PLAN DE SUCCESIUNE

1. Scop

Asigurarea continuității conducerii executive și neexecutive în cazul:

- plecării planificate (pensionare, final mandat)
- plecării neplanificate (demisie, deces, incapacitate)
- situațiilor de urgență

2. Domeniu de aplicare

Planul se aplică pentru următoarele poziții-cheie:

- Director general
- Director economic
- Membri ai Consiliului de administrație
- Funcții critice operaționale

3. Principii

- Continuitate operațională
- Transparență față de investitori
- Meritocrație și competență
- Conformitate cu cerințele BVB
- Evitarea conflictelor de interese

4. Structura procesului de succesiune

4.1 Succesiune de urgență (interimar)

În cazul vacantării imediate:

- CA numește un director interimar în maximum 5 zile lucrătoare.
- Se informează piața prin raport curent.
- Se declanșează procedura de selecție formală.

4.2 Succesiune planificată

Cu minimum 6–12 luni înainte de final mandat:

- Evaluarea candidaților interni
- Mandatarea unei firme de recrutare (pentru poziții executive majore)
- Interviuri și evaluare competențe
- Aviz Comitet de nominalizare
- Aprobare CA / AGA (după caz)

5. Identificarea și dezvoltarea succesorilor

5.1 Candidați interni

- Evaluare anuală a potențialului
- Planuri individuale de dezvoltare
- Programe de leadership

5.2 Candidați externi

- Bază de date cu potențiali candidați
- Colaborare cu firme de recrutare

6. Roluri și responsabilități

Consiliul de administrație

- Aprobă planul de succesiune
- Monitorizează implementarea
- Asigură actualizarea anuală

Comitetul de nominalizare

- Propune candidați
- Coordonează procesul de selecție

Responsabil RU

- Gestionează evaluările interne
- Asigură documentarea procesului

7. Plan de comunicare

- Informare internă controlată

8. Calendar și revizuire

- Revizuire anuală în cadrul CA, dacă este cazul
- Actualizare după fiecare schimbare majoră
- Testare periodică a scenariilor de urgență