

PLAN DE SELECȚIE

Componenta inițială a planului de selecție

pentru desemnarea Directorului General al LOCTRANS S.A.

Componenta inițială a planului de selecție este elaborată de către comitetul de nominalizare și remunerare (CNR) și conține informațiile primare ale selecției candidaților pentru poziția de director general al societății conform cerințelor și prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernarea 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 și actul constitutiv al LOCTRANS S.A.

1. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE AL PLANULUI DE SELECȚIE -

COMPONENTA INIȚIALĂ

Procedura de selecție se efectuează cu scopul de a asigura transparența și profesionalismul administratorilor și directorilor potrivit standardelor de guvernare corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în "Principiile de guvernare corporativă ale OCDE". Totodată, prezenta componentă inițială a planului de selecție este întocmită în scopul selecției Directorului General la LOCTRANS S.A. cu respectarea art.35 alin. 5 și 8 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea 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 administrație sau, după caz, expertul independent, împreună cu membrii comitetului de nominalizare și remunerare, stabilește criteriile de selecție, care includ, cel puțin, dar fără a se limita la aceasta, o experiență relevantă în consultanță în management sau în activitatea de conducere a unor autorități publice, întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat. Criteriile de selecție vor fi elaborate și selecția va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.

(Alineatul (5), Articolul 35, Secțiunea 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 administrație prin selectarea candidaților din lista scurtă întocmită de comitetul de nominalizare și remunerare.

(Alineatul (8), Articolul 35, Secțiunea 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 și conform Actului Constitutiv al societății.

Potrivit art.1 pct.4 și 13 din HG. nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice:

4. componenta inițială a planului de selecție - document de lucru care se întocmește de către autoritatea publică tutelară, în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție, și cuprinde, fără a se limita la acestea, scrisoarea de așteptări, aspectele-cheie ale procedurii, calendarul, părțile responsabile și rolurile acestora, riscurile identificate, documentele ce trebuie depuse până la numirea administratorilor/ directorilor;

5. componenta integrală a planului de selecție - document de lucru întocmit de comisia de selecție și nominalizare și definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție.

13. planul de selecție - cuprinde documente de lucru care se utilizează în derularea procedurii de selecție pentru funcții de administrator/director, prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii până la data numirii membrilor consiliilor/directorilor, structurat pe două componente: componenta inițială și componenta integrală;

În concluzie, Planul de selecție, în integralitatea sa, reprezintă fundamentul procedurii de selecție cuprinzând principalele activități și decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, partile implicate precum și documentele de lucru, iar Componenta inițială se constituie în fundamentul pentru elaborarea componentei integrale a Planului de Selecție, conform art.5 din HG. 639/2023.

2. PRINCIPII

Intocmirea Componentei inițiale a Planului de selecție s-a realizat cu claritate, pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în concordanță cu OUG nr. 109/2011 privind guvernarea 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 HG. nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice:

Planul de selecție este astfel întocmit încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea următoarelor principii:

- libera competiție;
- echitate și egalitate de șanse;
- nediscriminare;
- transparență;
- tratament egal;
- asumarea răspunderii.

3. ETAPELE PROCEDURII DE SELECȚIE

3.1. Declansarea procedurii de selecție

Data de începere a procedurii de selecție este **19.09.2024**, astfel:

Prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 1 din data de **19.09.2024** Consiliul de Administrație al societății a aprobat declansarea procedurii de selecție a candidaților pentru poziția de director general al societății, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Procedura va fi derulată de Consiliul de Administrație al societății, prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare, asistat de expertul independent.

Procedura de selecție pentru Directorul General al societății se finalizează în termen de cel mult 150 de zile de la data declansării, conform prevederilor art. 29 alin.1 din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea 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 guvernarea 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 societăților administrate potrivit sistemului unitar, consiliul de administrație delegă conducerea societății unuia sau mai multor directori, numindu-l pe unul dintre ei director general.
- (2) Directorii pot fi numiți din afara consiliului de administrație sau dintre administratori, care devin astfel administratori executivi, cu respectarea procedurii de selecție prevăzute la alin. (4)-(7).
- (3) Președintele consiliului de administrație al societății nu poate fi numit și director general.

- (4) Directorii, indiferent dacă sunt selectați din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia, sunt numiți de consiliul de administrație, la recomandarea comitetului de nominalizare în urma unei proceduri de selecție pentru poziția respectivă, desfășurată după numirea membrilor consiliului de administrație în conformitate cu prevederile art. 29 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanța 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, Consiliul de administrație poate decide să fie asistat sau ca selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate în condițiile legii.
- (5) Consiliul de administrație sau, după caz, expertul independent, împreună cu membrii comitetului de nominalizare și remunerare, stabilește criteriile de selecție, care includ, cel puțin, dar fără a se limita la aceasta, o experiență relevantă în consultanță în management sau în activitatea de conducere a unor întreprinderi publice ori societăți din sectorul privat.

3.2. Contractarea unui expert independent

Potrivit art.2 punctul 28 din OUG nr. 109/2011 privind guvernanța 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 și autorizată în condițiile legii pentru a-și desfășura activitatea în domeniul resurselor umane, selectată de către AMEPIP pentru autoritățile publice tutelare de la nivel central sau de către autoritatea publică tutelară în cazul întreprinderilor publice de interes local, în conformitate cu dispozițiile privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, care prezintă un portofoliu relevant de clienți pentru selecția administratorilor/directorilor de întreprinderi publice sau private, din care să rezulte că a prestat servicii de recrutare, care s-au concretizat cu ocuparea respectivelor poziții;

- a) prezentarea unui portofoliu de clienți din ultimii 3 ani pentru selecția administratorilor/directorilor de întreprinderi publice sau private, din care să rezulte că a prestat servicii de recrutare pentru minimum trei clienți, care s-au concretizat cu ocuparea respectivelor poziții;
- b) echipa de proiect să fie formată din cel puțin 2 experți cu experiență în recrutarea administratorilor/directorilor de întreprinderi publice sau private, și care s-au concretizat cu ocuparea respectivelor poziții sau cu finalizarea obligațiilor 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 guvernanța 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 guvernanța 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 și își va înceta mandatul în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, în special cele cuprinse în Codul Civil, Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările ulterioare, cele ale OUG nr. 109/2011 privind guvernarea 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 actul constitutiv al LOCTRANS S.A.
 - b. Își va desfășura mandatul în condițiile stabilite de LOCTRANS S.A. în vederea asigurării unei conduceri profesionale, eficiente și performante a societății.
 - c. Va fi în măsură să își desfășoare activitatea în conformitate cu cele mai bune practici de afaceri, dar și în total acord cu specificul de funcționare și relaționare al unei societăți comerciale.
- 4) Procedura de selecție a candidaților pentru poziția de director general se va efectua cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal, transparenței și cu luarea în considerare a specificului activității societății.
- 5) În raportul inițial, expertul independent va prezenta detaliat modalitatea, procedura și termenele de realizare propuse de acesta pentru selectarea directorului general al LOCTRANS S.A.
 - În acest scop vor fi avute în vedere cel puțin următoarele cerințe minime pentru contractarea serviciilor expertului independent:
 - Prezentarea completă a activităților specifice avute în vedere în procesul de identificare, evaluare, calificare și selecție a potențialilor candidați, precum și a modalității de asigurare a compatibilității candidaților selecționați cu activitățile desfășurate de LOCTRANS S.A.
 - Verificarea referințelor candidaților;
 - Programarea pe etape a activităților specifice care fac parte din procesul de selecție, respectiv întocmirea unui grafic, precum și sugestii cu privire la acțiunile care pot fi întreprinse în vederea maximizării rezultatelor și minimizării timpului de recrutare și selecție necesar, incluzând momente cheie, punctele și caile critice în graficul de timp;
 - Prezentarea modelului de evaluare a competențelor candidaților pe care prestatorul îl utilizează, dacă există, dacă nu, descrierea modalității prin care se va realiza evaluarea candidaților;
 - Implementarea în procesul de selecție și recrutare a prevederilor obligatorii ale OUG nr. 109/2011 privind guvernarea 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 ale HG nr. 639/2023.

Criteriile de selecție vor fi elaborate și selecția va fi efectuată cu respectarea principiilor liberei competiții, nediscriminării, transparenței și asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate a societății.

Pe întreaga perioadă de derulare a contractului, expertul independent va participa la toate întâlnirile de lucru operative cu Comitetul de nominalizare și remunerare și activitățile ad-hoc, după nevoi, în funcție de problemele aparute.

Expertul independent va furniza LOCTRANS S.A. la timp și cu acuratețe, informațiile necesare pentru luarea deciziilor privind bunul mers al contractului de consultant.

Pe parcursul îndeplinirii responsabilităților și sarcinilor minime descrise la punctul 6) de mai sus, expertul independent va prezenta LOCTRANS S.A. următoarele rapoarte de activitate:

Raportul Inițial pentru poziția de director general care va fi transmis în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a contractului, pentru analiză și aprobare. Raportul inițial va include, fără a se limita la următoarele informații:

- 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 corporativa a intreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate in Principiile de guvernanta corporativa 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	Observatii
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 selectie 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 între data declansării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție (art.1 alin.5 din Anexa nr.1 HG 639/2023)			
7	Publicarea anunțului de selecție	Cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț	CNR Expertul independent	Anunțul de selecție publicat în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a LOCTRANS S.A.
8	Depunerea candidaturilor (art.19 alin.3 din Anexa nr.1 HG 639/2023)	În termen de 30 de zile înainte de data-limită pentru depunere specificată în anunț.	Candidați	Dosar de candidatura pe suport de hârtie în plic închis și sigilat la registratura LOCTRANS S.A. și pe adresa electronică a expertului independent
9	Întocmirea listei lungi a candidaților pe baza dosarelor complete depuse în termen – art. 20 alin.4 HG 639/2023)	În termen de 5 zile, la finalizarea perioadei de depunere a Dosarelor de candidatura	Expertul independent CNR	Lista lungă - are caracter confidențial
10	Expertul independent informează, în scris, pe candidații care nu sunt cuprinși/înscrși pe lista lungă (art.20 alin.3 Anexa nr.1 HG 639/2023)	În maximum 5 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei de respingere a Dosarelor de candidatura necomplete)	Expertul independent	Informări scrise candidaților respinși
11	Contestarea rezultatelor de către candidații nemulțumiți (art.29 alin.6 O.U.G. 109/2011)	2 zile lucrătoare de la comunicarea rezultatului obținut	Expert independent CNR	Contestații scrise
12	Soluționarea contestației de către CNR, prin decizie	2 zile lucrătoare de la înregistrarea contestației.	Expert independent CNR	Răspuns contestație
13	Contestarea deciziei CNR la instanța de contencios administrativ	15 zile de comunicarea deciziei contestate	Candidați	Contestație instantă
14	Derularea procedurii de evaluare a candidaților, elaborarea listei scurte, aprobarea listei scurte de	Maximum 15 zile începând cu prima zi după expirarea	Expertul independent CNR	Clarificări solicitate în 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 la comunicarea deciziei contestate	Candidați	Contestație instanța
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 de 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 întocmit sub forma unui clasament în ordinea descrescătoare a mediei notelor obținute. Primul clasat va fi nominalizat/propus pentru funcția de Director General.

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

Prezentul plan de selecție va fi completat/ actualizat de către comitetul de nominalizare și remunerare asistat de expertul independent cu alte elemente/documente aferente selecției între data declansării procedurii de selecție și data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a directorului general.

3.5. Data finalizării planului de selecție în integralitatea sa

Planul de selecție - componenta integrală va fi elaborată de către expertul independent în consultare cu Comitetul de nominalizare și remunerare.

Planul de selecție, în integralitatea sa, va fi finalizat în termen de maximum 20 de zile de la data la care expertul independent va prezenta Consiliului de Administrație raportul cuprinzând componenta integrală a planului de selecție a directorilor.

4. ACTIUNI VIITOARE ÎN VEDEREA DEFINITIVĂRII PLANULUI DE SELECȚIE

În vederea definitivării planului de selecție, CNR în colaborare cu expertul independent selectat va desfășura toate activitățile/ acțiunile necesare pentru conformarea la OUG nr. 109/2011 privind guvernarea 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 a HG. nr. 639/2023.

În acest sens, expertul independent va elabora, dar fără a se limita la acestea, următoarele documente necesare:

- Profilul Directorului General;
- Profilul Candidatului pentru funcția de Director General pentru care urmează să fie selectați candidații;
- 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 funcție de etapele procedurii de selecție;
- Lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați pe Lista scurtă.

Depunerea dosarelor de candidatură se va face pe suport de hârtie, în plic închis și 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 Societății 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.
- Colaborează cu Expertul independent pentru elaborarea *Profilului Directorului General si Profilul Candidatului pentru functia de Director General*
- aprobă / avizează *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 Societății 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;
- Avizează textul anunțului de selecție elaborat în 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 și pe un site de recrutare cu largă vizibilitate.
- Anunțul se publică în limba română în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire 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. Anunțul trebuie să includă condițiile care trebuie să fie îndeplinite de candidați și 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 aprobării Consiliului de Administrație 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 guvernanta corporativa a intreprinderilor 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;
- 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. CONDITII 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 sau 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 sau 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 spălării banilor și finanțării 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 guvernarea 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. în oricare din ultimii 3 ani anteriori nominalizării;
- 13) Să nu se afle într-una din situațiile prevăzute de art. 4 lit. (h) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea 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 incompatibilă sau în conflict de interese potrivit Legii nr. 161/2003 cu poziția de Director General al societății.

Criterii de evaluare/selecție pentru funcția de Director General:

Criteriile obligatorii și optionale se vor folosi în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

1. Competențe:

1.1. Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice

1.1.1. Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății comerciale, cunoștințe de afaceri în privința obiectului de activitate al societății, cunoașterea pieței în care activează societatea;

1.2. Competențe profesionale de importanță strategică

- 1.2.1. Gândire strategică și previziuni;
- 1.2.2. Finanțe și contabilitate;
- 1.2.3. Cunoaștere și experiență în aplicarea practică a reglementărilor și procedurilor conexe funcției;
- 1.2.4. Legislație aplicabilă 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;

În cazul în care candidații au absolvit institutii de invatamant în strainatate, acestia vor face dovada recunoasterii diplomelor respective de către statul român.

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 în mod necesar de către toți, îndeplinirea acestora constituind un avantaj.

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

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) Îndeplinirea criteriilor generale de evaluare si specific si a celor prevazute în OUG nr. 109/2011 privind guvernanta 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) Cunoștințe de afaceri în privința obiectului de activitate al societății;
- 3) Cunoștințe, experienta si abilitati manageriale.

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

8. ELEMENTE DE CONFIDENȚIALITATE

Toate dosarele de candidatura ale aplicanților vor fi tratate în deplină confidențialitate atât de către prestatorul -expertul independent cât și de către beneficiar. De asemenea, confidențialitatea datelor se referă și la a nu folosi în interes propriu aceste informații.

Informațiile privind identitatea candidaților vor fi tratate cu cel mai înalt grad de confidențialitate iar accesul la aceste informații se limitează numai la acele persoane care sunt implicate în procesul decizional.

Lista elementelor confidențiale:

- Identitatea, datele personale și dosarele de candidaturi ale aplicanților;
- Informații referitoare la viața privată, profesională sau publică a aplicanților.

Lista elementelor ce pot fi făcute publice:

- Profilul candidatului;
- Criterii de selecție și evaluare
- Plan de interviu
- Modele de declarații
- Scrisoarea de așteptare
- Plan de selecție

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

Lista de documente va conține:

- OPIS;
- Curriculum vitae;
- Scrisoare de recomandare din partea unor persoane recunoscute public (autorități publice, colaboratori, foști manageri, etc).
- Copie după actul de identitate și în cazul cetățenilor străini dovada reședinței;
- Copie după diploma de studii;
- Copie după orice altă diplomă de studii/certificare/atestat care poate aduce valoare postului;
- Copie după cartea de muncă și/sau orice alt act care atestă experiența de conducere sau consultanță în management;
- Cazier judiciar
- Cazier fiscal
- Adeverință medicală care atestă starea de sănătate.
- Formulare:

a) Declarație pe propria răspundere că datele cuprinse în dosarul de candidatură corespund experienței profesionale (F1)

b) Declarație pe propria răspundere prin care candidatul își dă acordul pentru procesarea datelor sale personale în cadrul procedurii de recrutare și selecție, precum și de a putea fi verificate informațiile furnizate (F2)

c) Declarație pe propria răspundere prin care candidatul va confirma că nu este persoana incapacită, că nu a 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 spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare (F3)

d) Să nu se afle într-una din situațiile prevăzute de art. 4 lit. (a-e) din OUG nr. 109/2011 privind guvernarea 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, declarație pe propria răspundere (F4) și anume:

1. Senator;

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

e) Declarație pe propria răspundere 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) Declarație pe propria răspundere prin care candidatul va confirma ca nu se afla intr-una din situatiile prevazute de art. 4 lit. (h) OUG nr. 109/2011 privind guvernanta 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) Declarație pe propria răspundere 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) Declarație pe propria răspundere 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/POSSIBILE 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	Întârzieri 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 alocati activităților administrative în cazul în care vor exista contestații, astfel încât să nu se depășească termenul limită.

11. DECLARAȚIA DE INTENȚIE

Declarația de intenție cuprinde un rezumat al experienței manageriale a candidatului și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului, anume experiența sa profesională acumulată până la momentul candidaturii și felul în care acesta ar putea contribui la soluționarea provocărilor manageriale cu care se confruntă întreprinderea publică. Conținutul declarației de intenție pentru postul de Director General:

- Elemente obligatorii de structură ale declarației de intenție pentru postul de Director General:
 - a) Legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări;
 - ✓ Viziunea candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției de Director General pe care dorește să o ocupe. Toți candidații prezintă viziunea cu privire la dezvoltarea generală pe termen scurt, mediu și lung a întreprinderii publice, astfel încât aceasta să poată contribui la rezultatele dorite de Consiliul de Administrație și exprimate prin scrisoarea de așteptări.
 - ✓ Elaborarea declarației de intenție se face ținând cont de profilul profesional al candidatului și de profilul candidatului la funcția de Director General pentru care dorește să candideze.
 - b) Aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
 - ✓ Prezentarea considerațiilor pe tema provocărilor ramurii în care întreprinderea publică își desfășoară activitatea și viziunea asupra acestui domeniu cu aplicabilitate în întreprinderea publică. Candidații prezintă în declarațiile de intenție acțiunile și mijloacele folosite prin care pot să-și îndeplinească funcțiile de supraveghere, control și tragere la răspundere.
 - ✓ În funcție de profilul său și de abilitățile pe care dorește să le punteze, precum și de experiența managerială a candidatului în domeniul specific în care activează întreprinderea publică ori în domenii conexe, candidatul include în declarația de intenție elemente ale unei analize SWOT a întreprinderii publice, a contextului de piață în care întreprinderea publică operează și elementele generale ale unui plan de management.
 - c) Răspunsurile și viziunea candidaților cu privire la așteptările Consiliului de Administrație.
 - ✓ Declarația de intenție cuprinde atât răspunsul sau poziția candidatului față de dezideratele din scrisoarea de așteptări, cât și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și felul în care acesta ar putea contribui la îndeplinirea obiectivelor și tintelor cuprinse în scrisoarea de așteptări.
 - ✓ Declarația de intenție cuprinde și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului și responsabilitățile funcției de director general.
 - ✓ Declarația de intenție include și înțelegerea candidaților asupra specificului întreprinderii publice, a contextului național și internațional în care întreprinderea publică acționează, elementele de misiune și strategie corporative, în vederea atingerii așteptărilor Consiliului de Administrație exprimate în scrisoarea de așteptări.

- Elemente recomandabile a fi incluse in declaratia de intentie a candidatului:
 - ✓ Aprecieri cu privire la provocarile specifice 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 nefinanciari 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 si 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 definitive prin planul de selectie – componenta integrala