazul societăților la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar unic, la data la care autoritatea publică tutelară emite actul administrativ în acest sens;"

"Art. 29 (3) din OUG 109/2011:

La societățile prevăzute la art. 2 pct. 2 lit. b) și c) în cazul în care autoritatea publică tutelară, în numele acționarului - stat sau unitate administrativ-teritorială, sau întreprinderea publică care deține o participație majoritară sau de control propune candidați pentru funcțiile de membri ai consiliului de administrație, aceste propuneri sunt făcute în baza unei selecții prealabile efectuate de o comisie formată din specialiști în recrutarea resurselor umane.

(4) Autoritatea publică tutelară poate decide ca în procesul de selecție comisia să fie asistată sau selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de autoritatea publică tutelară sau întreprinderea publică care deține o participație majoritară sau de control potrivit legii. În acest caz, autoritatea publică tutelară va suporta costurile procedurii de selecție."

1.2. Contractarea unui expert independent

S.C. Compania de Apă Oltenia S.A. a înregistrat în ultimul exercițiu financiar o cifră de afaceri superioară echivalentului în lei a sumei de 7.300.000 euro, și are mai mult de 50 de angajați. Pentru aceasta 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 S.C. Compania de Apă Oltenia S.A. de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane.

Art. 29 (5) din OUG 109/2011:

"Este obligatorie efectuarea selecției candidaților de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, 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."

Prin componenta inițială a planului de selecție, autoritatea publică tutelară stabilește criteriile de selecție a expertului independent.

Potrivit art. 10 din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016, selecția expertului independent specializat în recrutarea resurselor umane se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu luarea în considerare a criteriilor mai jos enumerate, dar fără a se limita la acestea:

a) portofoliul de clienți în ultimii 3 ani pentru selecția administratorilor sau directorilor la întreprinderi publice sau private;

b) valoarea totală a contractelor de recrutare în ultimii 3 ani pentru activitatea de selecție a administratorilor și directorilor;

c) componența echipei de proiect cu referire la numărul de experți ce poate fi alocat proiectului și expertiza acestora în proceduri de recrutare de administratori;

d) gradul de expertiză a expertului independent persoană juridică în privința recrutării de administratori/directorii în sectorul de activitate al întreprinderii publice;

e) managementul de proiect și capacitățile de coordonare ale expertului;

f) experiență în dezvoltarea profilului pentru consiliu, bazată pe integrare personalizată a nevoilor de strategii de afaceri, organizaționale, de conducere și guvernanță;

g) procentul de candidați recomandați și ulterior selectați, care își păstrează această calitate pentru mai mult de un an în ultimii 3 ani.

Termenii de referință pentru contractarea serviciilor expertului independent sunt:

1. Contractul va avea ca obiect achiziționarea serviciilor de recrutare și selecție a candidaților pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., conform prevederilor OUG nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediul : Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel 0351.414.575, Fax: 0351.414.573 E-mail: contact@adioltenia.ro

întreprinderilor publice. În derularea contractului se vor avea în vedere toate aspectele prevăzute de O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

2. Termenul de finalizare a serviciilor care fac obiectul contractului: 60 de zile de la data expirării termenului de depunere a dosarelor, pentru selecția și semnarea contractului de administrare de către membrii Consiliului de Administrație al **S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.**

3. Scopul contractului este de recrutare a unui număr de doi membri în Consiliul de Administrație al **S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.** care:

(a) Vor fi selectați, numiți, remunerați și își vor înceta mandatul în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, în special cele cuprinse în Codul Civil, Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările ulterioare, cele ale O.U.G. 109/2011 și Actul Constitutiv al **S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.**;

(b) Își vor desfășura mandatul în conformitate cu condițiile impuse (inclusiv, însă fără a se limita la indicatorii de performanță) de către **S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.** și Autoritatea Publică Tutelară în vederea asigurării unei conduceri profesionale, eficiente și performante a **S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.** în scopul eficientizării funcționale, dezvoltării și valorificării potențialului acestei societăți.

(c) Vor fi în măsură să își desfășoare activitatea în conformitate cu cele mai bune practici de afaceri, dar și în total acord cu specificul de funcționare și relaționare al unei societăți comerciale.

4. Procedura de selecție a candidaților pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație al **S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.** se va efectua cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței și cu luarea în considerare a specificului activității societății.

5. Responsabilități și sarcini minimale ale expertului independent:

- Consilierea autorității publice tutelare privind metodele de implementare cele mai eficace ale prevederilor obligatorii ale Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și ale HG nr. 722/2016;
- Elaborarea componentei integrale a Planului de selecție;
- Elaborarea și completarea materialelor și a documentelor identificate în planul de selecție precum și a altor documente și materiale ce vor fi folosite în procesul de selecție;
- Implementarea planului de selecție, identificarea și căutarea candidaților, stabilirea conținutului dosarului pentru depunderea candidaturii;
- Organizarea și derularea procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație;
- Întocmirea listei lungi a dosarelor de candidatură;
- Crearea listei scurte a candidaților;
- Selecția finală a candidaților;
- Întocmirea raportului pentru numirile finale și comunicarea acestuia către autoritatea publică tutelară;
- Elaborarea de recomandări privind monitorizarea activității consiliului de administrație în organizație și a remunerațiilor cuvenite acestora.

Expertul independent va furniza la timp și cu acuratețe autorității publice tutelare informațiile necesare pentru luarea deciziilor privind bunul mers al contractului de consultanță.

6. Pe parcursul îndeplinirii responsabilităților și sarcinilor minimale descrise la pct. 5 de mai sus, expertul independent va prezenta autorității publice tutelare următoarele rapoarte de activitate:

6.1. Raportul Inițial care va fi transmis în termen de maxim 20 de zile de la data intrării în vigoare a contractului, pentru analiză și aprobare. Raportul Inițial va include, fără a se limita la următoarele informații:

- Planul de selecție – componenta integrală și materialele/documentele aferente acestuia;
- Strategia de recrutare și măsurile ce se vor întreprinde pentru realizarea acesteia și a unor recomandări privind strategia de recrutare;
- graficul de timp pentru implementarea proiectului;
- criteriile de selecție cuantificabile pe baza calificărilor, experienței și abilităților dorite pentru pozițiile de membru al Consiliului de Administrație.

6.2. Raportul Final, pentru pozițiile de membru în Consiliul de Administrație, va fi transmis către beneficiar, pentru analiză și aprobare, cu minim 3 zile înainte de termenul de finalizare a procesului de selecție pentru pozițiile de membru în Consiliul de Administrație.

Raportul final va include, fără a se limita la, următoarele informații:

- descrierea activităților și rezultatelor procesului de recrutare pentru poziția de membri în CA;
- prezentarea concluziilor, inclusiv a recomandărilor privind facilitarea integrării candidaților în mediul în care își vor desfășura activitatea;
- formularea și transmiterea răspunsurilor la eventualele contestații, după finalizarea procedurii de selecție.
- recomandări privind contractul de mandat, monitorizarea activității consiliului de administrație în organizație și a remunerațiilor convenite acestora.

7. Prețul contractului: Oferta financiară postată în Catalogul electronic SICAP va include toate costurile aferente prestării serviciilor inclusiv costurile de transport, cazare și alte costuri auxiliare/suplimentare efectuate de personalul angajat al expertului independent.

Plata serviciilor prestate de expertul independent va fi suportată de Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia (Autoritatea Publică Tutelară).

8. Modalitatea de selecție a expertului independent: Selectare din catalogul electronic SICAP. Înainte de semnarea contractului, expertul independent va prezenta documente din care să reiasă că îndeplinește cerințele prevăzute în art. 10 din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016.

9. Garanția de plasare a candidaților: fiecare expert independent ofertant, va oferi o garanție de plasare a candidaților de minimum 60 de zile de la data semnării contractului de mandat.

În perioada de garanție, orice înlocuire a candidaților selectați pentru pozițiile de membri în consiliul de administrație, din motive neimputabile S.C. **Compania de Apă Oltenia S.A.**, se va face pe costul integral al expertului independent, atunci când necesarul de noi candidați excede listei candidaților cuprinși în raportul pentru numirile finale.

1.3. Consultarea cu Autoritatea Publică Tutelară (APT)/ acționarii în vederea elaborării componentei inițiale a planului de selecție

Conform art. 5, alin. (3) din normelor de aplicare ale OUG 109/2011, autoritatea publică tutelară se consultă cu acționarii, în vederea elaborării componentei inițiale a planului de selecție, care trebuie finalizată în termen de maximum 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție.

În acest scop autoritatea publică tutelară va publica pe pagina web a Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediul : Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel 0351.414.575, Fax: 0351.414.573 E-mail: contact@adioltenia.ro

selecție, proiectul componentei inițiale a planului de selecție, în vederea consultării acționarilor și pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestuia.

Prin Hotărârea Adunării Generale a Asociațiilor nr. 8/02.07.2018 s-a aprobat înființarea comisiei de selecție, care va avea următoarea componență:

1. **Președinte: Ion Prioteasa**
2. **Membru: Marian-Sorin Manda**
3. **Membru: Cosmin Ploae**

La desemnarea membrilor comisiei de selecție au fost avute în vedere dispozițiile art. 11, alin (1), (3) și (4) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016.

Comisia de Selecție va avea atribuțiile reglementate de art. 12, lit. (b), (c) și (d) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016.

1.4 Parți responsabile în procedura de selecție:

Responsabilitatea îndeplinirii procedurii de selecție revine:

- ▲ autorității publice tutelare;
- ▲ comisiei de selecție;
- ▲ expertului independent.

1.5. Sumarul deciziilor-cheie:

- a) declanșarea procedurii de selecție;
- b) constituirea comisiei de selecție;
- c) finalizarea și aprobarea planului de selecție – componenta inițială;
- d) selecția expertului independent;
- e) aprobarea profilului personalizat al consiliului de către Adunarea Generală a Asociațiilor;
- f) aprobarea profilului personalizat al candidatului pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație al S.C. **Compania de Apă Oltenia S.A.**, de către Adunarea Generală a Asociațiilor (*ex. 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*);
- g) aprobarea raportului inițial și al raportului pentru numirile finale întocmit de expertul independent cu privire la selecția membrilor Consiliului de Administrație al S.C. **Compania de Apă Oltenia S.A.**;
- h) aprobarea raportului pentru numirile finale;
- i) stabilirea indicatorilor de performanță ce vor fi monitorizați pentru a măsura performanța fiecărui membru al consiliului de administrație;
- j) aprobarea în Adunarea Generală a Acționarilor a componenței noului Consiliu de Administrație din rândul candidaților rămași în cuprinsul raportului pentru numirile finale;
- k) încheierea contractelor de mandat cu fiecare administrator în parte.

1.6. Profilul consiliului:

Profilul Consiliului de Administrație, profilul fiecărui membru al consiliului, analiza cerințelor contextuale ale S.C. **Compania de Apă Oltenia S.A.**, în general și ale consiliului

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediul : Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel 0351.414.575, Fax: 0351.414.573 E-mail: contact@adioltenia.ro

în particular, matricea profilului consiliului, scrisoarea de așteptări, planul de administrare, etc. vor fi elaborate, în cadrul componentei integrale a Planului de selecție, de către expertul independent cu consultarea autorității publice tutelare potrivit art. 14, alin. (1) lit. (c) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016.

La elaboarea 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. 722/2016, anume:

a) să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de administrator;

b) să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen mediu și lung;

c) să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu și să dea dovadă de integritate și independență;

d) 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.

Potrivit art. 28, alin 3 din OUG nr. 109/2011, 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.

Potrivit art. 28, alin 5 din OUG nr. 109/2011 în cadrul consiliului de administrație nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Potrivit art. 16, alin. 16.1. din Actul Constitutiv al **S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.** Consiliul de Administrație va fi format din 7 (sapte) administratori neexecutivi.

Expertul independent 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.

Versiunea finală a profilului personalizat al consiliului se aprobă de către Adunarea Generală a Asociațiilor potrivit art. 34, lit. (b) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016.

1.7. Tipuri de criterii de selecție:

Criteriile de selecție rezultă din matricea profilului consiliului. Acestea pot fi obligatorii și opționale.

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.

Expertul independent cu consultarea autorității publice tutelare va stabili lista criteriilor obligatorii și lista criteriilor opționale în funcție de specificul și complexitatea activității **S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.**

Criteriile de selecție sunt cuprinse în profilul consiliului și se aprobă odată cu acesta de către Adunarea Generală a Asociațiilor potrivit art. 34, lit. (b) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016.

1.8. Profilul candidatului pentru poziția de membru în consiliu:

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice;

b) definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului consiliului.

Profilul candidatului se elaborează de către expertul independent în cadrul componentei integrale a planului de selecție și se aprobă de către Adunarea Generală a Asociațiilor potrivit art. 36, alin. (1) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016.

1.9. Data finalizării planului de selecție în integralitatea sa:

Planul de selecție - componenta integrală va fi elaborat de către expertul independent în consultare cu autoritatea publică tutelară potrivit art. 14, lit. (c) din cuprinsul Anexei 1 la HG nr. 722/2016.

Planul de selecție în integralitatea sa va fi finalizat în termen de 60 zile de la data la care expertul independent va prezenta autorității publice tutelare raportul cuprinzând componenta integrală a planului de selecție a Consiliului de Administrație.

1.10 Lista documentelor minimale ce trebuie depuse de fiecare candidat în cuprinsul dosarului de candidatură:

Lista completă a documentelor ce vor fi depuse de fiecare candidat în cuprinsul dosarului de candidatură va fi stabilită de expertul independent la momentul elaborării anunțului privind selecția membrilor consiliului de administrație.

Componența inițială a acestei liste de documente se va compune din:

1. Curriculum Vitae (model european conform HG nr. 1021/2004);
2. Copie act identitate;
3. Copie documente care atestă educația și pregătirea profesională;
4. Documente/adeverință în original din care rezultă experiența în administrarea /managementul unor societăți comerciale, inclusiv din sectorul privat;
5. Cazier judiciar;
6. Adeverință medicală din care rezultă capacitatea deplină de exercițiu;
7. Copie carnet de muncă și extras revisal sau adeverință după caz;
8. Declarație pe propria răspundere dată în conformitate cu prevederile art. 396 Cod Penal, din care să rezulte îndeplinirea condițiilor prevăzute de art. 5, alin. 2, lit. (c) și art. 7 din OUG nr. 109/2011. Declarație de intenție formulată pe baza scrisorii de așteptări și a informațiilor publicate pe pagina de internet a societății și a Asociației (autoritate publică tutelară). Declarația de intenție se va elabora în conformitate cu cerințele legale reglementate în Anexa 1b din Anexa 1 la HG nr. 722/2016.

1.11. Implementarea planului de selecție a membrilor Consiliului de Administrație:

Implementarea planului de selecție a membrilor consiliului presupune parcurgerea următoarelor etape și termene:

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediul : Municipiul Cralova, str. Jieșului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel 0351.414.575, Fax: 0351.414.573 E-mail: contact@adioltenia.ro

1. Publicarea de către autoritatea publică tutelară a anunțului privind selecția membrilor consiliului de administrație elaborat de către expertul independent conform art. 29, alin. 7 din OUG nr. 109/2011.

"Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare sau, după caz a președintelui consiliului de administrație sau supraveghere, cel puțin în două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice. Acesta trebuie să includă condițiile ce trebuie îndeplinite de candidați și criteriile de evaluare a acestora"

2. Depunerea respectiv transmiterea dosarelor de candidatură în termenul limită de 30 de zile de la data publicării anunțului.
3. Formarea listei lungi (care are caracter confidențial și nu poate fi făcută publică) ce este formată din toate dosarele de candidatură depuse în termen.
4. Evaluarea dosarelor din lista lungă în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție.
5. Respingerea dosarelor ce nu întrunesc minimul de criterii al profilului de candidat.
6. Solicitarea de clarificări, cu sprijinul expertului independent, în cazul dosarelor care conțin informații ce nu sunt concludente.
7. Informarea candidaților respinși din lista lungă, despre această decizie.
8. Verificarea de către expertul independent a informațiilor din dosarele de candidatură rămase în lista lungă și stabilirea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat.
9. Efectuarea unei analize comparative, prin raportare la profilul consiliului, a candidaților rămași în lista lungă.
10. Eliminarea din lista lungă a candidaților selectați care întrunesc cerințele de competențe ale consiliului, dar care au obținut un punctaj conform grilei de evaluare mai mic decât al celorlalți candidați.
11. Solicitarea de informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când expertul independent sau autoritatea publică tutelară consideră necesar prin interviuri directe, verificarea referințelor oferite de alți candidați, verificarea activității desfășurate anterior de către candidați.
12. Eliminarea candidaților de pe lista lungă, în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform matricei profilului, până la limita a maxim 5 candidați pentru fiecare post de membru în consiliul de administrație, rezultând astfel lista scurtă.
13. Întocmirea de către expertul independent a listei scurte.
14. Comunicarea către toți candidații rămași în lista scurtă, prin grija comisiei de selecție, a obligației de a prezenta, în termen de 15 zile de la data stabilirii listei scurte, a declarației de intenție (modelul declarației de intenție va fi pus la dispoziția autorității tutelare de către expertul independent).
15. Analiza declarației de intenție de către expertul independent și integrarea rezultatului acestei analize în matricea profilului de candidat.
16. Selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă prin interviu organizat de comisia de selecție, în baza planului de interviu. Organizarea interviului se va face de către expertul independent.
17. După finalizarea interviurilor comisia de selecție asistată de expertul independent întocmește raportul pentru numirile finale, care include și calificarea candidaților cu motivarea acesteia.

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediul : Municipiul Craiova, str. Jlețului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel 0351.414.575, Fax: 0351.414.573 E-mail: contact@adioltenia.ro

18. Transmiterea raportului pentru numirile finale la acționarii Societății în vederea mandatării reprezentanților în Adunarea Generală a Acționarilor pentru propunerea de membri în Consiliul de Administrație al S.C. *Compania de Apă Oltenia S.A.*

Prezentul plan de selecție va fi completat/actualizat de Expertul independent cu consultarea autorității publice tutelare, cu alte elemente/documente aferente selecției între data declanșării procedurii de selecție și data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidaților selectați pentru poziția de membru în consiliul de administrație.

Comisia de selecție:

1. Presedinte: Ion Prioteasa

.....

2. Membru: Marian Sorin Manda

.....

3. Membru: Cosmin Ploae

.....

Data:11.07.2018.....

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19
Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007
Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro

Comisia de selecție din cadrul autorității publice tutelare Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia,
în colaborare cu Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia ca expert independent specializat în recrutarea resurselor umane

PLAN DE SELECȚIE - COMPONENTA INTEGRALĂ **Pentru desemnarea membrilor Consiliului de Administrație**

Preambul

Procedura de selecție este elaborată în acord cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice aprobată cu modificări prin Legea nr. 111/2016 și HG nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Prin Hotărârea nr. 8/02.07.2018 a Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în calitate de autoritate publică tutelară, a fost aprobată declanșarea procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apa Oltenia S.A., constituirea comisiei de selecție și contractarea serviciilor unui expert independent specializat în recrutarea resurselor umane.

Procedura de selecție se efectuează cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea conducerii potrivit standardelor de guvernanță corporativă a întreprinderilor publice.

Planul de selecție - document de lucru prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii procedurii de selecție până la data numirii persoanelor desemnate pentru funcțiile de administratori, structurat pe două componente: componenta inițială, care se întocmește în termen de maxim 10 zile de la data declanșării procedurii și componenta integrală, care se întocmește după constituirea comisiei de selecție, selectarea expertului independent sau începerea procedurii selecției de către comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului, după caz.

Componenta integrală a planului de selecție - document de lucru care conține, dar fără a se limita la aceasta, elementele din componenta inițială a planului de selecție, completate cu alte elemente necesare acestuia între data declanșării procedurii de selecție și data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidaților selectați pentru poziția de membru în consiliul de administrație.

I. Scopul și domeniul de aplicare a Planului de selecție-componenta inițială

Planul de selecție reprezintă un document de lucru prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii procedurii de selecție până la data numirii persoanelor desemnate pentru funcțiile de administrator.

Prezentul plan de selecție este întocmit cu scopul recrutării și selecției a **2 candidați** pentru ocuparea funcțiilor de membri în Consiliul de Administrație al S.C. COMPANIA DE APA OLTENIA S.A., cu respectarea prevederilor OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și a normelor metodologice aprobate prin HG nr. 722/2011, care:

(a) Vor fi selectați, numiți, remunerați și își vor înceta mandatul în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, în special cele cuprinse în Codul Civil, Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările ulterioare, cele ale OUG nr. 109/2011 și Actul Constitutiv al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.;

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro

(b) Își vor desfășura mandatul în conformitate cu condițiile impuse (inclusiv, însă fără a se limita la indicatorii de performanță) de către S.C. Compania de Apă Oltenia S.A. și Autoritatea Publică Tutelară în vederea asigurării unei conduceri profesioniste, eficiente și performante a S.C. Compania de Apă Oltenia S.A. în scopul eficientizării funcționale, dezvoltării și valorificării potențialului acestei societăți;

(c) Vor fi în măsură să își desfășoare activitatea în conformitate cu cele mai bune practici de afaceri, dar și în total acord cu specificul de funcționare și relaționare al unei societăți comerciale.

Planul de selecție în integralitatea sa constituie fundamentul procedurii de selecție, reflectând principalele activități și decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, precum și documentele de lucru.

II. Principii

Întocmirea componentei integrale a Planului de selecție se realizează cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în concordanță cu prevederile OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare și normele metodologice aprobate prin HG nr. 722/2016.

Planul de selecție trebuie astfel întocmit încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la liberă competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

III. Termene ale procedurii de selecție

Data de începere a procedurii de selecție este 02.07.2018

În conformitate cu prevederile art. 64⁴ din ordonanța de urgență și art. V din Legea nr. 111/2016, art. b), Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia prin Hotărârea AGA nr. 8/02.07.2018 a declanșat procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A.

Prin aceeași hotărâre a fost numită și Comisia de selecție în următoarea componență:

1. Președinte: Ion Prioteasa
2. Membru: Marian Sorin Manda
3. Membru: Cosmin Ploae

IV. Contractarea expertului independent

Potrivit prevederilor art. 29 din OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, autoritatea publică tutelară poate decide ca în procesul de selecție comisia să fie asistată sau selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane.

Este obligatorie efectuarea selecției candidaților de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, 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.

S.C. Compania de Apă Oltenia S.A. a înregistrat în ultimul exercițiu financiar o cifră de afaceri superioară echivalentului în lei a sumei de 7.300.000 euro și are mai mult de 50 de angajați. Pentru aceasta devin incidente prevederile art. 29, alin. (5), lit. (a) din OUG nr. 109/2011 în sensul că este obligatorie efectuarea selecției candidaților pentru funcția de membri în Consiliul de

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19
Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007
Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro

Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A. de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia prin Hotărârea AGA nr. 8/02.07.2018 a aprobat contractarea serviciilor unui expert independent specializat în recrutarea resurselor umane.

În conformitate cu prevederile art. 8 din HG nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, în cazul societăților, contractarea expertului independent în recrutarea resurselor umane pentru societăți se face de către autoritatea publică tutelară, iar termenii de referință se aprobă de către conducătorul autorității publice tutelare.

În vederea implementării procesului de recrutare și selecție a candidaților pentru ocuparea posturilor de Administrator din cadrul Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., prin contractul cu nr. 1338/313/12.07.2018, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia a contractat Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, ca expert independent specializat în recrutarea resurselor umane, reprezentată de către dl. Cristea Valentin, telefon: 0351416042 ; e-mail: office@fpro.ro.

V. Metode de comunicare ce urmează a fi folosite:

Pentru relații suplimentare, candidații se vor putea adresa comisiei de selecție, respectiv expertului independent, la fax 0351414573, adresa de e-mail a instituției: contact@adioltenia.ro, sau în scris prin depunere la Registratura Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din str. Jiețului, nr. 19, Craiova, județ Dolj;

VI. Elemente de confidențialitate

Toate dosarele de candidatură ale aplicanților vor fi tratate în deplină confidențialitate atât de către prestator-expertul independent cât și de către beneficiar-autoritatea publică tutelară.

De asemenea, confidențialitatea datelor se referă și la a nu folosi în interes propriu aceste informații.

Informațiile privind identitatea candidaților vor fi tratate cu cel mai înalt grad de confidențialitate iar accesul la aceste informații se limitează numai la acele persoane care sunt implicate în procesul decizional.

Lista elementelor confidențiale:

- Identitatea, datele personale și dosarele de candidatură ale aplicanților;
- Informații referitoare la viața privată, profesională sau publică a aplicanților.

Lista elementelor ce pot fi făcute publice:

- Profilul Consiliului de Administrație + Matrice
- Profilul candidatului ideal
- Criterii de selecție și de evaluare
- Grile de punctaj
- Plan de interviu
- Modele de declarații
- Scrisoarea de așteptări
- Plan de selecție – Componenta integrală

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro**VII. Etapele procesului de recrutare și selecție:**

Prezenta secțiune definește etapele procesului de recrutare și selecție, termene limită, documente necesare, precum și părțile implicate.

A. Tabel cu etapele recrutării:

Nr.	ETAPA	TERMEN	RESPONSABIL	DOCUMENT
1.	Demarare procedura recrutare	02.07.2018	Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în calitate de autoritate publică tutelara	Hotărârea Adunării Generale a Asociației nr. 8/02.07.2018
2.	Elaborarea Proiectului componentei inițiale a Planului de selecție	02.07.2018	Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în calitate de autoritate publică tutelara	Plan de selecție-componenta inițială –proiect
3.	Elaborarea Scrisorii de Așteptări	02.07.2018	Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în calitate de autoritate publică tutelara	Scrisoare de așteptari
4.	Publicarea pe pagina de internet a Proiectului componentei inițiale a Planului de selecție pentru formularea de propuneri în vederea definitivării	03.07.2018 (maxim 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție)	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție	Anunț Plan de selecție componenta inițială – proiect
5.	Definitivarea componentei inițiale a Planului de selecție	11.07.2018 (maxim 10 zile de la declanșarea procedurii)	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție	Plan de selecție-componenta inițială
6.	Contractarea unui expert independent	12.07.2018	Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia , în calitate de autoritate publică tutelara	Contract prestări servicii nr. 1338/313/12.07.2018
7.	Elaborarea Profilului Consiliului de Administrație, criteriile de selecție cuantificabile pe baza calificărilor, experienței și abilităților dorite pentru pozițiile de membru al Consiliului de Administrație, Matricea Consiliului de Administrație și Profilul candidatului	24.07.2018	Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în calitate de autoritate publică tutelara în consultare cu expertul independent	➤ Proiectul Profilului Consiliului de administrație-criterii de selecție , ➤ Proiect matrice profil Consiliul de administrație, ➤ Proiect profil candidat
8.	Definitivarea componentei integrale a Planului de selecție	24.07.2018	Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în calitate de autoritate publică tutelara în consultare cu expertul independent	Plan de selecție –componenta integrală

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro

9.	Elaborare anunțuri recrutare: - Anunț pentru publicare în ziar - Anunț pentru urcare pe site	24.07.2018	Expertul independent	Anunțuri recrutare: - Anunț pentru publicare în ziar - Anunț pentru urcare pe site
10.	Raport inițial al expertului independent	24.07.2018	Expertul independent	Raport de activitate inițial
11.	Definitivarea profilului Consiliului de administrație a matricei și a profilului candidatului și aprobarea acestora	01.08.2018	Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în calitate de autoritate publica tutelara	Aviz autoritate publică tutelară, Hotărâre A.G.A.
12.	Publicare anunțuri: Anunț pentru publicare în ziar - Anunț pentru urcare pe site	02.08.2018	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție	- Doua ziare economice/financiare cu apariția anunțului - Anunț publicat pe site
13.	Depunerea candidaturilor	02.08.2018- 03.09.2018, ora 16:00	Candidați	Dosar de înscriere
14.	Evaluarea candidaturilor în raport cu minimul de criterii. Elaborarea listei lungi provizorii	04.09.2018- 07.09.2018	Expertul independent	Lista lungă provizorie a candidaturilor eligibile
15.	Evaluarea conformității și eligibilității candidaturilor și stabilirea punctajului. Elaborarea listei lungi definitive	04.09.2018- 07.09.2018	Expertul independent	Proces verbal conformitate dosar candidatura; Grila evaluare; Lista lungă a candidaturilor eligibile
16.	Întocmire lista scurta și comunicarea selecției candidaților din lista scurta către ADI Oltenia	07.09.2018	Expertul independent	Lista scurta
17.	Raport intermediar al expertului independent	07.09.2018	Expertul independent	Raport de activitate intermediar
18.	Publicare Scrisoare de așteptări	07.09.2018	Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în calitate de autoritate publica tutelara	Anunț pe pagina de internet a autorității publice tutelare
19.	Depunerea declarațiilor de intenție	10.09.2018- 24.09.2018	Candidații din Lista scurtă	Declarație de intenție

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiefului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro

20.	Analiza declarațiilor de intenție și integrarea rezultatelor în Matricea profilului de candidat	25.09.2018- 27.09.2018	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție în consultare cu expertul independent	Formular de analiză a declarației de intenție. Matricea profilului de candidat
21.	Selecția finală pe bază de interviu	02.10.2018	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție în consultare cu expertul independent	Plan de interviu; Borderou notare interviu
22.	Raport final al expertului independent	04.10.2018	Expert independent	Raport de activitate final
23.	Întocmirea raportului pentru numirile finale	04.10.2018	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție	Proiect Raport clasificare și motivare
24.	Transmiterea Raportului pentru numirile finale către conducătorul autorității publice tutelare	05.10.2018	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție	Raportul pentru numirile finale

COMUNICAREA CU CANDIDAȚII

Pe întreg parcursul acestui proces de selecție, comunicarea cu candidații se va face prin e-mail și telefonic, de aceea este necesar ca adresa de e-mail și numărul de telefon trecute în CV să fie corecte.

Candidații vor fi informați în mod operativ și transparent, telefonic și pe e-mail, de eventualele schimbări apărute în planul de derulare a acestor etape, precum și de rezultatele obținute de fiecare dintre ei pe fiecare etapă a acestui proces.

Eventualele cereri de clarificări se depun la fel ca și dosarele de candidatură sau declarațiile de intenție, cu specificația pe plic: „Cerere de clarificări privind rezultatele etapei de __ (evaluare a dosarelor, sau selecție finală) desfășurată în cadrul Procedurii de recrutare pentru posturile de membri în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA / Nume și prenume / Domiciliu candidat” la sediul **Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiefului, nr. 19, jud. Dolj**

Cererile de clarificări se depun în termen de maxim 24 de ore de la primirea rezultatelor și li se va răspunde în cel mult de 24 de ore, de la înregistrarea cererii.

Cererea de clarificări nu suspendă derularea procesului de selecție.

(1) Conform HG nr. 722/2016, Secțiunea a 4-a, art.10:

“Scrisoarea de așteptări este publicată pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice, cel târziu o dată cu stabilirea listei scurte a candidaților.”

(2) Punctul 12 este critic, întrucât dacă nu sunt atrase candidaturi care să îndeplinească minimul de cerințe, atunci procedura trebuie să fie reluată prin redefinirea profilului consiliului de administrație cu scopul de a lărgi baza de candidaturi.

B. Condițiile generale ale procesului de selecție prealabilă sunt:

1. Cel puțin doi dintre membrii Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii superioare economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani conform prevederilor art. 3 al OUG nr. 109/2011;
2. Nu pot fi membri în Consiliul de Administrație din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice conform art. 28, alin. 5, al OUG nr. 109/2011 întrucât S.C. COMPANIA DE APĂ OLTENIA S.A. face parte din categoria întreprinderilor publice în cazul cărora sunt incidente prevederile art. 28, alin. (2) al OUG nr. 109/2011 și există în componența actualului Consiliu 2 funcționari publici;
3. În mod obligatoriu, în procedura de selecție a candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

C. Criteriile de evaluare/selecție finală a candidaților:

1. Dosarul de candidatură;
2. Matricea profilului de candidat;
3. Declarația de intenție a candidatului/Interviu.

D. Pot candida pentru posturile de membri în Consiliul de Administrație, persoanele care îndeplinesc următoarele:

1. Cerințe minime:

- a) Studii superioare, atestate prin diplomă de licență;
- b) Minimum 5 ani experiență în funcții de conducere/coordonare, dobândită în companii, unități administrativ teritoriale și structuri asociate acestora;
- c) Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea, cunoașterea legislației specifice: Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Stare de sănătate corespunzătoare exercitării funcției de administrator pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberată de medicina muncii;
- e) Să nu se afle într-una din situațiile prevăzute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea faptelor de corupție, precum și cele referitoare la conflictul de interese;
- f) Să nu facă parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale, conform art. 33 din OUG nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016;
- g) Nu au înscrieri în cazierul judiciar;
- h) Nu au înscrieri în cazierul fiscal;
- i) Nu sunt din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

2. Criteriile de evaluare/selecție sunt prevăzute în matricea Consiliului de Administrație al S.C. COMPANIA DE APA OLTENIA S.A. parte a Profilului Consiliului de Administrație, publicat pe pagina de internet <http://www.adioltenia.ro> .

E. Documente necesare pentru depunerea candidaturii

1. Curriculum Vitae (model european conform HG nr. 1021/2004);
2. Copie act identitate;
3. Copie documente care atestă educația și pregătirea profesională;
4. Copie carnet de muncă, extras revisal sau adeverințe după caz, din care rezultă experiența în administrarea managementului unor societăți comerciale, inclusiv din sectorul privat;
5. Documente din care rezultă cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea, cunoașterea legislației specifice;
6. Cazierul judiciar / declarație pe proprie răspundere, conform **formular nr. 1;**
7. Cazierul fiscal / declarație pe proprie răspundere, conform **formular nr. 2;**
8. Adeverință medicală din care rezultă capacitatea deplină de exercițiu;
9. Declarație pe proprie răspundere că nu se află într-una din situațiile prevăzute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 și cu privire la calitatea de membru în consilii de administrație ale întreprinderilor publice, altele decât cel în care urmează a fi numit, conform **formular nr. 3;**
10. Declarație de consimțământ prin care candidatul își exprimă acordul de a se procesa datele sale personale în scopul procedurii de recrutare și selecție, conform **formular nr. 4;**
11. Declarație pe proprie răspundere privind neîncadrarea în situația unui conflict de interese, conform **formular nr. 5;**
12. Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma că nu se află într-una din situațiile prevăzute la art. 6 din OUG nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016 sau că nu a suferit o condamnare pentru o infracțiune legată de conduita profesională, conform **formular nr. 6.**
13. Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma că nu se încadrează în rândul funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, conform **formular nr. 7.**

Formularele de declarații se regăsesc pe pagina de internet a ASOCIAȚIEI DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA <http://www.adioltenia.ro>.

F. Depunerea candidaturii

Candidaturile și documentele solicitate prin prezentul anunț vor fi depuse până cel târziu în data de 03.09.2018, ora 16:00, pe suport hârtie, în plic închis și sigilat, pe care se va menționa: "Candidatura pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație al S.C. COMPANIA DE APA OLTENIA S.A. / Nume și prenume / Domiciliu candidat" la sediul ASOCIAȚIEI DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA din Craiova, str. Jiețului, nr. 19, jud. Dolj.

Plicurile ajunse după data și ora menționată nu vor fi luate în considerare.

Candidații incluși pe lista scurtă urmează să-și completeze dosarul de candidatură cu cazierul judiciar și cazierul fiscal și li se pot solicita documente suplimentare de natură să probeze experiența sau statutul lor profesional.

Candidații declarați admiși la etapa de selecție a dosarelor și care se regăsesc pe lista scurtă, vor fi informați să își depună în scris Declarația de intenție în termen de 15 zile de la stabilirea listei scurte și vor fi evaluați în cadrul interviului, ora și locul desfășurării acestuia urmând a fi anunțate ulterior.

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiefului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro**VIII. Riscuri identificate pe parcursul procesului de recrutare și selecție**

Nr. Crt.	Risc identificat	Impact	Probabilitate de apariție	Măsuri de minimizare
1	Criza de timp	Moderat	Mica	Alocarea unor rezerve de timp pe fiecare activitate și pe fiecare etapa a proiectului pentru a respecta graficul de execuție
2	Indisponibilitatea unui membru al echipei de proiect a expertului	Mediu	Mica	Preluarea sarcinilor de către un alt expert cu competente similare
3	Număr mic de candidați care aplica	Mare	Medie	Adăugarea de canale pe care să se transmită mesajul publicitar al campaniei de recrutare (presa economica online, site-uri de recrutare, etc.) Reluarea transmiterii mesajului publicitar Mediatizarea procesului de recrutare prin metode de comunicare directă cu potențiali candidați (structuri profesionale locale, organizații locale de afaceri, etc.)
4	Abandon al procesului de recrutare din partea unuia sau mai mulți candidați aleși în final	Mare	Medie	Comunicare clară și concisă cu candidații Accesibilitatea procesului de recrutare și selecție astfel încât să permită unui număr cât mai mare de candidați să aplice și să se califice . Scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a candidaților pentru a împiedica abandonul acestora din motivul duratei prea mari a procesului de recrutare

Atașat la planul de selecție se găsesc modelele pentru următoarele documente:

1. Profilul Consiliului de Administrație + Matrice
2. Profilul Membrilor Consiliului de Administrație
3. Proiect Anunț ziar
4. Proiect Anunț site
5. Declarație pe proprie răspundere privind cazierul judiciar conform **formular nr. 1**
6. Declarație pe proprie răspundere privind cazierul fiscal conform **formular nr. 2**
7. Declarație pe proprie răspundere că nu se află într-una din situațiile prevăzute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 și cu privire la calitatea de membru în consilii de administrație ale întreprinderilor publice, altele decât cel în care urmează a fi numit conform **formular nr. 3**
8. Declarație de consimțământ prin care candidatul își exprimă acordul de a se procesa datele sale personale în scopul procedurii de recrutare și selecție conform **formular nr. 4**
9. Declarație pe proprie răspundere privind neîncadrarea în situația unui conflict de interese conform **formular nr. 5**
10. Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma că nu se află într-una din situațiile prevăzute la art. 6 din OUG nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016 sau că nu a suferit o condamnare pentru o infracțiune legată de conduita profesională conform **formular nr. 6**

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19

Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007

Cod de înregistrare fiscală: 22995020

Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro

11. Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma ca nu se încadrează în rândul funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice **formular nr. 7**
12. Plan de interviu

Elaborat

Cristea Valentin

Președinte

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia

Comisia de selecție

1.Presedinte: Ion Prioteasa

2.Membru: Marian Sorin Mă

3.Membru: Cosmin Ploae

ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Sediu: Municipiul Craiova, str. Jiețului, nr. 19
Nr. și dată înscriere în registrul special: 63/09.11.2007
Cod de înregistrare fiscală: 22995020
Tel: 0351.414.575, Fax: 0351.414.573, E-mail: contact@adioltenia.ro

Nr. 341

Data 05.10.2018

**PROCES VERBAL DE PREDARE-PRIMIRE SI ACCEPTARE
A RAPORTULUI DE ACTIVITATE FINAL PRIVIND**

„Serviciile de recrutare prestate de un expert independent,
persoana juridica in recrutarea resurselor umane care va efectua selectia candidaților
pentru posturile de membrii in Consiliul de Administratie al SC COMPANIA DE APA OLTENIA

Incheiat astazi, 05.10.2018 intre:

ASOCIATIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARA OLTENIA, cu sediul in Craiova, str.
Jietului , nr. 19-21 ,corp F, Tel: 0351414575 /fax:0351414573 e-mail: contact@adioltenia.ro, numar
de inmatriculare 63/09.11.2007, CIF 22995020, cont bancar
RO40RNCB0134101637130001 deschis la banca BCR , reprezentata prin Președinte Prioteasa Ion, în
calitate de achizitor, pe de o parte și

FEDERAȚIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA (F-PRO), cu sediul pe str.
Opanez, nr.32, bl. F15, spațiul A, Craiova, jud. Dolj, telefon/fax: 0351/41 60 41, email:
office@fpro.ro, număr de înmatriculare HJ.1PJ/FED/2004, cod fiscal 16297260, cont: R021 MIRO
0000 6301 0653 0801 deschis la PROCREDIT BANK Craiova, reprezentata prin Președinte Cristea
Valentin Administrator, in calitate de prestator, pe de alta parte.

Prin prezentul proces - verbal se adevărește ca Prestatorul - **FEDERAȚIA PATRONATELOR DIN
REGIUNEA OLTENIA (F-PRO)** a procedat la predarea **Raportului Final** de activitate, al
documentației înregistrate la sediul unitatii noastre sub nr. 341/05.10.2018 privind prestarea
serviciilor mai sus menționate iar Achizitorul - **ASOCIATIA DE DEZVOLTARE
INTERCOMUNITARA OLTENIA** a analizat Raportul de activitate prin verificarea tuturor
elementelor solicitate in cuprinsul contractului de servicii nr. 313/12.07.2018 si a procedat la
aprobarea acestuia.

Prezentul proces verbal s-a întocmit în doua exemplare originale, câte unul pentru fiecare
parte.

Am predat

Federația Patronatelor
Regiunea Oltenia
Presedinte
Valentin Cristea



Am primit

Asociatia de Dezvoltare
Intercomunitara Oltenia
Presedinte
Ion Prioteasa



**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Nr. 1578/05.10.2018

CĂTRE: ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA

Adresa: Craiova, str. Jiefului , nr. 19

Tel: 0351414575 /fax:0351414573

Email : contact@adioltenia.ro

Având în vedere contractul nr. 313/12.07.2018 încheiat între Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de prestator și Asociația de Dezvoltare Intercomunitara Oltenia în calitate de achizitor, având ca obiect principal "Servicii prestate de către un expert independent persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane pentru selecția candidaților pentru posturile de membri în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA", Cod CPV 79600000-0; Servicii de recrutare, în conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 si Hotărârea de Guvern nr. 722/2016", **vă înaintăm alăturat Raportul final plus anexe**

Președinte F-PRO
Cristea Valentin



RAPORT DE ACTIVITATE FINAL

TIP DE SERVICII OFERITE:

Servicii prestate de către un expert independent persoana fizica sau juridica specializata în recrutarea resurselor umane pentru selecția candidaților pentru posturile de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA", Cod CPV 79600000-0; Servicii de recrutare, în conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016

CUPRINS

A . Activități

- **I.** Analiza declarației de intenție de către expertul independent, transmiterea propunerii de punctaj spre consultare si aprobare Autorității publice tutelare, prin Comisia de selecție, analizarea alinierii cu scrisoarea de asteptari a rezultatelor finale obtinute in urma evaluarii declaratiilor de intentie
- **II.** Organizarea interviului în baza caruia se va face selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă, de catre comisia de selecție, în baza planului de interviu.
- **III.** După finalizarea interviurilor va asista comisia de selecție la întocmirea raportului pentru numirile finale, care va include și calificarea candidaților cu motivarea acestora.
- **IV.** Recomandari privind Contractul de mandat, politici si criterii de remunerare

B. Anexe

- **Anexa 1.** Evaluări declaratii de intenție, fisa individuala ,punctaj final
- **Anexa 2.** Centralizator evaluare declaratii de intentie
- **Anexa 3.** Centralizator evaluare aliniere declaratii de intentie pentru postul de administrator cu scrisoarea de asteptari
- **Anexa 4.** Modelul de instiintare a candidaților prin care au fost informați cu privire la data si ora interviului , detalii despre interviu
- **Anexa 5.** Tabelele de rating , grila de punctaj pentru evaluarea interviului
- **Anexa 6.** Model Fise de evaluare personala + 9 de fise semnate de comisia de selecție
- **Anexa 7.** Centralizatoare punctaj comisie pentru fiecare candidat in urma interviului
- **Anexa 8.** Centralizator punctaj comisie in urma interviului pentru toti candidatii
- **Anexa 9.** Clasament candidati rezultat in urma interviului
- **Anexa 10.1** Tabel criterii pentru care este necesar un prag minim colectiv inclus in Matricea Consiliului
- **Anexa 11.** Centralizator punctaj in urma transpunerii rezultatelor obtinute la interviu in matricea consiliului
- **Anexa 12.** Clasament final candidati
- **Anexa 13.(1-3)** Draft raport numiri finale+Rapoarte de evaluare candidati
- **Anexa 14.** Propunere contract de mandat/ Indicatorii
- **Anexa 15.** Studiu privind politici si criterii de remunerare/raport statistica

A . Activități

Activitățile prestate de FEDERAȚIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA au fost realizate conform prevederilor contractului nr. 313/12.07.2018.

Părțile contractului sunt: Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, în calitate de Prestator și Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia în calitate de Beneficiar

Obiectul contractului: *“Servicii prestate de către un expert independent persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane pentru selecția candidaților pentru posturile de membri în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA”, Cod CPV 79600000-0; Servicii de recrutare în conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016 .*

I. 1. Analiza declarației de intenție de către expertul independent, transmiterea propunerii de punctaj spre consultare și aprobare Autorității publice tutelare, prin Comisia de selecție, analizarea alinierii cu scrisoarea de așteptări a rezultatelor finale obținute în urma evaluării declarațiilor de intenție.

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la verificarea declarațiilor de intenție depuse în vederea ocupării posturilor de membri în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

În perioada de 15 zile, având termenul limită de depunere a declarațiilor de intenție **24.09.2018** ora 16,00 nu au fost înregistrate cereri suplimentare de informații sau clarificări și au fost depuse 3 declarații de intenție , în plic închis și sigilat, la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiețului nr. 19-, jud. Dolj după cum urmează:

Nr	Denumire candidat	Nr înregistrare ADI OLTENIA	Nr înregistrare F-PRO
1	POPESCU ELENA DANIELA	427/20.09.2018 ora 09.00	1573/25.09.2018 ora 09.00
2	ILIE VIRGIL -DANIEL	428/20.09.2018 ora 15.38	1574/25.09.2018 ora 09.00
3	MITRITA CONSTANTIN	431/24.09.2018 ora 09.00	1575/25.09.2018 ora 09.00

În cadrul procedurii de evaluare dosare de candidatură, din partea expertului independent au fost prezenți următorii:

Coordonator : Cristea Valentin

Expert selecție și recrutare: Constantinescu Rodica

Expert selecție și recrutare: Cristea Radu-Gabriel

În data de 26.09.2018 a fost transmisă Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia , propunerea de punctaj a declarațiilor de intenție precum și propunerea de punctaj în conformitate cu profilul candidatului „ **B.6. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor**”.

- **Propunerea de punctaj a grilei de evaluare a declarațiilor de intenție**
 - subiect neabordat/ netratat conform prevederilor legale = **0 p**
 - subiect mediu abordat/ tratat mediu din punct de vedere al prevederilor legale=**0,5 p**
 - subiect bine abordat/ tratat conform prevederilor legale = **1 p**
 - **Punctaj minim 0 puncte - Punctaj maxim 13 puncte**

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

- Punctajul în conformitate cu profilul candidatului „ *B.6 Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor*”:

Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor			
Daca punctajul obținut în urma evaluării declarației de intenție este între:	Rezulta punctajul echivalent de aliniere a declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări	Nivel de competență	Descriere
0 p – 1 p	1	Nu se aliniază	Calitățile și intenția personala nu corespund scrisorii de așteptări
1.5 p -4 p	2	Se aliniază puțin	Alinierea se realizează la nivel de intenție însă nu sunt dovedite calitățile care să sprijine realizarea acestora (doar o parte din cele obligatorii) sau dacă sunt dovedite acestea se află la un nivel scăzut de dezvoltare.
4,5 p -7 p	3	Se aliniază moderat	Alinierea se realizează la nivel de intenție și sunt dovedite o parte a calităților care sprijină realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare minim dorit.
7,5 p -10 p	4	Se aliniază într-o mare măsură	Alinierea se realizează atât la nivelul intențiilor cât și la nivelul calităților în cea mai mare parte. Sunt întrunite calitățile obligatorii și o parte din cele opționale sau cele opționale însă nu mereu la nivelul dorit.
10.5 p - 13 p	5	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro



Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție a transmis Federatiei Patronatelor din Regiunea Oltenia punctajul declaratiilor de intentie

Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluato Candidat:	Punctaj comisie de selectie Candidat:
Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instiintare?	DA/NU	DA	Ilie Virgil Daniel
Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?	DA/NU	DA	DA
Criterii evaluare			
Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator contine in mod obligatoriu urmatoarele elemente PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte	0p-8p	8	8
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;			
1.a.1.Declaratiile de intentie prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1
1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	1	1
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernanță corporativă;			
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernanței corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernanței corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p - 1p	2	2
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p - 1p	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.			
1.c.1.Declaratia de intentie cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	3	3
	0p - 1p	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

1.c.3. In declaratia de intentie se prezinta si intelegerea candidatilor asupra specificului intreprinderii publice, contextului national si international in care intreprinderea publica actioneaza, elementele de misiune si strategie corporativă, in vederea atingerii asteptărilor acționarilor exprimate in scrisoarea de asteptări. Este recomandabil ca declaratia de intentie a candidatului să conțină și următoarele elemente: TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte				
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;	0p -1p	1		1
2.a.1. In functie de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include in declaratia de intentie elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al intreprinderii publice.	0p -5p	3.5		3.5
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;	0p -1p	1		1
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate in scrisoarea de asteptări		1		1
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	1		1
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	0		0
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse		1.5		1.5
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	1		1
Total punctaj declarație de intenție	0p -1p	0.5		0.5
Total punctaj aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de asteptări 5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate		11.5 p		11.5 p

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Calova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Mitrita Constantin	Punctaj comisie de selectie Candidat: Mitrita Constantin
Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instituire?	DA/NU	DA	DA
Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?	DA/NU	DA	DA
Criterii evaluare			
Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente , PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte	0p-8p	8	8
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		3	3
1.a.1.Declaratiile de intentie prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1
1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	1	1
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernare corporativă;		2	2
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernării corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernării corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p - 1p	1	1
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p - 1p	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.		3	3
1.c.1.Declaratia de intentie cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și întinelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1
1.c.2.Declaratia de intentie cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.			
1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente:				
TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte	0p -5p	5		5
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;				
2.a.1. În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.		1		1
2.b. Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;	0p -1p	1		1
2.b.1. exemple de indicatori de performanță financiară și nefinanciară pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări		2		2
2.b.2. exemple de indicatori de performanță financiară și nefinanciară oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	1		1
2.c. Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	1		1
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse		2		2
2.c.2. resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	1		1
Total punctaj declarație de intenție	0p -1p	1		1
Total punctaj alinieră declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări		13 p		13 p
5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinieră se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate				

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Popescu Elena Daniela	Punctaj comisie de selectie Candidat: Popescu Elena Daniela
Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instiintare?	DA/NU	DA	DA
Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?	DA/NU	DA	DA
Criterii evaluare			
Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente , PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte			
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;	0p-8p	7	7
1.a.1.Declaratiile de intentie prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului		2.5	2.5
1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	0.5	0.5
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernanță corporativă;			
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernanței corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernanței corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p - 1p	1	1
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere		2	2
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.	0p - 1p	1	1
1.c.1.Declaratia de intentie cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.		2.5	2.5
1.c.2.Declaratia de intentie cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p - 1p	1	1
1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări	0p - 1p	0.5	0.5
	0p - 1p	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente:				
TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte				
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;	Op -5p	4		4
2.a.1. In funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.		1		1
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;	Op -1p	1		1
2.b.1. exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări		1		1
2.b.2. exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	Op -1p	1		1
2.c.Constrângerile, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.	Op -1p	0		0
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse		2		2
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	Op -1p	1		1
Total punctaj declarație de intenție	Op -1p	1		1
Total punctaj alinire declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări				
5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinieră se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate				
		11 p		11 p

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea declarațiilor de intenție de către expertul independent și de comisia de selecție depuse în vederea ocupării posturilor de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA

CENTRALIZATOR GRILE EVALUARE DECLARAȚIE DE INTENȚIE PENTRU POSTUL DE ADMINISTRATOR

Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Ilie Virgil Daniel	Punctaj comisia de selecție Candidat: Ilie Virgil Daniel	Propunere punctaj evaluator Candidat: Mitrila Constantina	Punctaj comisia de selecție Candidat: Mitrila Constantina	Propunere punctaj evaluator Candidat: Popescu Daniela	Punctaj comisia de selecție Candidat: Popescu Daniela
Declarația de intenție s-a depus în termenul și la sediul instituției indicate în Adresa de înștiințare?	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA	DA
Candidatul a depus declarația de intenție în plic închis, conform prevederilor legale?	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA	DA
Nr Criterii evaluare							
1. Declarația de intenție a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente	0p-8p	8	8	8	8	7	7
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		3	3	3	3	2.5	2.5
1.a.1.Declarațiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1	1	1	1	1
1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1	1	1	0.5	0.5
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și	0p - 1p	1	1	1	1	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări											
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernare corporativă;											
1.b.1. Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernării corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernării corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p-1p	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
1.b.2. Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p-1p	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.											
1.c.1. Declarația de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezerterele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și tintelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p-1p	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1.c.2. Declarația de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p-1p	1	1	1	1	1	1	1	0,5	0,5	
1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.	0p-1p	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2. Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente:	0p-5p	3,5	3,5	5	5	5	5	5	4	4	4
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

2.a.1.În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.	0p -1p	1	1	1	1	1	1	1	1
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței:		1	1	2	2	1	1	1	1
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări	0p -1p	1	1	1	1	1	1	1	1
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	0	0	1	1	1	0	0	0
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.		1.5	1.5	2	2	2	2	2	2
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse	0p -1p	1	1	1	1	1	1	1	1
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1
Total punctaj expert /comisia de selectie		11.5 p	11.5 p	13 p	13 p	13 p	11 p	11 p	11 p
Total punctaj prin media aritmetica		11.5 puncte			13 puncte			11 puncte	

Legenda:

- 0 p - subiect neabordat/ netratat conform prevederilor legale
- 0,5 p - subiect mediu abordat/ tratat mediu din punct de vedere al prevederilor legale
- 1 p - subiect bine abordat/ tratat conform prevederilor legale

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Caliova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea alinierii declarațiilor de intenție depuse în vederea ocupării posturilor de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA cu *Scrisoarea de așteptări* aprobată prin Hotărârea AGA9/11.08.2017 și publicată pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice.

Alinierea declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Nr.	Nume prenume	Punctaj obținut în urma evaluării expert /comisia de selecție	Scor echivalent alinierii a declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări	Nivel de competență	Descriere
1	Popescu Elena Daniela	11	5 puncte (intre 10.5 p - 13 p)	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități.
2	Ilie Virgil Daniel	11.5	5 puncte (intre 10.5 p - 13 p)	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități.
3	Mitrăta Constantin	13	5 puncte (intre 10.5 p - 13 p)	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități.

II. Organizarea interviului în baza căruia se va face selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă, de către comisia de selecție, în baza planului de interviu

Interviul realizat cu candidații înscriși pentru postul de membru în consiliul de administrație al COMPANIEI DE APĂ SA, a avut la bază principiul conversației structurată, orientată către un scop, în care atât intervievatorul, cât și candidatul schimbă informații. În cadrul interviului, s-au obținut informații relevante despre candidați. Aceste informații fac posibilă prevederea performanțelor viitoare ale candidatului la locul de muncă și compararea candidaților între ei. Prin interviu, s-au obținut, procesat și evaluat informațiile despre candidați în legătură cu particularitățile postului.

Cu ocazia interviului s-au verificat și detaliat informațiile din dosarul de concurs/CV, în vederea identificării gradului de compatibilitate cu postul și a modului în care candidatul se va integra în organizație. Interviul s-a concentrat pe conținutul experienței în activitate, realizări înregistrate, motivație și acumulările rezultate din experiență. Totodată, interviul a permis evaluarea atitudinii/comportamentului candidaților, modul lor de interacțiune și exprimare.

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, a elaborat și a transmis planul de interviu Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia.

A fost transmis modelul de instiintare a candidaților prin care au fost informați cu privire la data și ora interviului, locul desfășurării interviului, durata interviului și li s-a transmis planul de interviu astfel încât să poată aborda punctual criteriile din fișa de punctaj și să fie la curent cu detaliile interviului.

Anexa 4 la prezentul raport : Model instiintare candidati

Catre:

Subject: *Detalii interviu*

Prin prezenta vă informăm că în urma verificării declarației de intenție în vederea ocupării postului de membru în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA, cu respectarea prevederilor din Hotărârea nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, **sunteți declarat admis pentru următoarea etapă de evaluare –interviul.**

- Data desfășurării interviului: **02.10.2018 ora**
- Locul desfășurării interviului: Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiețului, nr. 19, jud. Dolj.
- Interviul se va împărți în trei etape pe parcursul a 30 de minute
 - partea introductivă a discuției, rezervată prezentărilor și schimbului de remarci politicoase; maxim 5 minute
 - partea cea mai importantă, care se referă la obținerea de informații despre candidat pentru a fi evaluate pe baza criteriilor specifice conform fișei de punctaj, de 20 minute
 - partea în care se răspunde întrebărilor candidatului și încheierea interviului maxim 5 minute
- Vă atașăm modelul borderoului de notare a interviului,

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

REGULI PROCEDURALE

- Se pot adresa întrebări candidatului, cu încadrarea în limita de timp alocată.
- Nu se pot adresa întrebări referitoare la activitatea sindicală, religie, etnie, starea materială, originea socială, opiniile politice ale candidatului sau alte elemente care pot constitui discriminare pe criterii legate de sex
- Interviu se notează pe baza criteriilor prevăzute și a punctajelor maxime stabilite.
- Se acordă pentru fiecare candidat punctaje pentru fiecare dintre criteriile de evaluare prevăzute
- Punctajul final acordat la interviu se stabilește pe baza mediei aritmetice a punctajelor obținute la probele desfășurate în timpul interviului acordate de fiecare membru al comisiei de selecție.
- Punctajele se notează în borderoul de notare.

Comisia de selecție:

Presedinte : Ion Prioteasa

Membru: Marian Sorin Manda

Membru : Cosmin Ploae

BORDEROU NOTARE INTERVIU

Nume si prenume:

Funcția: candidat la poziția de membru în Consiliul de Administrație COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Criterii		Președinte comisie	Membrul nr 1	Membrul nr 2	Punctaj final = media aritmetica a punctajelor acordate
I. Competente	1. Competențe specifice sectorului				
	1.1 Cunoașterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul alimentare cu apa si canalizare – (de la 1 la 5 puncte)				
	2 Cunoștințe profesionale de importanta strategica				
	2.1 Gândire strategica si previziuni (de la 1 la 5 puncte)				
	2.2 Finanțe si contabilitate (de la 1 la 5 puncte)				
	2.3 Managementul riscului (de la 1 la 5 puncte)				
	2.4 Tehnologia informației (de la 1 la 5 puncte)				
	2.5 Legislație (de la 1 la 5 puncte)				
	3 Guvernanța corporativa				
	3.1 Guvernanța întreprinderii publice (de la 1 la 5 puncte)				
	3.2 Rolul consiliului (de la 1 la 5 puncte)				
	3.3 Monitorizarea performanței (de la 1 la 5 puncte)				
	4 Social si personal				
	4.1 Luarea deciziilor (de la 1 la 5 puncte)				
	4.2 Relații interpersonale (de la 1 la 5 puncte)				
	4.3 Negociere (de la 1 la 5 puncte)				
	4.4 Capacitate de analiză si sinteză (de la 1 la 5 puncte)				

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

puncte)					
5.Competențe si restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice					
5.1 Competențe de conducere (de la 1 la 5 puncte)					
Subtotal					
2.Trăsături					
	1 .Reputație personala și profesională (de la 1 la 5 puncte)				
	2. Integritate (de la 1 la 5 puncte)				
	3 .Independență (de la 1 la 5 puncte)				
	4 .Expunere politică (de la 1 la 5 puncte)				
	5 .Abilitați de comunicare interpersonală (de la 1 la 5 puncte)				
	6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări (de la 1 la 5 puncte)				
	Subtotal				
Total punctaj Competențe +Trăsături (maxim 100 puncte)					

GRILA DE PUNCTAJ ȘI TABELELE DE RATING

Tabele de rating –

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	
Intermediar	1
Competent	2
Avansat	3
Expert	4
	5

Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanta a consiliului și nivel executiv superior. sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.

Interviul s-a realizat la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitara Oltenia din str. Jiețului , nr. 19, Craiova, județ Dolj.

Interviul s-a desfășurat conform programării stabilite, după cum urmează

1.	ILIE VIRGIL -DANIEL	Ora 10,00
2.	MITRITA CONSTANTIN	Ora 10,30
3.	POPESCU ELENA DANIELA	Ora 11,00

Interviul a fost împărțit în trei etape:

- partea introductivă a discuției, rezervată prezentărilor și schimbului de remarci politicoase; maxim 5 minute
- partea cea mai importantă, care se referă la obținerea de informații despre candidat pentru a fi evaluate pe baza criteriilor specifice conform fisei de punctaj, de 20 minute
- partea în care se răspunde întrebărilor candidatului și încheierea interviului maxim 5 minute

Fiecare din membrii comisiei a avut la dispoziție fișa de punctaj pentru fiecare candidat și a punctat candidații independent unul de celălalt , centralizarea fiselor de punctaj fiind făcută de expertul independent.

S-au folosit următoarele tabele de rating si grila de punctaj (Anexa 5) si fise de evaluare personala(Anexa 6)

➤ Tabele de rating –

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda Iul Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. • înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior. • sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. • ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

FISA PUNCTARE INTERVIU (Anexa 6)

Membri comisie :

Nume si prenume candidat :
Funcția: candidat la poziția de membru în Consiliul de Administrație COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Criteria	Indicatori asociați	Punctaj de la 1 la 5	Punctaj comisie selectie
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice 1.1.Cunoașterea trasaturilor pieței in care acționează societatea	• Este familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea; • Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia; • Înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg; • Este la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;	1-5	
2. Competente profesionale de importanță strategică/tehnice			

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

2.1.Gândire strategică și previziuni	• Are cunostiinte despre viziunea, valorile si scopul organizatiei, despre obiectivele și poziția strategică curentă • Are cunostiinte despre mediul extern , despre schimbări ce pot afecta organizația; • Poate analiza informații competitive și date de referință.	1-5	
2.2.Finanțe și contabilitate	• Este familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate; • Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.	1-5	
2.3.Managementul riscului	• Este familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului; • Poate explica aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;	1-5	
2.4.Tehnologia informației	• Are cunostiinte despre dezvoltările în domeniul IT;	1-5	
2.5.Legislație	• Are cunostiinte despre legislația specifica: Legea 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legea 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare; modificată și completată de Legea	1-5	

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

3. Guvernanța corporativă	nr. 224/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 241 /2006 a serviciului de alimentare cu apă și canalizare, cu modificările și completările ulterioare;		
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	• Este familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă; • Înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante; • Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate; • Înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.	1-5	
3.2. Rolul consiliului	• Înțelege structura și compoziția consiliului; • Înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului; • Recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.	1-5	
3.3. Monitorizarea performanței	• Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizarea în conformitate cu acestea;	1-5	

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

4. Social și personal	• Înțelege responsabilitățile legate de monitorizarea relației structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie		
4.1. Luarea deciziilor	• Nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare; • Poate lua decizii bazate pe analiză, experiență și raționament; • Este dispus sa se consulte cu alții pentru perspective diferite; • Este dispus sa isi acorde timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar • Caută să ofere claritate discuțiilor; • Este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;	1-5	
4.2. Relații interpersonale	• Relatiionează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status; • Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomatiei;	1-5	
4.3.Negociere	• Demonstreaza capacitate de negociere în eventuale situații de criză • Demonstreaza capacitate de soluționare a diferențelor cu minimum de impact; • Demonstreaza ca poate fi direct dar și diplomat	1-5	

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Calova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

4.4. Capacitate de analiză și sinteză	• Câștigă cu ușurință încrederea; • Are un bun simț al momentului. • Poate descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu; • Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul; • Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;		1-5
5. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice			
5.1. Competențe de conducere	• Demonstrează competențe de planificare și prioritizare; • Demonstrează orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate; • Demonstrează responsabilitate, adaptabilitate; • Demonstrează capacitate de a stabili relații profesionale;		1-5

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

2. Trăsături

Criterii	Indicatori asociați	Punctaj de la 1 la 5	Punctaj comisie selectie												
1. Reputație personală și profesională	- Dă dovadă de abilități de leadership (inteligentă emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal) ; - Se comportă cu profesionalism;	1-5													
2. Integritate	- Înțelege îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respect, vorbește cu onestitate și sinceritate; - Se comportă în concordanță cu valorile organizației.	1-5													
3. Independenta	- Este dispus/a sa nu fie de acord si sa adopte o poziție independenta in fata opiniilor divergente si in detrimentul potențial personal; - Solicita clarificări si explicații; - Este dispus sa adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.	1-5													
4. Expunere politica	<table><tr><td>Rating</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Foarte expus</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Fara expunere</td></tr></table>	Rating	1	2	3	4	5	Foarte expus					Fara expunere	1-5	
Rating	1	2	3	4	5										
Foarte expus					Fara expunere										
5. Abilitați de comunicare interpersonală	- Arata interes fata de interlocutor, indiferent de statutul si functia acestuia, comunicarea este desfășurata sub nota de respect; - Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare si instrumente pentru a facilita înțelegerea; - Se face cu ușurința înțeles si limbajul este optim echilibrat intre latura tehnica si latura non-tehnica; - Are coerența si logica atât in discurs cat si in scris;	1-5													

25

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

6. Alinierea cu scrisoarea de aşteptări	• Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de aşteptări; • Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și aşteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung; • Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă; • Se bazează pe date concrete și pe cifre; • Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societarii; • Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg; • Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea performanței.	1-5
---	--	-----

Total punctaj : minim 20 de puncte - maxim 100 de puncte

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea fiselor de interviu având în vedere că pentru fiecare candidat în parte au fost completate 3 fise de evaluare de către fiecare membru al comisiei de selecție.
Centralizarea s-a făcut atât pentru fiecare candidat în parte (Anexa 7) cât și centralizat pentru toți candidații: (Anexa 8)

Ilie Virgil -Daniel	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	5	5	5	15	5,00
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnice					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	12	4,00
2.3.Managementul riscului	5	4	5	14	4,67
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	5	15	5,00
3. Guvernanța corporativă					
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	5	5	5	15	5,00
4. Social și personal					
4.1. Luarea deciziilor	5	5	5	15	5,00
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	15	5,00
4.3.Negociere	5	4	4	13	4,33
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	15	5,00
5. Competente și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice					

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

5.1. Competente de conducere

	5	5	5	15	5,00
Trasaturi					
Criterii					
1. Reputație personală și profesională					
2. Integritate	5	5	5	15	5,00
3. Independenta	5	5	5	15	5,00
4. Expunere politica	5	5	5	15	5,00
5. Abilitați de comunicare interpersonală	4	4	4	12	4,00
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	15	5,00
	5	5	5	15	5,00
Total punctaj interviu-media aritmetica	98	96	97	291	97,00
	97				

Mitruta Constantin	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	5	5	5	15	5,00
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnice					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	5	5	5	15	5,00
2.3.Managementul riscului	5	5	5	15	5,00
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	5	15	5,00
3. Guvernanța corporativă					
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	5	5	5	15	5,00
4. Social și personal					
4.1. Luarea deciziilor	4	5	5	14	4,67
4.2. Relații interpersonale	4	4	4	12	4,00

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4.3.Negociere	4	5	4	13	4,33
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	15	5,00
5. Competente si restricții specifice personalului angajat in cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice					
5.1. Competente de conducere	5	5	5	15	5,00
Trasaturi					
Criterii					
1. Reputație personală și profesională	5	5	5	15	5,00
2. Integritate	5	5	5	15	5,00
3. Independenta	5	5	5	15	5,00
4. Expunere politica	5	5	5	15	5,00
5. Abilitați de comunicare interpersonală	4	4	4	12	4,00
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	15	5,00
	96	98	97	291	97,00
Total punctaj interviu-media aritmetica	97,00				

Popescu Elena Daniela	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței in care acționează societatea	4	5	4	13	4,33
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnice					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	12	4,00
2.3.Managementul riscului	5	4	4	13	4,33
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	4	14	4,67
3. Guvernanța corporativă					
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

3.3.Monitorizarea performanței					
4. Social și personal	4	5	5	14	4,67
4.1. Luarea deciziilor					
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	15	5,00
4.3.Negociere	5	5	5	15	5,00
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	15	5,00
5. Competente si restricții specifice personalului angajat in cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice	5	5	5	15	5,00
5.1. Competente de conducere					
Trasaturi	5	5	5	15	5,00
Criterii					
1. Reputație personală și profesională	5	5	5	15	5,00
2. Integritate	5	5	5	15	5,00
3. Independenta	5	5	5	15	5,00
4. Expunere politica	5	5	5	15	5,00
5. Abilitați de comunicare interpersonala	5	5	5	15	5,00
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	15	5,00
	97	98	96	291	97,00
Total punctaj interviu-media aritmetica	97				

P.C
M1
M2

Presedinte comisie -Ion Prioteasa
Membru comisie : Sorin Manda
Membru comisie : Cosmin Ploae

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-381) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Anexa 11 - Centralizator punctaje

Criterii	Candidati					
	P.C	M1	M2	P.C	M1	M2
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice	Ilie Virgil			Mitrita Constantin		
						Popescu Daniela
1.1.Cunoasterea trasaturilor pietei in care actioneaza societatea	5	5	5	5	5	4
2. Competente profesionale de importanta strategica/tehnice						
2.1.Gandire strategica si previziuni	5	5	5	5	5	5
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	5	5	4
2.3.Managementul riscului	5	4	5	5	5	4
2.4.Tehnologia informatiei	5	5	5	5	5	5
2.5.Legislație	5	5	5	5	5	4
3. Guvernanța corporativă						
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	5	5	5
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	5	5	5

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. M11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

3.3. Monitorizarea performanței													
4. Social și personal	5												
4.1. Luarea deciziilor													
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.3. Negociere	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4.4. Capacitate de analiză și sinteză	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelară sau alte autorități sau instituții publice	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.1. Competențe de conducere													
Trasaturi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Criterii													
1. Reputație personală și profesională													
2. Integritate	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3. Independență	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4. Expunere politică	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5. Abilitați de comunicare interpersonală	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
	98	96	97	96	98	97	96	97	97	98	97	98	96

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Total punctaj interviu	97,00			97,00		97,00
Total punctaj dosar candidat	11,00			11,00		11,00
Total punctaj candidati	108,00			97,00		108,00

Punctaj candidati	
Ilie Virgil -Daniel	108,00
Mitrita Constantin	108,00
Popescu Elena Daniela	108,00

PC-Presedinte comisie -Ion
Prioteasa
M1-Membru comisie : Sorin
Manda
M2-Membru comisie : Cosmin
Ploae

În urma centralizării datelor de pe fisele de punctaj ale candidaților a rezultat următorul clasament (Anexa 9)

Rezultate obținute în urma interviului pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Punctaj candidați în ordine alfabetică pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

1	Ilie Virgil -Daniel	97,00
2	Mitrita Constantin	97,00
3	Popescu Elena Daniela	97,00

Transpunerea rezultatelor obținute în urma interviului în matricea consiliului

Scopul matricei profilului consiliului este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional. Matricea conține următoarele elemente: criterii de selecție și indicatori ai acestora, categorisirea criteriilor de selecție în criterii obligatorii și criterii opționale, ponderile alocate criteriilor, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, grila comună pentru evaluarea criteriilor, pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu la care se aplică, subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.;

Definirea criteriilor și a indicatorilor aferenți

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

Ponderile aferente criteriilor

Ponderea indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută. Alocarea ponderilor se fundamentează în analiza contextuală desfășurată, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății. Ponderile sunt evidențiate în matricea profilului consiliului în coloana "Pondere (0-1)".

Gruparea criteriilor pentru analiza comparativă

Criteriile sunt grupate în competențe, trăsături și condiții prescriptive și postscriptive, astfel încât analiza comparativă între candidați să se realizeze cu ușurință. Competențele reprezintă combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament, necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5. Trăsăturile se definesc drept calități distincte sau caracteristici ale individului. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5. Condițiile prescriptive și postscriptive reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și, care sunt interzise. În cazul lor, de regulă, grila de punctaj este de la 1 până la 5.

Pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu la care este necesar, dacă există sau se aplică

Pragul minim colectiv reflectă nivelul minim al competenței colective pe care membrii individuali ai consiliului trebuie să o posede împreună, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacități al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale.

Formula de calcul a pragului minim colectiv pentru fiecare criteriu este: $\text{punctaj minim acceptat pentru criteriu în total} / [\text{numărul candidați sau membri} \times \text{punctajul maxim}] \times 100$.

Pentru definirea punctajului minim acceptat se are în vedere nivelul minim acceptat de competență la criteriul respectiv. Nivelul minim acceptat de competență reprezintă scorul de la care obținerea unei performanțe superioare în post este posibilă și ia valori pe scala de evaluare de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "novice" și 5 înseamnă "expert". Punctajul minim acceptat este calculat astfel: $\text{nivelul minim acceptat} \times \text{numărul de membri}$.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro



Tabelul de mai jos reflectă criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv și punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu în parte. (Anexa 10)

În cazul în care nivelul minim acceptat coincide cu punctajul maxim, pragul minim colectiv nu mai este necesar (N/A).

Criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv: Punctaj de la 1 la 5	Obligatorii (Oblig) sau Optional (Opt)	Pondere	Indicatori asociați	.Nivel minim acceptat pentru criteriu:	Punctajul minim acceptat pentru criteriu în total (Nivel minim x nr membri):	Prag minim colectiv (Pmin/7*Pmax)* 100:
1.Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice 1.1.Cunoașterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	Oblig	- 1	❖ familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea; ❖ cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia; ❖ înțelege peisajul competitiv 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 industria; ❖ împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei	3	21	60.00%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

2.Competente profesionale de importanta strategica/tehnice						
2.1 Gândire strategică și previziuni	Oblig	1	❖ contribuie la definiția consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia; ❖ poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă ❖ alături de alți membri ai consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația; ❖ poate analiza informații competitive și date de referință.	3	21	60.00%
	Opt	0,8	❖ notifică consiliul cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile; ❖ ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor; ❖ explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles ❖ familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate; ❖ înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.	2	14	40.00%
2.2 Finanțe și contabilitate						
2.3.Managementul riscului	Oblig	1	• Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și mărirea riscului; • Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea strategiilor pentru managementul riscului; • Se implică într-o dezvoltare profesională continuă în relația cu metodologiile pentru managementul riscului; • Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles; • Elaborează strategia de implicare a consiliului în ședințe în care sunt prezentate riscurile; • Preia comanda propunerilor ce au fost aduse spre revizuire consiliului, în evaluarea componentelor de management al riscului	3	21	60.00%
	Opt	0,5	❖ se menține la curent cu dezvoltările în domeniul IT; ❖ oferă consiliului o evaluare independentă a problemelor tehnice de IT.	1	7	20.00%
2.4.Tehnologia informației						

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro



2.5.Legislație	Oblig	I	❖ Cunoașterea legislației specifice: Legea 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legea 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare; modificată și completată de Legea nr. 224/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 241 /2006 a serviciului de alimentare cu apă și canalizare, cu modificările și completările ulterioare;	2	14	40.00%
3.Guvernanta corporativă						
4.2 Guvernanta întreprinderii publice	Oblig	I	❖ familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanta corporativă; ❖ înțelege cadrul guvernantei corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante; ❖ demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate; ❖ înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.	3	21	60.00%
3.2 Rolul consiliului	Oblig	I	❖ înțelege structura și compoziția consiliului; ❖ înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului;	3	21	60.00%
3.3Monitorizarea performanței	Oblig	I	❖ recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională. ❖ 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.	3	21	60.00%
4.Social și personal						
4.1 Luarea deciziilor	Oblig	I	❖ nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amănare; ❖ ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament; ❖ se consultă cu alții pentru perspective diferite;	3	21	60.00%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

				❖ ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă; ❖ este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții; ❖ caută să ofere claritate discuțiilor; ❖ este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență; ❖ ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.	3	21	60.00%
4.2 Relații interpersonale	Oblig	0,7		❖ relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status; ❖ este eficient/ă în stabilirea rapoartelor; ❖ investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei care trebuie să interacționeze; ❖ este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației; ❖ poate aplana cu ușurință situații de înaltă tensiune.			
4.3 Negociere	Oblig	1		❖ poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe; ❖ poate soluționa diferențele cu minimum de impact; ❖ poate obține concesii fără a deteriora relațiile; ❖ poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă; ❖ câștigă cu ușurință încrederea; ❖ are un bun simț al momentului.	3	21	60.00%
4.4 Capacitate de analiză și sinteză	Oblig	1		❖ descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu; ❖ poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul; ❖ poate modela problema în termeni abstracti; ❖ nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres; ❖ poate sintetiza informația și să identifice elementele importante; ❖ poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punând părțile ei forte și punctele ei slabe.	3	21	60.00%
5. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice							
5.1 Competențe de conducere	Opt	0,5		❖ competente de planificare și prioritizare; ❖ orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate; ❖ responsabilitate, adaptabilitate;	3	21	60.00%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

4. Expunere politica	Oblig	0,5	Rating						3	21	60.00%
			Expunere politica	1	2	3	4	5			
5. Abilitați de comunicare interpersonală	Oblig	1	Arata interes fata de interlocutor, indiferent de statutul si functia acestuia, comunicarea este desfășurata sub nota de respect;						3	21	60.00%
			- Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare si instrumente pentru a facilita înțelegerea; - Se face cu ușurință înțeles si limbajul este optim echilibrat între latura tehnica si latura non-tehnica; - Are coerența si logica atât în discurs cat si în scris; - Îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feed-back si are o abordare constructiva atunci când primește feed-back.								
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig	1	- Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări; - Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor si așteptărilor acționarilor pe termen mediu si lung; - Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse si/sau ideile exprimate având o baza concreta si solida; - Se bazează pe date concrete si pe cifre; - Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului si complexității activității societarii; - Surprinde avantajul competitiv al societarii, evidențiază rolul ei într-un context larg; - Nota dominantă este de viziune strategica, orientarea fiind spre obținerea performanței.						4	28	80.00%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

C. CERINTE PRESCRIPTIVE SI PROSCRIPTIVE (condiții eliminatorii PUNCTAJ DE LA 0 LA 1-ADMIS/RESPINS)

Criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv: Punctaj de la 1 la 5	Obligatorii (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Indicatori asociați	Nivel minim acceptat pentru criteriu:	Punctajul minim acceptat pentru criteriu în total (Nivel minim x 7 nr membri):	Prag minim colectiv (Pmin/7*Pmax)*100:
1. Rezultate economice-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie sa nu fie în procedura de faliment pentru întreprinderile unde si-a exercitat activitatea	1	7	100.00%
2. Înscrisuri în cazierul fiscal și judiciar	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrisuri în cazierul judiciar sau fiscal.	1	7	100.00%
3. Număr de mandate	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie întrucât o persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României	1	7	100.00%
4. Studii superioare	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care nu au studii superioare	1	7	100.00%
5. Ani de când este director/administrator într-o organizație	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie - minimum 5 ani experiență în funcții de conducere/coordonare, dobândită în companii, unități administrative teritoriale și structuri asociate acestora	1	7	100.00%

Subtotaluri, totaluri, ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali

În cadrul matricei se regasesc o serie de elemente, după cum urmează:

(i) Total: valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.

(ii) Total ponderat: valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați [calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului (0-1)].

(iii) Pragul minim colectiv: nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total / [numărul candidați sau membri x punctajul maxim] x 100).

(iv) Pragul curent colectiv nivel procentual calculat ca raport între: Total / (numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 10

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

**TRANSPUNEREA PUNTAJELOR OBTINUTE DE CĂTRE CANDIDAȚI ÎN MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI
ADMINISTRATIE AL S.C COMPANIA DE APA OLTENIA S.A(anexa 11)**

		A	B			
				1	2	3
		Candidati				
Criterii		Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)	Pondere (0-1)	Ilie Virgil	Mitrita Constantin	Popescu Daniela
COMPETENTE						
1	Competențe specifice sectorului					
1.1.	Cunoasterea trasaturilor pietei in care actioneaza societatea	Oblig.	1	5,00	5,00	4,33
2.	Competențe profesionale de importanță strategică					
2.1.	Gândire strategică și previziuni	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
2.2.	Finanțe și contabilitate	Opt.	0.8	4,00	5,00	4,00
2.3.	Managementul riscului	Oblig.	1	4,67	5,00	4,33
2.4.	Tehnologia informației	Opt.	0.5	5,00	5,00	5,00
2.5.	Legislație	Oblig.	1	5,00	5,00	4,67
3.	Guvernanța corporativă					
3.1.	Guvernanța întreprinderii publice	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
3.2.	Rolul consiliului	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
3.3.	Monitorizarea performanței	Oblig.	1	5,00	5,00	4,67
4.	Social și personal					
4.1.	Luarea deciziilor	Oblig.	1	5,00	4,67	5,00
4.2.	Relații interpersonale	Oblig.	0.7	5,00	4,00	5,00
4.3.	Negociere	Oblig.	1	4,33	4,33	5,00

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4.4.	Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
5.	Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice					
5.1.	Competențe de conducere	Opt.	0.5	5,00	5,00	5,00
	<i>Sub-Total</i>			68,00	68,00	67,00
	<i>Sub-Total Ponderat</i>			<i>61</i>	<i>61</i>	<i>60</i>

TRASATURI

1	Reputație personală și profesională	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
2	Integritate	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
3	Independență	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
4	Expunere politică	Oblig.	0.5	4,00	5,00	5,00
5	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	1	5,00	4,00	5,00
6	Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
	<i>Sub-Total</i>			29,00	29,00	30,00
	<i>Sub-Total Ponderat</i>			<i>27</i>	<i>27</i>	<i>28</i>

Condiții prescriptive și prospective

1	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
3	Număr de mandate	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
4	Studii superioare	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
5	Ani de când este director/administrator într-o organizație	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
	<i>Sub-Total</i>			5,00	5,00	5,00
	<i>Sub-Total Ponderat</i>			<i>5,00</i>	<i>5,00</i>	<i>5,00</i>
	TOTAL			102,00	102,00	102,00
	TOTAL ponderat			93	93	93
	CLASAMENT			<i>1.00</i>	<i>2.00</i>	<i>3.00</i>

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Anexa 12

Rezultate obținute în urma procedurii de recrutare pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

	Punctaj obținut în urma evaluării dosarului	Punctaj obținut în urma interviului (inclusiv aliniera declarației de intenție cu scrisoarea de asteptări	Total punctaj	Rezultat în urma transpunerii punctajului obținut la interviu în MATRICEA CONSILIULUI	Total ponderat	
Punctaj candidați în ordine alfabetică						
1	Ilie Virgil -Daniel Mitrita	11	97	108	102	93
2	Constantin Popescu Elena	11	97	108	102	93
3	Daniela	11	97	108	102	93

III. După finalizarea interviurilor va asista comisia de selecție la întocmirea raportului pentru numirile finale, care va include și calificarea candidaților cu motivarea acesteia.

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, a procedat la elaborarea propunerilor de rapoarte de evaluare pentru candidați în vederea ocupării posturilor de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

Rapoartele au fost elaborate conform *PLAN DE SELECȚIE - Componenta integrală*

Criteriile de evaluare /selecție finala a candidaților :

1. *Dosarul de candidatură.*
2. *Matricea profilului de candidat.*
3. *Declarația de intenție a candidatului/Interviu.*

S-a ținut cont de condițiile generale ale procesului de selecție prealabilă :

Condițiile generale ale procesului de selecție prealabilă sunt:

- a) Studii superioare, atestate prin diplomă de licență;
- b) Minimum 5 ani experiență în funcții de conducere/coordonare, dobândită în companii, unități administrativ teritoriale și structuri asociate acestora;
- c) Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea, cunoașterea legislației specifice: Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Stare de sănătate corespunzătoare exercitării funcției de administrator pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberată de medicina muncii;
- e) Să nu se afle într-una din situațiile prevăzute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea faptelor de corupție, precum și cele referitoare la conflictul de interese;
- f) Sa nu facă parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale, conform art. 33 din OUG nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016;
- g) Nu au înscriseri în cazierul judiciar;
- h) Nu au înscriseri în cazierul fiscal;
- i) Nu sunt din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Criteriile de evaluare/selecție au fost cele prevăzute în matricea consiliului de administrație al S.C.Compania de Apa Oltenia SA parte a Profilului Consiliului de a Administrație, publicat pe pagina de internet :

<http://www.cjdolj.ro/adioltenia.html> .

Au fost verificate dosarul de înscriere care au cuprins în mod obligatoriu următoarele documente:

1. Curriculum Vitae (model european conform HG nr. 1021/2004);
2. Copie act identitate;
3. Copie documente care atestă educația și pregătirea profesională;
4. Copie carnet de muncă, extras revisal sau adeverințe după caz, din care rezultă experiența în administrarea managementului unor societăți comerciale, inclusiv din sectorul privat;
5. Documente din care rezultă cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea, cunoașterea legislației specifice;

6. Cazierul judiciar / declarație pe proprie răspundere, conform **formular nr. 1;**
7. Cazierul fiscal / declarație pe proprie răspundere, conform **formular nr. 2;**
8. Adeverință medicală din care rezultă capacitatea deplină de exercițiu;
9. Declarație pe proprie răspundere că nu se află într-una din situațiile prevăzute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 și cu privire la calitatea de membru în consilii de administrație ale întreprinderilor publice, altele decât cel în care urmează a fi numit, conform **formular nr. 3;**
10. Declarație de consimțământ prin care candidatul își exprimă acordul de a se procesa datele sale personale în scopul procedurii de recrutare și selecție, conform **formular nr. 4;**
11. Declarație pe proprie răspundere privind neîncadrarea în situația unui conflict de interese, conform **formular nr. 5;**
12. Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma că nu se află într-una din situațiile prevăzute la art. 6 din OUG nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016 sau că nu a suferit o condamnare pentru o infracțiune legată de conduita profesională, conform **formular nr. 6.**
13. Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma ca nu se încadrează în rândul funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, conform **formular nr. 7.**

Candidaturile și documentele au fost depuse în termen, pe suport hârtie, în plic închis și sigilat, pe care s-a menționat: „Procedura de recrutare pentru posturile de membrii în Consiliul de Administrație al SC Compania de Apa Oltenia SA / Nume și prenume , domiciliu candidat”, la sediul **Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiețului , nr. 19 , jud. Dolj.**

Nu au fost plicuri depuse după data și ora stabilită.

Având în vedere că toți candidații au respectat condițiile solicitate în anunț , au obținut punctajul maxim, respectiv 11 puncte și nu au fost înregistrate dosare respinse .

Candidații incluși pe lista scurtă au completat dosarul de candidatură cu cazierul judiciar si cazierul fiscal. Candidații declarați admiși la etapa de selecție a dosarelor au fost informați în scris despre faptul ca Declarația de intenție trebuie elaborată în conformitate cu HG722/2016.

Candidații au depus în scris Declarația de Intenție în termenul stabilit de 15 zile de la stabilirea listei scurte si au fost evaluați în cadrul interviului din data de 02.10.2018 la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiețului , nr. 19, jud. Dolj

Selecția s-a realizat cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței.

Rapoartele de evaluare sunt depuse la prezentul raport (Anexa 13.1-13.3).

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

IV. Recomandari privind Contractul de mandat, indicatori , politici si criteriile de remunerare

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de prestator, în conformitate cu OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016 a transmis recomandarea pentru contractual de mandate (Anexa15) cu menționarea elementelor obligatorii.

CONTRACT DE MANDAT – proiect (Anexa 14)

CAP. I. PARTILE CONTRACTULUI:

Art. 1. Adunarea Generală Ordinară a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A. cu sediul în Craiova, Str. Brestei nr. 133, reprezentată prin _____, în calitate de **MANDANT**,

și
Dl./D-na _____ cu domiciliul în _____, C.N.P. _____, posesor B.I./ C.I. _____, eliberat de _____, la data de _____, de profesie _____, în calitate de **MANDATAR**, în temeiul art. _____ din OUG nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare și a Hotărârii AGA nr. _____, a intervenit următorul contract prin care părțile, de comun acord, au stabilit următoarele:

CAP. II. DURATA MANDATULUI

Art. 2. (1) Atribuțiile de conducere a societății vor fi exercitate pe o perioadă de pana la 4 ani începând cu data încheierii prezentului contract, respectiv _____, dar fara a depasi data de

(2) Durata mandatului se stabilește în concordanță cu prevederile actului de înființare a întreprinderii publice și nu poate depăși patru ani, cu excepția administratorilor selectați în urma vacantării unei poziții de membru în consiliu, care vor efectua doar durata rămasă din mandatul predecesorului.

CAP. III. OBIECTUL CONTRACTULUI

Art.3. (1) Exercițarea, în temeiul prezentului contract de mandat, de către de _____ a atribuțiilor de administrare a societății S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., în baza dispozițiilor _____ și a Hotărârii AGA nr _____. În exercitarea atribuțiilor menționate anterior, mandatarul va îndeplini funcția de **ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV**.

(2) Administratorul participă la adoptarea de către consiliu, ca întreg, a deciziilor privind administrarea întreprinderii publice, în condițiile legii, Actului Constitutiv al întreprinderii publice și cele ale prezentului contract de mandat, în limitele obiectului de activitate al întreprinderii publice și cu respectarea competențelor exclusive, prevăzute de legislația în vigoare, precum și a recomandărilor cuprinse în ghidurile și codurile de guvernanta corporativă aplicabile.

(3) Administratorul executiv va îndeplini orice acte necesare și utile în vederea realizării obiectului de activitate al întreprinderii publice, exercitând puterile și îndeplinind obligațiile care îi sunt conferite și stabilite prin contractul de mandat și prin reglementările legale aplicabile.

Art. 4. D-l/ D-na _____, în calitate de Administrator Neexecutiv al S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA SA este responsabil de luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv, Consiliul de Administrație sau AGA, în condiții de eficiență.

CAP. IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE MANDATARULUI

Art. 5. Prezentul mandat va fi îndeplinit de către mandatar, în exercitarea atribuțiilor de conducere a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., corespunzător funcției de ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV, cu loialitate, competența profesională și maximul de diligență, în interesul exclusiv al societății.

Art. 6. În exercitarea prezentului mandat administratorul are următoarele competențe de bază care nu pot fi delegate directorilor:

- stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;
- supravegherea activității directorilor;
- pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârii acestora;
- introducerea cererii pentru deschiderea insolvenței societății, potrivit Legii 85/2006 privind procedura insolvenței;
- de asemenea, nu pot fi delegate directorilor atribuțiile primite de Consiliul de Administrație, din partea Adunării Generale a Acționarilor, în conformitate cu art. 114 din Legea nr. 31/1990 republicată și modificată cu Legea 441/2006.

Art. 7. Consiliul de Administrație păstrează atribuția de reprezentare a societății în raporturile cu directorul general.

Art. 8. Consiliul de Administrație stabilește, obiectivele și criteriile de performanță pentru directorului general/ directorii numiți pe OUG 109/2011.

Art. 9. Pe durata îndeplinirii mandatului mandatarul nu poate încheia cu societatea un contract de muncă.

Art. 10. Mandatarul răspunde față de societate pentru actele îndeplinite de directori sau de funcționarii societății (personalul încadrat) atunci când dauna nu s-ar fi produs dacă acesta ar fi exercitat supravegherea impusă de îndatoririle funcției sale.

Mandatarul răspunde solidar cu predecesorii săi imediați dacă, având cunoștință de neregulile săvârșite de aceștia, nu le denunță celor în drept.

Mandatarul este exonerat de răspundere pentru actele săvârșite sau pentru omisiuni, dacă a făcut să se constate, în registrul deciziilor consiliului de administrație împotrivirea sa și a încunostiințat despre aceasta, în scris, auditorii interni.

Art. 11. Dacă mandatarul are într-o anumită operațiune, direct sau indirect, interese contrare celor ale societății, are obligația să înștiințeze pe ceilalți administratori și pe auditorii interni și să nu ia parte la nici o deliberare privitoare la această operațiune.

Aceeași obligație o are mandatarul și în cazul în care, într-o anumită operațiune, știe că sunt interesate soția/soțul, rudele sau afinii săi, până la gradul al IV-lea inclusiv.

Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin 1 și 2 atrag răspunderea mandatarului pentru daunele produse societății.

Art. 12. Administratorul neexecutiv are următoarele obligatii:

- participarea la un program de formare profesionala cu durata minima de o saptamana/an, in care sa aiba sesiuni de instruire in domeniul guvernantei corporative, juridic, precum si in orice alte domenii alese de actionari
- pregatirea riguroasa a sedintelor consiliului, cu dedicarea a 3 zile lucratoare lunar acestui scop, participarea la sedintele consiliului precum si in comitetele de specialitate
- participarea la unul sau mai multe comitete consultative infiintate la nivelul consiliului
- declararea conform reglementarilor interne si legislatiei in vigoare a oricaror conflicte de interese existente si, in situatia de conflict de interese, abtinerea de la decizii in cadrul consiliului/ comitetului consultativ.
- adoptarea de politici si sisteme de control
- aprobarea bugetului întreprinderii publice

- realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță prevăzuți în anexa la contract;
- elaborarea, împreună cu ceilalți administratori, și transmiterea semestrială a rapoartelor privind activitatea întreprinderii publice și stadiul realizării obiectivelor de performanță, precum și, după caz, a informațiilor referitoare la contractele de mandat ale directorilor;
- aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice;
- aprobarea încadrării și eventuala revocare a conducătorului auditului intern și primirea de la acesta, ori de câte ori solicită, de rapoarte cu privire la activitatea întreprinderii publice;
- participarea la programe de dezvoltare profesională continuă, în vederea desfășurării unei activități optime în cadrul consiliului;
- elaborarea planului de administrare în colaborare cu directorii;
- verificarea funcționării sistemului de control intern și managerial;
- monitorizarea și gestionarea potențialelor conflicte de interese la nivelul organelor de administrare și conducere;
- monitorizarea alături de ceilalți administrator a performanței conducerii executive
- respectarea Codului de etică al întreprinderii publice

Art. 13. Administratorul are următoarele drepturi:

- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respective contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

Art. 14. Recuperarea componentei variabile a remunerației

- a) În cazul în care apar situații care pot schimba în mod semnificativ rezultatele și sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau dacă plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice, aceasta este îndreptățită să nu plătească partea calculată pentru anii anteriori.
- b) În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, întreprinderile publice sunt obligate să ceară ca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

CAP. V. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE MANDANTULUI

Art. 15. AGA are următoarele drepturi și obligații:

- să discute, să aprobe sau să modifice situațiile financiare anuale, pe baza rapoartelor prezentate de Consiliul de Administrație și să fixeze dividendul;
- să aleagă și să revoce membrii Consiliul de Administrație;
- să fixeze remunerația cuvenită pentru exercițiul în curs, membrilor Consiliul de Administrație;
- să se pronunțe asupra gestiunii Consiliul de Administrație;
- să stabilească Bugetul de Venituri și Cheltuieli și, după caz, programul de activitate.
- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respective contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

CAP. VI. REMUNERAREA

Art. 16. (1) Pentru activitatea desfășurată de d-l/d-na _____, în temeiul prezentului contract, acesta va primi o remunerație compusă dintr-o indemnizație fixă lunară în suma de _____ lei brut, aprobată prin hotărârea AGA, ce va fi plătită în data deale fiecărei luni pentru luna anterioară și, o componentă variabilă sub forma unei prime în cuantum maxim de _____ indemnizații fixe lunare, acordată la sfârșitul anului, în baza hotărârii AGA, proporțional cu gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță stabiliți în anexa la prezentul contract.

(2) Drepturile bănești precum și celelalte avantaje primite în exercitarea mandatului sunt numai cele stabilite de AGA și vor fi suportate de către S.C. COMPANIA de APĂ S.A. Aceste drepturi vor fi înregistrate în evidența contabilă a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., vor fi supuse impozitelor și plății contribuțiilor aferente la bugetul de stat, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, aplicabile naturii drepturilor și prezentului contract.

Art. 17. Mandantul are obligația încheierii unei asigurări de răspundere civilă profesională, asigurare pe care o va menține valabilă pe toată perioada exercitării atribuțiilor funcției de ADMINISTRATOR NEEXECUTIV.

Art. 18. Mandatarul va da o declarație pe propria răspundere, anexa la prezentul contract, prin care va aduce la cunoștința mandantului aspectele relevante prevăzute la art. 153.12, din Legea nr. 31/1990 republicată cu modificările și completările ulterioare privind societățile comerciale, precum și faptul că nu se află în nici una din situațiile prevăzute de legea în vigoare, care creează incompatibilitate cu funcția ce urmează a fi exercitată în baza prezentului mandat.

Art. 19. Administratorul are următoarele drepturi:

- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiază alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respective contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

CAP. VII. ATRIBUTIILE ADMINISTRATORILOR

Art. 20. (1) D-l/ D-na _____, în calitate de Administrator Neexecutiv al S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA SA este responsabil de luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv, Consiliul de Administrație sau AGA, în condiții de eficiență.

(2) Administratorii neexecutivi au în principal următoarele atribuții:

- 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) elaborează și aprobă Regulamentul de ordine interioară, prin care se stabilesc drepturile și responsabilitățile ce revin personalului societății;
- e) prezintă anual Adunării Generale a Acționarilor, în termen de maxim 5 (cinci) luni de la încheierea exercițiului social, 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 și stabilește remunerația acestora;
- 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) în termen de 90 de zile de la data numirii sale, împreună cu ceilalți membri ai consiliului de administrație, elaborează și prezintă adunării generale a acționarilor, spre aprobare, planul de administrare, care include strategia de administrare pe durata mandatului pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite în Anexa ce face parte integrantă din prezentul contract.
- m) Elaborează rapoartele semestriale și anuale, în condițiile legii
- n) Monitorizează performanța conducerii executive

CAP. VIII. REVOCAREA, MODIFICAREA, ÎNCETAREA CONTRACTULUI

Art. 21. AGA poate oricând revoca prezentul mandat. Dacă revocarea intervine fără justă cauză, mandatarul are drept la daune constând în _____.

Art. 22. Modificarea prezentului contract se poate face prin act adițional, cu acordul părților.

Art. 23. Încetarea contractului, în afară de revocare, mai poate interveni și în următoarele situații, fără obligația plății de daune din partea mandantului:

- renunțarea mandatarului la mandat, cu o notificare prealabilă de cel puțin 30 de zile;
- prin acordul părților;
- prin ajungerea la termen;
- prin decesul mandatarului.

Art. 24. Mandatul poate fi prelungit, în urma unui proces de evaluare realizat de autoritatea publică tutelară sau acționari, după caz, la finalizarea mandatului de maximum patru ani. În condițiile legii.

CAP. IX. CRITERII DE INTEGRITATE ȘI ETICA/CLAUZE DE CONFIDENTIALITATE/ MODALITATE DE EVALUARE

Art. 25. Criterii de integritate și etică

Administratorii:

- a) respectarea Codului de etică al întreprinderii publice, aplicabil nu numai angajaților acesteia, ci și membrilor consiliului;
- b) denunțarea conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale întreprinderilor publice;
- c) comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în cazul situațiilor care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese;
- d) obligații legate de tratarea informației confidențiale și sensibile cu discreția cuvenită și în conformitate cu mențiunile din contractul de mandat, dar și de deținerea și menținerea unei reputații profesionale excelente;
- e) condițiile suspendării mandatului în cazul începerii urmăririi penale pentru infracțiunile prevăzute la art. 6 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 26. Clauze de confidențialitate, în timpul și după exercitarea mandatului

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Se precizează clauze referitoare la perioada de așteptare după terminarea mandatului, înainte de obținerea unei poziții de administrare sau conducere într-o întreprindere publică aflată în concurență directă cu întreprinderea publică la care s-a exercitat mandatul, precum și obligativitatea respectării, după încetarea mandatului, a confidențialității informațiilor accesate.

Art. 27. Modalitatea de evaluare a administratorilor

Se fac referiri la cele două tipuri de evaluări care se fac asupra membrilor consiliului:

- a) autoevaluarea internă a consiliului, comitetelor sale și a fiecărui membru al consiliului. Scopul acestei evaluări este de a permite consiliului să identifice punctele forte și potențialul pentru dezvoltare colectivă și individuală, în vederea îndeplinirii funcțiilor consiliului, cât și a condițiilor ajutoare, dar și a proceselor și competențelor necesare pentru aceste funcții;
- b) evaluarea performanțelor colective ale consiliului ca întreg față de matricea profilului consiliului efectuată de autoritatea publică tutelară. Rezultatele acestei evaluări oferă informații despre partea de componentă variabilă a remunerației din contractul de mandat, indicatorii-cheie de performanță folosiți, cât și despre activitățile de dezvoltare ce vor informa viitoarele compoziții ale consiliului și criteriile folosite în acest scop.

CAP. X. FORȚA MAJORĂ

Art. 28. Forța majoră, definită în condițiile legii, apară de răspundere partea care o invocă, cu obligația notificării celeilalte părți în termen de 3 (trei) zile de la apariție și dovedirii în 5 (cinci) zile de la aceeași dată. Obligația notificării există în sarcina părții în cauză și cu privire la încetarea situației de forță majoră, în termen de 5 zile de la încetare. Dacă situația de forță majoră durează mai mult de 30 zile, oricare parte este în drept să denunțe contractul pe baza unei notificări, transmisă mandantului la sediul S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., respectiv mandatarului, la domiciliul menționat în contract, fără daune și cu obligația achitării sumelor datorate în baza contractului până la data intervenirii situației de forță majoră.

CAP. XI. LITIGII

Art. 29. Litigiile izvorâte din derularea prezentului contract sunt de competența instanțelor judecătorești.

CAP. XII. ALTE CLAUCZE

Art. 30. Prezentul contract se completează cu dispozițiile cuprinse în actul constitutiv al societății, hotărârile AGA, hotărârile Consiliului de Administrație, prevederile Legii nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, reglementările pieței de capital, după caz, precum și prevederile Codului Civil și Codului Comercial, aplicabile.

Art. 31. Prezentul contract și anexele acestuia sunt confidențiale. Semnarea acestui contract de către mandatar însemnează acceptarea în mod expres a mandatului dat de Adunarea Generală Ordinară în temeiul Legii nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Art. 32. Prezentul contract a fost încheiat azi _____ în 3 (trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte și un exemplar pentru societate.

MANDANT,

MANDATAR

**Anexa la Contractul de Mandat (Anexa 15)
INDICATORI DE PERFORMATA AI MANAGEMENTULUI OPERATORULUI PROPUȘI
PENTRU CONTRACTELE DE MANDAT**

Indicatori calculați considerând întreaga arie de operare

I. Indicatori financiari

1) Rata profitului din exploatare înainte de amortizare și redevență (%) calculata considerând următoarele elemente:

- total venituri din exploatare (A);
- total cheltuieli din exploatare (cheltuieli de operare și întreținere și costurile forței de muncă interne) (B);
- cheltuielile cu amortizarea (C)
- cheltuielile cu redevență (taxa de concesiune) (D);

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata Profit (\%)} = (A - B + C + D) / A \times 100$$

Cerință minimă 10%

Pondere indicator 5%

2) Rata de acoperire a serviciului datoriei calculata considerând următoarele elemente:

- suma disponibilă pentru serviciul datoriei pentru 12 luni anterioare datei de calcul (suma netă din activitățile curente plus dobânzile plătite, dacă sunt clasificate ca suma netă din activități curente, minus acele fluxuri de capital pentru achiziționarea de active de folosita îndelungată pentru proiectele de investiții folosind creditele aferente și/sau sumele acordate din Fondul UE de Coeziune și/sau banii din conturi din perioadele anterioare care sunt în exces față de disponibilitățile din Contul de Rezerva al Serviciului Datoriei și Contul IID) (A)
- suma rambursărilor din capital și dobânda plătită pentru întreaga datorie financiară datorată sau cumulată (B)

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata de acoperire a serviciului datoriei} = A / B$$

Cerință minimă: 1,20

Pondere indicator 5%

3) Rata Minima de Recuperare (%) calculat considerând următoarele elemente:

- recuperările de la clienți (totalul veniturilor pe parcursul unui an financiar de la toți clienții pentru furnizarea serviciilor de apă și canalizare, minus datoria scadentă datorată la sfârșitul perioadei de clienți, plus datoria scadentă datorată la începutul perioadei relevante de clienți, minus orice creșteri ale provizioanelor pentru datoriile clienților rău-platnici și orice ștergeri ale datoriilor scadente ale clienților, plus orice reduceri ale provizioanelor pentru datoriile clienților rău-platnici) (A)
- totalul veniturilor pentru furnizarea serviciilor de apă și canalizare (B)

Formula de calcul este următoarea:

Rata Minima de Recuperare = $A/B \times 100$

Cerință minimă: 90%

Pondere indicator 5%

4) Raportul datorie financiara / EBITDA calculata considerând următoarele elemente:

- datoria financiara (A)
- EBITDA (profitul sa pierderea pentru anul respectiv, înainte de orice dobândă, comisioane, reducere si alte comisioane sau costuri de finanțare si orice dobândă câștigată, orice provizioane pentru impozitul pe venit si orice depreciere a activelor fixe si a amortizării si a oricăror sume atribuite pentru amortizare fondului de comerț si alte bunuri corporale) (B)

Formula de calcul este următoarea:

Raportul datorie financiara / EBITDA = A/B

Cerință maximă: 4,50

Pondere indicator 5%

II. Indicatori operaționali

5) Gradul de realizare a veniturilor prevăzute prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli anual:

- Total venituri realizate anual- lei (A)

-Total venituri conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat anual- lei (B)

Formula de calcul: $A/B \times 100$

Cerință minimă : 90%

Pondere indicator 10%

6) Productivitatea muncii anuală în expresie valorică:

- Cifra de afaceri – lei (A)

-Numărul mediu de personal (B)

Formula de calcul = A/B

Cerință minimă : 77.000 lei/ salariat/ an

Pondere indicator 10%

III. Indicatori orientați către servicii publice

7) Număr de angajați direcți pe lungime rețele de apa (Pe-RO-001c) (nr./ 100 km) calculata considerând următoarele elemente :

- numărul de angajați direcți aferenți activității de apa (A)

- lungimea totala a rețelelor de apa (total aducțiuni si rețele de distribuție, branșamentele la serviciu nu sunt incluse) (B)

Formula de calcul este următoarea:

Număr de angajați pe lungime rețele de apa = $A/B \times 100$

Cerinta maxima: 35

Pondere indicator 5%

8) Număr angajați direcți apa uzata pe lungime rețele de canalizare (wPe-RO-002) (nr./100 km) calculata considerând următoarele elemente :

- numărul de angajați direcți aferenți activității de apa uzata (A)

- lungimea totala a rețelei de apa uzata (B)

Formula de calcul este următoarea:

Număr de angajați pe lungime rețele de canalizare = $A/B \times 100$

Cerinta maxima: 40

Pondere indicator 5%

IV. Indicatori privind responsabilități specifice activității de guvernanță corporativă

9) Stabilirea , revizuirea și raportarea la timp a indicatorilor de performanță ai întreprinderii

Se vor îndeplini următoarele cerințe :

- Raportarea la termen a modului de realizare a indicatorilor conform legislației în vigoare
- Se va analiza anual, odată cu raportul anual al administratorilor , modul de încadrare a indicatorilor în nivelul stabilit și necesitatea revizuirii acestora în conformitate cu obiectivele de performanță ale Companiei pentru perioada următoare

Pondere indicator 25%

10) Revizuirea , evaluarea și raportarea performanței administratorului si directorului

Se vor îndeplini următoarele cerințe :

- Raportarea la termen a modului de realizare a indicatorilor conform legislației în vigoare

Se va evalua anual, performanța directorilor prin raportul anual al administratorilor , raportat la îndeplinirea indicatorilor de performanță și se va analiza oportunitatea revizuirii acestor indicatori în conformitate cu obiectivele de performanță ale Companiei pentru perioada următoare

Pondere indicator 25%

V. STUDIU PRIVIND POLITICI SI CRITERII DE REMUNERARE

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, în calitate de prestator al contractului de servicii 313/12.07.2018, a procedat la elaborarea studiului privind politici si criterii de remunerare

În conformitate cu HG722/2016

Responsabilitățile membrilor consiliului avute în vedere la stabilirea componentei variabile a remunerației

ART. 5

- (1) În aplicarea art. 8 alin. (3), (4) și (6) și a art. 37 alin. (2) - (4) din ordonanța de urgență, la stabilirea și revizuirea componentei variabile a remunerației, consiliul trebuie să respecte următoarele:
- a) implementarea unor politici corporative privind: raportarea operațiunilor desfășurate, protecția activelor acționarilor, managementul riscului, controale interne, raportare financiară, remunerația directorilor și a angajaților, dividende, investiții de capital și structura datoriei;
 - b) supravegherea conducerii prin revizuirea și evaluarea sistemelor de control intern, inclusiv implementarea bugetului de venituri și cheltuieli, activităților financiare, activităților operaționale, capacității întreprinderilor publice, îndeplinirii obiectivelor, ținutelor și rezultatelor;
 - c) dispozițiile legale, normele etice, sociale și de mediu aplicabile, opiniile auditului extern, comunicarea și raportarea corectă către părțile interesate
- (2) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii neexecutivi este următoarea:
- a) ca grup, să aibă o proporție echilibrată de abilități, experiență, diversitate, independență și cunoștințe suficiente pentru a-și îndeplini rolurile și responsabilitățile în concordanță cu misiunea întreprinderii publice, rezultatele și obiectivele urmărite;
 - b) să participe în mod activ și constructiv la misiunile comitetelor consultative constituite conform legii și să elaboreze politici eficiente care să ofere direcție strategică întreprinderii publice;
 - c) să ofere o supraveghere și raportare eficace cu privire la managementul activităților operaționale și financiare ale întreprinderii publice și la sistemele sale de control intern;
 - d) să își asume un rol activ în analiza riscului și să avizeze politici eficiente de managementul riscului în întreprinderile publice;
 - e) să se asigure că raportarea cu privire la evenimentele semnificative din activitatea întreprinderii publice de ordin juridic se realizează într-o manieră corectă, la timp și completă către autoritățile îndreptățite și către părțile interesate.
- (3) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii executivi este următoarea:
- a) să transpună planul de administrare într-o componentă de management eficace și eficientă și să informeze consiliul cu privire la îndeplinirea acesteia, conform cerințelor consiliului;
 - b) să delege responsabilitatea operațională și financiară și actele de autoritate într-un mod adecvat în cadrul organelor de conducere;
 - c) să ofere consiliului informații la calitate cerută, în formatul și la termenul solicitat, astfel încât consiliului să se poată desfășura într-o manieră bine informată, eficace și eficientă.
- (4) La revizuirea componentei variabile a remunerației administratorilor neexecutivi și executivi de către adunarea generală a acționarilor sau, după caz, de autoritatea publică tutelară, se ține cont de conduita prevăzută la alin. (1) - (3)

Principii generale privind politica de remunerare

Principiile generale pentru stabilirea politicilor de remunerare a administratorilor sunt următoarele:

- a) atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori;
- b) asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- c) recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- d) păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- e) alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;
- f) promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- g) păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

În ceea ce privește principiile generale de management- premisă a maximizării eficienței și eficacității Companiei de Apă Oltenia S.A., enumerăm următoarele

- 1) Principiul asigurării concordanței dintre parametrii sistemului de management al organizației cu caracteristicile sale esențiale și ale mediului în care își desfășoară activitatea.
 - 2) Principiul managementului participativ:
 - prin implicarea managerilor, specialiștilor din Companie,
 - prin permanentizarea cu frecvență cel puțin lunară a ședințelor tip board management cu participarea directorilor executivi și ori de câte ori e cazul a managementului de nivel mediu și a altor specialiști din cadrul companiei
 - prin consultarea salariaților prin diferite metode cu privire la principalele decizii cu impact în zona de resurse umane.
 - 3) Principiul motivării tuturor factorilor implicați în activitatea companiei: motivarea ca principiu general de management al organizației, exprimă necesitatea unei asemenea dimensionări și alocări a resurselor, a stabilirii și utilizării stimulentei și sancțiunilor materiale și morale de către factorii decizionali, astfel încât să se asigure o împletire armonioasă a intereselor tuturor părților implicate, generatoare de performanțe superioare ale companiei.
 - 4) Principiul eficacității și eficienței: Dimensionarea, structurarea și combinarea tuturor proceselor și relațiilor manageriale este necesar să aibă în vedere maximizarea efectelor pozitive economico-sociale cuantificabile și necuantificabile ale organizației, baza asigurării unei competitivități ridicate.
- SC Compania de Apă, ca operator regional a elaborat obiective strategice pe termen lung și mediu care urmează să fie realizate pentru îndeplinirea angajamentelor luate cu privire la Contractul de delegare a gestiunii.

Pe termen mediu, Compania de Apă se va concentra pe îmbunătățirea performanțelor sale.

Obiectivele pe termen mediu în ceea ce privește strategia Companiei sunt:

- A) Modernizarea și dezvoltarea sistemelor de alimentare cu apă, canalizare și epurare a apelor uzate.
- B) Continuarea procesului de îmbunătățire a performanțelor financiare.
- C) Menținerea în stare perfect funcțională a sistemului public de alimentare cu apă și canalizare.
- D) Asigurarea calității serviciilor, îmbunătățirea permanentă a serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare, în condițiile unei gestiuni administrative și comerciale eficiente.
- E) Dezvoltarea în continuare a ariei de operare în alte unități administrativ teritoriale ale județului Dolj.
- F) Asigurarea securității și sănătății angajaților companiei, elaborarea și implementarea unor politici de responsabilitate socială.

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor societății numește Consiliul de administrație al societății.

Consiliul de Administrație va fi compus din 7 membri și va fi condus de un președinte ales de plenul consiliului din rândul membrilor săi. Acest consiliu își desfășoară activitatea în baza Actului Constitutiv și a regulamentului propriu de organizare și funcționare care a fost întocmit cu respectarea legislației în vigoare și prin care Consiliul de Administrație are în responsabilitate administrarea societății.

Atribuțiile Consiliului de Administrație privind administrarea societății sunt cele legate de stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare a societății a obiectivelor pentru directorii societății, urmărirea și evaluarea activității acestora prin raportarea la prevederile contractelor de mandat respectiv a planului de management al acestora.

Stabilirea politicii de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă prin asigurarea ca nivelul salariilor să corespundă specificului activității instituției, obiectivelor și strategiei pe termen lung precum și mediului de control al acesteia, fiind în strânsă legătură cu criteriile și indicatorii de performanță ai acesteia.

Politica de remunerare este consecvență și promovează gestionarea riscurilor într-un mod corect și eficient și este în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

Politica de remunerare urmărește asigurarea echilibrului intern și a competitivității pe piața precum și reținerea, angajarea și motivarea candidatului pentru a-și exercita sarcinile și atribuțiile aferente postului de membru în consiliul de administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA, conform contractului de management propus, astfel încât să optimizeze performanța în muncă, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale instituției.

Cadrul legislativ

OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice cu completarile si modificari ulterioare prin Legea nr. 111/2016,;

CAPITOLUL II: Administrarea și conducerea regiilor autonome

SECȚIUNEA 1: Consiliul de administrație

Art 37, alin 2)" Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.

Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare.

Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare."

Art.37, alin (4) : " **Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat. "**

Art. 37, alin (5) : " **Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat."**

Determinarea indemnizatiei fixe lunare

In vederea determinarii cuantumului indemnizatiei fixe lunare, echipa de experti FPRO a utilizat baza de date Institutului Național de Statistică privind criteriul FOM107D - Castigul salarial mediu brut lunar pe activități (sectiuni si diviziuni) ale economiei nationale CAEN Rev.2.

Castigul salarial nominal brut cuprinde salariile, respectiv drepturile in bani si in natura cuvenite salariatilor pentru munca efectiv prestata (inclusiv pentru timpul lucrat suplimentar) potrivit forme de salarizare aplicata, sporurile indemnizatiile acordate ca procent din salariu sau in sume fixe, alte adaosuri la salarii potrivit legii, sumele platite pentru timpul nelucrat (indemnizatiile pentru concediile de odihna si studii, zile de sarbatoare si alte zile liber sumele platite din fondul de salarii pentru concediile medicale), premiile, primele de vacanta si alte sume platite din fondul de salarii conform actelor normative sau contractelor colective de munca, sumele platite din profitul net si alte fonduri (inclusiv contravaloarea tichetelor de masa).

Castigul salarial mediu lunar brut reprezinta raportul dintre sumele brute platite salariatilor de catre agentii economici in perioada de referinta, indiferent pentru ce perioada se cuvin, si numarul mediu de salariați. Numarul mediu al salariatilor reprezinta o medie aritmetica simpla calculata pe baza efectivelor zilnice ale salariatilor din perioada de referinta respectiva. Salariatii care nu sunt angajati cu norma intreaga se includ in numarul mediu proportional cu timpul de lucru prevazut in contractul de munca. In efectivul de salariați luat in calcul se includ numai persoanele care au fost platite pentru perioada de referinta respectiva. Nu se iau in considerare: salariatii aflatii in concediu fara plata, in greva, detasati la lucru in strainatate si cei al caror contract de munca/raport de serviciu a fost suspendat.

Avand in vedere ca SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA isi desfasoara activitatea in domeniul Distribuția apei; ramura 36 "Captarea, tratarea și distribuția apei", pentru perioada august 2017 - iulie 2018, Institutului Național de Statistică a comunicat prin platforma Tempo-Online urmatoarele:

Rezultatele cautarii - Castigul salarial mediu brut lunar pe activitati (sectiuni si diviziuni) ale economiei nationale CAEN Rev.2												
CAEN Rev.2 (activitati ale economiei nationale - sectiuni si diviziuni)	Luni											
	Luna aug 2017	Luna sep 2017	Luna oct 2017	Luna nov 2017	Luna dec 2017	Luna ian 2018	Luna feb 2018	Luna mart 2018	Luna apr 2018	Luna mai 2018	Luna iun 2018	Luna iul 2018
	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON
36- Captarea, tratarea și distribuția apei	3056	3000	3082	3091	3391	3657	3630	4129	3969	4015	4016	4212
© 1998 - 2018 INSTITUTUL NATIONAL DE STATISTICA												

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

În urma analizei evoluției castigului salarial mediu brut lunar în ultimele 12 luni, privind ramura în care desfășoară activitatea S.C. Compania de Apa Oltenia S.A., respectiv Distribuția apei; ramura 36 "Captare și distribuția apei", media media pe ultimele 12 luni august 2017 - iulie 2018 este
$$= (3056+3000+3082+3091+3391+3657+3630+4129+3969+4015+4016+4212) / 12 = 43428 / 12 = 3604$$

În acest context, conform prevederilor OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare:

- Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. **Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni** a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, **respectiv nu poate depăși:**
$$3604 \times 2 = 7208 \text{ lei}$$

Determinarea componentei variabile

Modalitatea de calcul și de acordare a componentei variabile se negociază cu autoritatea publică tutelară, se aprobă în condițiile legii și se concretizează în anexa la contractul de mandat. ICP sunt selectați din categoriile de indicatori de performanță stabilite a fi cele mai relevante pentru sectorul economic în care operează întreprinderea publică și pentru dimensiunea și categoria sa (comercială, monopol reglementat, serviciu public). ICP ce vizează procesul de guvernare corporativă vor fi selectați dintre aceia care pot conduce la îmbunătățirea sau realizarea unor rezultate și scopuri-cheie pe parcursul termenului specificat.

În urma negocierii componentei variabile a remunerației cu candidații numiți pentru funcția de administratori, autoritatea publică tutelară sau adunarea generală a acționarilor, după caz, are următoarele competențe de aprobare:

- a) a ICP care trebuie să fie folosiți pentru determinarea componentei variabile;
- b) a ponderii fiecărui ICP la determinarea componentei variabile;
- c) a parametrilor pentru plata componentei variabile.

Ponderile indicatorilor se stabilesc prin negociere între părțile implicate, în baza particularităților întreprinderii publice și ale sectorului economic în care aceasta își desfășoară activitatea

Data : 05.10.2018

Președinte: Cristea Valentin

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia (F-PRO)

Tel/fax: 0351.41.60.41

e-mail: office@fpro.ro

RAPORT DE ACTIVITATE FINAL

TIP DE SERVICII OFERITE:

Servicii prestate de către un expert independent persoana fizica sau juridica specializata în recrutarea resurselor umane pentru selecția candidaților pentru posturile de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA” , Cod CPV 79600000-0; Servicii de recrutare, în conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016

CUPRINS

A . Activități

- **I.** Analiza declarației de intenție de către expertul independent, transmiterea propunerii de punctaj spre consultare si aprobare Autorității publice tutelare, prin Comisia de selecție, analizarea alinierii cu scrisoarea de asteptari a rezultatelor finale obtinute in urma evaluarii declaratiilor de intentie
- **II.** Organizarea interviului în baza caruia se va face selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă, de către comisia de selecție, în baza planului de interviu.
- **III.** După finalizarea interviurilor va asista comisia de selecție la întocmirea raportului pentru numirile finale, care va include și calificarea candidaților cu motivarea acesteia.
- **IV.** Recomandari privind Contractul de mandat, politici si criterii de remunerare

B. Anexe

- **Anexa 1.** Evaluări declarații de intenție, fișa individuală ,punctaj final
- **Anexa 2.** Centralizator evaluare declarații de intenție
- **Anexa 3.** Centralizator evaluare aliniere declarații de intenție pentru postul de administrator cu scrisoarea de asteptari
- **Anexa 4.** Modelul de instiintare a candidaților prin care au fost informați cu privire la data si ora interviului , detalii despre interviu
- **Anexa 5.** Tabelele de rating , grila de punctaj pentru evaluarea interviului
- **Anexa 6.** Model Fișe de evaluare personala + 9 de fișe semnate de comisia de selecție
- **Anexa 7.** Centralizatoare punctaj comisie pentru fiecare candidat in urma interviului
- **Anexa 8.** Centralizator punctaj comisie in urma interviului pentru toti candidatii
- **Anexa 9.** Clasament candidati rezultat in urma interviului
- **Anexa 10.1** Tabel criterii pentru care este necesar un prag minim colectiv inclus in Matricea Consiliului
- **Anexa 11.** Centralizator punctaj in urma transpunerii rezultatelor obtinute la interviu in matricea consiliului
- **Anexa 12.** Clasament final candidati
- **Anexa 13.(1-3)** Draft raport numiri finale+ Rapoarte de evaluare candidati
- **Anexa 14.** Propunere contract de mandat/ Indicatorii
- **Anexa 15.** Studiu privind politici si criterii de remunerare/raport statistica

A . Activități

Activitățile prestate de FEDERAȚIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA au fost realizate conform prevederilor contractului nr. 313/12.07.2018.

Părțile contractului sunt: Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, în calitate de Prestator și Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia în calitate de Beneficiar

Obiectul contractului: *"Servicii prestate de către un expert independent persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane pentru selecția candidaților pentru posturile de membri în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA"*, Cod CPV 79600000-0; Servicii de recrutare în conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016 .

I. 1. Analiza declarației de intenție de către expertul independent, transmiterea propunerii de punctaj spre consultare și aprobare Autorității publice tutelare, prin Comisia de selecție, analizarea alinierii cu scrisoarea de așteptări a rezultatelor finale obținute în urma evaluării declarațiilor de intenție.

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la verificarea declarațiilor de intenție depuse în vederea ocupării posturilor de membri în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

În perioada de 15 zile, având termenul limită de depunere a declarațiilor de intenție **24.09.2018** ora 16,00 nu au fost înregistrate cereri suplimentare de informații sau clarificări și au fost depuse 3 declarații de intenție , în plic închis și sigilat, la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiețului nr. 19-, jud. Dolj după cum urmează:

Nr	Denumire candidat	Nr înregistrare ADI OLTENIA	Nr înregistrare F-PRO
1	POPESCU ELENA DANIELA	427/20.09.2018 ora 09.00	1573/25.09.2018 ora 09.00
2	ILIE VIRGIL -DANIEL	428/20.09.2018 ora 15.38	1574/25.09.2018 ora 09.00
3	MITRITA CONSTANTIN	431/24.09.2018 ora 09.00	1575/25.09.2018 ora 09.00

În cadrul procedurii de evaluare dosare de candidatură, din partea expertului independent au fost prezenți următorii:

Coordonator : Cristea Valentin

Expert selecție și recrutare: Constantinescu Rodica

Expert selecție și recrutare: Cristea Radu-Gabriel

În data de 26.09.2018 a fost transmisă Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia , propunerea de punctaj a declarațiilor de intenție precum și propunerea de punctaj în conformitate cu profilul candidatului „ **B.6. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor**”.

- **Propunerea de punctaj a grilei de evaluare a declarațiilor de intenție**
 - subiect neabordat/ netratat conform prevederilor legale = 0 p
 - subiect mediu abordat/ tratat mediu din punct de vedere al prevederilor legale=0,5 p
 - subiect bine abordat/ tratat conform prevederilor legale = 1 p
 - **Punctaj minim 0 puncte - Punctaj maxim 13 puncte**

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

- Punctajul în conformitate cu profilul candidatului „ B.6 Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor”:

Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor			
Daca punctajul obținut în urma evaluării declarației de intenție este între:	Rezulta punctajul echivalent de aliniere a declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări	Nivel de competență	Descriere
0 p – 1 p	1	Nu se aliniază	Calitățile și intenția personala nu corespund scrisorii de așteptări
1.5 p -4 p	2	Se aliniază puțin	Alinierea se realizează la nivel de intenție însă nu sunt dovedite calitățile care să sprijine realizarea acestora (doar o parte din cele obligatorii) sau dacă sunt dovedite acestea se află la un nivel scăzut de dezvoltare.
4,5 p -7 p	3	Se aliniază moderat	Alinierea se realizează la nivel de intenție și sunt dovedite o parte a calităților care sprijină realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare minim dorit.
7,5 p -10 p	4	Se aliniază într-o mare măsură	Alinierea se realizează atât la nivelul intențiilor cât și la nivelul calităților în cea mai mare parte. Sunt întrunite calitățile obligatorii și o parte din cele opționale sau cele opționale însă nu mereu la nivelul dorit.
10,5 p - 13 p	5	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție a transmis Federației Patronatelor din Regiunea Oltenia punctajul declaratiilor de intentie

Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat:	Punctaj comisie de selectie Candidat:
<i>Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instiintare?</i>			
<i>Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?</i>			
Criterii evaluare			
Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte			
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;	0p-8p	8	8
1.a.1.Declaratiile de intentie prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului		3	3
1.a.2. Elaborarea declaratiei de intentie se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	1	1
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernanță corporativă;	0p - 1p	1	1
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernanței corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernanței corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.		2	2
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p - 1p	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.	0p - 1p	1	1
1.c.1.Declaratia de intentie cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.		3	3
	0p - 1p	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări. Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente: TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte				
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;	0p -1p	1	1	1
2.a.1. În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.	0p -5p	3.5		3.5
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;	0p -1p	1		1
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări		1		1
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	1		1
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	0		0
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse		1.5		1.5
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	1		1
Total punctaj declarație de intenție	0p -1p	0.5		0.5
Total punctaj alinieră declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări		11.5 p		11.5 p
5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinieră se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate				

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda Iul Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro



Criterii evaluare eliminatorii		Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Mitrita Constantin	Punctaj comisie de selectie Candidat: Mitrita Constantin
Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instiintare?		DA/NU	DA	DA
Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?		DA/NU	DA	DA
Criterii evaluare				
Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator contine in mod obligatoriu urmatoarele elemente , PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte				
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		0p-8p	8	8
1.a.1.Declaratiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului			3	3
1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.		0p - 1p	1	1
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări		0p -1p	1	1
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernare corporativă;			1	1
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernării corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernării corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.			2	2
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere		0p -1p	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor		0p -1p	1	1
1.c.1.Declaratia de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.			3	3
1.c.2.Declaratia de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.		0p -1p	1	1
1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.		0p -1p	1	1
		0p -1p	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente:				
TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte				
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;	0p -5p	5		5
2.a.1.În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.		1		1
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;	0p -1p	1		1
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări		2		2
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	1		1
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	1		1
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse		2		2
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	1		1
Total punctaj declarație de intenție	0p -1p	1		1
Total punctaj aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări				
5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinieră se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități				
		13 p		13 p

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro



Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Popescu Elena Daniela	Punctaj comisie de selecție Candidat: Popescu Elena Daniela
Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instiintare?	DA/NU	DA	DA
Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?	DA/NU	DA	DA
Criterii evaluare			
Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente , PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte	0p-8p	7	7
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		2.5	2.5
1.a.1.Declaratiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1
1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	0.5	0.5
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	1	1
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernare corporativă:			
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernării corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernării corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p - 1p	1	1
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p - 1p	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.			
1.c.1.Declaratia de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	2.5	2.5
1.c.2.Declaratia de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p - 1p	1	1
1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări	0p - 1p	0,5	0,5
	0p - 1p	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
 Telfax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente:				
TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte				
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;	0p -5p	4		4
2.a.1. În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.		1		1
2.b. Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;	0p -1p	1		1
2.b.1. exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări		1		1
2.b.2. exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	1		1
2.c. Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	0		0
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse		2		2
2.c.2. resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	1		1
Total punctaj declarație de intenție	0p -1p	1		1
Total punctaj alinieră declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări				
5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinieră se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități				
		11 p		11 p

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea declarațiilor de intenție de către expertul independent și de comisia de selecție depuse în vederea ocupării posturilor de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA

CENTRALIZATOR GRILE EVALUARE DECLARAȚIE DE INTENȚIE PENTRU POSTUL DE ADMINISTRATOR

Criterii evaluare eliminatorii		Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Ilie Virgil Daniel	Punctaj comisia de selecție Candidat: Ilie Virgil Daniel	Propunere punctaj evaluator Candidat: Mitruta Constantin	Punctaj comisia de selecție Candidat: Mitruta Constantin	Propunere punctaj evaluator Candidat: Popescu Daniela	Punctaj comisia de selecție Candidat: Popescu Daniela
	Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instituire?	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA	DA
	Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA	DA
Nr Criterii evaluare								
1.	Declarația de intenție a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente	0p-8p	8	8	8	8	7	7
	1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		3	3	3	3	2.5	2.5
	1.a.1.Declarațiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1	1	1	1	1
	1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1	1	1	0.5	0.5
	1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și	0p - 1p	1	1	1	1	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări										
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernare corporativă;		2	2	2	2	2	2	2	2	2
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernării corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernării corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	Op -lp	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	Op -lp	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.		3	3	3	3	3	3	3	3	2,5
1.c.1.Declarația de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și fințelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	Op -lp	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1.c.2.Declarația de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	Op -lp	1	1	1	1	1	1	1	0,5	0,5
1.c.3.În declarația de intenție se prezintă și înțelegere candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.	Op -lp	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2. Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente:	Op-5p	3,5	3,5	5	5	5	5	5	4	4
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;		1	1	1	1	1	1	1	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

2.a.1.În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.	0p -1p	1	1	1	1	1	1	1	1
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;		1	1	2	2	1	1	1	1
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiară și nefinanciară pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări	0p -1p	1	1	1	1	1	1	1	1
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiară și nefinanciară oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	0	0	1	1	1	0	0	0
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.		1.5	1.5	2	2	2	2	2	2
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse	0p -1p	1	1	1	1	1	1	1	1
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1
Total punctaj expert /comisia de selectie		11.5 p	11.5 p	13 p	13 p	13 p	11 p	11 p	11 p
Total punctaj prin media aritmetica		11.5 puncte			13 puncte			11 puncte	

Legenda:

- 0 p - subiect neabordat/ netratat conform prevederilor legale
- 0,5 p - subiect mediu abordat/ tratat mediu din punct de vedere al prevederilor legale
- 1 p - subiect bine abordat/ tratat conform prevederilor legale

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea alinierii declarațiilor de intenție depuse în vederea ocupării posturilor de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA cu *Scrisoarea de așteptări* aprobată prin Hotărârea AGA9/11.08.2017 și publicată pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice.

Alinierea declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări a
acționarilor

Nr.	Nume prenume	Punctaj obținut în urma evaluării expert /comisia de selecție	Scor echivalent alinierii a declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări	Nivel de competență	Descriere
1	Popescu Elena Daniela	11	5 puncte (intre 10.5 p - 13 p)	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități.
2	Ilie Virgil Daniel	11.5	5 puncte (intre 10.5 p - 13 p)	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități.
3	Mitruta Constantin	13	5 puncte (intre 10.5 p - 13 p)	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități.

II. Organizarea interviului în baza căruia se va face selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă, de către comisia de selecție, în baza planului de interviu

Interviul realizat cu candidații înscriși pentru postul de membru în consiliul de administrație al COMPANIEI DE APĂ SA, a avut la bază principiul conversației structurată, orientată către un scop, în care atât interviuatorul, cât și candidatul schimbă informații. În cadrul interviului, s-au obținut informații relevante despre candidați. Aceste informații fac posibilă prevederea performanțelor viitoare ale candidatului la locul de muncă și compararea candidaților între ei. Prin interviu, s-au obținut, procesat și evaluat informațiile despre candidați în legătură cu particularitățile postului.

Cu ocazia interviului s-au verificat și detaliat informațiile din dosarul de concurs/CV, în vederea identificării gradului de compatibilitate cu postul și a modului în care candidatul se va integra în organizație. Interviul s-a concentrat pe conținutul experienței în activitate, realizări înregistrate, motivație și acumulările rezultate din experiență. Totodată, interviul a permis evaluarea atitudinii/comportamentului candidaților, modul lor de interacțiune și exprimare.

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, a elaborat și a transmis planul de interviu Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia.

A fost transmis modelul de instiințare a candidaților prin care au fost informați cu privire la data și ora interviului, locul desfășurării interviului, durata interviului și li s-a transmis planul de interviu astfel încât să poată aborda punctual criteriile din fișa de punctaj și să fie la curent cu detaliile interviului.

Anexa 4 la prezentul raport : Model instiințare candidați

Catre:

Subject: *Detalii interviu*

Prin prezenta vă informăm că în urma verificării declarației de intenție în vederea ocupării postului de membru în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA, cu respectarea prevederilor din Hotărârea nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, **sunteți declarat admis pentru următoarea etapă de evaluare –interviul.**

- Data desfășurării interviului: **02.10.2018 ora**
- Locul desfășurării interviului: Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiețului, nr. 19, jud. Dolj.
- Interviul se va împărți în trei etape pe parcursul a 30 de minute
 - partea introductivă a discuției, rezervată prezentărilor și schimbului de remarci politicoase; maxim 5 minute
 - partea cea mai importantă, care se referă la obținerea de informații despre candidat pentru a fi evaluate pe baza criteriilor specifice conform fisei de punctaj, de 20 minute
 - partea în care se răspunde întrebărilor candidatului și încheierea interviului maxim 5 minute
- Vă atașăm modelul borderoului de notare a interviului,

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

REGULI PROCEDURALE

- Se pot adresa întrebări candidatului, cu încadrarea în limita de timp alocată.
- Nu se pot adresa întrebări referitoare la activitatea sindicală, religie, etnie, starea materială, originea socială, opiniile politice ale candidatului sau alte elemente care pot constitui discriminare pe criterii legate de sex
- Interviuul se notează pe baza criteriilor prevăzute și a punctajelor maxime stabilite.
- Se acordă pentru fiecare candidat punctaje pentru fiecare dintre criteriile de evaluare prevăzute
- Punctajul final acordat la interviu se stabilește pe baza mediei aritmetice a punctajelor obținute la probele desfășurate în timpul interviului acordate de fiecare membru al comisiei de selecție.
- Punctajele se notează în borderoul de notare.

Comisia de selecție:

Presedinte : Ion Prioteasa

Membru: Marian Sorin Manda

Membru : Cosmin Ploae

BORDEROU NOTARE INTERVIU

Nume si prenume:

Funcția: candidat la poziția de membru în Consiliul de Administrație COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Criterii		Președinte comisie	Membrul nr 1	Membrul nr 2	Punctaj final = media aritmetica a punctajelor acordate
1. Competențe	1. Competențe specifice sectorului				
	1.1 Cunoașterea proceselor tehnologice/operaționale din domeniul alimentare cu apa si canalizare – (de la 1 la 5 puncte)				
	2 Cunoștințe profesionale de importanță strategică				
	2.1 Gândire strategică si previziuni (de la 1 la 5 puncte)				
	2.2 Finanțe si contabilitate (de la 1 la 5 puncte)				
	2.3 Managementul riscului (de la 1 la 5 puncte)				
	2.4 Tehnologia informației (de la 1 la 5 puncte)				
	2.5 Legislație (de la 1 la 5 puncte)				
	3 Guvernanța corporativă				
	3.1 Guvernanța întreprinderii publice (de la 1 la 5 puncte)				
	3.2 Rolul consiliului (de la 1 la 5 puncte)				
	3.3 Monitorizarea performanței (de la 1 la 5 puncte)				
	4 Social si personal				
	4.1 Luarea deciziilor (de la 1 la 5 puncte)				
	4.2 Relații interpersonale (de la 1 la 5 puncte)				
	4.3 Negociere (de la 1 la 5 puncte)				
	4.4 Capacitate de analiză si sinteză (de la 1 la 5 puncte)				

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

puncte)					
2.Trasaturi	5.Competențe si restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice				
	5.1 Competențe de conducere (de la 1 la 5 puncte)				
	Subtotal				
	1 .Reputație personala și profesională (de la 1 la 5 puncte)				
	2. Integritate (de la 1 la 5 puncte)				
	3 .Independență (de la 1 la 5 puncte)				
	4 .Expunere politică (de la 1 la 5 puncte)				
	5 .Abilitați de comunicare interpersonală (de la 1 la 5 puncte)				
	6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări (de la 1 la 5 puncte)				
	Subtotal				
Total punctaj Competențe +Trăsături (maxim 100 puncte)					

GRILA DE PUNCTAJ ȘI TABELELE DE RATING

Tabele de rating –

Cunoștințe, aptitudini și experiență		Rating
Novice		
Intermediar		1
Competent		2
Avansat		3
Expert		4
		5

Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector



FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanta a consiliului și nivel executiv superior. sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.

Interviul s-a realizat la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitara Oltenia din str. Jiețului, nr. 19, Craiova, județ Dolj.

Interviul s-a desfășurat conform programării stabilite, după cum urmează

1.	ILIE VIRGIL -DANIEL	Ora 10,00
2.	MITRITA CONSTANTIN	Ora 10,30
3.	POPESCU ELENA DANIELA	Ora 11,00

Interviul a fost împărțit în trei etape:

- partea introductivă a discuției, rezervată prezentărilor și schimbului de remarci politicoase; maxim 5 minute
- partea cea mai importantă, care se referă la obținerea de informații despre candidat pentru a fi evaluate pe baza criteriilor specifice conform fisei de punctaj, de 20 minute
- partea în care se răspunde întrebărilor candidatului și încheierea interviului maxim 5 minute

Fiecare din membrii comisiei a avut la dispoziție fișa de punctaj pentru fiecare candidat și a punctat candidații independent unul de celălalt, centralizarea fiselor de punctaj fiind făcută de expertul independent.

S-au folosit următoarele tabele de rating și grila de punctaj (Anexa 5) și fise de evaluare personală (Anexa 6)

➤ Tabele de rating –

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. • înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior. • sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. • ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

FISA PUNCTARE INTERVIU (Anexa 6)

Membrii comisiei :

Nume si prenume candidat :
Funcția: candidat la poziția de membru în Consiliul de Administrație COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Criterii	Indicatori asociați	Punctaj de la 1 la 5	Punctaj comisie selectie
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice 1.1.Cunoașterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	• Este familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea; • Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia; • Înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg; • Este la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;	1-5	
2. Competente profesionale de importanță strategică/tehnice			

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

2.1.Gândire strategică și previziuni	• Are cunostiinte despre viziunea, valorile si scopul organizatiei, despre obiectivele și poziția strategică curentă • Are cunostiinte despre mediul extern , despre schimbări ce pot afecta organizația; • Poate analiza informații competitive și date de referință.	1-5		
2.2.Finanțe și contabilitate	• Este familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate; • Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.	1-5		
2.3.Managementul riscului	• Este familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului; • Poate explica aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;	1-5		
2.4.Tehnologia informației	• Are cunostiinte despre dezvoltările în domeniul IT;	1-5		
2.5.Legislație	• Are cunostiinte despre legislația specifica: Legea 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legea 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare; modificată și completată de Legea	1-5		

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

3. Guvernanța corporativă	nr. 224/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 241 /2006 a serviciului de alimentare cu apă și canalizare, cu modificările și completările ulterioare;		
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	• Este familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă; • Înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante; • Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate; • Înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.	1-5	
3.2. Rolul consiliului	• Înțelege structura și compoziția consiliului; • Înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului; • Recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.	1-5	
3.3. Monitorizarea performanței	• Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizarea în conformitate cu acestea;	1-5	

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Calova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

4. Social și personal	Înțelege responsabilitățile legate de monitorizarea relației structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie		
4.1. Luarea deciziilor	- Nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare; - Poate lua decizii bazate pe analiză, experiență și raționament; - Este dispus sa se consulte cu alții pentru perspective diferite; - Este dispus sa isi acorde timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar - Caută să ofere claritate discuțiilor; - Este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;	1-5	
4.2. Relații interpersonale	- Relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status; - Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;	1-5	
4.3. Negociere	- Demonstrează capacitate de negociere în eventuale situații de criză - Demonstrează capacitate de soluționare a diferențelor cu minimum de impact; - Demonstrează ca poate fi direct dar și diplomat	1-5	

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

4.4. Capacitate de analiză și sinteză	• Câștigă cu ușurință încrederea; • Are un bun simț al momentului. • Poate descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu; • Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul; • Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;	1-5	
5. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice 5.1. Competențe de conducere	• Demonstrează competențe de planificare și prioritizare; • Demonstrează orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate; • Demonstrează responsabilitate, adaptabilitate; • Demonstrează capacitate de a stabili relații profesionale;	1-5	

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

2.Trăsături

Criterii	Indicatori asociați	Punctaj de la 1 la 5	Punctaj comisie selectie												
1. Reputație personală și profesională	- Dă dovadă de abilități de leadership (inteligentă emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal) ; - Se comportă cu profesionalism;	1-5													
2. Integritate	- Înțelege îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respect, vorbește cu onestitate și sinceritate; - Se comportă în concordanță cu valorile organizației.	1-5													
3. Independența	- Este dispus/a sa nu fie de acord și sa adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și în detrimentul potențial personal; - Solicita clarificări și explicații; - Este dispus sa adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.	1-5													
4. Expunere politica	<table><tr><td>Rating</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td></td><td>Foarte expus</td><td></td><td></td><td></td><td>Fara expunere</td></tr></table>	Rating	1	2	3	4	5		Foarte expus				Fara expunere	1-5	
Rating	1	2	3	4	5										
	Foarte expus				Fara expunere										
5. Abilitați de comunicare interpersonală	- Arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul și funcția acestuia, comunicarea este desfășurată sub nota de respect; - Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea; - Se face cu ușurință înțeles și limbajul este optim echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică; - Are coerență și logică atât în discurs cât și în scris;	1-5													

25

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	• Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări; • Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung; • Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă; • Se bazează pe date concrete și pe cifre; • Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății; • Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg; • Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea performanței.	1-5
---	--	-----

Total punctaj : minim 20 de puncte - maxim 100 de puncte

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea fiselor de interviu având în vedere că pentru fiecare candidat în parte au fost completate 3 fise de evaluare de către fiecare membru al comisiei de selecție.
Centralizarea s-a făcut atât pentru fiecare candidat în parte (Anexa 7) cât și centralizat pentru toți candidații: (Anexa 8)

Ilie Virgil -Daniel	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoașterea trasaturilor pieței în care acționează societatea					
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnice	5	5	5	15	5,00
2.1.Gândire strategică și previziuni					
2.2.Finanțe și contabilitate	5	5	5	15	5,00
2.3.Managementul riscului	4	4	4	12	4,00
2.4.Tehnologia informației	5	4	5	14	4,67
2.5.Legislație	5	5	5	15	5,00
3. Guvernanța corporativă	5	5	5	15	5,00
3.1. Guvernanța întreprinderii publice					
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	5	5	5	15	5,00
4. Social și personal	5	5	5	15	5,00
4.1. Luarea deciziilor					
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	15	5,00
4.3.Negociere	5	5	5	15	5,00
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	4	4	13	4,33
5. Competente și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice	5	5	5	15	5,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

5.1. Competente de conducere					
Trasaturi	5	5	5	15	5,00
Criterii					
1. Reputație personală și profesională					
2. Integritate	5	5	5	15	5,00
3. Independenta	5	5	5	15	5,00
4. Expunere politica	5	5	5	15	5,00
5. Abilitați de comunicare interpersonală	4	4	4	12	4,00
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	15	5,00
	5	5	5	15	5,00
Total punctaj interviu-media aritmetica	98	96	97	291	97,00
	97				

Mitrita Constantin	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței in care acționează societatea	5	5	5	15	5,00
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnice					
2.1.Gândire strategică și previziuni					
2.2.Finanțe și contabilitate	5	5	5	15	5,00
2.3.Managementul riscului	5	5	5	15	5,00
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	5	15	5,00
3. Guvernanța corporativă	5	5	5	15	5,00
3.1. Guvernanța întreprinderii publice					
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	5	5	5	15	5,00
4. Social și personal	5	5	5	15	5,00
4.1. Luarea deciziilor					
4.2. Relații interpersonale	4	5	5	14	4,67
	4	4	4	12	4,00

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4.3.Negociere	4	5	4	13	4,33
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	15	5,00
5. Competente si restricții specifice personalului angajat in cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice					
5.1. Competente de conducere					
Trasaturi	5	5	5	15	5,00
Criterii					
1. Reputație personală și profesională	5	5	5	15	5,00
2. Integritate	5	5	5	15	5,00
3. Independenta	5	5	5	15	5,00
4. Expunere politica	5	5	5	15	5,00
5. Abilitați de comunicare interpersonală	4	4	4	12	4,00
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	15	5,00
	96	98	97	291	97,00
Total punctaj interviu-media aritmetica	97,00				

Popescu Elena Daniela	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței in care acționează societatea	4	5	4	13	4,33
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnice					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	12	4,00
2.3.Managementul riscului	5	4	4	13	4,33
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	4	14	4,67
3. Guvernanța corporativă					
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

3.3.Monitorizarea performanței					
4. Social și personal	4	5	5	14	4,67
4.1. Luarea deciziilor					
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	15	5,00
4.3.Negociere	5	5	5	15	5,00
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	15	5,00
5. Competente si restricții specifice personalului angajat in cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice	5	5	5	15	5,00
5.1. Competente de conducere					
Trasaturi	5	5	5	15	5,00
Criterii					
1. Reputație personală și profesională					
2. Integritate	5	5	5	15	5,00
3. Independenta	5	5	5	15	5,00
4. Expunere politica	5	5	5	15	5,00
5. Abilitați de comunicare interpersonala	5	5	5	15	5,00
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	15	5,00
Total punctaj interviu-media aritmetica	97	98	96	291	97,00
	97				

P.C

M1

M2

Presedinte comisie -Ion Prioteasa

Membru comisie : Sorin Manda

Membru comisie : Cosmin Ploae

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Anexa 11 - Centralizator punctaje

Criterii	Candidati									
	P.C	M1	M2	P.C	M1	M2	P.C	M1	M2	
	Ilie Virgil			Mitruta Constantin			Popescu Daniela			
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice										
1.1.Cunoasterea trasaturilor pietei in care actioneaza societatea	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
2. Competente profesionale de importanta strategica/tehnice										
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
2.3.Managementul riscului	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2.5.Legislație	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3. Guvernanța corporativă										
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Phone: +36 36/416641; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

3.3. Monitorizarea performanței												
4. Social și personal	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.1. Luarea deciziilor												
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.3. Negociere	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4.4. Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.1. Competențe de conducere												
Trasaturi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Criterii												
1. Reputație personală și profesională												
2. Integritate	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3. Independență	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4. Exponere politică	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5. Abilități de comunicare interpersonală	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	98	96	97	96	98	97	97	97	97	97	98	96

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Total punctaj interviu	97,00			97,00		97,00
Total punctaj dosar candidat	11,00			11,00		11,00
Total punctaj candidati	108,00			97,00		108,00

Punctaj candidati	
Ilie Virgil -Daniel	108,00
Mitrita Constantin	108,00
Popescu Elena Daniela	108,00

PC-Presedinte comisie -Ion
Prioteasa
M1-Membru comisie : Sorin
Manda
M2-Membru comisie : Cosmin
Ploae

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

În urma centralizării datelor de pe fisele de punctaj ale candidaților a rezultat următorul clasament (Anexa 9)

Rezultate obținute în urma interviului pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Punctaj candidați în ordine alfabetică pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

1	Ilie Virgil -Daniel	97,00
2	Mitrita Constantin	97,00
3	Popescu Elena Daniela	97,00

Transpunerea rezultatelor obținute în urma interviului în matricea consiliului

Scopul matricei profilului consiliului este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional. Matricea conține următoarele elemente: criterii de selecție și indicatori ai acestora, categorisirea criteriilor de selecție în criterii obligatorii și criterii opționale, ponderile alocate criteriilor, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, grila comună pentru evaluarea criteriilor, pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu la care se aplică, subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.;

Definirea criteriilor și a indicatorilor aferenți

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

Ponderile aferente criteriilor

Ponderea indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută. Alocarea ponderilor se fundamentează în analiza contextuală desfășurată, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății. Ponderile sunt evidențiate în matricea profilului consiliului în coloana "Pondere (0-1)".

Gruparea criteriilor pentru analiza comparativă

Criteriile sunt grupate în competențe, trăsături și condiții prescriptive și postscriptive, astfel încât analiza comparativă între candidați să se realizeze cu ușurință. Competențele reprezintă combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament, necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5. Trăsăturile se definesc drept calități distincte sau caracteristici ale individului. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5. Condițiile prescriptive și postscriptive reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și, care sunt interzise. În cazul lor, de regulă, grila de punctaj este de la 1 până la 5.

Pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu la care este necesar, dacă există sau se aplică

Pragul minim colectiv reflectă nivelul minim al competenței colective pe care membrii individuali ai consiliului trebuie să o posede împreună, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacități al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale.

Formula de calcul a pragului minim colectiv pentru fiecare criteriu este: $\text{punctaj minim acceptat pentru criteriu în total} / [\text{numărul candidați sau membri} \times \text{punctajul maxim}] \times 100$.

Pentru definirea punctajului minim acceptat se are în vedere nivelul minim acceptat de competență la criteriul respectiv. Nivelul minim acceptat de competență reprezintă scorul de la care obținerea unei performanțe superioare în post este posibilă și ia valori pe scala de evaluare de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "novice" și 5 înseamnă "expert". Punctajul minim acceptat este calculat astfel: $\text{nivelul minim acceptat} \times \text{numărul de membri}$.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Tabelul de mai jos reflectă criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv și punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu în parte. (Anexa 10)

În cazul în care nivelul minim acceptat coincide cu punctajul maxim, pragul minim colectiv nu mai este necesar (N/A).

Criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv: Punctaj de la 1 la 5	Obligatorii (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Indicatori asociați	Nivel minim acceptat pentru criteriu:	Punctajul minim acceptat pentru criteriu în total (Nivel minim x nr membri):	Prag minim colectiv (P _{min} /7*P _{max})* 100:
1. Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice						
1.1. Cunoașterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	Oblig	- 1	❖ familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea; ❖ cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia; ❖ înțelege peisajul competitiv 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 industria; ❖ împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei	3	21	60.00%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

2.Competente profesionale de importantă strategică/tehnice							
	Oblig	I					
2.1 Gândire strategică și previziuni			❖ contribuie la definiția consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia; ❖ poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă ❖ alături de alți membri ai consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația; ❖ poate analiza informații competitive și date de referință.	3	21		60.00%
2.2 Finanțe și contabilitate	Opt	0,8	❖ notifică consiliul cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile; ❖ ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor; ❖ explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles ❖ familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate; ❖ înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.	2	14		40.00%
2.3.Managementul riscului	Oblig	I	• Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului; • Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea strategiilor pentru managementul riscului; • Se implică într-o dezvoltare profesională continuă în relația cu metodologiile pentru managementul riscului; • Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles; • Elaborează strategia de implicare a consiliului în ședințe în care sunt prezentate riscurile; • Preia comanda propunerilor ce au fost aduse spre revizuire consiliului, în evaluarea componentelor de management al riscului	3	21		60.00%
2.4.Tehnologia informației	Opt	0,5	❖ se menține la curent cu dezvoltările în domeniul IT; ❖ oferă consiliului o evaluare independentă a problemelor tehnice de IT.	1	7		20.00%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro



2.5.Legislație	Oblig	I	❖ Cunoașterea legislației specifice: Legea 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legea 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare; modificată și completată de Legea nr. 224/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 241 /2006 a serviciului de alimentare cu apă și canalizare, cu modificările și completările ulterioare;	2	14	40.00%
3.Guvernarea corporativă						
4.2 Guvernarea întreprinderii publice	Oblig	I	❖ familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă; ❖ înțelege cadrul guvernării corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante; ❖ demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate; ❖ înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.	3	21	60.00%
3.2 Rolul consiliului	Oblig	I	❖ înțelege structura și compoziția consiliului; ❖ înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului;	3	21	60.00%
3.3Monitorizarea performanței	Oblig	I	❖ recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională. ❖ 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.	3	21	60.00%
4.Social și personal						
4.1 Luarea deciziilor	Oblig	I	❖ nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amănare; ❖ ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament; ❖ se consultă cu alții pentru perspective diferite;	3	21	60.00%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

				❖ ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă; ❖ este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții; ❖ caută să ofere claritate discuțiilor; ❖ este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență; ❖ ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.	3	21	60.00%
4.2 Relații interpersonale	Oblig	0,7	❖ relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status; ❖ este eficient/ă în stabilirea rapoartelor; ❖ investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei care trebuie să interacționeze; ❖ este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației; ❖ poate aplana cu ușurință situații de înaltă tensiune.				
4.3 Negociere	Oblig	1	❖ poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe; ❖ poate soluționa diferențele cu minimum de impact; ❖ poate obține concesii fără a deteriora relațiile; ❖ poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă; ❖ câștigă cu ușurință încrederea; ❖ are un bun simț al momentului.	3	21	60.00%	
4.4 Capacitate de analiză și sinteză	Oblig	1	❖ descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu; ❖ poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul; ❖ poate modela problema în termeni abstracti; ❖ nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres; ❖ poate sintetiza informația și să identifice elementele importante; ❖ poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.	3	21	60.00%	
5.Competente si restricții specifice personalului angajat in cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice							
5.1 Competente de conducere	Opt	0,5	❖ competente de planificare si prioritizare; ❖ orientare către găsirea de soluții si obținerea de rezultate; ❖ responsabilitate, adaptabilitate;	3	21	60.00%	

39

Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

- ❖ capacitate de a stabili relatii profesionale eficiente;
- ❖ capacitate de a lucra eficient in echipa.

2. Trāsāturī

Criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv: Punctaj de la 1 la 5	Obligatorii (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Indicatori asociați	.Nivel minim acceptat pentru criteriu:	Punctajul minim acceptat pentru criteriu in total (Nivel minim x 7nr membri):	Prag minim colectiv (Pmin/7*Pmax)*100:
1.Reputație personală și profesională	Oblig	1	- dă dovadă de abilități de leadership (inteligentă emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal) ; - se comportă cu profesionalism; - respectă legile și reglementările în vigoare.	5	35	N/A(100.00%)
2.Integritate	Oblig	1	- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională; - plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte; - se comportă într-o manieră demnă de încredere și respectul colegilor din consiliu vorbește cu onestitate și sinceritate; - tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat; - dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în dezbaterile consiliului; se abține de la deciziile consiliului de administrație ce pot crea conflicte de interese; - păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului; - se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.	5	35	N/A(100.00%)
3.Independenta	Oblig	1	- este dispus/a sa nu fie de acord si sa adopte o pozitie independenta in fata opiniilor divergente si in detrimentul potențial personal; .solicita clarificări si explicații; - este dispus sa adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.	4	28	80.00%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

4. Expunere politica	Oblig	0,5	Rating					3	21	60.00%
			Expunere politica	1	2	3	4			
5. Abilitati de comunicare interpersonal	Oblig	1	- Arata interes fata de interlocutor, indiferent de statutul si functia acestuia, comunicarea este desfasurata sub nota de respect; - Adapteaza mesajul la interlocutor, foloseste diferite tehnici de comunicare si instrumente pentru a facilita intelegerea; - Se face cu usurinta inteles si limbajul este optim echilibrat intre latura tehnica si latura non-tehnica; - Are coerenta si logica atat in discurs cat si in scris; - Imbunatateste comunicarea in interiorul organizatiei prin oferirea de feed-back si are o abordare constructiva atunci cand primeste feed-back.					3	21	60.00%
6. Alinirea cu scrisoarea de asteptari	Oblig	1	- Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări; - Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung; - Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă; - Se bazează pe date concrete și pe cifre; - Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății; - Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg; - Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea performanței.					4	28	80.00%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro



C. CERINTE PRESCRIPTIVE SI PROSCRIPTIVE (condiții eliminatorii PUNCTAJ DE LA 0 LA 1-ADMIS/RESPINS)

Indicatori asociați

Criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv: Punctaj de la 1 la 5	Obligatorii (Oblig) sau Optionali (Opt)	Pondere		Nivel minim acceptat pentru criteriul:	Punctajul minim acceptat pentru criteriul în total (Nivel minim x nr membri):	Prag minim colectiv (Pmin/7*Pmax)*100;
1. Rezultate financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie sa nu fie în procedura de faliment pentru întreprinderile unde si-a exercitat activitatea	1	7	100.00%
2. Înscrireri în cazierul fiscal și judiciar	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrireri în cazierul judiciar sau fiscal.	1	7	100.00%
3. Număr de mandate	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie întrucât o persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României	1	7	100.00%
4. Studii superioare	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care nu au studii superioare	1	7	100.00%
5. Ani de când este director/administrator într-o organizație	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie - minimum 5 ani experiență în funcții de conducere/coordonare, dobândită în companii, unități administrative teritoriale și structuri asociate acestora	1	7	100.00%

Subtotaluri, totaluri, ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali

În cadrul matricei se regasesc o serie de elemente, după cum urmează:

(i) Total: valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.
(ii) Total ponderat: valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați [calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului (0-1)].

(iii) Pragul minim colectiv: nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriul în total / [numărul candidați sau membri x punctajul maxim] x 100).

(iv) Pragul curent colectiv nivel procentual calculat ca raport între: Total / (numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 10

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

TRANSPUNEREA PUNCTAJELOR OBTINUTE DE CĂTRE CANDIDAȚI ÎN MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI
ADMINISTRATIE AL S.C COMPANIA DE APA OLTENIA S.A(anexa 11)

		A	B			
				1	2	3
				Candidati		
Criterii		Obligatori (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere (0-1)	Ilie Virgil	Mitrita Constantin	Popescu Daniela
COMPETENTE						
1	Competențe specifice sectorului					
1.1.	Cunoasterea trasaturilor pietei in care actioneaza societatea	Oblig.	1	5,00	5,00	4,33
2.	Competențe profesionale de importanță strategică					
2.1.	Gândire strategică și previziuni	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
2.2.	Finanțe și contabilitate	Opt.	0.8	4,00	5,00	4,00
2.3.	Managementul riscului	Oblig.	1	4,67	5,00	4,33
2.4.	Tehnologia informației	Opt.	0.5	5,00	5,00	5,00
2.5.	Legislație	Oblig.	1	5,00	5,00	4,67
3.	Guvernanța corporativă					
3.1.	Guvernanța întreprinderii publice	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
3.2.	Rolul consiliului	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
3.3.	Monitorizarea performanței	Oblig.	1	5,00	5,00	4,67
4.	Social și personal					
4.1.	Luarea deciziilor	Oblig.	1	5,00	4,67	5,00
4.2.	Relații interpersonale	Oblig.	0.7	5,00	4,00	5,00
4.3.	Negociere	Oblig.	1	4,33	4,33	5,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4.4.	Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
5.	Competente și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice					
5.1.	Competente de conducere	Opt.	0.5	5,00	5,00	5,00
	<i>Sub-Total</i>			68,00	68,00	67,00
	<i>Sub-Total Ponderat</i>			61	61	60

TRASATURI

1	Reputație personală și profesională	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
2	Integritate	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
3	Independența	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
4	Expunere politică	Oblig.	0.5	4,00	5,00	5,00
5	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	1	5,00	4,00	5,00
6	Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
	<i>Sub-Total</i>			29,00	29,00	30,00
	<i>Sub-Total Ponderat</i>			27	27	28

Condiții prescriptive și prospective

1	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
3	Număr de mandate	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
4	Studii superioare	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
5	Ani de când este director/administrator într-o organizație	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
	<i>Sub-Total</i>			5,00	5,00	5,00
	<i>Sub-Total Ponderat</i>			5,00	5,00	5,00
	TOTAL			102,00	102,00	102,00
	TOTAL ponderat			93	93	93
	CLASAMENT			1.00	2.00	3.00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Anexa 12

Rezultate obținute în urma procedurii de recrutare pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

	Punctaj obținut în urma evaluării dosarului	Punctaj obținut în urma interviului (inclusiv alinieră declarației de intenție cu scrisoarea de acceptare)	Total punctaj	Rezultat în urma transpunerii punctajului obținut la interviu în MATRICEA CONSILIULUI	Total ponderat
Punctaj candidați în ordine alfabetică					
1	Ilie Virgil -Daniel Mitruta	11	97	108	93
2	Constantin Popescu Elena	11	97	108	93
3	Daniela	11	97	108	93

III. După finalizarea interviurilor va asista comisia de selecție la întocmirea raportului pentru numirile finale, care va include și calificarea candidaților cu motivarea acestora.

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, a procedat la elaborarea propunerilor de rapoarte de evaluare pentru candidați în vederea ocupării posturilor de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

Rapoartele au fost elaborate conform *PLAN DE SELECȚIE - Componenta integrală*

Criteriile de evaluare /selecție finala a candidaților :

1. *Dosarul de candidatură.*
2. *Matricea profilului de candidat.*
3. *Declarația de intenție a candidatului/Interviu.*

S-a ținut cont de condițiile generale ale procesului de selecție prealabilă :

Condițiile generale ale procesului de selecție prealabilă sunt:

- a) Studii superioare, atestate prin diplomă de licență;
- b) Minimum 5 ani experiență în funcții de conducere/coordonare, dobândită în companii, unități administrativ teritoriale și structuri asociate acestora;
- c) Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea, cunoașterea legislației specifice: Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Stare de sănătate corespunzătoare exercitării funcției de administrator pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberată de medicina muncii;
- e) Să nu se afle într-una din situațiile prevăzute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea faptelor de corupție, precum și cele referitoare la conflictul de interese;
- f) Sa nu facă parte din mai mult de 3 consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale, conform art. 33 din OUG nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016;
- g) Nu au înscriri în cazierul judiciar;
- h) Nu au înscriri în cazierul fiscal;
- i) Nu sunt din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

Criteriile de evaluare/selecție au fost cele prevăzute în matricea consiliului de administrație al S.C.Compania de Apa Oltenia SA parte a Profilului Consiliului de a Administrație, publicat pe pagina de internet :

<http://www.cjdolj.ro/adioltenia.html> .

Au fost verificate dosarul de înscriere care au cuprins în mod obligatoriu următoarele documente:

1. Curriculum Vitae (model european conform HG nr. 1021/2004);
2. Copie act identitate;
3. Copie documente care atestă educația și pregătirea profesională;
4. Copie carnet de muncă, extras revisal sau adeverințe după caz, din care rezultă experiența în administrarea managementului unor societăți comerciale, inclusiv din sectorul privat;
5. Documente din care rezultă cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea, cunoașterea legislației specifice;

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

6. Cazierul judiciar / declarație pe proprie răspundere, conform **formular nr. 1;**
7. Cazierul fiscal / declarație pe proprie răspundere, conform **formular nr. 2;**
8. Adeverință medicală din care rezultă capacitatea deplină de exercițiu;
9. Declarație pe proprie răspundere că nu se află într-una din situațiile prevăzute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 și cu privire la calitatea de membru în consilii de administrație ale întreprinderilor publice, altele decât cel în care urmează a fi numit, conform **formular nr. 3;**
10. Declarație de consimțământ prin care candidatul își exprimă acordul de a se procesa datele sale personale în scopul procedurii de recrutare și selecție, conform **formular nr. 4;**
11. Declarație pe proprie răspundere privind neîncadrarea în situația unui conflict de interese, conform **formular nr. 5;**
12. Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma că nu se află într-una din situațiile prevăzute la art. 6 din OUG nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016 sau că nu a suferit o condamnare pentru o infracțiune legată de conduita profesională, conform **formular nr. 6.**
13. Declarație pe proprie răspundere prin care candidatul va confirma ca nu se încadrează în rândul funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, conform **formular nr. 7.**

Candidaturile și documentele au fost depuse în termen, pe suport hârtie, în plic închis și sigilat, pe care s-a menționat: „Procedura de recrutare pentru posturile de membrii în Consiliul de Administrație al SC Compania de Apa Oltenia SA / Nume și prenume, domiciliu candidat”, la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiefului, nr. 19, jud. Dolj.

Nu au fost plicuri depuse după data și ora stabilită.

Având în vedere că toți candidații au respectat condițiile solicitate în anunț, au obținut punctajul maxim, respectiv 11 puncte și nu au fost înregistrate dosare respinse.

Candidații incluși pe lista scurtă au completat dosarul de candidatură cu cazierul judiciar și cazierul fiscal. Candidații declarați admiși la etapa de selecție a dosarelor au fost informați în scris despre faptul că Declarația de intenție trebuie elaborată în conformitate cu HG722/2016.

Candidații au depus în scris Declarația de Intenție în termenul stabilit de 15 zile de la stabilirea listei scurte și au fost evaluați în cadrul interviului din data de 02.10.2018 la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiefului, nr. 19, jud. Dolj.

Selecția s-a realizat cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței.

Rapoartele de evaluare sunt depuse la prezentul raport (Anexa 13.1-13.3).

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

IV. Recomandari privind Contractul de mandat, indicatori , politici si criterii de remunerare

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de prestator, în conformitate cu OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016 a transmis recomandarea pentru contractual de mandate (Anexa15) cu mentionarea elementelor obligatorii.

CONTRACT DE MANDAT – proiect (Anexa 14)

CAP. I. PARTILE CONTRACTULUI:

Art. 1. Adunarea Generală Ordinară a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A. cu sediul in Craiova, Str. Brestei nr. 133, reprezentată prin _____, în calitate de **MANDANT**,
și
Dl./D-na _____ cu domiciliul în _____, C.N.P. _____, posesor B.I./ C.I. _____, eliberat de _____, la data de _____, de profesie _____, în calitate de **MANDATAR**, în temeiul art. _____ din OUG nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare și a Hotărârii AGA nr. _____, a intervenit următorul contract prin care părțile, de comun acord, au stabilit următoarele:

CAP. II. DURATA MANDATULUI

Art. 2. (1) Atribuțiile de conducere a societății vor fi exercitate pe o perioadă de pana la 4 ani începând cu data încheierii prezentului contract, respectiv _____, dar fara a depasi data de

(2) Durata mandatului se stabilește în concordanță cu prevederile actului de înființare a întreprinderii publice și nu poate depăși patru ani, cu excepția administratorilor selectați în urma vacanțării unei poziții de membru în consiliu, care vor efectua doar durata rămasă din mandatul predecesorului.

CAP. III. OBIECTUL CONTRACTULUI

Art.3. (1) Exercitarea, în temeiul prezentului contract de mandat, de către de _____ a atribuțiilor de administrare a societății S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., în baza dispozițiilor _____ și a Hotărârii AGA nr. _____. În exercitarea atribuțiilor menționate anterior, mandatarul va îndeplini funcția de **ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV**.

(2) Administratorul participă la adoptarea de către consiliu, ca întreg, a deciziilor privind administrarea întreprinderii publice, în condițiile legii, Actului Constitutiv al întreprinderii publice și cele ale prezentului contract de mandat, în limitele obiectului de activitate al întreprinderii publice și cu respectarea competențelor exclusive, prevăzute de legislația în vigoare, precum și a recomandărilor cuprinse în ghidurile și codurile de guvernanta corporativă aplicabile.

(3) Administratorul executiv va îndeplini orice acte necesare și utile în vederea realizării obiectului de activitate al întreprinderii publice, exercitând puterile și îndeplinind obligațiile care îi sunt conferite și stabilite prin contractul de mandat și prin reglementările legale aplicabile.

Art. 4. D-l/ D-na _____, în calitate de Administrator Neexecutiv al S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA SA este responsabil de luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv, Consiliul de Administrație sau AGA, în condiții de eficiență.

CAP. IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE MANDATARULUI

Art. 5. Prezentul mandat va fi îndeplinit de către mandatar, în exercitarea atribuțiilor de conducere a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., corespunzător funcției de ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV, cu loialitate, competență profesională și maximul de diligență, în interesul exclusiv al societății.

Art. 6. În exercitarea prezentului mandat administratorul are următoarele competențe de bază care nu pot fi delegate directorilor:

- stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- numirea și revocarea directorilor și stabilirea renumerației lor;
- supravegherea activității directorilor;
- pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârii acestora;
- introducerea cererii pentru deschiderea insolvenței societății, potrivit Legii 85/2006 privind procedura insolvenței;
- de asemenea, nu pot fi delegate directorilor atribuțiile primite de Consiliul de Administrație, din partea Adunării Generale a Acționarilor, în conformitate cu art. 114 din Legea nr. 31/1990 republicată și modificată cu Legea 441/2006.

Art. 7. Consiliul de Administrație păstrează atribuția de reprezentare a societății în raporturile cu directorul general.

Art. 8. Consiliul de Administrație stabilește, obiectivele și criteriile de performanță pentru directorul general/ directorii numiți pe OUG 109/2011.

Art. 9. Pe durata îndeplinirii mandatului mandatarul nu poate încheia cu societatea un contract de muncă.

Art. 10. Mandatarul răspunde față de societate pentru actele îndeplinite de directori sau de funcționarii societății (personalul încadrat) atunci când dauna nu s-ar fi produs dacă acesta ar fi exercitat supravegherea impusă de îndatoririle funcției sale.

Mandatarul răspunde solidar cu predecesorii săi imediați dacă, având cunoștință de neregulile săvârșite de aceștia, nu le denunță celor în drept.

Mandatarul este exonerat de răspundere pentru actele săvârșite sau pentru omisiuni, dacă a făcut să se constate, în registrul deciziilor consiliului de administrație împotrivirea sa și a încunoștiințat despre aceasta, în scris, auditorii interni.

Art. 11. Dacă mandatarul are într-o anumită operațiune, direct sau indirect, interese contrare celor ale societății, are obligația să înștiințeze pe ceilalți administratori și pe auditorii interni și să nu ia parte la nici o deliberare privitoare la această operațiune.

Aceeași obligație o are mandatarul și în cazul în care, într-o anumită operațiune, știe că sunt interesate soția/soțul, rudele sau afinii săi, până la gradul al IV-lea inclusiv.

Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin 1 și 2 atrag răspunderea mandatarului pentru daunele produse societății.

Art. 12. Administratorul neexecutiv are următoarele obligații:

- participarea la un program de formare profesională cu durata minimă de o săptămână/an, în care să aibă sesiuni de instruire în domeniul guvernantei corporative, juridic, precum și în orice alte domenii alese de actionari
- pregătirea riguroasă a sedintelor consiliului, cu dedicarea a 3 zile lucratoare lunar acestui scop, participarea la sedintele consiliului precum și în comitetele de specialitate
- participarea la unul sau mai multe comitete consultative înființate la nivelul consiliului
- declararea conform reglementărilor interne și legislației în vigoare a oricaror conflicte de interese existente și, în situația de conflict de interese, abținerea de la decizii în cadrul consiliului/ comitetului consultativ.
- adoptarea de politici și sisteme de control
- aprobarea bugetului întreprinderii publice

- realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță prevăzuți în anexa la contract;
- elaborarea, împreună cu ceilalți administratori, și transmiterea semestrială a rapoartelor privind activitatea întreprinderii publice și stadiul realizării obiectivelor de performanță, precum și, după caz, a informațiilor referitoare la contractele de mandat ale directorilor;
- aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice;
- aprobarea încadrării și eventuala revocare a conducătorului auditului intern și primirea de la acesta, ori de câte ori solicită, de rapoarte cu privire la activitatea întreprinderii publice;
- participarea la programe de dezvoltare profesională continuă, în vederea desfășurării unei activități optime în cadrul consiliului;
- elaborarea planului de administrare în colaborare cu directorii;
- verificarea funcționării sistemului de control intern și managerial;
- monitorizarea și gestionarea potențialelor conflicte de interese la nivelul organelor de administrare și conducere;
- monitorizarea alături de ceilalți administratori a performanței conducerii executive
- respectarea Codului de etică al întreprinderii publice

Art. 13. Administratorul are următoarele drepturi:

- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respective contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

Art. 14. Recuperarea componentei variabile a remunerației

- a) În cazul în care apar situații care pot schimba în mod semnificativ rezultatele și sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau dacă plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice, aceasta este îndreptățită să nu plătească partea calculată pentru anii anteriori.
- b) În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, întreprinderile publice sunt obligate să ceară ca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

CAP. V. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE MANDANTULUI

Art. 15. AGA are următoarele drepturi și obligații:

- să discute, să aprobe sau să modifice situațiile financiare anuale, pe baza rapoartelor prezentate de Consiliul de Administrație și să fixeze dividendul;
- să aleagă și să revoce membrii Consiliul de Administrație;
- să fixeze remunerația cuvenită pentru exercițiul în curs, membrilor Consiliul de Administrație;
- să se pronunțe asupra gestiunii Consiliul de Administrație;
- să stabilească Bugetul de Venituri și Cheltuieli și, după caz, programul de activitate.
- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respective contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

CAP. VI. REMUNERAREA

Art. 16. (1) Pentru activitatea desfășurată de d-l/d-na _____, în temeiul prezentului contract, acesta va primi o remunerație compusă dintr-o indemnizație fixă lunară în suma de _____ lei brut, aprobată prin hotărârea AGA, ce va fi plătită în data deale fiecărei luni pentru luna anterioară și, o componentă variabilă sub forma unei prime în cuantum maxim de _____ indemnizații fixe lunare, acordată la sfârșitul anului, în baza hotărârii AGA, proporțional cu gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță stabiliți în anexa la prezentul contract.

(2) Drepturile bănești precum și celelalte avantaje primite în exercitarea mandatului sunt numai cele stabilite de AGA și vor fi suportate de către S.C. COMPANIA de APĂ S.A. Aceste drepturi vor fi înregistrate în evidența contabilă a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., vor fi supuse impozitelor și plății contribuțiilor aferente la bugetul de stat, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, aplicabile naturii drepturilor și prezentului contract.

Art. 17. Mandantul are obligația încheierii unei asigurări de răspundere civilă profesională, asigurare pe care o va menține valabilă pe toată perioada exercitării atribuțiilor funcției de ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV.

Art. 18. Mandatarul va da o declarație pe propria răspundere, anexă la prezentul contract, prin care va aduce la cunoștința mandantului aspectele relevante prevăzute la art. 153.12, din Legea nr. 31/1990 republicată cu modificările și completările ulterioare privind societățile comerciale, precum și faptul că nu se află în nici una din situațiile prevăzute de legea în vigoare, care creează incompatibilitate cu funcția ce urmează a fi exercitată în baza prezentului mandat.

Art. 19. Administratorul are următoarele drepturi:

- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respective contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

CAP. VII. ATRIBUTIILE ADMINISTRATORILOR

Art. 20. (1) D-l/ D-na _____, în calitate de Administrator Neexecutiv al S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA SA este responsabil de luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv, Consiliul de Administrație sau AGA, în condiții de eficiență.

(2) Administratorii neexecutivi au în principal următoarele atribuții:

- 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) elaborează și aprobă Regulamentul de ordine interioară, prin care se stabilesc drepturile și responsabilitățile ce revin personalului societății;
- e) prezintă anual Adunării Generale a Acționarilor, în termen de maxim 5 (cinci) luni de la încheierea exercițiului social, 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 și stabilește remunerația acestora;
- 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) în termen de 90 de zile de la data numirii sale, împreună cu ceilalți membri ai consiliului de administrație, elaborează și prezintă adunării generale a acționarilor, spre aprobare, planul de administrare, care include strategia de administrare pe durata mandatului pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite în Anexa ce face parte integrantă din prezentul contract.
- m) Elaborează rapoartele semestriale și anuale, în condițiile legii
- n) Monitorizează performanța conducerii executive

CAP. VIII. REVOCAREA, MODIFICAREA, ÎNCETAREA CONTRACTULUI

Art. 21. AGA poate oricând revoca prezentul mandat. Dacă revocarea intervine fără justă cauză, mandatarul are drept la daune constând în _____.

Art. 22. Modificarea prezentului contract se poate face prin act adițional, cu acordul părților.

Art. 23. Încetarea contractului, în afară de revocare, mai poate interveni și în următoarele situații, fără obligația plății de daune din partea mandantului:

- renunțarea mandatarului la mandat, cu o notificare prealabilă de cel puțin 30 de zile;
- prin acordul părților;
- prin ajungerea la termen;
- prin decesul mandatarului.

Art. 24. Mandatul poate fi prelungit, în urma unui proces de evaluare realizat de autoritatea publică tutelară sau acționari, după caz, la finalizarea mandatului de maximum patru ani. În condițiile legii.

CAP. IX. CRITERII DE INTEGRITATE SI ETICA/CLAUZE DE CONFIDENTIALITATE/ MODALITATE DE EVALUARE

Art. 25. Criterii de integritate și etică

Administratorii:

- a) respectarea Codului de etică al întreprinderii publice, aplicabil nu numai angajaților acesteia, ci și membrilor consiliului;
- b) denunțarea conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale întreprinderilor publice;
- c) comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în cazul situațiilor care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese;
- d) obligații legate de tratarea informației confidențiale și sensibile cu discreția cuvenită și în conformitate cu mențiunile din contractul de mandat, dar și de deținerea și menținerea unei reputații profesionale excelente;
- e) condițiile suspendării mandatului în cazul începerii urmăririi penale pentru infracțiunile prevăzute la art. 6 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 26. Clauze de confidențialitate, în timpul și după exercitarea mandatului

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Se precizează clauze referitoare la perioada de așteptare după terminarea mandatului, înainte de obținerea unei poziții de administrare sau conducere într-o întreprindere publică aflată în concurență directă cu întreprinderea publică la care s-a exercitat mandatul, precum și obligativitatea respectării, după încetarea mandatului, a confidențialității informațiilor accesate.

Art. 27. Modalitatea de evaluare a administratorilor

Se fac referiri la cele două tipuri de evaluări care se fac asupra membrilor consiliului:

- a) autoevaluarea internă a consiliului, comitetelor sale și a fiecărui membru al consiliului. Scopul acestei evaluări este de a permite consiliului să identifice punctele forte și potențialul pentru dezvoltare colectivă și individuală, în vederea îndeplinirii funcțiilor consiliului, cât și a condițiilor ajutătoare, dar și a proceselor și competențelor necesare pentru aceste funcții;
- b) evaluarea performanțelor colective ale consiliului ca întreg față de matricea profilului consiliului efectuată de autoritatea publică tutelară. Rezultatele acestei evaluări oferă informații despre partea de componentă variabilă a remunerației din contractul de mandat, indicatorii-cheie de performanță folosiți, cât și despre activitățile de dezvoltare ce vor informa viitoarele compoziții ale consiliului și criteriile folosite în acest scop.

CAP. X. FORȚA MAJORĂ

Art. 28. Forța majoră, definită în condițiile legii, apară de răspundere partea care o invocă, cu obligația notificării celeilalte părți în termen de 3 (trei) zile de la apariție și dovedirii în 5 (cinci) zile de la aceeași dată. Obligația notificării există în sarcina părții în cauză și cu privire la încetarea situației de forță majoră, în termen de 5 zile de la încetare. Dacă situația de forță majoră durează mai mult de 30 zile, oricare parte este în drept să denunțe contractul pe baza unei notificări, transmisă mandantului la sediul S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., respectiv mandatarului, la domiciliul menționat în contract, fără daune și cu obligația achitării sumelor datorate în baza contractului până la data intervenirii situației de forță majoră.

CAP. XI. LITIGII

Art. 29. Litigiile izvorâte din derularea prezentului contract sunt de competența instanțelor judecătorești.

CAP. XII. ALTE CLAUCZE

Art. 30. Prezentul contract se completează cu dispozițiile cuprinse în actul constitutiv al societății, hotărârile AGA, hotărârile Consiliului de Administrație, prevederile Legii nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, reglementările pieței de capital, după caz, precum și prevederile Codului Civil și Codului Comercial, aplicabile.

Art. 31. Prezentul contract și anexele acestuia sunt confidențiale. Semnarea acestui contract de către mandatar însemnează acceptarea în mod expres a mandatului dat de Adunarea Generală Ordinară în temeiul Legii nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Art. 32. Prezentul contract a fost încheiat azi _____ în 3 (trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte și un exemplar pentru societate.

MANDANT,

MANDATAR

**Anexa la Contractul de Mandat (Anexa 15)
INDICATORI DE PERFORMATA AI MANAGEMENTULUI OPERATORULUI PROPUȘI
PENTRU CONTRACTELE DE MANDAT**

Indicatori calculați considerând întreaga arie de operare

I. Indicatori financiari

1) Rata profitului din exploatare înainte de amortizare și redevență (%) calculata considerând următoarele elemente:

- total venituri din exploatare (A);
- total cheltuieli din exploatare (cheltuieli de operare și întreținere și costurile forței de muncă interne) (B);
- cheltuielile cu amortizarea (C)
- cheltuielile cu redevență (taxa de concesiune) (D);

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata Profit (\%)} = (A - B + C + D) / A \times 100$$

Cerință minimă 10%

Pondere indicator 5%

2) Rata de acoperire a serviciului datoriei calculata considerând următoarele elemente:

- suma disponibilă pentru serviciul datoriei pentru 12 luni anterioare datei de calcul (suma netă din activitățile curente plus dobânzile plătite, dacă sunt clasificate ca sumă netă din activități curente, minus acele fluxuri de capital pentru achiziționarea de active de folosita îndelungată pentru proiectele de investiții folosind creditele aferente și/sau sumele acordate din Fondul UE de Coeziune și/sau banii din conturi din perioadele anterioare care sunt în exces față de disponibilitățile din Contul de Rezerva al Serviciului Datoriei și Contul IID) (A)
- suma rambursărilor din capital și dobânda plătită pentru întreaga datorie financiară datorată sau cumulată (B)

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata de acoperire a serviciului datoriei} = A / B$$

Cerință minimă: 1,20

Pondere indicator 5%

3) Rata Minima de Recuperare (%) calculat considerând următoarele elemente:

- recuperările de la clienți (totalul veniturilor pe parcursul unui an financiar de la toți clienții pentru furnizarea serviciilor de apă și canalizare, minus datoria scadentă datorată la sfârșitul perioadei de clienți, plus datoria scadentă datorată la începutul perioadei relevante de clienți, minus orice creșteri ale provizioanelor pentru datoriile clienților rău-platnici și orice ștergeri ale datoriilor scadente ale clienților, plus orice reduceri ale provizioanelor pentru datoriile clienților rău-platnici) (A)
- totalul veniturilor pentru furnizarea serviciilor de apă și canalizare (B)

Formula de calcul este următoarea:

Rata Minima de Recuperare = $A/B \times 100$

Cerință minimă: 90%

Pondere indicator 5%

4) Raportul datorie financiara / EBITDA calculata considerând următoarele elemente:

- datoria financiara (A)
- EBITDA (profitul sa pierderea pentru anul respectiv, înainte de orice dobândă, comisioane, reducere si alte comisioane sau costuri de finanțare si orice dobândă câștigată, orice provizioane pentru impozitul pe venit si orice depreciere a activelor fixe si a amortizării si a oricăror sume atribuite pentru amortizare fondului de comerț si alte bunuri incorporale) (B)

Formula de calcul este următoarea:

Raportul datorie financiara / EBITDA = A/B

Cerință maximă: 4,50

Pondere indicator 5%

II. Indicatori operaționali

5) Gradul de realizare a veniturilor prevăzute prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli anual:

- Total venituri realizate anual- lei (A)

-Total venituri conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat anual- lei (B)

Formula de calcul: $A/B \times 100$

Cerință minimă : 90%

Pondere indicator 10%

6) Productivitatea muncii anuală în expresie valorică:

- Cifra de afaceri – lei (A)

-Numărul mediu de personal (B)

Formula de calcul = A/B

Cerință minimă : 77.000 lei/ salariat/ an

Pondere indicator 10%

III. Indicatori orientați către servicii publice

7) Număr de angajați direcți pe lungime rețele de apa (Pe-RO-001c) (nr./ 100 km) calculata considerând următoarele elemente :

- numărul de angajați direcți aferenți activității de apa (A)
- lungimea totala a rețelelor de apa (total aducțiuni si rețele de distribuție, branșamentele la serviciu nu sunt incluse) (B)

Formula de calcul este următoarea:

Număr de angajați pe lungime rețele de apa = $A/B \times 100$

Cerinta maxima: 35

Pondere indicator 5%

8) Număr angajați direcți apa uzata pe lungime rețele de canalizare (wPe-RO-002) (nr./100 km) calculata considerând următoarele elemente :

- numărul de angajați direcți aferenți activității de apa uzata (A)
- lungimea totala a rețelei de apa uzata (B)

Formula de calcul este următoarea:

Număr de angajați pe lungime rețele de canalizare = $A/B \times 100$

Cerinta maxima: 40

Pondere indicator 5%

IV. Indicatori privind responsabilități specifice activității de guvernanță corporativă

9) Stabilirea , revizuirea și raportarea la timp a indicatorilor de performanță ai întreprinderii

Se vor îndeplini următoarele cerințe :

- *Raportarea la termen a modului de realizare a indicatorilor conform legislației în vigoare*
- *Se va analiza anual, odată cu raportul anual al administratorilor , modul de încadrare a indicatorilor în nivelul stabilit și necesitatea revizuirii acestora în conformitate cu obiectivele de performanță ale Companiei pentru perioada următoare*

Pondere indicator 25%

10) Revizuirea , evaluarea și raportarea performanței administratorului si directorului

Se vor îndeplini următoarele cerințe :

- *Raportarea la termen a modului de realizare a indicatorilor conform legislației în vigoare*

Se va evalua anual, performanța directorilor prin raportul anual al administratorilor , raportat la îndeplinirea indicatorilor de performanță și se va analiza oportunitatea revizuirii acestor indicatori în conformitate cu obiectivele de performanță ale Companiei pentru perioada următoare

Pondere indicator 25%

V. STUDIU PRIVIND POLITICI SI CRITERII DE REMUNERARE

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, în calitate de prestator al contractului de servicii 313/12.07.2018, a procedat la elaborarea studiului privind politici si criterii de remunerare

În conformitate cu HG722/2016

Responsabilitățile membrilor consiliului avute în vedere la stabilirea componentei variabile a remunerației

ART. 5

(1) În aplicarea art. 8 alin. (3), (4) și (6) și a art. 37 alin. (2) - (4) din ordonanța de urgență, la stabilirea și revizuirea componentei variabile a remunerației, consiliul trebuie să respecte următoarele:

- a) implementarea unor politici corporative privind: raportarea operațiunilor desfășurate, protecția activelor acționarilor, managementul riscului, controale interne, raportare financiară, remunerația directorilor și a angajaților, dividende, investiții de capital și structura datoriei;
 - b) supravegherea conducerii prin revizuirea și evaluarea sistemelor de control intern, inclusiv implementarea bugetului de venituri și cheltuieli, activităților financiare, activităților operaționale, capacității întreprinderilor publice, îndeplinirii obiectivelor, ȳntelor și rezultatelor;
 - c) dispozițiile legale, normele etice, sociale și de mediu aplicabile, opiniile auditului extern, comunicarea și raportarea corectă către părțile interesat
- (2) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii neexecutivi este următoarea:
- a) ca grup, să aibă o proporție echilibrată de abilități, experiență, diversitate, independență și cunoștințe suficiente pentru a-și îndeplini rolurile și responsabilitățile în concordanță cu misiunea întreprinderii publice, rezultatele și obiectivele urmărite;
 - b) să participe în mod activ și constructiv la misiunile comitetelor consultative constituite conform legii și să elaboreze politici eficiente care să ofere direcție strategică întreprinderii publice;
 - c) să ofere o supraveghere și raportare eficace cu privire la managementul activităților operaționale și financiare ale întreprinderii publice și la sistemele sale de control intern;
 - d) să își asume un rol activ în analiza riscului și să avizeze politici eficiente de managementul riscului în întreprinderile publice;
 - e) să se asigure că raportarea cu privire la evenimentele semnificative din activitatea întreprinderii publice de ordin juridic se realizează într-o manieră corectă, la timp și completă către autoritățile îndreptățite și către părțile interesate.
- (3) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii executivi este următoarea:
- a) să transpună planul de administrare într-o componentă de management eficace și eficientă și să informeze consiliul cu privire la îndeplinirea acesteia, conform cerințelor consiliului;
 - b) să delege responsabilitatea operațională și financiară și actele de autoritate într-un mod adecvat în cadrul organelor de conducere;
 - c) să ofere consiliului informații la calitatea cerută, în formatul și la termenul solicitat, astfel încât consiliului să se poată desfășura într-o manieră bine informată, eficace și eficientă.
- (4) La revizuirea componentei variabile a remunerației administratorilor neexecutivi și executivi de către adunarea generală a acționarilor sau, după caz, de autoritatea publică tutelară, se ține cont de conduita prevăzută la alin. (1) - (3)

Principii generale privind politica de remunerare

Principiile generale pentru stabilirea politicilor de remunerare a administratorilor sunt următoarele:

- atragera, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori;
- asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- alinarea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

În ceea ce privește principiile generale de management - premisă a maximizării eficienței și eficacității Companiei de Apă Oltenia S.A., enumerăm următoarele

- Principiul asigurării concordanței dintre parametrii sistemului de management al organizației cu caracteristicile sale esențiale și ale mediului în care își desfășoară activitatea.
- Principiul managementului participativ:
 - prin implicarea managerilor, specialiștilor din Companie ,
 - prin permanentizarea cu frecvență cel puțin lunară a ședințelor tip board management cu participarea directorilor executivi și ori de câte ori e cazul a managementului de nivel mediu și a altor specialiști din cadrul companiei
 - prin consultarea salariaților prin diferite metode cu privire la principalele decizii cu impact în zona de resurse umane.
- Principiul motivării tuturor factorilor implicați în activitatea companiei: motivarea ca principiu general de management al organizației, exprimă necesitatea unei asemenea dimensionări și alocări a resurselor, a stabilirii și utilizării stimulentei și sancțiunilor materiale și morale de către factorii decizionali, astfel încât să se asigure o împlinire armonioasă a intereselor tuturor părților implicate, generatoare de performanțe superioare ale companiei.
- Principiul eficacității și eficienței: Dimensionarea, structurarea și combinarea tuturor proceselor și relațiilor manageriale este necesar să aibă în vedere maximizarea efectelor pozitive economico-sociale cuantificabile și necuantificabile ale organizației, baza asigurării unei competitivități ridicate.

SC Compania de Apă, ca operator regional a elaborat obiective strategice pe termen lung și mediu care urmează să fie realizate pentru îndeplinirea angajamentelor luate cu privire la Contractul de delegare a gestiunii.

Pe termen mediu, Compania de Apă se va concentra pe îmbunătățirea performanțelor sale.

Obiectivele pe termen mediu în ceea ce privește strategia Companiei sunt:

- Modernizarea și dezvoltarea sistemelor de alimentare cu apă, canalizare și epurare a apelor uzate.
- Continuarea procesului de îmbunătățire a performanțelor financiare.
- Menținerea în stare perfect funcțională a sistemului public de alimentare cu apă și canalizare.
- Asigurarea calității serviciilor, îmbunătățirea permanentă a serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare, în condițiile unei gestiuni administrative și comerciale eficiente.
- Dezvoltarea în continuare a ariei de operare în alte unități administrativ teritoriale ale județului Dolj.
- Asigurarea securității și sănătății angajaților companiei, elaborarea și implementarea unor politici de responsabilitate socială.

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor societății numește Consiliul de administrație al societății.

Consiliul de Administrație va fi compus din 7 membri și va fi condus de un președinte ales de plenul consiliului din rândul membrilor săi. Acest consiliu își desfășoară activitatea în baza Actului Constitutiv și a regulamentului propriu de organizare și funcționare care a fost întocmit cu respectarea legislației în vigoare și prin care Consiliul de Administrație are în responsabilitate administrarea societății.

Atribuțiile Consiliului de Administrație privind administrarea societății sunt cele legate de stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare a societății a obiectivelor pentru directorii societății, urmărirea și evaluarea activității acestora prin raportarea la prevederile contractelor de mandat respectiv a planului de management al acestora.

Stabilirea politicii de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă prin asigurarea ca nivelul salariilor să corespundă specificului activității instituției, obiectivelor și strategiei pe termen lung precum și mediului de control al acesteia, fiind în strânsă legătură cu criteriile și indicatorii de performanță ai acesteia.

Politica de remunerare este consecvență și promovează gestionarea riscurilor într-un mod corect și eficient și este în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

Politica de remunerare urmărește asigurarea echilibrului intern și a competitivității pe piață precum și reținerea angajaților și motivarea candidatului pentru a-și exercita sarcinile și atribuțiile aferente postului de membru în consiliul de administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA, conform contractului de management propus, astfel încât să optimizeze performanța în muncă, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale instituției.

Cadrul legislativ

OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice cu completarile si modificari ulterioare prin Legea nr. 111/2016,;

CAPITOLUL II: Administrarea și conducerea regiilor autonome

SECȚIUNEA 1: Consiliul de administrație

Art 37, alin 2)" Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.

Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernanță.

Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare."

***Art.37, alin (4) :* " Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau a consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanțari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat."**

***Art. 37, alin (5) :* " Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat."**

Determinarea indemnizatiei fixe lunare

In vederea determinarii cuantumului indemnizatiei fixe lunare, echipa de experti FPRO a utilizat baza de date Institutului Național de Statistică privind criteriul FOM107D - Castigul salarial mediu brut lunar pe activitate (sectiuni si diviziuni) ale economiei nationale CAEN Rev.2.

Castigul salarial nominal brut cuprinde salariile, respectiv drepturile in bani si in natura cuvenite salariatilor pentru munca efectiv prestata (inclusiv pentru timpul lucrat suplimentar) potrivit formei de salarizare aplicata, sporurile si indemnizatiile acordate ca procent din salariu sau in sume fixe, alte adaosuri la salarii potrivit legii, sumele platite pentru timpul nelucrat (indemnizatiile pentru concediile de odihna si studii, zile de sarbatoare si alte zile libere), sumele platite din fondul de salarii pentru concediile medicale), premiile, primele de vacanta si alte sume platite din fondul de salarii conform actelor normative sau contractelor colective de munca, sumele platite din profitul net si alte fonduri (inclusiv contravaloarea tichetelor de masa).

Castigul salarial mediu lunar brut reprezinta raportul dintre sumele brute platite salariatilor de catre agentii economici in perioada de referinta, indiferent pentru ce perioada se cuvin, si numarul mediu de salariați. Numarul mediu al salariatilor reprezinta o medie aritmetica simpla calculata pe baza efectivelor zilnice ale salariatilor din perioada de referinta respectiva. Salariatii care nu sunt angajati cu norma intreaga se includ in numarul mediu proportional cu timpul de lucru prevazut in contractul de munca. In efectivul de salariați luat in calcul se includ numai persoanele care au fost platite pentru perioada de referinta respectiva. Nu se iau in considerare: salariatii aflatii in concediu fara plata, in greva, detasati la lucru in strainatate si cei al caror contract de munca/raport de serviciu a fost suspendat.

Avand in vedere ca SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA isi desfasoara activitatea in domeniul Distribuția apei; ramura 36 "Captarea, tratarea și distribuția apei", pentru perioada august 2017 -iulie 2018, Institutul Național de Statistică a comunicat prin platforma Tempo-Online urmatoarele:

Rezultatele cautarii - Castigul salarial mediu brut lunar pe activitati (sectiuni si diviziuni) ale economiei nationale CAEN Rev.2												
CAEN Rev.2 (activitati ale economiei nationale - sectiuni si diviziuni)	Luni											
	Luna aug 2017	Luna sep 2017	Luna oct 2017	Luna nov 2017	Luna dec 2017	Luna ian 2018	Luna feb 2018	Luna mart 2018	Luna apr 2018	Luna mai 2018	Luna iun 2018	Luna iul 2018
	UM: Lei RON											
	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON
36- Captarea, tratarea și distribuția apei	3056	3000	3082	3091	3391	3657	3630	4129	3969	4015	4016	4212
© 1998 - 2018 INSTITUTUL NATIONAL DE STATISTICA												

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

În urma analizei evoluției castigului salarial mediu brut lunar în ultimele 12 luni, privind ramura în care își desfășoară activitatea S.C. Compania de Apa Oltenia S.A., respectiv Distribuția apei; ramura 36 "Captarea și distribuția apei", media media pe ultimele 12 luni august 2017 - iulie 2018 este
$$= (3056+3000+3082+3091+3391+3657+3630+4129+3969+4015+4016+4212) / 12 = 43428/12 = 3604$$

În acest context, conform prevederilor OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare:

- Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. **Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni** a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificăției activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, **respectiv nu poate depăși:**
$$3604 \times 2 = 7208 \text{ lei}$$

Determinarea componentei variabile

Modalitatea de calcul și de acordare a componentei variabile se negociază cu autoritatea publică tutelară, se aprobă în condițiile legii și se concretizează în anexa la contractul de mandat. ICP sunt selectați din categoriile de indicatori de performanță stabilite a fi cele mai relevante pentru sectorul economic în care operează întreprinderea publică și pentru dimensiunea și categoria sa (comercială, monopol reglementat, serviciu public). ICP ce vizează procesul de guvernanta corporativă vor fi selectați dintre aceia care pot conduce la îmbunătățirea sau realizarea unor rezultate și scopuri-cheie pe parcursul termenului specificat.

În urma negocierii componentei variabile a remunerației cu candidații numiți pentru funcția de administratori, autoritatea publică tutelară sau adunarea generală a acționarilor, după caz, are următoarele competențe de aprobare:

- a) a ICP care trebuie să fie folosiți pentru determinarea componentei variabile;
- b) a ponderii fiecărui ICP la determinarea componentei variabile;
- c) a parametrilor pentru plata componentei variabile.

Ponderile indicatorilor se stabilesc prin negociere între părțile implicate, în baza particularităților întreprinderii publice și ale sectorului economic în care aceasta își desfășoară activitatea

Data : 05.10.2018

Președinte: Cristea Valentin

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia (F-PRO)

Tel/fax: 0351.41.60.41

e-mail: office@fpro.ro



Nr	Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Ilie Virgil Daniel	Punctaj comisie de selectie Candidat: Ilie Virgil Daniel
	<i>Declarația de intenție s-a depus în termenul și la sediul instituției indicate în Adresa de înștiințare?</i>	DA/NU	DA	DA
	<i>Candidatul a depus declarația de intenție în plic închis, conform prevederilor legale?</i>	DA/NU	DA	DA
1.	Criterii evaluare			
	1. Declarația de intenție a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte	0p-8p	8	8
	1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		3	3
	1.a.1. Declarațiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1
	1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1
	1.a.3. Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	1	1
	1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernare corporativă;		2	2
	1.b.1. Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernării corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernării corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p - 1p	1	1
	1.b.2. Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p - 1p	1	1
	1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.		3	3
	1.c.1. Declarația de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținutelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1
	1.c.2. Declarația de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p - 1p	1	1
	1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1

2.	Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente: TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte	0p -5p	3.5	3.5
	2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;		1	1
	2.a.1. <i>În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.</i>	0p -1p	1	1
	2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;		1	1
	2.b.1. <i>exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări</i>	0p -1p	1	1
	2.b.2. <i>exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.</i>	0p -1p	0	0
	2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.		1.5	1.5
.	2.c.1. <i>constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse</i>	0p -1p	1	1
	2.c.2 <i>resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.</i>	0p -1p	0.5	0.5
	Total punctaj declarație de intenție		11.5 p	11.5 p
	Total punctaj aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări 5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități			

Comisia de selecție:

Presedinte : Ion Prioteasa

Membri: Marian Sorin Manda

Membri : Cosmin Ploae

Criterii evaluare eliminatorii		Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Mitrita Constantin	Punctaj comisie de selectie Candidat: Mitrita Constantin
Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instiintare?		DA/NU	DA	DA
Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?		DA/NU	DA	DA
Nr	Criterii evaluare			
1.	Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte	0p-8p	8	8
	1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		3	3
	1.a.1.Declarațiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1
	1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p -1p	1	1
	1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p -1p	1	1
	1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernanta corporativă;		2	2
	1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernantei corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernantei corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p -1p	1	1
	1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p -1p	1	1
	1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.		3	3
	1.c.1.Declarația de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținutelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p -1p	1	1
	1.c.2.Declarația de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p -1p	1	1
	1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.			
		0p -1p	1	1

2.	Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente: TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte	0p -5p	5	5
	2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia:		1	1
	2.a.1.În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.	0p -1p	1	1
	2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței:		2	2
	2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări	0p -1p	1	1
	2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	1	1
	2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.		2	2
	2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse	0p -1p	1	1
	2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	1	1
	Total punctaj declarație de intenție		13 p	13 p
	Total punctaj aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări 5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități			

Comisia de selecție:
Presedinte : Ion Prioteasa
Membru: Marian Sorin Manda
Membru : Cosmin Ploac

Criterii evaluare eliminatorii		Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Popescu Elena Daniela	Punctaj comisie de selectie Candidat: Popescu Elena Daniela
	Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de inestiintare?	DA/NU	DA	DA
	Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?	DA/NU	DA	DA
Nr	Criterii evaluare			
1.	Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator contine in mod obligatoriu urmatoarele elemente PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte	0p-8p	7	7
	1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		2.5	2.5
	1.a.1.Declaratiile de intentie prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1
	1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	0.5	0.5
	1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	1	1
	1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernanță corporativă;		2	2
	1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernanței corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernanței corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p - 1p	1	1
	1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p - 1p	1	1
	1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.		2.5	2.5
	1.c.1.Declaratia de intentie cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținutelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1
	1.c.2.Declaratia de intentie cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p - 1p	0.5	0.5
	1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1

2. Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente: TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte				
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;	0p -5p	4	4	
2.a.1.În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.		1	1	1
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;	0p -1p	1	1	1
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări		1	1	1
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	1	1	1
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	0	0	0
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse		2	2	2
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	1	1	1
Total punctaj declarație de intenție	0p -1p	1	1	1
Total punctaj aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări		11 p	11 p	11 p
5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate				

Comisia de selecție:
 Presedinte : Ion Prioteasa
 Membru: Marian Sorin Manda
 Membru : Cosmin Ploae

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Anexa 2

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea declarațiilor de intenție depuse în vederea ocupării posturilor de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA

CENTRALIZATOR GRILE EVALUARE DECLARAȚIE DE INTENȚIE PENTRU POSTUL DE ADMINISTRATOR

	Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Ilie Virgil Daniel	Punctaj comisia de selecție Candidat: Ilie Virgil Daniel	Propunere punctaj evaluator Candidat: Mitruta Constantin	Punctaj comisia de selecție Candidat: Mitruta Constantin	Propunere punctaj evaluator Candidat: Popescu Daniela	Punctaj comisia de selecție Candidat: Popescu Daniela
	<i>Declarația de intenție s-a depus în termenul și la sediul institutiei indicate în Adresa de înștiințare?</i>	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA	DA
	<i>Candidatul a depus declarația de intenție în plic închis, conform prevederilor legale?</i>	DA/NU	DA	DA	DA	DA	DA	DA
Nr	Criterii evaluare							
1.	Declarația de intenție a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente	0p-8p	8	8	8	8	7	7
	1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		3	3	3	3	2.5	2.5
	1.a.1.Declarațiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1	1	1	1	1
	1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1	1	1	0.5	0.5
	1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	1	1	1	1	1	1
	1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernanță corporativă;		2	2	2	2	2	2
	1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernanței corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernanței corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p - 1p	1	1	1	1	1	1
	1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p - 1p	1	1	1	1	1	1
	1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.		3	3	3	3	2,5	2,5
	1.c.1.Declarația de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1	1	1	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

1.c.2..Declarația de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p -1p	1	1	1	1	0,5	0,5
1.c.3.În declarația de intenție se prezintă și înțelegere candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.	0p -1p	1	1	1	1	1	1
2. Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente:	0p-5p	3.5	3.5	5	5	4	4
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;		1	1	1	1	1	1
2.a.1.În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.	0p -1p	1	1	1	1	1	1
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;		1	1	2	2	1	1
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări	0p -1p	1	1	1	1	1	1
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.	0p -1p	0	0	1	1	0	0
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.		1.5	1.5	2	2	2	2
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse	0p -1p	1	1	1	1	1	1
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.	0p -1p	0.5	0.5	1	1	1	1
Total punctaj expert /comisia de selecție		11.5 p	11.5 p	13 p	13 p	11 p	11 p
Total punctaj prin media aritmetica		11.5 puncte		13 puncte		11 puncte	

Legenda:

0 p - subiect neabordat/ netratat conform prevederilor legale

0,5 p – subiect mediu abordat/ tratat mediu din punct de vedere al prevederilor legale

1 p - subiect bine abordat/ tratat conform prevederilor legale



FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Anexa 3

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea alinierii declarațiilor de intenție depuse în vederea ocupării posturilor de membrii în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA cu *Scrisoare de așteptări* aprobată prin Hotărârea AGA și publicată pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice.

- Alinierea declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Nr	Nume prenume	Punctaj obținut în urma evaluării expert /comisie de selectie	Scor echivalent aliniere a declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări	Nivel de competență	Descriere
1	Popescu Elena Daniela	11	5 puncte (intre 10.5 p - 13 p)	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate.
2	Ilie Virgil Daniel	11.5	5 puncte (intre 10.5 p - 13 p)	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate.
3	Mitrita Constantin	13	5 puncte (intre 10.5 p - 13 p)	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate.



Catre:

Prin prezenta vă informăm că în urma verificării declarației de intenție în vederea ocupării postului de membru în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA, cu respectarea prevederilor din Hotărârea nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, , **sunteți declarat admis pentru următoarea etapă de evaluare –interviul.**

- Data desfășurării interviului: **02.10.2018 ora**
- Locul desfășurării interviului: Asociația de Dezvoltare Intercomunitara Oltenia din Craiova, str. Jiețului, nr. 19, jud. Dolj.
- Interviul se va împărți în trei etape pe parcursul a 30 de minute
 - partea introductivă a discuției, rezervată prezentărilor și schimbului de remarci politicoase; maxim 5 minute
 - partea cea mai importantă, care se referă la obținerea de informații despre candidat pentru a fi evaluate pe baza criteriilor specifice conform fișei de punctaj, de 20 minute
 - partea în care se răspunde întrebărilor candidatului și încheierea interviului maxim 5 minute
- Vă atașăm modelul borderoului de notare a interviului,

REGULI PROCEDURALE

- Se pot adresa întrebări candidatului, cu încadrarea în limita de timp alocată.
- Nu se pot adresa întrebări referitoare la activitatea sindicală, religie, etnie, starea materială, originea socială, opiniile politice ale candidatului sau alte elemente care pot constitui discriminare pe criterii legate de sex
- Interviul se notează pe baza criteriilor prevăzute și a punctajelor maxime stabilite.
- Se acordă pentru fiecare candidat punctaje pentru fiecare dintre criteriile de evaluare prevăzute
- Punctajul final acordat la interviu se stabilește pe baza mediei aritmetice a punctajelor obținute la probele desfășurate în timpul interviului acordate de fiecare membru al comisiei de selecție.
- Punctajele se notează în borderoul de notare.

Comisia de selecție:

Presedinte : Ion Prioteasa

Membru: Marian Sorin Manda

Membru : Cosmin Ploae

BORDEROU NOTARE INTERVIU

Nume si prenume:

Funcția: candidat la poziția de membru în Consiliul de Administrație COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Criterii		Președinte comisie	Membrul nr 1	Membrul nr 2	Punctaj final = media aritmetica a punctajelor acordate
1. Competențe	1. Competențe specifice sectorului				
	1.1 Cunoașterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul alimentare cu apa si canalizare – (de la 1 la 5 puncte)				
	2 Cunoștințe profesionale de importanta strategica				
	2.1 Gândire strategica si previziuni (de la 1 la 5 puncte)				
	2.2 Finanțe si contabilitate (de la 1 la 5 puncte)				
	2.3 Managementul riscului (de la 1 la 5 puncte)				
	2.4 Tehnologia informației (de la 1 la 5 puncte)				
	2.5 Legislație (de la 1 la 5 puncte)				
	3 Guvernanța corporativa				
	3.1 Guvernanța întreprinderii publice (de la 1 la 5 puncte)				
	3.2 Rolul consiliului (de la 1 la 5 puncte)				
	3.3 Monitorizarea performanței (de la 1 la 5 puncte)				
	4 Social si personal				
	4.1 Luarea deciziilor (de la 1 la 5 puncte)				
	4.2 Relații interpersonale (de la 1 la 5 puncte)				
	4.3 Negociere (de la 1 la 5 puncte)				
	4.4 Capacitate de analiză si sinteză (de la 1 la 5 puncte)				
	5. Competențe si restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice				
	5.1 Competențe de conducere (de la 1 la 5 puncte)				
	Subtotal				
2. Trăsături					
	1 .Reputație personala și profesională (de la 1 la 5 puncte)				
	2. Integritate (de la 1 la 5 puncte)				
	3 .Independență (de la 1 la 5 puncte)				
	4 .Expunere politica (de la 1 la 5 puncte)				
	5 .Abilitați de comunicare interpersonala (de la 1 la 5 puncte)				
	6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări (de la 1 la 5 puncte)				
	Subtotal				
Total punctaj Competențe +Trăsături (maxim 100 puncte)					

GRILA DE PUNCTAJ ȘI TABELELE DE RATING

Tabele de rating –

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. • înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior. • sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. • ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.

Tabele de rating –

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. • înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare a consiliului și nivel executiv superior. • sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. • ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară.

Membru comisie :**BORDEROU NOTARE INTERVIU**

Nume și prenume candidat :
Funcția: candidat la poziția de membru în Consiliul de Administrație COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Criterii	Indicatori asociați	Punctaj de la 1 la 5	Punctaj comisie selectie
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice			
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	• Este familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea; • Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia; • Înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg; • Este la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;	1-5	
2. Competente profesionale de importanță strategică/tehnice			
2.1.Gândire strategică și previziuni	• Are cunoștințe despre viziunea, valorile și scopul organizației, despre obiectivele și poziția strategică curentă • Are cunoștințe despre mediul extern, despre schimbări ce pot afecta organizația; • Poate analiza informații competitive și date de referință.	1-5	
2.2.Finanțe și contabilitate	• Este familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate; • Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.	1-5	
2.3.Managementul riscului	• Este familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului; • Poate explica aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;	1-5	
2.4.Tehnologia informației	• Are cunoștințe despre dezvoltările în domeniul IT; •	1-5	

2.5.Legislație	• Are cunoștiințe despre legislația specifică: Legea 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legea 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare; modificată și completată de Legea nr. 224/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 241 /2006 a serviciului de alimentare cu apă și canalizare, cu modificările și completările ulterioare;	1-5	
3. Guvernanța corporativă			
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	• Este familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă; • Înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante; • Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate; • Înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.	1-5	
3.2. Rolul consiliului	• Înțelege structura și compoziția consiliului; • Înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului; • Recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.	1-5	
3.3.Monitorizarea performanței	• Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizarea în conformitatea cu acestea; • Înțelege responsabilitățile legate de monitorizarea relației structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie	1-5	

4. Social și personal			
4.1. Luarea deciziilor	• Nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare; • Poate lua decizii bazate pe analiză, experiență și raționament; • Este dispus să se consulte cu alții pentru perspective diferite; • Este dispus să își acorde timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar • Caută să ofere claritate discuțiilor; • Este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;	1-5	
4.2. Relații interpersonale	• Relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status; • Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;	1-5	
4.3. Negociere	• Demonstrează capacitate de negociere în eventuale situații de criză • Demonstrează capacitate de soluționare a diferențelor cu minimum de impact; • Demonstrează că poate fi direct dar și diplomat • Câștigă cu ușurință încrederea; • Are un bun simț al momentului.	1-5	
4.4. Capacitate de analiză și sinteză	• Poate descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu; • Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul; • Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;	1-5	
5. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice			
5.1. Competențe de conducere	• Demonstrează competențe de planificare și prioritizare; • Demonstrează orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate; • Demonstrează responsabilitate, adaptabilitate; • Demonstrează capacitate de a stabili relații profesionale;	1-5	

2.Trăsături

Criterii	Indicatori asociați	Punctaj de la 1 la 5	Punctaj comisie selectie												
1. Reputație personală și profesională	- Dă dovadă de abilități de leadership (inteligență emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal) ; - Se comportă cu profesionalism;	1-5													
2. Integritate	- Înțelege îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respect, vorbește cu onestitate și sinceritate; - Se comportă în concordanță cu valorile organizației.	1-5													
3. Independenta	- Este dispus/a sa nu fie de acord si sa adopte o poziție independenta in fata opiniilor divergente si in detrimentul potențial personal; - Solicita clarificări si explicații; - Este dispus sa adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.	1-5													
4. Expunere politica	<table><tr><th>Rating</th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr><tr><td>Expunere politica</td><td>Aveți o expunere politică de notorietate publică, în sensul în care înregistrați o bună prezență în presă de orice natură. Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt.</td><td>Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt. Cu toate acestea , aparițiile publice în presă si media sunt rare</td><td>Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții care fie nu au avut un nivel înalt, fie sunt la un nivel înalt și nu au produs efecte, aflându-se la început.</td><td>Sunteți membru de partid, fără a deține funcții în cadrul lui.</td><td>Nu sunteți membru niciunui partid.</td></tr></table>	Rating	1	2	3	4	5	Expunere politica	Aveți o expunere politică de notorietate publică, în sensul în care înregistrați o bună prezență în presă de orice natură. Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt.	Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt. Cu toate acestea , aparițiile publice în presă si media sunt rare	Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții care fie nu au avut un nivel înalt, fie sunt la un nivel înalt și nu au produs efecte, aflându-se la început.	Sunteți membru de partid, fără a deține funcții în cadrul lui.	Nu sunteți membru niciunui partid.	1-5	
Rating	1	2	3	4	5										
Expunere politica	Aveți o expunere politică de notorietate publică, în sensul în care înregistrați o bună prezență în presă de orice natură. Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt.	Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt. Cu toate acestea , aparițiile publice în presă si media sunt rare	Dispuneți de un parcurs politic dovedit, deținând funcții care fie nu au avut un nivel înalt, fie sunt la un nivel înalt și nu au produs efecte, aflându-se la început.	Sunteți membru de partid, fără a deține funcții în cadrul lui.	Nu sunteți membru niciunui partid.										
5. Abilități de comunicare interpersonală	- Arata interes fata de interlocutor, indiferent de statutul si funcția acestuia, comunicarea este desfășurata sub nota de respect; - Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare si instrumente pentru a facilita înțelegerea; - Se face cu ușurință înțeles si limbajul este optim echilibrat între latura tehnica si latura non-tehnica; - Are coerenta si logica atât in discurs cat si in scris;	1-5													

6. Alinierea scrisoarea aşteptări	cu de	• Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de aşteptări; • Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și aşteptărilor acționarilor pe termen mediu și lung; • Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă; • Se bazează pe date concrete și pe cifre; • Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății; • Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg; • Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea performanței.	1-5	
-----------------------------------	-------	--	-----	--

Total punctaj : minim 20 de puncte - maxim 100 de puncte

Ilie Virgil Daniel	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	5	5	5	15	5,00
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnice					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	12	4,00
2.3.Managementul riscului	5	4	5	14	4,67
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	5	15	5,00
3. Guvernanța corporativă					
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	5	5	5	15	5,00
4. Social și personal					
4.1. Luarea deciziilor	5	5	5	15	5,00
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	15	5,00
4.3.Negociere	5	4	4	13	4,33
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	15	5,00
5. Competente și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice					
5.1. Competente de conducere	5	5	5	15	5,00
Trasaturi					
Criterii					
1. Reputație personală și profesională	5	5	5	15	5,00
2. Integritate	5	5	5	15	5,00
3. Independența	5	5	5	15	5,00
4. Expunere politica	4	4	4	12	4,00
5. Abilitați de comunicare interpersonală	5	5	5	15	5,00
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	15	5,00
Total punctaj interviu-media aritmetica	98	96	97	291	97,00
	97				



Mitruta Constantin	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	5	5	5	15	5,00
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnice					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	5	5	5	15	5,00
2.3.Managementul riscului	5	5	5	15	5,00
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	5	15	5,00
3. Guvernanța corporativă					
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	5	5	5	15	5,00
4. Social și personal					
4.1. Luarea deciziilor	4	5	5	14	4,67
4.2. Relații interpersonale	4	4	4	12	4,00
4.3.Negociere	4	5	4	13	4,33
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	15	5,00
5. Competente și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice					
5.1. Competente de conducere	5	5	5	15	5,00
Trasaturi					
Criterii					
1. Reputație personală și profesională	5	5	5	15	5,00
2. Integritate	5	5	5	15	5,00
3. Independența	5	5	5	15	5,00
4. Expunere politică	5	5	5	15	5,00
5. Abilitați de comunicare interpersonală	4	4	4	12	4,00
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	15	5,00
Total punctaj interviu-media aritmetica	96	98	97	291	97,00
97,00					



Popescu Elena Daniela	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței in care acționează societatea	4	5	4	13	4,33
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnice					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	12	4,00
2.3.Managementul riscului	5	4	4	13	4,33
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	4	14	4,67
3. Guvernanța corporativă					
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	4	5	5	14	4,67
4. Social și personal					
4.1. Luarea deciziilor	5	5	5	15	5,00
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	15	5,00
4.3.Negociere	5	5	5	15	5,00
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	15	5,00
5. Competente și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice					
5.1. Competente de conducere	5	5	5	15	5,00
Trasaturi					
Criterii					
1. Reputație personală și profesională	5	5	5	15	5,00
2. Integritate	5	5	5	15	5,00
3. Independența	5	5	5	15	5,00
4. Expunere politica	5	5	5	15	5,00
5. Abilitați de comunicare interpersonala	5	5	5	15	5,00
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	15	5,00
Total punctaj interviu-media aritmetica	97	98	96	291	97,00



Centralizator punctaj	Candidati								
	P.C	M1	M2	P.C	M1	M2	P.C	M1	M2
	Ilie Virgil			Mitrita Constantin			Popescu Daniela		
Criterii									
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice									
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	5	5	5	5	5	5	4	5	4
2. Competente profesionale de importanță strategică/tehnice									
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	5	5	5	4	4	4
2.3.Managementul riscului	5	4	5	5	5	5	5	4	4
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2.5.Legislație	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3. Guvernanța corporativă									
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.3.Monitorizarea performanței	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4. Social și personal									
4.1. Luarea deciziilor	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4.3.Negociere	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5. Competente și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice									
5.1. Competente de conducere	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trasaturi									
Criterii									
1. Reputație personală și profesională	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2. Integritate	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3. Independență	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4. Expunere politică	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5. Abilitați de comunicare interpersonală	5	5	5	4	4	4	5	5	5
6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	98	96	97	96	98	97	97	98	96
Total punctaj interviu	97,00			97,00			97,00		

Punctaj candidati	
Ilie Virgil -Daniel	97,00
Mitrita Constantin	97,00
Popescu Elena Daniela	97,00

P.C
M1
M2

Presedinte comisie -Ion Prioteasa
Membru comisie : Sorin Manda
Membru comisie : Cosmin Ploae



**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Anexa 9

Rezultate obținute în urma interviului pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Punctaj candidați în ordine alfabetică pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

1	Ilie Virgil -Daniel	97,00
2	Mitrita Constantin	97,00
3	Popescu Elena Daniela	97,00



Gandind la viitor

FPRO

Tabel criterii pentru care este necesar un prag minim colectiv inclus in Matricea Consiliului-Anexa 10

Criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv: Punctaj de la 1 la 5	Obligatorii (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Indicatori asociați	.Nivel minim acceptat pentru criteriu:	Punctajul minim acceptat pentru criteriu in total (Nivel minim x 7nr membri):	Prag minim colectiv (Pmin/7*Pmax)*100:
1. Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice						
1.1 Cunoașterea trasaturilor pieței in care acționează societatea	Oblig	- 1	❖ familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea; ❖ cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia; ❖ înțelege peisajul competitiv 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 industria; ❖ împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei	3	21	60.00%
2. Competente profesionale de importanță strategică/tehnice						
2.1 Gândire strategică și previziuni	Oblig	1	❖ contribuie la definiția consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia; ❖ poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă ❖ alături de alți membri ai consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația; ❖ poate analiza informații competitive și date de referință.	3	21	60.00%

2.2 Finanțe și contabilitate	Opt	0,8	❖ notifică consiliul cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile; ❖ ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor; ❖ explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles ❖ familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate; ❖ înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.	2	14	40.00%
2.3.Managementul riscului	Oblig	1	❖ Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului; ❖ Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea strategiilor pentru managementul riscului; ❖ Se implică într-o dezvoltare profesională continuă în relația cu metodologiile pentru managementul riscului; ❖ Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles; ❖ Elaborează strategia de implicare a consiliului în ședințe în care sunt prezentate riscurile; ❖ Preia comanda propunerilor ce au fost aduse spre revizuire consiliului, în evaluarea componentelor de management al riscului	3	21	60.00%
2.4.Tehnologia informației	Opt	0,5	❖ se menține la curent cu dezvoltările în domeniul IT; ❖ oferă consiliului o evaluare independentă a problemelor tehnice de IT.	1	7	20.00%
2.5.Legislație	Oblig	1	❖ Cunoașterea legislației specifice: Legea 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legea 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare; modificată și completată de Legea nr. 224/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 241 /2006 a serviciului de alimentare cu apă și canalizare, cu modificările și completările ulterioare;	2	14	40.00%
3. Guvernanța						

corporativă							
3.1 Guvernanța întreprinderii publice	Oblig	1	❖ familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă; ❖ înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante; ❖ demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate; ❖ înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.	3	21	60.00%	
3.2 Rolul consiliului	Oblig	1	❖ înțelege structura și compoziția consiliului; ❖ înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului; ❖ recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.	3	21	60.00%	
3.3 Monitorizarea performanței	Oblig	1	❖ 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.	3	21	60.00%	
4. Social și personal							
4.1 Luarea deciziilor	Oblig	1	❖ nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare; ❖ ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament; ❖ se consultă cu alții pentru perspective diferite; ❖ ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă; ❖ este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții; ❖ caută să ofere claritate discuțiilor; ❖ este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;	3	21	60.00%	

4.2 Relații interpersonale	Oblig	0,7	❖ ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante; ❖ relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status; ❖ este eficient/ă în stabilirea raportelor; ❖ investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei care trebuie să interacționeze; ❖ este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației; ❖ poate aplană cu ușurință situații de înaltă tensiune.	3	21	60.00%
4.3 Negociere	Oblig	1	❖ poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe; ❖ poate soluționa diferențele cu minimum de impact; ❖ poate obține concesii fără a deteriora relațiile; ❖ poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă; ❖ câștigă cu ușurință încrederea; ❖ are un bun simț al momentului.	3	21	60.00%
4.4 Capacitate de analiză și sinteză	Oblig	1	❖ descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu; ❖ poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul; ❖ poate modela problema în termeni abstracti; ❖ nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres; ❖ poate sintetiza informația și să identifice elementele importante; ❖ poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.	3	21	60.00%
5. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice						
5.1 Competențe de	Opt	0,5	❖ competente de planificare și prioritizare;	3	21	60.00%

conducere				❖ orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate; ❖ responsabilitate, adaptabilitate; ❖ capacitate de a stabili relații profesionale eficiente; ❖ capacitate de a lucra eficient în echipa.		
-----------	--	--	--	--	--	--

2.Trăsături

Criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv: Punctaj de la 1 la 5	Obligatorii (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Indicatori asociați	Nivel minim acceptat pentru criteriu:	Punctajul minim acceptat pentru criteriu în total(Nivel minim x7nr membri):	Prag minim colectiv (Pmin/7*Pmax)*100:
1. Reputație personală și profesională	Oblig	1	❖ da dovadă de abilități de leadership (inteligentă emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal) ; ❖ se comportă cu profesionalism; ❖ respectă legile și reglementările în vigoare.	5	35	N/A(100.00%)
2. Integritate	Oblig	1	❖ înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională; ❖ plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte; ❖ se comportă într-o manieră demnă de încredere și respectul colegilor din consiliu vorbește cu onestitate și sinceritate; ❖ tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat; ❖ dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în dezbaterile consiliului; se abține de la deciziile consiliului de administrație ce pot crea conflicte de interese; ❖ păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului; ❖ se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.	5	35	N/A(100.00%)

3. Independenta	Oblig	1	❖ este dispus/a sa nu fie de acord si sa adopte o pozitie independenta in fata opiniilor divergente si in detrimentul potențial personal; ❖ solicita clarificări si explicații; ❖ este dispus sa adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.					4	28	80.00%												
4. Expunere politica	Oblig	0,5	<table><tr><td>Rating</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>Expunere politica</td><td>Foarte expus</td><td></td><td></td><td></td><td>Fara expunere</td></tr></table>					Rating	1	2	3	4	5	Expunere politica	Foarte expus				Fara expunere	3	21	60.00%
Rating	1	2	3	4	5																	
Expunere politica	Foarte expus				Fara expunere																	
5. Abilitați comunicare interpersonală	Oblig	1	❖ Arata interes fata de interlocutor, indiferent de statutul si funcția acestuia, comunicarea este desfășurata sub nota de respect; ❖ Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare si instrumente pentru a facilita înțelegerea; ❖ Se face cu ușurința înțeles si limbajul este optim echilibrat intre latura tehnica si latura non-tehnica; ❖ Are coerența si logica atât in discurs cat si in scris; ❖ Îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației prin oferirea de feed-back si are o abordare constructiva atunci când primește feed-back.					3	21	60.00%												
6. Alinierea scrisoarea așteptări	Oblig	1	❖ Intenția exprimata tratează aprofundat toate punctele exprimate de către acționari în cadrul scrisorii de așteptări; ❖ Intenția depusa dezvoltă capacitate de atingere a obiectivelor si așteptărilor acționarilor pe termen mediu si lung; ❖ Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse si/sau ideile exprimate având o baza concreta si solida; ❖ Se bazează pe date concrete si pe cifre; ❖ Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor, dovedește o înțelegere a specificului si complexității activității societarii; ❖ Surprinde avantajul competitiv al societarii, evidențiază rolul ei într-un context larg; ❖ Nota dominantă este de viziune strategica, orientarea fiind spre obținerea performanței.					4	28	80.00%												

C. CERINȚE PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE (condiții eliminatorii PUNCTAJ DE LA 0 LA 1-ADMIS/RESPINS)

Criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv;	Obligatorii (Oblig) sau Opțional (Opt)	Pondere	Indicatori asociați	Nivel minim acceptat pentru criteriu:	Punctajul minim acceptat pentru criteriu în total (Nivel minim x 7 nr membri):	Prag minim colectiv (P _{min} /7*P _{max})*100;
1. Rezultate economice-financiare în întreprinderile în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie sa nu fie în procedura de faliment pentru întreprinderile unde și-a exercitat activitatea	1	7	100.00%
2. Înscriseri în cazierul fiscal și judiciar	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscriseri în cazierul judiciar sau fiscal.	1	7	100.00%
3. Număr de mandate	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie întrucât o persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României	1	7	100.00%
4. Studii superioare	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care nu au studii superioare	1	7	100.00%
5. Ani de când este director/ administrator într-o organizație	adm-1 /resp-0	1	❖ aceasta este o condiție eliminatorie - minimum 5 ani experiență în funcții de conducere/coordonare, dobândită în companii, unități administrativ teritoriale și structuri asociate acestora	1	7	100.00%

**TRANSPUNEREA PUNCTAJELOR OBTINUTE DE CĂTRE CANDIDAȚI ÎN
MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL S.C. COMPANIA
DE APA OLTEA S.A**

		A	B			
				Candidați		
Criterii		Obligatoriu (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere (0-1)	Ilie Virgil	Mitrita Constantin	Popescu Daniela
COMPETENȚE						
1	Competențe specifice sectorului					
1.1.	Cunoașterea trasaturilor pietei în care acționează societatea	Oblig.	1	5,00	5,00	4,33
2	Competențe profesionale de importanță strategică					
2.1.	Gândire strategică și previziuni	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
2.2.	Finanțe și contabilitate	Opt.	0,8	4,00	5,00	4,00
2.3.	Managementul riscului	Oblig.	1	4,67	5,00	4,33
2.4.	Tehnologia informației	Opt.	0,5	5,00	5,00	5,00
2.5.	Legislație	Oblig.	1	5,00	5,00	4,67
3	Governanța corporativă					
3.1.	Governanța întreprinderii publice	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
3.2.	Rolul consiliului	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
3.3.	Monitorizarea performanței	Oblig.	1	5,00	5,00	4,67
4	Social și personal					
4.1.	Luarea deciziilor	Oblig.	1	5,00	4,67	5,00
4.2.	Relații interpersonale	Oblig.	0,7	5,00	4,00	5,00
4.3.	Negociere	Oblig.	1	4,33	4,33	5,00
4.4.	Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
5	Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau					
5.1.	Competențe de conducere	Opt.	0,5	5,00	5,00	5,00
	Sub-Total			68,00	68,00	67,00
	Sub-Total Ponderat			61	61	60
TRASATURI						
1	Reputație personală și profesională	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
2	Integritate	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
3	Independența	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
4	Expunere politică	Oblig.	0,5	4,00	5,00	5,00
5	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	1	5,00	4,00	5,00
6	Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00
	Sub-Total			29,00	29,00	30,00
	Sub-Total Ponderat			27	27	28

Condiții prescriptive și prospective						
1	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
3	Număr de mandate	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
4	Studii superioare	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
5	Ani de când este director/administrator într-o organizație	adm-1 /resp-0	1	1,00	1,00	1,00
Sub-Total				5,00	5,00	5,00
Sub-Total Ponderat				5,00	5,00	5,00
TOTAL				102,00	102,00	102,00
TOTAL ponderat				93	93	93

Rezultate obținute în urma procedurii de recrutare pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Punctaj candidați în ordine alfabetică				Total ponderat	
	Punctaj obținut în urma evaluării dosarului	Punctaj obținut în urma interviului (inclusiv alinieră declarată de intervenție cu scrișoarea de asteptări	Total punctaj	Rezultat în urma transpunerii punctajului obținut la interviu în MATRICEA CONSILIULUI	Total ponderat
1 Ilie Virgil -Daniel	11	97	108	102	93
2 Mitrita Constantin	11	97	108	102	93
3 Popescu Elena Daniela	11	97	108	102	93

Draft

Raport pentru numirile finale

Procedura de selecție a fost elaborată în acord cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice aprobată cu modificări prin Legea nr. 111/2016 și H.G. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Prin Hotărârea nr.8/02.07.2018 a Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în calitate de autoritate publică tutelară, a fost aprobată declanșarea procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apa Oltenia S.A, constituirea comisiei de selecție și contractarea serviciilor unui expert independent specializat în recrutarea resurselor umane.

Procedura de selecție s-a efectuat cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea conducerii potrivit standardelor de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernanta corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

În conformitate cu prevederile "art. 64⁴ din ordonanța de urgență și art. V din Legea nr. 111/2016, art. b) Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia prin Hotărârea AGA nr.9/11.08.2017 a declanșat procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apa Oltenia S.A

În vederea implementării procesului de recrutare și selecție a candidaților pentru ocuparea posturilor de Administrator din cadrul Consiliului de Administrație al S.C. Compania de Apă Oltenia S.A., prin contractul cu nr. 313/12.07.2018, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia a contractat compania Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, ca expert independent specializat în recrutarea resurselor umane.

Comisia de selecție înaintează Adunării Generale a Asociaților prezentul Raport pentru numirile finale în vederea aprobării listei de persoane din rândul cărora Adunarea Generală a Acționarilor societii Compania de Apă Oltenia S.A are dreptul să numească membrii consiliului de administrație pentru un mandat de până la 4 ani.

Ca urmare a parcurgerii cu succes a tuturor etapelor din cadrul procesului de recrutare și selecție și a clasificării candidaților, conform rezultatelor obținute de fiecare candidat în parte în urma evaluării în matricea consiliului și în fișa de interviu a competențelor măsurabile, a trăsăturilor și a condițiilor care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului de administrație, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale candidaților implicați, în conformitate cu prevederile art. 44, a rezultat următorul clasament al candidaților din lista scurtă, în ordine alfabetică:

Rezultate obținute în urma procedurii de recrutare pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

	Punctaj candidati/	Punctaj obținut în urma evaluării dosarului	Punctaj obținut în urma interviului (inclusiv alinieră declarației de intenție cu scrisoarea de așteptare	Total punctaj
1	Ilie Virgil -Daniel	11	97	108
2	Mitrita Constantin	11	97	108
3	Popescu Elena Daniela	11	97	108

Rezultat total în urma transpunerii punctajului obținut la interviu în MATRICEA CONSILIULUI	Rezultat ponderat în urma transpunerii punctajului obținut la interviu în MATRICEA CONSILIULUI
102	93
102	93
102	93

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

RAPORT DE EVALUARE A CANDIDATULUI

Daniel Virgil Ilie

OPIS

1. Conformitatea conditiilor stabilite in publicatia de concurs ; evaluare dosar
2. Evaluare declaratie de intentie/ evaluare alinierea declaratiei de intentie cu scrisoarea de asteptari
3. Evaluare interviu
4. Transpunerea rezultatelor obtinute in urma interviului in matricea consiliului
5. Concluzii

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

CAPITOL I. Conformitatea conditiilor stabilite in publicatia de concurs; evaluare dosar

Federatia Patronatelor din Regiunea Oltenia in calitate de expert independent si in conformitate cu contractul de prestari servicii 313/12.07.2018, a procedat la verificarea conformitatii si eligibilitatii dosarului candidatului in vederea ocuparii postului de membru in Consiliul de Administratie al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA. Termenul limita de depunere al dosarelor de candidatura a fost 03.09.2018 ora 16,00, la registratura ASOCIATIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARA OLTENIA din Craiova, str.Jietului , nr. 19, asa cum s-a solicitat in anuntul postat pe site-ul Asociatiei pentru Dezvoltare Intercomunitara Oltenia <http://www.adioltenia.ro> precum si pe pagina de internet a Companiei de Apa Oltenia <http://www.apaoltenia.ro/> pentru 30 zile calendaristice in perioada 02.08.2018-03.09.2018 precum si in doua ziare economice si/sau financiare de largă raspandire "Ziarul Financiar" si "Curierul National" conform OUG109/2011. In acest sens, dosarul de candidatura pentru pozitia de membru in consiliul de administratie a SC Compania de Apa Oltenia SA a fost depus in termen avand numarul de inregistrare : 390/24.08.2018

- In cadrul etapei de verificare a conformitatii dosarelor de candidatura, candidatul a obtinut 11 puncte
(Punctaj minim 0 puncte –maxim 11 puncte)

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda Iul Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Nr crt	Condiții solicitate în anunț	1. <u>Daniel Virgil Ilie</u>	Punctaj
	Cerințe minime		
1	Studii superioare, atestate prin diploma de licență;	Candidatul a prezentat următoarele copii ale documente care atestă educația ✓ Diploma de licență seria A nr 0016037/2008 (plus supliment) eliberată de Universitatea din Craiova, Facultatea de Istorie –Filosofie-Geografie , care conferă dlui Daniel Virgil Ilie titlu de Licentiat în Sociologie. ✓ Adeverința de master nr. 2495/29.07.2013, eliberată de Universitatea din Craiova, Facultatea de Științe Sociale, care atestă ca dl. Daniel Virgil Ilie deține Specializare Master Securitate Națională și Euro Atlantică – absolvent iunie 2010 . ✓ Atestat nr.3070/16/5/2006/ emis de Comisia Națională a Valorilor Mobiliare ca urmare a promovării examenului de „Agenti pentru servicii de investiții financiare” organizat de Centrul de pregătire financiară MILENIUM (Certificat nr.274/04.04.2006) ; Decizia nr.2185/17.11.2008 de retragere a autorizatie de agent pentru servicii de investiții financiare. ✓ Certificatul de absolvire nr.0169021/07.08.2008 emis de Ministerul Muncii , Familiei și Egalității de Șanse care atestă ca dl. Daniel Virgil Ilie a promovat examenul de absolvire a cursului de „Formator de Formatori „ organizat de Besttraining Consulting Com în data de 03.08.2008	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Calova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro



2	Minimum 5 ani experienta în functii de conducere/coordonare, dobandita în companii, unitati administrativ teritoriale si structuri asociate acestora .	✓ Diploma de participare a dlui. Daniel Virgil Ilie la schimbul de experienta organizat de Programul Natiunilor Unite pentru Dezvoltare Romania , in cadrul proiectului „ Modelul Economiei Sociale in Romania „, POSDRU /69/6.1/S/33490. ✓ Certificatul de absolvire nr.00180549/07.06.2017 emis de Ministerul Muncii „Familiei , Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice care atesta ca dl. Daniel Virgil Ilie a promovat examenul de absolvire a cursului de „Evaluator Proiecte „ organizat de Asociatia CRONO in data de 03.04.2017 ✓ Certificatul de absolvire nr.6819/2017 emis de Ministerul Afacerilor Externe , care atesta ca dl Daniel Virgil Ilie, a absolvit cursul de „Politica externa si diplomatie” organizat de Institutul Diplomatic Roman , in perioada 08.05-29.09.2017.	
	Carnet de munca nr. 1364765 din care rezulta experienta relevanta:	✓ Director General –SC FORUM PRIVAT PROD OLTENIA SA-15.03.2005-01.10.2007 – 2 ani si 6 luni ✓ Consilier II -Autoritatea Nationala pentru Tineret - Ministerul Tineretului si Sportului – 08.10.2008-06.02.2009-4 luni ✓ Director – SC FINANCIAR CONSULTING SRL- 15.02.2009-04.03.2009-detasat la Autoritatea Nationala de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Utilitati Publice-04.03.2009-01.01.2011-1 an si 9 luni Ordinul 1097/22.08.2018 emis de Ministerul Muncii si Justitiei Sociale care atesta faptul ca dl. Daniel Virgil Ilie a fost numit Consilier III—la Cabinetul Secretarului de Stat Marius Rindunica -23.02.2018-prezent -6 luni	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro



3	Cunoasterea trasaturilor pietei în care actioneaza societatea, cunoasterea legislatiei specifice: Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilitati publice, cu modificarile si completarile ulterioare si Legea nr. 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apa si canalizare, cu modificarile si completarile ulterioare;	Adeverinta nr. 18678/05.09.2018- Administrator neexecutiv - SC Compania de Apa Oltenia SA -03.10.2014-prezent -4 ani Adeverinta nr. 18678/05.09.2018- Administrator neexecutiv - SC Compania de Apa Oltenia SA -03.10.2014-prezent -4 ani	1
4	Stare de sanatate corespunzatoare exercitarii functiei de administrator pentru care candideaza, atestata pe baza adeverintei medicale eliberata de medicina muncii;	DA, conform: Adeverinta medicala eliberata în data 24.08.2018 de DR. Iobacioiu Georgiana , medic primar medicina de familie care atesta ca este clinic sanatos , nu este în evidenta cu boli cronice	1
5	Nu au înscrieri în cazierul judiciar: <u>formular nr. 1;</u>	Formular nr.1/24.08.2018 care confirma ca solicitantul nu este înscris în cazierul judiciar	1
6	Nu au înscrieri în cazierul fiscal <u>formular nr. 2;</u>	Cazierul judiciar în original a fost depus împreuna cu Declaratie de Intentie având nr.1779465/20.09.2018 Formular nr.2/24.08.2018 care confirma ca solicitantul nu are înscrîsuri în cazierul fiscal.	1
7	Declaratie pe proprie raspundere ca nu se afla într-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 si cu privire la calitatea de membru în consilii de administratie ale întreprinderilor publice, altele decît cel în care urmeaza a fi numit, conform <u>formular nr. 3;</u>	Cazierul fiscal în original a fost depus împreuna cu Declaratie de Intentie, având nr.45153/18.09.2018 Nu se afla într-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 conform documentatiei depusa la dosar Formular nr.3/24.08.2018 care confirma ca solicitantul nu se afla într-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 si ca face parte din 1 consiliu de administratie	1
8	Declaratie de consimtamant prin care candidatul își exprima acordul de a se procesa datele sale personale în scopul procedurii de recrutare și	DA, conform: Formularului nr.4/24.08.2018	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

	selectie, conform <u>formular nr. 4</u> ;		
9	Declaratie pe proprie raspundere privind neîncadrarea în situatia unui conflict de interese, conform <u>formular nr. 5</u> ;	DA, conform: Formularului nr.5/24.08.2018	1
10	Declaratie pe proprie raspundere prin care candidatul va confirma ca nu se afla într-una din situatiile prevazute la art. 6 din OUG nr. 109/2011 aprobata prin Legea nr. 111/2016 sau ca nu a suferit o condamnare pentru o infractiune legata de conduita profesionala, conform <u>formular nr. 6</u> ;	DA, conform: Formularului nr.6/24.08.2018	1
11	Declaratie pe proprie raspundere prin care candidatul va confirma ca nu se încadreaza în randul functionarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autoritatii publice tutelare ori din cadrul altor autoritati sau institutii publice, conform <u>formular nr. 7</u> ;	DA, conform: Formularului nr.7/24.08.2018	1

Mentiune : Candidatul a depus pana la finalizarea procesului de recrutare Cazierul fiscal si Cazierul judiciar

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

2. Evaluare declaratie de intentie

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent și în conformitate cu contractul de prestări servicii nr. 313/12.07.2018, a procedat la verificarea declarației de intenție depusă în vederea ocupării postului de membru în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

A fost depusă declarația de intenție, în plic închis și sigilat, la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiețului, nr. 19, jud. Dolj având numărul de înregistrare **428/20.09.2018 ora 15.38**, termen limită de depunere **26.09.2018 ora 16.00**.

➤ În cadrul etapei de evaluare a declarației de intenție, candidatul a obținut **11,5 puncte**
(Punctaj minim 0 puncte – maxim 13 puncte)

➤ În cadrul etapei de evaluare a alinierii declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări, candidatul a obținut 5 puncte

Daca punctajul obținut în urma evaluării declarației de intenție este între :	Rezulta echivalent de aliniere a declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări	Nivel de competență	Descriere
10,5 p - 13 p	5	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calități.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat:	Punctaj comisie de selectie Candidat:
Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instituire?	DA/NU	DA	DA
Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?	DA/NU	DA	DA
Nr Criterii evaluare			
1. Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator contine in mod obligatoriu urmatoarele elemente PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte	0p-8p	8	8
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		3	3
1.a.1.Declaratiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1
1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	1	1
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernare corporativă;		2	2
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernării corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernării corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p - 1p	1	1
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p - 1p	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.		3	3
1.c.1.Declaratia de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezerdatele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și fințelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1
1.c.2.Declaratia de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p - 1p	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Caliova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.				
2.	Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente: TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte			
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;		0p -1p	1	1
2.a.1.În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.				
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;		0p -1p	1	1
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări		0p -1p	1	1
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.		0p -1p	0	0
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.			1.5	1.5
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse		0p -1p	1	1
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.		0p -1p	0.5	0.5
Total punctaj declarație de intenție			11.5 p	11.5 p
Total punctaj aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări 5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate				

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

3. Evaluare interviu

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea fiselor de interviu având în vedere că pentru fiecare candidat în parte au fost completate 3 fise de evaluare de către fiecare membru al comisiei de selecție

Interviul s-a realizat la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din str. Jiețului , nr. 19, Craiova, județ Dolj

Interviul s-a desfășurat conform programării stabilite în data de 02.10.2018 ora **10.00**

Au fost punctate 20 de criterii , punctajul fiind de la 1 la 5 , de către fiecare membru al comisiei . Punctajul final a reprezentat media aritmetica.

➤ In cadrul etapei de evaluare a interviului , candidatul a obtinut 97 de puncte

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

<u>Daniel Virgil Ilie</u>	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1 Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței in care acționează societatea	5	5	5	15	5,00
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnic					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	12	4,00
2.3.Managementul riscului	5	4	5	14	4,67
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	5	15	5,00
3.Guvernanța corporativă					
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	5	5	5	15	5,00
4. Social și personal					

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4.1. Luarea deciziilor	5	5	5	5	5	15	5,00
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	5	5	15	5,00
4.3. Negociere	5	4	4	4	4	13	4,33
4.4. Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	5	5	15	5,00
5. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice							
5.1. Competențe de conducere	5	5	5	5	5	15	5,00
Trasaturi							
Criterii							
1 Reputație personală și profesională	5	5	5	5	5	15	5,00
2 Integritate	5	5	5	5	5	15	5,00
3 Independență	5	5	5	5	5	15	5,00
4 Expunere politică	4	4	4	4	4	12	4,00
5 Abilitați de comunicare interpersonală	5	5	5	5	5	15	5,00
6 Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	5	5	15	5,00
Total punctaj interviu-media aritmetică	98	96	97	97	97	291	97,00
	97						

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

4. Transpunerea rezultatelor obținute în urma interviului în matricea consiliului

Scopul matricei profilului consiliului este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional. Matricea conține următoarele elemente: criterii de selecție și indicatori ai acestora, categorisirea criteriilor de selecție în criterii obligatorii și criterii opționale, ponderile alocate criteriilor, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, grila comună pentru evaluarea criteriilor, pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu la care se aplică, subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la transpunerea rezultatelor obținute în urma interviului în matricea consiliului

➤ În urma transpunerii rezultatelor interviului în matricea consiliului, candidatul a obținut : total 102,00 puncte ; total ponderat 93,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Criterii		Obligatoriu (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere (0-1)	Daniel Virgil Ilie
COMPETENTE				
1	Competențe specifice sectorului			
1.1.	Cunoașterea trasaturilor pietei in care actioneaza societatea	Oblig.	1	5,00
2.	Competențe profesionale de importanță strategică			
2.1.	Gândire strategică și previziuni	Oblig.	1	5,00
2.2.	Finanțe și contabilitate	Opt.	0.8	4,00
2.3.	Managementul riscului	Oblig.	1	4,67
2.4.	Tehnologia informației	Opt.	0.5	5,00
2.5.	Legislație	Oblig.	1	5,00
3.	Guvernanța corporativă			
3.1.	Guvernanța întreprinderii publice	Oblig.	1	5,00
3.2.	Rolul consiliului	Oblig.	1	5,00
3.3.	Monitorizarea performanței	Oblig.	1	5,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

4.	Social și personal			
4.1.	Luarea deciziilor	Oblig.	1	5,00
4.2.	Relații interpersonale	Oblig.	0.7	5,00
4.3.	Negociere	Oblig.	1	4,33
4.4.	Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1	5,00
5.	Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice			
5.1.	Competențe de conducere	Opt.	0.5	5,00
	<i>Sub-Total</i>			68,00
	<i>Sub-Total Ponderat</i>			61

TRASATURI

1	Reputație personală și profesională	Oblig.	1	5,00
2	Integritate	Oblig.	1	5,00
3	Independența	Oblig.	1	5,00
4	Expunere politică	Oblig.	0.5	4,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

5	Abilitati de comunicare interpersonală	Oblig.	1	5,00
6	Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig.	1	5,00
Sub-Total				29,00
Sub-Total Ponderat				27
Condiții prescriptive și prospective				
1	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	adm-1 /resp-0	1	1,00
2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	adm-1 /resp-0	1	1,00
3	Număr de mandate	adm-1 /resp-0	1	1,00
4	Studii superioare	adm-1 /resp-0	1	1,00
5	Ani de când este director/administrator într-o organizație	adm-1 /resp-0	1	1,00
Sub-Total				5,00
Sub-Total Ponderat				5,00
TOTAL				102,00
TOTAL ponderat				93

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-381) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

5. CONCLUZII:

Rezultate obținute în urma procedurii de recrutare pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Punctaj candidati/		Punctaj obtinut in urma evaluarii dosarului	Punctaj obtinut in urma interviului (inclusiv alinierea declaratiilor de intentie cu scrisoarea de asteptari	Total punctaj	Rezultat in urma transunerii punctajului obtinut la interviu in MATRICEA CONSILIULUI	Total ponderat
1	<u>Daniel Virgil Ilie</u>	11	97	108	102,00	93



Expert

Comisia de selecție

(Handwritten signature)

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

RAPORT DE EVALUARE A CANDIDATULUI

Mitrita Constantin

OPIS

1. Conformitatea conditiilor stabilite in publicatia de concurs ; evaluare dosar
2. Evaluare declaratie de intentie/ evaluare alinierea declaratiei de intentie cu scrisoarea de asteptari
3. Evaluare interviu
4. Transpunerea rezultatelor obtinute în urma interviului în matricea consiliului
5. Concluzii

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

CAPITOL I. Conformitatea conditiilor stabilite in publicatia de concurs; evaluare dosar

Federatia Patronatelor din Regiunea Oltenia in calitate de expert independent si in conformitate cu contractul de prestari servicii 313/12.07.2018, a procedat la verificarea conformitatii si eligibilitatii dosarului candidatului in vederea ocuparii postului de membru in Consiliul de Administratie al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA. Termenul limita de depunere al dosarelor de candidatura a fost 03.09.2018 ora 16.00, la registratura ASOCIATIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARA OLTENIA din Craiova, str.Jiteului , nr. 19, asa cum s-a solicitat in anuntul postat pe site-ul Asociatiei pentru Dezvoltare Intercomunitara Oltenia <http://www.adioltenia.ro> precum si pe pagina de internet a Companiei de Apa Oltenia <http://www.apaoltenia.ro/> pentru 30 zile calendaristice in perioada 02.08.2018-03.09.2018 precum si in doua ziare economice si/sau financiare de largă raspandire "Ziarul Financiar" si "Curierul National" conform OUG109/2011.

In acest sens, dosarul de candidatura pentru pozitia de membru in consiliul de administratie a SC Compania de Apa Oltenia SA a fost depus in termen avand numarul de inregistrare : 397/29.08.2018 ora 15.58

- In cadrul etapei de verificare a conformitatii dosarelor de candidatura, candidatul a obtinut 11 puncte
(Punctaj minim 0 puncte –maxim 11 puncte)

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro



Nr crt	Condiții solicitate în anunț	1. Mitrita Constantin	Punctaj
	Cerinte minime		
1	Studii superioare, atestate prin diploma de licenta;	Candidatul a prezentat urmatoarele copii ale documente care atesta educatia ✓ Diploma de licenta nr.4515/04.09.1985 emisa de Universitatea din Craiova, Facultatea de Stiinte Economice, specializarea Economia industriei, comerțului și transporturilor, care confera dlui Mitrita Constantin titlu de Economist. ✓ Diploma cu seria C nr.000770 /15.11.1989 emisa de Academia de studii social-politice de pe langa CC al PCR, care atesta ca dl. Mitrita Constantin a absolvit Institutul Central de pregătire a cadrelor de conducere din economie și administrația centrală, specializarea Organizare și conducere în comerț interior, durata 2 ani	1
2	Minimum 5 ani experienta în functii de conducere/coordonare, dobandita în companii, unitati administrativ teritoriale și structuri asociate acestora .	DA, conform: Carnet de munca seria B Nr.03991079 din care rezulta experienta relevanta: ✓ Director General – ICS Pentru Marfuri Alimentare Craiova -01.11.1985-08.01.1990 – 4 ani și 2 luni ✓ Presedinte –FOTBAL CLUB ELECTROPUTERE – 01.05.1992-15.10.1995-3 ani și 5 luni ✓ Director Executiv/Consilier Economic/Manager –SC LIDO SPORT/SC FC UNIVERSITATEA CRAIOVA/SC LIDO SKY/SC LIDO SPORT/ FINANCIAR CONSULTING SRL-28.04.2001-01.04.2007 -5 ani și 9 luni ✓ Director General – SC TRICONF SRL -01.03.2008-01.01.2011 – 2 ani și 8 luni Adeverinta 84/29.08.2018/-Director General – SC TRICONF	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro



		SRL -01.04.2007-09.07.2012 5 ani si 3 luni Adeverinta 17581/21.08.2018-Manager – SC Compania de Apa Oltenia SA -07.07.2012-05.09.2017 – 5 ani si 2 luni Adeverinta 21032/21.03.2018/-Manager in activitatea de turism – SC TRATTORIA EL PASSO -30.09.2016-21.03.2018 – 1 an si 5 luni Adeverinta 1071/21.08.2018-Director General Interimar- HIGH TECH INDUSTRY PARK -16.02.2018-prezent – 5 luni DA, conform:	
3	Cunoasterea trasaturilor pietei în care actioneaza societatea, cunoasterea legislatiei specifice: Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilitati publice, cu modificarile si completarile ulterioare si Legea nr. 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apa si canalizare, cu modificarile si completarile ulterioare;	Adeverinta 17581/21.08.2018-Director General– SC Compania de Apa Oltenia SA -07.07.2012-05.09.2017 – 5 ani si 2 luni Contractele de mandate/Plan de management Certificat "BEST ENTERPRISE "-The Socrates Committee Oxford , UK , 2016-"Manager of the year" Raportul Administratorilor 2013/2014/2015/2016/2017	1
4	Stare de sanatate corespunzatoare exercitarii functiei de administrator pentru care candideaza, atestata pe baza adeverintei medicale eliberata de medicina muncii;	DA, conform: Adeverinta medicala eliberata in data 20.08.2018 de Dr. Dragusin Ana , medic primar medicina de familie care atesta ca este clinic sanatos , nu este in evidenta cu boli cronice. Fisa Medicina Muncii nr.10700/20.08.2018-Policlinica TOP MED - care atesta ca este apt si fisa de aptitudini nr.12127/18.09.2018	1
5	Nu au înscrieri în cazierul judiciar; <u>formular nr. 1;</u>	DA, conform: Cazierul judiciar nr.889056/21.08.2018 care confirma ca solicitantul nu este înscris în cazierul judiciar. /Formularul 1/29.08.2018 si în completare Cazierul judiciar cu nr.17736486/18.09.2018	1
6	Nu au înscrieri în cazierul fiscal <u>formular nr. 2;</u>	DA, conform: Cazierul fiscal nr.36606/20.08.2018 care confirma ca solicitantul nu este înscris în cazierul fiscal /Formularul 2/29.08.2018 si în completare Cazierul fiscal cu nr.105720/17.09.2018	/1
7	Declaratie pe proprie raspundere ca nu se afla într-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 si cu privire la calitatea de	Nu se afla într-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 conform documentatiei depusa la dosar Formular nr.3/29.08.2018 care confirma ca solicitantul nu se afla	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

	membru în consilii de administratie ale întreprinderilor publice, altele decat cel în care urmeaza a fi numit, conform formular nr. 3;	intr-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 si ca nu face parte din alt consiliu de administratie Si Declaratiile din 24.09.2018	
8	Declaratie de consimtamant prin care candidatul își exprima acordul de a se procesa datele sale personale în scopul procedurii de recrutare și selectie, conform formular nr. 4;	DA, conform: Formularul nr.4/29.08.2018	1
9	Declaratie pe proprie raspundere privind neîncadrarea în situatia unui conflict de interese, conform formular nr. 5;	DA, conform: Formularul nr.5/29.08.2018	1
10	Declaratie pe proprie raspundere prin care candidatul va confirma ca nu se afla într-una din situatiile prevazute la art. 6 din OUG nr. 109/2011 aprobata prin Legea nr. 111/2016 sau ca nu a suferit o condamnare pentru o infractiune legata de conduita profesionala, conform formular nr. 6;	DA, conform: Formularul nr.6/29.08.2018	1
11	Declaratie pe proprie raspundere prin care candidatul va confirma ca nu se încadreaza în randul functionarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autoritatii publice tutelare ori din cadrul altor autoritati sau institutii publice, conform formular nr. 7.	DA, conform: Formularul nr.7/29.08.2018	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

.Evaluare declaratie de intentie

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent și în conformitate cu contractul de prestări servicii nr. 313/12.07.2018, a procedat la verificarea declarației de intenție depusă în vederea ocupării postului de membru în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

A fost depusă declarația de intenție, în plic închis și sigilat, la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, str. Jiefului, nr. 19, jud. Dolj având numărul de înregistrare 431/24.09.2018 ora 09.00 termen limită de depunere 26.09.2018 ora 16.00.

➤ În cadrul etapei de evaluare a declarației de intenție, candidatul a obținut **13 puncte**

(Punctaj minim 0 puncte – maxim 13 puncte)

➤ În cadrul etapei de evaluare a alinierii declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări, candidatul a obținut 5 puncte

Daca punctajul obținut în urma evaluării declarației de intenție este între :	Rezulta echivalent de aliniere a declarației de intenție cu scrisoarea de așteptări	Nivel de competență	Descriere
10,5 p - 13 p	5	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda Iul Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Mitrita Constantin	Punctaj comisie de selectie Candidat: Mitrita Constantin
Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instiintare?	DA/NU	DA	DA
Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?	DA/NU	DA	DA
Criterii evaluare			
Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator conține în mod obligatoriu următoarele elemente , PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte	0p-8p	8	8
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		3	3
1.a.1.Declaratiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1
1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p - 1p	1	1
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p - 1p	1	1
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernanta corporativă;		2	2
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernanței corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernanței corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p - 1p	1	1
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p - 1p	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.		3	3
1.c.1.Declaratia de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținutelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1
1.c.2.Declaratia de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p - 1p	1	1
1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.	0p - 1p	1	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj

Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente:				
TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte		0p -5p	5	5
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia:			1	1
2.a.1 În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.		0p -1p	1	1
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;			2	2
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări		0p -1p	1	1
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.		0p -1p	1	1
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.			2	2
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse		0p -1p	1	1
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.		0p -1p	1	1
Total punctaj declarație de intenție			13 p	13 p
Total punctaj aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări				
5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate				

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

3. Evaluare interviu

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea fiselor de interviu având în vedere ca pentru fiecare candidat in parte au fost completate 3 fise de evaluare de catre fiecare membru al comisiei de selectie

Interviul s-a realizat la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitara Oltenia din str. Jiefului , nr. 19, Craiova, județ Dolj

Interviul s-a desfășurat conform programării stabilite in data de 02.10.2018 ora 10.30

Au fost punctate 20 de criterii , punctajul fiind de la 1 la 5 , de catre fiecare membru al comisiei . Punctajul final a reprezentat media aritmetica.

➤ In cadrul etapei de evaluare a interviului , candidatul a obtinut 97 puncte

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Mitrita Constantin	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
<i>Criterii</i>					
1 Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	5	5	5	15	5,00
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnic					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	5	5	5	15	5,00
2.3.Managementul riscului	5	5	5	15	5,00
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	5	15	5,00
3.Guvernanța corporativă					
3.1. Guvernanța întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	5	5	5	15	5,00
4. Social și personal					

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4.1. Luarea deciziilor	4	5	5	5	5	14	4,67
4.2. Relații interpersonale	4	4	4	4	4	12	4,00
4.3. Negociere	4	5	5	4	4	13	4,33
4.4. Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	5	5	15	5,00
5. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelară sau alte autorități sau instituții publice							
5.1. Competențe de conducere	5	5	5	5	5	15	5,00
Trasaturi							
Criterii							
1 Reputație personală și profesională	5	5	5	5	5	15	5,00
2 Integritate	5	5	5	5	5	15	5,00
3 Independență	5	5	5	5	5	15	5,00
4 Expunere politică	5	5	5	5	5	15	5,00
5 Abilitați de comunicare interpersonală	4	4	4	4	4	12	4,00
6 Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	5	5	15	5,00
Total punctaj interviu-media artinetica	96	98	97	97	97	291	97,00
	97,00						

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4. Transpunerea rezultatelor obținute în urma interviului în matricea consiliului

Scopul matricei profilului consiliului este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional. Matricea conține următoarele elemente: criterii de selecție și indicatori ai acestora, categorisirea criteriilor de selecție în criterii obligatorii și criterii opționale, ponderile alocate criteriilor, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, grila comună pentru evaluarea criteriilor, pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu la care se aplică, subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.;

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la transpunerea rezultatelor obținute în urma interviului în matricea consiliului

➤ In urma transpunerii rezultatelor interviului în matricea consiliului , **candidatul a obținut : total 102 puncte ; total ponderat 93**

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

COMPETENTE	Criterii	Obligatoriu (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere (0-1)	Mitrită Constantin
1	Competențe specifice sectorului			
1.1.	Cunoașterea trasaturilor pietei in care actioneaza societatea	Oblig.	1	5,00
2.	Competențe profesionale de importanță strategică			
2.1.	Gândire strategică și previziuni	Oblig.	1	5,00
2.2.	Finanțe și contabilitate	Opt.	0.8	5,00
2.3.	Managementul riscului	Oblig.	1	5,00
2.4.	Tehnologia informației	Opt.	0.5	5,00
2.5.	Legislație	Oblig.	1	5,00
3.	Guvernanța corporativă			
3.1.	Guvernanța întreprinderii publice	Oblig.	1	5,00
3.2.	Rolul consiliului	Oblig.	1	5,00
3.3.	Monitorizarea performanței	Oblig.	1	5,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4.	Social și personal			
4.1.	Luarea deciziilor	Oblig.	1	4,67
4.2.	Relații interpersonale	Oblig.	0.7	4,00
4.3.	Negociere	Oblig.	1	4,33
4.4.	Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1	5,00
5.	Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice			
5.1.	Competențe de conducere	Opt.	0.5	5,00
	<i>Sub-Total</i>			68,00
	<i>Sub-Total Ponderat</i>			61
TRASATURI				
1	Reputație personală și profesională	Oblig.	1	5,00
2	Integritate	Oblig.	1	5,00
3	Independența	Oblig.	1	5,00
4	Expunere politică	Oblig.	0.5	5,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

5	Abilitati de comunicare interpersonală	Oblig.	1	4,00
6	Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig.	1	5,00
<i>Sub-Total</i>				29,00
<i>Sub-Total Ponderat</i>				27
Condiții prescriptive și prospective				
1	<i>Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director</i>	adm-1 /resp-0	1	1,00
2	<i>Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar</i>	adm-1 /resp-0	1	1,00
3	<i>Număr de mandate</i>	adm-1 /resp-0	1	1,00
4	<i>Studii superioare</i>	adm-1 /resp-0	1	1,00
5	<i>Ani de când este director/administrator într-o organizație</i>	adm-1 /resp-0	1	1,00
<i>Sub-Total</i>				5,00
<i>Sub-Total Ponderat</i>				5,00
TOTAL				102,00
TOTAL ponderat				93

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

5. CONCLUZII:

Rezultate obținute în urma procedurii de recrutare pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Punctaj candidati		Punctaj obtinut in urma evaluarii dosarului	Punctaj obtinut in urma interviului (inclusiv aliniera declaratiei de intentie cu scrisoarea de asteptari	Total punctaj	Rezultat in urma transpunerii punctajului obtinut la interviu in MATRICEA CONSILIULUI	Total ponderat
1	Mitrita Constantin	11	97	108	102	93

Expert



Comisia de selectie

[Handwritten signature]

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

RAPORT DE EVALUARE A CANDIDATULUI

POPESCU ELENA DANIELA

OPIS

1. Conformitatea conditiilor stabilite in publicatia de concurs ; evaluare dosar
2. Evaluare declaratie de intentie/ evaluare alinierca declaratiei de intentie cu scrisoarea de asteptari
3. Evaluare interviu
4. Transpunerea rezultatelor obtinute în urma interviului în matricea consiliului
5. Concluzii

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj

Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

CAPITOL I. Conformitatea conditiilor stabilite in publicatia de concurs; evaluare dosar

Federatia Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent si în conformitate cu contractul de prestari servicii 313/12.07.2018,a procedat la verificarea conformității și eligibilității dosarului candidatului în vederea ocupării postului de membru în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA. Termenul limita de depunere al dosarelor de candidatura a fost 03.09.2018 ora 16.00, la registratura ASOCIAȚIA DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ OLTENIA din Craiova, str.Jiețului , nr. 19, asa cum s-a solicitat în anuntul postat pe site-ul Asociației pentru Dezvoltare Intercomunitara Oltenia <http://www.adioltenia.ro> precum și pe pagina de internet a Companiei de Apa Oltenia <http://www.apaoltenia.ro/> pentru 30 zile calendaristice în perioada 02.08.2018-03.09.2018 precum si în două ziare economice și/sau financiare de largă răspândire "Ziarul Financiar" și "Curierul National" conform OUG109/2011.

În acest sens, dosarul de candidatura pentru pozitia de membru în consiliul de administratie a SC Compania de Apa Oltenia SA a fost depus în termen având numărul de înregistrare : **398/30.08.2018 ora 14.51**

- In cadrul etapei de verificare a conformității dosarelor de candidatura, candidatul a obținut **11 puncte**
(Punctaj minim 0 puncte –maxim 11 puncte)

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Nr crt	Conditii solicitate în anunț	1. POPESCU ELENA DANIELA	Punctaj
	Cerinte minime		
1	Studii superioare, atestate prin diploma de licenta;	✓ DA, ✓ Candidatul a prezentat urmatoarele copii ale documente care atesta educatia ✓ Diploma de licenta seria B nr 0005305/2009 eliberata de Universitatea din Craiova, Facultatea de Litere , care confera dnei Popescu Elena Daniela titlu de Licentiat in filologie. ✓ Diploma de master seria A nr 0091523/2012 , eliberata de Universitatea din Craiova, Facultatea de Litere , care atesta ca dna Popescu Elena Daniela detine Specializare Master Limba si literatura romana – absolvent iulie 2012 . ✓ Certificatul de absolvire seria D nr.12464 emis de Ministerul Dezvoltarii Regionale si Administratiei Publice ca urmare a absolvirii programului de perfectionare „Circuitul documentelor in institutie” organizat de STEP UP PERFORMANCE-13.11.2015-15.11.2015 ✓ Certificatul de absolvire seria J nr.00086076 emis de Ministerul Muncii , Familiei , Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice care atesta ca dna Popescu Elena Daniela a promovat examenul de absolvire a cursului de „Formator „, organizat de Asociatia TES in data de 03.06.2015 ✓ Certificatul de absolvire seria H nr.00018694 emis de Ministerul Muncii , Familiei si Protectiei Sociale care atesta ca dna Popescu Elena Daniela a promovat examenul de absolvire a cursului de „Competente	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

	Informative „organizat de SIVECO Romania in data de 12.10.2012. ✓ Certificatul de absolvire seria G nr.00225771 emis de Ministerul Muncii ,Familiei si Protectiei Sociale care atesta ca dna Popescu Elena Daniela a promovat examenul de absolvire a cursului de „Manager Resurse Umane „ organizat de GAM PRO Expert in data de 24.03.2013 ✓ Licenta emisa de EBCL- "Certificatul European de Competența in Afaceri" a promovat examenul de nivel A si B-management , bussiness, contabilitate, legislatie a afacerilor -27.01.2013 ✓ Certificatul de absolvire seria G nr.00352620 emis de Ministerul Muncii ,Familiei si Protectiei Sociale care atesta ca dna Popescu Elena Daniela a promovat examenul de absolvire a cursului de „Inspector/Referent Resurse Umane „ organizat de ACCES OLTENIA in data de 19.11.2012 ✓ Certificatul de absolvire seria G nr.00278849 emis de Ministerul Muncii ,Familiei si Protectiei Sociale care atesta ca dna Popescu Elena Daniela a promovat examenul de absolvire a cursului de „Competente Antreprenoriale „ organizat de Asociatia PRO XPERT in data de 17.03.2012 ✓ Certificatul de absolvire seria G nr.00110405 emis de Ministerul Muncii ,Familiei si Protectiei Sociale care atesta ca dna Popescu Elena Daniela a promovat examenul de absolvire a cursului de „Asistent Relatii Publice si Comunicare „ organizat de ACCES OLTENIA in data de 18.06.2010
--	--

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA

Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Calova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro



2	Minimum 5 ani experienta în functii de conducere/coordonare, dobândita în companii, unitati administrative teritoriale si structuri asociate acestora .	DA, conform: Extras Revisal din care rezulta experienta : Sef Birou Resurse Umane –RAT SRL-27.03.2013-30.08.2018 – 5 ani si 4 luni Adeverinta nr.1287/14.09.2012 –EURODATA MANAGEMENT SRL Asistent Manager –01.10.2010-30.11.2010- 2 luni Manager –01.12.2010-15.09.2012- 1 an si 8 luni	1
3	Cunoasterea trasaturilor pietei în care actioneaza societatea, cunoasterea legislatiei specifice: Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilitati publice, cu modificarile si completarile ulterioare si Legea nr. 241/2006 a serviciilor de alimentare cu apa si canalizare, cu modificarile si completarile ulterioare;	DA, conform: Declaratie 06.09.2018	1
4	Stare de sanatate corespunzatoare exercitarii functiei de administrator pentru care candideaza, atestata pe baza adeverintei medicale eliberata de medicina muncii;	DA, conform: Adeverinta medicala eliberata in data 21.08.2018 de Dr. Postelnicu Raja , medic specialist medicina de familie care atesta ca este clinic sanatos , nu este in evidenta cu boli cronice.	1
5	Nu au înscrieri în cazierul judiciar, <u>formular nr. 1;</u>	DA, conform: Cazierul judiciar nr.8087287/22.08.2018 care confirma ca solicitantul nu este înscris în cazierul judiciar	1
6	Nu au înscrieri în cazierul fiscal <u>formular nr. 2;</u>	DA, conform: Cazierul fiscal nr.37121/21.08.2018 care confirma ca solicitantul nu este înscris în cazierul fiscal	/1
7	Declaratie pe proprie raspundere ca nu se afla într-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 si cu privire la calitatea de membru în consilii de administratie ale întreprinderilor publice, altele decat cel în care urmeaza a fi numit, conform <u>formular nr. 3;</u>	Nu se afla într-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 conform documentatiei depusa la dosar Formular nr.3/30.08.2018 care confirma ca solicitantul nu se afla într-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 si ca nu face parte din consilii de administratie .	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

8	Declaratie de consimtamant prin care candidatul își exprima acordul de a se procesa datele sale personale în scopul procedurii de recrutare și selecție, conform <u>formular nr. 4</u> ;	DA, conform: Formularul nr.4/30.08.2018	1
9	Declaratie pe proprie raspundere privind neincadrarea în situatia unui conflict de interese, conform <u>formular nr. 5</u> ;	DA, conform: Formularul nr.5/30.08.2018	1
10	Declaratie pe proprie raspundere prin care candidatul va confirma ca nu se afla într-una din situatiile prevazute la art. 6 din OUG nr. 109/2011 aprobată prin Legea nr. 111/2016 sau ca nu a suferit o condamnare pentru o infractiune legata de conduita profesionala, conform <u>formular nr. 6</u> .	DA, conform: Formularul nr.6/30.08.2018	1
11	Declaratie pe proprie raspundere prin care candidatul va confirma ca nu se încadrează în randul functionarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autoritatii publice tutelare ori din cadrul altor autoritati sau institutii publice, conform <u>formular nr. 7</u> .	DA, conform: Formularul nr.7/30.08.2018	1

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Evaluare declarație de intenție

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent și în conformitate cu contractul de prestări servicii nr. 313/12.07.2018, a procedat la verificarea declarației de intenție depusă în vederea ocupării postului de membru în Consiliul de Administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

A fost depusă declarația de intenție, în plic închis și sigilat, la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din Craiova, , str. Jiefului, nr. 19, jud. Dolj avand numarul de inregistrare **427/20.09.2018 ora 09.00** termen limită de depunere **26.09.2018 ora 16.00**.

➤ In cadrul etapei de evaluare a declarației de intenție, candidatul a obținut 11 puncte

(Punctaj minim 0 puncte –maxim 13 puncte)

➤ In cadrul etapei de evaluare a alinierii declarației de intenție cu scrisoarea de asteptari, candidatul a obținut 5 puncte

Daca punctajul obținut în urma evaluării declarației de intenție este între :	Rezulta echivalent de aliniere a declarației de intenție cu scrisoarea de asteptări	Nivel de competență	Descriere
10,5 p - 13 p	5	Se aliniază complet	Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda Iul Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Criterii evaluare eliminatorii	Punctaj/ criteriu	Propunere punctaj evaluator Candidat: Popescu Elena Daniela	Punctaj comisie de selectie Candidat: Popescu Elena Daniela
<i>Declaratia de intentie s-a depus in termenul si la sediul institutiei indicate in Adresa de instiintare?</i>	DA/NU	DA	DA
<i>Candidatul a depus declaratia de intentie in plic inchis, conform prevederilor legale?</i>	DA/NU	DA	DA
Criterii evaluare			
Declaratia de intentie a candidatului pentru postul de administrator contine in mod obligatoriu urmatoarele elemente , PUNCTAJ minim 0 puncta maxim 8 puncte	0p-8p	7	7
1.a. Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;		2.5	2.5
1.a.1.Declaratiile de intenție prezintă viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului	0p - 1p	1	1
1.a.2. Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului din cadrul consiliului pentru care dorește să candideze.	0p -1p	0.5	0.5
1.a.3.Toți candidații, indiferent de poziția pe care doresc să o ocupe în cadrul consiliului, prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de acționari și exprimate prin scrisoarea de așteptări	0p -1p	1	1
1.b. Aprecieri asupra necesității dezvoltării elementelor de guvernare corporativă;		2	2
1.b.1.Candidații prezintă considerațiile pe tema guvernărilor corporative, din care să rezulte cunoștințele în domeniul guvernărilor corporative și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică.	0p -1p	1	1
1.b.2.Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să își îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere	0p -1p	1	1
1.c. Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările acționarilor.		2.5	2.5
1.c.1 Declarația de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și ținutelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.	0p -1p	1	1
1.c.2.Declaratia de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile consiliului.	0p -1p	0.5	0.5

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

1.c.3. În declarația de intenție se prezintă și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporativă, în vederea atingerii așteptărilor acționarilor exprimate în scrisoarea de așteptări.				1	1
Este recomandabil ca declarația de intenție a candidatului să conțină și următoarele elemente: TOTAL PUNCTAJ minim 0 puncte- maxim 5 puncte				Op -1p	1
2.a. Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia:				Op -5p	4
2.a.1.În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le prezinte, candidatul poate include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT, ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al întreprinderii publice.				Op -1p	1
2.b.Exemple de indicatori pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței;				Op -1p	1
2.b.1.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări				Op -1p	1
2.b.2.exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remunerației.				Op -1p	0
2.c.Constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.				Op -1p	2
2.c.1. constrângerile, riscurile și limitările pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse				Op -1p	1
2.c.2 resursele materiale, umane, informaționale și altele asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea măsurilor propuse.				Op -1p	1
Total punctaj declarație de intenție				11 p	11 p
Total punctaj aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări					
5 PUNCTE - Se aliniază complet - Alinierea se realizează atât la nivel de intenție cât și la nivel de calitate					

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

3. Evaluare interviu

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la centralizarea punctajului rezultat din evaluarea fiselor de interviu având în vedere că pentru fiecare candidat în parte au fost completate 3 fise de evaluare de către fiecare membru al comisiei de selecție

Interviul s-a realizat la sediul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia din str. Jicului , nr. 19, Craiova, județ Dolj

Interviul s-a desfășurat conform programării stabilite în data de 02.10.2018 ora 11,00

Au fost punctate 20 de criterii , punctajul fiind de la 1 la 5 , de catre fiecare membru al comisiei . Punctajul final a reprezentat media aritmetica.

➤ În cadrul etapei de evaluare a interviului , candidatul a obținut 97 puncte

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda Iul Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj

Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

POPESCU ELENA DANIELA	P.C	M1	M2	Total punctaj	Media aritmetica
Criterii					
1 Competente specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice					
1.1.Cunoasterea trasaturilor pieței în care acționează societatea	4	5	4	13	4,33
2. Competente profesionale de importanță strategică / tehnic					
2.1.Gândire strategică și previziuni	5	5	5	15	5,00
2.2.Finanțe și contabilitate	4	4	4	12	4,00
2.3.Managementul riscului	5	4	4	13	4,33
2.4.Tehnologia informației	5	5	5	15	5,00
2.5.Legislație	5	5	4	14	4,67
3.Guvernanta corporativă					
3.1. Guvernanta întreprinderii publice	5	5	5	15	5,00
3.2. Rolul consiliului	5	5	5	15	5,00
3.3.Monitorizarea performanței	4	5	5	14	4,67
4. Social și personal					

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4.1. Luarea deciziilor	5	5	5	5	5	5	5,00
4.2. Relații interpersonale	5	5	5	5	5	5	5,00
4.3.Negociere	5	5	5	5	5	5	5,00
4.4.Capacitate de analiză și sinteză	5	5	5	5	5	5	5,00
5.Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelară sau alte autorități sau instituții publice							
5.1. Competențe de conducere	5	5	5	5	5	5	5,00
Trasaturi							
Criterii							
1 Reputație personală și profesională	5	5	5	5	5	5	5,00
2 Integritate	5	5	5	5	5	5	5,00
3 Independență	5	5	5	5	5	5	5,00
4 Expunere politică	5	5	5	5	5	5	5,00
5 Abilitați de comunicare interpersonală	5	5	5	5	5	5	5,00
6 Alinierea cu scrisoarea de așteptări	5	5	5	5	5	5	5,00
Total punctaj interviu-medie aritmetica	97	98	96	96	291		97,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Caliova, Jud.Dolj

Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4. Transpunerea rezultatelor obținute în urma interviului în matricea consiliului

Scopul matricei profilului consiliului este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional. Matricea conține următoarele elemente: criterii de selecție și indicatori ai acestora, categorisirea criteriilor de selecție în criterii obligatorii și criterii opționale, ponderile alocate criteriilor, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă, grila comună pentru evaluarea criteriilor, pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu la care se aplică, subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.;

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia în calitate de expert independent a procedat la transpunerea rezultatelor obținute în urma interviului în matricea consiliului

➤ În urma transunerii rezultatelor interviului în matricea consiliului , candidatul a obținut : total 102 puncte ;total ponderat 93 .

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Criterii		Obligatoriu (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere (0-1)	POPESCU ELENA DANIELA
COMPETENTE				
1	Competențe specifice sectorului			
1.1.	Cunoașterea trasaturilor pietei în care activează societatea	Oblig.	1	4,33
2.	Competențe profesionale de importanță strategică			
2.1.	Gândire strategică și previziuni	Oblig.	1	5,00
2.2.	Finanțe și contabilitate	Opt.	0.8	4,00
2.3.	Managementul riscului	Oblig.	1	4,33
2.4.	Tehnologia informației	Opt.	0.5	5,00
2.5.	Legislație	Oblig.	1	4,67
3.	Guvernanța corporativă			
3.1.	Guvernanța întreprinderii publice	Oblig.	1	5,00
3.2.	Rolul consiliului	Oblig.	1	5,00
3.3.	Monitorizarea performanței	Oblig.	1	4,67

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Calova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

4.	Social și personal			
4.1.	Luarea deciziilor	Oblig.	1	5,00
4.2.	Relații interpersonale	Oblig.	0.7	5,00
4.3.	Negociere	Oblig.	1	5,00
4.4.	Capacitate de analiză și sinteză	Oblig.	1	5,00
5.	Competente și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice			
5.1.	Competente de conducere	Opt.	0.5	5,00
	<i>Sub-Total</i>			67,00
	<i>Sub-Total Ponderat</i>			60
TRASAȚURI				
1	Reputație personală și profesională	Oblig.	1	5,00
2	Integritate	Oblig.	1	5,00
3	Independența	Oblig.	1	5,00
4	Expunere politică	Oblig.	0.5	5,00

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud. Dolj
Tel/fax: (40-361) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

5	Abilitati de comunicare interpersonală	Oblig.	1	5,00
6	Alinierea cu scrisoarea de așteptări	Oblig.	1	5,00
Sub-Total				30,00
Sub-Total Ponderat				28

Condiții prescriptive și prospective				
1	Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	adm-1 /resp-0	1	1,00
2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	adm-1 /resp-0	1	1,00
3	Număr de mandate	adm-1 /resp-0	1	1,00
4	Studii superioare	adm-1 /resp-0	1	1,00
5	Ani de când este director/administrator într-o organizație	adm-1 /resp-0	1	1,00
Sub-Total				5,00
Sub-Total Ponderat				5,00
TOTAL				102,00
TOTAL ponderat				93

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

5. CONCLUZII:

Rezultate obtinute în urma procedurii de recrutare pentru ocuparea funcției de membru în Consiliul de Administrație al S.C.COMPANIA DE APA OLTENIA S.A

Punctaj candidati		Punctaj obtinut in urma evaluarii dosarului	Punctaj obtinut in urma interviului (inclusiv aliniera declaratiei de intentie cu scrisoarea de asteptari	Total punctaj
1	POPESCU ELENA DANIELA	11	97	108

Expert

Comisia de selectie

Rezultat in urma transunerii punctajului obtinut la interviu in MATRICEA CONSILIULUI	Total ponderat
102	93

[Signature]

CONTRACT DE MANDAT – proiect

CAP. I. PARTILE CONTRACTULUI:

Art. 1. Adunarea Generală Ordinară a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A. cu sediul în Craiova, Str. Brestei nr. 133, reprezentată prin _____, în calitate de **MANDANT**,

și
Dl./D-na _____ cu domiciliul în _____, C.N.P. _____, posesor B.I./ C.I. _____, eliberat de _____, la data de _____, de profesie _____, în calitate de **MANDATAR**, în temeiul art. _____ din OUG nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare și a Hotărârii AGA nr. _____, a intervenit următorul contract prin care părțile, de comun acord, au stabilit următoarele:

CAP. II. DURATA MANDATULUI

Art. 2. (1) Atribuțiile de conducere a societății vor fi exercitate pe o perioadă de până la 4 ani începând cu data încheierii prezentului contract, respectiv _____, dar fără a depăși data de

(2) Durata mandatului se stabilește în concordanță cu prevederile actului de înființare a întreprinderii publice și nu poate depăși patru ani, cu excepția administratorilor selectați în urma vacantării unei poziții de membru în consiliu, care vor efectua doar durata rămasă din mandatul predecesorului.

CAP. III. OBIECTUL CONTRACTULUI

Art.3. (1) Exercițarea, în temeiul prezentului contract de mandat, de către de _____ a atribuțiilor de administrare a societății S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., în baza dispozițiilor _____ și a Hotărârii AGA nr. _____. În exercitarea atribuțiilor menționate anterior, mandatarul va îndeplini funcția de **ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV**.

(2) Administratorul participă la adoptarea de către consiliu, ca întreg, a deciziilor privind administrarea întreprinderii publice, în condițiile legii, Actului Constitutiv al întreprinderii publice și cele ale prezentului contract de mandat, în limitele obiectului de activitate al întreprinderii publice și cu respectarea competențelor exclusive, prevăzute de legislația în vigoare, precum și a recomandărilor cuprinse în ghidurile și codurile de guvernare corporativă aplicabile.

(3) Administratorul executiv va îndeplini orice acte necesare și utile în vederea realizării obiectului de activitate al întreprinderii publice, exercitând puterile și îndeplinind obligațiile care îi sunt conferite și stabilite prin contractul de mandat și prin reglementările legale aplicabile.

Art. 4. D-l/ D-na _____, în calitate de Administrator Neexecutiv al S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA SA este responsabil de luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv, Consiliul de Administrație sau AGA, în condiții de eficiență.

CAP. IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE MANDATARULUI

Art. 5. Prezentul mandat va fi îndeplinit de către mandatar, în exercitarea atribuțiilor de conducere a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., corespunzător funcției de **ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV**, cu loialitate, competența profesională și maximul de diligență, în interesul exclusiv al societății.

Art. 6. În exercitarea prezentului mandat administratorul are următoarele competențe de bază care nu pot fi delegate directorilor:

- stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- numirea și revocarea directorilor și stabilirea remunerației lor;

- supravegherea activității directorilor;
- pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârii acestora;
- introducerea cererii pentru deschiderea insolvenței societății, potrivit Legii 85/2006 privind procedura insolvenței;
- de asemenea, nu pot fi delegate directorilor atribuțiile primite de Consiliul de Administrație, din partea Adunării Generale a Acționarilor, în conformitate cu art. 114 din Legea nr. 31/1990 republicată și modificată cu Legea 441/2006.

Art. 7. Consiliul de Administrație păstrează atribuția de reprezentare a societății în raporturile cu directorul general.

Art. 8. Consiliul de Administrație stabilește, obiectivele și criteriile de performanță pentru directorului general/ directorii numiți pe OUG 109/2011.

Art. 9. Pe durata îndeplinirii mandatului mandatarul nu poate încheia cu societatea un contract de muncă.

Art. 10. Mandatarul răspunde față de societate pentru actele îndeplinite de directori sau de funcționarii societății (personalul încadrat) atunci când dauna nu s-ar fi produs dacă acesta ar fi exercitat supravegherea impusă de îndatoririle funcției sale.

Mandatarul răspunde solidar cu predecesorii săi imediați dacă, având cunoștință de neregulile săvârșite de aceștia, nu le denunță celor în drept.

Mandatarul este exonerat de răspundere pentru actele săvârșite sau pentru omisiuni, dacă a făcut să se constate, în registrul deciziilor consiliului de administrație împotrivirea sa și a încunoștiințat despre aceasta, în scris, auditorii interni.

Art. 11. Dacă mandatarul are într-o anumită operațiune, direct sau indirect, interese contrare celor ale societății, are obligația să înștiințeze pe ceilalți administratori și pe auditorii interni și să nu ia parte la nici o deliberare privitoare la această operațiune.

Aceeași obligație o are mandatarul și în cazul în care, într-o anumită operațiune, știe că sunt interesate soția/soțul, rudele sau afinii săi, până la gradul al IV-lea inclusiv.

Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin 1 și 2 atrag răspunderea mandatarului pentru daunele produse societății.

Art. 12. Administratorul neexecutiv are următoarele obligații:

- participarea la un program de formare profesională cu durată minimă de o săptămână/an, în care să aibă sesiuni de instruire în domeniul guvernantei corporative, juridic, precum și în orice alte domenii alese de acționari
- pregătirea riguroasă a sedintelor consiliului, cu dedicarea a 3 zile lucrătoare lunar acestui scop, participarea la sedintele consiliului precum și în comitetele de specialitate
- participarea la unul sau mai multe comitete consultative înființate la nivelul consiliului
- declararea conform reglementărilor interne și legislației în vigoare a oricărui conflict de interese existente și, în situația de conflict de interese, abținerea de la decizii în cadrul consiliului/ comitetului consultativ.
- adoptarea de politici și sisteme de control
- aprobarea bugetului întreprinderii publice
- realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță prevăzuți în anexa la contract;
- elaborarea, împreună cu ceilalți administratori, și transmiterea semestrială a rapoartelor privind activitatea întreprinderii publice și stadiul realizării obiectivelor de performanță, precum și, după caz, a informațiilor referitoare la contractele de mandat ale directorilor;
- aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice;
- aprobarea încadrării și eventuale revocare a conducătorului auditului intern și primirea de la acesta, ori de câte ori solicită, de rapoarte cu privire la activitatea întreprinderii publice;
- participarea la programe de dezvoltare profesională continuă, în vederea desfășurării unei activități optime în cadrul consiliului;
- elaborarea planului de administrare în colaborare cu directorii;
- verificarea funcționării sistemului de control intern și managerial;
- monitorizarea și gestionarea potențialelor conflicte de interese la nivelul organelor de administrare și conducere;

- monitorizarea alături de ceilalți administrator a performanței conducerii executive
- respectarea Codului de etică al întreprinderii publice

Art. 13. Administratorul are următoarele drepturi:

- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respective contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

Art. 14. Recuperarea componentei variabile a remunerației

- În cazul în care apar situații care pot schimba în mod semnificativ rezultatele și sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau dacă plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice, aceasta este îndreptățită să nu plătească partea calculată pentru anii anteriori.
- În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, întreprinderile publice sunt obligate să ceară ca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

CAP. V. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE MANDANTULUI

Art. 15. AGA are următoarele drepturi și obligații:

- să discute, să aprobe sau să modifice situațiile financiare anuale, pe baza rapoartelor prezentate de Consiliul de Administrație și să fixeze dividendul;
- să aleagă și să revoce membrii Consiliul de Administrație;
- să fixeze remunerația cuvenită pentru exercițiul în curs, membrilor Consiliul de Administrație;
- să se pronunțe asupra gestiunii Consiliul de Administrație;
- să stabilească Bugetul de Venituri și Cheltuieli și, după caz, programul de activitate.
- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respective contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

CAP. VI. REMUNERAREA

Art. 16. (1) Pentru activitatea desfășurată de d-l/d-na _____, în temeiul prezentului contract, acesta va primi o remunerație compusă dintr-o indemnizație fixă lunară în suma de _____ lei brut, aprobată prin hotărârea AGA, ce va fi plătită în data deale fiecărei luni pentru luna anterioară și, o componentă variabilă sub forma unei prime în cuantum maxim de _____ indemnizații fixe lunare, acordată la sfârșitul anului, în baza hotărârii AGA, proporțional cu gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță stabiliți în anexa la prezentul contract.

(2) Drepturile bănești precum și celelalte avantaje primite în exercitarea mandatului sunt numai cele stabilite de AGA și vor fi suportate de către S.C. COMPANIA de APĂ S.A. Aceste drepturi vor fi înregistrate în evidența contabilă a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., vor fi supuse impozitelor și plății contribuțiilor aferente la bugetul de stat, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, aplicabile naturii drepturilor și prezentului contract.

Art. 17. Mandantul are obligația încheierii unei asigurări de răspundere civilă profesională, asigurare pe care o va menține valabilă pe toată perioada exercitării atribuțiilor funcției de

ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV.

Art. 18. Mandatarul va da o declarație pe propria răspundere, anexa la prezentul contract, prin care va aduce la cunoștința mandantului aspectele relevante prevăzute la art. 153.12, din Legea nr. 31/1990 republicată cu modificările și completările ulterioare privind societățile comerciale, precum și faptul că nu se află în nici una din situațiile prevăzute de legea în vigoare, care creează incompatibilitate cu funcția ce urmează a fi exercitată în baza prezentului mandat.

Art. 19. Administratorul are următoarele drepturi:

- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respective contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

CAP. VII. ATRIBUTIILE ADMINISTRATORILOR

Art. 20. (1) D-l/ D-na _____, în calitate de Administrator Neexecutiv al S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA SA este responsabil de luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv, Consiliul de Administrație sau AGA, în condiții de eficiență.

(2) Administratorii neexecutivi au în principal următoarele atribuții:

- 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) elaborează și aprobă Regulamentul de ordine interioară, prin care se stabilesc drepturile și responsabilitățile ce revin personalului societății;
- e) prezintă anual Adunării Generale a Acționarilor, în termen de maxim 5 (cinci) luni de la încheierea exercițiului social, 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 și stabilește remunerația acestora;
- 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) în termen de 90 de zile de la data numirii sale, împreună cu ceilalți membri ai consiliului de administrație, elaborează și prezintă adunării generale a acționarilor, spre aprobare, planul de administrare, care include strategia de administrare pe durata mandatului pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite în Anexa ce face parte integrantă din prezentul contract.
- m) Elaborează rapoartele semestriale și anuale, în condițiile legii
- n) Monitorizează performanța conducerii executive

CAP. VIII. REVOCAREA, MODIFICAREA, ÎNCETAREA CONTRACTULUI

Art. 21. AGA poate oricând revoca prezentul mandat. Dacă revocarea intervine fără justă cauză, mandatarul are drept la daune constând în _____.

Art. 22. Modificarea prezentului contract se poate face prin act adițional, cu acordul părților.

Art. 23. Încetarea contractului, în afară de revocare, mai poate interveni și în următoarele situații, fără obligația plății de daune din partea mandantului:

- renunțarea mandatarului la mandat, cu o notificare prealabilă de cel puțin 30 de zile;
- prin acordul părților;
- prin ajungerea la termen;
- prin decesul mandatarului.

Art. 24. Mandatul poate fi prelungit, în urma unui proces de evaluare realizat de autoritatea publică tutelară sau acționari, după caz, la finalizarea mandatului de maximum patru ani. În condițiile legii.

CAP. IX. CRITERII DE INTEGRITATE ȘI ETICA/CLAUZE DE CONFIDENTIALITATE/ MODALITATE DE EVALUARE

Art. 25. Criterii de integritate și etică

Administratorii:

- a) respectarea Codului de etică al întreprinderii publice, aplicabil nu numai angajaților acesteia, ci și membrilor consiliului;
- b) denunțarea conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale întreprinderilor publice;
- c) comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în cazul situațiilor care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese;
- d) obligații legate de tratarea informației confidențiale și sensibile cu discreția cuvenită și în conformitate cu mențiunile din contractul de mandat, dar și de deținerea și menținerea unei reputații profesionale excelente;
- e) condițiile suspendării mandatului în cazul începerii urmăririi penale pentru infracțiunile prevăzute la art. 6 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 26. Clauze de confidențialitate, în timpul și după exercitarea mandatului

Se precizează clauze referitoare la perioada de așteptare după terminarea mandatului, înainte de obținerea unei poziții de administrare sau conducere într-o întreprindere publică aflată în concurență directă cu întreprinderea publică la care s-a exercitat mandatul, precum și obligativitatea respectării, după încetarea mandatului, a confidențialității informațiilor accesate.

Art. 27. Modalitatea de evaluare a administratorilor

Se fac referiri la cele două tipuri de evaluări care se fac asupra membrilor consiliului:

- a) autoevaluarea internă a consiliului, comitetelor sale și a fiecărui membru al consiliului. Scopul acestei evaluări este de a permite consiliului să identifice punctele forte și potențialul pentru dezvoltare colectivă și individuală, în vederea îndeplinirii funcțiilor consiliului, cât și a condițiilor ajutoare, dar și a proceselor și competențelor necesare pentru aceste funcții;
- b) evaluarea performanțelor colective ale consiliului ca întreg față de matricea profilului consiliului efectuată de autoritatea publică tutelară. Rezultatele acestei evaluări oferă informații despre partea de componentă variabilă a remunerației din contractul de mandat, indicatorii-cheie de performanță folosiți, cât și despre activitățile de dezvoltare ce vor informa viitoarele compoziții ale consiliului și criteriile folosite în acest scop.

CAP. X. FORTA MAJORĂ

Art. 28. Forța majoră, definită în condițiile legii, apară de răspundere partea care o invocă, cu obligația notificării celeilalte părți în termen de 3 (trei) zile de la apariție și dovedirii în 5 (cinci) zile de la aceeași dată. Obligația notificării există în sarcina părții în cauză și cu privire la încetarea situației de forță majoră, în termen de 5 zile de la încetare. Dacă situația de forță majoră durează mai mult de 30 zile, oricare parte este în drept să denunțe contractul pe baza unei notificări, transmisă mandantului la sediul S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., respectiv mandatarului, la domiciliul menționat în contract, fără daune și cu obligația achitării sumelor datorate în baza contractului până la data intervenirii situației de forță majoră.

CAP. XI. LITIGII

Art. 29. Litigiile izvorâte din derularea prezentului contract sunt de competența instanțelor judecătorești.

CAP. XII. ALTE CLAUZE

Art. 30. Prezentul contract se completează cu dispozițiile cuprinse în actul constitutiv al societății, hotărârile AGA, hotărârile Consiliului de Administrație, prevederile Legii nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, reglementările pieței de capital, după caz, precum și prevederile Codului Civil și Codului Comercial, aplicabile.

Art. 31. Prezentul contract și anexele acestuia sunt confidențiale. Semnarea acestui contract de către mandatar înseamnă acceptarea în mod expres a mandatului dat de Adunarea Generală Ordinară în temeiul Legii nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Art. 32. Prezentul contract a fost încheiat azi _____ în 3 (trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte și un exemplar pentru societate.

MANDANT,

MANDATAR,

Anexa la Contractul de mandat

INDICATORI DE PERFORMATA AI MANAGEMENTULUI OPERATORULUI PROPUȘI PENTRU
CONTRACTELE DE MANDAT

Indicatori calculați considerând întreaga arie de operare

I. Indicatori financiari

1) Rata profitului din exploatare înainte de amortizare și redevență (%) calculata considerând următoarele elemente:

- total venituri din exploatare (A);
- total cheltuieli din exploatare (cheltuieli de operare și întreținere și costurile forței de munca interne) (B);
- cheltuielile cu amortizarea (C)
- cheltuielile cu redevență (taxa de concesiune) (D);

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata Profit (\%)} = (A - B + C + D) / A \times 100$$

Cerință minimă 10%

Pondere indicator 5%

2) Rata de acoperire a serviciului datoriei calculata considerând următoarele elemente:

- suma disponibilă pentru serviciul datoriei pentru 12 luni anterioare datei de calcul (suma netă din activitățile curente plus dobânzile plătite, dacă sunt clasificate ca sumă netă din activități curente, minus acele fluxuri de capital pentru achiziționarea de active de folosita îndelungată pentru proiectele de investiții folosind creditele aferente și/sau sumele acordate din Fondul UE de Coeziune și/sau banii din conturi din perioadele anterioare care sunt în exces față de disponibilitățile din Contul de Rezerva al Serviciului Datoriei și Contul IID) (A)
- suma rambursărilor din capital și dobânda plătită pentru întreaga datorie financiară datorată sau cumulată (B)

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata de acoperire a serviciului datoriei} = A/B$$

Cerință minimă: 1,20

Pondere indicator 5%

3) Rata Minima de Recuperare (%) calculat considerând următoarele elemente:

- recuperările de la clienți (totalul veniturilor pe parcursul unui an financiar de la toți clienții pentru furnizarea serviciilor de apa si canalizare, minus datoria scadenta datorata la sfârșitul perioadei de clienți, plus datoria scadenta datorată la începutul perioadei relevante de clienți, minus orice creșteri ale provizioanelor pentru datoriile clienților rău-platnici si orice ștergeri ale datoriilor scadente ale clienților, plus orice reduceri ale provizioanelor pentru datoriile clienților rău-platnici) (A)
- totalul veniturilor pentru furnizarea serviciilor de apa si canalizare (B)

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata Minima de Recuperare} = A/B \times 100$$

Cerință minimă: 90%

Pondere indicator 5%

4) Raportul datorie financiara / EBITDA calculata considerând următoarele elemente:

- datoria financiara (A)
- EBITDA (profitul sa pierderea pentru anul respectiv, înainte de orice dobândă, comisioane, reducere si alte comisioane sau costuri de finanțare si orice dobândă câștigată, orice provizioane pentru impozitul pe venit si orice depreciere a activelor fixe si a amortizării si a oricăror sume atribuite pentru amortizare fondului de comerț si alte bunuri incorporale) (B)

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Raportul datorie financiara / EBITDA} = A/B$$

Cerință maximă: 4,50

Pondere indicator 5%

II. Indicatori operaționali

5) Gradul de realizare a veniturilor prevăzute prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli anual:

- Total venituri realizate anual- lei (A)

-Total venituri conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat anual- lei (B)

$$\text{Formula de calcul: } A/ B * 100$$

Cerință minimă : 90%

Pondere indicator 10%

6) Productivitatea muncii anuală în expresie valorică:

- Cifra de afaceri – lei (A)

-Numărul mediu de personal (B)

Formula de calcul = A/B

Cerință minimă : 77.000 lei/ salariat/ an

Pondere indicator 10%

III. Indicatori orientați către servicii publice

7) Număr de angajați direcți pe lungime rețele de apa (Pe-RO-001c) (nr./ 100 km) calculata considerând următoarele elemente :

- numărul de angajați direcți aferenți activității de apa (A)
- lungimea totala a rețelelor de apa (total aducțiuni si rețele de distribuție, branșamentele la serviciu nu sunt incluse) (B)

Formula de calcul este următoarea:

Număr de angajați pe lungime rețele de apa = $A/B \times 100$

Cerinta maxima: 35

Pondere indicator 5%

8) Număr angajați direcți apa uzata pe lungime rețele de canalizare (wPe-RO-002) (nr./100 km) calculata considerând următoarele elemente :

- numărul de angajați direcți aferenți activității de apa uzata (A)
- lungimea totala a rețelei de apa uzata (B)

Formula de calcul este următoarea:

Număr de angajați pe lungime rețele de canalizare = $A/B \times 100$

Cerinta maxima: 40

Pondere indicator 5%

IV. Indicatori privind responsabilități specifice activității de guvernare corporativă

9) Stabilirea , revizuirea și raportarea la timp a indicatorilor de performanță ai întreprinderii

Se vor îndeplini următoarele cerințe :

- Raportarea la termen a modului de realizare a indicatorilor conform legislației în vigoare
- Se va analiza anual, odată cu raportul anual al administratorilor , modul de încadrare a indicatorilor în nivelul stabilit și necesitatea revizuirii acestora în conformitate cu obiectivele de performanță ale Companiei pentru perioada următoare

Pondere indicator 25%

10) Revizuirea , evaluarea și raportarea performanței administratorului și directorului

Se vor îndeplini următoarele cerințe :

- Raportarea la termen a modului de realizare a indicatorilor conform legislației în vigoare
- Se va evalua anual, performanța directorilor prin raportul anual al administratorilor , raportat la îndeplinirea indicatorilor de performanță și se va analiza oportunitatea revizuirii acestor indicatori în conformitate cu obiectivele de performanță ale Companiei pentru perioada următoare

Pondere indicator 25%

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

STUDIU PRIVIND POLITICI SI CRITERII DE REMUNERARE

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, în calitate de prestator al contractului de servicii 313/12.07.2018, a procedat la elaborarea studiului privind politici si criterii de remunerare

În conformitate cu HG722/2016

Responsabilitățile membrilor consiliului avute în vedere la stabilirea componentei variabile a remunerației

ART. 5

(1) În aplicarea art. 8 alin. (3), (4) și (6) și a art. 37 alin. (2) - (4) din ordonanța de urgență, la stabilirea și revizuirea componentei variabile a remunerației, consiliul trebuie să respecte următoarele:

- a) implementarea unor politici corporative privind: raportarea operațiunilor desfășurate, protecția activelor acționarilor, managementul riscului, controale interne, raportare financiară, remunerația directorilor și a angajaților, dividende, investiții de capital și structura datoriei;
 - b) supravegherea conducerii prin revizuirea și evaluarea sistemelor de control intern, inclusiv implementarea bugetului de venituri și cheltuieli, activităților financiare, activităților operaționale, capacității întreprinderilor publice, îndeplinirii obiectivelor, ȳntelor și rezultatelor;
 - c) dispozițiile legale, normele etice, sociale și de mediu aplicabile, opiniile auditului extern, comunicarea și raportarea corectă către părțile interesat
- (2) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii neexecutivi este următoarea:

- a) ca grup, să aibă o proporție echilibrată de abilități, experiență, diversitate, independență și cunoștințe suficiente pentru a-și îndeplini rolurile și responsabilitățile în concordanță cu misiunea întreprinderii publice, rezultatele și obiectivele urmărite;
- b) să participe în mod activ și constructiv la misiunile comitetelor consultative constituite conform legii și să elaboreze politici eficiente care să ofere direcție strategică întreprinderii publice;
- c) să ofere o supraveghere și raportare eficace cu privire la managementul activităților operaționale și financiare ale întreprinderii publice și la sistemele sale de control intern;
- d) să își asume un rol activ în analiza riscului și să avizeze politici eficiente de managementul riscului în întreprinderile publice;
- e) să se asigure că raportarea cu privire la evenimentele semnificative din activitatea întreprinderii publice de ordin juridic se realizează într-o manieră corectă, la timp și completă către autoritățile îndreptățite și către părțile interesate.

(3) Conform prevederilor alin. (1), conduita așteptată de la administratorii executivi este următoarea:

- a) să transpună planul de administrare într-o componentă de management eficace și eficientă și să informeze consiliul cu privire la îndeplinirea acesteia, conform cerințelor consiliului;
- b) să delege responsabilitatea operațională și financiară și actele de autoritate într-un mod adecvat în cadrul organelor de conducere;
- c) să ofere consiliului informații la calitatea cerută, în formatul și la termenul solicitat, astfel încât consiliului să se poată desfășura într-o manieră bine informată, eficace și eficientă.

(4) La revizuirea componentei variabile a remunerației administratorilor neexecutivi și executivi de către adunarea generală a acționarilor sau, după caz, de autoritatea publică tutelară, se ține cont de conduita prevăzută la alin. (1) - (3)

Principii generale privind politica de remunerare

Principiile generale pentru stabilirea politicilor de remunerare a administratorilor sunt următoarele:

- a) atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori;
 - b) asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
 - c) recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
 - d) păstrarea competitivității în piața de remunerare;
 - e) alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;
 - f) promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
 - g) păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.
- În ceea ce privește principiile generale de management- premisă a maximizării eficienței și eficacității Companiei de Apă Oltenia S.A., enumerăm următoarele

- 1) Principiul asigurării concordanței dintre parametrii sistemului de management al organizației cu caracteristicile sale esențiale și ale mediului în care își desfășoară activitatea.
 - 2) Principiul managementului participativ:
 - prin implicarea managerilor, specialiștilor din Companie ,
 - prin permanentizarea cu frecvență cel puțin lunară a ședințelor tip board management cu participarea directorilor executivi și ori de câte ori e cazul a managementului de nivel mediu și a altor specialiști din cadrul companiei
 - prin consultarea salariaților prin diferite metode cu privire la principalele decizii cu impact în zona de resurse umane.
 - 3) Principiul motivării tuturor factorilor implicați în activitatea companiei: motivarea ca principiu general de management al organizației, exprimă necesitatea unei asemenea dimensionări și alocări a resurselor, a stabilirii și utilizării stimulentei și sancțiunilor materiale și morale de către factorii decizionali, astfel încât să se asigure o împletire armonioasă a intereselor tuturor părților implicate, generatoare de performanțe superioare ale companiei.
 - 4) Principiul eficacității și eficienței: Dimensionarea, structurarea și combinarea tuturor proceselor și relațiilor manageriale este necesar să aibă în vedere maximizarea efectelor pozitive economico-sociale cuantificabile și necuantificabile ale organizației, baza asigurării unei competitivități ridicate.
- SC Compania de Apă, ca operator regional a elaborat obiective strategice pe termen lung și mediu care urmează să fie realizate pentru îndeplinirea angajamentelor luate cu privire la Contractul de delegare a gestiunii.

FEDERATIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

Pe termen mediu, Compania de Apă se va concentra pe îmbunătățirea performanțelor sale.

Obiectivele pe termen mediu în ceea ce privește strategia Companiei sunt:

- A) Modernizarea și dezvoltarea sistemelor de alimentare cu apă, canalizare și epurare a apelor uzate.
- B) Continuarea procesului de îmbunătățire a performanțelor financiare.
- C) Menținerea în stare perfect funcțională a sistemului public de alimentare cu apă și canalizare.
- D) Asigurarea calității serviciilor, îmbunătățirea permanentă a serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare, în condițiile unei gestiuni administrative și comerciale eficiente.
- E) Dezvoltarea în continuare a ariei de operare în alte unități administrativ teritoriale ale județului Dolj.
- F) Asigurarea securității și sănătății angajaților companiei, elaborarea și implementarea unor politici de responsabilitate socială.

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor societății numește Consiliul de administrație al societății.

Consiliul de Administrație va fi compus din 7 membri și va fi condus de un președinte ales de plenul consiliului din rândul membrilor săi. Acest consiliu își desfășoară activitatea în baza Actului Constitutiv și a regulamentului propriu de organizare și funcționare care a fost întocmit cu respectarea legislației în vigoare și prin care Consiliul de Administrație are în responsabilitate administrarea societății.

Atribuțiile Consiliului de Administrație privind administrarea societății sunt cele legate de stabilirea direcțiilor principale de activitate și dezvoltare a societății a obiectivelor pentru directorii societății, urmărirea și evaluarea activității acestora prin raportarea la prevederile contractelor de mandat respectiv a planului de management al acestora.

Stabilirea politicii de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă prin asigurarea ca nivelul și corespunzătoare specificului activității instituției, obiectivelor și strategiei pe termen lung precum și mediului de control al acesteia, fiind în strânsă legătură cu criteriile și indicatorii de performanță ai acesteia. Politica de remunerare este consecventă și promovează gestionarea riscurilor într-un mod corect și eficient și este în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA.

Politica de remunerare urmărește asigurarea echilibrului intern și a competitivității pe piața precum și reținerea, angajarea și motivarea candidatului pentru a-și exercita sarcinile și atribuțiile aferente postului de membru în consiliul de administrație al SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA, conform contractului de management propus, astfel încât să optimizeze performanța în muncă, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale instituției.

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Cralova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Cadrul legislativ

OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice cu completarile si modificarile ulterioare prin Legea nr. 111/2016,:

CAPITOLUL II: Administrarea și conducerea regiilor autonome

SECȚIUNEA 1: Consiliul de administrație

Art 37, alin 2)" Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.

Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

*Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanciari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernanță. **Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.***

Art.37, alin (4) : " **Componenta variabilă a remunerației membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat.**"

Art. 37, alin (5) : " **Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat.**"



Gandind la viitor

F-PRO

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro; web: www.fpro.ro

Determinarea indemnizatiei fixe lunare

In vederea determinarii cuantumului indemnizatiei fixe lunare, echipa de experti FPRO a utilizat baza de date a Institutului Național de Statistică privind criteriul FOM107D - Castigul salarial mediu brut lunar pe activitati (sectiuni si diviziuni) ale economiei nationale CAEN Rev.2.

Castigul salarial nominal brut cuprinde salariile, respectiv drepturile in bani si in natura cuvenite salariatilor pentru munca efectiv prestata (inclusiv pentru timpul lucrat suplimentar) potrivit formei de salarizare aplicata, sporurile si indemnizatiile acordate ca procent din salariu sau in sume fixe, alte adaosuri la salarii potrivit legii, sumele platite pentru timpul nelucrat (indemnizatiile pentru concediile de odihna si studii, zile de sarbatoare si alte zile libere, sumele platite din fondul de salarii pentru concediile medicale), premiile, primele de vacanta si alte sume platite din fondul de salarii conform actelor normative sau contractelor colective de munca, sumele platite din profitul net si alte fonduri (inclusiv contravaloarea tichetelor de masa).

Castigul salarial mediu lunar brut reprezinta raportul dintre sumele brute platite salariatilor de catre agentii economici in perioada de referinta, indiferent pentru ce perioada se cuvin, si numarul mediu de salariați. Numarul mediu al salariatilor reprezinta o medie aritmetica simpla calculata pe baza efectivelor zilnice ale salariatilor din perioada de referinta respectiva. Salariatii care nu sunt angajati cu norma intreaga se includ in numarul mediu proportional cu timpul de lucru prevazut in contractul de munca. In efectivul de salariați luat in calcul se includ numai persoanele care au fost platite pentru perioada de referinta respectiva. Nu se iau in considerare: salariatii aflati in concediu fara plata, in greva, detasati la lucru in strainatate si cei al caror contract de munca/raport de serviciu a fost suspendat.

Avand in vedere ca SC COMPANIA DE APA OLTENIA SA isi desfasoara activitatea in domeniul Distribuția apei; ramura 36 "Captarea, tratarea și distribuția apei", pentru perioada august 2017 -iulie 2018, Institutului Național de Statistică a comunicat prin platforma Tempo-Online urmatoarele:

Rezultatele cautarii - Castigul salarial mediu brut lunar pe activitati (sectiuni si diviziuni) ale economiei nationale CAEN Rev.2												
CAEN Rev.2 (activitati ale economiei nationale - sectiuni si diviziuni)	Luni											
	Luna aug 2017	Luna sep 2017	Luna oct 2017	Luna nov 2017	Luna dec 2017	Luna ian 2018	Luna feb 2018	Luna mart 2018	Luna apr 2018	Luna mai 2018	Luna iun 2018	Luna iul 2018
	UM: Lei RON											
	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON	Lei RON
36- Captarea, tratarea și distribuția apei	3056	3000	3082	3091	3391	3657	3630	4129	3969	4015	4016	4212
© 1998 - 2018 INSTITUTUL NATIONAL DE STATISTICA												

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN REGIUNEA OLTENIA**



Brazda lui Novac, bl. N11-12, parter, Craiova, Jud.Dolj
Tel/fax: (40-351) 416041; E-mail: office@fpro.ro ; web: www.fpro.ro

În urma analizei evoluției castigului salarial mediu brut lunar în ultimele 12 luni, privind ramura în care își desfășoară activitatea S.C. Compania de Apa Oltenia S.A., respectiv Distribuția apei; **ramura 36 "Captarea, tratarea și distribuția apei"**, media media pe ultimele 12 luni august 2017 - iulie 2018 este $= (3056+3000+3082+3091+3391+3657+3630+4129+3969+4015+4016+4212) / 12 = 43428/12 = 3604$

În acest context, conform prevederilor OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare:

- Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă.
Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, **respectiv nu poate depăși:**
 $3604 \times 2 = 7208$ lei

Determinarea componentei variabile

Modalitatea de calcul și de acordare a componentei variabile se negociază cu autoritatea publică tutelară, se aprobă în condițiile legii și se concretizează în anexa la contractul de mandat. ICP sunt selectați din categoriile de indicatori de performanță stabilite a fi cele mai relevante pentru sectorul economic în care operează întreprinderea publică și pentru dimensiunea și categoria sa (comercială, monopol reglementat, serviciu public). ICP ce vizează procesul de guvernanta corporativă vor fi selectați dintre aceia care pot conduce la îmbunătățirea sau realizarea unor rezultate și scopuri-cheie pe parcursul termenului specificat.

În urma negocierii componentei variabile a remunerației cu candidații numiți pentru funcția de administratori, autoritatea publică tutelară sau adunarea generală a acționarilor, după caz, are următoarele competențe de aprobare:

- a) a ICP care trebuie să fie folosiți pentru determinarea componentei variabile;
- b) a ponderii fiecărui ICP la determinarea componentei variabile;
- c) a parametrilor pentru plata componentei variabile.

Ponderile indicatorilor se stabilesc prin negociere între părțile implicate, în baza particularităților întreprinderii publice și ale sectorului economic în care aceasta își desfășoară activitatea

Data : 05.10.2018

Președinte: Cristea Valentin

Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia (F-PRO)

Tel/fax: 0351.41.60.41

e-mail: office@fpro.ro

Câștiguri salariale lunare

Nume Activitate:	Câștiguri salariale lunare
Sector:	STATISTICA SOCIALĂ
Domeniu:	Forța de muncă
Sub-domeniu:	Câștiguri salariale, costul forței de muncă
Obiectiv:	Evaluarea tendințelor pe termen scurt ale câștigurilor salariale medii lunare și orare și ale numărului de salariați pe total economie și sectoare de activitate
Tip Activitate:	Cercetare statistică prin sondaj
Cadru Legal Național:	Ordinul Presedintelui INS nr. 388/2004; Ordinul Președintelui INS nr. 932/2005
Cadru Legal EU:	Regulamentul CE nr. 1165/1998; Regulamentul PE și al CE nr.1158/2005; Regulamentul CE nr. 1503/2006; Regulamentul PE și al CE nr. 1893/2006
Număr de unități observate:	Circa 25.000 de întreprinderi
Sfera de cuprindere:	Întreprinderi și unități locale, indiferent de forma de proprietate și forma juridică, a căror activitate principală face parte din diviziunile CAEN Rev.2, cod 01–99. În anchetă sunt cercetate exhaustiv subunitățile/ unitățile economice cu 50 de salariați și peste. Unitățile din sectorul bugetar (administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială, activități de spectacole, culturale și recreative), sunt cuprinse exhaustiv în cercetare, excepție făcând unitățile administrației publice locale pentru care datele la nivelul consiliilor locale comunale se culeg pe bază de eșantion reprezentativ la nivel de județ. Pentru sectorul economic, au fost incluse în cercetare unitățile cu 4 salariați și peste, care reprezintă 90,39% din numărul total de salariați din acest sector.
Unitatea de observare:	Instituții bugetare la nivel județean Întreprinderea

	Unități ale administrației publice centrale
	Unități ale administrației publice locale
	Unități ale cooperăției meșteșugărești și de consum
Periodicitate:	Lunar
Perioada de referință:	Luna calendaristică
Perioada de colectare a datelor:	10 – 15 din luna următoare celei de referință
Mod de colectare a datelor:	Auto-înregistrare
Suport pentru colectarea datelor:	Chestionar pe suport de hârtie
	Chestionar on-line
Profilul de prelucrare a datelor:	Național, județ, activități ale economiei naționale - diviziuni, forme de proprietate, forme juridice
Periodicitatea diseminării:	Lunar
Formă diseminare (link către Tempo):	www.insse.ro
	http://statistici.insse.ro/shop/
Formă diseminare:	Buletin Statistic de Industrie
	Buletin Statistic Lunar
	Buletinul Statistic Lunar al Județelor
	Comunicat de presă
	http://www.insse.ro
	http://statistici.insse.ro/shop/
Beneficiari interni:	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
	Guvernul României
	Ministerul Economiei
	Ministerul Finanțelor Publice

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Parlamentul României

Administrația Prezidențială

Ministere și alte instituții ale administrației publice, institute de cercetare, mass-media, alți utilizatori

Beneficiari externi:

Banca Mondială

Oficiul de Statistică al Uniunii Europene

Fondul Monetar Internațional

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică

Denumire metodologie:

Metodologia de prelucrare a indicatorilor pe termen scurt pe baza chestionarelor IND-TS, CON-TS, SERV-TS; Metoda de estimare a efectivului lunar de salariați la nivel de județ

Instituția responsabilă:

Institutul Național de Statistică

Direcția responsabilă din INS:

Direcția de calcul a indicatorilor privind populația și migrația externă

Persoană de contact:

Bălțeanu Lavinia Elena

Calitatea rezultatelor:

Datele sunt reconciliate cu cele din alte surse și cu cele din cele din aceeași cercetare, dar din perioadele anterioare.

Scurt istoric:

Începând din anul 1990 s-au produs serii de date comparabile, dar sursele de date au variat în funcție de legislația națională și europeană, pe diferite perioade de timp.

Observații:

Până în anul 2004 volumul eșantionului a cuprins aproximativ 10000 unități economico-sociale, începând din anul 2005 aproximativ 18000 unități economico-sociale, în anul 2007 aproximativ 22200 unități economico-sociale, în anul 2008 aproximativ 23000 unități economico-sociale. Începând cu anul 2002 pentru sectorul economic sunt excluse din cercetare unitățile economice cu 0-3 salariați. Rezultatele anchetei sunt utilizate, de asemenea, pentru calculul indicilor trimestriali ai costului forței de muncă.

Estimarea lunară a efectivului salariaților în profil teritorial se realizează conform metodologiei "Metoda de estimare a efectivului lunar de salariați la nivel de județ" aprobată prin

Ordinul Președintelui INS nr. 388/2004.

Clasificări Utilizate:

Clasificarea activităților din economia națională

Nomenclatorul unităților administrativ teritoriale

Tabel 2. Evoluția câștigului salarial mediu brut (iulie 2017 – iulie 2018)

Cod	Descriere activitate	2017												2018												Iul.	Iun.	Mai	Apr.	Mar.	Feb.	I.	Dec.	Nov.	Oct.	Sept.	Aug.	Iul.
		2017												2018																								
		3329	3290	3305	3327	3430	3662	4143	4128	4488	4512	4494	4527	4510																								
CAEN	TOTAL ECONOMIE	2741	2746	2743	2714	2734	2912	3251	3394	3345	3528	3584	3517	3538																								
01-03	Agricultură, silvicultură și pescuit	2491	2513	2543	2508	2541	2569	3024	3219	3107	3256	3216	3222	3304																								
01	Agricultură, vânătoare și servicii anexe	3456	3411	3318	3305	3284	3891	3901	3892	4020	4296	4638	4376	4221																								
02-03	Silvicultură și exploatare forestieră; pescuit și acvacultură	3141	3082	3114	3106	3273	3562	3797	3780	4074	4094	4071	4126	4155																								
05-39	Industria totală	4831	5170	5520	4879	5043	7882	5587	5465	6020	7040	6231	6121	6368																								
05-09	Industria extractivă	3715	4326	4059	4005	4271	5432	4895	4744	4788	5685	5175	4844	5591																								
05	Extracția cărbunelui superior și inferior	6644	7168	8305	6718	6828	13098	7605	7230	8618	10633	8974	8951	8977																								
06	Extracția petrolului brut și a gazelor naturale	3625	3612	3591	3687	3829	4199	4939	4975	5499	4776	5084	5205	5800																								
07	Extracția minereurilor metalifere	2654	2527	2516	2599	2744	3252	2832	2871	3034	2898	2933	2997	3014																								
08	Alte activități extractive	6445	6660	7107	6212	6251	8428	6987	6815	7123	8476	7555	7432	7518																								
09	Activități de servicii anexe extracției	3013	2943	2969	2987	3165	3316	3665	3653	3933	3881	3913	3974	3982																								
10-33	Industria prelucrătoare	2380	2378	2386	2389	2422	2616	2888	2895	3005	3024	3037	3062	3049																								
10	Industria alimentară	3420	3553	3421	3381	3392	3707	4610	4618	5352	4872	4915	4869	4882																								
11	Fabricarea băuturilor	5709	5639	5524	5645	6120	6818	7288	7968	10589	7022	6916	7095	7449																								
12	Fabricarea produselor din tutun	2690	2564	2677	2629	2736	2902	3258	3227	3406	3350	3291	3450	3372																								
13	Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte	2078	2068	2053	2078	2110	2146	2559	2541	2648	2553	2625	2642	2705																								
14	Fabricarea și finisarea pielilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor	2328	2228	2310	2334	2375	2457	2892	2874	2986	2880	2933	3050	3020																								
15	Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite	2218	2198	2230	2233	2291	2468	2803	2765	2881	2874	2972	2942	2947																								
16	Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	2977	2900	2960	2981	3159	3580	3638	3659	3834	3994	3791	3866	3829																								
17	Tipărirea și reproducerea pe suporturi a înregistrărilor	2940	3180	3075	3044	3354	3406	3465	3458	3590	3806	3660	4137	3710																								
18	Fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țitelului	7856	7639	7546	6637	6487	10889	8187	8512	9082	9890	9392	11182	9037																								
19	Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	3420	3429	3372	3393	3574	4023	4265	4237	4489	4901	4596	4911	4710																								
20	Fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	3948	3980	4030	3968	4010	4779	4887	5512	5515	5210	5368	5454	5278																								
21	Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice	3318	3197	3285	3327	3526	3513	3994	3927	4494	4128	4357	4477	4391																								
22	Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	3014	2978	2972	3005	3006	3460	3931	3846	4556	4147	4010	4112	4088																								
23	Industria metalurgică	3774	3929	3726	3885	3741	4573	4530	4500	5096	5014	5105	4740	5009																								
24	Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații	3063	2982	3005	3048	3173	3345	3666	3681	3859	3824	3897	3914	3945																								
25	Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice	3778	3533	3665	3606	3920	4415	4461	4411	4807	4568	4658	5119	4872																								
26	Fabricarea echipamentelor electrice	3121	3053	3137	3139	3454	3410	3879	4000	4002	4053	4145	4042	4083																								
27	Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a	3797	3613	3629	3667	3935	4035	4541	4470	4823	4827	4792	4992	4898																								
28	Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	3706	3508	3564	3579	4076	3979	4386	4368	4796	4870	4891	4870	4993																								
29	Fabricarea altor mijloace de transport	4068	3967	3965	4027	4318	4578	4624	4524	5026	5135	5150	5357	5395																								
30	Fabricarea de mobilă	2233	2225	2260	2331	2424	2402	2863	2832	2927	2818	2926	2977	3020																								
31	Alte activități industriale n.c.a.	2525	2406	2444	2514	2630	2593	3044	2923	3112	3027	3064	3211	3207																								
32	Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor	3292	3294	3340	3302	3289	3626	4026	3958	4099	4162	4130	4151	4292																								
33	Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat																																					
35	Distribuția apei; salubritate gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	4947	4675	4680	4630	4838	5732	5687	5745	6056	6807	6171	6399	6567																								
36-39	Caplarea, tratarea și distribuția apei	2777	2755	2715	2750	2778	3041	3415	3363	3672	3627	3679	3656	3752																								
36	Colectarea și epurarea apelor uzate	3130	3056	3000	3082	3091	3391	3657	3630	4129	3969	4015	4016	4212																								
37		3085	2990	2945	2990	2990	3290	3590	3590	3590	3590	3590	3590	3590																								

Tabel 2. Evoluția câștigului salarial mediu brut (Iulie 2017 – iul. 2018)

Cod CAEN		2017												i.	2018												Iul.	Iun.	Mai	Apr.	Mart.	Febr.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
		2017													2018																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		Iul.	Aug.	Sept.	Oct.	Nov.	Dec.													Febr.	Mart.	Apr.	Mai	Iun.	Iul.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
38-39	Colectarea, tratarea si eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile; activități și servicii de decontaminare	2436	2470	2443	2438	2477	2679	3162	3097	3232	3295	3339	3328	3336																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							

*) exclusiv forțele armate și asimilați; începând cu luna septembrie 2017, inclusiv datele aferente totalității salariaților încadrați la birourile parlamentare din circumscripțiile electorale și plăți din sume forfetare. Conform prevederilor legislației naționale în vigoare (OUG nr. 79/2017 cu modificările și completările ulterioare), contribuțiile de asigurări sociale, respectiv cele de asigurări sociale de sănătate care cădeau în sarcina angajatorului au fost transferate în sarcina salariatului și, începând cu luna ianuarie 2018, sunt suportate în totalitate de salariat, fiind reflectate în cuantumul brut al câștigului salarial nominal. În consecință, indicatorul „câștig salarial mediu brut lunar” produs și diseminat începând cu luna de referință ianuarie 2018 nu mai este comparabil cu seriile de date anterioare anului 2018.

Domeniul: Piața forței de muncă

CÂȘTIGUL SALARIAL MEDIU BRUT*) PE ECONOMIE A FOST ÎN LUNA IULIE 2018 DE 4510 LEI ȘI CEL NET DE 2708 LEI

- În luna iulie 2018, câștigul salarial mediu nominal brut a fost de 4510 lei, cu 0,4% mai mic decât în luna iunie 2018.
- Câștigul salarial mediu nominal net a fost de 2708 lei, în scădere față de luna precedentă cu 13 lei (-0,5%).
- Valorile cele mai mari ale câștigului salarial mediu nominal net s-au înregistrat în activități de servicii în tehnologia informației (inclusiv activități de servicii informatice) (6566 lei), iar cele mai mici în hoteluri și restaurante (1575 lei).

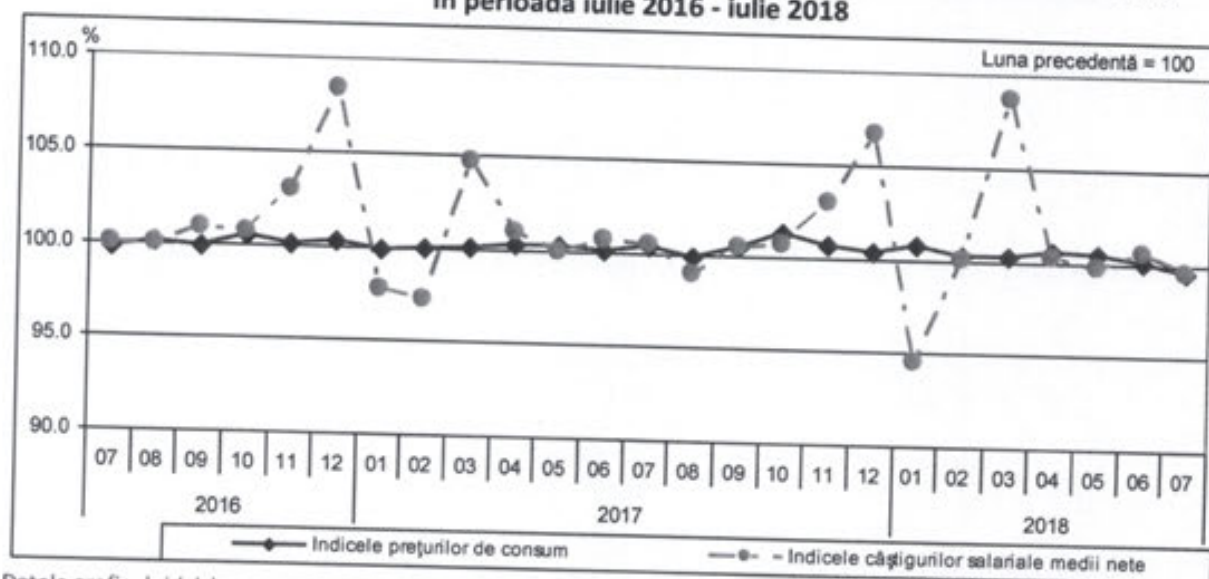
Iulie 2018 comparativ cu Iulie 2017

- Comparativ cu luna iulie a anului precedent, câștigul salarial mediu nominal net a crescut cu 13,3%.

Câștigul salarial în raport cu evoluția prețurilor de consum

- Indicele câștigului salarial real¹ față de aceeași perioadă a anului precedent a fost de 108,4%.
- Indicele câștigului salarial real a fost de 100,0% pentru luna iulie 2018 față de luna precedentă.
- Față de luna octombrie 1990, indicele câștigului salarial real a fost de 195,0%, la aceeași valoare față de cel înregistrat în luna iunie 2018.

Evoluția indicilor prețurilor de consum și a indicilor câștigurilor salariale medii nete, în perioada iulie 2016 - iulie 2018



Datele graficului (xls)

În cursul anului se înregistrează fluctuații ale câștigului salarial determinate, în principal, de acordarea premiilor anuale și a primelor de sărbători (decembrie, martie/aprilie). Acestea influențează creșterile sau scăderile în funcție de perioada în care sunt acordate, conducând, în cele din urmă, la estomparea fluctuațiilor câștigului salarial lunar la nivelul întregului an.

*) vezi Precizările metodologice de la punctul 4. Concepte și definiții.

¹ calculat ca raport între indicele câștigului salarial nominal net și indicele prețurilor de consum

Iulie 2018 comparativ cu Iunie 2018

În luna iulie 2018, nivelul **câștigului salarial mediu net** a înregistrat în activitățile din **sectorul economic**², în aproape egală măsură, atât **scăderi**, cât și **creșteri** față de luna precedentă.

Scăderile câștigului salarial mediu net față de luna iunie 2018 au fost determinate de acordarea în lunile precedente de premii ocazionale (prime trimestriale, anuale, de vacanță ori pentru performanțe deosebite), drepturi în natură și ajutoare bănești, sume din profitul net și din alte fonduri. De asemenea, scăderile câștigului salarial mediu net au fost cauzate de nerealizările de producție ori încasările mai mici (funcție de contracte/proiecte), precum și de angajările de personal cu câștiguri salariale mici în unele activități economice.

Cele mai semnificative scăderi ale câștigului salarial mediu net s-au înregistrat după cum urmează:

- cu 18,9% în fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului, 15,7% în activități de editare, respectiv cu 10,5% în tipărirea și reproducerea pe suporturi a înregistrărilor;
- între 4,0% și 5,0% în activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale), fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice, fabricarea substanțelor și a produselor chimice;
- între 3,0% și 4,0% în tranzacții imobiliare, silvicultură și exploatare forestieră (inclusiv pescuit și acvacultură), fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice, telecomunicații.

Creșterile câștigului salarial mediu net față de luna precedentă s-au datorat acordării de prime ocazionale (premii trimestriale, anuale, de vacanță ori pentru performanțe deosebite), drepturi în natură și ajutoare bănești, sume din profitul net și din alte fonduri (inclusiv tichete de masă și tichete cadou). De asemenea, câștigurile salariale medii nete din luna iulie au fost mai mari comparativ cu luna precedentă ca urmare a realizărilor de producție ori încasărilor mai mari (funcție de contracte/proiecte), cât și ca urmare a disponibilizării de personal cu câștiguri salariale mici în unele activități economice.

Cele mai semnificative creșteri ale câștigului salarial mediu net s-au înregistrat după cum urmează:

- cu 21,3% în extracția cărbunelui superior și inferior, respectiv cu 11,0% în extracția minereurilor metalifere;
- între 4,5% și 6,5% în depozitare și activități auxiliare pentru transport, industria metalurgică, fabricarea produselor din tutun, captarea, tratarea și distribuția apei;
- între 2,5% și 3,5% în producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor, transporturi pe apă, colectarea și epurarea apelor uzate, cercetare-dezvoltare, agricultură, vânătoare și servicii anexe.

În **sectorul bugetar**³ s-au înregistrat ușoare scăderi ale câștigului salarial mediu net față de luna precedentă în învățământ (-3,7%, ca urmare a reducerii sumelor reprezentând plata cu ora a cadrelor didactice pe perioada vacanței școlare), respectiv sănătate și asistență socială (-0,1%). Câștigul salarial mediu net a crescut ușor în administrație publică (+0,5%) comparativ cu luna precedentă. (Evoluția câștigurilor salariale medii lunare nete este prezentată în *Anexă*).

Informații suplimentare:

***) Câștigul salarial mediu brut lunar se determină prin raportarea sumelor brute plătite din fondul de salarii, din profitul net și alte fonduri (excl. sumele compensatorii, sumele plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori, contravaloarea tichetelor/ voucherelor de vacanță) la numărul mediu al salariaților.**

Pentru interpretarea corectă a indicatorilor, vă rugăm să consultați *Precizările Metodologice* atașate comunicatului pe homepage. *Câștigurile salariale medii lunare brute și nete sunt prezentate în Anexă.*

Informații suplimentare se pot obține: • *accesând baza de date on-line TEMPO (începând cu data de 10 septembrie 2018):* <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/>

• *din Buletinul Statistic Lunar nr. 7/2018.*

Următorul comunicat de presă referitor la câștigul salarial mediu lunar va apărea la data de 9 octombrie 2018.

Arhiva comunicatelor de presă <http://www.insse.ro/cms/ro/comunicate-de-presa-view>

Direcția de Comunicare: e-mail: biroupresa@insse.ro Tel: +4021 3181869

² Exclusiv activitățile de administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială

³ Vezi Precizările metodologice de la punctul 3 referitoare la „sectorul bugetar”

Precizări metodologice

1. Datele lunare privind câștigul salarial și efectivul de salariați sunt obținute printr-o cercetare statistică selectivă. Pentru dimensionarea eșantionului s-a luat în considerare obținerea unor estimări ale principalelor caracteristici cercetate, care să fie afectate de erori în limita a +/-3% și garantate cu o probabilitate de 95%. Începând cu luna ianuarie 2018 eșantionul cuprinde circa 23.500 unități economico-sociale. Unitățile din „sectorul bugetar” sunt cuprinse exhaustiv în cercetare, excepție făcând unitățile administrației publice locale pentru care datele la nivelul consiliilor locale comunale se culeg pe bază de eșantion reprezentativ la nivel de județ (cca. 820 de unități). Pentru sectorul economic, au fost incluse în cercetare unitățile cu 4 salariați și peste, care reprezintă 90,66% din numărul total al salariaților din acest sector.

Obiectivul cercetării statistice lunare asupra câștigurilor salariale îl constituie evaluarea tendințelor pe termen scurt ale câștigurilor salariale medii lunare și orare pe total economie și sectoare de activitate.

2. Datele obținute din cercetarea statistică lunară privind câștigurile salariale și efectivul de salariați sunt **agregate după activitatea omogenă a unităților**; aceasta înseamnă că în activitatea de administrație publică **nu sunt cuprinse** toate activitățile secundare desfășurate în administrația publică centrală și locală, de tipul:

- asistență socială,
- activități culturale, sportive și recreative,
- peisagistică și servicii pentru clădiri,
- agricultură,
- distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare,
- construcții,
- transport și depozitare,
- producere și furnizare de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat,
- închiriere și sub-inchiriere a bunurilor imobiliare etc.

Informațiile aferente activităților secundare sunt cuprinse, fiecare, la activitățile economice conform CAEN Rev.2 corespunzătoare.

3. Informațiile referitoare la „**sectorul bugetar**” trebuie utilizate cu atenție, deoarece datele se referă la statisticile din activitățile economice (agregate după activitatea omogenă) conform CAEN Rev.2. de administrație publică, învățământ și sănătate și asistență socială (inclusiv sector privat pentru învățământ - cca.3%, respectiv sănătate și asistență socială - cca. 10%), exclusiv forțele armate și personalul asimilat (MApN, SRI, MAI etc.). Aceste statistici nu țin cont de forma de finanțare, scopul lor fiind cel de furnizare de informații pe activități economice conform CAEN Rev.2. Informațiile corespunzătoare formei de finanțare sunt gestionate de Ministerul Finanțelor Publice, în conformitate cu prevederile OUG nr. 48/2005, cu completările și modificările ulterioare.

4. Concepte și definiții

Câștigul salarial nominal brut cuprinde salariile, respectiv drepturile în bani și în natură cuvenite salariaților pentru munca efectiv prestată (inclusiv pentru timpul lucrat suplimentar) potrivit formei de salarizare aplicată, sporurile și indemnizațiile acordate ca procent din salariu sau în sume fixe, alte adaosuri la salarii potrivit legii, sumele plătite pentru timpul nelucrat (indemnizațiile pentru concediile de odihnă și studii, zile de sărbătoare și alte zile libere,

sumele plătite din fondul de salarii pentru concediile medicale), premiile, primele de vacanță și alte sume plătite din fondul de salarii conform actelor normative sau contractelor colective de muncă, sumele plătite din profitul net și alte fonduri (inclusiv contravaloarea tichetelor de masă).

Câștigul salarial nominal net se obține prin scăderea din câștigul salarial nominal brut a impozitului, contribuției salariaților pentru asigurările sociale de sănătate, contribuției individuale de asigurări sociale de stat și a contribuției salariaților la bugetul asigurărilor pentru somaj.

Începând cu anul 2018, **câștigul salarial nominal net** se obține prin scăderea din câștigul salarial nominal brut a impozitului, contribuției de asigurări sociale datorată de salariați și a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorată de salariați.

Câștigul salarial mediu lunar reprezintă raportul dintre sumele plătite salariaților de către agenții economici în luna de referință, indiferent pentru ce perioadă se cuvin și numărul mediu de salariați. Numărul mediu al salariaților reprezintă o medie aritmetică simplă calculată pe baza efectivelor zilnice ale salariaților din luna respectivă. Salariații care nu sunt angajați cu normă întreagă se includ în numărul mediu proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul de muncă. În efectivul de salariați luat în calcul se includ numai persoanele care au fost plătite pentru luna respectivă. Nu se iau în considerare: salariații aflați în concediu fără plată, în grevă, detașați la lucru în străinătate și cei al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat.

Câștigul salarial mediu brut/net diseminat lunar nu cuprinde sumele compensatorii, sumele plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori, contravaloarea tichetelor/voucherelor de vacanță.

Conform prevederilor legislației naționale în vigoare (OUG nr. 79/2017 cu modificările și completările ulterioare), contribuțiile de asigurări sociale, respectiv cele de asigurări sociale de sănătate care cădeau în sarcina angajatorului au fost transferate în sarcina salariatului și, începând cu luna ianuarie 2018, sunt **suportate în totalitate de salariat**, fiind reflectate în cuantumul brut al câștigului salarial nominal.

În consecință, indicatorul „**câștig salarial mediu brut lunar**” produs și diseminat începând cu luna de referință ianuarie 2018 nu mai este comparabil cu seriile de date anterioare anului 2018.

Aceste prevederi legale nu influențează comparabilitatea datelor pentru seriile de „câștig salarial mediu net lunar.”

Indicele câștigului salarial nominal brut se calculează ca raport între câștigul salarial mediu nominal brut din luna curentă și cel din luna de comparație, exprimat procentual.

Indicele câștigului salarial nominal net se calculează ca raport între câștigul salarial mediu nominal net din luna curentă și cel din luna de comparație, exprimat procentual.

Indicele câștigului salarial real se calculează ca raport între indicele câștigului salarial nominal mediu net și indicele general al prețurilor de consum al populației, exprimat procentual.

NR 1

TRANSPUNEREA PUNCTAJULUI PRIMILOR CLASATI IN MATRICEA PROFILULUI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE AL S.C. COMPANIA DE APA OLTEA S.A.

		A	B	C								D	E	F	
				1	2	3	4	5	6	7	Suma C1-C7	D (suma punctajelor)*8/(v aloare pondere)	Conform Anexa1	(Total (D)/Nr. candidati* Punctaj maxim)*100	
Nr. crt.	Criterii	Obligatoriu (Oblig.) sau Optional (Opt.)	Pondere (0-1)	Administratori in functie /functionari publici		Administratori in functie				VICTORI CANDIDATI		Valoare totala	Total Ponderat	Prag minim colectiv	Prag curent colectiv
	COMPETITIVITATE			GHENOCIU	BARBARASA	BONESCU	DRAGU	DUMITRU	Ilie Virgil	Mitrea Constantin					
1	Competențe specifice sectorului														
1.1.	Cunoașterea trasaturilor pietei in care actioneaza societatea	Oblig.	1	5,00	4,33	4,67	5,00	4,00	5,00	5,00	33,00	33,00	33,00	60%	94%
2.	Competențe profesionale de importanță strategică														
2.1.	Gândire strategică și previziuni	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	33,00	33,00	33,00	60,00%	94%
2.2.	Finanțe și contabilitate	Opt.	0.8	4,67	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	29,67	23,73	40,00%	85%	
2.3.	Managementul riscului	Oblig.	1	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,67	5,00	32,67	32,67	60,00%	93%	
2.4.	Tehnologia informației	Opt.	0.5	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	33,00	16,50	20,00%	94%	
2.5.	Legislație	Oblig.	1	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	34,00	34,00	40,00%	97%	
3.	Governanța corporativă														
3.1.	Governanța întreprinderi publice	Oblig.	1	5,00	5,00	5,00	5,00	4,67	5,00	5,00	34,67	34,67	60%	99%	
3.2.	Rolul consiliului	Oblig.	1	5,00	4,67	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	31,67	31,67	60%	90%	
3.3.	Monitorizarea performanței	Oblig.	1	5,00	3,67	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	30,67	30,67	60%	88%	

Nr. 4028/26.02.2019

Magaz
310
01.03.2019

CATRE,
CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI CRAIOVA
Str. A.I.Cuza nr. 7, Craiova

CONSILIUL LOCAL
AL MUNICIPIULUI CRAIOVA

NR. 69/27.02.2019

In atentie d-nei Cretu Cristina Madalina

Va rugam sa introduceti pe ordinea de zi a sedintei Consiliului Local al Municipiului Craiova mandatarea reprezentantului Consiliului Local in AGA, sa voteze in **Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor Companiei de Apa Oltenia SA din 04.04.2019 ora 12⁰⁰**, urmatoarele materiale aflate pe ordine de zi:

1. Numirea a 2 (doi) administratori neexecutivi in conformitate cu prevederile OUG 109/2011 modificata si completata prin Legea 111/2016.
2. Numirea Presedintelui Consiliului de Administratie.
3. Incheierea contractelor de mandat cu cei doi administratori neexecutivi in care se vor stabili:
 - a) Quantumul indemnizatiei fixe lunare brute pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - b) Quantumul componentei variabile pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - c) Quantumul daunelor in caz de revocare fara justa cauza a celor 2 (doi) administratori neexecutivi.
4. Imputernicirea d-nei Cretu Cristina Madalina in calitate de reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a semna contractele de mandat.

Asa cum se mentioneaza in convocarea anexata, in cazul neindeplinirii cvorumului statutar necesar deliberarilor la prima convocare, urmatoarea Adunare Generala Ordinara a Actionarilor S.C. Compania de Apa Oltenia S.A. va avea loc in data de 11.04.2019, ora 12⁰⁰ la sediul societatii din Craiova, str. Brestei nr. 133, judetul Dolj, cu aceiasi ordine de zi stabilita pentru prima Adunare Generala.

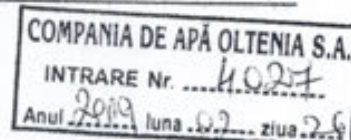
Anexam; - Convocarea AGA
- Hotararea Consiliului de Administratie
- Nota justificativa
- Proiect contract mandat

PRESEDINTE SEDINTA C.A.,
Dragu Alin Paul

SECRETAR C.A.,
Mirela Andronache



**S.C. COMPANIA DE APA OLTENIA S.A.
CONSILIUL DE ADMINISTRATIE**



Consiliul de Administratie al Compania de Apa Oltenia SA cu sediul in Craiova, str. Brestei nr. 133, judetul Dolj, RO 11400673, J 16/63/1999, in conformitate cu dispozitiile art. 117 alin 1 si art. 121 din Legea 31/1990 privind societatile, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si prevederile art. 64¹ alin. 4 din OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, modificata si completata, prin Presedintele de sedinta al Consiliului de Administratie al S.C. Compania de Apa Oltenia SA, dl. Dragu Alin Paul

CONVOACA

Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor S.C. Compania de Apa Oltenia S.A. la data de 04.04.2019, orele 12⁰⁰, la sediul societatii din Craiova, str. Brestei nr. 133, judetul Dolj, cu urmatoarea ordine de zi:

1. Numirea a 2 (doi) administratori neexecutivi in conformitate cu prevederile OUG 109/2011 modificata si completata prin Legea 111/2016.
2. Numirea Presedintelui Consiliului de Administratie.
3. Incheierea contractelor de mandat cu cei doi administratori neexecutivi in care se vor stabili:
 - a) Cuantumul indemnizatiei fixe lunare brute pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - b) Cuantumul componentei variabile pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - c) Cuantumul daunelor in caz de revocare fara justa cauza a celor 2 (doi) administratori neexecutivi.
4. Imputernicirea d-nei Cretu Cristina Madalina in calitate de reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a semna contractele de mandat.

Documentele si materialele informative referitoare la problemele incluse pe ordinea de zi a Adunarii pot fi consultate pe site-ul oficial al societatii sau la sediul societatii din Craiova, str. Brestei nr. 133, judetul Dolj.

In cazul neindeplinirii cvorumului statutar necesar deliberarilor la prima convocare, urmatoarea Adunare Generala Ordinara a Actionarilor S.C. Compania de Apa Oltenia S.A. va avea loc in data de 11.04.2019, ora 12⁰⁰ la sediul societatii din Craiova, str. Brestei nr. 133, judetul Dolj, cu aceiasi ordine de zi stabilita pentru prima Adunare Generala Ordinara si in aceleasi conditii.

Presedinte sedinta Consiliul de Administratie,
Dragu Alin Paul



CONSILIUL DE ADMINISTRATIE

HOTARARE NR. 3/22.02.2019

Consiliul de Administratie al Companiei de Apa Oltenia S.A. intrunit in sedinta la data de 22.02.2019 cu urmatoarea ordine de zi:

1. Convocarea Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor Companiei de Apa Oltenia cu urmatoarea ordine de zi:

1. Numirea a 2 (doi) administratori neexecutivi in conformitate cu prevederile OUG 109/2011 modificata si completata prin Legea 111/2016.
2. Numirea Presedintelui Consiliului de Administratie.
3. Incheierea contractelor de mandat cu cei doi administratori neexecutivi in care se vor stabili:
 - a) Quantumul indemnizatiei fixe lunare brute pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - b) Quantumul componentei variabile pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - c) Quantumul daunelor in caz de revocare fara justa cauza a celor 2 (doi) administratori neexecutivi.
4. Imputernicirea d-nei Cretu Cristina Madalina in calitate de reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a semna contractele de mandat.

2. Diverse:

- a. Referatul nr. 3726/21.02.2019 privind aprobarea incheierii politelor de asigurare de raspundere civila pentru membrii Consiliului de Administratie , Directorul General si Directorul Economic si nivelul sumei asigurate.
- b. Solicitarea nr. 3435/18.02.2019 formulata de Sindicatul Liber Apa Canal Craiova privind acordarea unei prime salariatelor Companiei cu ocazia zilei de 8 Martie.
- c. Solicitarea nr. 3725/21.02.2019 formulata de D-na Director Economic Anca Balaceanu privind efectuarea unei zile din concediul de odihna in data de 26.02.2019.
- d. Referatul nr. 3652/20.02.2019 privind aprobarea dezmembrarii excavatorului ars aflat in incinta Statiei de Epurare Facai si valorificarea fierului vechi rezultat in urma dezmembrarii acestuia.

In temeiul dispozitiilor Legii 31/1990 republicata, cu modificarile si completarile ulterioare si a prevederilor art. 17 17.1 lit. h din Actul Constitutiv al Companiei

HOTARASTE:

Art. 1 – (1) Consiliul de Administratie aproba Convocarea Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor Companiei de Apa Oltenia SA in data de 04.04.2019 ora 12⁰⁰ la sediul Companiei din str. Brestei nr. 133, judetul Dolj, cu urmatoarea ordine de zi:

1. Numirea a 2 (doi) administratori neexecutivi ai Companiei de Apa Oltenia SA, in conformitate cu prevederile OUG 109/2011 cu modificarile si completarile ulterioare.
2. Numirea Presedintelui Consiliului de Administratie al Companiei de Apa Oltenia SA.
3. Incheierea contractelor de mandat cu cei doi administratori neexecutivi in care se vor stabili:
 - a) Cuanumul indemnizatiei fixe lunare brute pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - b) Cuanumul componentei variabile pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - c) Cuanumul daunelor in caz de revocare fara justa cauza a celor 2 (doi) administratori neexecutivi.
4. Imputernicirea d-nei Cretu Cristina Madalina in calitate de reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a semna contractele de mandat.

(2) In cazul neindeplinirii cvorumului statutar necesar deliberarilor la prima convocare, urmatoarea Adunare Generala Ordinara a Actionarilor S.C. Compania de Apa Oltenia S.A. va avea loc in data de 11.04.2019, ora 12⁰⁰ la sediul societatii din Craiova, str. Brestei nr. 133, judetul Dolj, cu aceiasi ordine de zi stabilita pentru prima Adunare Generala Ordinara

Art. 2 – Consiliul de Administratie aproba incheierea politelor de asigurare pentru:

- administratorii neexecutivi ai Companiei la suma asigurata de 100.000 euro.
- Directorul General al Companiei pentru suma asigurata de 500.000 euro
- Directorul Economic al Companiei pentru suma asigurata de 500.000 euro

Art. 3 – Consiliul de Administratie aproba acordarea unei prime salariatelor Companiei, cu ocazia zilei de 8 Martie, in suma de 150 lei/ persoana salariata femeie, sub forma de tichete cadou

Art. 4 – Consiliul de Administratie aproba solicitarea formulata de D-na Director Economic Anca Balaceanu privind efectuarea unei zile din concediul de odihna in data de 26.02.2019.

Art. 5 – Consiliul de Administratie aproba dezmembrarea caroseriei excavatorului ars abandonat in incinta Statiei de Epurare Facai si valorificarea fierului vechi rezultat in urma dezmembrarii.

Art. 6 – Conducerea executiva a Companiei de Apa Oltenia SA si compartimentele functionale vor duce la indeplinire prevederile prezentei hotarari.

PRESEDINTE SEDINTA C.A.,
Dragu Alin Paul

SECRETAR C.A.,
Mirela Andronache



Nr. 4029 / 26.02.2019

NOTĂ JUSTIFICATIVĂ

REFERITOR: Convocare AGA Ordinara din data de 04.04.2019

Prin adresa nr 24538/05.02.2019 Primaria Municipiului Craiova – Directia Servicii Publice, avand la baza adresa ADI Oltenia nr. 139/30.01.2019, a transmis Companiei de Apa Oltenia solicitarea de convocare a Adunarii Generale a Actionarilor pentru numirea noilor administratori neexecutivi/ membrii in Consiliul de Administratie si incheierea contractelor de mandat cu acestia si comunicarea datei si orei convocarii.

Ca urmare, Consiliul de Administratie al S.C. Compania de Apa Oltenia SA, intrunit in data de 22.02.2019 a convocat Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor in data de 04.04.2019 cu urmatoarea ordine de zi:

1. Numirea a 2 (doi) administratori neexecutivi in conformitate cu prevederile OUG 109/2011 modificata si completata prin Legea 111/2016.
2. Numirea Presedintelui Consiliului de Administratie.
3. Incheierea contractelor de mandat cu cei doi administratori neexecutivi in care se vor stabili:
 - a) Quantumul indemnizatiei fixe lunare brute pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - b) Quantumul componentei variabile pentru cei 2 (doi) administratori neexecutivi.
 - c) Quantumul daunelor in caz de revocare fara justa cauza a celor 2 (doi) administratori neexecutivi.
4. Imputernicirea d-nei Cretu Cristina Madalina in calitate de reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova pentru a semna contractele de mandat.

1. Cu privire la numirerea a 2 (doi) administratori neexecutivi in Consiliul de Administratie al Companiei de Apa Oltenia SA precizam ca, in urma selectiei efectuate de ADI Oltenia, asa cum reiese din recomandarea de nominalizare inaintata Companiei de Primaria Craiova, *lista finala revizuita a candidatilor eligibili pentru ocuparea celor doua pozitii de membru in Consiliul de Administratie* al SC Compania de Apa Oltenia SA, este in ordine alfabetica urmatoarea:

- *Ilie Virgil-Daniel*
- *Mitruta Constantin*

Comisia de selectie recomanda persoanele de mai sus pentru numirea ca administratori in Consiliul de Administratie astfel incat acesta sa aiba o proportie echilibrata de abilitati, experienta manageriala si cunostinte suficiente pentru a-si indeplini responsabilitatile.

Potrivit prevederilor art. 16 pct. 16.3 din Actul Constitutiv al Companiei "Durata mandatului administratorilor nu poate depasi 4 (patru) ani (...)" *Mentionam ca celor cinci administratori neexecutivi in functie, le expira mandatul la 29.11.2021.*

2. Cu privire la numirea presedintelui Consiliului de Administratie:

Precizam ca la aceasta data Consiliul de Administratie nu are presedinte intrucat fostului presedinte i-a expirat mandatul in data de 03.10.2018.

Potrivit art. 140¹ din Legea 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, "Consiliul de Administratie alege dintre membrii sai un presedinte al Consiliului. Prin Actul Constitutiv se poate stipula ca presedintele Consiliului este numit de Adunarea Generala care numeste Consiliul".

Potrivit prevederilor art. 16 pct. 16.4 din Actul Constitutiv al Companiei, "Presedintele Consiliului de Administratie este ales din randul Administratorilor de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor care alege membrii Consiliului de Administratie, pentru o durata care nu poate depasi durata mandatului de administrator."

3. Cu privire la incheierea contractelor de mandate cu cei doi administratori:

Mentionam ca *actualul Consiliu de Administratie* (respectiv cei cinci administratori neexecutivi in functie), a fost numit pentru un mandat de 4 ani, incepand cu data de 29.11.2017 *pana la 29.11.2021 (data la care le expira mandatul)* si au urmatoarele drepturi prevazute in contractul de mandat:

- indemnizatia fixa lunara pentru administratorii neexecutivi in functie este in cuantum de 3587 lei/ lunar/ brut.
- cuantumul componentei variabile se acorda sub forma unei prime in cuantum maxim de 6 (sase) indemnizatii fixe lunare pentru indeplinirea 100% a indicatorilor de performanta, acordata la sfarsitul anului, in baza hotararii AGA, proportional cu gradul de indeplinire a indicatorilor de performanta stabiliti in anexa ce face parte integranta din prezentul contract.
- in cazul in care revocarea intervine fara justa cauza, administratorii neexecutivi are drept la daune reprezentand contravaloarea unui numar de 3 indemnizatii brute lunare.

In ceea ce priveste contractele de mandat ce urmeaza a fi incheiate cu cei doi administratori, anexam un proiect de contract de mandat care contine aceleasi clauze din contractele de mandat incheiate cu administratorii in functie si aceiasi indicatori de performanta cu precizarea ca data de expirare a mandatului este 29.11.2021.

Consiliul de Administratie are aprobat un Plan de administrare pe perioada 2017 - 2021 (perioada de mandat a celor cinci administratori neexecutivi), planul de administrare continand si indicatorii de performanta. Acestia sunt anexa la contractele de mandate ale administratorilor neexecutivi in functie.

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE
PRESEDINTE SEDINTA,
Dragu Alin Paul

SECRETAR CA,
Cons.jrd. Mirela Andronache



CONTRACT DE MANDAT

PROIECT

CAP. I. PARTILE CONTRACTULUI:

Art. 1.

ADUNAREA GENERALA A ACTIONARILOR S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A. cu sediul în Craiova, Str. Brestei nr. 133, reprezentată prin d-na Cretu Cristina Madalina, reprezentant al Consiliului Local al Municipiului Craiova, în calitate de MANDANT,

Și

DI. _____, cu domiciliul în _____, posesor BI/C.I. seria _____ nr. _____, eliberat de _____, la data de _____, de profesie _____, în calitate de MANDATAR, în temeiul art. 29 din OUG nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare și a Hotărârii AGA nr. _____, a intervenit următorul contract prin care părțile, de comun acord, au stabilit următoarele:

CAP. II. DURATA MANDATULUI

Art. 2. (1) Atribuțiile de conducere a societății vor fi exercitate pe perioada mandatului Consiliului de Administrație în funcție, ***începând cu data încheierii prezentului contract, respectiv cu data de _____ până la data de 29.11.2021 (data expirării mandatului).***

CAP. III. OBIECTUL CONTRACTULUI

Art.3. (1) Exercițarea, în temeiul prezentului contract de mandat, de către dl. _____ a atribuțiilor de administrare a societății S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., în baza dispozițiilor art. 142 din Legea 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a Hotărârii AGA nr. _____. În exercitarea atribuțiilor menționate anterior, mandatarul va îndeplini funcția de ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV.

(2) Administratorul participă la adoptarea de către consiliu, ca întreg, a deciziilor privind administrarea întreprinderii publice, în condițiile legii, Actului Constitutiv al întreprinderii publice și cele ale prezentului contract de mandat, în limitele obiectului de activitate al întreprinderii publice și cu respectarea competențelor exclusive, prevăzute de legislația în vigoare, precum și a recomandărilor cuprinse în ghidurile și codurile de guvernare corporativă aplicabile.

(3) Administratorul executiv va îndeplini orice acte necesare și utile în vederea realizării obiectului de activitate al întreprinderii publice, exercitând puterile și îndeplinind obligațiile care îi sunt conferite și stabilite prin contractul de mandat și prin reglementările legale aplicabile.

Art. 4. DI. _____, în calitate de Administrator Neexecutiv al S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA SA este responsabil de luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv, Consiliul de Administrație sau AGA, în condiții de eficiență.

CAP. IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE MANDATARULUI

Art. 5. Prezentul mandat va fi îndeplinit de către mandatar, în exercitarea atribuțiilor de conducere a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., corespunzător funcției de ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV, cu loialitate, competența profesională și maximul de diligență, în interesul exclusiv al societății.

Art. 6. În exercitarea prezentului mandat administratorul are următoarele competențe

de bază care nu pot fi delegate directorilor:

- stabilirea direcțiilor principale de activitate și de dezvoltare ale societății;
- stabilirea sistemului contabil și de control financiar și aprobarea planificării financiare;
- numirea și revocarea directorilor și stabilirea renumerației lor;
- supravegherea activității directorilor;
- pregătirea raportului anual, organizarea adunării generale a acționarilor și implementarea hotărârii acestora;
- introducerea cererii pentru deschiderea insolvenței societății, potrivit Legii 85/2006 privind procedura insolvenței;
- de asemenea, nu pot fi delegate directorilor atribuțiile primite de Consiliul de Administrație, din partea Adunării Generale a Acționarilor, în conformitate cu art. 114 din Legea nr. 31/1990 republicată cu modificările și completările ulterioare.

Art. 7. Consiliul de Administrație păstrează atribuția de reprezentare a societății în raporturile cu directorul general.

Art. 8. Consiliul de Administrație stabilește, obiectivele și criteriile de performanță pentru directorul general/ directorii numiți pe OUG 109/2011.

Art. 9. Pe durata îndeplinirii mandatului, mandatarul nu poate încheia cu societatea un contract de muncă.

Art. 10. (1) Mandatarul răspunde față de societate pentru actele îndeplinite de directori sau de funcționarii societății (personalul încadrat) atunci când dauna nu s-ar fi produs dacă acesta ar fi exercitat supravegherea impusă de îndatoririle funcției sale.

(2) Mandatarul răspunde solidar cu predecesorii săi imediați dacă, având cunoștință de neregulile săvârșite de aceștia, nu le denunță celor în drept.

(3) Mandatarul este exonerat de răspundere pentru actele săvârșite sau pentru omisiuni, dacă a făcut să se constate, în registrul deciziilor consiliului de administrație împotrivirea sa și a încunoștiințat despre aceasta, în scris, auditorii interni.

Art. 11. (1) Dacă mandatarul are într-o anumită operațiune, direct sau indirect, interese contrare celor ale societății, are obligația să înștiințeze pe ceilalți administratori și pe auditorii interni și să nu ia parte la nici o deliberare privitoare la această operațiune.

(2) Aceeași obligație o are mandatarul și în cazul în care, într-o anumită operațiune, știe că sunt interesate soția/soțul, rudele sau afinii săi, până la gradul al IV-lea inclusiv.

(3) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin 1 și 2 atrag răspunderea mandatarului pentru daunele produse societății.

Art. 12. Administratorul neexecutiv are următoarele obligații:

- participarea la un program de formare profesională cu durată minimă de o săptămână/an, în care să aibă sesiuni de instruire în domeniul guvernantei corporative, juridic, precum și în orice alte domenii alese de acționari
- pregătirea riguroasă a sedintelor consiliului, cu dedicarea a 3 zile lucrătoare lunar acestui scop, participarea la sedintele consiliului precum și în comitetele de specialitate
- participarea la unul sau mai multe comitete consultative înființate la nivelul consiliului
- declararea conform reglementărilor interne și legislației în vigoare a oricărui conflict de interese existente și, în situația de conflict de interese, abținerea de la decizii în cadrul consiliului/ comitetului consultativ.
- adoptarea de politici și sisteme de control
- aprobarea bugetului întreprinderii publice
- realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță prevăzuți în anexa la contract;
- elaborarea, împreună cu ceilalți administratori, și transmiterea semestrială a rapoartelor privind activitatea întreprinderii publice și stadiul realizării obiectivelor de performanță, precum și, după caz, a informațiilor referitoare la contractele de

- mandat ale directorilor;
- aprobarea strategiei de dezvoltare a întreprinderii publice;
- aprobarea încadrării și eventuala revocare a conducătorului auditului intern și primirea de la acesta, ori de câte ori solicită, de rapoarte cu privire la activitatea întreprinderii publice;
- participarea la programe de dezvoltare profesională continuă, în vederea desfășurării unei activități optime în cadrul consiliului;
- elaborarea planului de administrare în colaborare cu directorii;
- verificarea funcționării sistemului de control intern și managerial;
- monitorizarea și gestionarea potențialelor conflicte de interese la nivelul organelor de administrare și conducere;
- monitorizarea alături de ceilalți administratori a performanței conducerii executive
- respectarea Codului de etică al întreprinderii publice

Art. 13. Administratorul are următoarele drepturi:

- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respectiv contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

Art. 14. Recuperarea componentei variabile a remunerației;

- (1) În cazul în care apar situații care pot schimba în mod semnificativ rezultatele și sustenabilitatea pe termen mediu sau lung sau dacă plata componentei variabile a remunerației pune în pericol capitalizarea întreprinderii publice, aceasta este îndreptățită să nu plătească partea calculată pentru anii anteriori.
- (2) În cazul în care întreaga sau o parte din componenta variabilă este acordată pe baza unor date care se dovedesc ulterior a fi incorecte, întreprinderile publice sunt obligate să ceară ca acea parte din componenta variabilă să fie returnată.

CAP. V. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE MANDANTULUI

Art. 15. AGA are următoarele drepturi și obligații:

- să discute, să aprobe sau să modifice situațiile financiare anuale, pe baza rapoartelor prezentate de Consiliul de Administrație și să fixeze dividendul;
- să aleagă și să revoce membrii Consiliul de Administrație;
- să fixeze remunerația cuvenită pentru exercițiul în curs, membrilor Consiliul de Administrație;
- să se pronunțe asupra gestiunii Consiliul de Administrație;
- să stabilească Bugetul de Venituri și Cheltuieli și, după caz, programul de activitate.
- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alături de ceilalți administratori de asistență de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de către Companie a cheltuielilor pentru formarea profesională a administratorului, respectiv contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

CAP. VI. REMUNERAREA

Art. 16. (1) Pentru activitatea desfășurată de dl. _____, în temeiul prezentului contract, acesta va primi o remunerație compusă dintr-o **indemnizație**

fixa lunara in suma de 3587 lei/ lunar/ brut , aprobata prin hotararea AGA, ce va fi plătită în data de 14 ale fiecărei luni pentru luna anterioară si, **o componenta variabila sub forma unei prime in cuantum maxim de 6 (sase) indemnizatii fixe lunare pentru indeplinirea 100% a indicatorilor de performanta, acordata la sfarsitul anului, in baza hotararii AGA, proportional cu gradul de indeplinire a indicatorilor de performanta stabiliti in anexa ce face parte integranta din prezentul contract.**

(2) Drepturile bănești precum și celelalte avantaje primite în exercitarea mandatului sunt numai cele stabilite de AGA și vor fi suportate de către S.C. COMPANIA de APĂ S.A. Aceste drepturi vor fi înregistrate în evidența contabilă a S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., vor fi supuse impozitelor și plății contribuțiilor aferente la bugetul de stat, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, aplicabile naturii drepturilor și prezentului contract.

Art. 17. Mandantul are obligația încheierii unei asigurări de răspundere civilă profesională, asigurare pe care o va menține valabilă pe toată perioada exercitării atribuțiilor funcției de ADMINISTRATOR NEEEXECUTIV.

Art. 18. Mandatarul va da o declarație pe propria răspundere, anexa la prezentul contract, prin care va aduce la cunoștința mandantului aspectele relevante prevăzute la art. 153.12, din Legea nr. 31/1990 republicată cu modificările și completările ulterioare privind societățile comerciale, precum și faptul că nu se află în nici una din situațiile prevăzute de legea în vigoare, care creează incompatibilitate cu funcția ce urmează a fi exercitată în baza prezentului mandat.

Art. 19. Administratorul are următoarele drepturi:

- rambursarea cheltuielilor efectuate justificat în interesul îndeplinirii mandatului
- beneficiaza alaturi de ceilalti administratori de asistenta de specialitate pentru fundamentarea deciziilor luate în cadrul consiliului.
- suportarea de catre Companie a cheltuielilor pentru formarea profesionala a administratorului, respectiv contravaloare program/curs, diurna, cheltuieli de deplasare, etc.

CAP. VII. ATRIBUTIILE ADMINISTRATORILOR

(1) Art. 20. (1) Dl. _____, în calitate de Administrator Neexecutiv al S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA SA este responsabil de luarea tuturor măsurilor aferente conducerii societății, în limitele obiectului de activitate al societății și cu respectarea competențelor exclusive rezervate de lege sau de actul constitutiv, Consiliul de Administrație sau AGA, în condiții de eficiență.

(2) Administratorii neexecutivi au în principal următoarele atribuții:

- 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) elaborează și aprobă Regulamentul de ordine interioară, prin care se stabilesc drepturile și responsabilitățile ce revin personalului societății;
- e) prezintă anual Adunării Generale a Acționarilor, în termen de maxim 5 (cinci) luni de la încheierea exercitiului social, 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 și stabilește remunerația acestora;
- 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) în termen de 90 de zile de la data numirii sale, împreună cu ceilalți membri ai consiliului de administrație, elaborează și prezintă adunării generale a acționarilor, spre aprobare, planul de administrare, care include strategia de administrare pe durata mandatului pentru atingerea obiectivelor și criteriilor de performanță stabilite în Anexa ce face parte integrantă din prezentul contract.
- m) Elaborează rapoartele semestriale și anuale, în condițiile legii
- n) Monitorizează performanța conducerii executive

CAP. VIII. REVOCAREA, MODIFICAREA, ÎNCETAREA CONTRACTULUI

Art. 21. AGA poate oricând revoca prezentul mandat. ***Dacă revocarea intervine fără justa cauză, mandatarul are drept la daune reprezentând contravaloarea unui număr de 3 indemnizații brute lunare.***

Art. 22. Modificarea prezentului contract se poate face prin act adițional, cu acordul părților.

Art. 23. Încetarea contractului, în afară de revocare, mai poate interveni și în următoarele situații, fără obligația plății de daune din partea mandantului:

- renunțarea mandatarului la mandat, cu o notificare prealabilă de cel puțin 30 de zile;
- prin acordul părților;
- prin ajungerea la termen;
- prin decesul mandatarului.

Art.24. Mandatul poate fi prelungit, în urma unui proces de evaluare realizat de autoritatea publică tutelară sau acționari, după caz, la finalizarea mandatului de maximum patru ani, în condițiile legii.

CAP. IX. CRITERII DE INTEGRITATE ȘI ETICĂ/ CLAUZE DE CONFIDENTIALITATE/ MODALITATE DE EVALUARE

Art. 25. Criterii de integritate și etică
Administratorii:

- a) respectarea Codului de etică al întreprinderii publice, aplicabil nu numai angajaților acesteia, ci și membrilor consiliului;
- b) denunțarea conflictelor de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale întreprinderilor publice;
- c) comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în cazul situațiilor care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese;
- d) obligații legate de tratarea informației confidențiale și sensibile cu discreția cuvenită și în conformitate cu mențiunile din contractul de mandat, dar și de deținerea și menținerea unei reputații profesionale excelente;
- e) condițiile suspendării mandatului în cazul începerii urmăririi penale pentru infracțiunile prevăzute la art. 6 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 26. Clauze de confidențialitate, în timpul și după exercitarea mandatului Administratorul neexecutiv are obligativitatea respectării, după încetarea mandatului, a confidențialității informațiilor accesate.

Art. 27. Modalitatea de evaluare a administratorilor

- a) autoevaluarea internă a consiliului, comitetelor sale și a fiecărui membru al consiliului. Scopul acestei evaluări este de a permite consiliului să identifice punctele forte și potențialul pentru dezvoltare colectivă și individuală, în vederea îndeplinirii funcțiilor consiliului, cât și a condițiilor ajutoare, dar și a proceselor și competențelor necesare pentru aceste funcții;
- b) evaluarea performanțelor colective ale consiliului ca întreg față de matricea profilului consiliului efectuată de autoritatea publică tutelară. Rezultatele acestei evaluări oferă informații despre partea de componentă variabilă a remunerației din contractul de mandat, indicatorii-cheie de performanță folosiți, cât și despre activitățile de dezvoltare ce vor informa viitoarele compoziții ale consiliului și criteriile folosite în acest scop.

CAP. X. FORȚA MAJORĂ

Art. 28. Forța majoră, definită în condițiile legii, apară de răspundere partea care o invocă, cu obligația notificării celeilalte părți în termen de 3 (trei) zile de la apariție și dovedirii în 5 (cinci) zile de la aceeași dată. Obligația notificării există în sarcina părții în cauză și cu privire la încetarea situației de forță majoră, în termen de 5 zile de la încetare. Dacă situația de forță majoră durează mai mult de 30 zile, oricare parte este în drept să denunțe contractul pe baza unei notificări, transmisă mandatarului la sediul S.C. COMPANIA de APĂ OLTENIA S.A., respectiv mandatarului, la domiciliul menționat în contract, fără daune și cu obligația achitării sumelor datorate în baza contractului până la data intervenirii situației de forță majoră.

CAP. XI. LITIGII

Art. 29. Litigiile izvorâte din derularea prezentului contract sunt de competența instanțelor judecătorești.

CAP. XII. ALTE CLAUZE

Art. 30. Prezentul contract se completează cu dispozițiile cuprinse în actul constitutiv al societății, hotărârile AGA, hotărârile Consiliului de Administrație, prevederile Legii nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, reglementările pieței de capital, după caz, precum și prevederile Codului Civil și Codului Comercial, aplicabile.

Art. 31. Prezentul contract și anexele acestuia sunt confidențiale. Semnarea acestui contract de către mandatar constituie acceptarea în mod expres a mandatului dat de Adunarea Generală Ordinară în temeiul Legii nr. 109/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Art. 32. Prezentul contract a fost încheiat azi 29.11.2017 în 3 (trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte și un exemplar pentru societate și intra în vigoare la data semnării respectiv la data de 29.11.2017.

MANDANT,
A.G.A. prin Cretu Cristina

MANDATAR,

ANEXA CONTRACT DE MANDAT nr. _____ / _____
Administrator neexecutiv _____

**INDICATORI DE PERFORMATA AI MANAGEMENTULUI OPERATORULUI PROPUȘI
PENTRU CONTRACTELE DE MANDAT- administratori neexecutivi**

Indicatori calculati considerând întreaga arie de operare

I Indicatori financiari

1). Rata profitului din exploatare înainte de amortizare si redevență (%) calculata considerând următoarele elemente:

- total venituri din exploatare (A);
- total cheltuieli din exploatare (cheltuieli de operare si întreținere si costurile forței de munca interne) (B);
- cheltuielile cu amortizarea (C)
- cheltuielile cu redevență (taxa de concesiune) (D);

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata Profit (\%)} = (A - B + C + D) / A \times 100$$

Cerință minimă 10%

Pondere indicator 5%

2). Rata de acoperire a serviciului datoriei calculata considerând următoarele elemente:

- suma disponibila pentru serviciul datoriei pentru 12 luni anterioare datei de calcul (suma neta din activitățile curente plus dobânzile plătite, daca sunt clasificate ca suma neta din activități curente, minus acele fluxuri de capital pentru achiziționarea de active de folosita îndelungată pentru proiectele de investiții folosind creditele aferente si/sau sumele acordate din Fondul UE de Coeziune si/sau banii din conturi din perioadele anterioare care sunt in exces fata de disponibilitățile din Contul de Rezerva al Serviciului Datoriei si Contul IID) (A)
- suma rambursărilor din capital si dobânda plătită pentru întreaga datorie financiara datorata sau cumulata (B)

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata de acoperire a serviciului datoriei} = A / B$$

Cerință minimă: 1,20

Pondere indicator 5%

3). Rata Minima de Recuperare (%) calculat considerând următoarele elemente:

- recuperările de la clienți (totalul veniturilor pe parcursul unui an financiar de la toți clienții pentru furnizarea serviciilor de apa si canalizare, minus datoria scadenta datorata la sfârșitul perioadei de clienți, plus datoria scadenta datorată la începutul perioadei relevante de clienți, minus orice creșteri ale provizioanelor pentru datoriile clienților rău-platnici si orice ștergeri ale datoriilor scadente ale clienților, plus orice reduceri ale provizioanelor pentru datoriile clienților rău-platnici) (A)
- totalul veniturilor pentru furnizarea serviciilor de apa si canalizare (B)

Formula de calcul este următoarea:

$$\text{Rata Minima de Recuperare} = A / B \times 100$$

Cerință minimă: 90%

Pondere indicator 5%

4) Raportul datoriei financiare / EBITDA calculata considerând următoarele elemente:

- datoria financiara (A)
- EBITDA (profitul sau pierderea pentru anul respectiv, înainte de orice dobândă, comisioane, reducere și alte comisioane sau costuri de finanțare și orice dobândă câștigată, orice provizioane pentru impozitul pe venit și orice depreciere a activelor fixe și a amortizării și a oricăror sume atribuite pentru amortizare fondului de comerț și alte bunuri corporale) (B)

Formula de calcul este următoarea:

Raportul datoriei financiare / EBITDA = A/B

Cerință maximă: 4,50

Pondere indicator 5%

II Indicatori operationali

5) Gradul de realizare a veniturilor prevăzute prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli anual:

- Total venituri realizate anual- lei (A)

- Total venituri conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat anual- lei (B)

Formula de calcul: $A/B \cdot 100$

Cerință minimă : 90%

Pondere indicator 10%

6) Productivitatea muncii anuală în expresie valorică:

- Cifra de afaceri – lei (A)

-Numărul mediu de personal (B)

Formula de calcul = A/B

Cerință minimă : 77.000 lei/ salariat/ an

Pondere indicator 10%

III Indicatori orientati catre servicii publice

7) Număr de angajați direcți pe lungime rețele de apă (Pe-RO-001c) (nr./ 100 km) calculata considerând următoarele elemente :

- numărul de angajați direcți aferenți activității de apă (A)
- lungimea totală a rețelelor de apă (total aducțiuni și rețele de distribuție, bransamentele la serviciu nu sunt incluse) (B)

Formula de calcul este următoarea:

Număr de angajați pe lungime rețele de apă = $A/B \times 100$

Cerinta maxima: 35

Pondere indicator 5%

8) Număr angajați direcți apa uzată pe lungime rețele de canalizare (wPe-RO-002) (nr./100 km) calculată considerând următoarele elemente :

- numărul de angajați direcți aferenți activității de apă uzată (A)
- lungimea totală a rețelei de apă uzată (B)

Formula de calcul este următoarea:

Număr de angajați pe lungime rețele de canalizare = $A/B \times 100$

Cerinta maxima: 40

Pondere indicator 5%

III Indicatori privind responsabilitati specifice activitatii de guvernanta corporativa

9) Stabilirea, revizuirea și raportarea la timp a indicatorilor de performanță ai întreprinderii

Se vor îndeplini următoarele cerințe:

- Raportarea la termen a modului de realizare a indicatorilor conform legislației în vigoare
- Se va analiza anual, o dată cu raportul anual al administratorilor modul de încadrare a indicatorilor în nivelul stabilit și necesitatea revizuirii acestora în conformitate cu obiectivele de performanță ale Companiei pentru perioada următoare

Pondere indicator 25 %

10) Revizuirea, evaluarea și raportarea performanței administratorului și directorului

Se vor îndeplini următoarele cerințe:

- Se va evalua anual performanța directorilor prin raportul anual al administratorilor, raportat la îndeplinirea indicatorilor de performanță și se va analiza oportunitatea revizuirii acestor indicatori în conformitate cu obiectivele de performanță ale Companiei pentru perioada următoare

Pondere indicator 25 %