

PLAN DE SELECTIE

pentru desemnarea Directorului General si a Directorului Economic ai Companiei Apa Brasov S.A.

Componenta initiala a planului de selectie

Componenta initiala a planului de selectie este elaborata de catre comitetul de nominalizare si remunerare (CNR) si contine informatiile primare ale selectiei candidatilor pentru pozitiile de directori ai societatii (general si economic) conform cerintelor si prevederilor OUG nr. 109/2011, modificata si aprobata prin Legea nr. 111/2016, HG. Nr. 722/2016 si Legea nr. 31/1990 si actul constitutiv al Companiei Apa Brasov S.A.

1.1 Declansarea procedurii de selectie

Data de incepere a procedurii de selectie este 25.06.2020, astfel:

Prin Decizia Consiliului de Administratie nr. 26 din data de 25.06.2020 s-a demarat procedura de selectie a candidatilor pentru pozitiile de directori ai societatii (general si economic), in conformitate cu prevederile legale in vigoare.

Art. 35 din OUG 109/2011 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 din OUG 109/2011. 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 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.

1.2 Contractarea unui expert independent

Compania Apa Brasov S.A. a inregistrat in ultimul exercitiu financiar o cifra de afaceri superioara echivalentului in lei a sumei de 7.300.000 euro, si are mai mult de 50 de angajati. Pentru aceasta devin incidente prevederile art.29, alin. (5) din OUG 109/2011 in sensul ca este obligatoriu efectuarea selectiei candidatilor pentru pozitiiile de directori ai societatii (general si economic) de catre un expert independent, persoana fizica sau juridica specializata in selectia si recrutarea resurselor umane.

“ Este obligatorie efectuarea selecției candidațiilor 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.”

Potrivit art.10 din cuprinsul Anexei 1 la HG nr.722/2016

“Selectia expertului independent specializat in recrutarea resurselor umane se realizeaza in conformitate cu prevederile legale in vigoare si cu luarea in considerare a criteriilor mai jos enumerate, dar fara a se limita la acestea:

a) portofoliul de clienti in ultimii 3 ani pentru selectia administratorilor sau directorilor la intreprinderi publice sau private;

b) valoarea totala a contractelor de recrutare in ultimii 3 ani pentru activitatea de selectie a administratorilor si directorilor;

c) componenta echipei de proiect cu referire la numarul de experti ce poate fi alocat proiectului si expertiza acestora in proceduri de recrutare de administratori;

d) gradul de expertiza a expertului independent persoana juridica in privinta recrutarii de administratori/directorii in sectorul de activitate al intreprinderii publice;

e) managementul de proiect si capacitatile de coordonare ale expertului;

f) experienta in dezvoltarea profilului pentru consiliu, bazata pe integrare personalizata a nevoilor de strategii de afaceri, organizationale, de conducere si guvernanta;

g) procentul de candidati recomandati si ulterior selectati, care isi pastreaza aceasta calitate pentru mai mult de un an in ultimii 3 ani.”

Nr. Crt.	CRITERII	COMENTARII
1	Portofoliul de client in ultimii 3 ani pentru selectia administratorilor sau directorilor la intreprinderi publice sau private;	Minim 3 clienti diferiti pentru care s-a realizat procedura de recrutare si selectie a membrilor CA sau a directorilor. Si fie cu predilectie in domeniul utilitatilor publice (ap si canalizare)
2.	Componenta echipei de proiect cu referire la numarul de experti ce poate fi alocat proiectului si expertiza acestora in procedura de recrutare administrator si directori	Si aiba cel pu in un expert care a desfurat proiecte similare in domeniu.
3.	Gradul de expertiza a expertului independent persoana juridical in privinta recrutarii de administrator/ directori in sectorul de activitate al intreprinderii publice.	Minim 5 proiecte de recrutare si selectie a membrilor CA, conform OUG 109/2011, la societati comerciale din domeniul utilitatilor publice (ap si canalizare)
4.	Managementul de proiect si capacitatile de coordonare ale expertului	Numarul expertilor dedicati proiectului si expertiza acestora

		(expert senior). Furnizarea de recomandari la cerere.
5.	Experienta in dezvoltarea profilului pentru directori, bazata de integrare personalizata a nevoilor de strategii de afaceri, organizationale, de conducere si guvernanta.	Indeplinirea activitatii de stabilire a profilului pentru directori, in proiectele de recrutare si selectie a membrilor CA sau directori, conform O.U.G. nr.109/2011 Oferirea de recomandari la cerere.

Termenii de referinta pentru contractarea serviciilor expertului independent sunt:

1. Contractul va avea ca obiect achizitionarea serviciilor de selectie si recrutare a candidatilor pentru pozitiile de directori (general si economic), conform OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice. In derularea contractului se vor avea in vedere toate aspectele prevazute de OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice.
2. Termenul de finalizare a serviciilor care fac obiectul contractului: 15 septembrie 2020.
3. Scopul contractului este de recrutare a unui numar de doi directori . general si economic, care:
 - a. Vor fi selectati, numiti, remunerati si isi vor inceta mandatul in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare, in special cele cuprinse in Codul Civil, Legea nr. 31/1990 privind societatile, republicata, cu modificarile ulterioare, cele ale OUG nr. 109/2011 si actul constitutiv al Companiei Apa Brasov S.A.
 - b. Isi vor desfasura mandatul in conditiile stabilite de Compania Apa Brasov S.A. in vederea asigurarii unei conduceri profesioniste, eficiente si performante a societatii.
 - c. Vor fi in masura sa isi desfasoare activitatea in conformitate cu cele mai bune practici de afaceri, dar si in total acord cu specificul de functionare si relationare al unei societati comerciale.
4. Procedura de selectie a candidatilor pentru pozitiile de directori se va efectua cu respectarea principiilor nediscriminarii, tratamentului egal, transparentei si cu luarea in considerare a specificului activitatii societatii.
5. In propunerea tehnica, expertul independent va prezenta detaliat modalitatea, procedura si termenele de realizare propuse de acesta pentru selectarea celor doi directori ai Companiei Apa Brasov S.A.
 - In acest scop vor fi avute in vedere cel putin urmatoarele cerinte minime pentru contractarea serviciilor expertului independent:
 - Prezentarea completa a activitatilor specific avute in vedere in procesul de identificare, evaluare, calificare si selectie a potentialilor candidati, precum si a modalitatii de asigurare a compatibilitatii candidatilor selectionati cu activitatile desfasurate de Compania Apa Brasov S.A.
 - Verificarea referintelor candidatilor;
 - Programarea pe etape a activitatilor specific care fac parte din procesul de selectie, respectiv intocmirea unui grafic, precum si sugestii cu privire la actiunile care pot fi intreprinse in vederea maximizarii rezultatelor si minimizarii timpului de recrutare si selectie necesar, incluzand momente cheie si puncte critice/caile critice in graficul de timp;
 - Prezentarea modelului de evaluare a competentelor candidatilor pe care prestatorul il utilizeaza, daca exista, daca nu, descrierea modalitatii prin care se va realiza evaluarea candidatilor;

- Implementarea in procesul de selectie si recrutare a prevederilor obligatorii ale OUG nr.109/2011 si ale HG nr.722/2016.

6. Responsabilitati si sarcini minimale ale expertului independent:

- Consilierea Beneficiarului in vederea recrutarii candidatilor pentru pozitiile de directori (general si economic) conform prevederilor OUG nr. 109/2011 si ale HG nr. 722/2016.
 - Elaborarea proiectului componentei integrale a Planului de selectie si definitivarea acestuia impreuna cu Comitetul de nominalizare si remunerare;
 - Organizarea si derularea procedurii de selectie a directorilor societatii.
 - Elaborarea si completarea materialelor si a documentelor identificate in planul de selectie precum si a altor documente si material ce vor fi folosite in procesul de selectie, si anume:
 - Elaborarea si transmiterea catre CNR a profilului candidatului pentru pozitiile de directori (general si economic)
 - Definire criteriile de selectie in colaborare cu Beneficiarul
 - Elaborarea si transmiterea catre CNR a modelului pentru matricea profilului candidatului;
 - Transmiterea raportului initial;
 - Implementarea planului de selectie, si anume:
 - identificarea si cautarea candidatilor, stabilirea continutului dosarului pentru depunerea candidaturii;
 - Evaluarea candidaturilor si intocmirea listei lungi a dosarelor de candidatura;
 - Evaluarea candidatilor din lista lunga . interviu fata-n fata;
 - Crearea listei scurte a candidatilor;
 - Comunicarea in scris a scrisorilor de acceptare/respingere a dosarelor de candidatura;
 - Evaluarea candidaturilor din lista scurta, impreuna cu Comitetul de nominalizare si remunerare;
 - Sustinerea interviurilor cu candidatii;
 - Selectia finala a candidatilor;
 - Elaborarea raportului privitor la procesul de selectie care va cuprinde propunerile de numire catre Consiliul de Administratie al Companiei Apa Brasov S.A;
- Pe intreaga perioada de derulare a contractului, expertul independent va participa la toate intalnirile de lucru operative cu Comitetul de nominalizare si remunerare si activitatile ad-hoc, dupa nevoi, in functie de problemele aparute.

Expertul independent va furniza Companiei Apa Brasov S.A., la timp si cu acuratete, informatiile necesare pentru luarea deciziilor privind bunul mers al contractului de consultant.

7. Pe parcursul indeplinirii responsabilitatilor si sarcinilor minimale descrise la punctul 6 de mai sus, expertul independent va prezenta Companiei Apa Brasov S.A. urmatoarele rapoarte de activitate:

7.1. **Raportul Initial** pentru pozitiile de directori (general si economic) care va fi transmis in termen de 2 zile de la data intrarii in vigoare a contractului, pentru analiza si aprobare. Raportul initial va include, fara a se limita la urmatoarele informatii:

- Planul de selectie - componenta integrala si materialele/ documentele aferente acestuia;
- Strategia de recrutare si masurile ce se vor intreprinde pentru realizarea acesteia si a unor recomandari privind strategia de recrutare;
- Graficul de timp pentru implementarea proiectului;
- Criteriile de selectie cuantificabile pe baza calificarilor, experientei si abilitatilor dorite pentru pozitiile de directori.

7.2. **Raportul Final** pentru pozitiile de directori (general si economic) care va fi transmis cu minimum 3 zile inainte de termenul de finalizare a procesului de selectie pentru pozitiile de directori.

Raportul final va include, fara a se limita, la urmatoarele informatii:

- Descrierea activitatilor si rezultatelor procesului de recrutare pentru pozitiile de directori;

8. **Pretul contractului.** Oferta financiara va include toate costurile aferente prestarii serviciilor inclusive costurile de transport si cazare si alte costuri auxiliare/suplimentare efectuate de personalul angajat al expertului independent.

1.3 Partile responsabile in procedura de selectie

Consiliul de Administratie al Societatii;
Comitetul de nominalizare si remunerare;
Expertul independent

1.4 Sumarul deciziilor-cheie

- a) declansarea procedurii de selectie;
- b) finalizarea si aprobarea planului de selectie . componenta initiala, de catre Consiliul de Administratie al Societatii;
- c) finalizarea si aprobarea scrisorii de asteptari de catre Consiliul de Administratie al Societatii;
- d) profilului candidatului pentru functiile de director general si director economic
- e) aprobarea raportului pentru numire, intocmit de expertul independent impreuna cu comitetul de nominalizare;
- f) stabilirea indicatorilor de performanta ce vor fi monitorizati pentru a masura performanta directorului general si a directorului economic care vor fi anexa, parte integrata a contractului de mandat.
- g) incheierea contractului de mandat.

1.5 Tipuri de criterii de selectie

Criteriile de selectie rezulta din matricea candidatului. Acestea pot fi obligatorii si optionale.

Criteriile obligatorii sunt competente si trasaturi care trebuie sa fie indeplinite de catre toti candidatii.

Criteriile optionale sunt competente si trasaturi care pot fi indeplinite de unii dintre candidati, dar nu in mod necesar de catre toti, indeplinirea acestora constituind un avantaj.

Comitetul de nominalizare si remunerare impreuna cu expertul independent vor stabili lista criteriilor obligatorii si lista criteriilor optinale in functie de specificul si complexitatea activitatii Societatii.

1.6 Profilul candidatului pentru pozitiile de directori

Profilul candidatului este alcatuit din doua componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivate din cerintele contextuale ale intreprinderii publice;
- b) definirea unei combinatii specific fiecarui candidat, formata dintr-un set de criterii.

1.7 Data finalizarii planului de selectie in integralitatea sa

Planul de selectie - componenta integrala va fi elaborata de catre expertul independent in consultare cu Comitetul de nominalizare si remunerare in conformitate cu art.14, lit.(c) din cuprinsul Anexei 1 la H.G. nr.722/2016

Planul de selectie in integralitatea va fi finalizat in termen de maximum 20 de zile de la data la care expertul independent va prezenta Consiliului de Administratie raportul cuprinzand componenta integrala a planului de selectie a directorilor.

1.8 Lista documentelor ce trebuie depuse de fiecare candidat in cuprinsul dosarului de candidatura:

Lista completa a documentelor ce vor fi depuse de catre fiecare candidat in cuprinsul dosarului de candidatura va fi stabilita de catre expertul independent la momentul elaborarii anuntului privind selectia directorilor societatii.

Lista de documente va contine din:

- OPIS;
- curriculum vitae;
- scrisoare de recomandare din partea unor persoane recunoscute public (autoritati publice, colaboratori, fosti manageri, etc).
- copie dupa actul de identitate;
- copie dupa diploma de studii;
- copie dupa orice alta diploma de studii/certificare/atestat care poate aduce valoare postului;
- copie dupa cartea de munca si/sau orice alt act care atesta experienta de conducere sau consultanta in management;
- Cazier judiciar
- Cazier fiscal
- Adeverinta medicala ca este apt pentru angajare.
- Declaratie pe propria raspundere ca datele cuprinse in dosarul de candidatura corespund experientei profesionale . **formular 1**
- Declaratie pe propria raspundere prin care candidatul va confirma ca nu se afla intr-una din situatiile prevazute la art.6 din O.U.G. nr. 109/2011 sau ca nu a suferit o condamnare pentru o infractiune legata de conduita profesionala . **formular 2**
- Declaratie pe propria raspundere prin care candidatul isi da acordul pentru procesarea datelor sale personale in cadrul procedurii de recrutare si selectie, precum si de a putea fi verificate informatiile furnizate . **formular 3**
- Declaratie pe propria raspundere a aplicantului ca nu se afla intr-una din situatiile prevazute de art. 88 din Legea nr. 161/2003 privind unele masuri pentru asigurarea transparentei in exercitarea demnitatilor publice, a functiilor publice si in mediul de afaceri, prevenirea si sanctionarea coruptie, precum si cele referitoare la conflictul de interese (stare de incompatibilitate sau conflict de interese) . **formular 4**

1.9 Implementarea planului de selectie a candidatilor pentru pozitiile de director general si director economic ai Societatii.

Implementarea planului de selectie a candidatilor pentru pozitiile de directori ai societatii (general si economic) presupune parcurgerea urmatoarelor etape:

1. Decizia Consiliului de Administratie cu privire la declansarea procesului de recrutare si selectie;
2. Stabilire criteriilor de selectie/Publicarea componentei initiale a planului de selectie;

3. Publicarea de catre Societate a anuntului de selectie elaborat de catre comitetul de nominalizare si remunerare asistat de expertul independent, conform art. 29, alin.7 din OUG .109/2011 (extras):

“Anunțul privind selecția(...) se publică, prin grija (...) președintelui consiliului de administrație (...), cel puțin în două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice. Acesta trebuie să includă condițiile ce trebuie îndeplinite de candidați și criteriile de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al întreprinderii publice,(...).

4. Depunerea candidaturilor in termenul de 30 de zile de la data publicarii anuntului.

5. Evaluare candidaturilor si intocmirea listei lungi (care are caracter confidential si nu poate fi facuta publica) de catre expertul independent.

6. Evaluarea candidatilor din lista lunga de catre expertul independent - interviu fata-n fata.

Acesta etapa cuprinde:

- a) Respingerea dosarelor ce nu intrunesc minimum de criterii stabilite pentru selectie;
- b) Verificarea de catre expertul independent a informatiilor din dosarele ramase in lista lunga si stabilirea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu in cadrul matricei profilului.
- c) Efectuarea unei analize comparative a candidatilor ramasi in lista lunga.
- d) Eliminarea din lista lunga a candidatilor selectati care intrunesc cerintele de competente, dar care au obtinut un punctaj, conform grilei de evaluare, mai mic decat al celorlalti candidati;
- e) Eliminarea candidatilor de pe lista lunga, in ordinea descrescatoare a punctajului obtinut conform matricei profilului, pana la limita de maxim 5 candidati, rezultand astfel lista scurta.

7. Intocmirea listei scurte.

8. Comunicarea in scris a scrisorilor de acceptare/respingere a dosarelor de candidatura/ publicarea pe web a scrisorii de asteptari de catre societate.

9. Depunerea declaratiilor de intentie, in termen de 15 zile de la data comunicarii listei scurte.

10. Evaluarea candidaturilor din lista scurta si analiza declaratiilor de intentie in lumina alinierii acestora cu scrisoarea de asteptari, de catre comitetul de nominalizare si remunerare asistat de expertul independent. Analiza profilului candidatilor si gradului de incadrare in matricea de profil.

11. Sustinerea interviurilor cu candidatii de catre expertul independent.

12. Elaborarea raportului cuprinzand propunerile de numire de catre Consiliul de Administratie.

13. Desemnarea directorului general si a directorului economic de catre Consiliul de Administratie.

Punctajul obtinut de candidati in etapele procesului de selectie este accesibil comitetului de nominalizare si remunerare si Consiliului de Administratie si nu va fi publicat.

Prezentul plan de selectie va fi completat/ actualizat de catre comitetul de nominalizare si remunerare asistat de expertul independent cu alte elemente/documente aferente selectiei intre data declansarii procedurii de selectie si data semnarii contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a directorului general si a directorului economic.