

Proiect

PLAN DE SELECȚIE – componenta integrală pentru selecția și numirea Directorului General la societatea AQUACEPTURA S.R.L.

IMPORTANT:

- Acest document se adresează tuturor părților implicate în procedura de selecție, prevăzută de legislația de guvernare corporativă în vigoare.
- Autorii sunt responsabili pentru:
 - (1) Orice schimbare în document;
 - (2) Informarea celorlalte părți din lista de distribuție referitoare la schimbările efectuate.

Versiune:

Versiune	Caracter	Autor	Data
Vers 1.0	Proiect	Elaborat de CNR, asistat de Expert independent	27.01.2026
Vers 1.1	Aprobat	Consiliul de Administrație al societății AQUACEPTURA S.R.L. Decizia nr. /	

Cuprins

Lista de abrevieri.....	2
Baza legală	3
Definiții	4
Introducere	9
I. Scop și domeniu de aplicare	11
II. Principii	12
III. Părțile responsabile și rolurile acestora.....	14
IV. Calendarul, etapele și termenele procedurii de selecție	18
V. Implementarea procedurii de selecție.....	23
VI. Aspecte cheie ale procedurii de selecție	26
VII. Mijloace de comunicare.....	27
VIII. Informații confidențiale.....	28
Anexe	29

LISTĂ ABREVIERI

Abrevieri juridice

AGA	-	Adunarea Generală a Asociațiilor Societății AQUACEPTURA S.R.L.
AMEPIP	-	Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice
APT	-	Autoritatea Publică Tutelară – U.A.T. Comuna Ceptura
CA	-	Consiliul de Administrație al Societății AQUACEPTURA S.R.L.
CNR	-	Comitetul consultativ de nominalizare și remunerare
OCDE	-	Organizația de Cooperare și Dezvoltare Economică
Societate	-	Societatea AQUACEPTURA S.R.L.

Legislație, în general

alin.	-	alineat
art.	-	articol
cap.	-	capitol
C.adm.	-	Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare
C.civ.	-	Codul civil
dec.adm.	-	decizie administrativă
HCL:	-	Hotărârea Consiliului Local nr.
HG:	-	Hotărâre a Guvernului nr.
Hot. AGA:	-	Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor/Asociațiilor nr.
lit.	-	litera
L:	-	Lege nr.
OUG:	-	Ordonanță de urgență a Guvernului nr.
pct.	-	punct

Legislație aplicabilă

L. nr.31/1990	-	Lege nr. 31 din 16 noiembrie 1990, republicată, privind societățile, cu modificările și completările ulterioare
L. nr.287/2009	-	Lege nr. 287 din 17 iulie 2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare
L. nr.98/2016	-	Lege nr. 98 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare
L. nr.99/2016	-	Legea numărul 99/2016 privind achizițiile publice sectoriale, cu modificările și completările ulterioare
O.U.G. nr.109/2011	-	Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 109 din 30 noiembrie 2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare
H.G. nr.639/2023	-	Hotărâre a Guvernului nr. 639 din 27 iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice
L. nr.111/2016	-	Lege nr. 111 din 27 mai 2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice

BAZA LEGALĂ

- **Legea nr. 31/1990** privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 51 din 8 martie 2006** a serviciilor comunitare de utilități publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanță de urgență a Guvernului nr.109 din 30 noiembrie 2011** privind governanța corporativă a întreprinderilor publice (M.O. nr.883 din 14 decembrie 2011), aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare;
- **Lege nr.111 din 27 mai 2016** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice (M.O. nr.415 din 1 iunie 2016), cu modificările și completările ulterioare;
- **Lege nr.187 din 28 iunie 2023** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice (M.O. nr.594 din 29 iunie 2023), cu modificările și completările ulterioare;
- **Lege nr.158 din 20 octombrie 2025** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice (M.O. nr.594 din 29 iunie 2023), cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărâre a Guvernului nr.617 din 27 iulie 2023** privind organizarea și funcționarea Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (M.O. nr.691 din 27 iulie 2023);
- **Hotărâre a Guvernului nr. 639 din 27 iulie 2023** pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice (M.O. nr.697 din 28 iulie 2023).
- **Ordonanță de urgență a Guvernului nr.117 din 14 decembrie 2023** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr.187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice (M.O. nr.1139 din 15 decembrie 2023);
- **Hotărâre a Guvernului nr. 1053 din 28 noiembrie 2025** pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice (M.O. nr..... din 2025).
- **Actul Constitutiv al Societății AQUACEPTURA S.R.L.**

DEFINIȚII

În sensul prezentului document, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- **governanța corporativă a întreprinderilor publice** – ansamblul de reguli, proceduri și procese pentru administrarea și conducerea întreprinderii publice, care determină modul în care sunt stabilite drepturile și obligațiile diferiților participanți, respectiv structura de guvernare a întreprinderii publice, precum și consiliul de administrație și de supraveghere, directori și directorat, acționari și alte persoane interesate, care stabilesc structura și funcționarea sistemului decizional, având drept scop asigurarea conformității direcției strategice a întreprinderii publice, precum și a conducerii acesteia cu standardele de bună guvernare corporativă cuprinse în Principiile Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) de guvernare corporativă, precum și în Ghidul OCDE privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice;
- **întreprindere publică** – regii autonome; companii naționale, societăți naționale și societăți la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar unic, majoritar sau la care deține controlul; societăți la care una sau mai multe întreprinderi publice dețin o participație majoritară sau o participație care le asigură controlul.
- **autoritate publică tutelară** – instituția care: coordonează, are în subordine sau sub autoritate una sau mai multe întreprinderi publice (regii autonome); exercită, în numele statului sau al unității administrativ-teritoriale, calitatea de acționar la întreprinderile publice (companii naționale, societăți naționale și societăți); coordonează exercitarea de către una sau mai multe întreprinderi publice prevăzute la Art. 2 pct.2 lit. a) și/sau lit. b) din OUG nr.109/2011 a calității de acționar sau asociat la o societate controlată;
- **control** – raportul dintre stat sau unitatea administrativ-teritorială acționar sau o întreprindere publică, pe de o parte, și societatea la care: deține direct sau indirect majoritatea drepturilor de vot; poate să numească sau să revoce majoritatea membrilor organelor de administrare și de control; poate exercita, în calitate de acționar, o influență determinantă, în virtutea unor clauze de natură a stabili strategia de management al întreprinderii publice, cuprinse în contracte încheiate cu întreprinderea publică sau în actul constitutiv al acesteia;
- **director** – are înțelesul prevăzut la art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare; directorul financiar/economic este asimilat directorului;
- **administrator** – are înțelesul prevăzut la art.70 și următoarele din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și include administratorii societăților cu răspundere limitată, membrii consiliului de administrație la societățile pe acțiuni administrate în sistem unitar, membrii

- consiliului de supraveghere la societățile pe acțiuni administrate în sistem dualist, precum și membrii consiliului de administrație ai regiilor autonome, astfel cum este reglementat de OUG nr.109/2011;
- **consiliul de administrație** – în cazul societăților pe acțiuni administrate în sistem unitar, are înțelesul prevăzut la art. 137 și următoarele din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - **scrisoare de așteptări** – document de lucru prin care autoritatea publică tutelară, în consultare cu acționarii/asociații reprezentând, individual sau împreună, minimum 5% din capitalul social al întreprinderii publice, stabilește performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere ale întreprinderii publice, precum și politica autorității publice tutelare privind întreprinderile publice care au obligații specifice legate de asigurarea serviciului public, pentru o perioadă de cel puțin 4 ani;
 - **declarație de intenție** – document de lucru întocmit pe baza elementelor din scrisoarea de așteptări și a informațiilor publice legate de activitatea întreprinderii publice, prin care candidații pentru postul de administrator, precum și candidații pentru postul de director la respectiva întreprindere publică, selectați și înscriși în lista scurtă, își prezintă viziunea sau programul privind dezvoltarea întreprinderii publice. Declarația de intenție se înaintează în scris autorității publice tutelare de către fiecare dintre candidați și este parte componentă a evaluării finale a acestora pentru clasificare și numire;
 - **plan de administrare** – instrument de lucru al administratorilor și al directorilor concretizat într-un document întocmit pentru a determina direcția în care va evolua și modalitatea în care va fi administrată și condusă o întreprindere publică în perioada mandatului acestora, structurat pe două componente: componenta de administrare, întocmită de consiliul de administrație sau de supraveghere, și componenta de management, întocmită de directori sau, după caz, de către membrii directoratului. Acesta este corelat cu scrisoarea de așteptări și stabilește misiunea, obiectivele, acțiunile, resursele și indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru derularea activității pentru o perioadă de cel puțin 4 ani;
 - **indicatori de performanță financiari** – instrumente de măsurare a performanței financiare a întreprinderii publice, adaptate astfel încât să reflecte specificul sectorului din care face parte întreprinderea publică, utilizate pentru a determina eficiența folosirii resurselor angajate în scopul generării veniturilor, acoperirii costurilor, obținerea profitului și dezvoltarea întreprinderii publice;
 - **indicatori de performanță nefinanciari** – instrumente de evaluare a performanței nefinanciare a întreprinderii publice, adaptate astfel încât să reflecte specificul sectorului din care face parte întreprinderea publică, utilizate pentru determinarea folosirii eficiente a resurselor angajate, derivați din politica întreprinderii, cu scopul îndeplinirii obiectivelor strategice stabilite, precum și a cerințelor de integritate;

- **indicatori de performanță** – cuprind atât indicatorii de performanță financiari, cât și indicatorii de performanță nefinanciari;
- **indicatori-cheie de performanță** – indicatori de performanță obligatorii prevăzuți în anexa la contractul de mandat;
- **lista scurtă** – cuprinde cel puțin 2 și cel mult 5 candidați pentru fiecare post de administrator al întreprinderii publice, elaborată de comisia de selecție și nominalizare, precum și punctajul obținut de fiecare candidat în urma aplicării criteriilor de selecție;
- **contract de mandat** – contractul de mandat, astfel cum este reglementat de Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, încheiat pe baza numirii administratorului sau directorului în cauză. Contractul de mandat încheiat la data numirii administratorilor sau directorilor se completează prin act adițional, ca anexă a acestuia, cu clauze privind determinarea și plata componentei variabile și cu indicatorii-cheie de performanță aprobați în condițiile prevăzute de OUG nr.109/2011;
- **politica publică de proprietate privată** – politica de acționar/asociat, respectiv de proprietar a statului și a unităților administrativ-teritoriale, care definește rațiunea deținerii de către stat sau de către unitățile administrativ-teritoriale a participațiilor la întreprinderile publice de la nivel central și local, stabilește rolul statului și al unităților administrativ-teritoriale în guvernarea întreprinderilor publice, în implementarea politicii de proprietate, precum și rolul și responsabilitățile autorităților publice tutelare și ale altor părți interesate implicate în implementarea acesteia;
- **AMEPIP** – Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice;
- **societate** – întreprindere publică constituită ca societate pe acțiuni sau societate cu răspundere limitată, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **comitetul de nominalizare și remunerare** – comitet consultativ care funcționează în cadrul consiliului de administrație, potrivit dispozițiilor art. 140² alin. (1) din Legea nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- **standarde de bună guvernare corporativă** – standardele cuprinse în Ghidul Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) și în Principiile G20/OCDE privind guvernarea corporativă.
- **candidat** – persoana fizică sau juridică care și-a prezentat candidatura, în nume propriu, pentru un post de director;
- **cerințe contextuale** – ansamblul de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare în implementarea principiilor și mecanismelor de guvernare corporativă. Aceste cerințe contextuale sunt determinate de particularitățile organizației și de mediul în care aceasta operează, de starea economică, financiară, de guvernare corporativă, contextul legislativ și poziția strategică

în care se află întreprinderea publică la momentul la care se realizează evaluarea/selecția membrilor consiliului de administrație/supraveghere. Pe baza acestora se elaborează profilul consiliului și al candidatului, elemente componente ale planului de selecție;

- **componenta inițială a planului de selecție** – document de lucru care se întocmește de către comitetul de nominalizare și remunerare, în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție, și cuprinde, fără a se limita la acestea, scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea directorilor;
- **componenta integrală a planului de selecție** – document de lucru întocmit de comitetul de nominalizare și remunerare/expertul independent, după caz, și definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul postului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție;
- **compartimentul de guvernanță corporativă** – structura din cadrul fiecărei autorități publice tutelare care exercită atribuțiile și competențele prevăzute la art. 3 din OUG nr.109/2011;
- **consiliul** – se referă atât la consiliul de administrație în cazul regiilor autonome și societăților administrate potrivit sistemului unitar, cât și la consiliul de supraveghere în cazul societăților administrate conform sistemului dualist;
- **criterii de evaluare** – elementele cuprinse în profilul postului, în raport cu care candidații sunt evaluați individual, în procedura de selecție, pentru ocuparea poziției de director;
- **lista lungă** – lista cu toți candidații care au trimis dosarul de candidatură complet în termenul prevăzut de HG nr.639/2023;
- **măsurarea performanței** – metodologia în baza căreia o autoritate publică tutelară evaluează rezultatele întreprinderilor sale publice raportat la obiectivele, țintele și misiunea pe care le-a stabilit autoritatea publică tutelară pentru acestea;
- **misiune** – enunțarea cuprinzătoare a scopurilor fundamentale și a concepției privind evoluția și desfășurarea activităților la Societate, prin care se diferențiază de întreprinderile similare și din care decurg sfera sau domeniul de activitate și piața deservită;
- **obiective** – rezultatele concrete așteptate de la Societate exprimate, în măsura posibilului, în termeni numerici;
- **planul de selecție** – cuprinde documente de lucru care se utilizează în derularea procedurii de selecție pentru funcții de director, prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii până la data numirii directorilor, structurat pe două componente: componenta inițială și componenta integrală;

- ***profilul candidatului*** – cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Profilul candidatului se întocmește pe baza profilului postului, pentru a răspunde așteptărilor acționarilor, exprimate în scrisoarea de așteptări;
- ***profilul postului*** – cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care directorul trebuie să le dețină, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate;
- ***procedura de selecție*** – se referă la totalitatea etapelor cuprinse între decizia de declanșare a procedurii de selecție a unui candidat și încheierea contractului de mandat cu candidatul ales;
- ***raportul de evaluare*** – document întocmit de comitetul de nominalizare și remunerare/expertul independent pentru fiecare director, după caz, și care prezintă modul de îndeplinire a obiectivelor și indicatorilor-cheie de performanță cuprinși în contractul de mandat, precum și în planul de management;
- ***raportul final*** – document care cuprinde rezultatul evaluării fiecărui candidat de pe lista scurtă în procedura de selecție, clasamentul acestora și punctajele obținute în conformitate cu criteriile de evaluare, precum și modul în care candidații propuși corespund profilului postului;
- ***vacantarea unui post de director*** – încetarea din orice motiv a mandatului unui director în funcție, înainte de termen, care duce la apariția unui post liber în cadrul societății.

INTRODUCERE

Potrivit Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE/OECD), guvernarea corporativă se referă la modul în care sunt împărțite drepturile și responsabilitățile între diferitele categorii de participanți la activitatea societății: acționarii, consiliul de administrație, directorii, salariații, auditorii, specificându-se totodată modul în care se iau deciziile cu privire la:

- activitatea societății;
- cum se definesc obiectivele strategice;
- care sunt mijloacele de atingere a obiectivelor strategice;
- cum se monitorizează performanțele economice.

De altfel, termenul de „guvernare” este sinonim cu cel de „administrare” sau cel de „conducere”, și implică toate activitățile din cadrul societății care intră în sfera managementului.

Componenta integrală a planului de selecție are scopul de a servi drept instrument fundamental în cadrul procedurii de selecție pentru selecția și numirea Directorului General la **societatea AQUACEPTURA S.R.L.**

Componenta integrală a planului de selecție este documentul de lucru întocmit de **CNR** și definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul postului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție;

Procedura de selecție se referă la totalitatea etapelor cuprinse între decizia de declanșare a procedurii de selecție a candidaților și încheierea contractului de mandat cu candidații aleși și se efectuează cu scopul de a asigura obiectivitatea și transparența selecției organelor de conducere al întreprinderii publice, de asigurare a profesionalismului și responsabilității deciziei manageriale, potrivit standardelor de guvernare corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate de Organizația de Cooperare Economică și Dezvoltare, în lumina principiilor guvernării corporative ale întreprinderilor publice.

În vederea îndeplinirii acestui deziderat, **CNR** elaborează prezentul Plan de selecție – componenta integrală, în cadrul procedurii de selecție pentru selecția și numirea Directorului General, la **societatea AQUACEPTURA S.R.L.**

Planul de selecție – componenta integrală este elaborat în conformitate cu prevederile **Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109 din 30 noiembrie 2011** privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice (M.O. nr.883 din 14 decembrie 2011), aprobată cu modificări și completări prin **Legea nr.111/2016**, cu modificările și completările ulterioare și **Hotărârea Guvernului nr.639 din 27**

iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice (M.O. nr.697 din 28 iulie 2023).

În principiu, prezentul document prevalează față de orice altă soluție propusă sau utilizată anterior, iar aplicarea principalelor activități și decizii care trebuie realizate este obligatorie în toate etapele procedurii de selecție. Termenele de realizare pot fi fixe sau orientative, în funcție de evoluția procedurii de selecție.

Procedura de selecție se vrea a fi, înainte de toate, o procedură de interacțiune dinamică între toți utilizatorii săi, având în vedere faptul că, prin natura sa, componenta inițială a planului de selecție este destinată să facă obiectul unei actualizări continue, până la aprobarea documentului.

I. SCOP ȘI DOMENIUL DE APLICARE

1. **Componenta integrală a planului de selecție este documentul de lucru întocmit de CNR și definitivat până la publicarea anunțului**, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul posturilor, profilul candidaților, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție;
2. Prezentul plan de selecție este întocmit cu scopul selecției și numirii Directorului General, la **societatea AQUACEPTURA S.R.L.** cu respectarea prevederilor OUG nr.109/2011 și HG nr.639/2023.
3. **Societatea AQUACEPTURA S.R.L.** se încadrează în categoria întreprinderilor publice prevăzute la **Art.2 pct.2 lit.b)** din OUG nr.109/2011. Organizarea și funcționarea societății este reglementată de respectivul act normativ și unde acesta nu dispune, de dispozițiile Legii nr.31/1990 și Codului civil.
4. **Societatea AQUACEPTURA S.R.L.** este persoană juridică de naționalitate română se organizează și funcționează potrivit reglementărilor legale în vigoare, respectiv Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr.31/1990 privind societățile, republicată cu modificările și completările ulterioare, în vederea realizării obiectului său de activitate și a îndeplinirii obiectivelor societății așa cum sunt stabilite prin Actul Constitutiv.
5. Societatea este înregistrată la Registrul Comerțului sub numărul J29/979/2024.
6. Codul de Identificare Fiscală este: 49925930.
7. Sediul social al Societății este în **România, Comuna Ceptura, Sat Ceptura de Sus, Strada Principală, nr. 19**
8. Capital social în valoare de 100.000 lei.
9. Asociatul unic al societății este A.P.T. Comuna Ceptura, prin Consiliul Local al Comunei Ceptura
10. Domeniul principal de activitate este: Captarea, tratarea și distribuția apei (CAEN Rev.3: 360).
11. Activitatea principală este: Captarea, tratarea și distribuția apei (CAEN Rev.3: 3600).
12. Alte activități: potrivit Actului Constitutiv.
13. **Societatea AQUACEPTURA S.R.L.** își desfășoară activitatea în baza Contractului de Delegare a gestiunii serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare și stabilește drepturile și obligațiile Autorității delegante și ale astfel cum au fost modificate și completate prin actele adiționale ulterioare. Permanent, societatea implementează măsuri și desfășoară activități în vederea îndeplinirii obligațiilor ce derivă din contract.

II. PRINCIPII

14. Planul de selecție se întocmește și se implementează astfel încât să asigure o procedură de selecție transparentă, deschisă, nediscriminatorie, competitivă și comprehensivă.
15. Planul de selecție este întocmit cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 și HG nr.639/2023.
16. Planul de selecție este întocmit astfel încât procedura de selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la libera competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al societății.
17. Principalele prevederi care fundamentează prezenta procedură de selecție sunt cele prevăzute în art.35 din OUG nr. 109/2011

„(1) În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general. Durata contractului de mandat al directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere a societății se corelează cu durata mandatelor membrilor consiliilor de administrație, respectiv de maximum patru ani.

(2) Directorii pot fi numiți din afara consiliului de administrație sau dintre administratori, care devin astfel administratori executivi, cu respectarea procedurii de selecție prevăzute la alin. (4) - (7).

(3) Președintele consiliului de administrație al societății nu poate fi numit și director general.

(4) Directorii, indiferent dacă sunt selectați din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia, sunt numiți de consiliul de administrație, la recomandarea comitetului de nominalizare în urma unei proceduri de selecție pentru poziția respectivă, desfășurată după numirea membrilor consiliului de administrație în conformitate cu prevederile art. 29. Consiliul de administrație poate decide să fie asistat sau ca selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate în condițiile legii.

(5) Consiliul de administrație sau, după caz, CNR împreună cu membrii comitetului de nominalizare și remunerare, stabilește criteriile de selecție, care includ, cel puțin, dar fără a se limita la aceasta, o experiență relevantă în consultanță în management sau în activitatea de conducere a unor autorități publice, întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat. Criteriile de selecție vor fi elaborate și selecția va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.

(6) Anunțul privind selecția directorilor se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație sau, după caz, a președintelui consiliului de supraveghere, în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe prima pagină a site-ului întreprinderii publice, într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național. Anunțul include condițiile care trebuie să fie îndeplinite de candidați și criteriile de evaluare a acestora.

(7) Publicarea anunțului privind selecția directorilor în conformitate cu prevederile alin. (6) se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

(8) Numirea directorilor se realizează de către consiliul de administrație prin selectarea candidaților din lista scurtă, întocmită de comitetul de nominalizare și remunerare.”

III. PĂRȚILE RESPONSABILE ȘI ROLUL ACESTORA

18. Prezenta secțiune definește principalele activități pe care părțile implicate în procedura de selecție trebuie să le îndeplinească, în scopul unei bune gestionări a procedurii de selecție.
19. **Consiliul de Administrație** îndeplinește următoarele atribuții principale în procedura de selecție a directorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:
- decide** asupra procedurii de selecție și numire a directorilor **Societății**, ce se comunică de îndată **autorității publice tutelare și acționarilor societății**;
 - publică** proiectul componentei inițiale a planului de selecție pe pagina de internet a societății;
 - aproabă** componenta inițială a planului de selecție;
 - publică** componenta inițială a planului de selecție aprobată pe pagina de internet a societății;
 - decide** privind selecția expertului independent;
 - publică** proiectul profilului postului și profilul candidatului pe pagina de internet a societății
 - publică** proiectul componentei integrale a planului de selecție pe pagina de internet a societății;
 - aproabă** componenta integrală a planului de selecție;
 - publică** componenta integrală a planului de selecție aprobată pe pagina de internet a societății
 - publică** anunțul privind selecția directorilor pe pagina de internet a societății;
 - numește directorul general, la propunerea comitetului de nominalizare și remunerare, din lista scurtă a candidaților** . În cazul în care lista scurtă conține un singur candidat, acesta va fi numit pentru postul respectiv. Atunci când există mai mulți candidați incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului. În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procesul de selecție se va relua.
20. **Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR)** îndeplinește următoarele atribuții principale în procedura de selecție a directorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:
- elaborează** proiectul componentei inițiale a planului de selecție, în termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție;
 - avizează** componenta inițială a planului de selecție;
 - elaborează** profilul **postului de director general**;
 - formulează propuneri pentru numirea directorului general, din lista scurtă a candidaților**. În cazul în care lista scurtă conține un singur candidat, acesta va fi propus pentru postul respectiv. Atunci când există mai mulți candidați incluși în lista scurtă, propunerea de numire pe post se va face în ordinea clasamentului. În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procesul de selecție se va relua.
 - elaborează**

- Proiectul componentei integrale a planului de selecție în termen de maximum 10 zile de la aprobarea componentei inițiale a planului de selecție, cu încadrarea în termenele prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de H.G. nr. 639/2023, și o transmite Consiliului de Administrație în vederea publicării pe pagina de internet a societății;
 - Etapele procesului de selecție;
 - Calendarul procesului de selecție;
 - Documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate;
 - Persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare;
 - Anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online și pentru platforma de recrutare;
 - Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii;
 - Dispoziții de confidențialitate și de acces la documente; lista elementelor confidențiale;
 - Lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri;
 - Profilul postului pentru poziția de director general, pe baza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice și scrisorii de așteptări;
 - Matricele profilului postului;
 - Profilul candidaților pentru poziția de director general, pe baza cerințelor contextuale ale întreprinderii publice și scrisorii de așteptări;
 - Criterii de evaluare și selecție;
 - Modul de acordare a punctajului;
 - Documente referitoare la Declarația de Intenție;
 - Planul de interviu;
 - Proiectul contractului de mandat;
 - Formulare ale declarațiilor necesare a fi completate de către candidați;
 - Alte documente specifice proiectului.
- f) **stabilește** care dintre criteriile exemplificate în Anexa nr. 1 a la normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011, aprobate prin H.G. nr. 639/2023, sunt criteriile obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, de cerințele din scrisoarea de așteptări, precum și de ponderea acestora în întocmirea listei scurte;
- g) **stabilește** condițiile de eligibilitate pentru candidați în vederea participării la procedura de selecție și conținutul dosarului pentru depunerea candidaturii pentru poziția de director general;
- h) **stabilește** modul de acordare a punctajului, documentele referitoare la declarația de intenție, planul de interviu și declarațiile necesare a fi completate de către candidați;
- i) **analizează** declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului;
- j) **elaborează** planul de interviu și organizează interviurile candidaților aflați pe lista scurtă pe baza acestuia;

- k) ulterior termenului-limită pentru depunerea dosarelor de candidat, **desigilează și analizează** conținutul dosarelor depuse de către candidați;
- l) **verifică** dosarele de candidatură în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție, în vederea alcătuirii listei lungi de candidaturi; candidaturile care nu întrunesc minimul de criterii al profilului de candidat sunt respinse din lista lungă;
- m) dacă informațiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce privește întrunirea minimului de criterii stabilite pentru selecție de către candidați, **solicită** clarificări suplimentare sau decide respingerea candidaturii;
- n) **decide** respingerea dosarelor de candidatură incomplete și informează candidații respinși, în scris, despre această decizie, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere;
- o) **stabilește** lista lungă de candidaturi, pe baza dosarelor de candidatură complete;
- p) **informează** în scris candidații respinși de pe lista lungă despre această decizie;
- q) **analizează** informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocă punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului postului, pentru fiecare candidat;
- r) **solicită**, dacă este cazul, informații/clarificări suplimentare candidaților din lista lungă, pentru acuratețea punctajului, cu stabilirea termenului de răspuns;
- s) **efectuează** analiza comparativă prin raportare la profilul postului;
- t) **elaborează** lista scurtă conform normelor metodologice aprobate prin HG nr.639/2023;
- u) **informează**, prin mijloace electronice, candidații selectați cu privire la includerea candidaturii acestora pe lista scurtă și la obligația de a depune la societate declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării;
- v) **analizează** declarațiile de intenție și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidaților;
- w) **organizează și realizează** interviuri directe cu candidații, conform planului de interviu; **interviurile se vor desfășura la locația stabilită de CNR;**
- x) după încheierea interviurilor, realizează clasamentul candidaților aflați în lista scurtă și raportul final, care se transmite Consiliului de Administrație, în vederea luării deciziei de numire, a directorului general;
- y) **informează** Consiliul de Administrație cu privire la stadiul de desfășurare a procedurilor de selecție, conform calendarului acesteia, cu respectarea confidențialității cu privire la informațiile privind candidații, dosarele de candidatură, lista lungă sau alte informații cu caracter confidențial;
- z) oricare **alte activități** în conformitate cu atribuții stabilite prin contractul de prestări servicii și cu cele prevăzute de O.U.G. nr.109/2011 și de H.G. nr.639/2023;

aa) gestionarea, arhivarea întregii documentații generate de procedura de selecție a candidaților și predarea acestora către societate;

bb) alte atribuții stabilite în cadrul competențelor legale.

21. **Candidatii** îndeplinesc următoarele atribuții principale în procedura de selecție a directorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

a) Depun dosarul de candidatură complet, cu toate documentele obligatorii și în termenele prevăzute în anunțul de selecție;

b) Răspund la solicitările de clarificări emise de expertul independent;

c) Depun declarația de intenție în termenul prevăzut și comunicat conform prevederilor legale;

d) Participă la interviul final, **la data și ora stabilită de CNR, și comunicată în timp util.**

IV. CALENDARUL, ETAPELE ȘI TERMENELE PROCEDURII DE SELECȚIE

22. Calendarul, etapele și termenele procedurii de selecție se stabilesc conform OUG nr.109/2011 și HG nr.639/2023.
23. Principalele etape ale procedurii de selecție sunt:
- a) Declanșarea procedurii de selecție
 - b) Elaborarea și aprobarea componentei inițiale a planului de selecție
 - c) Elaborarea și aprobarea profilul postului de director general
 - d) Elaborarea și aprobarea profilului candidaților
 - e) Elaborarea și aprobarea componentei integrale a planului de selecție
 - f) Publicarea anunțului de selecție
 - g) Depunerea dosarelor de candidatură
 - h) Întocmirea listei lungi de candidați
 - i) Analiza dosarelor de candidatură și elaborare lista scurtă
 - j) Comunicare pentru depunerea declarației de intenție
 - k) Depunerea declarațiilor de intenție
 - l) Realizarea evaluării finale
 - m) Întocmirea clasamentului candidaților și a raportului final
 - n) Comunicarea rezultatelor procedurii de selecție
 - o) **Numirea directorului general**
24. Procedura de selecție în cazul selecției Directorului general se derulează în mod transparent cu scopul de a asigura profesionalizarea societății, potrivit standardelor de guvernare corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernare corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, denumită în continuare OCDE, conform art.2 alin.(1) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

Declanșarea procedurii de selecție

25. Declanșarea procedurii de selecție a Directorului general începe **cu 6 luni înaintea expirării mandatului**; în cazul **societății** la data adoptării Deciziei Consiliului de Administrație emise în acest sens, care se comunică de îndată **autorităților publice tutelare**, conform art.3, alin.(1) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
26. Consiliul de Administrație notifică Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice, denumită în continuare AMEPIP, cu privire la necesitatea declanșării procedurii de selecție și numire a administratorilor și directorilor, precum și a revocării acestora,

potrivit dispozițiilor art.3 alin.(1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, conform art.3, alin.(2) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

27. Consiliul de Administrație notifică AMEPIP, în termen de 2 zile lucrătoare de la data adoptării actelor administrative prevăzute la alin. (1), cu privire la declanșarea procedurilor de selecție, conform art.3, alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

28. **Data de începere a procedurii de selecție este : 12.01.2026**

29. Prin **Decizia Consiliului de Administrație nr. 02 din 12.01.2026** s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție și numire a Directorului General al **Societății AQUACEPTURA S.R.L.** în conformitate cu prevederile OUG nr.109/2011 și HG nr.639/2023.

Elaborarea și aprobarea scrisorii de așteptări

30. Scrisoarea de așteptări a fost aprobată de **Consiliul Local al Comunei Ceptura**, prin H.C.L. 13/27.02.2025 conform art. 4, alin.(4) din Anexa 1b la HG nr. 639/2023 și va fi utilizată și pentru derularea procedurii de selecție pentru Director General.

Elaborarea și aprobarea componentei inițiale a planului de selecție

31. Componenta inițială a planului de selecție se întocmește de către **comitetul de nominalizare și remunerare, în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție**, și cuprinde, fără a se limita la acestea, scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea directorului, conform art.1 alin.(1) pct.4 din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

32. **Comitetul de nominalizare și remunerare** din cadrul Consiliului de Administrație al Societății elaborează și publică componenta inițială a planului de selecție pe pagina de internet proprie, **în termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție**, conform art.5 alin.(1) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

33. **Consiliul de administrație** consultă acționarii în vederea definitivării elaborării componentei inițiale a planului de selecție, conform art.5 alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

34. **Acționarii** reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a proiectului componentei inițiale a planului de selecție **în termen de 5 zile de la data publicării**, conform art.5 alin.(4) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

35. **Consiliul de Administrație** este obligat să publice propunerile primite la componenta inițială a planului de selecție și să motiveze acceptarea sau respingerea lor, conform art.5 alin.(5) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

36. Componenta inițială a planului de selecție se aprobă prin **Decizie a Consiliului de Administrație**, după parcurgerea etapelor prevăzute la alin. (1)—(4) **în termen de 10 zile, conform art.5 alin.(5) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.**
37. **CNR, a elaborat proiectul Plan de selecție – componenta inițială** pentru numirea Directorului general la **Societatea AQUACEPTURA S.R.L., în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție.**
38. Proiectul **Plan de selecție – componenta inițială** a fost publicat pe pagina de internet a **Societății**, în data de 13.01.2026
39. **Componenta inițială a planului de selecție** a fost aprobată prin **Decizia CA nr. 04/22.01.2026**
40. **Componenta inițială a planului de selecție**, astfel cum a fost aprobată, **a fost publicata în data de 13.01.2026** pe pagina de internet a **societății AQUACEPTURA S.R.L.**

Elaborarea și aprobarea componentei integrale a planului de selecție

41. **CNR elaborează componenta integrală a planului de selecție în termen de 10 zile de la aprobarea componentei inițiale a planului de selecție, conform art.10 alin.(1) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.**
42. Proiectul componentei integrale a planului de selecție se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și societății, conform art.10 alin.(2) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
43. Acționarii reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social au dreptul de a formula propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție în **termen de 5 zile de la data publicării, conform art.10 alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.**
- Componenta integrală a planului de selecție se aprobă prin **Decizie a Consiliului de Administrație, și cuprinde, in mod obligatoriu, numarul de posturi pentru care se desfasoara procedura de selectie in conformitate cu profilul .”**conform art.10 alin.(4) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
44. Planul de selecție cuprinde documente și formulare personalizate pentru fiecare procedură de selecție, conform art.11 alin.(1) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
45. Documentele și formularele prevăzute la componenta integrală a planului de selecție sunt următoarele:
- etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare;
 - anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online, **cu respectarea cerintelor prevazute la art. 5 alin. (6), art. 18 alin. (7), respectiv art. 29 alin. (4) si art. 35 alin. (6) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011.**
 - lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice, în funcție de etapele procedurii de selecție;
 - dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale;

- e) lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate;
- f) scrisoarea de așteptări;
- g) cerințele contextuale;
- h) profilul consiliului;
- i) profilul candidatului;
- j) criteriile de selecție;
- k) modul de acordare a punctajului;
- l) documente referitoare la declarația de intenție;
- m) plan de interviu;
- n) proiectul contractului de mandat;
- o) declarații necesar a fi completate de către candidați.

conform art.11, alin.(2) din Anexa 1 la HG nr. 639/2023.

46. **Componenta integrală a planului de selecție a fost supusă consultărilor conform prevederilor legale.**
47. **Componenta integrală a planului de selecție a fost aprobată prin **Decizia CA nr. 06/26.01.2026****
48. **Componenta integrală a planului de selecție, astfel cum a fost aprobată, a fost publicată în data de 29.01.2026 pe pagina de internet a societății AQUACEPTURA S.R.L.**

Elaborarea profilului postului și al candidatului

49. Profilul postului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin **Decizie a Consiliului de Administrație**, conform art.12 alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
50. Profilul postului se bazează pe următoarele componente:
- a) analiza cerințelor contextuale;
 - b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
 - c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.
51. Profilul postului trebuie să cuprindă următoarele elemente:
- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
 - b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
 - c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
 - d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
 - e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.
52. Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
 - b) descrierea criteriilor de selecție.
53. **CNR**, asistat de expert independent stabilește criteriile de selecție, care includ, cel puțin, dar fără a se limita la aceasta, o experiență relevantă în consultanță în management sau în activitatea de conducere a unor autorități publice, întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat. Criteriile de selecție vor fi elaborate și selecția va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății, conform art.35, alin.(5) din OUG nr. 109/2011.
54. **CNR** stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a la normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și de complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.
55. Criteriile folosite în cadrul procedurii de selecție vor respecta prevederile legale.
56. **CNR** asistat de expert independent **a elaborat proiectul Profilului postului de Director general la Societatea AQUACEPTURA S.R.L., inclusiv matricea postului, cu respectarea prevederile legale.**
57. **Proiectul Profilul postului de Director general la Societatea AQUACEPTURA S.R.L., inclusiv matricea postului, vor fi publicate pe pagina de internet a Societății, odată cu proiectul componentei integrale a planului de selecție.**

V. IMPLEMENTAREA PROCEDURII DE SELECȚIE

Publicarea anunțului de selecție

58. Anunțurile privind selecția directorului general se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație, în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe prima pagină a site-ului întreprinderii publice, într-un loc vizibil la încărcarea paginii, precum și pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național. Anunțul include condițiile care trebuie să fie întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora, conform art.35 alin.(6) din OUG nr.109/2011,
59. Publicarea anunțului privind selecția directorului general în conformitate cu prevederile alin. (6) se face **cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț**, conform art.35 alin.(7) din OUG nr.109/2011 și art.19 alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

Depunerea dosarelor de candidatură

Dosarele de candidatură se depun **până la data-limită specificată în anunț** potrivit art.19 alin.(3), **și trebuie să cuprindă cel puțin următoarele:**

- a) curriculum vitae;
- b) **declaratie de interese potrivit dispozițiilor Legii nr. 161/2003, cu modificările și completările ulterioare;**
- c) **declaratii pe propria raspundere privind respectarea cerintelor prevazute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 109/2011;**
- e) **adeverinta medicala care sa ateste starea de sanatate corespunzatoare, eliberata de catre medicul de familie al candidatului sau de catre unitatile sanitare abilitate cu cel mult 6 luni anterior depunerii candidaturii;**
- f) cazier judiciar;
- g) cazier fiscal;
- h) **acordul privind prelucrarea datelor cu caracter personal.”**
conform art.20 alin.(1) din Anexa 1 la HG: nr.639/2023.

Întocmirea listei lungi de candidați

60. CNR asistat de expert independent poate solicita candidaților clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns, conform art.20 alin.(2) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
61. Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie în **termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere**, conform art.20 alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
62. Pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, se **alcătuieste lista lungă**, care are caracter confidențial, conform art.20 alin.(4) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

Analiza dosarelor de candidatură și elaborare lista scurtă

63. Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului postului pentru fiecare candidat se realizează de către CNR asistat de expert independent, conform art.21 alin.(1) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
64. Candidații sunt supuși unei analize comparative, prin raportare la profilul consiliului și profilul candidatului, conform art.21 alin.(2) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
65. CNR asistat de expert independent poate solicita informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, conform art.21 alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
66. Informațiile suplimentare se obțin prin următoarele mijloace:
- a) clarificări solicitate în scris;
 - b) verificarea activității desfășurate anterior de candidați;
 - c) verificarea referințelor oferite de către candidați, conform art.21 alin.(4) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
67. Ca urmare a informațiilor suplimentare obținute conform alin. (4), se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor profilului candidatului, conform art.21 alin.(5) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
68. Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post , rezultând astfel lista scurtă, conform art.21 alin.(6) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
69. CNR asistat de expert independent informează candidații respinși prin mijloace electronice, conform art.21 alin.(7) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.
70. Lista scurtă este realizată de CNR asistat de expert independent, conform art.22 alin.(1) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

Comunicare pentru depunerea declarației de intenție

71. Candidații selectați sunt informați prin mijloace electronice cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și au obligația să depună la societate declarația de intenție în **termen de 15 zile de la data informării**, conform art.22 alin.(2) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

Depunerea declarațiilor de intenție

72. Declarațiile de intenție se depun, de către candidați, în **termen de 15 zile de la data comunicării**, conform art.22 alin.(2) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

Realizarea evaluării finale

73. **CNR** analizează declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului. Rezultatele din profilul candidatului se analizează în funcție de profilul postului, conform art.22 alin.(3) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

74. **CNR** organizează și susține interviurile cu candidații aflați pe lista scurtă și care au depus declarațiile de intenție în termenul legal.

75. În vederea organizării interviului se au în vedere următoarele:

- a) dosarul de candidatură;
- b) profilul candidatului;
- c) profilul consiliului;
- d) declarația de intenție a candidatului

conform art.22 alin.(5) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

Întocmirea clasamentului candidaților și a raportului final

76. Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă se realizează în urma interviului, organizat de către **CNR**, pe baza planului de interviu, conform art.22 alin.(4) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

77. După încheierea interviurilor, **CNR** întocmește clasamentul candidaților și raportul final, conform art.22 alin.(6) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

78. Raportul final se transmite către **Consiliul de Administrație** în vederea avizării și ulterior, în vederea aprobării și numirii directorilor.

Comunicarea rezultatelor procedurii de selecție

79. După avizare și aprobare, raportul final se publică pe pagina de internet a societății, cu respectarea prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor, conform art.22 alin.(8) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

80. Rezultatele procedurii de selecție se vor comunica, în mod individual, prin mijloace electronice, fiecărui candidat aflat pe lista scurtă.

Numirea directorului general

81. Numirea directorului general se efectuează din rândul candidaților cuprinși în lista scurtă, conform art.22 alin.(9) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

82. În cazul **Societății AQUACEPTURAI S.R.L., Președintele Consiliului de Administrație** convoacă ședința C.A. în **maximum 10 zile de la comunicarea raportului final**, conform art.22 alin.(11) din Anexa 1 la HG nr.639/2023.

83. În cazul în care, ca urmare a derulării selecției, nu este ocupată poziția de director general, selecția se reia.

VI. ASPECTE CHEIE ALE PROCEDURII DE SELECȚIE

84. În vederea îndeplinirii scopului procedurii de selecție, părțile identificate în secțiunea a V-a trebuie să convină asupra următoarelor **aspecte cheie**:

a) Referitor la documentele necesare implementării componentei integrale a planului de selecție:

- i. Profilul postului este elaborat de către **Comitetul de nominalizare și remunerare (CNR), asistat de expertul independent;**
- ii. Profilul candidatului este elaborat de către **CNR**, asistat de expertul independent. Profilurile sunt definitive și aprobate până la publicarea anunțului, în baza consultărilor între părțile procedurii de selecție.

b) Referitor la bunul mers al procedurii de selecție:

- i. Componenta integrală a planului de selecție este definitivă până la publicarea anunțului de selecție.
- ii. Termene limită: pentru fiecare etapă a procedurii de selecție trebuie stabilite termene de realizare, cu respectarea legislației în vigoare și, ca un rezultat al bunei negocieri între părți. Termenele de realizare pot fi fixe sau estimative. Termenele fixe nu pot fi depășite. Termenele sunt reflectate în planul de selecție.
- iii. Elemente de confidențialitate: aspecte cheie ale procedurii de selecție, trebuie specificate și integrate în planul de selecție, precum și modul de tratare a lor. **CNR** definește aceste aspecte până la definitivarea componentei integrale a planului de selecție.
- iv. Notificări și modalitatea de comunicare: se transmit elemente cheie ale planului de selecție, iar fiecare parte cu rol activ în procesul de selecție va indica persoana/persoanele în atenția căreia/căroră se vor adresa comunicările, precum și canalele de comunicare. Fiecare parte își va desemna o persoană responsabilă cu comunicarea în cazul escaladării și al intervenției unor situații neprevăzute care pot dăuna scopului procedurii de selecție. Lista acestor persoane este parte integrantă din planul de selecție.

c) Referitor la selecția candidaților:

- i. În vederea asigurării competențelor necesare ocupării poziției de director general, un element cheie este constituit de etapa de atragere a candidaturilor. În acest scop, publicarea anunțurilor în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire, pe pagina de internet a societății și pe cel puțin o platformă de recrutare devine critică. Vizibilitatea anunțurilor este o prioritate, care trebuie bine echilibrată cu aspectul financiar asociat (costul anunțurilor pentru publicare).

VII. MIJLOACE DE COMUNICARE

85. Comunicarea se va realiza în scopul bunei credințe, de către toate părțile implicate în procedura de selecție. Comunicarea se va realiza în timp util, indiferent de natura aspectelor avute în vedere.
86. Comunicarea între părțile implicate în procedura de selecție va respecta principiile relevanței, simplității și structurii. Acolo unde este necesar, elementele esențiale vor fi accentuate explicit și/sau repetate.
87. Principalul canal de comunicare între părți este **e-mailul**, pentru discutarea și/sau informarea asupra aspectelor procedurale. Adicional, părțile pot folosi și alte mijloace electronice (Telefon, SMS, WhatsApp, WeTransfer, etc.). În acest scop, părțile pun la dispoziție o listă a **contactelor profesionale**.
88. Documentele de lucru se transmit prin intermediul e-mail-ului, fiind numerotate din punct de vedere al versiunii.
89. Părțile înțeleg principiul feedback-ului constructiv și acordat în timp util, acționând corespunzător.
90. Documentele și/sau alte informații și/sau notificări care au caracter oficial se vor realiza în scris și vor fi considerate valabile dacă sunt transmise (i) personal, (ii) prin fax, (iii) prin serviciu de curierat rapid recunoscut la nivel național **sau (iv) prin email**. Aceste comunicări/informări/notificări vor fi considerate primite (i) la momentul livrării, dacă sunt înmânate personal, (ii) la momentul livrării dacă sunt trimise prin poștă recomandată, și (iii) la momentul confirmării primirii de către destinatar, dacă sunt trimise prin fax sau prin email.

VIII. INFORMAȚII CONFIDENȚIALE

91. Părțile implicate în procedura de selecție respectă confidențialitatea informațiilor la care au acces în acest proces, protejând și securizând informațiile sensibile în relație cu accesul neautorizat.
92. În general, informațiile sensibile sunt considerate a fi acele informații care privesc strategia și politica de dezvoltare a societății. Identificăm aici, Scrisoarea de așteptări și alte materiale suport, care sunt puse la dispoziția candidaților din lista scurtă, cu scopul redactării și înaintării Declarației de intenție.
93. Accesul la informațiile sensibile se va face în baza unei declarații de confidențialitate. Informațiile sunt puse la dispoziție pe suport de hârtie și/sau transmise prin e-mail și/sau prin publicare pe site-ul societății.
94. Informațiile referitoare la procedura de selecție sunt considerate a avea un caracter public și sunt puse la dispoziția părților interesate.
95. Accesul la informațiile de la punctul 106 se realizează la cerere, pe suport hârtie, de la sediul Societății.
96. Informațiile care au un caracter strict confidențial și care nu sunt puse la dispoziția candidaturilor, indiferent de etapa și momentul procesului de evaluare sunt prezentate în **lista ce conține elemente de confidențialitate**.

Întocmit,
Comitetul de nominalizare și remunerare

TUDORACHE FLORIAN

BĂLĂCEANU IRINA ELENA

ANEXE

Lista anexelor la prezentul plan de selecție:

- Anexa 1 – Profilul Candidatului
- Anexa 2 – Modul de Acordare al Punctajului
- Anexa 3 – Anunt Selectie
- Anexa 4 – Continutul dosarului de candidatura
- Anexa 5 – Formulare, Declaratii
- Anexa 6 – Lista elementelor de verificare
- Anexa 7 – Plan de Interviu