PLAN DE SELECȚIE

Componenta inițială a planului de selecție

pentru desemnarea Directorului General al LOCTRANS S.A.

Componenta initiala a planului de selectie este elaborată de către comitetul de nominalizare si remunerare (CNR) si contine informatiile primare ale selectiei candidatilor pentru pozitia de director general al societatii conform cerintelor si prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, HG. nr. 639/2023, Legea nr. 31/1990 si actul constitutiv al LOCTRANS S.A.

1. SCOPUL SI DOMENIUL DE APLICARE AL PLANULUI DE SELECTIE – COMPONENTA INITIALA

Procedura de selectie se efectueaza cu scopul de a asigura transparenta si profesionalismul administratorilor si directorilor potrivit standardelor de guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate in "Principiile de guvernanta corporativa ale OCDE". Totodata, prezenta componenta initiala a planului de selectie este intocmita in scopul selectiei Directorului General la LOCTRANS S.A. cu respectarea art.35 alin. 5 si 8 din **OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023.**

(5) Consiliul de administraţie sau, după caz, expertul independent, împreună cu membrii comitetului de nominalizare şi remunerare, stabileşte criteriile de selecţie, care includ, cel puţin, dar fără a se limita la aceasta, o experienţă relevantă în consultanţă în management sau în activitatea de conducere a unor autorităţi publice, întreprinderi publice ori societăţi din sectorul privat. Criteriile de selecţie vor fi elaborate şi selecţia va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiţii, nediscriminării, transparenţei şi asumării răspunderii şi cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societăţii.
(Alineatul (5), Articolul 35, Sectiunea a 2-a, Capitolul III a fost modificat de Punctul 54., Articolul I din LEGEA nr. 187 din 28 iunie 2023)

(8) Numirea directorilor se realizează de către consiliul de administraţie prin selectarea candidaţilor din lista scurtă întocmită de comitetul de nominalizare şi remunerare.
(Alineatul (8), Articolul 35, Sectiunea a 2-a, Capitolul III a fost modificat de Punctul 54., Articolul I din LEGEA nr. 187 din 28 iunie 2023).
Numirea se va face pentru un mandat de maximum 4 (patru) ani si conform Actului Constitutiv al societatii.
Potrivit art.1 pct.4 si 13 din HG. nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporative a intreprinderilor publice:

4. componenta iniţială a planului de selecţie *- document de lucru care se întocmeşte de către autoritatea publică tutelară, în termen de 10 zile de la data declanşării procedurii de selecţie, şi cuprinde, fără a se limita la acestea, scrisoarea de aşteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părţile responsabile şi rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor/* ***directorilor****;*

5. componenta integrală a planului de selecţie - document de lucru întocmit de comisia de selecţie şi nominalizare şi definitivat până la publicarea anunţului, care conţine, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanşării procedurii de selecţie şi data prezentării raportului final, precum şi componenta iniţială a planului de selecţie.

13. planul de selecţie *- cuprinde documente de lucru care se utilizează în derularea procedurii de selecţie pentru funcţii de administrator/**director,** prin care se stabileşte calendarul procedurii de selecţie de la data iniţierii până la data numirii membrilor consiliilor/**directorilor**, structurat pe două componente: componenta iniţială şi componenta integrală;*

In concluzie, Planul de selectie, in integralitatea sa, reprezinta fundamentul procedurii de selectie cuprinzand principalele activitati si decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, partile implicate precum si documentele de lucru, iar Componenta initiala se constituie in fundamentul pentru elaborarea componentei integrale a Planului de Selectie, conform art.5 din HG. 639/2023.

2. PRINCIPII

Intocmirea Componentei initiale a Planului de selectie s-a realizat cu claritate, pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selectie, in concordanta cu OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023 si HG. nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice:
Planul de selecție este astfel intocmit incat procedura de recrutare si selectie sa se realizeze cu respectarea urmatoarelor principii:

- libera competitie;
- echitate si egalitate de sanse;
- nediscriminare;
- transparenta;
- tratament egal;
- asumarea raspunderii.

3. ETAPELE PROCEDURII DE SELECTIE

3.1. Declansarea procedurii de selectie

Data de incepere a procedurii de selectie este **19.09.2024**, astfel:
Prin Decizia Consiliului de Administratie nr. **1** din data de **19.09.2024** Consiliul de Administratie al societatii a aprobat declansarea procedurii de selectie a candidatilor pentru pozitia de director general al societatii, in conformitate cu prevederile legale in vigoare.
Procedura va fi derulata de Consiliul de Administratie al societatii, prin Comitetul de Nominalizare si Remunerare, asistat de expertul independent.
Procedura de selectie pentru Directorul General al societatii se finalizeaza in termen de cel mult 150 de zile de la data declansarii, conform prevederilor art. 29 alin.1 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, HG. nr. 639/2023,
Art. 35 alin.1 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, prevede:

(1) În cazul societăţilor administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administraţie deleagă conducerea societăţii unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general.
(2) Directorii pot fi numiţi din afara consiliului de administraţie sau dintre administratori, care devin astfel administratori executivi, cu respectarea procedurii de selecţie prevăzute la alin. (4)-(7).
(3) Preşedintele consiliului de administraţie al societăţii nu poate fi numit şi director general.

(4) Directorii, indiferent dacă sunt selectaţi din cadrul consiliului de administraţie sau din afara acestuia, sunt numiţi de consiliul de administraţie, la recomandarea comitetului de nominalizare în urma unei proceduri de selecţie pentru poziţia respectivă, desfăşurată după numirea membrilor consiliului de administraţie în conformitate cu prevederile art. 29 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată şi completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 şi Legea nr. 296/2023, Consiliul de administraţie poate decide să fie asistat sau ca selecţia să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate în condiţiile legii.

(5) Consiliul de administraţie sau, după caz, expertul independent, împreună cu membrii comitetului de nominalizare şi remunerare, stabileşte criteriile de selecţie, care includ, cel puţin, dar fără a se limita la aceasta, o experienţă relevantă în consultanţă în management sau în activitatea de conducere a unor întreprinderi publice ori societăţi din sectorul privat.

3.2. Contractarea unui expert independent

Potrivit art.2 punctul 28 din OUG 109 OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023.

Art.2.

28. expert independent - persoană fizică sau juridică, specializată şi autorizată în condiţiile legii pentru a-şi desfăşura activitatea în domeniul resurselor umane, selectată de către AMEPIP pentru autorităţile publice tutelare de la nivel central sau de către autoritatea publică tutelară în cazul întreprinderilor publice de interes local, în conformitate cu dispoziţiile privind achiziţiile publice, cu modificările şi completările ulterioare, care prezintă un portofoliu relevant de clienţi pentru selecţia administratorilor/directorilor de întreprinderi publice sau private, din care să rezulte că a prestat servicii de recrutare, care s-au concretizat cu ocuparea respectivelor poziţii;

a) prezentarea unui portofoliu de clienţi din ultimii 3 ani pentru selecţia administratorilor/directorilor de întreprinderi publice sau private, din care să rezulte că a prestat servicii de recrutare pentru minimum trei clienţi, care s-au concretizat cu ocuparea respectivelor poziţii;

b) echipa de proiect să fie formată din cel puţin 2 experţi cu experienţă în recrutarea administratorilor/directorilor de întreprinderi publice sau private, şi care s-au concretizat cu ocuparea respectivelor poziţii sau cu finalizarea obligaţiilor contractuale din partea prestatorului;

Articolul 2, Capitolul I a fost modificat de Punctul 2., Articolul I din Legea nr. 187/2023; Articolul 2, capitolul I a fost completat de punctul 3., articolul I din O.U.G nr. 117/2023.

Pentru selectarea expertului independent, Consiliul de Administrație va avea în vedere următoarele aspecte:

- Portofoliul de client in ultimii 3 ani pentru selectia administratorilor sau directorilor la intreprinderi publice sau private;
- Componenta echipei de proiect cu referire la numarul de expert ice poate fi alocat proiectului si expertiza acestora in procedura de recrutare administrator si directori.

Termenii de referinta pentru contractarea serviciilor expertului independent sunt:

1) Contractul va avea ca obiect achizitionarea serviciilor de selectie si recrutare a candidatilor pentru pozitia de director general, conform OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, HG. nr. 639/2023.
2) In derularea contractului se vor avea in vedere toate aspectele prevazute de OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost

modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, HG. nr. 639/2023.

3) Scopul contractului este de recrutare a unui director general, care:
   a. Va fi selectat, numit, remunerat si isi va inceta mandatul in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare, in special cele cuprinse in Codul Civil, Legea nr. 31/1990 privind societatile, republicata, cu modificarile ulterioare, cele ale OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023 si actul constitutiv al LOCTRANS S.A.
   b. Isi va desfasura mandatul in conditiile stabilite de LOCTRANS S.A. in vederea asigurarii unei conduceri profesioniste, eficiente si performante a societatii.
   c. Va fi in masura sa isi desfasoare activitatea in conformitate cu cele mai bune practici de afaceri, dar si in total acord cu specificul de functionare si relationare al unei societati comerciale.

4) Procedura de selectie a candidatilor pentru pozitia de director general se va efectua cu respectarea principiilor nediscriminarii, tratamentului egal, transparentei si cu luarea in considerare a specificului activitatii societatii.

5) In raportul inițial, expertul independent va prezenta detaliat modalitatea, procedura si termenele de realizare propuse de acesta pentru selectarea directorului general al LOCTRANS S.A.
   – In acest scop vor fi avute in vedere cel putin urmatoarele cerinte minime pentru contractarea serviciilor expertului independent:

- Prezentarea completa a activitatilor specifice avute in vedere in procesul de identificare, evaluare, calificare si selectie a potentialilor candidati, precum si a modalitatii de asigurare a compatibilitatii candidatilor selectionati cu activitatile desfasurate de LOCTRANS S.A.
- Verificarea referintelor candidatilor;
- Programarea pe etape a activitatilor specifice care fac parte din procesul de selectie, respectiv intocmirea unui grafic, precum si sugestii cu privire la actiunile care pot fi intreprinse in vederea maximizarii rezultatelor si minimizarii timpului de recrutare si selectie necesar, incluzand momente cheie, punctele si caile critice in graficul de timp;
- Prezentarea modelului de evaluare a competentelor candidatilor pe care prestatorul il utilizeaza, daca exista, daca nu, descrierea modalitatii prin care se va realiza evaluarea candidatilor;
- Implementarea in procesul de selectie si recrutare a prevederilor obligatorii ale OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, si ale HG nr.639/2023.

Criteriile de selecţie vor fi elaborate şi selecţia va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiţii, nediscriminării, transparenţei şi asumării răspunderii şi cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societăţii.

Pe intreaga perioada de derulare a contractului, expertul independent va participa la toate intalnirile de lucru operative cu Comitetul de nominalizare si remunerare si activitatile ad-hoc, dupa nevoi, in functie de problemele aparute.

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

Pe parcursul indeplinirii responsabilitatilor si sarcinilor minimale descrise la puncul 6) de mai sus, expertul independent va prezenta LOCTRANS S.A. urmatoarele rapoarte de activitate:

Raportul Initial pentru pozitia de director general care va fi transmis in termen de 10 zile de la data intrarii in vigoare a contractului, pentru analiza si aprobare. Raportul initial va include, fara a se limita la urmatoarele informatii:

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

Raportul Final pentru pozitia de director general care va fi transmis cu minimum 4 zile inainte de termenul de finalizare a procesului de selectie pentru pozitia de director general.
Raportul final va include, fara a se limita, la urmatoarele informatii:

- Descrierea activitatilor si rezultatelor procesului de recrutare pentru pozitia de director general – componenta integrala a planului de selectie;

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

3.3. Elaborarea planului de selectie

Planul de selectie in cazul intreprinderilor publice se deruleaza in mod transparent cu scopul de a asigura profesionalizarea conducerii acesteia, potrivit standardelor de guvernanta corporative a intreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate in Principiile de guvernanta corporative ale OCDE.

3.4. Implementarea planului de selectie a candidatilor pentru pozitia de director general al Societatii. Planul de actiuni

Nr. crt.	Actiune/Etapa	Termen	Responsabil	Observații
1	Declansarea procedurii selectie Director General	19.09.2024	C.A.	Decizie C.A nr.19/19.09.2024
2	Selectarea si contractarea serviciilor de asistenta ale expertului independent in recrutarea resurselor umane		Conducerea executiva a societatii	Contract de prestări servicii
3	Elaborarea componentei initiale a planului de selctie in termen de 10 zile de la data declansarii procedurii de selectie. (art.1 alin.4 din Anexa nr.1 HG 639/2023)	După selectarea expertului	Expert	Plan de selectie – componenta initiala
4	Elaborarea profilului candidatilor		CNR colaborare cu expertul independent	Profil candidat Matrice Cerinte contextuale
5	Aprobare a profilului de candidat pentru postul de director general		CNR/C.A.	Decizie aprobare
6	Definitivarea componentei integrale a planului de selectie – document intocmit de expert si definitivat pana la publicarea anuntului, care contine, fara a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul		Expertul independent în consultare cu CNR	Plan de selectie – componenta integrala

Nr. crt.	Actiune/Etapa	Termen	Responsabil	Observații
	candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse intre data declansarii procedurii de selectie si data prezentarii raportului final, precum si componenta initiala a planului de selectie (art.1 alin.5 din Anexa nr.1 HG 639/2023)			
7	Publicarea anuntului de selectie	Cu cel putin 30 de zile inainte de data-limita pentru depunerea candidaturilor specificata anunt	CNR Expertul independent	Anuntul de selectie publicat in cel putin doua ziare economice si/sau financiare cu larga raspandire si pe pagina de internet a LOCTRANS S.A.
8	Depunerea candidaturilor (art.19 alin.3 din Anexa nr.1 HG 639/2023	In termen de 30 de zile inainte de data-limita pentru depunere specificata in anunt.	Candidați	Dosar de candidatura pe suport de hartie in plic inchis si sigilat la registratura LOCTRANS S.A. si pe adresa electronica a expertului independent
9	Intocmirea listei lungi a candidatilor pe baza dosarelor complete depuse in termen – art. 20 alin.4 HG 639/2023)	In termen de 5 zile, la finalizarea perioadei de depunere a Dosarelor de candidatura	Expertul independent CNR	Lista lunga - are caracter confidential
10	Expertul independent informeaza, in scris, pe candidatii care nu sunt cuprinsi/inscrisi pe lista lunga (art.20 alin.3 Anexa nr.1 HG 639/2023)	In maximum 5 zile lucratoare de la data adoptarii deciziei de respingere a Dosarelor de candidatura necomplete)	Expertul independent	Informari scrise candidatilor respinsi
11	Contestarea rezultatelor de catre candidatii nemultumiti (art.29 alin.6 O.U.G. 109/2011)	2 zile lucratoare de la comunicarea rezultatului obtinut	Expert independent CNR	Contestații scrise
12	Solutionarea contestatiei de catre CNR, prin decizie	2 zile lucratoare de la inregistrarea contestatiei.	Expert independent CNR	Răspuns contestație
13	Contestarea deciziei CNR la instanța de contencios administrativ	15 zile de comunicarea deciziei contestate	Candidati	Contestatie instanta
14	Derularea procedurii de evaluare a candidatilor, elaborarea listei scurte, aprobarea listei scurte de	Maximum 15 zile incepand cu prima zi dupa expirarea	Expertul independent CNR	Clarificari solicitate in scris Matricea de

Nr. crt.	Actiune/Etapa	Termen	Responsabil	Observații
	catre CNR si comunicarea rezultatelor selectiei, candidatilor (art.21 si art.22 alin.1 din Anexa nr.1 HG 639/2023)	termenului de depunere a candidaturilor		evaluare Lista scurta
15	Expertul independent informeaza candidatii respinsi, prin mijloace electronice (art.21 alin.7 din Anexa nr.1 HG 639/2023)	La finalizarea evaluarii dosarelor	Expertul independent CNR	Adrese de comunicare
16	Contestarea rezultatelor de catre candidatii nemultumiti (art.29 alin.6 O.U.G. 109/2011)	2 zile lucratoare de la comunicarea rezultatului obtinut	Expertul independent CNR	Contestația scrisă
17	Solutionarea contestatiei de catre CNR, prin decizie	2 zile lucrătoare de la înregistrarea contestației	Expertul independent CNR	Răspuns contestație
18	Contestarea deciziei CNR la instanța de contencios administrativ	15 zile de comunicarea deciziei contestate	Candidati	Contestatie instanta
19	Depunerea declaratiei de intentie de catre candidatii admisi de pe lista scurta	In termen de maximum 15 zile de la data comunicarii c andidatului ca se afla pe lista scurta	Candidați	Declaratie depusa la adresa CNR si a expertului independent
20	Analiza declaratiei de intentie si integrarea rezultatelor in matricea profilului de candidat	In termen de 2 zile de la data-limita a termenului de depunere a declaratiei de intentie	Expertul independent CNR	Formular de analiza a declaratiei de intentie. Matricea profilului de candidat
21	Selectia finala pe baza de interviu (art.22 alin.4 si 5 din Anexa 1 HG 639/2023)	La termenul stabilit de expertul independent	Expertul independent CNR	Plan de interviu
22	Expertul independent intocmeste clasamentul candidatilor din lista scurta si raportul final al procedurii reprezentand finalizarea procedurii de selectie (art.22 alin.6 din Anexa 1 HG 639/2023). Intocmirea si transmiterea raportului pentru numirile finale procesului de selectie		Expertul independent	Raportul numirile finale
23	Convocarea C.A. pentru propunerea candidatilor pentru functia de Director General rezultati in urma procesului de selectie		C.A.	Decizie
24	Aprobarea numirii Directorului General	In maxim 150 de zile de la declansarea procedurii de selectie	C.A.	Decizie Contract de mandat

Rezultatul final al procedurii va fi intocmit sub forma unui clasament in ordinea descrescatoare a mediei notelor obtinute. Primul clasat va fi nominalizat/propus pentru functia de Director General.

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

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

3.5. Data finalizarii planului de selectie in integralitatea sa

Planul de selectie - componenta integrala va fi elaborata de catre expertul independent in consultare cu Comitetul de nominalizare si remunerare.

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

4. ACTIUNI VIITOARE IN VEDEREA DEFINITIVARII PLANULUI DE SELECTIE

In vederea definitivarii planului de selectie, CNR in colaborare cu expertul independent selectat va desfasura toate activitatile/ actiunile necesare pentru conformarea la OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, si a HG. nr. 639/2023.

In acest sens, expertul independent va elabora, dar fara a se limita la acestea, urmatoarele documente necesare:

- Profilul Directorului General;
- Profilul Candidatului pentru functia de Director General pentru care urmează să fie selectati candidatii;
- Matricea profilului candidatului;
- Anunțurile privind selecția, pentru presa scrisă și online;
- Materiale referitoare la Declarația de intenție;
- Planul de interviu;
- Formulare de nominalizare pentru candidații propuși;
- Recomandări de nominalizare;
- Formulare de confidențialitate;
- Formulare ale declarațiilor necesare a fi completate de către candidați;
- Lista elementelor confidențiale și a celor ce pot fi făcute publice;
- Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii , în funție de etapele procedurii de selecție;
- Lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați pe Lista scurtă.

Depunerea dosarelor de candidature se va face pe suport de hartie, in plic inchis si sigilat, la registratura LOCTRANS S.A. și în format electronic la adresa de e-mail a expertului independent.

5. PARTILE RESPONSABILE IN PROCEDURA DE SELECTIE

Consiliul de Administrație al LOCTRANS S.A are următoarele competențe în procesul de recrutare și selecție a directorilor, conform OUG 109/2011 respectiv dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- decide asupra *declanșării procedurii de selecție a directorilor Societății* LOCTRANS S.A;
- numește *directorii din lista scurtă* întocmită conform prevederilor OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.
- *derulează procedura de selecție a Directorului General al Societatii* LOCTRANS S.A cu respectarea OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare;

Comitetul de Nominalizare și Remunerare are următoarele competențe în procesul de recrutare și selecție, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- elaborează *Componenta inițială a Planului de selecție*;
- colaborează cu expertul independent pentru definitivarea Componentei integrale a Planului de selecție, pentru a putea determina toate aspectele–cheie ale procedurii de selecție și introduce datele în acest plan.
- Colaboreaza cu Expertul independent pentru elaborarea *Profilului Directorului General si Profilul Candidatului pentru functia de Director General*
- aprobă / avizeaza *Profilele Directorilor si Profilul candidatului pentru functia de Director General* individual, propus de catre Expertul independent;
- elaborează, cu consultarea expertului independent contractat, *Proiectul matricei profilului candidatului pentru functia de Director General al Societatii* LOCTRANS S.A;
- efectuează și actualizează *analiza cerințelor contextuale*, care sunt parte componentă din Profilul Candidatului;
- stabilește sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte;
- stabilește cu consultarea expertului independent contractat, conținutul dosarului pentru depunerea candidaturii pentru fiecare poziție de director;
- Avizeaza textul anunțul de selecție elaborat in colaborare cu expertul independent, care va fi publicat în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a LOCTRANS S.A precum si pe un site de recrutare cu larga vizibilitate.
- Anunțul se publică în limba română în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspandire și on-line pe paginile de internet ale LOCTRANS S.A, cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în Anunț. Anuntul trebuie sa includă condițiile care trebuie să fie întrunite de candidați si criteriile de selecție a acestora;
- 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 dosarul de candidatură complet;
- organizează interviul, pe baza căruia se face selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă, în baza planului de interviu;
- colaborează cu expertul independent la întocmirea *planului de interviu*;
- colaborează cu expertul independent la analiza *Declarației de intenție* depusă în termen de 15 zile de la data stabilirii listei scurte și integrarea rezultatelor analizei în matricea profilului candidatului;
- după finalizarea interviului, întocmește raportul pentru numirile finale, care include clasificarea candidaților cu motivarea acestora și îl supune aprobarii Consiliului de Administratie pentru propunerea Directorului General al Societății LOCTRANS S.A.

Responsabilitati si sarcini minimale ale expertului independent:

- Consilierea Beneficiarului in vederea recrutarii candidatilor pentru pozitia de director general conform prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, si ale HG nr.639/2023.
- Elaborarea proiectului componentei integrale a Planului de selectie si definitivarea acestuia impreuna cu Comitetul de nominalizare si remunerare;
- Organizarea si derularea procedurii de selectie a directorilor societatii.
- Elaborarea si completarea materialelor si a documentelor identificate in planul de selectie precum si a altor documente si materiale ce vor fi folosite in procesul de selectie, si anume:
  - Elaborarea si transmiterea catre CNR a profilului candidatului pentru pozitia de director general;
  - Definirea criteriilor de selectie in colaborare cu Beneficiarul;
  - Elaborarea si transmiterea catre CNR a modelului pentru matricea profilului candidatului;
  - Transmiterea raportului initial.
- Implementarea planului de selectie, si anume:
  - Identificarea si cautarea candidatilor, stabilirea continutului dosarului pentru depunerea candidaturii;
  - Evaluarea candidaturilor si intocmirea listei lungi a dosarelor de candidatura;
  - Crearea listei scurte a candidatilor;
  - Comunicarea in scris a scrisorilor de acceptare/respingere a dosarelor de candidatura;
  - Evaluarea candidaturilor din lista scurta, impreuna cu Comitetul de nominalizare si remunerare;
  - Sustinerea interviurilor fata în fata cu candidatii;
  - Selectia finala a candidatilor;
- Elaborarea raportului final privitor la procesul de selectie care va cuprinde propunerile de numire catre Consiliul de Administratie al LOCTRANS S.A.

6. SUMARUL DECIZIILOR-CHEIE

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

7. CONDIȚII MINIME DE ÎNDEPLINIT

Pentru a putea aplica la funcția de Director General, candidatul trebuie să îndeplinească următoarele condiții, cumulativ:

1) Persoană fizică care să aibă capacitate deplină de exercițiu și stare de sănătate bună;
2) Să aibă cetățenie română său cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene, cu condiția să aibă domiciliul în România;
3) Să cunoască limba română (scris și vorbit);

4) Să fie absolvent de studii superioare de lungă durată în domeniul tehnic/economic/juridic.
a. Pentru sistemul de studii Bologna, studiile vor fi confirmate cu diplomă de master.
b. Pentru candidații care au absolvit instituții de învățământ superior în străinătate, aceștia vor face dovadă recunoașterii diplomelor respective de către statul român.
5) Să nu aibă antecedente penale;
6) Experiență relevantă în consultanță în management sau în activitatea de conducere a unor autorități publice, întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat de minim 3 ani;
7) Experiență în negociere, dialog social, comunicare instituțională și interpersonală;
8) Bună reputație personală și profesională;
9) Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică său să nu-i fi încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;
10) Să nu fie persoană incapabilă, să nu fi fost condamnată pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălarii banilor și finanțarii terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.
11) Să nu se afle într-una din situațiile prevăzute de art. 4 lit. (a-e) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, și anume:
a) Senator;
b) Deputat;
c) Membru al Guvernului;
d) Prefect și subprefect;
e) Primar și viceprimar;
12) Să nu fie persoană care a auditat situațiile financiare ale LOCTRANS S.A. in oricare din ultimii 3 ani anteriori nominalizarii;
13) Să nu se afle într-una din situațiile prevăzute de art. 4 lit. (h) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023., adică persoană care nu poate ocupa funcția de administrator sau director conform Legii nr 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
14) Să nu fie o persoană care a fost sancționată de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor;
15) Să nu fie persoană incompatibilita sau în conflict de interese potrivit Legii nr. 161/2003 cu poziția de Director General al societății.

Criterii de evaluare/selecție pentru funcţia de Director General:
Criteriile obligatorii si optionale se vor folosi în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

1.Competențe:

1.1. Competente specifice sectorului de activitate a intreprinderii publice
1.1.1.Cunostinte despre domeniul de activitate al societatii comerciale, cunostinte de afaceri in privinta obiectului de activitate al societatii, cunoasterea pietei in care activeaza societatea;

1.2. Competente profesionale de importanta strategica
1.2.1. Gandire strategica si previziuni;
1.2.2. Finante si contabilitate;
1.2.3. Cunoastere si experienta in aplicarea prectica a reglementarilor si procedurilor conexe functiei;
1.2.4. Legislatie aplicabila domeniului serviciilor publice.

1.3. Guvernanta corporativa

1.3.1. Guvernanta intreprinderii publice;
1.3.2. Rolul Directorilor;
1.3.3. Monitorizarea performantei.

1.4. Competente sociale si personale

1.4.1 Luarea deciziilor;
1.4.2. Relatii interpersonale;
1.4.3. Negociere;
1.4.4. Capacitatea de analiza si sinteza;
1.4.5. Competente de management.

2. Trăsături

2.1. Reputație personală și profesională;
2.2. Integritate;
2.3. Independență;
2.4. Expunere politică
2.5. Abilități de comunicare instituțională, dialog social;
2.6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări.

3. Alte criterii

3.1. Ani de experiență la conducerea unei societăți
3.2. Studii superioare si experienta in domeniu, studii superioare de lunga durata în domeniul tehnic /economic /juridic.

Pentru sistemul de studii Bologna, studiile vor fi confirmate de diploma de master;
In cazul in care candidatii au absolvit institutii de invatamant in strainatate, acestia vor face dovada recunoasterii diplomelor respective de catre statul roman.
Pentru cetățenii altor state membre ale Uniunii Europene se vor depune documente care să ateste domiciliul și studiile.

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

1. Specializari in anumite domenii de activitate, studii aprofundate (master, MBA sau doctorat) in unul din domeniile tehnic/economic sau management, alte certificari in domeniul de activitate similar societatii;

Candidații selectați conform condițiilor minime obligatorii de mai sus vor fi evaluați în baza matricei profilului candidatului.
Criterii de evaluare si selectie la **interviu:**
1) Indeplinirea criteriilor generale de evaluare si specific si a celor prevazute in OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr.111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr.187/2023 și Legea nr. 296/2023 si HG nr. 639/2023;
2) Cunostinte de afaceri in privinta obiectului de activitate al societatii;
3) Cunostinte, experienta si abilitati manageriale.

Selectia se realizeaza cu respectarea principiilor nediscriminarii, tratamentului egal si transparentei si cu luarea in considerare a specificului domeniului de activitate al intreprinderii publice.

8. ELEMENTE DE CONFIDENȚIALITATE

Toate dosarele de candidatura ale aplicantilor vor fi tratate in deplina confidentialitate atat de catre prestatorul -erxpertul independent cat si de catre beneficiar. De asemenea, confidentialitatea datelor se refera si la a nu folosi in interes propiu aceste informatii.

Informatiile privind identitatea candidatilor vor fi tratate cu cel mai inalt grad de confidentialitate iar accesul la aceste informatii se limiteaza numai la acele personae care sunt implicate in procesul decizional.

Lista elementelor confidentiale:

- Identitatea, datele personale si dosarele de candidature ale aplicantilor;
- Informatii referitoare la viata private, profesionala sau publica a aplicantilor.

Lista elementelor ce pot fi facute publice:

- Profilul candidatului;
- Criterii de selectie si evaluare
- Plan de interviu
- Modele de declaratia
- Scrisoarea de asteptari
- Plan de selectie

9. LISTA DOCUMENTELOR CE TREBUIE DEPUSE DE FIECARE CANDIDAT IN CUPRINSUL DOSARULUI DE CANDIDATURA

Lista de documente va contine:

- OPIS;
- Curriculum vitae;
- Scrisoare de recomandare din partea unor persoane recunoscute public (autoritati publice, colaboratori, fosti manageri, etc).
- Copie dupa actul de identitate si in cazul cetatenilor straini dovada resedintei;
- Copie dupa diploma de studii;
- Copie dupa orice alta diploma de studii/certificare/atestat care poate aduce valoare postului;
- Copie dupa cartea de munca si/sau orice alt act care atesta experienta de conducere sau consultanta in management;
- Cazier judiciar
- Cazier fiscal
- Adeverinta medicala care atestă starea de sănătate.
- Formulare:

a) Declaratie pe propria raspundere ca datele cuprinse in dosarul de candidatura corespund experientei profesionale **(F1)**

b) Declaratie pe propria raspundere prin care candidatul isi da acordul pentru procesarea datelor sale personale in cadrul procedurii de recrutare si selectie, precum si de a putea fi verificate informatiile furnizate **(F2)**

c) Declaratie pe propria raspundere prin care candidatul va confirma ca nu este persoana incapabila, ca nu a fost condamnata pentru infractiuni contra patrimoniului prin nesocotirea increderii, infractiuni de coruptie, delapidare, infractiuni de fals in inscrisuri, evaziune fiscala, infractiuni prevazute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea si combaterea spalarii banilor si finantarii terorismului, precum si pentru modificarea si completarea unor acte normative, cu modificarile si completarile ulterioare **(F3)**

d) Sa nu se afle intr-una din situatiile prevazute de art. 4 lit. (a-e) din OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, declaratie pe propria raspundere **(F4)** si anume:

1. Senator;

2. Deputat;
3. Membru al Guvernului;
4. Prefect si subprefect
5. Primar si viceprimar

e) Declaratie pe propria raspundere prin care candidatul va confirma ca nu este persoana care a auditat situatiile financiare ale LOCTRANS S.A. in oricare din ultimii 3 ani anteriori nominalizarii **(F5);**

f) Declaratie pe propria raspundere prin care candidatul va confirma ca nu se afla intr-una din situatiile prevazute de art. 4 lit. (h) OUG nr. 109/2011 privind guvernanţa corporativă a întreprinderilor publice, aprobată de Legea nr. 111/2016, astfel cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2023 și Legea nr. 296/2023, adica persoana care nu poate ocupa functia de administrator sau director conform Legii nr 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare **(F6)**;

g) Declaratie pe propria raspundere prin care candidatul va confirma ca nu a fost sanctionat de Banca Nationala a Romaniei, Autoritatea de Supraveghere Financiara, Comisia Nationala a Valorilor Mobiliare sau de catre Comisia de Supraveghere a Asigurarilor - declaratie pe propria raspundere **(F7)**;

h) Declaratie pe propria raspundere prin care candidatul va confirma ca nu este in incompatibilitate sau conflict de interese potrivit Legii nr. 161/2003 cu pozitia de Director General al societatii–declaratie pe propria raspundere **(F8)**.

10. RISCURI IDENTIFICATE/POSIBILE MASURI CE VOR FI LUATE PENTRU DIMINUAREA ACESTOR RISCURI

	Risc identificat	Impact	Probabilitate de aparitie	Măsuri de minimizare
1	Criza de timp /neîncadrare în termenele prevăzute de legislație	moderat	medie	Alocarea unor rezerve de timp pe fiecare activitate și pe fiecare etapă a proiectului; pregătirea din timp a documentelor; stabilirea atribuțiilor fiecărui membru al echipei; buna colaborare cu expertul independent; alocarea unui număr suficient de personal in secretariatul CNR
2	Intârzieri în derularea procedurii datorate expertului independent	moderat	medie	Alocarea unui număr suficient de specialiști HR; organizarea de ședințe de consultare/planificare CNR
3	Numar mic de candidați care aplică	moderat	medie	Publicitate adecvată/adăugarea de canale noi pe care să se transmită mesajele campaniei de recrutare
4	Abandon al procesului din partea candidaților din lista scurtă/aleși în final	moderat	medie	Asigurarea unui flux initial de candidați suficient de mare pentru a permite ca pe lista scurtă să se afle un numar suficient de candidați acceptați; scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat; conștientizarea candidatului cu privire la derularea procedurii; clarificarea, pe cât posibil, a întrebărilor /problemelor ridicate de candidat legate de ocuparea postului.
5	Întârzieri în derularea procedurii datorate	Moderat	Medie	Durata maximă a procedurii de selecție și recrutare este de maxim 150 de zile. Procedura

	Risc identificat	Impact	Probabilitate de aparitie	Măsuri de minimizare
	contestațiilor la instanța de contencios-administrativ			de selecție a fost demarată anterior expirării mandatului. Expertul independent va avea în vedere reducerea timpilor alocați activităților administrative în cazul în care vor exista contestații, astfel încât să nu se depășească termenul limită.

11. DECLARAȚIA DE INTENȚIE

Declaratia de intentie cuprinde un rezumat al experientei manageriale a candidatului si o argumentare a legaturii dintre profilul candidatului, anume experienta sa profesionala acumulata pana la momentul candidaturii si felul in care acesta ar putea contribui la solutionarea provocarilor manageriale cu care se confrunta intreprinderea publica. Continutul declaratiei de intentie pentru postul de Director General:

- Elemente obligatorii de structura ale declaratiei de intentie pentru postul de Director General:
  a) Legatura dintre profilul candidatului si obiectivele pe care trebuie sa le realizeze, conform scrisorii de asteptari;
     - ✓ Viziunea candidatului privind dezvoltarea intreprinderii publice, prin prisma pozitiei de Director General pe care doreste sa o ocupe. Toti candidatii prezinta viziunea cu privire la dezvoltarea generala pe termen scurt, mediu si lung a intreprinderii publice, astfel incat aceasta sa poata contribui la rezultatele dorite de Consiliul de Administratie si exprimate prin scrisoarea de asteptari.
     - ✓ Elaborarea declaratiei de intentie se face tinand cont de profilul profesional al candidatului si de profilul candidatului la functia de Director General pentru care doreste sa candideze.
  b) Aprecieri cu privire la provocarile specifice cu care se confrunta intreprinderea publica, raportate la situatia contextuala a acesteia;
     - ✓ Prezentarea consideratiilor pe tema provocarilor ramurii in care intreprinderea publica isi desfasoara activitatea si viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate in intreprinderea publica. Candidatii prezinta in declaratiile de intentie actiunile si mijloacele folosite prin care pot sa-si indeplineaca functiile de supraveghere, control si tragere la raspundere.
     - ✓ In functie de profilul sau si de abilitatile pe care doreste sa le puncteze, precum si de experienta manageriala a candidatului in domeniul specific in care activeaza intreprinderea publica ori in domenii conexe, candidatul include in declaratia de intentie elemente ale unei analize SWOT a intreprinderii publice, a contextului de piata in care intreprinderea publica opereaza si elementele generale ale unui plan de management.
  c) Raspunsurile si viziunea candidatilor cu privire la asteptarile Consiliului de Administratie.
     - ✓ Declaratia de intentie cuprinde atat raspunsul sau pozitia candidatului fata de dezideratele din scrisoarea de asteptari, cat si o argumentare a legaturii dintre profilul candidatului si felul in care acesta ar putea contribui la indeplinirea obiectivelor si tintelor cuprinse in scrisoarea de asteptari.
     - ✓ Declaratia de intentie cuprinde si o argumentare a legaturii dintre profilul candidatului si responsabilitatile functiei de director general.
     - ✓ Declaratia de intentie include si intelegerea candidatilor asupra specificului intreprinderii publice, a contextului national si international in care intreprinderea publica actioneaza, elementele de misiune si strategie corporative, in vederea atingerii asteptarior Consiliului de Administratie exprimate in scrisoarea de asteptari.

- Elemente recomandabile a fi incluse in declaratia de intentie a candidatului:
  - ✓ Aprecieri cu privire la provocarile specific cu care se confrunta intreprinderea publica, raportate la situatia contextuala a acesteia; in functie de profilul sau si de abilitatile pe care doreste sa le prezinte, candidatul poate include in declaratia sa;

- Elementele unei analize SWOT;
  - ✓ Elemente ale unui plan de marketing, de restructurare sau financiar al intreprinderii publice.

a. Exemple de indicatori pe care candidatul ii considera oportuni pentru monitorizarea performantei;
- ✓ Indicatori de performanta financiari si nefinaciari pentru masurarea obiectivelor prezentate in scrisoarea de asteptari;
- ✓ Indicatori de performanta financiari si nefinanciari oportuni pentru stabilirea componentei variabile a remuneratiei.

b. Constrangeri, riscuri si limitari pe care candidatul considera ca le-ar putea intampina in implementarea masurilor propuse.
- ✓ Constrangerile, riscurile si limitarile pe care candidatul considera ca le-ar putea intampina in implementarea masurilor propuse.
- ✓ Resursele materiale, umane, informationale se alte asemenea de care ar avea nevoie pentru implementarea masurilor propuse.

12. PLAN DE INTERVIU

1. Data desfasurarii interviului: data_____ ora_____
2. Locul desfasurarii interviului:_____
3. Derularea interviului: vor fi analizate cunostintele profesionale si abilitatile candidatilor, urmarind in baza analizei competentelor, trasaturilor si cerintelor, definitivarea punctajelor si stabilirea ierarhiei din lista scurta a candidatilor. Astfel se vor avea in Vedere, fara a se limita la acestea:
   - Dosarul de candidatura;
   - Matricea profilului de candidat
   - Declaratia de intentie a candidatului.
4. Punctarea pe fisa individuala se va realiza cu note de la 1 (novice) la 5 (expert) pentru toate criteriile prevazute in matricea profilului de candidat si tinand cont de indicatorii stabiliti pentru fiecare din criterii.
5. Pentru fiecare dintre candidate va fi alocat un timp de maxim 30 de minute de derulare a interviului individual.

13. DATE DE CONTACT

LOCTRANS S.A.

Slatina, Str.Drăgănești, nr.25, județ Olt
Telefon/fax 0249.424.583/0249.436.550, e-mail: loctrans.slatina@yahoo.com.

Expert independent:
ASOCIAȚIA FEDERAȚIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA
Craiova, Str. Ion Maiorescu, nr.4, cam.4, parter, județ Dolj
Telefon 0729823747, 0351416041, e-mail: fproproiecte@gmail.com, office@fpro.ro

Nota: Datele si termenele prezentate in planul de sectie – componenta initiala sunt orientative, ele urmand sa fie definitivate prin planul de selectie – componenta integrala