

Consiliul de Administrație al S.C. Servicii de Gospodărire Comunală Aricestii Rahtivani S.R.L.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare

**Plan de selecție pentru desemnarea Directorului General
al S.C. Servicii de Gospodărire Comunală Aricestii Rahtivani S.R.L.
Componenta inițială a planului de selecție**

Componenta inițială a planului de selecție este elaborată de către Consiliul de Administrație al S.C. **S.C. Servicii de Gospodărire Comunală Aricestii Rahtivani S.R.L.** (denumită în continuare **Societatea**), prin comitetul de nominalizare și remunerare (CNR) și conține informațiile primare de selecție a candidaților pentru funcția de director general al S.C. Servicii de Gospodărire Comunală Aricestii Rahtivani S.R.L. conform cerințelor și prevederilor OUG nr. 109/2011, modificată și aprobată prin Legea nr.187/2023, a Normelor metodologice de aplicare aprobate prin Hotărârea nr. 639/2023 și Legea nr.31/1990 și actul constitutiv al S.C. Servicii de Gospodărire Comunală Aricestii Rahtivani S.R.L.

Data de începere a procedurii de selecție este 02.11.2023.

Prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 19 din data de 02.11.2023 s-a declanșat procedura de selecție a candidaților pentru poziția de director general al Societății în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 35 din OUG 109/2011, modificat prin Legea 187/2023 de Punctul 54., prevede:

(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.

(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, expertul independent, 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 întrunite 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.

Consiliul de Administrație al Societății a decis elaborarea și desfasurarea procedurii de selecție și recrutare fără asistența unui expert independent, persoana fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, întrucât Societatea nu îndeplinește cele 2 condiții cumulative prevazute de art. 29 alin.5 din OUG 109/2011, și anume:

(5) Este obligatorie efectuarea selecției candidaților de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

- a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;
- b) au cel puțin 50 de angajați.

Partile responsabile in procedura de selectie sunt:

Consiliul de Administrație al Societatii;
Comitetul de nominalizare si remunerare;

Sumarul deciziilor-cheie

- a) Declanșarea procedurii de selecție;

- b) Finalizarea și aprobarea planului de selecție – componenta inițială, de către Consiliul de Administrație al Societății;
- c) Finalizarea și aprobarea scrisorii de așteptări de către Consiliul de Administrație al Societății;
- d) Aprobarea profilului candidatului pentru funcția de director general, de către Consiliul de Administrație al Societății;
- e) Aprobarea raportului pentru numire, întocmit de comitetul de nominalizare;
- f) Stabilirea indicatorilor de performanță ce vor fi monitorizați pentru a măsura performanța directorului general și care vor fi anexa, parte integrată a contractului de mandat.
- g) Încheierea contractului de mandat.

Tipuri de criterii de selecție

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

Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.

Criteriile opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre candidați, dar nu în mod necesar de către toți, îndeplinirea acestora constituind un avantaj.

Comitetul de nominalizare și remunerare împreună cu Consiliul de Administrație al Societății va stabili criteriile obligatorii și lista criteriilor opționale în funcție de specificul și complexitatea activității Societății.

Profilul candidatului

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, în concordanță cu cerințele contextuale ale întreprinderii publice;
- b) definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii.

Planul de selecție-componenta integrală va fi elaborată de către comitetul de nominalizare și remunerare în consultare cu Consiliul de Administrație al Societății.

Planul de selecție în integralitatea sa va fi finalizat în termen de maximum 150 de zile de la data declanșării procedurii de selecție, dar nu mai târziu de data expirării mandatului provizoriu al Directorului General interimar (31.12.2023).

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

- a. Opis documente;
- b. Curriculum vitae, potrivit modelului comun european;
- c. Adeverință medicală;
- d. Cazier judiciar;
- e. Cazier fiscal;
- f. Copii xerox:
 - 1 Copia actului de identitate;

- 2 Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;
 - 3 Copia diplomei de licență sau echivalentă;
 - 4 Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, etc)
- g. Declarația pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar, lipsa conflictului de interese și a pct.8 din condițiile de participare, adică să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică sau să nu-i fi încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;
- h. Declarația pe propria răspundere privind acordul cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal.

Implementarea planului de selecție a candidaților pentru poziția de director general al Societății.

Implementarea planului de selecție a candidaților pentru poziția de director general al Societății presupune parcurgerea următoarelor etape:

1. Decizia C.A. cu privire la declanșarea procesului de recrutare și selecție
2. Publicarea componentei inițiale/Stabilire criteriilor de selecție
3. Publicarea de către Consiliul de Administrație a anunțului de selecție elaborat de către comitetul de nominalizare și remunerare în consultare cu Consiliul de Administrație al Societății, conform art. 35, alin.6 din OUG .109/2011 modificat de Punctul 54., din Legea nr.1872023:

“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 întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora.”

4. Stabilirea profilului candidatului/matricei profilului candidatului
5. Depunerea candidaturilor în termenul de 30 de zile de la data publicării anunțului.
6. Evaluarea candidaturilor și întocmirea listei lungi.
7. Evaluarea candidaților din lista lungă de către comitetul de nominalizare și remunerare.

Această etapă cuprinde:

- a) Respingerea dosarelor ce nu întrunesc minimul de criterii stabilite pentru selecție;
- b) Informarea (comunicarea) candidaților respinși din lista lungă
- c) Verificarea de către Comitetul de nominalizare și remunerare a informațiilor din dosarele rămase în lista lungă și stabilirea punctajului

conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu în cadrul matricei profilului.

- d) Efectuarea unei analize comparative a candidaților rămași în lista lungă.
 - e) Eliminarea din lista lungă a candidaților selectați care întrunesc cerințele de competențe, dar care au obținut un punctaj, conform grilei de evaluare, mai mic decât al celorlalți candidați;
 - f) Eliminarea candidaților de pe lista lungă, în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform matricei profilului, până la limita de maxim 5 candidați, rezultând astfel lista scurtă.
8. Întocmirea și comunicarea listei scurte.
 9. Comunicarea în scris a scrisorilor de acceptare/respingere a dosarelor de candidatură
 10. Publicarea listei scurte și a scrisorii de așteptări, de către Consiliul de Administrație al societății.
 11. Depunerea declarațiilor de intenție, în termen de 15 zile de la data Comunicării listei scurte.
 12. Evaluarea candidaturilor din lista scurtă. Analiza declarațiilor de intenție în lumina alinierii acestora cu scrisoarea de așteptări. Analiza profilului candidaților și gradului de încadrare în matricea de profil.
 13. Sustinerea interviurilor cu candidații.
 14. Intocmirea raportului cuprinzând propunerile de numire de către Consiliul de Administrație
 15. Desemnarea directorului general de către Consiliul de Administrație.

Punctajul obținut de candidați în etapele procesului de selecție este accesibil comitetului de nominalizare și remunerare și Consiliului de Administrație și nu va fi publicat.

Prezentul plan de selecție va fi completat/ actualizat de către comitetul de nominalizare și remunerare cu consultarea Consiliului de Administrație, cu alte elemente/documente aferente selecției între data declanșării procedurii de selecție și data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a directorului general .

Comitetul de nominalizare și remunerare

Dobre Vasile _____

Popescu Cătălin Eugen _____