



**PROIECTUL
COMPONENTEI INIȚIALE A PLANULUI DE SELECȚIE A CANDIDAȚILOR
PENTRU POZIȚIILE DE MEMBRI ÎN CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE
AL COMPANIEI NAȚIONALE DE TRANSPORTURI AERIENE ROMÂNE - TAROM S.A.**

1. PREAMBUL

Compania Națională de Transporturi Aeriene Române - TAROM S.A., denumită în continuare TAROM, a fost înființată în anul 1954 și a fost reorganizată în baza Ordonanței Guvernului nr. 45/1997 aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 136/1998 și este persoană juridică română cu capital majoritar de stat având sediul în Orașul Otopeni, Calea Bucureștilor nr. 224F, județul Ilfov, fiind înregistrată cu Codul Unic de Înregistrare 477647 și număr de înregistrare la Registrul Comerțului J23/1298/2003.

Compania Națională de Transporturi Aeriene Române - TAROM S.A. este întreprindere publică, conform art. 2 pct. 2 lit. a) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările ulterioare.

Ministerul Transporturilor exercită competențele de autoritate publică tutelară, în baza prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările ulterioare.

Compania Națională de Transporturi Aeriene Române - TAROM S.A. are ca obiect principal de activitate executarea de transporturi aeriene interne și internaționale, de călători, de bagaje, de mărfuri și poștă, prin curse regulate și charter, precum și prestații legate de transportul aerian, respectiv comercializarea în regim duty-free, handling, catering, transport terestru în continuarea transportului aerian și alte activități stabilite prin statutul companiei. Activitatea de bază a companiei TAROM o constituie transportul aerian regulat de pasageri, pe distanțe scurte sau medii.

TAROM SA este membră a Asociației Internaționale a Companiilor de Transport Aerian (IATA) din anul 1993. Începând cu 25.06.2010 TAROM s-a alăturat Alianței SkyTeam, una dintre cele mai mari alianțe aeriene din lume. TAROM a semnat un acord de aderare pe 07.05.2008 și s-a alăturat Alianței SkyTeam în calitate de membru cu drepturi depline, după finalizarea unui proces de integrare care a durat 2 ani.

Structura acționariatului Companiei Naționale de Transporturi Aeriene Române - TAROM S.A. la 31.12.2018, se prezintă astfel:



Denumire	Număr de acțiuni	Sumă (lei)	Procentaj (%)
Statul Român prin Ministerul Transporturilor	868.991.993	2.172.479.982,50	97,22%
Compania Națională Aeroporturi București S.A.	13.025.880	32.564.700	1,46%
Administrația Română a Serviciilor de Trafic Aerian ROMATSA R.A.	11.051.242	27.628.105	1,24%
Societatea de Investiții Financiare Muntenia S.A.	752.795	1.881.987,50	0,08%
Total	893.821.910	2.234.554.775	100%

Compania Națională de Transporturi Aeriene Române - TAROM S.A. este condusă de Adunarea Generală a Acționarilor, Consiliul de administrație ale căror componență și atribuții sunt cele prevăzute de lege și de statutul societății, precum și de directorul/directorii căruia/căroro i-a/le-a fost delegată conducerea companiei de către Consiliul de administrație în condițiile legii și ale statutului companiei. În prezent, Consiliul de Administrație este format din 7(șapte) membri neexecutivi provizorii.

Procedura de selecție se derulează în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G nr. 109/2011.

Astfel, în conformitate cu art. 4 alin. (3) și art. 5 alin. (3) din Secțiunea 1 a Capitolului I din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice, prezentul proiect al componentei inițiale a Planului de selecție este elaborat de autoritatea publică tutelară și va fi transmis pentru consultare comitetului de nominalizare și remunerare și acționarilor în vederea elaborării componentei inițiale a planului de selecție, care trebuie finalizată în termen de maximum 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție. În acest scop autoritatea publică tutelară va publica pe pagina proprie de internet, în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție, proiectul componentei inițiale a planului de selecție, pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestuia.



2. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE AL PLANULUI DE SELECȚIE - COMPONENTA INTEGRALĂ

Potrivit H.G. nr. 722/2016, planul de selecție reprezintă documentul de lucru prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii procedurii de selecție până la data numirii persoanelor desemnate pentru funcțiile de administratori și este structurat pe două componente: componenta inițială, care se întocmește în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii și componenta integrală, care se întocmește după constituirea comisiei de selecție sau selectarea expertului independent, după caz.

Componenta inițială a planului de selecție este definită la art. 1 pct. 8 al Capitolului 1 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016 și reprezintă un document de lucru care se întocmește la începutul perioadei de selecție și cuprinde, fără a se limita la acestea, aspectele-cheie ale procedurii de selecție, identificând data de început a procedurii de selecție, documentele ce trebuie depuse, cerințele cu privire la expertul independent, în cazul în care se decide contractarea sa, data finalizării planului de selecție în integralitatea sa și alte elemente care se pot cunoaște până la numirea membrilor consiliului de administrație.

Componenta integrală a planului de selecție este definită la art. 1 pct. 9 al Capitolului 1 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016 și reprezintă document de lucru care conține, dar fără a se limita la aceasta, elementele din componenta inițială a planului de selecție, completate cu alte elemente necesare acestuia între data declanșării procedurii de selecție și data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidaților selectați pentru poziția de membru în consiliul de administrație.

Prezenta componentă inițială a planului de selecție este întocmită cu scopul recrutării și selecției unui număr de 7(șapte) membri ai Consiliului de Administrație al TAROM, cu respectarea prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și H.G. nr. 722/2016.

Componenta inițială este elaborată cu scopul de a oferi fundament pentru componenta integrală a planului de selecție. Planul de selecție în integralitatea sa constituie fundamentul procedurii de selecție, reflectând principalele activități și decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, structurile implicate, precum și documentele de lucru. Planul de selecție, în integralitatea lui, va fi realizat de expertul independent contractat.

3. PRINCIPII

Întocmirea proiectului 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 prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a



întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări.

Planul de selecție este astfel întocmit, încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea dreptului la libera competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

Procedura de selecție se va desfășura în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

4. TERMENE ALE PROCEDURII DE SELECȚIE

Data de începere a procedurii de selecție, conform art. 4 alin. (3) din Secțiunea 1 a Capitolului I din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, este data hotărârii Adunării Generale Acționarilor de declanșare a procedurii de selecție a membrilor consiliului potrivit prevederilor art. 64⁴ din ordonanța de urgență și art. V din Legea nr. 111/2016. În hotărâre se menționează și dacă acționarul-stat sau unitate administrativ-teritorială organizează o procedură de selecție, pentru a propune candidați de membri ai consiliului, potrivit art. 29 alin. (3) și (4) din ordonanța de urgență, respectiv dacă va propune consiliul candidați de membri ai consiliului, în aplicarea art. 29 alin. (2) din ordonanța de urgență. În cazul în care autoritatea publică tutelară propune candidați pentru funcția de administrator, în aplicarea art. 29 alin. (3) și (4) din ordonanța de urgență, autoritatea publică tutelară decide modalitatea prin care se realizează procedura de selecție, respectiv dacă se realizează de către comisia de selecție, în baza unei proceduri interne, de către comisia de selecție asistată de un expert independent sau de către un expert independent.

Prin Hotărârea Adunării Generale Ordinare Acționarilor a Companiei Naționale de Transporturi Aeriene Române - TAROM S.A nr. 10/02.09.2019 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului de administrație în temeiul art. 3 lit. c) din Capitolul I al Anexei nr. 1 la H.G. nr.722/2016 - Normele metodologice pentru stabilirea criteriilor de selecție, de întocmire a listei scurte de până la 5 candidați pentru fiecare post, a clasamentului acestora, a procedurii privind numirile finale, precum și pentru stabilirea altor măsuri necesare implementării prevederilor O.U.G. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, precum și derularea procedurii de selecție, conform art. 29 alin. (4) și (5) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.



Conform prevederilor art. 64¹, alin. (3) din O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, procedura de selecție nu poate depăși 150 de zile de la declanșare.

5. CONTRACTAREA EXPERTULUI INDEPENDENT

Potrivit prevederilor art. 8 alin. (2) lit. b) și alin. (3) din Secțiunea a 2-a din Capitolului I al Anexei nr.1 la H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, termenii de referință pentru expertul independent sunt propuși pe baza componentei inițiale a planului de selecție de către autoritatea publică tutelară sau comitetul de nominalizare și remunerare, după caz și se aprobă de către conducătorul autorității publice tutelare sau, după caz, de consiliu.

Selecția expertului independent specializat în recrutarea resurselor umane se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu luarea în considerare a criteriilor prevăzute la art. 10 din Secțiunea a 2-a din Capitolului I al Anexei nr.1 la H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011. privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice dar fără a se limita la acestea.

Nr. crt.	Criterii	Termenii de referință propuși
1.	Portofoliul de clienți în ultimii 3 ani pentru selecția administratorilor sau directorilor la întreprinderi publice sau private	Portofoliul să conțină minim 10 întreprinderi publice sau private la care au fost selectați și numiți candidați pentru postul de administrator și/sau director general, cu predilecție din domeniul transporturilor, dintre care minim 5 contracte încheiate. Se vor transmite dovezi în acest sens (lista principalelor contracte de recrutare administratori la întreprinderile publice și/sau societăți din mediul privat, executate în ultimii 3 ani, conținând valori, perioade de prestare, beneficiari. Prestările de servicii vor fi justificate prin prezentarea unor certificate de bună execuție/contracte/emise sau



		consemnate de către o autoritate publică tutelară ori de către clientul privat beneficiar sau orice alt tip de document justificativ).
2.	Valoarea totală a contractelor de recrutare în ultimii 3 ani pentru activitatea de selecție a administratorilor și directorilor	Valoarea să fie de minim 150.000 euro fără TVA.
3.	Componența echipei de proiect cu referire la numărul de experți ce poate fi alocat proiectului și expertiza acestora în proceduri de recrutare de administratori	<ul style="list-style-type: none">- Minim 5(ani) experiență relevantă în recrutarea personalului de top management- cel puțin un expert care a desfășurat proiecte similare în domeniu.
4.	Gradul de expertiză a expertului independent în privința recrutării de administratori/direciori în sectorul de activitate al întreprinderii publice	Minim 2(două) proiecte de recrutare și selecție a membrilor CA, derulate conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 la întreprinderile publice și/sau private, din domeniul transporturilor.
5.	Managementul de proiect și capacitățile de coordonare ale expertului	Descrierea propunerii tehnice, numărul de experți dedicați proiectului și expertiza acestora conform nivelului de experiență(lista experților propuși pentru implementarea proiectului). Se vor transmite recomandări în acest sens la cerere. Prezentarea unui curriculum vitae pentru fiecare expert, din care să rezulte experiența privind participarea la selecția și recrutarea de personal de administrare și conducere la societăți din domeniul public și privat.
6.	Experiență în dezvoltarea profilului pentru consiliu, bazată pe integrare personalizată a nevoilor de strategii de afaceri, organizaționale, de conducere și guvernantă	Realizarea activității de stabilire a profilului consiliului în cadrul proiectelor de recrutare și selecție a membrilor CA sau a directorilor, derulate conform O.U.G. nr. 109/2011.



		Se vor transmite recomandări în acest sens, la cerere.
7.	Procentul de candidați recomandați și ulterior selectați, care își păstrează această calitate pentru mai mult de un an în ultimii 3 ani	Minim 70%

6. COMISIA DE SELECȚIE CONSTITUITĂ LA NIVELUL AUTORITĂȚII PUBLICE TUTELARE

Comisia de selecție se va înființa și va avea atribuțiile stabilite conform Secțiunii a 3-a din Capitolului I al Anexei nr. 1 la H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

7. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

Prezenta secțiune definește principalele activități pe care părțile implicate în procesul de recrutare și selecție trebuie să le îndeplinească în scopul unei bune gestionări a procesului de recrutare și selecție.

Autoritatea publică tutelară are următoarele competențe:

- Elaborează componenta inițială a planului de selecție, în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare și cu acționarii, care trebuie finalizată în termen de maximum 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție;
- Publică pe pagina proprie de internet, în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție, proiectul componentei inițiale a planului de selecție, pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestuia;
- Propune și aprobă termenii de referință pentru expertul independent;
- Întocmește și aprobă scrisoarea de așteptări și o publică pe pagina proprie de internet și o transmite întreprinderii publice spre publicare;
- Oferă consultanță expertului independent în elaborarea componentei integrale a planului de selecție.



Adunarea Generală a Acționarilor are următoarele competențe:

- Aprobă profilul consiliului după ce a fost avizat de consiliu la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare sau, după caz, de către autoritatea publică tutelară;
- Aprobă profilul candidatului după ce a fost avizat de consiliu la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare sau, după caz, de către autoritatea publică tutelară;
- Propune membri în consiliul de administrație conform prevederilor art. 44 alin. 9 lit. b) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Consiliul de Administrație are următoarele competențe:

- Colaborează cu autoritatea publică tutelară, cu comisia de selecție și după caz cu expertul independent pentru definitivarea componentei inițiale și integrale a planului de selecție.

Expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane are următoarele competențe:

În vederea desemnării candidaților pentru poziția de membri în consiliul de administrație al Companiei Naționale de Transporturi Aeriene Române - TAROM S.A., expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane trebuie să desfășoare activitățile prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și de Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016 date în aplicarea prevederilor O.U.G. nr. 109/2011, având următoarele obligații, dar nelimitându-se la acestea în recrutarea și selecția candidaților în conformitate cu prevederile legislației aplicabile:

- **Asistă și colaborează cu comisia de selecție constituită la nivelul autorității publice tutelare în toate activitățile necesare procedurii de selecție;**
- elaborează și propune procedura de selecție a candidaților;
- elaborează planul de selecție, respectiv componenta integrală a planului de selecție în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare și autoritatea publică tutelară, pentru a putea determina toate aspectele-cheie ale procedurii de selecție și introduce datele în acest plan;
- elaborează profilul consiliului de administrație, în consultare cu autoritatea publică tutelară, care conține și matricea consiliului în baza căreia sunt elaborate profilul candidatului pentru funcția de administrator și matricea candidatului;



- elaborează în consultare cu autoritatea publică tutelară un profil personalizat al candidatului într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare pentru desemnarea celor mai buni candidați;
- stabilește profilul candidatului cu respectarea dispozițiilor legale în materie prevăzute de legislația specifică activității beneficiarului;
- stabilește criteriile de evaluare în raport cu care candidatul este evaluat individual în procedura de selecție;
- stabilește, împreună cu autoritatea publică tutelară, 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.

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 companiei.

- stabilește conținutul dosarului pentru depunerea candidaturilor pentru poziția respectivă;
- pregătește și întocmește anunțul privind selecția candidaților și asigură publicarea în cel puțin două ziare economice și/sau financiare de largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice;
- pregătește răspunsurile la eventualele solicitări de clarificări în perioada dintre publicarea anunțului și data depunerii candidaturilor;
- 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 de normele aprobate prin H.G. nr. 722/2016 dosarul de candidatură complet;
- verifică informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă;
- stabilește punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat;
- efectuarea unei analize comparative a candidaților rămași în lista lungă prin raportare la profilul candidaților, după efectuarea verificărilor informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă;
- solicită informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate. Informațiile suplimentare se obțin, fără a se limita la acestea, prin unul sau mai multe interviuri directe cu candidații, prin verificarea activității desfășurate anterior de candidați, prin verificarea referințelor oferite de către candidați;
- revizuieste, îmbunătățește și validează acuratețea rezultatelor pe baza punctajului obținut în matricea profilului de candidat;
- evaluează candidații pentru pozițiile respective, aflați în lista lungă de candidați;



- solicită clarificări suplimentare sau decide respingerea candidaturilor, dacă informațiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce privește întrunirea minimului de criterii stabilite pentru selecție de către candidați;
- informează în scris, despre deciziile luate, candidații respinși de pe lista lungă;
- pregătește răspunsurile la eventualele contestații;
- realizează lista scurtă care cuprinde maximum 5 candidați pentru fiecare poziție, prin eliminarea de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform matricei profilului. Lista scurtă conține și punctajul obținut de către fiecare candidat;
- comunică, cu sprijinul comisiei de selecție, candidaților aflați în lista scurtă faptul că în termen de 15 zile de la data emiterii sau stabilirii listei scurte trebuie să depună în scris la autoritatea publică tutelară declarația de intenție;
- evaluează candidații pentru poziția respectivă, aflați în lista scurtă;
- analizează scrisoarea de așteptări, document de lucru care conține performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere și politica acționariatului privind administrarea și conducerea întreprinderii publice, în baza căreia candidații aflați în lista scurtă redactează o declarație de intenție;
- analizează împreună cu comisia de selecție declarația de intenție în raport de prevederile Capitolului II al Anexei 1d din H.G. nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 109/2011;
- integrează împreună cu comisia de selecție rezultatele analizei declarației de intenție în matricea profilului de candidat;
- întocmește în consultare cu comisia de selecție planul de interviu;
- efectuează împreună cu comisia de selecție selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă pe bază de interviu, în baza planului de interviu, cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparente;
- după finalizarea interviurilor, întocmește raportul pentru numirile finale, care include clasificarea candidaților cu motivarea acestora pe care-l transmite comisiei de selecție;
- recomandă candidații pentru pozițiile respective și formulează propuneri privind remunerarea acestora;
- întocmește proiectele de contracte de mandat în conformitate cu prevederile legislației incidente;
- recomandă indicatorii de performanță ce vor fi monitorizați pentru a măsura performanța;
- recomandă politica și criteriile de remunerare, în conformitate cu O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.
- asistă beneficiarul în perioada de garanție a integrării candidaților selectați în organizație și a performanței acestora.



Comisia de selecție are următoarele competențe:

- analizează, cu sprijinul expertului independent, declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în matricea profilului de candidat;
- realizează, cu sprijinul expertului independent, evaluarea finală a candidaților selectați în lista scurtă;
- întocmește, în consultare cu expertul independent raportul pentru numirile finale, care include clasificarea candidaților cu motivarea acesteia;
- transmite Raportul final la conducătorul autorității publice tutelare în vederea mandatării reprezentanților statului în adunarea generală a acționarilor, pentru propunerea de membri în consiliu;
- se consultă îndeaproape cu expertul independent, cu alte organisme implicate în procedura de selecție, după caz;
- orice alte atribuții stabilite prin actul administrativ de înființare.

8. PRINCIPALELE DECIZII ALE PROCEDURII DE SELECȚIE

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

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

- Profilul consiliului în funcție, profilul candidatului la poziția de membru al consiliului: proiectul profilului trebuie comunicat în termen de 15 zile lucrătoare de la data contractării expertului independent și definitivat și aprobat până la data publicării anunțului. Profilul consiliului este elaborat de comitetul de nominalizare și remunerare al consiliului în consultare cu structura de guvernare corporativă din cadrul autorității publice tutelare și cu sprijinul expertului independent.

b) Referitor la bunul mers al procedurii de selecție :

- Planul de selecție: componenta inițială se definitivează în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție. Componenta integrală este definitivată până la publicarea anunțului. Expertul independent este responsabil de elaborarea Planului de selecție - componenta integrală.
- Termene limită: pentru fiecare etapă a procedurii de selecție trebuie stabilite termene limită, cu respectarea legislației în vigoare și ca un rezultat al buneii



negocieri între părți. Termenele limită trebuie stabilite și incluse în planul de selecție final.

- Elemente de confidențialitate: aspectele cheie ale procedurii de selecție trebuie specificate și integrate în planul de selecție, precum și modul de tratare a acestora. Autoritatea publică tutelară prin comisia de selecție sau structura de guvernanță corporativă stabilește aceste aspecte până la definitivarea planului de selecție.
- Notificări și modalitatea de comunicare: se transmit elementele cheie ale planului de selecție, iar fiecare parte cu rol activ în procesul de recrutare și selecție va indica persoana/persoanele în atenția căreia/căroră se vor adresa comunicările, precum și canalele de comunicare. Fiecare parte își va desemna o persoană responsabilă cu comunicarea în cazul intervenirii unor situații neprevăzute care pot dăuna scopului procedurii de recrutare și selecție.

c) Referitor la selecția candidaților :

- Alcătuirea listei scurte și înaintarea propunerilor pentru numirea membrilor în Consiliul de administrație. Lista scurtă trebuie să aibă în vedere asigurarea diversității competențelor în cadrul Consiliului de administrație. Decizia privitoare la diversitate trebuie reflectată în planul de selecție, expertul independent fiind responsabil pentru luarea ei.

9. PROCEDURA DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE. PLANUL DE ACȚIUNI

Prezenta secțiune definește etapele procesului de recrutare și selecție, termenele limită, documente necesare precum și părțile implicate. Datele și termenele sunt orientative. Tabelul de mai jos rezumă aceste elemente:

Nr. crt.	Acțiune/Etapa	Termen	*Termen (previzionat) finalizare	Responsabil	Observații
1.	Declanșarea procedurii	Hot. AGOA nr. 10 din 02.09.2019	150 de zile de la declanșare	Autoritatea publică tutelară și AGA	Conform prevederilor art. 4 alin. (3) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016



2.	Elaborarea proiectului componentei inițiale și publicarea pe pagina proprie de internet, pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestuia	În termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție		Autoritatea publică tutelară în consultare cu CNR și acționarii	Conform prevederilor art. 5 alin. (3) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
3.	Definitivarea componentei inițiale a planului de selecție	În termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție		Autoritatea publică tutelară	Conform prevederilor art. 5 alin. (3) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
4.	Aprobarea autorității publice tutelare pt demararea procedurii de achiziție a expertului independent, a sumei maxime pentru contractarea serviciilor acestuia și a termenilor de referință pentru expert			Autoritatea publică tutelară	Conform prevederilor art. 8 din anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
6.	Contractarea expertului independent			Autoritatea publică tutelară	În condițiile legii
7.	Constituirea comisiei de selecție			Autoritatea publică tutelară	Conform prevederilor art. 11 din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
8.	Elaborarea profilului consiliului de administrație	15 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent		CNR în consultare cu structura de guvernanta corporativă și cu sprijinul expertului independent	Conform prevederilor art. 22 din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016



9.	Aprobarea Profilului Consiliului și a Profilului candidatului	10 zile de la definitivare		AGA după ce a fost avizat de consiliu la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare sau, după caz, de către autoritatea publică tutelară	Conform prevederilor art. 34 lit. b și art. 36 alin. (1) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
10.	Elaborarea și prezentarea Matricei Profilului candidatului	15 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent		Expertul independent cu consultarea comisiei de selecție	Se va elabora Proiect matrice și profil candidat
11.	Definitivarea componentei integrale a planului de selecție	20 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent		Expertul independent în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare și autoritatea publică tutelară	Conform prevederilor art. 14 lit. c din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
12.	Publicarea anunțului privind selecția	cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț		Expertul independent și APT	Conform prevederilor art. 39 din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
13.	Depunerea candidaturilor	În termen de 30 de zile de la data publicării anunțului		candidați	Se va forma dosarul de candidatură conform prevederilor art. 39 alin. (2) din H.G. 722/2016
14.	Evaluarea candidaturilor în raport cu minimum de criterii de selecție	În termen de 2 zile de la data limită pentru depunerea candidaturilor		Expertul independent	Se va elabora lista lungă cu candidaturile eligibile
15.	Solicitare de clarificări privitoare la candidatură	În termen de 2 zile de la evaluare		Expertul independent	Formular solicitări
16.	Transmiterea răspunsului către candidați	În termen de 1 zile de la termenul limită pentru solicitări		Expertul independent	Formular răspuns
17.	Interviu candidați rămași în lista lungă	În termen de 3 zile de la transmiterea răspunsului		Expertul independent	Plan de interviu



18.	Recalcularea punctajului și stabilirea listei scurte	În termen de 1 zile de la interviuri		Expertul independent	Matrice de evaluare Lista scurtă
19.	Cererea de clarificări suplimentare	În termen de 1 zile de la recalculare		Expertul independent	Formular pentru solicitare clarificări
20.	Realizarea listei scurte	În termen de 10 zile de la data limită de depunere a candidaturilor		Expertul independent	Conform prevederilor art. 44 alin. (1) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
21.	comunicarea candidaților din lista scurtă că în termen de 15 zile de la data emiterii sau stabilirii listei scurte trebuie să depună în scris la autoritatea publică tutelară declarația de intenție	1 zi de la data realizării listei scurte		Comisia de selecție prin expert independent	Conform prevederilor art. 44 alin. (2) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
22.	Publicarea scrisorii de așteptări pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice	cel târziu o dată cu stabilirea listei scurte a candidaților		Autoritatea publică tutelară	Conform prevederilor art. 10 alin. (1) din Anexa 1c din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
23.	Raport de activitate și comunicarea acestuia APT	În termen de 3 zile de la lista scurtă		Expertul independent	Se va elabora raportul de activitate
24.	Depunerea declarației de intenție a candidaților din lista scurtă	În termen de 15 zile de la comunicare		Candidații din lista scurtă	Conform prevederilor art. 44 alin. (2) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
25.	Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în matricea profilului de candidat	3-5 zile de la depunerea declarației		Comisia de selecție și Expertul independent	Conform prevederilor art.44 alin.(3) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
26.	Selecția finală a candidaților pe bază de interviu (în baza planului de interviu)	3-5 zile		Comisia de selecție și Expertul independent	Conform prevederilor art.44 alin.(5) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016



27.	Intocmirea raportului pentru numirile finale și transmiterea acestuia la conducătorul APT, în vederea mandatării reprezentanților statului în adunarea generală a acționarilor, pentru propunerea de membri în consiliu	5 zile de la selecția finală	-	Comisia de selecție și Expertul independent	Conform prevederilor art.44 alin.(7) și alin.(9) lit. b) din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016
-----	---	------------------------------	---	---	---

10. REGULI PENTRU ALCĂTUIREA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

- Cel puțin doi dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă studii economice sau juridice și experiență în domeniul economic, juridic, contabilitate, de audit sau financiar de cel puțin 5 ani;
- În cadrul Consiliului de administrație nu pot fi mai mult de doi membri din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- Nu pot fi administratori persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de lege;
- Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Consiliul de administrație va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație;
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.
- În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termenul prevăzut la art. 64⁴ alin. (1), declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29 din O.U.G. nr.109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice. Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.



11. ACȚIUNI VIITOARE ÎN VEDEREA DEFINITIVĂRII PLANULUI DE SELECȚIE

În vederea definitivării Planului de selecție, autoritatea publică tutelară, în colaborare cu expertul independent și comisia de selecție va întreprinde activitățile necesare pentru conformare față de prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016.

În acest sens, expertul independent, cu consultarea autorității publice tutelare și sub coordonarea acesteia, în conformitate cu cerințele din termenii de referință, va elabora, următoarele documente necesare în procesul de recrutare și selecție:

- profilul consiliului în funcție;
- profilul candidatului pentru poziția de membru al consiliului;
- anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;
- materiale referitoare la declarația de intenție;
- fișe de sinteză pentru fiecare fază a planului de selecție;
- plan de interviu;
- formulare de nominalizare pentru candidații propuși;
- recomandări de nominalizare;
- proiectul contractului de mandat;
- formulare de confidențialitate;
- formulare ale declarațiilor necesare a fi completate de către candidați;
- lista elementelor confidențiale și a celor care pot fi făcute publice;
- lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;
- lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați pe lista scurtă.

Datele și termenele trecute în prezentul Plan de selecție - componenta inițială - cu excepția celor prevăzute la punctele 1-4, sunt orientative, ele urmând a fi definitive la data aprobării Planului de selecție - componenta integrală.