

**PROFILUL CANDIDATULUI PENTRU FUNCȚIA DE
DIRECTOR GENERAL**

S.C. Compania Regională de Apă Bacău S.A.

2026-2027

1. Scopul documentului și cadrul de referință

Prezentul document stabilește cerințele de eligibilitate, competențele profesionale, manageriale și comportamentale, precum și criteriile de evaluare avute în vedere pentru selecția candidaților la funcția de Director General al S.C. Compania Regională de Apă Bacău S.A., denumită în continuare „Societatea”.

Profilul candidatului este elaborat în corelare cu profilul funcției de Director General, cu obiectivele strategice ale Societății și cu specificul activității acesteia de operator regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare.

Selecția urmărește identificarea candidatului care deține competențele, experiența profesională, capacitatea managerială și integritatea necesare pentru conducerea eficientă a Societății, realizarea obiectivelor aprobate de Consiliul de Administrație și îndeplinirea obligațiilor aferente mandatului.

Procedura de selecție se desfășoară cu respectarea prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și a dispozițiilor legale aplicabile societăților pe acțiuni și serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare.

Selecția este realizată de Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație, în condițiile legii și ale procedurii de selecție aprobate de Consiliul de Administrație.

2. Profilul general al candidatului

Candidatul ideal pentru funcția de Director General trebuie să demonstreze capacitatea de a conduce o societate care asigură un serviciu public esențial, cu responsabilități tehnice, economice, financiare, de mediu și de relaționare instituțională.

Acesta trebuie să aibă o viziune strategică asupra dezvoltării Societății, să poată fundamenta și implementa decizii manageriale, să gestioneze eficient resursele financiare, umane și tehnice și să asigure îndeplinirea obiectivelor de performanță stabilite de Consiliul de Administrație.

Candidatul trebuie să manifeste integritate, responsabilitate, transparență și orientare către rezultate, să înțeleagă principiile guvernantei corporative și să poată construi relații profesionale bazate pe încredere cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare, salariații, clienții, furnizorii și celelalte părți interesate.

Acest context impune ca Directorul General să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- Să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra strategiei pe care aceasta trebuie să o formuleze și să o pună în operă pentru a-și putea îndeplini misiunea încredințată;
- Să aibă o bună și permanentă vedere globală asupra constrângerilor cu care societatea se confruntă, dar și asupra oportunităților pe care le are și pe care trebuie să le fructifice în mod profitabil;

- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea, diminuându-le, dar de a răspunde optim în egală măsură oportunităților identificate, fructificându-le;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie adaptate în cât mai mare măsură contextului societății;
- Să fie capabil ca, prin măsuri și acțiuni potrivite, să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- Să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe integrarea valorilor societății;
- Să își asume responsabilitatea de a conduce societatea în limitele stabilite de Consiliul de Administrație și de a face toate diligențele necesare și permise pentru ca aceasta să producă rezultatele anticipate;
- Să inițieze, să mențină și să dezvolte bune relații de colaborare cu reprezentanții autorităților, ai organismelor de reglementare și control, ai clienților, ai furnizorilor, ai altor stakeholders.

În plus, Directorul General al S.C. Compania Regională de Apă Bacău S.A. trebuie să poată satisface și următoarele cerințe generice:

- Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini/abilități, atitudini/comportamente și experiență necesare pentru a-și îndeplini cu succes mandatul;
- Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- Să aibă capacitatea de a reprezenta în mod corect interesele și imaginea societății în mediul economic și de a iniția, menține și dezvolta relații bazate pe încredere cu furnizorii, clienții și autoritățile;
- Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți Directori, cu membrii Consiliului de Administrație și cu societatea;
- Să aibă dezvoltate capacități de critică constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură managerială, financiară și operațională, de luare de decizii și de detectare și evitare/eliminarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății ca întreg;
- Să fie familiarizat cu cerințele guvernantei corporative și cu practicile contemporane de management;
- Să fie familiarizat cu practicile moderne eficace de management financiar, inclusiv cu responsabilitățile fiduciare ale Directorului General al S.C. Compania Regională de Apă Bacău S.A., principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară;
- Să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

3. Condiții de eligibilitate

3.1. Condiții generale

Pentru a putea participa la procedura de selecție, candidatul trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) să aibă capacitate deplină de exercițiu și să îndeplinească cerințele legale pentru exercitarea funcției de Director General;

- b) să îndeplinească cerințele privind cetățenia și, după caz, domiciliul sau reședința, în măsura în care acestea sunt impuse de dispozițiile legale aplicabile funcției;
- c) să cunoască limba română, scris și vorbit, la un nivel care să permită exercitarea atribuțiilor manageriale, redactarea și înțelegerea documentelor de specialitate și reprezentarea Societății;
- d) să fie apt din punct de vedere medical pentru exercitarea funcției, potrivit cerințelor legale aplicabile;
- e) să nu se afle în situații de incompatibilitate, conflict de interese sau în alte situații care împiedică, potrivit legii, exercitarea funcției;
- f) să nu se afle în situațiile de interdicție sau nedemnitate prevăzute de legislația aplicabilă, inclusiv de dispozițiile incidente ale O.U.G. nr. 109/2011 și ale Legii societăților nr. 31/1990;
- g) să nu fi fost condamnat definitiv pentru infracțiunile sau în situațiile care constituie, potrivit legii, impedimente la exercitarea funcției;
- h) să nu se afle în alte situații de incompatibilitate sau interdicție stabilite expres de lege pentru exercitarea funcției de director al unei întreprinderi publice.

Îndeplinirea condițiilor de eligibilitate se verifică pe baza documentelor și declarațiilor solicitate prin anunțul de selecție, cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

Condițiile prevăzute la lit. e)-h) se interpretează și se aplică în conformitate cu forma în vigoare a actelor normative incidente la data desfășurării selecției. Nu constituie motiv automat de excludere orice mențiune dintr-un cazier, în afara situațiilor în care legea instituie o asemenea consecință.

3.2. Studii și pregătire profesională

Candidatul trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

- a) studii universitare de licență finalizate într-un domeniu relevant, în conformitate cu profilul candidatului aprobat. Pentru absolvenții studiilor universitare organizate în sistemul Bologna, cerința privind studii va fi îndeplinită prin deținerea diplomei de licență și a diplomei de master, după caz, conform cerințelor profilului aprobat. În cazul candidaților care au absolvit instituții de învățământ superior din străinătate, aceștia vor prezenta documentele care atestă recunoașterea și echivalarea, după caz, a diplomelor de către autoritățile competente din România, în condițiile legii.
- b) domeniul studiilor să fie în domeniile tehnic, economic.
- c) să demonstreze capacitatea de a utiliza cunoștințele profesionale în activitatea de conducere, fundamentarea deciziilor și gestionarea problemelor economice, tehnice, juridice și organizaționale.

3.3. Experiența profesională și managerială

Candidatul trebuie să dețină experiență profesională relevantă, adecvată complexității activității și responsabilităților funcției de Director General.

Se propune stabilirea următoarelor praguri minime, supuse aprobării Consiliului de Administrație:

- a) au cetățenie română sau cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România;
- b) cunosc limba română la un nivel care să permită exercitarea corespunzătoare a atribuțiilor funcției.
- c) sunt absolvenți/absolvente ai/ale unui program de studii superioare finalizat cu diplomă de licență în domeniul tehnic/economic;
- d) au cel puțin 5 ani vechime în specialitatea sudiilor;
- e) au minimum 1 an de experiență anterioară de administrare, conducere, management sau coordonare în cadrul unor societăți/regii cu capital de stat sau privat;
- f) au experiență anterioară în posturi de conducere (Director General/Director Executiv/Director Adjunct sau echivalent);
- g) au experiență relevantă de implementare a unor proiecte de investiții finanțate prin fonduri europene de minim 5 mil.euro;
- h) nu se află în conflict de interese care să îi facă incompatibili cu exercitarea funcției de Director General al S.C. Compania Regională de Apă Bacău S.A.;
- i) să nu se afle într-una dintre situațiile prevăzute de art. 4 lit. a)-i) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, și anume:
 - a.senator;
 - b.deputat;
 - c.membru al Guvernului;
 - d.prefect și subprefect;
 - e.primar și viceprimar;
 - f.persoană care a auditat situațiile financiare ale societății în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;
 - g.persoană care, potrivit legii, este incapabilă sau care a fost condamnată pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni

de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

h. persoană care nu poate ocupa funcția de administrator sau director conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

i. persoană care a fost sancționată de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsește în registrele acestor instituții.

j) îndeplinesc criteriile cerute prin O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări;

k) au capacitate deplină de exercițiu;

l) sunt apți din punct de vedere medical și psihologic.

4. Competențe profesionale și manageriale

4.1. Competențe specifice sectorului de activitate

Candidatul trebuie să demonstreze cunoștințe și capacitate de înțelegere a domeniului serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare, inclusiv:

- a) cunoașterea cadrului legislativ și de reglementare aplicabil serviciilor de apă și canalizare;
- b) înțelegerea activităților de captare, tratare, transport și distribuție a apei potabile, precum și a activităților de colectare, epurare și evacuare a apelor uzate și meteorice;
- c) înțelegerea obligațiilor operatorului privind continuitatea, siguranța și calitatea serviciului public;
- d) cunoașterea principiilor privind protecția mediului, utilizarea eficientă a resurselor de apă și respectarea cerințelor de sănătate și securitate în muncă;
- e) capacitatea de a identifica riscurile operaționale și de a propune măsuri pentru reducerea acestora;
- f) înțelegerea relațiilor contractuale și instituționale cu autoritățile administrației publice locale, autoritatea de reglementare, utilizatorii și ceilalți parteneri ai Societății.

4.2. Competențe strategice și de dezvoltare

Candidatul trebuie să demonstreze:

- a) capacitatea de a elabora, fundamenta și implementa strategii de dezvoltare pe termen scurt, mediu și lung;
- b) capacitatea de a identifica prioritățile strategice ale Societății și de a propune Consiliului de Administrație direcții de acțiune fundamentate;
- c) capacitatea de a evalua impactul economic, tehnic și organizațional al deciziilor manageriale;
- d) experiență sau competențe relevante în îmbunătățirea performanței organizațiilor, optimizarea proceselor și utilizarea eficientă a resurselor;
- e) capacitatea de a identifica oportunități de dezvoltare și de a gestiona schimbările organizaționale;
- f) capacitatea de a urmări îndeplinirea obiectivelor și indicatorilor de performanță stabiliți pentru mandat.

4.3. Competențe economico-financiare

Candidatul trebuie să demonstreze:

- a) cunoștințe de management financiar, bugetare și control al costurilor;
- b) capacitatea de a analiza situațiile financiare și indicatorii economico-financiari ai Societății;
- c) capacitatea de a fundamenta măsuri pentru îmbunătățirea rezultatelor financiare, reducerea pierderilor și creșterea productivității muncii;
- d) capacitatea de a gestiona fluxurile de numerar, obligațiile de plată și riscurile financiare;
- e) înțelegerea principiilor contabilității, auditului financiar, controlului intern și raportării financiare;
- f) capacitatea de a evalua sustenabilitatea financiară a proiectelor și deciziilor de investiții;
- g) înțelegerea mecanismelor de finanțare a investițiilor și a obligațiilor aferente proiectelor finanțate din fonduri europene sau din alte surse de finanțare.

4.4. Competențe privind investițiile și proiectele

Candidatul trebuie să aibă capacitatea de a coordona, la nivel managerial:

- a) planificarea și prioritizarea programelor de investiții;

- b) monitorizarea implementării proiectelor de investiții și a încadrării acestora în termenele și bugetele aprobate;
- c) gestionarea riscurilor privind implementarea proiectelor și identificarea măsurilor corective;
- d) coordonarea structurilor implicate în realizarea investițiilor și asigurarea colaborării dintre acestea;
- e) monitorizarea rezultatelor și beneficiilor economice, tehnice și sociale ale investițiilor.

Experiența directă în implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene, în special în domeniul infrastructurii de apă și canalizare, constituie un avantaj în evaluarea candidatului.

4.5. Competențe de guvernanță corporativă și conformitate

Candidatul trebuie să demonstreze:

- a) cunoașterea principiilor guvernanței corporative aplicabile întreprinderilor publice;
- b) înțelegerea rolului și responsabilităților Consiliului de Administrație și ale Directorului General;
- c) capacitatea de a respecta limitele mandatului și competențele organelor de conducere ale Societății;
- d) cunoașterea principiilor de integritate, transparență, responsabilitate și utilizare eficientă a resurselor;
- e) capacitatea de a identifica și gestiona riscurile juridice, operaționale, financiare și reputaționale;
- f) înțelegerea rolului controlului intern, auditului intern și mecanismelor de conformitate;
- g) capacitatea de a asigura raportarea corectă și la timp a informațiilor solicitate de Consiliul de Administrație și de autoritățile competente;
- h) capacitatea de a gestiona conflictele de interese și de a acționa în interesul Societății, cu respectarea legii.

4.6. Competențe de leadership și management organizațional

Candidatul trebuie să demonstreze:

- a) capacitatea de a organiza, coordona și evalua activitatea structurilor din subordine;
- b) capacitatea de a motiva personalul și de a promova responsabilitatea individuală și colectivă;
- c) capacitatea de a comunica obiectivele și așteptările manageriale într-un mod clar;

- d) aptitudini de negociere, mediere și gestionare a conflictelor;
- e) capacitatea de a lua decizii în timp util și de a-și asuma responsabilitatea pentru acestea;
- f) capacitatea de a promova o cultură organizațională bazată pe profesionalism, integritate și orientare către rezultate;
- g) capacitatea de a identifica necesitățile de dezvoltare profesională a personalului și de a îmbunătăți productivitatea muncii;
- h) capacitatea de a asigura colaborarea între structurile tehnice, economice, juridice și administrative ale Societății.

4.7. Competențe de comunicare și relaționare instituțională

Candidatul trebuie să demonstreze:

- a) capacitatea de a reprezenta Societatea în relațiile cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare, partenerii contractuali și alte părți interesate;
- b) capacitatea de a construi și menține relații profesionale bazate pe încredere și respectarea angajamentelor;
- c) capacitatea de a comunica eficient cu personalul, utilizatorii serviciilor și reprezentanții acționarilor;
- d) capacitatea de a gestiona situațiile de criză și de a comunica transparent, în limitele legii;
- e) capacitatea de a susține imaginea Societății prin conduită profesională, responsabilitate și respectarea obligațiilor legale.

5. Competențe și trăsături comportamentale

În evaluarea candidatului vor fi avute în vedere următoarele trăsături comportamentale:

- a) integritate și conduită etică;
- b) rigoare și atenție la detalii;
- c) orientare către rezultate și capacitate de finalizare a obiectivelor;
- d) gândire critică și capacitate de analiză;
- e) inițiativă și capacitate de identificare a soluțiilor;

- f) asumarea responsabilității și consecvență în luarea deciziilor;
- g) capacitate de colaborare și lucru în echipă;
- h) echilibru în situații dificile și capacitate de gestionare a presiunii;
- i) flexibilitate și adaptabilitate la schimbările legislative, economice și tehnologice;
- j) comunicare clară, respectuoasă și eficientă.

Evaluarea acestor trăsături se realizează prin analiza experienței profesionale, a rezultatelor demonstrate, a documentelor depuse și a răspunsurilor oferite în cadrul interviului.

6. Criterii care constituie avantaj

Următoarele elemente pot constitui avantaje în evaluarea comparativă a candidaților, fără a substitui condițiile obligatorii de eligibilitate:

- a) experiența în funcții de conducere în cadrul unor operatori de apă și canalizare sau al unor societăți care gestionează infrastructură publică;
- b) experiența în conducerea unor organizații cu activitate tehnică și operațională complexă;
- c) experiența relevantă în implementarea proiectelor de investiții finanțate din fonduri europene;
- d) experiența în restructurarea, eficientizarea sau îmbunătățirea performanței economice și operaționale a unei organizații;
- e) experiența în managementul riscurilor, control intern și implementarea sistemelor de monitorizare a performanței;
- f) experiența în coordonarea echipelor numeroase și în gestionarea schimbărilor organizaționale;
- g) formarea profesională suplimentară relevantă în management, finanțe, guvernanță corporativă, managementul proiectelor sau domeniul serviciilor publice.
- h) experiența în conducerea unei societăți cu capital privat, care are un număr de cel puțin 200 de salariați.

Avantajele vor fi evaluate numai în măsura în care sunt relevante pentru funcția de Director General și în conformitate cu criteriile și regulile stabilite anterior începerii evaluării candidaților.

7. Metodologia de evaluare a candidaților

Evaluarea se realizează de Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație, pe baza criteriilor stabilite prin prezentul profil și a procedurii de selecție aprobate de Consiliul de Administrație.

Evaluarea cuprinde, după caz:

- a) verificarea îndeplinirii condițiilor de eligibilitate;
- b) analiza CV-ului și a documentelor justificative privind studiile și experiența profesională;
- c) evaluarea competențelor profesionale și manageriale relevante pentru funcție;
- d) analiza rezultatelor profesionale obținute și a responsabilităților exercitate anterior;
- e) interviul de selecție, prin întrebări relevante și comparabile, raportate la criteriile aprobate;
- f) analiza capacității candidatului de a identifica priorități strategice și de a propune soluții pentru provocările specifice Societății.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare va asigura documentarea evaluării, consemnarea rezultatelor și fundamentarea recomandărilor formulate către Consiliul de Administrație.

Criteriile, ponderile și modalitatea de punctare vor fi stabilite și aprobate înainte de evaluarea comparativă a candidaturilor, astfel încât toți candidații să fie evaluați după aceleași reguli.

Prezentul profil al candidatului constituie document de referință pentru desfășurarea procedurii de selecție a Directorului General al S.C. Compania Regională de Apă Bacău S.A.

Cerințele stabilite prin prezentul document vor fi reflectate în anunțul de selecție și în instrumentele de evaluare, cu respectarea legislației aplicabile și a principiilor transparenței, nediscriminării, liberei competiții și asumării răspunderii.

Orice modificare a criteriilor de selecție se realizează numai cu respectarea dispozițiilor legale și a regulilor procedurale aplicabile.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare