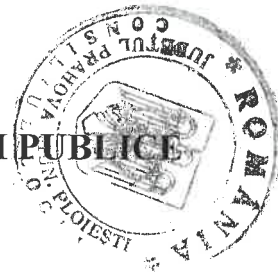


MUNICIPIUL PLOIEȘTI
COMPARTIMENTUL MONITORIZARE ÎNTEPRINDERI PUBLICE
Nr.109/23.11.2022



Anexa
la HCL nr.....607/2022

PROIECT CADRU

**COMPONENTA ÎNȚĂLĂ PLANULUI DE SELECȚIE PENTRU
OCUPAREA A CINCI POSTURI VACANTE DE ADMINISTRATOR ÎN
CADRUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE LA TERMO PLOIEȘTI
S.R.L**

1. PREAMBUL:

Societatea TERMO Ploiesti S.R.L., cu sediul social în municipiul Ploiești, str. Vlad Țepeș nr. 37, județul Prahova, codul unic de înregistrare 46877331, înregistrată de ORC sub numărul de ordine J29/2749/21.09.2022, este o societate al cărui unic asociat este municipiul Ploiești.

Societatea a luat ființă în septembrie 2022 din nevoia unui operator local pentru gestionarea rețelei de transport și distribuție a energiei termice din municipiul Ploiești, prin Hotărârea nr.359/25.08.2022 a Consiliului Local al municipiului Ploiești,

În conformitate cu prevederile:

- art. 8 alin. (1), (3) lit. f), din Legea nr. 51/2006 - privind Legea serviciilor comunitare de utilități publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 31/1990 - privind Legea societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 325/2006 - privind serviciul public de alimentare cu energie termică, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 - privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 -privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată

Societatea TERMO Ploiești S.R.L, atribuțiile și obiectul de activitate, structura de personal au fost stabilite prin Hotărârea nr.359/25.08.2002, Hotărârea nr.382/30.08.2002, Hotărârea nr.396/06.09.2022, Hotărârea nr.406/20.09.2022, Hotărârea nr.407/20.09.2022, Hotărârea nr.470/05.10.2022, Hotărârea nr.475/11.10.2022, Hotărârea nr.486/17.10.2022, emise de Consiliul Local al municipiului Ploiești.

Societatea își desfășoară activitatea în baza contractului de delegare a gestiunii serviciului public de alimentare cu energie termică- activitatea de producere, transport, distribuție și furnizare a energiei termice în municipiul Ploiești încheiat între Consiliul Local al municipiului Ploiești sub nr.19723/11.10.2022, având o durată de 5 ani de la data intrării în vigoare.

S.C. TERMO Ploiești S.R.L are ca scop principal să devină un operator eficient al rețelei de termoficare a municipiului Ploiești, atât din punct de vedere economic, cât și în gestionarea rețelei de termoficare, îndeplinind standardele de mediu și de siguranță urmărind maximizarea calității serviciului prestat către cetățenii municipiului Ploiești.

TERMO Ploiești S.R.L. se va asigura că Serviciul Public este prestat în orice moment în conformitate cu normele și standardele de protecție a muncii, sănătate și siguranță, precum și de protecție a mediului. Are obligația de a asigura prestarea Serviciului Public astfel încât să asigure continuitatea acestuia, în condițiile Contractului și ale prevederilor legale, precum și în condițiile îndeplinirii de către Delegatar a îndatoririlor sale.

Termo Ploiești S.R.L este administrată de un consiliu de administrație format din 5(cinci) administratori provizorii numiți prin HCL nr.359/25.08.2002 și de un director general numit prin aceeași hotărâre.

Procedura de selecție se derulează în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și HG nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011.

Pentru aceasta, autoritatea publică tutelară propune prezentul proiect al componentei inițiale a Planului de selecție, pe care o supune consultării comitetului de nominalizare și remunerare și comisiei de selecție în colaborare cu expertul independent, cu scopul de a formula propuneri în vederea definitivării acestuia.

2. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE AL PLANULUI DE SELECȚIE - COMPONENTA INIȚIALĂ

Procedura de selecție se realizează cu scopul de a asigura transparența și profesionalismul membrilor consiliilor de administrație, potrivit standardelor de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, în acord cu Principiile de guvernanta corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Potrivit H.G. nr. 722/2016, planul de selecție reprezintă documentul de lucru prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii procedurii de selecție până la data numirii persoanelor desemnate pentru funcțiile de administratori și este structurat pe două componente: componenta inițială, se elaborează de către autoritatea publică tutelară în consultare cu consiliul în termen de maxim 10 zile de la data declanșării procedurii și componenta integrală, care se întocmește după constituirea comisiei de selecție și selectarea expertului independent.



Componenta inițială a planului de selecție este definită la art. 1 din H.G. nr. 722/2016 și reprezintă un document de lucru care se întocmește la începutul perioadei de selecție și cuprinde, fără a se limita la acestea, aspectele-cheie ale procedurii de selecție, identificând data de început a procedurii de selecție, documentele ce trebuie depuse, cerințele cu privire la expertul independent, în cazul în care se decide contractarea sa, data finalizării planului de selecție în integralitatea sa și alte elemente care se pot cunoaște până la numirea administratorului.

Prezenta componentă inițială a planului de selecție este întocmită cu scopul recrutării și selecției a **cinci administratori** în cadrul consiliului de administrație al S.C. Termo Ploiești S.R.L., cu respectarea prevederilor OUG nr. 109/2011 modificată și aprobată prin Legea 111/2016 și HG 722/2016.

Componenta inițială este elaborată cu scopul de a oferi fundament pentru componenta integrală a planului de selecție. Planul de selecție în integralitatea sa constituie fundamentul procedurii de selecție, reflectând principalele activități și decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, structurile implicate, precum și documentele de lucru. Planul de selecție, în integralitatea lui, va fi realizat de expertul independent recrutat. Pe baza componentei inițiale a planului de selecție sunt propuși termenii de referință pentru expertul independent.

3. PRINCIPII

Întocmirea proiectului componentei inițiale a planului de selecție s-a realizat cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în concordanță cu prevederile O.U.G. 109/2011 modificată și aprobată prin Legea 111/2016 și HG 722/2016.

Planul de selecție este astfel întocmit, încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la liberă competiție, echitate și egalitate de șanse; nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

4. TERMENE ALE PROCEDURII DE SELECȚIE

Data de începere a procedurii de selecție, conform Art. 4 din HG nr. 722/2016 este data la care adunarea generală a asociaților hotărăște declanșarea procedurii de selecție - Hotărârea AGA nr.7/22.11.2022. Conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 procedura de selecție nu poate depăși 150 de zile de la declanșare.

5. CONTRACTAREA EXPERTULUI INDEPENDENT



Potrivit prevederilor art. 8 din Normele de aplicare a OUG nr. 109/2011, aprobate prin HG nr. 722/2016, termenii de referință pentru expertul independent sunt propuși pe baza componentei inițiale a planului de selecție, de către autoritatea publică tutelară sau comitetul de nominalizare și remunerare, după caz.

Termenii de referință se aprobă de către conducătorul autorității publice tutelare sau, după caz, de consiliu. Autoritatea publică tutelară sau, după caz, consiliul poate solicita expertului independent o opinie consultativă asupra profilului consiliului societății.

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:

Nr. crt	CRITERII	COMENTARII
1.	Portofoliul de clienți în ultimii 3 ani pentru selecția administratorilor sau directorilor la întreprinderi publice sau private.	Portofoliul sa conțină minimum 3 clienți diferiți pentru care s-a realizat procedura de recrutare și selecție a membrilor CA și/sau a administratorilor executivi. Dovada: Lista principalelor contracte similare (de recrutare administratori la întreprinderi publice și/sau societăți din mediul privat) executate în ultimii 3 ani conținând valori, perioade de prestare, beneficiari, indiferent dacă aceștia sunt întreprinderi publice sau societăți private. Prestările de servicii vor fi justificate prin prezentarea unor certificate de bună execuție/contracte/procese verbale de recepție emise sau consemnate de către o autoritatea publică tutelară ori de către clientul privat beneficiar sau orice alt tip de document justificativ.
2.	Valoarea totală a contractelor de recrutare în ultimii 3 ani pentru activitatea de selecție a administratorilor și directorilor.	Valoarea totală a maximum 3 contracte să fie de minimum 25.000 lei fără TVA sau echivalentul în USD/EUR al acestei sume.
3.	Componenta echipei de proiect cu referire la numărul de experți ce poate fi alocat proiectului și expertiza acestora în proceduri de recrutare de administratori.	1. Experiența relevantă de minimum 5 ani în selecția administratorilor neexecutivi și/sau executivi; 2. Echipa de proiect sa fie alcătuită din cel puțin un expert care a desfășurat proiecte similare în domeniu;
4.	Gradul de expertiză a expertului independent persoană juridică în privința recrutării de administratori/directori în sectorul de activitate al întreprinderii publice.	Minimum două proiecte de recrutare și selecție a membrilor CA și/sau administratorilor executivi pentru fiecare expert nominalizat.

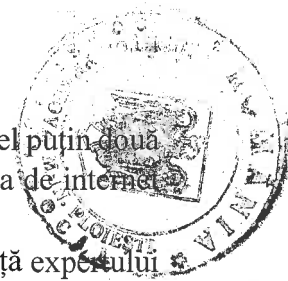
5.	Managementul de proiect și capacitățile de coordonare ale expertului.	Descrierea propunerii tehnice, numărul de experți dedicați proiectului și expertiza acestora (lista experților propuși pentru implementarea proiectului); furnizarea de recomandări în acest sens la cerere prezentarea unui curriculum vitae pentru fiecare expert, din care să rezulte experiența privind participarea la selecția și recrutarea de personal de administrare și conducere la societăți din domeniul public și privat
6.	Experiență în dezvoltarea profilului pentru consiliu, bazată pe integrare personalizată a nevoilor de strategii de afaceri, organizaționale, de conducere și guvernanta.	Îndeplinirea activității de stabilire a profilului pentru consiliu, in proiectele de recrutare si selecție a membrilor CA sau directorilor, conform OUG nr. 109/2011. Posibilitatea de a furniza la cerere recomandări in acest sens.
7.	Procentul de candidați recomandați și ulterior selectați care își păstrează această calitate pentru mai mult de un an în ultimi 3 ani.	

6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

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.

Autoritatea publică tutelară are următoarele competențe:

- Propune membrii CA în baza unei selecții prealabile efectuate de o comisie de selecție asistată de un expert independent.
- Numește prin act administrativ comisia de selecție;
- Contractează prin serviciul de achiziții, serviciile unui expert independent specializat în recrutarea resurselor umane și aprobă termenii de referință pentru contractarea acestuia;
- Elaborează componenta inițială a planului de selecție, în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare și cu acționarii, în termen de maximum 10 zile de la data luării deciziei de către autoritatea publică tutelară;
- Publică pe pagina proprie de internet, în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție, proiectul componentei inițiale a planului de selecție, pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestora (art. 5 HG 722/2016);
- Propune termenii de referință pentru expertul independent cu consultarea consiliului societății, pe baza componentei inițiale a planului de selecție, (art.8 HG 722/2016);
- Întocmește scrisoarea de așteptări și o publică pe pagina proprie de internet, (art.3 pct. 2 alin.c) OUG nr.109/2011 actualizată);



- Publică anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire, precum și pe pagina de internet a întreprinderii publice(art.39 HG 722/2016);
- În elaborarea componentei integrale a planului de selecție oferă consultanță expertului independent (art. 14 HG 722/2016);
- Elaborează/actualizează profilul consiliului prin consultarea comitetului de nominalizare și remunerare, după caz cu sprijinul expertului independent, (art.22 HG722/2016);
- Elaborează proiectul matricei profilului consiliului, prin comisia de selecție în consultare cu expertul independent (art.28 HG722/2016);
- Stabilește care dintre criteriile folosite în cadrul procedurii de selecție sunt obligatorii și care sunt opționale (art.33 HG722/2016);
- Criterii obligatorii pentru candidați, se vor defini definitiv cu expertul independent și comisia de selecție:

1. au cetățenie română;
2. cunosc foarte bine limba română (scris și vorbit);
3. sunt apți din punct de vedere medical, au capacitate deplină de exercițiu;
4. sunt absolvenți(te) ai (ale) unui program de studii de lungă durată finalizat cu diplomă de licență în cadrul unei instituții de învățământ superior;
5. cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani;
6. nu au fost destituiți(te) dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice sau al unor întreprinderi cu capital majoritar de stat sau să nu fi avut încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani;
7. nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea funcției de Administrator în Consiliul de Administrație
8. nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile desăvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției;
9. să nu exercite concomitent mai mult de 3 mandate de administrator și/sau membru al consiliului de supraveghere în societăți pe acțiuni/întreprinderi publice conform art. 33 din OUG 109/2011 actualizată prin Legea nr. 111/2016 – declarație pe propria răspundere;
10. nu au făcut poliție politică, așa cum este definită prin lege;
11. îndeplinesc criteriile cerute prin OUG nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Hotărârea de Guvern nr. 722/2016;
12. Criterii de selecție/evaluare a candidaților:



a) Competențe

- Competențe specifice sectorului
- Competențe profesionale de importanță strategică / tehnică
- Competențe de guvernanță corporativă
- Competențe sociale și personale
- Experiență pe plan local și național/internațional
- Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
- Altele

b) Trăsături

- Independență
- Expunere politică
- Reputația personală și profesională
- Integritate
- Abilitate de comunicare interpersonală
- Aliniere cu scrisoarea de așteptări
- Diversitate de gen
- Altele în funcție de specificitatea întreprinderi publice

c) Condiții eliminatorii:

- rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director
- înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
- altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și prevederilor legale aplicabile

- Criterii opționale: se vor stabili de comun acord cu expertul și comisia de selecție;
- Aprobă profilul consiliului, după caz (art. 34 din HG nr. 722/2016);
- Aprobă profilul candidatului consiliului, după caz (art. 36 (1) din HG nr. 722/2016);
- Propune administratorii din lista scurtă întocmită conform prevederilor OUG nr. 109/2011 și HG nr. 722/2016, în vederea numirii de către AGA;

Consiliul de Administrație are următoarele competențe:

- Colaborează cu autoritatea publică tutelară, cu comisia de selecție și după caz cu expertul independent pentru definitivarea componentei inițiale și integrale a planului de selecție, a profilului consiliului, matricei.

Comisia de selecție are următoarele competențe:

- De a face toate diligențele necesare pentru ca procesul de recrutare și selecție să se desfășoare în bune condiții;
- De a pune la dispoziția expertului independent toate informațiile și toate documentele necesare pentru ca acesta să poată atinge obiectivul acestui proiect;
- De a elabora împreună cu expertul independent o parte din livrabilele proiectului de selecție:
 - Profilul consiliului de administrație



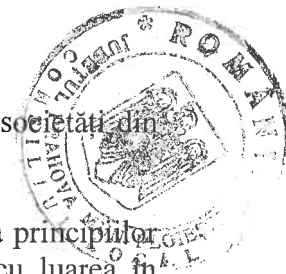
- Profilul candidatului pentru postul de administrator
- Matricea consiliului de administrație
- Componenta integrală a planului de selecție
- De a asigura logistica necesară procesului de selecție;
- De a aviza anunțul de selecție;
- Președintele comisiei trebuie să își desfășoare activitatea în cadrul autorității publice tutelare, cerință ce nu este obligatorie pentru ceilalți membri ai comisiei;
- De a face toate diligențele necesare pentru respectarea termenelor limită stabilite de comun acord în planul de selecție;
- De a face toate diligențele necesare pentru respectarea tuturor obligațiilor contractuale ale autorității publice tutelare în cadrul procesului de selecție;
- Se consultă îndeaproape cu comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului.
- De a selecta candidații din lista scurtă, pe bază de interviu, dosar de candidatură, matricea profilului candidatului, declarație de intenție a candidaților;
- După finalizarea interviurilor face propuneri de numire a administratorilor din lista scurtă, prin raportul întocmit la finalul procesului de selecție și evaluare, care include clasificarea candidaților cu motivarea acesteia;
- Transmite raportul conducătorului autorității publice tutelare, în vederea formulării de propuneri de numire și adunării generale a asociaților pentru numirea administratorilor.

Expertul independent are următoarele competențe:

În vederea desemnării candidaților pentru poziția de membru în consiliul de administrație, **Expertul independent** trebuie să desfășoare activitățile prevăzute de OUG nr. 109/2011 și de Normele metodologice aprobate prin HG nr. 722/2016 date în aplicarea prevederilor OUG nr. 109/2011, având următoarele obligații, dar nelimitându-se la acestea în recrutarea și selecția candidaților în conformitate cu prevederile legislației aplicabile:

- asistă, colaborează și se consultă comisia de selecție constituită la nivelul autorității publice tutelare în toate activitățile necesare procedurii de selecție (art. 7 HG 722/2016);
- elaborează și propune procedura de selecție a candidaților;
- elaborează planul de selecție, respectiv componenta integrală a planului de selecție în consultare cu autoritatea publică tutelară prin comisia de selecție, pentru a putea determina toate aspectele-cheie ale procedurii de selecție și introduce datele în acest plan;
- elaborează profilul consiliului de administrație care conține și matricea consiliului în baza cărora sunt elaborate profilul candidatului pentru funcția de administrator și matricea candidatului;
- elaborează în consultare cu autoritatea publică tutelară/comisia de selecție, un profil personalizat al candidatului într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru desemnarea celor mai buni candidați;
- stabilește profilul candidatului cu respectarea dispozițiilor legale în materie prevăzute de legislația specifică activității beneficiarului;
- stabilește criteriile de evaluare în raport cu care candidatul este evaluat individual în procedura de selecție;
- stabilește, împreună cu autoritatea publică tutelară, criteriile de selecție obligatorii și optionale, care includ, cel puțin, dar fără a se limita la aceasta, o experiență relevantă în

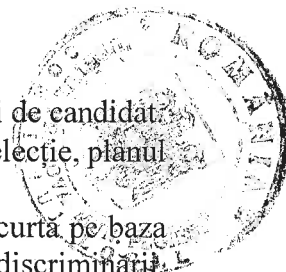
administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat.



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 al societății.

- stabilește conținutul dosarului pentru depunerea candidaturilor pentru poziția respectivă;
- pregătește și întocmește anunțul privind selecția candidaților. Anunțul include condițiile care trebuie să fie întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora.
- pregătește răspunsurile la eventualele solicitări de clarificări în perioada dintre publicarea anunțului și data depunerii candidaturilor;
- desfășoară și coordonează activitățile care stau la baza elaborării listei lungi. Lista lungă de candidați reprezintă lista cu toți candidații care au trimis în termenul prevăzut de normele aprobate prin HG nr. 722/2016 dosarul de candidatură complet;
- verifică informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă;
- stabilește punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat, care se efectuează în scris sau prin clarificări verbale;
- efectuarea unei analize comparative a candidaților rămași în lista lungă prin raportare la profilul candidaților, după efectuarea verificărilor informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă;
- solicită informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate. Informațiile suplimentare se obțin, fără a se limita la acestea, prin unul sau mai multe interviuri directe cu candidații, prin verificarea activității desfășurate anterior de candidați, prin verificarea referințelor oferite de către candidați;
- revizuieste, îmbunătățește și validează acuratețea rezultatelor pe baza punctajului obținut în matricea profilului de candidat;
- evaluează candidații pentru pozițiile respective, aflați în lista lungă de candidați;
- solicită clarificări suplimentare sau decide respingerea candidaturilor, dacă informațiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce privește întrunirea minimului de criterii stabilite pentru selecție de către candidați;
- informează în scris despre deciziile luate candidații respinși de pe lista lungă;
- pregătește răspunsurile la eventualele contestații, după comunicarea rezultatului procedurii de selecție;
- realizează lista scurtă care cuprinde maximum 5 candidați pentru fiecare poziție prin eliminarea de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform matricei profilului. Lista scurtă conține și punctajul obținut de către fiecare candidat;
- comunică candidaților aflați în lista scurtă faptul că în termen de 15 zile de la data emiterii sau stabilirii listei scurte trebuie să depună în scris declarația de intenție, la registratura autorității publice tutelare sau online la adresa comunicată, după caz;
- evaluează candidații pentru poziția respectivă, aflați în lista scurtă;
- analizează scrisoarea de așteptări, document de lucru care conține performanțele așteptate de la autoritatea publică tutelară/organele de administrare și conducere și politica acționariatului privind administrarea și conducerea societății, în baza căreia candidații aflați în lista scurtă redactează o declarație de intenție;
- analizează declarația de intenție în raport de prevederile Capitolului III al Anexei 1d din HG nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011;

- integrează rezultatele analizei declarației de intenție în matricea profilului de candidat;
- întocmește în consultare cu autoritatea publică tutelară, prin comisia de selecție, planul de interviu;
- asistă comisia de selecție, la selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă pe baza de interviu, în baza planului de interviu, cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței;
- după finalizarea interviurilor, elaborează punctajele candidaților, întocmește rapoartele pentru numirile finale, care includ clasificarea candidaților cu motivarea acesteia.
- transmite Rapoartele finale către autoritatea publică tutelară în vederea formulării de propuneri de numire.
- recomandă candidații pentru pozițiile respective și formulează propuneri privind remunerarea acestora;
- recomandă indicatorii de performanță ce vor fi monitorizați pentru a măsura performanța.
- recomandă politica și criteriile de remunerare, în conformitate cu OUG nr. 109/2011;
- asistă beneficiarul în perioada de garanție a integrării candidaților selectați în organizație și a performanței acestora.
- echipa de consultanți va colabora cu comisia de selecție, vor comunica pe e-mail și telefonic și vor schimba informații și documente care să permită elaborarea și completarea succesivă a planului de selecție cu toate componentele sale prezentate mai sus



7. PRINCIPALELE DECIZII ALE PROCEDURII DE SELECȚIE

În vederea îndeplinirii scopului planului de selecție, părțile identificate în secțiunea anterioară trebuie să convină asupra următoarelor aspecte cheie:

- a) Referitor la documentele necesare implementării procedurii de recrutare și selecție :
 - **Profilul consiliului, profilul candidatului și matricea profilul candidatului** la poziția de membru al consiliului: proiectul profilului trebuie comunicat în termen de 15 zile lucrătoare de la data contractării expertului independent și definitivat și aprobat până la publicarea anunțului. Această activitate va fi realizată de autoritatea publică tutelară prin structura de guvernare corporativă, în colaborare cu comisia de selecție, consiliul societății și expertul independent. Aprobarea se face de către autoritatea publică tutelară.
- b) Referitor la bunul mers al procedurii de selecție:
 - **Planul de selecție:** componenta inițială se definitivează în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție. Componenta integrală este definitivată până la publicarea anunțului. Expertul independent este responsabil de elaborarea Planului de selecție – componenta integrală. Această activitate va fi coordonată de autoritatea publică tutelară prin structura de guvernare corporativă și comisia de selecție.
 - **Termene limită:** pentru fiecare etapă a procedurii de selecție trebuie stabilite termene limită, cu respectarea legislației în vigoare și ca un rezultat al bunei negocieri între părți. Termenele limită trebuie stabilite și incluse în planul de selecție final.
 - **Elemente de confidențialitate:** aspecte cheie ale procedurii de selecție, trebuie specificate și integrate în planul de selecție, precum și modul de tratare a lor.

Autoritatea publică tutelară prin comisia de selecție sau structura de guvernanta corporativă definește aceste aspecte până la definitivarea planului de selecție.

- **Notificări și modalitatea de comunicare:** se transmit elementele cheie ale planului de selecție, iar fiecare parte cu rol activ în procesul de recrutare și 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 intervenirii unor situații neprevăzute care pot dauna scopului procedurii de recrutare și selecție.

c) Referitor la selecția candidaților:

- Expertul independent decide asupra dosarelor de candidatură admise și asupra candidaților nominalizați pe lista lungă informând despre acestea comisia de selecție.
- Expertul independent decide asupra punctajului acordat candidaților în etapa de selecție inițială și asupra alcătuirii listei scurte și înaintarea propunerilor pentru numirea membrilor în Consiliul de administrație.
- Comisia de selecție împreună cu expertul independent decid împreună asupra punctajului acordat candidaților în etapa de selecție finală și asupra sugestiilor făcute referitor la candidații propuși pentru nominalizare.
- Consiliul Local al municipiului Ploiești decide asupra candidaților propuși spre nominalizare.

8. PROCEDURA DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE. PLANUL DE ACȚIUNI

În continuare sunt prezentate etapele procesului de recrutare și selecție, pentru fiecare din acestea specificându-se și termene limită, documente necesare, precum și părțile implicate. Datele și termenele sunt orientative. Ele se modifică în cazul prelungirii perioadei de depunere a dosarelor ca urmare a depunerii unui număr insuficient de candidaturi. Tabelul de mai jos rezumă aceste elemente:

Nr. Crt	Acțiune/Etapa	Termen	Termen (previzionat) finalizare	Responsabil	Observații
1.	Declanșarea procedurii	Hotărâre AGA nr. ..din	Procedura de selecție se finalizează în maxim 150 de zile de la declanșare –	AGA societate	Conform prevederilor art. 4 alin. (3) din anexa 1 la HG nr. 722/2016
2.	Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție, și publicarea acestuia pe site-ul autorității tutelare pentru formularea de propuneri	În termen de 10 zile	Autoritatea publică tutelară	Conform prevederilor art. 5 alin. (3) din anexa 1 la HG nr. 722/2016



3.	Formularea de propuneri referitoare la componenta inițială a planului de selecție	după publicarea pe site	Comitetul de nominalizare și remunerare al societății și acționarii	
4.	Definitivarea componentei inițiale a planului de selecție	În 10 zile de la contractarea expertului	Expert independent +autoritate publică tutelară/comisie de selecție	
5.	Contractarea expertului independent	Conform termenelor legale	Autoritatea publică tutelară,	Conform prevederilor art. 29 alin. (3) și alin. (4) alin.(5) din OUG 109/2011, aprobată cu modif./complet. prin Legea nr.111/2016 și cele ale art.8 din anexa 1 la HG nr. 722/2016
6.	Definirea profilului consiliului de administrație (se va ține cont de profilul actual al consiliului)	expertul independent	Autoritatea publică tutelară	
7.	Aprobarea Profilului Consiliului și a Profilului candidatului, Matricea profilului candidatului		Autoritatea publică tutelară (art. 34 lit.b) din anexa 1 la HG nr. 722/2016)	
8.	Elaborarea și prezentarea Matricei Profilului consiliului/candidatului	10 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent	Autoritatea publică tutelară prin comisia de selecție + expertul independent	Se va elabora Proiect matrice și profil candidat art.28 art.30
9.	Publicarea anunțului privind selecția în ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a societății	Cu cel puțin 30 de zile înainte de data limită pt. depunerea candidaturilor	Autoritatea publică tutelară	Conform prevederilor art. 29 alin. (7) din OUG 109/2011, precum și Art. 39 alin (1) și(2) din anexa 1 la HG nr. 722/2016
10.	Depunerea candidaturilor	În termen de 30 de zile de la data stabilită în anunț	candidați	Se va forma dosarul de candidatură Conform prevederilor art. 39 alin. 2 din HG 722/2016
11.	Evaluarea candidaturilor în raport cu minimum	În termen de 3 zile de la data limită	Expertul independent	Se va elabora lista lungă cu



	de criterii. Lista Lungă.	pentru depunerea candidaturilor			Candidaturile eligibile
12.	Solicitare de clarificări privitoare la candidatură	În termen de 2 zile de la evaluare	Expertul independent	Formular solicitari
13.	Interviu candidați rămași în lista lungă		Expertul independent	
14.	Recalcularea punctajului si stabilirea listei scurte	In termen de 1 zi de la interviuri	Expertul independent	Matrice de evaluare Lista scurta
15.	Realizarea listei scurte și comunicarea candidaților din lista scurtă	În termen de 1 zi de la primirea clarificărilor	Expert independent	Conform prevederilor art. 44 alin.(1) si alin.(2) din anexa 1 la HG nr. 722/2016
16.	Publicarea scrisorii de așteptări pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice, cel târziu o dată cu stabilirea listei scurte a candidaților		Autoritatea publică tutelară	
17.	Raport de activitate si comunicarea acestuia Autorității Publice Tutelare	În termen de 2 zile de la lista scurta	Expert independent	Se va elabora raportul de activitate
18.	Depunerea declarației de intenție a candidaților din lista scurtă	În termen de 15 zile de la comunicare	Candidații din lista scurtă	Conform prevederilor art. 44 alin. (2) din anexa 1 la HG nr. 722/2016
19.	Analiza declarației de intenție si integrarea rezultatelor în matricea profilului de candidat	3 zile de la depunerea declarației	Comisia de selecție cu expertul independent	Conform prevederilor art.44 alin.(3) din anexa 1 la HG nr. 722/2016
20.	Selecția finală a candidaților pe baza de interviu (în baza planului de interviu)		Comisia de selecție și Expertul independent	Conform prevederilor art.44 alin.(5) din anexa 1 la HG nr. 722/2016
21.	Întocmirea raportului pentru numirea finală și transmiterea acestuia la autoritatea publică tutelară-Consiliul Local al municipiului Ploiești	3 zile de la selecția finală	Comisia de selecție	Conform prevederilor art.44 alin.(7) si alin.(9) pct.a) din anexa 1 la HG nr. 722/2016

9. REGULI PENTRU ALCĂȚUIREA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE



- În cazul societăților administrate în sistemul unitar consiliul de administrație este format din 3 - 7 persoane fizice sau juridice, cu experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-au condus.
- Consiliul de administrație este format din 5 – 9 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:
 1. au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro
 2. au cel puțin 50 de angajați
- Cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani.
- În cazul consiliilor de administrație formate din 3-5 membri, nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.
- În cazul consiliilor de administrație formate din 5-9 membri, nu pot fi mai mult de 2 membri din rândul funcționarilor publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.
- Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Consiliul de administrație va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație.
- Un membru poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator.
- Nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările ulterioare.

10. REGULI DE CONFIDENȚIALITATE

- Atât expertul independent cât și comisia de selecție vor asigura transparența asupra întregului proces de recrutare și selecție.
- Toate informațiile ce privesc toți candidații, pe întreg parcursul procesului, vor fi făcute publice, prin publicarea lor în mediul online.
- Toate informațiile cu caracter personal vor fi confidențiale.
- Atât lista lungă cât și lista scurtă sunt confidențiale. Candidații acceptați sau respinși de pe aceste liste vor primi în mod individual o informare scrisă în acest sens.
- Numai reprezentanții autorității publice tutelare au dreptul să decidă asupra comunicărilor și să efectueze comunicări de presă pe marginea acestui proces de recrutare și selecție.

11. ACȚIUNI VIITOARE ÎN VEDEREA DEFINITIVĂRII PLANULUI DE SELECȚIE



În vederea defînitivării Planului de selecție, autoritatea publică tutelară în colaborare cu expertul independent selectat va întreprinde activitățile necesare pentru conformare față de prevederile O.U.G. nr. 109/2011 și Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016.

În acest sens, expertul independent, cu consultarea autorității publice tutelare și sub coordonarea acestuia, în conformitate cu cerințele din Termenii de referință, va elabora, dar fără a se limita la acestea, următoarele documente necesare în procesul de recrutare și selecție:

- profilul consiliului în funcție;
- profilul candidatului pentru poziția de membru al consiliului, matricea profilului candidatului;
- anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;
- materiale referitoare la declarația de intenție;
- fișe de sinteză pentru fiecare fază a planului de selecție;
- plan 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 care pot fi făcute publice;
- lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;
- lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați pe lista scurtă.

Datele și termenele trecute în prezentul Plan de selecție – componenta inițială – cu excepția celor prevăzute la punctul 1, sunt orientative, ele urmând a fi defînitive de comisia de selecție numită prin Hotărâre a Consiliului Local în colaborare cu expertul independent contractat.