

Nr. 189/30.10.2024

UNITATEA ADMINISTRATIV TERITORIALĂ MUNICIPIUL TULCEA REGISTRATURA GENERALĂ		
INTRARE	Nr.	43776
Ziua	Luna	Anul
31	10	2024

RAPORT FINAL

*Al procedurii de selecție a membrilor
Consiliului de Administrație al
AQUASERV S.A. Tulcea*

Acest Raport este elaborat de Comisia de Selecție și Nominalizare

C U P R I N S

1. Procesul de selecție derulat3
2. Competențele și trăsăturile evaluate5
3. Participanții la etapa de selecție finală8
4. Rezultatele obținute de către candidați în etapa de selecție finală9
5. Anexe13

1. Procesul de selecție derulat

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificările și completările ulterioare, prin Legea nr.111/2016 și Legea nr.187/2023, potrivit prevederilor Hotărârii de Guvern nr.639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice.

1. Declanșarea procedurii de selecție a Administartorilor
2. Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție
3. Definitivarea componentei inițiale a planului de selecție
4. Aprobarea Componentei inițiale a planului de selecție și a Scrisorii de așteptări, ca parte din componenta inițială a planului de selecție
5. Publicarea Scrisorii de așteptări, odată cu Componenta inițială a planului de selecție
6. Înștiințarea și Constituirea Comisiei de Selecție și Nominalizare
7. Publicarea proiectului componentei integrale a planului de selecție pe paginile de internet ale APT și ÎP
8. Aprobarea componentei integrale a planului de selecție, împreună cu/incluzând profilul consiliului și profilul candidatului
9. Publicarea anunțului privind selecția Administratorilor
10. Elaborarea chestionarului de evaluare
11. Depunerea dosarelor de candidatură
12. Evaluarea conformității dosarelor de candidatură
13. Elaborarea Listei lungi
14. Comunicarea către candidați a rezultatelor etapei de analiză a conformității dosarelor de candidatură
15. Evaluarea dosarelor de candidatură
16. Transmiterea, corectarea și scorarea chestionarelor de evaluare a candidaților
17. Coroborarea rezultatelor și Elaborarea Listei Scurte
18. Depunerea declarațiilor de intenție
19. Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în Matricea profilului candidatului

20. Organizarea interviurilor de selecție finală a candidaților din lista scurtă
21. Întocmirea clasamentului candidaților din lista scurtă, a Raportului final al procedurii și transmiterea acestora către AMEPIP și conducătorul APT
22. Avizarea Raportului final de către AMEPIP
23. Publicarea Raportului final
24. Convocare AGA
25. Numirea Administratorilor de către AGA

Evoluția și rezultatele procesului de selecție, în primele etape, a fost în detaliu descrisă în Raportul Inițial, în Raportul de Progres 1 Lista Lungă și în Raportul de Progres 2 Lista Scurtă ale Comisiei de Selecție și Nominalizare.

Selecția finală a candidaților din lista scurtă pentru ocuparea posturilor de Administrator în cadrul Societății **Aquaserv S.A. Tulcea** s-a făcut prin evaluarea și scorarea Declarațiilor de intenție elaborate și depuse în termenul precizat prin lege, precum și prin interviuarea candidaților de către CSN, în cadrul interviurilor de selecție finală. Pe baza acestor două elemente, coroborat cu analiza dosarelor de candidatură și evaluarea chestionarelor completate de candidați, CSN a scorat competențele și trăsăturile candidaților, așa cum acestea sunt descrise în profilul și matricea Consiliului de Administrație aprobate.

2. Competențele și trăsăturile evaluate

Pe întreg parcursul derulării acestei proceduri de selecție au fost evaluate următoarele competențe și trăsături:

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert			
C1	Competențe specifice sectorului		
C1.1	Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare	OB	1
C1.2	Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele ariilor deservite cu cele corporative	OB	1
C1.3	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB	1
C1.4	Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă	OB	1
C1.5	Capacitatea de a asigura o structură optimă a SCIM	OB	1
C2	Competențe profesionale de importanță strategică		
C2.1	Organizarea și reorganizarea societăților/regiilor și a proceselor	OB	0.75
C2.2	Analiza afacerii	OB	0.75
C2.3	Digitalizarea organizațională	OB	0.75
C2.4	Negociere	OB	0.75
C3	Competențe de guvernanță corporativă		
C3.1	Management prin obiective	OB	0.5
C3.2	Integrarea în acțiuni a legislației de guvernanță corporativă	OB	0.5
C4	Competențe sociale și personale		
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5
C5	Experiență pe plan local și internațional		
C5.1	Experiență de administrare sau management pe plan local/național în cadrul unor întreprinderi publice	OB	0.1
C5.2	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	OB	0.1

C6	Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice		
C6.1	Asigură alinierea activităților societății cu politica regională de dezvoltare în domeniul serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare și cu alte strategii naționale	OB	1
	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări		
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia	OB	1
A4	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1
A5	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1
A6	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1
A7	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A8	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1
A9	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1
A10	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1
	Trăsături		
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01
T2	Integritate	OB	0.01
T3	Independență	OB	0.01
T4	Expunere politică	OB	0.01
T5	Rigoare	Opt.	0.1
T6	Orientare către rezultate	Opt.	0.1
T7	Capacitate de sinteză	Opt.	0.1

Aceste criterii, parte din ele obligatorii, parte opționale, au fost prioritizate în funcție de imperativele impuse de Scrisoarea de Așteptări elaborată de Autoritatea Publică Tutelară și astfel au fost utilizate în procesarea punctajelor consolidate acordate de CSN.

În procesarea rezultatelor s-a ținut cont de natura criteriilor evaluate, unele reprezentând cerințe care au fost folosite în etapa de evaluare a dosarelor, având o relevanță scăzută în definirea profilului complex al candidaților.

Evaluarea competențelor și trăsăturilor s-a făcut pe scara de punctaj de la 1 la 5, așa cum este aceasta descrisă în H.G. nr.639/2023.

3. Participanții la etapa de selecție finală

La interviurile de selecție finală desfășurate online, pe platforma Zoom, în data de 22 octombrie și cu prezență fizică pentru unul dintre candidați în data de 23 octombrie 2024, au fost invitați să participe candidații de pe lista scurtă, care și-au depus declarațiile de intenție până la data de 10 octombrie 2014, respectiv:

1	K40
2	K41
3	K42
4	K43
5	K44
6	K45
7	K46
8	K47

Candidații au fost de acord cu înregistrarea interviurilor, semnând un acord în acest sens.

4. Rezultatele obținute de către candidați în etapa de selecție finală

Criterii		Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	K44	K40	K43	K45	K47	K42	K41	K46
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert											
C1	Competențe specifice sectorului										
C1.1	Capacitatea de a integra în organizație principiile de acțiune și metodele de organizare și operare specifice serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare	OB	1	5	2	2	2	3	5	5	4
C1.2	Capacitatea de a administra optim societatea armonizând interesele arilor deservite cu cele corporative	OB	1	5	3	3	3	5	5	5	5
C1.3	Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății	OB	1	5	1	3	1	4	5	5	5
C1.4	Capacitatea de a asigura o structură organizatorică optimă	OB	1	5	2	3	2	2	3	5	3
C1.5	Capacitatea de a asigura o structură optimă a SCIM	OB	1	5	4	3	3	4	5	5	5
C2	Competențe profesionale de importanță strategică										
C2.1	Organizarea și reorganizarea societăților/regilor și a proceselor	OB	0.75	5	5	4	3	5	4	5	5
C2.2	Analiza afacerii	OB	0.75	5	5	3	5	5	5	5	5
C2.3	Digitalizarea organizațională	OB	0.75	5	5	3	5	4	5	5	4
C2.4	Negociere	OB	0.75	4	5	3	5	5	4	5	4
C3	Competențe de guvernanță corporativă										
C3.1	Management prin obiective	OB	0.5	5	5	3	5	4	4	5	4
C3.2	Integrarea în acțiuni a legislației de guvernanță corporativă	OB	0.5	5	5	4	5	1	5	5	4

C4 Competențe sociale și personale													
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C5 Experiență pe plan local și internațional													
C5.1	Experiență de administrare sau management pe plan local/național în cadrul unor întreprinderi publice	OB	0.1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C5.2	Experiență de administrare sau management pe plan internațional	OB	0.1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Alinierea cu Scrisoarea de Așteptări													
A1	Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4
A2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective	OB	1	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4
A3	Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acestora	OB	1	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4
A4	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională	OB	1	5	4	3	4	3	4	3	5	3	3
A5	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară	OB	1	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3
A6	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii	OB	1	5	4	3	4	3	4	3	5	3	3
A7	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4
A8	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor	OB	1	5	3	3	4	3	4	5	5	5	4
A9	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice	OB	1	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4

A10	Capacitatea de a formula obiective pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative	OB	1	5	3	3	4	3	5	3	4
A11	Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1	5	4	3	3	4	5	3	3
A12	Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora	OB	1	5	3	3	4	3	5	4	4
Trăsături											
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.01	5	5	5	5	5	5	5	5
T2	Integritate	OB	0.01	5	5	5	5	5	5	5	5
T3	Independență	OB	0.01	5	5	5	5	5	5	5	5
T4	Expunere politică	OB	0.01	5	5	5	5	3	5	5	5
T5	Rigoare	Opt.	0.1	5	5	5	5	5	5	5	5
T6	Orientare către rezultate	Opt.	0.1	5	5	5	5	5	5	5	5
T7	Capacitate de sinteză	Opt.	0.1	5	5	5	5	5	5	5	5
TOTAL			160	132	120	129	129	156	144	142	
Total ponderat			109.1	80.8	72.05	78.3	82.53	105.8	92.8	88.7	
Clasament			1	6	8	7	5	2	3	4	

Mai jos regăsiți clasamentul rezultat, punctajul Total si punctajul Total ponderat obținut de fiecare candidat în parte, în urma susținerii interviului de selecție finală.

Clasament	Cod Candidat	Total	Total Ponderat
1	K44	160	109.10
2	K42	156	105.80
3	K41	144	92.80
4	K46	142	88.70
5	K47	129	82.53
6	K40	132	80.80
7	K45	129	78.30
8	K43	120	72.05

Pragul minim colectiv global este: **80.64%**.

Membrii Comisiei de Selecție și Nominalizare:

Bibu Florin Nicolae

Stratopol Alexandru Ionut

Popescu Ioana Mădălina
Expert Independent
Pluri Consultants România

5. Anexe

1. Actul constitutiv al societății Aquaserv S.A.Tulcea, actualizat conform Hotararii AGA nr.7/02.08.2024;
2. Actul administrativ privind declanșarea procedurii de selecție, conform art. 3 alin (1), lit. b) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, respectiv Hotărârea AGA nr.2/10.06.2024;
3. Scrisoarea de așteptări elaborată de compartimentul de guvernanta corporativă și aprobată prin act administrativ al conducătorului autorității publice tutelare în conformitate cu regulile generale pentru redactarea scrisorii de așteptări cuprinse în Anexa 1b la HG nr. 639/202, respectiv Anex nr.1 la Dispoziția nr.1094/10.07.2024;
4. Componenta inițială a planului de selecție aprobată prin actul administrativ al autorității publice tutelare, conform art. 5 alin. (6) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023, respectiv Anexa nr.2 la Dispoziția nr.1097/10.07.2024;
5. Cerințele contextuale, astfel cum sunt definite la art. 1 alin. (1) pct. 3 din Anexa 1 la HG nr. 639/2024, respectiv cap.2 din Planul de Selecție-Componenta integrala pentru desemnarea membrilor Consiliul de Administratie al societății ;
6. Profilul consiliului elaborat de compartimentul de guvernanta corporativă și dovada publicării proiectului profilului consiliului pe pagina proprie de internet și pe pagina întreprinderii publice, cu respectarea prevederilor art. 12 din Anexa 1 la HG nr. 639/2023, respectiv anexa din Planul de Selecție -Componenta integrala pentru desemnarea membrilor Consiliului de Administratie al societatii;
7. Actul administrativ al autorității publice tutelare de constituire a comisiei de selecție și nominalizare potrivit dispozițiilor art. 4^a 9 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (OUG nr. 109/2011);
8. Regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de selecție și nominalizare aprobat prin actul administrativ al autorității publice tutelare;
9. Componenta integrală a planului de selecție aprobată prin hotărâre a adunării generale a acționarilor, conform art. 10 alin (4) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023;
10. Anunțul privind selecția membrilor consiliului și dovada publicării acestuia cel puțin 30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț, conform art. 29 alin. (4) din OUG nr. 109/2011, după cum urmează: prin grija autorității publice tutelare, pe pagina de internet a acesteia și, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe prima pagină de internet a întreprinderii publice într-un loc vizibil la încărcarea paginii, în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, precum și pe cel puțin

o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național și pe site-ul Amepip, respectiv anunțul din data de 05.08.2024;

11. Clarificări solicitate până la termenul limită de depunere a candidaturilor, precum și răspunsurile la acestea;
12. Dosarele de candidatură depuse până la data-limită specificată în anunț;
13. Clarificările solicitate candidaților de către comisia de selecție și nominalizare în condițiile art. 20 alin. (2), precum și răspunsurile primite;
14. Lista lungă și analizele care au stat la baza realizării acesteia;
15. Informațiile suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisia de selecție și nominalizare în condițiile art. 21 alin. (3) și (4) din Anexa 1 la HG nr. 639/2024, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, precum și răspunsurile aferente;
16. Lista scurtă și analizele care au stat la baza realizării acesteia;
17. Comunicările Comisiei de selecție și nominalizare prin care candidații selectați sunt informați prin mijloace electronice cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și prin care li se solicită să depună la autoritatea publică tutelară declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării;(art. 22 alin. (2);
18. Declarațiile de intenție ale candidaților din lista scurtă;
19. Planul de interviu;
20. Procesul verbal al comisiei de selecție și nominalizare privind realizarea interviurilor;
21. Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă realizat în urma interviului;
22. Procesele verbale și deciziile comisiei de selecție și nominalizare;
23. Orice alte informații sau documente relevante aferente procesului de selecție.
24. Proiectul contractului de mandat;
25. Acord semnat de către candidați în vederea înregistrării interviurilor de selecție finală.