

**PLAN DE SELECȚIE -componenta inițială pentru desemnarea
membrilor în Consiliul de Administrație la Societatea RIAL S.R.L. BRAȘOV**

PROIECT

Baza legală

- O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 10/2015 pentru completarea O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;
- Lege nr. 111/2016 pentru aprobarea O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice,
- O.U.G. nr. 29/2017 pentru modificarea art. 1 alin.(1) din O.U.G. nr. 64/2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome și pentru modificarea art. 1 alin.(20 și (3) din O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;
- O.U.G. nr. 73/ 2018 pentru completarea art. 1 din O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;
- Lege nr. 187/ 2023 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 24/2023 pentru completarea art. 4² din O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;
- Rectificare nr. 187/ 2023 referitoare la Legea nr. 187/ 2023 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 109/ 2011;
- Lege nr. 296/ 2023 privind unele măsuri fiscal- bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung;
- O.U.G. nr. 117/ 2023 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 187/ 2023 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 617 /2023 privind organizarea și funcționarea AMEPIP;
- H.G. nr. 639/ 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice;

Mandat

Prezentul document este administrat de către :

- Consiliul Local al Municipiului Braşov , în calitate de Autoritate Publică Tutelară
- Societatea RIAL S.R.L., ai cărei reprezentanți sînt membrii Consiliului de Administrație și Directorul General
- Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice

Consiliul Local al Municipiului Braşov este responsabil de întregul proces de gestionare al procedurii de selecție; acesta stabilește ordinea activităților, veghează la asigurarea coerenței deciziilor adoptate în cadrul diverselor întâlniri, asigură actualizarea și dezvoltarea procedurii de selecție.

Fiecare parte este responsabilă de elaborarea și monitorizarea versiunii care îi revine, planului de selecție- componenta inițială și participă în mod direct la dezvoltarea acestuia.

Plan de selecție – componenta inițială pentru selecția a 3 membri în Consiliul de Administrație al Societății RIAL S.R.L.

Componenta inițială a planului de selecție este elaborată de Autoritatea Publică Tutelară - U.A.T. Municipiul Braşov și conține informațiile primare ale selecției candidaților pentru poziția de membri în Consiliul de Administrație al Societății RIAL S.R.L. , conform cerințelor și specificațiilor cuprinse în O.U.G. nr. 109/2011, completată și modificată prin Legea nr. 187/ 2023 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, H.G. nr. 639/ 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G nr. 109/ 2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Actului constitutiv al Societății RIAL S.R.L..

Procedura de selecție este realizată în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/ 2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice , completată și modificată prin Legea nr. 187/ 2023 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, H.G. nr. 639/ 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G nr. 109/ 2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Actul constitutiv al Societății RIAL S.R.L. si se va efectua de o comisie de selecție și nominalizare desemnată prin Hotarare a Consiliului Local Municipiul Braşov, compusă din:

- a) 2 membri desemnați de conducătorul autorității publice tutelare;
- b) un expert independent, selectat de autoritatea publică tutelară, conform art.4⁹ din Legea nr. 187/2023.

Procedura de selecție se efectuează cu scopul de a se asigura transparentizarea și profesionalizarea Consiliilor de Administrație potrivit standardelor de guvernantă corporativă a întreprinderilor publice.

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 șansă, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

1. Declanșarea procedurii

Data de începere a procedurii este data Hotărârii A.G.A. societății, respectiv 16.12.2024.

2. Părți responsabile în procedura de selecție

Procedura de selecție a candidaților pentru pozițiile de membri în Consiliul de Administrație al Societății RIAL S.R.L. (Consiliul) se va efectua de către o comisie de selecție și nominalizare, desemnata prin Hotărâre a Consiliului Local Municipiul Brașov, conform art.4⁹ din Legea nr. 187/2023.

La autoritățile publice tutelare locale, comisia de selecție și nominalizare este numită prin hotărâre a autorității deliberative, la propunerea primarului, și se compune din:

- a)** 2 membri desemnați de conducătorul autorității publice tutelare;
- b)** un expert independent, selectat de autoritatea publică tutelară.

Comisia de selecție și nominalizare își va desfășura activitatea în conformitate cu prevederile Regulamentului de organizare și funcționare al comisiei de selecție și nominalizare a candidaților pentru postul de membru în Consiliul de Administrație al întreprinderilor publice din subordinea U.A.T. Municipiul Brașov, aprobat prin HCL nr. 732/ 28.11.2024.

3. Consultarea Autorității Publice Tutelare cu toate persoanele interesate în vederea elaborării componentei inițiale a planului de selecție

Autoritatea publică tutelară elaborează și publică componenta inițială a planului de selecție pe pagina de internet proprie și a întreprinderii publice, în termen de 15 zile de la data declanșării procedurii de selecție.

La regiile autonome, proiectul componentei inițiale a planului de selecție se va publica pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și regiei autonome. Orice persoană interesată poate face propuneri în termen de 5 zile de la data publicării.

Autoritatea publică tutelară este obligată să publice propunerile primite la componenta inițială a planului de selecție și să motiveze acceptarea sau respingerea lor.

Componenta inițială a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, după parcurgerea etapelor menționate, în termen de 10 zile.

4. Sumarul deciziilor - cheie

- a) declanșarea procedurii de selecție;
- b) finalizarea și aprobarea planului de selecție - componenta inițială, de către autoritatea publică tutelară;
- c) elaborarea de către comisia de selecție și nominalizare a componentei integrale a planului de selecție;

(1) Planul de selecție cuprinde documente și formulare personalizate pentru fiecare procedură de selecție.

(2) Documentele și formularele prevăzute la alin. (1) sunt următoarele, dar fără a se limita la acestea:

- a) etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare;
- b) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;

- c) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;
- d) dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale;
- e) lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate;
- f) scrisoarea de așteptări;
- g) cerințele contextuale;
- h) profilul consiliului;
- i) profilul candidatului;
- j) criteriile de selecție;
- k) modul de acordare a punctajului;
- l) documente referitoare la declarația de intenție;
- m) plan de interviu;
- n) proiectul contractului de mandat;
- o) declarații necesare a fi completate de către candidați.

- d) aprobarea componentei integrale a planului de selecție;
- e) implementarea planului de selecție astfel încât să se asigure o procedură de selecție transparentă, deschisă, nediscriminatorie, competitivă și comprehensivă;
- f) întocmirea de către comisia de selecție și nominalizare a clasamentului candidaților și raportul final;
- g) raportul final se transmite:
 - a) către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct. (vii) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, și ulterior;
 - b) conducătorului autorității publice tutelare, în vederea luării deciziei de numire, pentru regiile autonome;

După emiterea avizului conform al AMEPIP, raportul final se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, a întreprinderii publice și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor.

Desemnarea membrilor consiliului se efectuează din rândul candidaților cuprinși în lista scurtă.

În cazul regiilor autonome, conducătorul autorității publice tutelare are obligația de a lua decizia de numire în termen de maximum 10 zile de la data comunicării raportului final.

5. Profilul Consiliului de Administrație

Având în vedere prevederile H.G. nr. 639/ 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/ 2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice , fiecare autoritate publică tutelară elaborează profilul consiliului.

Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz.

Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale;
- b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

Profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

6. Tipuri de criterii de selecție

Profilul consiliului diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

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

Criteriile de selecție **opționale** sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.

Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criterii sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și

ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

Criteriile obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. competențe:

- a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernare corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și internațional;
- f) 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;
- g) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

B. trăsături:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

C. alte criterii:

- a) rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;
- b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;
- c) criterii de gen;
- d) criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și de prevederile legale aplicabile.

Pot fi **criterii opționale** următoarele:

- a) mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior;
- b) specializări în anumite domenii de activitate;
- c) cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională.

7. Profilul candidatului pentru poziția de membru în Consiliu

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
- b) descrierea criteriilor de selecție.

Profilul candidatului face parte din componenta integrală a planului de selecție și va fi aprobat împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz.

8. Data finalizării componentei integrale a planului de selecție

Comisia de selecție și nominalizare elaborează componenta integrală a planului de selecție în termen de 10 zile de la înființare.

Proiectul componentei integrale a planului de selecție se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice.

Componenta integrală a planului de selecție se aprobă prin act administrativ al autorității publice tutelare, respectiv prin hotărâre a adunării generale a acționarilor/asociaților, după caz.

9. Implementarea planului de selecție

(1) Planul de selecție se întocmește și se implementează astfel încât să asigure o procedură de selecție transparentă, deschisă, nediscriminatorie, competitivă și comprehensivă.

(2) Anunțul privind selecția membrilor consiliului se publică, prin grija autorității publice tutelare și a președintelui consiliului de administrație/de supraveghere al întreprinderii publice, potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (6) și ale art. 29 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

(3) Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

(4) Dosarele de candidatură se depun până la data-limită specificată în anunț potrivit art. 19 alin. (3).

(5) Comisia de selecție și nominalizare poate solicita candidaților clarificări suplimentare, în scris, cu stabilirea termenului de răspuns.

(6) Dosarele de candidatură incomplete vor fi respinse. Candidații respinși sunt informați în scris despre această decizie în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere.

(7) Pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, comisia de selecție și nominalizare alcătuiește lista lungă, care are caracter confidențial.

(8) Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului consiliului pentru fiecare candidat se realizează de către comisia de selecție și nominalizare.

(9) Candidații sunt supuși unei analize comparative, prin raportare la profilul consiliului și profilul candidatului.

(10) Comisia de selecție și nominalizare poate solicita informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate.

(11) Informațiile suplimentare se obțin prin următoarele mijloace:

- a) clarificări solicitate în scris;
- b) verificarea activității desfășurate anterior de candidați;
- c) verificarea referințelor oferite de către candidați.

(12) Ca urmare a informațiilor suplimentare obținute conform alin. (4), se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor profilului candidatului.

(13) Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de administrator, rezultând astfel lista scurtă.

(14) Comisia de selecție și nominalizare informează candidații respinși prin mijloace electronice.

(15) Lista scurtă este realizată de comisia de selecție și nominalizare.

(16) Candidații selectați sunt informați prin mijloace electronice cu privire la includerea candidaturii lor pe lista scurtă și au obligația să depună la autoritatea publică tutelară declarația de intenție în termen de 15 zile de la data informării.

(17) Comisia de selecție și nominalizare analizează declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului. Rezultatele din profilul candidatului se analizează în funcție de profilul consiliului.

(18) Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă se realizează în urma interviului, organizat de către comisia de selecție și nominalizare, pe baza planului de interviu.

(19) În vederea organizării interviului se au în vedere următoarele:

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

(20) După încheierea interviurilor, comisia de selecție și nominalizare întocmește clasamentul candidaților și raportul final.

(21) Raportul final se transmite:

- a)** către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 4⁴ alin. (5) lit. c) pct. (vii) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, și ulterior:
- b)** conducătorului autorității publice tutelare, în vederea luării deciziei de numire, pentru regiile autonome;
- c)** conducătorului autorității publice tutelare, în vederea mandatării reprezentanților statului în adunarea generală a acționarilor/asociaților, pentru propunerea de membri în consiliu, în cazul societăților.

(22) După emiterea avizului conform al AMEPIP, raportul final se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, a întreprinderii publice și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor.

(23) Desemnarea membrilor consiliului se efectuează din rândul candidaților cuprinși în lista scurtă.

(24) În cazul regiilor autonome, conducătorul autorității publice tutelare are obligația de a lua decizia de numire în termen de maximum 10 zile de la data comunicării raportului final.

Prezentul plan de selecție va fi completat cu lista documentelor ce trebuie depuse de către fiecare candidat în cuprinsul dosarului de candidatură.

10. Aspecte cheie ale procedurii de selecție

În vederea îndeplinirii procedurii de selecție, părțile implicate în procesul de selecție trebuie să convină asupra următoarelor **aspecte cheie**:

- a) Referitor la documentele necesare implementării componentei integrale a planului de selecție:
 - Profilul consiliului este elaborat de către APT;
 - Profilul candidatului este elaborat de către CSN. Profilurile sînt definitivare și aprobate pînă la publicarea anunțului, în baza consultărilor între părțile procedurii de selecție.
- b) Referitor la bunul mers al procedurii de selecție:
 - Componenta integrală a planului de selecție este definitivată pînă la publicarea anunțului de selecție;
 - Termene limită: pentru fiecare etapă a procedurii de selecție trebuie stabilite termene de realizare, cu respectarea legislației în vigoare și, ca un rezultat al bunei negocieri între părți. Termenele de realizare pot fi fixe sau estimative. Termenele fixe nu pot fi depășite. Termenele sînt reflectate în planul de selecție.
 - Elemente de confidențialitate: aspecte cheie ale procedurii de selecție trebuie specificate și integrate în planul de selecție, precum și modul de tratare a lor. CSN definește aceste aspecte pînă la definitivarea componentei integrale a planului de selecție.
 - Notificări și modalitatea de comunicare: se transmit elemente cheie ale planului de selecție, iar fiecare parte cu rol activ în procesul de selecție va indica persoana/ persoanele în atenția căreia/ cărora se vor adresa comunicările, precum și canalele de comunicare. Fiecare parte își

va desemna o persoană responsabilă cu comunicarea în cazul escaladării și al intervenției unor situații neprevăzute care pot dăuna scopului procedurii de selecție. Lista acestor persoane este parte integrantă din planul de selecție.

c) Referitor la selecția candidaților:

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

11. Riscuri posibile

Implementarea procedurii de selecție comportă anumite riscuri. S-au identificat două categorii de riscuri posibile, prezentate în tabelul de mai jos, alături de acțiunile necesare pentru prevenirea și/sau înlăturarea lor.

Risc	Probabilitate de apariție/Impact	Acțiuni preventive și/sau corective
De proces		
Apariția problemelor de comunicare din cauza interlocutorilor multipli. Abordarea unilaterală a unor aspecte ale procesului de recrutare și selecție doar de către una din părțile implicate în procedura de selecție, în condițiile în care aceste aspecte sînt intercorelate.	Mică/ Medie	Respectarea procesului de comunicare. Discutarea fiecărui element și/sau etapă a procedurii de selecție cu responsabilul definit prin procedura de selecție. Respectarea procedurii de selecție.
De rezultat		
Insuficiența candidaturilor care satisfac condițiile necesare pentru includerea în procesul de selecție	Medie/Mică	Urmărirea candidaturilor în timp util și lărgirea bazei de candidați prin adoptarea unor noi surse de recrutare(anunțuri pe site-uri specializate, căutare directă) Reconsiderarea și redefinirea criteriilor de evaluare și selecție.

Orice alt risc identificat pe măsură ce procesul de selecție se desfășoară și care nu a fost anticipat prin prezentul plan de selecție va fi discutat și soluționat între părțile implicate în proces.

U.A.T. Municipiul Brașov

Primar

SCRIPCARU GEORGE

