

Comisia de selecție din cadrul autorității publice tutelare ADI apă/apă uzată din județul Satu Mare, în colaborare cu Pluri Consultants România S.R.L. ca expert independent specializat în recrutarea resurselor umane

PLAN DE SELECȚIE - Componenta integrală

**Pentru desemnarea membrilor Consiliului de Administrație
Al S.C. APASERV Satu Mare S.A.
Actualizare 25 aprilie 2017**

Preambul:

Procedura de selecție pentru a propune candidați de membri în Consiliul de Administrație al S.C. APASERV Satu Mare S.A este elaborată în concordanță cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice aprobată cu modificări prin Legea nr. 111/2016 și H.G. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Procedura de selecție se efectuează cu scopul de a asigura transparența și profesionalizarea consiliilor de administrație ale întreprinderilor publice, potrivit standardelor de guvernanta corporativă, astfel cum acestea au fost dezvoltate în Principiile de guvernanta corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Prin Hotărârea nr.1/07.03.2017 a Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru servicii în sectorul de apă și apă uzată din județul Satu Mare, în calitate de autoritate publică tutelară, a fost aprobată declanșarea procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. APASERV Satu Mare S.A.

În acest sens, Asociația de Dezvoltare Intecomunitară pentru servicii în sectorul de apă și apă uzată din județul Satu Mare a elaborat prezenta componentă integrală a Planului de selecție pe care o propune autorității publice tutelare - Asociația de Dezvoltare Intercomunitară pentru servicii în sectorul de apă și apă uzată din județul Satu Mare spre aprobare.

I. Scopul și domeniul de aplicare a Planului de selecție -componenta inițială

Planul de selecție reprezintă un document 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 administrator.

Planul de selecție este întocmit în scopul recrutării și selecției a unui număr de 7 (șapte) administratori ai S.C. APASERV Satu Mare S.A. pentru mandatul 2017-2021, cu respectarea

prevederilor O.U.G. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice aprobată cu modificări prin Legea nr. 111/2016 și H.G. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și reprezintă un fundament pentru elaborarea componentei integrale 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, părțile implicate, precum și documentele de lucru.

II. Principii

Întocmirea componentei integrale a Planului de selecție se realizează cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în concordanță cu prevederile OUG 109/2011, cu modificările și completările ulterioare și normele metodologice aprobate prin H.G. 722/2016.

Planul de selecție trebuie 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.

III. Termene ale procedurii de selecție

Data de începere a procedurii de selecție este 07.03.2016.

În conformitate cu prevederile art.64⁴ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară pentru servicii în sectorul de apă și apă uzată din județul Satu Mare, în calitate de autoritate publică tutelară, a declanșat procedura de selecție prin adoptarea Hotărârii nr. 1/07.03.2017 privind aprobarea declanșării procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. APASERV Satu Mare S.A.

Procedura de selecție pentru membrii consiliului de administrație trebuie să se finalizeze în termen de cel mult 150 de zile de la declanșare. (cf. art. 64⁴, alin.3 din OUG 109/2011).

Prin aceeași hotărâre a fost numită și Comisia de selecție în următoarea componență:

- Lazin Octavian – președinte
- Bîja Tania - membru
- Ciulean Oana – membru
- Iojiban Doina – membru
- Pîrcalab Oana - membru

IV. Expertul independent contractat

Potrivit prevederilor art. 29 din OUG 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, autoritatea publică tutelară poate decide ca în procesul de selecție comisia să fie asistată sau selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane.

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

A) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

B) au cel puțin 50 de angajați.

Conform datelor din ultimul exercițiu financiar - 2015, S.C APASERV Satu Mare S.A a înregistrat o cifră de afaceri de 51.372.440 lei și a avut 462 salariați.

Luând în considerare că S.C APASERV Satu Mare S.A îndeplinește cele două condiții cumulative prevăzute de art. 29. Alin 5) din OUG 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, este obligatorie efectuarea selecției candidaților de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane.

Prin Hotărârea Asociației nr. 1/07.03.2017 privind aprobarea declanșării procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. APASERV Satu Mare S.A. s-a aprobat ca selecția membrilor pentru Consiliul de Administrație a S.C. APASERV Satu Mare S.A să fie efectuată de un expert independent specializată în recrutarea resurselor umane.

În conformitate cu prevederile art.8 din H.G. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, în cazul societăților, contractarea expertului independent în recrutarea resurselor umane pentru societății se face de către autoritatea publică tutelară, iar termenii de referință se aprobă de către conducătorul autorității publice tutelare.

În vederea implementării procesului de recrutare și selecție a candidaților pentru ocuparea posturilor de Administrator din cadrul Consiliului de Administrație al S.C. Apaserv Satu Mare S.A., prin contractul cu nr. 417/21.03.2017, Asociația de Dezvoltare Intercomunitara Pentru Servicii în Sectorul de Apă și Apă Uzate din Județul Satu Mare a contractat compania Pluri Consultants România S.R.L. ca expert independent specializat în recrutarea resurselor umane.

V. 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.

A. Autoritatea publică tutelară îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

1. propune, în numele statului sau al unității administrativ-teritoriale acționar, candidați pentru funcția de membri ai Consiliului de administrație cu respectarea condițiilor de calificare și experiență profesională și selecție prevăzute de Ordonanță de urgență 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, în aplicarea art. 29 alin. (3) și (4) din ordonanța de urgență;
2. decide modalitatea prin care se realizează procedura de selecție, respectiv dacă se realizează de către comisia de selecție, în baza unei proceduri interne, de către comisia de selecție asistată de un expert independent sau de către un expert independent;
3. declanșează procedura de selecție a membrilor consiliului de administrație prin emiterea unui act administrative în acest sens;
4. înființează, prin act administrativ Comisia de selecție
5. întocmește Scrisoarea de așteptări și o publică pe pagina proprie de internet pentru a fi luată la cunoștință de candidații la postul de administrator pe lista scurtă;
6. întocmește, prin Comisia de selecție, Planul de selecție-componenta inițială

7. contractează serviciile expertului independent specializat în recrutarea resurselor umane și aprobă termenii de referință pentru contractarea acestuia;
8. decide dacă structura de guvernare corporativă sau comisia de selecție conduce și coordonează toate activitățile ce țin de monitorizarea caracterului adecvat al structurii consiliului și în toate aspectele ce țin de procedura de reînnoire a mandatului și selecție, în concordanță cu prevederile ordonanței de urgență și ale prezentelor norme;
9. înaintează Raportul privind numirile finale adunării generale a acționarilor în vederea numirii pentru poziția de membri în consiliu de administrație;
10. mandatează structura de guvernare corporativă în adunarea generală a acționarilor să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru consiliul de administrație;
11. definitivează și avizează profilul consiliului de administrație în mod transparent și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru alcătuirea celui mai bun consiliu și, respectiv, celor mai buni candidați pentru consiliu și îl transmite spre consultare acționarilor care dețin mai mult de 5% din capitalul societății;
12. publică anunțul de selecție în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice, cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.
13. întocmește și publică lista administratorilor de întreprinderi publice.

B. Adunarea generală a acționarilor S.C. APASERV Satu Mare S.A:

1. aprobă profilul consiliului după ce a fost avizat de către autoritatea publică tutelară.
2. numește administratorii din lista scurtă, întocmită conform prevederilor 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare
3. aprobă forma contractului de mandat și renumerația fixă a administratorilor.
4. publică lista membrilor Consiliului de administrație pe pagina de internet a societății

C. Comitetul de nominalizare și remunerare îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

1. acordă asistență și consultanță autorității publice tutelare (structurii de guvernare corporativă și/sau comisiei de selecție) și expertului independent în toate aspectele referitoare la procedura de selecție și pe tot parcursul acesteia, ori de câte ori este solicitat.

D. Expertul independent - îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii, sunt:

1. asistă și colaborează cu comisia de selecție constituită la nivelul autorității publice tutelare sau cu comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație în toate activitățile necesare procedurii de selecție;
2. elaborează componenta integrală a Planului de selecție în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare și autoritatea publică tutelară;
3. colaborează cu comisia de selecție la elaborarea următoarelor documente necesare bunei desfășurări a procedurii de selecție, fără a se limita doar la acestea, conform legii:
 - profilul consiliului de administrație;
 - profilul membrilor consiliului de administrație (profilul candidaților);

- criteriile de evaluare și selecție;
 - anunțurile de recrutare și selecție;
 - plan de interviu;
 - formulare necesare în procesul de selecție;
4. verifică dosarele de candidatură în raport cu minimumul de criterii stabilite pentru selecție, în vederea alcătuirii listei lungi de candidaturi; candidaturile care nu întrunesc minimumul de criterii al profilului de candidat sunt respinse din lista lungă;
 5. dacă informațiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce privește întrunirea minimumului de criterii stabilite pentru selecție de către candidați, solicită clarificări suplimentare sau decide respingerea candidaturii;
 6. informează în scris candidații respinși de pe lista lungă despre această decizie;
 7. 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;
 8. efectuează analiza comparativă prin raportare la profilul consiliului;
 9. solicită informații suplimentare candidaților din lista lungă, dacă este cazul, pentru acuratețea punctajului; organizează interviuri directe cu candidații, conform planului de selecție;
 10. elaborează lista scurtă conform normelor metodologice aprobate prin HG 722/2016.

E. Structura de guvernantă corporativă îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

1. Întocmește scrisoarea de așteptări, conform prevederilor legale;
2. specifică aspectele de confidențialitate din planul/procedura de selecție care pot fi comunicate public și modul de tratare a lor.
3. Elaborează profilul consiliului în colaborare cu comisia de selecție și expertul contractat.

F. Comisia de selecție îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

1. elaborează și definitivează Planul de selecție-componenta inițială;
2. introducerea datelor în planul de selecție
3. face recomandări autorității publice tutelare în vederea formulării de către aceasta a propunerilor de numire a administratorilor de către adunarea generală a acționarilor;
4. elaborează profilul consiliului în consultare cu structura de guvernantă corporativă din cadrul autorității publice tutelare;
5. efectuarea și actualizarea analizei cerințelor contextuale;
6. elaborează matricea profilului consiliului în colaborare cu expertul independent;
7. evaluarea administratorilor în funcție și întocmirea raportului de evaluare, în cazul solicitării reînnoirii mandatului;
8. întocmește raportul pentru numirile finale;
9. comunică candidaților aflați în lista scurtă faptul că în 3 zile de la data emiterii sau stabilirii listei scurte trebuie să depună în scris la autoritatea publică tutelară declarația de intenție;
10. analizează declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în matricea profilului de candidat. Rezultatele din matricea profilului de candidat se analizează în funcție de matricea profilului consiliului.

11. efectuează selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă pe baza de interviu, organizat, în baza planului de interviu;
12. realizează evaluarea finală a candidaților selectați din lista scurtă și face propuneri în vederea Numirii pentru poziția de membri în consiliu, pe baza raportului privind numirile finale întocmit în acest scop;
13. se consultă îndeaproape cu comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului, cu Expertul independent, cu alte organisme implicate în procedura de selecție, după caz.

VI. Principalele decizii ale procedurii de selecție

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

a) Referitor la documentele necesare implementării procedurii de recrutare și selecție:

1. Profilul consiliului: autoritatea publică tutelară va transmite, în termen de **5 zile** de la data declanșării procedurii de selecție, acționarilor care dețin mai mult de 5% din capitalul social al societății proiectul profilului personalizat al consiliului pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestora.

Comisia de selecție este responsabilă și coordonează această activitate.

2. Referitor la bunul mers al procedurii de selecție:

a) Planul de selecție: componenta inițială trebuie comunicată în termen de **5 zile** de la data declanșării procedurii de selecție hotărâtă de către autoritatea publică tutelară și definitivată în termen de **10 zile** de la data declanșării procedurii de selecție. Comisia de selecție din cadrul autorității publice tutelare este responsabilă și coordonează această activitate cu concursul expertului independent și al comitetului de nominalizare și remunerare. Componenta integrală este definitivată până la publicarea anunțului. Comisia de selecție din cadrul autorității publice tutelare este responsabilă și coordonează această activitate cu concursul expertului independent;

b) 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;

c) 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 definește aceste aspecte până la definitivarea planului de selecție. Comitetul de nominalizare și remunerare și/sau expertul independent au un rol consultativ;

d) Notificări și modalitatea de comunicare: se transmit elemente 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 escaladării și al intervenției unor situații neprevăzute care pot dăuna scopului procedurii de recrutare și selecție. Lista acestor persoane este parte integrantă din planul de selecție;

3. Referitor la selecția candidaților:

a) Asigurarea diversității competențelor în cadrul Consiliului de administrație: element cheie în alcătuirea listei scurte și înaintarea propunerilor pentru numirea membrilor Consiliului de

administrație, întrucât poate conduce la eliminarea unor candidați valoroși. Decizia privitoare la diversitate trebuie reflectată în planul de selecție, părțile implicate direct în trierea candidaturilor (expertul independent și comisia de selecție) fiind responsabile pentru luarea ei.

VII. Procesul de recrutare și selecție

1. Prezenta secțiune definește etapele procesului de recrutare și selecție, termene limită, documente necesare, precum și actorii/părțile implicate. Tabelul de mai jos rezumă aceste elemente:

	Activitate	Termen	Responsabil	Document de regementare	Documentul rezultat
1.	Declanșarea procedurii	07.03.2017	Asociația de Dezvoltare Intercomunitara pentru servicii în sectorul de apă și apă uzată, în calitate de autoritate publică tutelară	Potrivit <u>art. 64⁴</u> din ordonanța de urgență și <u>art. V</u> din Legea nr. 111/2016	Hotărârea Asociației nr. 1/07.03.2017
2.	Contractarea unui expert independent	21.03.2017	Asociația de Dezvoltare Intercomunitara pentru servicii în sectorul de apă și apă uzată, în calitate de autoritate publică tutelară	Hotărârea Asociației nr. 1/07.03.2017	Contract prestări servicii
3.	Elaborarea Proiectului componentei inițiale a Planului de selecție	13.03.2017 (5 zile de la data declanșării procedurii de selecție)	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție cu consultarea	Art.5 (3) din H.G. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din <u>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011</u> privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice	Plan de selecție-componenta inițială –proiect
4.	Publicarea pe pagina de internet a Proiectului componentei inițiale a Planului de selecție pentru formularea de propuneri în vederea definitivării	13.03.2017	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție	Art.5 (3) din H.G. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din <u>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011</u> privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice	Anunț Plan de selecție-componenta inițială –proiect
5.	Formularea de propuneri referitoare la Planul de selecție – component inițială	17.03.2017 (patru zile de la publicare)	Aționarii S.C APASERV Satu Mare S.A	Art.5 (3) din HG 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din <u>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011</u> privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice	Propuneri
6.	Definitivarea componentei inițiale a Planului de selecție	17.03.2017 (10 zile de la declanșarea procedurii)	Autoritatea publică tutelară, prin Comisia de selecție	Art.5 (3) din HG 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din <u>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011</u> privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.	Plan de selecție-componenta inițială- varianta finală
7.	Elaborarea și transmiterea către acționarii care dețin mai mult de 5% din capitalul	24.03.2017	Structura de guvernanta corporativă, Comisia de selecție, expertul	Art. 20 din HG 722/2016	Proiectul Profilului Consiliului de administrație

	societății a proiectului profilului consiliului de administrație		independent		
8.	Elaborarea și prezentarea matricei profilului candidatului	23.03.2017	Comisia de selecție, structura de guvernare corporativă, expertul independent		Proiect matrice profil candidat
9.	Formularea de propuneri la Proiectul Profilului Consiliului de administrație	29.03.2017	Acționarii care dețin mai mult de 5% din capitalul societății	Art. 20 alin. (3) din HG 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din <u>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011</u> privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice	Propuneri
10.	Definitivarea profilului CA și a profilului candidatului și aprobarea acestora	31.03.2017	Comisia de selecție, structura de guvernare corporativă, expertul independent	Art. 34 b) din HG 722/2016	Aviz autoritate public tutelară, Hotărâre A.G.A. S.C. Apaserv Satu Mare S.A.
11.	Definitivarea componentei integrale a Planului de selecție	27.03.2017	Comisia de selecție în consultare cu Expertul independent	Art. 14 c) din HG 722/2016	Plan de selecție –componenta integrală
12.	Depunerea cererilor de reînnoirii, dacă e cazul	04.04.2017	Administratori în funcție	Art.29 alin. 14 din <u>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011</u>	Cerere
13.	Derularea procedurii de reînnoire a mandatelor membrilor actuali, dacă e cazul	10.04.2017	Comisia de selecție	Art. 45 din HG 722/2016	Raport de evaluare al comisiei de selecție Hotărâre A.G.A. S.C. Apaserv Satu Mare S.A.
14.	Transmiterea răspunsului către candidați	10.04.2017	Adunarea Generală a Acționarilor	Art.29 alin. 14 din <u>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011</u>	Comunicare prin email a evaluării
15.	Raport inițial al expertului independent	10.04.2017	Expertul independent		Raport de activitate
16.	Supunere aprobare AGA	12.04.2017	Adunarea Generală a Acționarilor		Hotărâre A.G.A. S.C. Apaserv Satu Mare S.A.- după depunerea raportului final
17.	Publicarea anunțului de selecție	25.04.2017	Autoritatea publică tutelară	Art. 39 alin. 1 lit. b) din HG 722/2016	Anunț de selecție
18.	Depunerea candidaturilor	25.05.2017	Candidați	Art. 39 alin (2) din HG 722/2016	Dosar de candidatură
19.	Evaluarea candidaturilor în raport cu minimul de criterii.	31.05.2017	Expertul independent		Lista lungă a candidaturilor eligibile

	Elaborarea listei lungi provizorii.				
20.	Solicitarea de clarificări privitoare la candidatură	02.06.2017	Expertul independent		Formular solicitări
21.	Elaborarea listei lungi definitive. Transmiterea răspunsului către candidați	06.06.2017	Expertul independent		Formular răspuns
22.	Elaborare Raport de progres 1 de către expertul independent	06.06.2017	Expertul independent		
23.	Derulare probe centru de evaluare. Interviu de selecție inițială cu candidații rămași în lista lungă	08-09.06.2017	Expertul independent		Plan de interviu
24.	Calcularea punctajului și stabilirea Listei scurte	14.06.2017	Expertul independent	Art. 44 alin. (1) din H.G. 722/2016	Matrice de evaluare lista scurtă
25.	Cerere de eventuale clarificări suplimentare	14.06.2017	Expertul independent		Formular pentru solicitare clarificări
26.	Definitivarea listei scurte și comunicarea rezultatelor etapei de selecție inițială candidaților din lista scurtă	16.06.2017	Expertul independent	Art. 44 alin. (1) din H.G. 722/2016	Lista scurtă
27.	Elaborarea Scrisorii de Așteptări.	28.03.2017	Autoritatea publică tutelară, prin structura de guvernare corporativă în consultare cu orice acționari reprezentând, individual sau împreună, 5% din capitalul social al întreprinderii publice,	Art.2, punctul 6 din OUG 109/20	Scrisoare de așteptare
28.	Aprobarea și publicarea Scrisorii de așteptare	29.03.2017	Autoritatea publică tutelară, prin structura de guvernare corporativă		Ordin Autoritate publică tutelară. Anunț pe pagina de internet A autorității publice tutelare și a S.C. APAERV Satu Mare S.A
29.	Raport de progres 2 al expertului independent	16.06.2017	Expertul independent		Raport de activitate
31.	Efectuarea comunicării candidaților aflați în lista scurtă privind termenul de depunerea a declarațiilor de	19.06.2017	Comisia de selecție	Art. 44 alin. (2) din H.G. 722/2016	Comunicare

	intenție				
31.	Depunere contestații la sediul ADI până la orele 15.00	20.06.2017	Candidați		
32.	Răspuns contestații	21.06.2017	Comisie de selecție și expert		
33.	Depunerea declarațiilor de intenție	04.07.2017	Candidații din Lista scurtă		Declarație de intenție conform Scrisorii de așteptare
34.	Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în matricea profilului de candidat	07.07.2017	Comisia de selecție asistată de expertul independent	Art. 44 alin. (3) din H.G. 722/2016	Formular de analiză a declarației de intenție. Matricea profilului de candidat
35.	Selecția finală pe bază de interviu	11-12.07.2017	Comisia de selecție asistată de expertul independent	Art. 44 alin. (5) din H.G. 722/2016	Plan de interviu
36.	Întocmirea raportului pentru numirile finale	14.07.2017	Comisia de selecție	Art. 44 alin. (7) din H.G. 722/2016	Proiect Raport clasificare și motivare
37.	Transmiterea Raportului către conducătorul autorității publice tutelare	14.07.2017	Comisia de selecție	Art. 44 alin. (9) lit. b) din H.G. 722/2016	Raportul pentru numirile finale

- (1) Scrisoarea de așteptări este publicată pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice, cel târziu o dată cu publicarea anunțului de selecție.
- (2) Forma finală a scrisorii de așteptări este aprobată de conducătorul autorității publice tutelare, prin ordin.
- (3) Punctul 17 este critic, întrucât dacă nu sunt atrase candidaturi care să îndeplinească minimul de cerințe, atunci procedura trebuie să fie reluată prin redefinirea profilului consiliului de administrație cu scopul de a lărgi baza de candidaturi.

VIII. Reguli pentru alcătuirea Consiliului de administrație

1. 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.
2. În cadrul Consiliului de administrație nu pot fi mai mult de doi membri din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.
3. 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.
4. Consiliul de administrație va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație.
5. Orice persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator ori membru al consiliului de supraveghere.

IX. Planul de interviu

Interviul de selecție inițială:

5 min	Primirea și acomodarea candidatului
15 min	Prezentarea de către candidat a principalelor argumente în favoarea candidaturii sale pentru postul de administrator și a viziunii sale referitoare la contribuția pe care o va aduce viitorului Consiliu de Administrație
30 min	Întrebări situaționale care permit expertului evaluarea competențelor profesionale generale ale candidaților
5 min	Răspuns la întrebările candidatului. Încheierea interviului

Interviul de selecție finală:

5 min	Primirea și acomodarea candidatului
15 min	Prezentarea de către candidat a viziunii sale referitoare la modul în care va contribui la atingerea obiectivelor setate de către autoritatea publică tutelară, viziune expusă în Declarația de Intenție.
30 min	Întrebări situaționale care permit comisiei și expertului evaluarea competențelor profesionale specifice ale candidaților
5 min	Răspuns la întrebările candidatului. Încheierea interviului

X. Valoarea adăugată de expertul independent procesului de recrutare și selecție

Printre valorile adăugate cheie pe care Pluri Consultants și membrii echipei sale le aduc în acest proiect, dorim să subliniem următoarele:

- Proces de recrutare flexibil și ușor adaptabil specificităților întâlnite în domeniul specific S.C. APASERV Satu Mare S.A., numărului de posturi aflate în proces de recrutare precum și specificațiilor complexe ale posturilor recrutate, luând în considerare specificul și complexitatea activității S.C. APASERV Satu Mare S.A..
- Echipa de experți cheie propusă pentru acest proiect alcătuită din specialiști în domeniul recrutării și selecției, cu o largă experiență și expertiză atât în implementarea proiectelor de recrutare și selecție cât și în consultanță în management, ceea ce le permite o mai bună înțelegere a pieței, a contextului, a constrângerilor și a nevoilor societății;
- Larga expunere a echipei noastre pe proiecte ale clienților din piețe reglementate sever, fapt ce transformă în prescriptori și diseminatori eficace și credibili ai valorilor S.C. APASERV Satu Mare S.A..

Astfel, principalele beneficii pe care Pluri Consultants le aduce în parteneriatul cu ADI Satu Mare sunt:

- **Rată de succes de 97%** - un audit extern recent al activității noastre de recrutare și selecție a arătat că în ultimii 4 ani 97% din misiunile noastre de recrutare s-au finalizat cu o plasare a unui candidat în organizațiile client. Această rată de succes arată profesionalismul și înaltă expertiză a echipei de recrutori parte ai Pluri Consultants România.
- **Flexibilitate** - serviciile de recrutare și selecție pe care dezvoltăm alături de companiile client sunt modulare, incluzând, dar nefiind limitate la:
 - Elaborare de instrumente de guvernare corporativă
 - Elaborare de instrumente de evaluare candidați
 - Elaborare de teste psihometrice pentru evaluarea candidaților
 - Identificare a celui mai bun „bazin – sursă” de candidați
 - Recrutare și selecție focalizate pe competențe cheie clar definite
 - Assessment, evaluare directă și selecție
 - Elaborare de politici și metodologii de comunicare pentru atragerea candidaților
- **Acces la baza de date cu candidați a Pluri Consultants**, modularitate ce completează variantele alternative competitive de onorarii ce pot fi adaptate nevoilor exacte ale clienților noștri.
- **Coaching post plasare** - valoare adăugată a acestui serviciu este aceea că va permite să integrați eficient angajați de la nivelul specialist până la top executive în cadrul companiei ce

provin din medii de lucru total diferite. Astfel ei pot contribui mult mai repede la succesul companiei dumneavoastră

- **Analiza de piață și informații despre competiție** - Studii de salarii, Analiza competiției (practică de Resurse Umane), Rapoarte organizaționale, studii cu privire la practicile de excelență din domenii variate, etc.
- **Acces complet la piața forței de muncă** - procesul de recrutare pe care îl implementăm va permite să țintiți o bază de candidați extrem de cuprinzătoare. Este știut faptul că începând de la pozițiile de nivel executiv și până la pozițiile pentru care criteriile de recrutare limitează numărul de candidați, cei mai buni candidați nu sunt aceia care aplică la un anunț, aceștia fiind persoane care își doresc o carieră pe termen lung nu doar o nouă poziție pe care să o ocupe, iar accesul pe care Pluri Consultants l-a dobândit în cei peste 20 de ani de experiență pe piața de recrutare din România este de importanță strategică.
- **Echipa de proiect dedicată cu o rețea de contacte extensivă** - Pluri Consultants România va propune o echipă dedicată pentru proiectul inițializat de S.C. APASERV Satu Mare S.A., fiecare consultant propus având o experiență de cel puțin 7 ani în domeniul de referință, respectiv recrutarea și selecția resurselor umane și asistență furnizată reprezentanților companiei în procesul de selecție a Administratorilor.

Având ca obiectiv prioritar recrutarea și selecția candidaților pentru posturile de Administratori respectând cel puțin condițiile minime descrise în caietul de sarcini atașat fișei de date pentru procedura de achiziție printr-un proces etapizat bazat pe un set standardizat de procese, proceduri, practici, instrumente și resurse care permit atingerea performanței și care integrează practici de succes în domeniul recrutării și selecției resurselor umane, acest proiect va satisface nevoia punctuală.

XI. Riscuri identificate

Prin modul în care am structurat activitățile proiectului și echipa de proiect, prin modul în care am alocat sarcinile și am conceput procedura de raportare, de evaluare și de validare a livrabilelor proiectului, putem afirma că acest proiect este „risk-proof”, totuși există riscuri inerente, pe care le-am identificat, le-am evaluat și am căutat soluții de minimizare a posibilității lor de apariție și a impactului lor asupra proiectului.

Toate acestea sunt prezentate în **Planul de Management al Riscurilor** prezentat în continuare:

	Risc identificat	Impact	Probabilitate de apariție	Măsurile de minimizare
1	Criza de timp	moderat	medie	Alocarea unor rezerve de timp pe fiecare activitate și pe fiecare etapă a proiectului în planul detaliat al proiectului submis Comitetului de Pilotaj la reuniunea de lansare a proiectului
2	Indisponibilitatea subită a unui expert cheie	mare	mică	Preluarea sarcinilor de către ceilalți experți cu competențe similare Replanificarea activităților expertului

				în așa fel încât să se treacă de perioada de indisponibilitate
3	Număr mic de candidați care aplică	moderat	medie	- Adăugarea de canale noi pe care să se transmită mesajele campaniei de recrutare; - Abordarea directă cu metode de head-hunting a țintelor identificate cu ajutorul celorlalți candidați.
4	Abandon al procesului din partea candidaților aleși în final	mare	medie	- Asigurarea unui flux inițial de sourcing de candidați suficient de mare pentru a permite ca pe lista scurtă să se afle un număr suficient de candidați acceptați - Scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat - Scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat

XII. Reguli de confidențialitate

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

XIII. Persoane de contact

1. Ioana Madalina Popescu

Tel. 021 2328688, 0744 500904

E-mail: madalina.popescu@pluri.ro

2. Alexandra Popa

Tel. 021 2328688

E-mail: alexandra.popa@pluri.ro

3. Lazin Octavian

Tel. 0741033984

E-mail: tavi_lazin@yahoo.com

Elaborat

Ioana Madalina Popescu

Director General
Pluri Consultants România

Comisia de selecție,

Lazin Octavian – președinte

Bîja Tania - membru

Ciulean Oana – membru

Iojiban Doina – membru

Pîrcălab Oana – membru