

---

## **Anunț de recrutare pentru poziția de DIRECTOR CAPITAL UMAN al Societății ELECTRICA S.A.**

**Societatea Energetică ELECTRICA S.A.** și consultantul său în recrutare - **S.C. Pluri Consultants România S.R.L.**, anunță declanșarea procesului de recrutare și selecție a candidaților pentru nominalizarea în vederea numirii în postul de **Director Capital Uman (Chief People Officer)** al **ELECTRICA S.A.**. Procesul de recrutare și selecție are ca scop identificarea, recrutarea și selectarea celor mai competenți și mai motivați candidați pentru ocuparea acestui post și se va derula cu respectarea principiilor de echitate, transparență, egalitate de șanse, competitivitate și nediscriminare prevăzute în "Politica de recrutare a conducerii executive a societăților din Grupul ELECTRICA", precum și cu respectarea prevederilor **Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal**.

### **1. SOCIETATEA ENERGETICĂ ELECTRICA S.A.**

Grupul Electrica este unul dintre cei mai puternici reprezentanți de pe piața de energie din România, continuând să fie cel mai important operator național de rețele de distribuție, dar și furnizorul de electricitate cu cel mai mare număr de clienți. Companiile Grupului Electrica sunt: SE Electrica SA, Distribuție Energie Electrică Romania S.A., Electrica Furnizare S.A., F.I.S.E. Electrica Serv S.A., Electrica Energie Verde 1 S.R.L., Electrica Producție Energie S.A.

Grupul Electrica oferă servicii pentru aproximativ 3,8 milioane de utilizatori și are o arie de cuprindere națională – cu organizare în trei zone pentru distribuția energiei electrice (Transilvania Nord, Transilvania Sud, Muntenia Nord) și, pe cuprinsul întregii țări, pentru furnizarea energiei electrice și pentru întreținere și servicii energetice.

Din iulie 2014, Electrica (Societatea/ELSA) este o companie cu capital majoritar privat, listată cu succes pe bursele de valori din București și Londra și este singura companie românească listată din domeniul distribuției și furnizării energiei electrice din România.

### **2. ROLUL DE DIRECTOR CAPITAL UMAN (CPO) AL ELECTRICA S.A.**

Directorul Executiv Capital Uman asigură conducerea executivă a Direcției Capital Uman, este membru al echipei executive și în această calitate elaborează și implementează strategia de management al capitalului uman al companiei, definește, conduce și optimizează procesele de management al capitalului uman în scopul de a sprijini procesul de transformare și dezvoltare a organizației, acționând în același timp ca partener strategic și consilier pentru membrii echipei executive, Consiliul de Administrație și întreaga organizație.

Directorul de Capital Uman este responsabil cu supervizarea tuturor aspectelor privind capitalul uman, practicile și operațiunile acestora, pentru a răspunde nevoilor unei organizații în continuă evoluție.

Directorul Capital Uman raportează Directorului General și subordonează Squad Management Resurse Umane, Squad Logistică și Protocol.

Principalele atribuții sunt:

- a) dezvoltarea și implementarea Strategiei de resurse umane în conexiune cu strategia de afaceri a Societății;
- b) revizuirea și coordonarea implementării proceselor privind planificarea numărului de personal, compensații și beneficii, salarizare și administrativ, recrutare și selecție, training și dezvoltare, planificarea succesiunii, managementul relațiilor sociale cu angajații;
- c) gestionarea potențialului "talentelor" din Societate, creând un proces de dezvoltare adecvat pentru

- rolurile cheie din organizație;
- d) se asigură că design-ul organizațional și schema de compensații reflectă un mediu de afaceri dinamic și modele de lucru actuale, cooperând cu alți stakeholderi relevanți pentru stimularea și recunoașterea performanței;
  - e) asigurarea unui dialog social prin armonizarea intereselor ELSA cu cele ale angajaților, prin negocieri directe între conducerea societății și reprezentanții salariaților, în scopul prevenirii conflictelor sociale și a efectelor acestora, având la baza procesul de negociere și de derulare a CCM;
  - f) implementarea instrumentelor de management și a sistemelor informatice HR adecvate, pentru optimizarea proceselor gestionate;
  - g) implicarea în implementarea inițiativelor privind îmbunătățirea siguranței și securității în muncă în scopul reducerii numărului de accidente în muncă;
  - h) coordonare indirectă a activitatilor administrative.

### 3. PROCESUL DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE

Procesul de recrutare și selecție a candidaților pentru postul de Director Capital Uman al ELECTRICA S.A. are următoarele etape:

ETAPA	DURATA ESTIMATĂ	DERULARE	REZULTAT	
1.	Depunerea dosarelor de candidatură	20 de zile de la data publicării anunțului	Candidații depun, în format electronic, documentele solicitate.	Dosare de candidatură depuse
2.	Evaluarea dosarelor de candidatură	5 zile de la data expirării anunțului de recrutare	Analizăm documentele depuse de candidați, cerem completări dacă este cazul, elaborăm lista lungă.	Lista lungă
3.	Selecția inițială	5-7 zile de la data elaborării listei lungi	Va fi evaluat gradul de îndeplinire a criteriilor stipulate în descrierea profilului candidatului. Candidații completează chestionarele de assessment transmise electronic. Se face o primă evaluare a competențelor și trăsăturilor și o primă ierarhizare a candidaților. Elaborăm lista scurtă	Lista scurtă
4.	Elaborarea și depunerea Planului de Management	5 zile de la data elaborării listei scurte	Candidații aflați pe lista scurtă vor avea la dispoziție 5 zile în vederea elaborării și depunerii Planului de Management și a unei prezentări sintetice a acestuia	Planurile de Management
5.	Selecția finală	3-5 zile de la data finalizării etapei de elaborare și depunere a Planurilor de Management	În această etapă asistăm Comisia de Selecție în derularea interviurilor de selecție finală, precum și în evaluarea competențelor și a trăsăturilor candidaților, atât pe baza interviului final cât și a Planului de Management. La final se elaborează lista ierarhizată a candidaților din care se va face propunerea de nominalizare.	Propunerile de nominalizare

6.	Aprobarea nominalizării	maxim o saptamana de la data propunerii de nominalizare inaintata de Comisie către Consiliul de Administrație	Consiliul de Admnsitrație va decide cu privire la propunerea de nominalizare înaintată de către Comisia de Selecție	Hotărârea Consiliului de Administrație cu privire la nominalizarea Directorului Capital Uman al Electrica SA
----	-------------------------	---	---	--

Toate aceste etape sunt eliminatorii.

Candidații vor fi informați în mod operativ și transparent, telefonic și/sau pe e-mail, referitor la eventualele schimbări apărute în planul de derulare a acestor etape, precum și de rezultatele obținute de fiecare dintre ei pe fiecare etapă a acestui proces.

## 1. CRITERII DE SELECȚIE

Candidații pe care dorim să îi identificăm în procesul de selecție trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele criterii:

### Criteriile de eligibilitate absolute

Aceste criterii sunt evaluate pe baza analizei dosarului de candidatură și trebuie satisfăcute în proporție de 100%. Aceste criterii sunt:

- Studii superioare finalizate
- Experiență profesională totală de minim 10 ani
- Experiență relevantă de management al unei structuri organizaționale de minim 3 ani

### Criteriile de eligibilitate relative

Aceste criterii sunt evaluate tot pe baza analizei dosarului de candidatură și reprezintă un avantaj. Aceste criterii sunt:

- Studii postuniversitare finalizate – programe de Master
- Studii postuniversitare finalizate – MBA
- Studii doctorale finalizate
- Experiență profesională în domeniul energiei
- Experiență relevantă de management al unei entități organizaționale cu o cifră de afaceri anuală de minim 50 milioane €

### Criterii legate de trăsături comportamentale

Aceste criterii sunt evaluate pe baza observațiilor comportamentale și a unor probe de assessment completate de candidați. Punctajul acordat acestor criterii se va aduna celui acordat criteriilor de eligibilitate, a căror pondere este de 30% din punctajul total. Aceste criterii sunt:

- Reprezentativitate
- Asertivitate
- Pozitivism
- Creativitate
- Tenacitate

---

## Criterii de competență

Aceste criterii sunt evaluate în etapa de selecție inițială pe baza analizei observațiilor făcute pe tot parcursul interacțiunii cu candidatul și pe baza rezultatelor obținute de candidați la probele de assessment. Aceste criterii sunt:

- Managementul Capitalului Uman
- Îmbogățirea culturii organizaționale
- Business Acumen
- Thought Leadership
- People Leadership
- Managementul execuției
- Managementul proiectelor
- Financial Acumen
- Servant Leadership
- Results Leadership
- Self Leadership

## Criteriile de aliniere strategică

Aceste criterii sunt evaluate, numai pentru candidații selectați pe lista scurtă, pe baza conținutului și structurii planului de management elaborat de candidații de pe lista scurtă precum și pe baza impactului prezentării acestui plan de către candidați în prezența comisiei de selecție. Aceste criterii sunt:

- Claritatea Planului de Management
- Coerența strategică a Planului de Management
- Viziunea strategică a candidatului
- Realismul obiectivelor formulate
- Integrarea contextului în care își desfășoară activitatea compania
- Oferirea unor răspunsuri tranșante
- Impactul prezentării

## 2. DEPUNEREA DOSARELOR DE CANDIDATURĂ

Dosarele de candidatură vor fi depuse până cel târziu în data de 17.11.2022 în mod obligatoriu în format electronic. Transmiterea dosarului de candidatură în format electronic se va face la adresa de e-mail proiecte.recutare@pluri.ro. Mesajele e-mail de depunere a candidaturilor electronice, cât și documentele atașate, vor trebui să conțină în mod obligatoriu numele și prenumele candidatului (de exemplu „CV CPO Popescu Ion”). Formularele solicitate vor fi completate electronic și transmise în format Word. CV-ul va fi transmis în format Word.

Copiile documentelor solicitate vor fi scanate și salvate preferabil ca documente separate, având în titlu tipul documentului, numele și prenumele candidatului – de exemplu „Diplomă licență Popescu Ion” sau „Extras REGES Popescu Ion”. Nu vom lua în considerare dosarele de candidatură scanate integral într-un singur document.

## 3. DOCUMENTE NECESARE PENTRU DEPUNEREA CANDIDATURII

Dosarele de candidatură vor conține în mod obligatoriu următoarele documente:

- a. Opis documente;
- b. Curriculum vitae;
- c. Minim o scrisoare de recomandare;
- d. Copii:
  1. Copia actului de identitate;
  2. Copia certificatului de căsătorie sau a altor acte, doar în cazul în care numele de pe actele depuse este diferit de cel de pe actul de identitate;
  3. Copia diplomei/diplomelor de studii;
  4. Copii ale documentelor care dovedesc experiența profesională cerută (obligatoriu extras Reges/Revisal și copie carnet de muncă, contracte de mandat/management, adeverințe eliberate de angajatori, etc.)

- 
5. Copie a cazierului judiciar;
  6. Copie a cazierului fiscal.
- e. Formulare:
1. F1 - Cererea de înscriere;
  2. F2 - Declarație pe propria răspundere privind conformitatea documentelor și informațiilor prezentate în dosar, lipsa conflictului de interese și a situațiilor de incompatibilitate.
  3. F3 - Acordul cu privire la obținerea de date în vederea verificării informațiilor.
  4. F4 - Consimțământ de prelucrare a datelor cu caracter personal.
  5. F5 - Declarația de interese.

Modelele de formulare pot fi descărcate de pe pagina de internet <http://www.electrica.ro>, Secțiunea Cariere și <http://www.pluriconsultants.ro>.

În cazul în care unul dintre documentele menționate mai sus lipsește din dosarul de candidatură iar candidatul nu îl transmite în timp util, candidatura sa va fi respinsă.

## 4. ALTE INFORMAȚII

### Comunicarea cu candidații

Pe întreg parcursul acestui proces de selecție, comunicarea cu candidații se va face prin e-mail și telefonic, de aceea este imperios necesar ca adresa de e-mail și numărul de telefon trecute în CV să fie corecte. Lista lungă, lista scurtă și propunerile de nominalizare au caracter confidențial și nu vor fi publicate. Rezultatele obținute de candidați pe fiecare din etapele procesului de selecție le vor fi comunicate acestora individual în modalitățile descrise mai sus.

### Protecția datelor personale

Acest proces de recrutare și selecție descris în detaliu mai sus, se va desfășura conform Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal. În acest sens, se vor respecta următoarele:

- i. Toți candidații își vor da acordul cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal.
- ii. Toate datele personale pe care candidații le vor furniza vor fi utilizate doar de către expert sau de către reprezentanții ELECTRICA S.A. în scopul selectării unui candidat competent și motivat care să ocupe funcția de CPO.
- iii. Toate datele personale furnizate de către candidați vor fi șterse la un an de la data nominalizării.
- iv. Cât timp datele personale ale candidaților se află în posesia noastră, nici o informație nu va fi pusă la dispoziția nici unei altei părți, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.
- v. Dacă doresc, candidații ne pot solicita în orice moment informații despre modul în care sunt păstrate și utilizate datele lor personale.
- vi. Oricând un candidat decide să se retragă din acest proces de recrutare și selecție, ne vom asigura că datele sale personale vor fi șterse din baza noastră de date în conformitate cu prevederile legale în domeniu.