

PROIECT
PLAN DE SELECȚIE
pentru desemnarea Directorului general al societății APAVIL SA

Componenta inițială a planului de selecție

1. Preambul

Societatea APAVIL SA este o persoană juridică înființată în temeiul Legii nr. 31/1990 ca societate pe acțiuni, cu capitalul social deținut de 21 de unități administrativ teritoriale și cu statut de operator regional.

APAVIL S.A. își desfășoară activitatea în temeiul unor reglementări speciale: Legea nr. 51/2006, a serviciilor comunitare de utilități publice, republicată, **Legea nr. 241/2006**, a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, republicată, **Legea nr.31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 855/2008**, pentru aprobarea actului constitutiv-cadru și a statutului-cadru ale asociațiilor de dezvoltare intercomunitară cu obiect de activitate serviciile de utilități publice, cu modificările și completările ulterioare.

APAVIL S.A. se afla sub incidența prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Componenta inițială a planului de selecție este elaborată de Comitetul de nominalizare și remunerare și conține informațiile primare ale selecției candidaților pentru funcția de Director general la Societatea APAVIL SA, conform cerințelor și specificațiilor cuprinse în Hotărârea Guvernului nr. 722/2016 de aprobare a normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011, Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și Legea nr. 31/1990 a societăților.

2. Declanșarea procedurii de selecție - Etapa inițială de planificare.

Inițierea și organizarea procedurii

Prin Decizia Consiliului de administrație nr. 33 din 21.06.2022 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție a Directorului general, cu o durată a mandatului de 4 (patru) ani, conform principalelor prevederi ale O.U.G. nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare care fundamentează prezenta procedură de selecție:

Art. 35. (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 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, în cel puțin două ziare economice și/sau financiare de largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice. Anunțul include condițiile care trebuie să fie întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora. Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței.*
- (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.*

Data declanșării este data de 21 iunie 2022 .

3. Contractarea unui expert independent

Consiliul de administrație, prin Decizia nr. 33 din 21.06.2022 a hotărât ca selecția pentru directorul general să fie efectuată de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în selecția și recrutarea resurselor umane.

Potrivit art. 10 din cuprinsul Anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 722/2016, selecția expertului independent specializat în recrutarea resurselor umane se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu luarea în considerare a criteriilor mai jos enumerate, dar fără a se limita la acestea:

- a) portofoliul de clienți în ultimii 3 ani pentru selecția administratorilor sau directorilor la întreprinderi publice sau private;
- b) valoarea totală a contractelor de recrutare în ultimii 3 ani pentru activitatea de selecție a administratorilor și directorilor;
- c) componența echipei de proiect cu referire la numărul de experți ce poate fi alocat proiectului și expertiza acestora în proceduri de recrutare de administratori și directori;
- d) gradul de expertiză a expertului independent persoană juridică în privința recrutării de administratori/direciori în sectorul de activitate al întreprinderii publice;
- e) managementul de proiect și capacitățile de coordonare ale expertului;
- f) experiență în dezvoltarea profilului pentru consiliu, bazată pe integrare personalizată a nevoilor de strategii de afaceri, organizaționale, de conducere și guvernanta;
- g) procentul de candidați recomandați și ulterior selectați, care își păstrează această calitate pentru mai mult de un an în ultimii 3 ani.

Prin componenta inițială a planului de selecție, se stabilesc criteriile de selecție a expertului independent, astfel:

Nr. Crt	CRITERII	CERINȚE
1.	Portofoliul de clienți în ultimii 3 ani pentru selecția administratorilor sau directorilor la întreprinderi publice sau private;	Minim 4 clienți diferiți din domeniul utilităților publice (de ex. alimentarea cu apă, canalizare și epurare ape reziduale menajere, transport public, salubritate, iluminat public etc.) pentru care s-a realizat procedura de recrutare și selecție a membrilor Consiliului de Administrație sau a directorilor.
2.	Valoarea totală a contractelor de recrutare în ultimii 3 ani pentru activitatea de selecție a administratorilor și directorilor la întreprinderi publice sau private;	Minim 80.000,00 lei
3.	Componența echipei de proiect cu referire la numărul de experți ce poate fi alocat proiectului și expertiza acestora în proceduri de recrutare de administratori și directorilor la întreprinderi publice sau private;	Experiență proceduri aplicate în selecția personalului de top management (minim 5 ani). Să aibă în echipă minim un expert care a desfășurat proceduri relevante de recrutare, selecție și evaluare administratori și directori la întreprinderi publice sau private.
4.	Gradul de expertiză a expertului independent în privința recrutării de administratori/directorii în sectorul întreprinderilor publice;	Cel puțin 7 proiecte de recrutare selecție și evaluare conform O.U.G. nr.109/2011 și H.G. nr. 722/2016 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.
5.	Managementul de proiect și capacitățile de coordonare ale expertului independent;	Numărul experților dedicați proiectului: minim 2 cu expertiză în proceduri similare. Furnizarea de recomandări la cerere.
6.	Experiență în dezvoltarea profilului candidatului pentru administratori și	Activități relevante de stabilire a profilului candidatului pentru

Nr. Crt	CRITERII	CERINȚE
	directori, pornind de la abilități de dezvoltare a strategiilor de afaceri, management competitiv organizațional și operațional și administrare eficientă conform principiilor de guvernanță corporativă;	administratori și directori, în proiectele de recrutare, selecție și evaluare candidați pentru ocuparea acestor posturi cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 și H.G. nr. 722/2016. Furnizarea de recomandări la cerere.
7.	Ponderele candidaților selectați de expertul independent și mandatați ca administratori sau directori, care au rămas în funcție minim 1 an, în ultimii 3 ani.	90%

- Termenii de referință pentru contractarea serviciilor expertului independent sunt:
 1. Contractul va avea ca obiect achiziționarea serviciilor de recrutare și selecție a candidaților pentru funcția de Director general al Societății APAVIL S.A., conform prevederilor O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare. În derularea contractului se vor avea în vedere toate aspectele prevăzute de O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.
 2. Termenul de finalizare a serviciilor care fac obiectul contractului: 60 de zile de la data expirării termenului de depunere a dosarelor, pentru selecția și semnarea contractului de mandat de către Directorul general.
 3. Scopul contractului este de selecție și recrutare a Directorului general al Societății APAVIL S.A., cu respectarea următoarelor:
 - Va fi selectat, numit, remunerat și își va înceta mandatul în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, în special cele cuprinse în Codul Civil, Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările ulterioare, O.U.G. nr. 109/2011, Actul constitutiv al Societății APAVIL S.A. si Contractul de mandat.
 - Directorul general își va desfășura mandatul în condițiile stabilite de Societatea APAVIL S.A. în vederea asigurării unei conduceri profesioniste, eficiente și performante a societății.
- Directorul general, conform prevederilor actelor normative în vigoare, ale Actului Constitutiv al societății și ale Contractului de mandat, va avea, în principal, următoarele drepturi și obligații:
 - asigură conducerea activității societății,
 - duce la îndeplinire, întocmai și în termenele stabilite, hotărârile Adunării Generale a Acționarilor, deciziile Consiliului de Administrație, precum și cele cuprinse în planul de administrare și management al societății;
 - încheie acte juridice în numele și pe seama societății, în limitele împuternicirilor acordate de către Consiliul de Administrație sau de Adunarea Generală a Acționarilor;
 - aprobă inițierea acțiunilor în instanță, indiferent de natura acestora, dacă afectează

interesele societății APAVIL SA;

- aprobă modul de acordare a drepturilor salariale convenite angajaților societății;
 - propune prețurile și tarifele practicate de societate;
 - respectă modul de organizare a activității societății stabilit prin regulamente și proceduri de lucru, aprobate prin deciziile organelor statutare, Consiliului de Administrație și/sau Adunarea Generală a Acționarilor, după caz, și să facă propuneri de îmbunătățire a activității societății;
 - să conceapă și să aplice strategii și/sau politici de dezvoltare a societății;
 - să organizeze selectarea, angajarea și concedierea personalului, numirea și promovarea în funcție, cu respectarea prevederilor legislației muncii și a Contractului Colectiv de Muncă, să modifice și să motiveze reorganizarea structurilor societății (organigrama și statul de funcții), să stabilească/să renegocieze pachetul salarial/bonusul anual/prime suplimentare;
 - să negocieze contractele individuale de muncă ale salariaților societății;
 - să reprezinte societatea în relațiile cu terțe persoane fizice/juridice, precum și în justiție și să semneze actele ce o angajează față de aceștia pe baza și în limitele împuternicirilor date de Consiliul de Administrație și ale celor conferite de legislația în vigoare și a Actului Constitutiv;
 - să încheie acte juridice, în numele și pe seama societății, conform legii;
 - să asigure realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari conveniți;
 - să pună la dispoziția Consiliului de Administrație/Adunării Generale a Acționarilor toate documentele și informațiile necesare pentru cunoașterea și analiza problemelor dezbătute în cadrul ședințelor acestora;
 - să elaboreze trimestrial și să prezinte Consiliului de Administrație un raport în care sunt prezentate informații privind execuția mandatului său, schimbările semnificative în situația afacerilor și în aspectele externe care ar putea afecta performanța societății sau perspectivele sale strategice;
 - să prezinte în Adunarea Generală a Acționarilor semestrial sau ori de câte ori i se solicită situația economico-financiară a societății, stadiul realizării investițiilor, precum și alte documentații solicitate, vizate și certificate de auditorii financiari, după caz;
 - să prezinte trimestrial și ori de câte ori se solicită, Municipiului Râmnicu Vâlcea și Consiliului Județean Vâlcea, în calitate de acționari care dețin mai mult de 5% din capitalul social, precum și Autorității Publice Tutelare fundamentări, analize, situații, raportări și orice alte informații referitoare la activitatea întreprinderii publice;
 - să asigure conducerea operativă a Societății împreună cu ceilalți 3 (trei) directori, respectiv economic, tehnic-exploatare și comercial, cu atribuții delegate de către Consiliul de Administrație;
 - asigură coordonarea activităților personalului implicat în proiectele cu fonduri europene;
 - să facă toate diligențele în vederea semnării și implementării Proiectului "Extindere de apă și apă uzată în județul Vâlcea" în cadrul Programului Operațional Infrastructură Mare.
- Procedura de selecție a candidaților pentru funcția de Director general al Societății APAVIL S.A. se va efectua cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței și cu luarea în considerare a specificului activității societății. Selecția va fi efectuată de expertul independent.
 - Responsabilități și sarcini minimale ale expertului independent:
 - Îndrumarea și consilierea societății prin comitetul de nominalizare și remunerare privind metodele de implementare cele mai eficiente ale prevederilor obligatorii ale Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și ale Hotărârii Guvernului nr. 722/2016;
 - Elaborarea componentei integrale a Planului de selecție;
 - Elaborarea și completarea materialelor și a documentelor identificate în planul de selecție,

precum și a altor documente și materiale ce vor fi folosite în procesul de selecție;

- Elaborarea Matricei și a Profilului directorului general;
- Elaborarea Anunțului pentru publicare în două ziare economice/financiare și Anunțul pentru publicarea pe site-ul societății, privind selecția directorului general;
- Implementarea planului de selecție, identificarea și căutarea candidaților, stabilirea conținutului dosarului pentru depunerea candidaturii;
- Organizarea și derularea procedurii de selecție a candidatului;
- Întocmirea listei lungi a dosarelor de candidatură;
- Întocmirea listei scurte a candidaților;
- Susținerea interviurilor cu candidații;
- Consilierea Comitetului de nominalizare și remunerare cu privire la întocmirea Raportului privind recomandările pentru numirea în postul de director general și comunicarea acestuia către Consiliul de Administrație;

Expertul independent va furniza la timp și cu acuratețe societății prin Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de Administrație informațiile necesare pentru luarea deciziilor privind bunul mers al contractului de consultanță.

Pe parcursul îndeplinirii responsabilităților și sarcinilor minime, descrise mai sus, expertul independent va prezenta Comitetului de nominalizare și remunerare următoarele rapoarte de activitate:

A. Raportul Inițial care va fi transmis în termen de maxim 5 zile de la data intrării în vigoare a contractului, pentru analiză și aprobarea de către Consiliul de administrație. Raportul inițial va include, fără a se limita la următoarele informații:

- Planul de selecție - componenta integrală și materialele/documentele aferente acestuia;
- Strategia de recrutare și măsurile ce se vor întreprinde pentru realizarea acesteia și a unor recomandări privind strategia de recrutare;
- Anunțul privind selecția directorului general;
- Matricea și Profilul directorului general;
- Graficul de timp pentru implementarea proiectului;
- Criteriile de selecție cuantificabile pe baza calificărilor, experienței și abilităților dorite pentru poziția de Director general.

B. Raportul pentru numirile finale (Final), pentru poziția de Director general, va fi transmis către comitetul de nominalizare și remunerare, pentru analiză și aprobarea acestuia de către Consiliul de Administrație, în termen de maxim 5 zile de la finalizarea procesului de selecție pentru poziția de director general.

Raportul final va include, fără a se limita la, următoarele informații:

- descrierea activităților și rezultatelor procesului de recrutare pentru poziția de Director general;
- prezentarea concluziilor, inclusiv a recomandărilor privind facilitarea integrării candidatului în mediul în care își vor desfășura activitatea.

• Prețul contractului: Oferta financiară postată în Catalogul electronic SEAP va include toate costurile aferente prestării serviciilor inclusiv costurile de transport, cazare și alte costuri auxiliare/suplimentare efectuate de personalul angajat al expertului independent.

Plata serviciilor prestate de expertul independent va fi suportată de societatea APAVIL S.A.

• Modalitatea de selecție a expertului independent: Selectare din catalogul electronic SEAP. Înainte de semnarea contractului, expertul independent va prezenta documente din care să reiasă că îndeplinește cerințele prevăzute în art.10 din cuprinsul Anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 722/2016.

- Garanția de plasare a candidaților: Fiecare expert independent ofertant, va oferi o garanție de plasare a candidaților de minimum 60 de zile de la data semnării contractului de mandat.

În perioada de garanție, orice înlocuire a candidatului selectat pentru poziția de Director general, din motive neimputabile APAVIL S.A., se va face pe costul integral al expertului independent, atunci când necesarul de noi candidați excede listei candidaților cuprinși în raportul pentru numirile finale.

4. Procesul general de selecție a candidaților pentru funcția de Director General:

Procesul de selecție a candidaților pentru funcția de Director general se realizează de către Consiliul de administrație prin Comitetul de nominalizare și remunerare și expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate în condițiile legii.

Prezenta secțiune definește principalele activități pe care părțile implicate în procesul de recrutare și selecție trebuie să le îndeplinească în scopul unei bune gestionări a procesului de recrutare și selecție.

Roluri și responsabilități:

Părțile implicate în procesul de selecție și principalele lor responsabilități/atribuții sunt:

I. Consiliul de administrație:

- a) decide asupra declanșării procedurii de recrutare și selecție;
- b) decide ca procesul de selecție să fie efectuat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de APAVIL S.A., potrivit legii.
- c) decide cu privire la Planul de selecție - componenta inițială și componenta integrală;
- d) decide cu privire la criteriile de selecție a candidaților pentru funcția de director general, inclusiv matricea, profilul candidatului și anunțul;
- e) numește directorul general, la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare, în urma procesului de selecție;

II. Comitetul de nominalizare și remunerare:

- a) elaborează componenta inițială a planului de selecție;
- b) acordă asistență și consultanță expertului independent în toate aspectele referitoare la procedura de selecție și pe tot parcursul acesteia, ori de câte ori este solicitat.
- c) se implică și contribuie la stabilirea variantelor finale ale documentelor necesare pregătirii și implementării procesului de selecție.
- d) recomandă Consiliului de Administrație, candidați pentru funcția de Director general, cu respectarea condițiilor de calificare și experiență profesională și selecție prevăzute de actele normative în vigoare.

III. Expertul independent:

- a) elaborează următoarele documente necesare bunei desfășurării a procedurii de selecție (cu consultarea comitetului de nominalizare și remunerare, după caz), fără a se limita doar la acestea, conform legii:
 - > Plan de selecție (Componenta Integrală) cu toată documentația necesară aferentă;
 - > Profilul candidatului pentru funcția de Director general;
 - > Matricea candidatului pentru funcția de Director general;
 - > Anunțul privind selecția, pentru presa scrisă și online;
 - > Criterii de evaluare și selecție;
 - > Materiale referitoare la Declarația de Intenție;
 - > Fișe sinteză pentru fiecare etapă a Planului de selecție;
 - > Planul de interviu;

- > Formulare de nominalizare pentru candidații propuși;
 - > Recomandări de nominalizare;
 - > Formulare de confidențialitate;
 - > Formulare ale declarațiilor necesare a fi completate de către candidați;
 - > Lista elementelor confidențiale și a celor ce nu pot fi făcute publice;
 - > Alte documente specifice proiectului.
- b) 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;
 - c) 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;
 - d) informează în scris candidații respinși de pe lista lungă despre această decizie;
 - e) verifică informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și stabilește punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat;
 - f) efectuează analiza comparativă prin raportare la profilul postului;
 - g) solicită informații suplimentare candidaților din lista lungă, dacă este cazul, pentru acuratețea punctajului; organizează interviuri directe cu candidații din lista lungă, conform planului de selecție;
 - h) elaborează lista scurtă conform normelor metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 722/2016;
 - i) realizează interviul final cu candidații pentru funcția de director general, la care asistă și comitetul de nominalizare și remunerare; interviurile se vor desfășura la locația stabilită de expertul independent;
 - j) consiliază Comitetul de nominalizare și remunerare cu privire la întocmirea raportului privind recomandările pentru numirea în postul de director general și comunicarea acestuia către Consiliul de Administrație, în vederea aprobării acestuia de către Consiliul de Administrație;
 - k) alte activități specifice proiectului.

5. Etape majore ale procesului de selecție

A. Definirea procesului de selecție și a profilurilor. În definirea procesului de selecție se va avea în vedere stabilirea pașilor procesului de selecție, alocarea de termene și definirea părților și responsabilităților aferente. De asemenea, o componentă importantă o reprezintă definirea profilurilor aferente funcției de director general.

Coordonarea activităților în vederea definitivării procesului de selecție și a profilurilor se realizează de către Comitetul de nominalizare și remunerare, implicând etapele de mai jos:

- Expertul independent propune procesul de selecție, matricea și profilul aferente funcției de director general;
- Comitetul de nominalizare și remunerare transmite, dacă este nevoie, sugestiile și comentariile sale pentru a fi integrate de expertul independent;
- Consiliul de administrație aprobă varianta finală a procesului de selecție și a matricei și profilului funcției de director general.

B. Crearea listei lungi a candidaților. Dosarele de candidatură depuse în termen și care îndeplinesc condițiile de selecție formează împreună lista lungă, care are caracter confidențial și nu trebuie să fie publicată.

Coordonarea activităților care stau la baza elaborării listei lungi se realizează de către expertul independent, astfel:

1. Evaluarea dosarelor de candidatură în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție;
2. Eliminarea candidaților care nu întrunesc minimul de criterii ale profilului de candidat și informarea în scris a candidaților respinși;
3. Alcătuirea listei lungi din candidaturile rămase și solicitarea de clarificări/informații suplimentare, dacă este cazul.

Solicitarea de informații suplimentare se va realiza prin interviu de selecție.

C. Crearea listei scurte a candidaților. Candidații intervievați din lista lungă fundamentează lista scurtă, care are caracter confidențial și nu trebuie să fie publicată.

Coordonarea activităților care stau la baza elaborării listei scurte este realizată de către expertul independent, astfel:

- Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordine descrescătoare a punctajului obținut conform profilului, până la limita a maximum 5 candidați, rezultând astfel lista scurtă;
- Candidații din lista scurtă trebuie să depună Declarația de intenție în termen de 15 zile calendaristice, conform procedurii de recrutare și selecție.

D. Evaluarea și selecția din lista scurtă. Lista scurtă a candidaților este evaluată de către expertul independent asistat de Comitetul de nominalizare și remunerare, prin parcurgerea următoarelor etape:

1. Evaluarea Declarației de intenție și interviului de selecție;
2. Elaborarea Raportului pentru numirea finală (recomandare de numire);
3. Înaintarea Raportului pentru numirile finale către Consiliul de administrație pentru numirea directorului general.

În situația în care membrii Comitetului de nominalizare și remunerare candidează pentru funcția vacantă de Director general, aceștia se vor suspenda din Comitet, pentru a asigura implementarea principiilor și respectarea dreptului la libera competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

6. Tipuri de criterii de selecție

Criteriile de selecție rezultă din matricea profilului 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.

Expertul independent cu consultarea consiliului de administrație, prin comitetul de nominalizare va stabili lista criteriilor obligatorii și lista criteriilor opționale în funcție de specificul și complexitatea activității APAVIL S.A.

7. Implementarea planului de selecție pentru funcția de director general:

Implementarea Planului de selecție presupune parcurgerea următoarelor etape:

1. Decizia Consiliului de Administrație cu privire la declanșarea procesului de recrutare și selecție.
2. Publicarea componentei inițiale a planului de selecție.
3. Publicarea Anunțului de selecție, conform art.35, alin. (6) și alin.(7) din O.U.G nr.109/2011, privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.
4. Depunerea, respectiv transmiterea dosarelor de candidatură în termenul limită de 30 de zile de la data publicării anunțului.
5. Formarea listei lungi (care are caracter confidențial și nu poate fi făcută publică) ce este formată din toate dosarele de candidatură depuse în termen.

6. Evaluarea dosarelor din lista lungă în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție.
7. Respingerea dosarelor ce nu întrunesc minimul de criterii al profilului de candidat.
8. Solicitarea de clarificări de către expertul independent, în cazul dosarelor care conțin informații ce nu sunt concludente.
9. Informarea candidaților respinși din lista lungă, despre această decizie.
10. Verificarea de către expertul independent a informațiilor din dosarele de candidatură rămase în lista lungă și stabilirea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat.
11. Efectuarea unei analize comparative, prin raportare la profilul directorului general, a candidaților rămași în lista lungă.
12. Eliminarea din lista lungă a candidaților selectați care întrunesc cerințele de competențe ale funcției de director general, dar care au obținut un punctaj conform grilei de evaluare mai mic decât al celorlalți candidați.
13. Solicitarea de informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când expertul independent consideră necesar prin interviuri directe, verificarea referințelor oferite de alți candidați, verificarea activității desfășurate anterior de către candidați. Eliminarea candidaților de pe lista lungă, în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform matricei profilului, până la limita a maxim 5 candidați, rezultând astfel lista scurtă.
14. Întocmirea de către expertul independent a listei scurte.
15. Comunicarea către toți candidații rămași în lista scurtă, de către expertul independent a obligației de a prezenta, în termen de 15 zile de la data stabilirii listei scurte, a declarației de intenție.
16. Analiza declarației de intenție de către expertul independent asistat de comitetul de nominalizare și remunerare și integrarea rezultatului acestei analize în matricea profilului de candidat.
17. Selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă prin interviu organizat de către expert, asistat de comitetul de nominalizare și remunerare, în baza planului de interviu.
18. După finalizarea interviurilor expertul independent întocmește Raportul privind recomandările pentru numirea în postul de director general și îl comunica Consiliului de Administrație pentru aprobare și pentru numirea directorului general.

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

Prezentul plan de selecție va fi completat/actualizat de către Expertul independent prin elaborarea Componentei finale (integrale) în care vor fi menționate și termenele, cu consultarea societății APAVIL S.A. prin Comitetul de nominalizare și remunerare, cu alte elemente/documente aferente selecției între data declanșării procedurii de selecție și data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidatului selectat pentru poziția de Director general în cadrul societății APAVIL S.A.

Întocmit,

Comitetul de nominalizare și remunerare:

Predescu Elena - Simona

Ciobanu Elena-Daniela

Miu Ana - Elena