

## PLAN DE SELECȚIE - Componenta inițială

### Pentru desemnarea membrilor în Consiliul de Administrație al SNGN GN Romgaz SA

**Preambul:** Procedura de selecție este dezvoltată în acord cu prevederile OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și HG 722/2016. Procedura de selecție se efectuează cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea consiliilor de administrație, potrivit standardelor de guvernare corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernare corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică. În vederea îndeplinirii acestui deziderat, **Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație al SNGN GN Romgaz propune prezenta Componentă inițială a Planului de selecție**, pe care o supune consultării Autorității Publice Tutelare și a acționarilor cu scopul de a formula propuneri în vederea definitivării acestora.

**Termen:** 10 zile de la declanșarea procedurii.

#### **I. Scopul și domeniul de aplicare al Planului de selecție - componenta inițială**

Prezenta componentă inițială a planului de selecție este întocmită **cu scopul recrutării și selecției a unui număr de 7 (șapte) administratori ai SNGN Romgaz S.A. pentru mandatul 2018-2022<sup>1</sup>**, cu respectarea prevederilor OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și a normelor metodologice aprobate prin HG 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, părțile implicate, precum și documentele de lucru. Planul de selecție în integralitatea lui va fi realizat de expertul independent recrutat în consultare cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare.

#### **II. Principii**

Întocmirea componentei inițiale se realizează cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecție, în concordanță cu prevederile OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și normele metodologice aprobate prin HG 722/2016.

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.

#### **III. Termene ale procedurii de selecție**

**Data de începere a procedurii de selecție este 25.01.2018**, astfel:

Prin **Hotărârea AGOA a SNGN Romgaz S.A nr. 9/20.12.2017** – art. 4 : hotărâște **"Se aprobă declanșarea procedurii de selecție a administratorilor societății, conform prevederilor OUG 109/2011, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016 și se mandatează Consiliul de Administrație al Societății Naționale de Gaze Naturale Romgaz SA pentru derularea procedurii de selecție a administratorilor societății."**

Conform prevederilor OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, procedura de selecție nu poate depăși 150 de zile de la declanșare<sup>2</sup>, respectiv **24.06. 2018**.

#### **IV. Contractarea expertului independent**

Având în vedere că SNGN Romgaz S.A. îndeplinește cele două condiții cumulative prevăzute de art. 29 alin. 5) – OUG 109/2011, respectiv a înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro și are cel puțin 50 de salariați, **este obligatorie efectuarea selecției**

<sup>1</sup> ART. 28 – OUG 109/2011: "(2) Consiliul de administrație este format din 5-9 membri în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

a) au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;

b) au cel puțin 50 de angajați."

ART. 47 - HG 722/2016 - Normă de aplicare a OUG 109/2011 - "Data de referință pentru condițiile cumulative prevăzute la art. 28. Alin. (2) din ordonanța de urgență este sfârșitul ultimului exercițiu financiar."

<sup>2</sup> ART. 64<sup>4</sup>, al. (3) – Legea 111 din 27 mai 2016: "Procedura de selecție pentru membrii consiliului de administrație sau supraveghere și directori se finalizează în termen de cel mult 150 de zile de la declanșare"

**candidaților de către un expert independent**, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane<sup>3</sup>.

Potrivit prevederilor art. 8 din Normele de aplicare a OUG 109/2011, actualizată, **termenii de referință pentru expertul independent** sunt propuși de către **Comitetul de Nominalizare și Remunerare** din cadrul Societății Romgaz S.A. pe baza componentei inițiale a Planului de selecție, și **aprobați de Consiliul de Administrație**. Selecția expertului independent se va realiza prin considerarea următoarelor criterii<sup>4</sup>:

Nr. Crt	CRITERII	COMENTARII
1.	Portofoliul de clienți în ultimii 3 ani pentru selecția administratorilor sau directorilor la întreprinderi publice sau private;	<i>Minim 3 clienți diferiți pentru care s-a realizat procedura de recrutare și selecție a membrilor CA sau a directorilor</i>
2.	Valoarea totală a contractelor de recrutare în ultimii 3 ani pentru activitatea de selecție a administratorilor și directorilor;	<i>Minim 150.000 lei</i>
3.	Componenta echipei de proiect cu referire la numărul de experți ce poate fi alocat proiectului și expertiza acestora în proceduri de recrutare de administratori.	<i>Experiență relevantă în selecția personalului de top management (min. 5 ani) Să aibă cel puțin un expert care a desfășurat proiecte similare.</i>
4.	Gradul de expertiză a expertului independent persoană juridică în privința recrutării de administratori/directori în sectorul de activitate al întreprinderii publice	<i>Cel puțin un proiect de recrutare și selecție a membrilor CA, conform OUG 109/2011.</i>
5.	Managementul de proiect și capacitățile de coordonare ale expertului	<i>Numărul experților dedicați proiectului și expertiza acestora (expert senior) Furnizarea de recomandări la cerere.</i>
6.	Experiență în dezvoltarea profilului pentru consiliu, bazată pe integrare personalizată a nevoilor de strategii de afaceri, organizaționale, de conducere și guvernanta	<i>Îndeplinirea activității de stabilire a profilului pentru consiliu, în proiectele de recrutare și selecție a membrilor CA sau directori, conform OUG 109/2011. Oferirea de recomandări la cerere.</i>
7.	Procentul de candidați recomandați și ulterior selectați, care își păstrează această calitate pentru mai mult de un an în ultimii 3 ani.	<i>Minim 70%</i>

## V. 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 gestionari a procesului de recrutare și selecție.

**A. Adunarea Generală a Acționarilor** îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- decide asupra **declanșării procedurii de recrutare și selecție**;
- împuternicește **Consiliul de Administrație al SNGN Romgaz SA să declanșeze procedura de selecție**;
- aprobă **Profilul consiliului**, avizat de către Consiliul de Administrație al SNGN Romgaz SA și propus de către Comitetul de nominalizare și remunerare;
- aprobă **Profilul candidatului**, avizat de către Consiliul de Administrație al SNGN Romgaz SA și propus de Comitetul de nominalizare și remunerare;
- numește **administratorii din lista scurtă**, întocmită conform prevederilor OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și a normelor metodologice aprobate prin HG 722/2016.

<sup>3</sup> **Art.29 – OUG 109/2011:** “(2) Candidații propuși de consiliul de administrație al societății sunt evaluați sau selectați în prealabil și recomandați de comitetul de nominalizare din cadrul consiliului de administrație. Comitetul de nominalizare este alcătuit din administratori neexecutivi, dintre care cel puțin unul este independent. Prin decizie a consiliului de administrație se poate stabili că în procesul de evaluare comitetul de nominalizare este asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de societate în condițiile legii.

(5) Este obligatorie efectuarea selecției candidaților de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, în cazul întreprinderilor publice care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

- au înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;
- au cel puțin 50 de angajați.”

<sup>4</sup> **ART. 10 din HG 722/2016.**

**B. Autoritatea publică - tutelară** îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- a) să întocmească scrisoarea de așteptări în consultare cu organele de administrare și conducere ale SNGN Romgaz, urmând ca forma finală a acesteia să fie aprobată de conducătorul autorității tutelare, prin ordin, și să o publice pe pagina proprie de internet (cel târziu odată cu stabilirea listei scurte a candidaților) pentru a fi luată la cunoștință de candidații la postul de administrator sau director înscriși pe lista scurtă;
- b) organizează consultări cu ceilalți acționari ai SNGN Romgaz, în scopul punerii în acord a principalelor așteptări ale autorității publice tutelare și acționarilor, cu privire la evoluția pe următorii patru ani de activitate a întreprinderii;
- c) este consultată cu privire la Planul de selecție – componenta inițială;
- d) să mandateze reprezentanții săi în Adunarea Generală a Acționarilor SNGN Romgaz SA să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru Consiliul de Administrație al SNGN Romgaz SA.

**C. Consiliul de Administrație al SNGN Romgaz SA** îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- a) declanșează procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al SNGN Romgaz SA sau Directori cu respectarea prevederilor OUG 109/2011 actualizată și a Normelor de aplicare a acestora;
- b) coordonează procesul de selecție pentru expertul independent;
- c) aprobă termenii de referință pentru expertul independent, propuși de Comitetul de nominalizare și remunerare;
- d) avizează Profilul Consiliului de Administrație propus de Comitetul de nominalizare și remunerare;
- e) avizează Profilul candidatului propus de Comitetul de nominalizare și remunerare;
- f) publicarea Anunțului de Selecție.

**D. Comitetul de nominalizare și remunerare** îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- a) elaborează Componenta inițială a Planului de selecție conform prevederilor legale în vigoare;
- b) transmite autorității publice tutelare și va publica pe pagina proprie de internet a societății, în vederea consultării acționarilor, proiectul componentei inițiale a planului de selecție în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție pentru formularea de propuneri în vederea definitivării acestora;
- c) propune, prin Planul de selecție – componenta inițială, termenii de referință pentru expertul independent;
- d) elaborează, împreună cu expertul independent contractat, Proiectul matricei profilului Consiliului de Administrație a SNGN Romgaz SA, cu consultarea autorității publice tutelare;
- e) elaborează, împreună cu expertul independent contractat, Profilul Consiliului de Administrație a SNGN Romgaz SA în consultanță cu structura de guvernanță corporativă din cadrul autorității publice tutelare;
- f) efectuează și actualizează analiza cerințelor contextuale care fac parte componentă din Profilul consiliului, în numele Consiliului de Administrație;
- g) stabilește care dintre criteriile prevăzute în art. 33 alin.(1) și exemplificate în Anexa nr. 1a la Norma de aplicare a OUG 109/2011 sunt criteriile obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte;
- h) propune spre avizare Consiliului de Administrație al SNGN Romgaz SA Profilul Consiliului de Administrație;
- i) elaborează împreună cu expertul independent Profilul candidatului și îl propune spre avizare Consiliului de Administrație al SNGN Romgaz SA;
- j) coordonează activitățile care stau la baza elaborării listei lungi – art. 41 din HG 722/2016;
- k) realizează selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă pe bază de interviu în baza planului de interviu conform art. 44, al. 5 din HG 722/2016
- l) analizează Declarația de intenție și integrează rezultatele analizei în matricea profilului de candidat;

m) după finalizarea interviurilor, întocmește **raportul pentru numirile finale**, care include clasificarea candidaților cu motivarea acestora și îl transmite la conducătorul autorității publice tutelare, în vederea mandatării reprezentanților statului în Adunarea Generală a Acționarilor SNGN Romgaz SA, pentru propunerea de membri în Consiliul de Administrație a SNGN Romgaz SA.

**E. Expertul independent** îndeplinește următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea, conform prevederilor legale în vigoare:

- a) elaborează **Componenta Integrală a Planului de Selecție** în consultare cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare;
- b) colaborează cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație a SNGN Romgaz SA în toate activitățile necesare procedurii de selecție;
- c) colaborează cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare la **elaborarea următoarelor documente necesare bunei desfășurări a procedurii de selecție**, fără a se limita doar la acestea, conform legii:
  - profilul consiliului de administrație;
  - profilul membrilor consiliului de administrație (profilul candidaților);
  - criteriile de evaluare și selecție;
  - anunțul de recrutare și selecție;
  - plan de interviu;
  - formulare necesare în procesul de selecție;
- d) verifică **dosarele de candidatură în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție**, în vederea alcătuirii listei lungi de candidaturi;
- e) dacă informațiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce privește întrunirea minimului de criterii stabilite pentru selecție de către candidați, solicită clarificări suplimentare sau decide respingerea candidaturii;
- f) informează în scris candidații respinși de pe lista lungă despre această decizie;
- g) verifică informațiile din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și stabilește punctajul conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat;
- h) efectuează **analiza comparativă prin raportare la profilul consiliului**;
- i) solicită informații suplimentare candidaților din lista lungă, dacă este cazul, pentru acuratețea punctajului; organizează interviuri directe cu candidații, conform planului de selecție;
- j) elaborează **lista scurtă** conform normelor metodologice aprobate prin H.G. 722/2016.

#### **VI. Principalele decizii ale procedurii de selecție**

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

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

a.1. **Profilul consiliului în funcție**, profilul noului consiliu, profilul fiecărui 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 publicarea anunțului**. Comitetul de nominalizare și remunerare este responsabil și coordonează această activitate cu concursul expertului independent și al autorității publice tutelare;

b) **Referitor la bunul mers al procedurii de selecție:**

b.1. **Planul de selecție**: componenta inițială trebuie comunicată în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție pentru consultare Autorității Publice Tutelare și, definitivat în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție. Comitetul de nominalizare și remunerare este responsabil și coordonează această activitate. Componenta integrală este definitivată până la publicarea anunțului de selecție. Expertul independent este responsabil de elaborarea Planului de selecție – componenta integrală. Comitetul de nominalizare și remunerare coordonează această activitate împreună cu autoritatea publică tutelară.

b.2. **Termene limită**: pentru fiecare etapă a procedurii de selecție trebuie stabilite termene limită, cu respectarea legislației în vigoare și ca un rezultat al bunei negocieri între părți. Termenele limită trebuie stabilite și incluse în planul de selecție componenta integrală;

b.3. *Elemente de confidențialitate și acces la documente:* aspecte cheie ale procedurii de selecție, trebuie specificate și integrate în planul de selecție, precum și modul de tratare a lor.

b.4. *Notificări și modalitatea de comunicare:* se transmit elemente 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 escaladării și al intervenției unor situații neprevăzute care pot dăuna scopului procedurii de recrutare și selecție. Lista acestor persoane este parte integrantă din planul de selecție;

c) *Referitor la selecția candidaților:*

c.1. *Asigurarea diversității competențelor în cadrul Consiliului de administrație:* element cheie în alcătuirea listei scurte și înaintarea propunerilor pentru numirea membrilor Consiliului de Administrație ai SNGN Romgaz SA.

***Decizia privitoare la diversitate trebuie reflectată în planul de selecție.***

**VII. Procesul de recrutare și selecție**

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

<b>Nr. Crt.</b>	<b>Etapa</b>	<b>Termen</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Document</b>
1.	Declanșarea procedurii	<b>25.01.2018</b>	CA	Hotărârea AGOA nr. 9/20.12.2017
2.	Elaborarea componentei inițiale a planului de selecție, transmiterea spre consultare Autorității Publice Tutelare publicarea pe site-ul societății	<b>30.01.2018</b>	Comitetul de nominalizare și remunerare	Plan de selecție - Componenta inițială
3.	Formularea de propuneri referitoare la component inițială	<b>4.02. 2018</b>	Autoritatea Publică Tutelară și acționari conform legii	Propunere
4.	Finalizarea componentei inițiale	<i>10 zile de la data declanșării procedurii de selecție</i>	Comitetul de Nominalizare și Remunerare	Plan de selecție – componentă inițială
5.	Elaborarea Scrisorii de Așteptări	<i>30 de zile de la definitivarea componentei inițiale</i>	Autoritatea Tutelară în consultare cu CA	Scrisoarea de Așteptări
6.	Selectarea și contractarea serviciilor expertului independent în recrutarea resurselor umane	<i>30 de zile de la definitivarea componentei inițiale</i>	Conducerea executivă a SNGN Romgaz SA	Contractul de prestări servicii
7.	Elaborarea și transmiterea către acționari a proiectului Profilului consiliului de administrație	<i>7 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent</i>	Comitet de Nominalizare și remunerare + Expertul Independent	Proiect Profilul consiliului de administrație
8.	Formularea de propuneri referitoare la proiectul profilului Consiliului de Administrație	<i>5 zile lucrătoare de la transmiterea proiectelor de la punctul anterior</i>	Autoritatea publică tutelară și acționarii conform legii	Propuneri
9.	Definitivarea profilului consiliului de administrație (include profilul consiliului actual, al noului consiliu și al candidaților)	<i>3 zile lucrătoare de la primirea propunerilor de la punctul anterior</i>	Comitetul de Nominalizare și Remunerare	Profilul Consiliului și Profilul Candidaților
10.	Avizarea Profilului Consiliului și a Profilului candidaților	<i>În cel mult 7 zile de la definitivarea profilului</i>	CA – avizare,	Hotărârea Consiliului de Administrație

Nr. Crt.	Etapa	Termen	Responsabil	Document
11.	Aprobarea Profilului Consiliului și a Profilului candidaților	30 de zile	AGA - aprobare	Hotărâre AGA
12.	Elaborarea și prezentarea Matricei Profilului candidatului	7 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent	Comitet de Nominalizare și Remunerare + Expert independent	Proiect Matrice Profil candidat
13.	Definitivarea componentei integrale a planului de selecție	5 zile lucrătoare după aprobarea AGA	Comitet de Nominalizare și Remunerare + Expert independent + autoritatea publică tutelară	Plan de selecție – componenta integrală
14.	Publicarea anunțului de selecție	În termen de cel mult 10 zile de la data încheierii contractului de asistență cu expertul independent	CA sau Comitetul de Nominalizare și Remunerare	Anunț de selecție în limba romana si engleză in cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire;
15.	Depunerea candidaturilor	În termen de 30 de zile de la publicarea anunțului	Candidați	Dosar de candidatură pe suport hârtie în plic închis și sigilat, la registratura societății, precum și în format electronic, la o adresă de e-mail pe care o va indica expertul independent, dedicată strict acestui proiect.
16.	Evaluarea candidaților, elaborarea listei scurte și comunicarea rezultatelor selecției candidaților	În termen de 15 zile lucrătoare de la depunerea candidaturilor	Expertul independent	Lista scurtă
17.	Depunerea declarației de intenție de către candidații de pe lista scurtă	În termen de 15 zile de la comunicare	Comitetul de nominalizare și remunerare	Declarație de intenție depusă la sediul SNGN Romgaz
18.	Analiza declarației de intenție și integrarea rezultatelor în matricea profilului de candidat	În termen de 5 zile de la data limită pentru depunerea declarației de intenție	Comitetul de nominalizare și remunerare + expert independent	Formular de analiză a declarației de intenție. Matricea profilului de candidat
19.	Selecție finală pe bază de interviu	În termen de 5 zile de la analiza și integrarea rezultatelor	Comitetul de nominalizare și remunerare	Plan de interviu

<b>Nr. Crt.</b>	<b>Etapa</b>	<b>Termen</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Document</b>
20.	Întocmirea și transmiterea raportului pentru numirile finale către autoritatea publică tutelară	<i>În termen de 5 zile de la selecția finală, dar nu mai târziu de 24.06.2018</i>	Comitetul de nominalizare și remunerare + Expertul independent	Proiect Raport clasificare și motivare)

### VIII. Reguli pentru alcătuirea Consiliului de administrație SNGN Romgaz SA

1. 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.
2. În cadrul Consiliului de Administrație pot fi cel mult 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.
3. Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
4. Consiliul de Administrație va fi astfel desemnat încât se va asigura o diversificare a competențelor la nivelul acestuia.
5. 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. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator ori membru al consiliului de supraveghere.

### IX. Acțiuni viitoare în vederea definitivării planului de selecție

În vederea definitivării planului de selecție, Comitetul de nominalizare și remunerare în colaborare cu expertul independent selectat va întreprinde activitățile necesare pentru conformarea la OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și normele metodologice aprobate prin HG722/2016. În acest sens, expertul independent – cu consultarea Comitetului de nominalizare și remunerare va elabora, dar fără a se limita la acestea, următoarele documente necesare în procesul de recrutare și selecție:

- a) profilul consiliului în funcție;
- b) profilul noului consiliu;
- c) profilul fiecărui membru al consiliului;
- d) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;
- e) materiale referitoare la declarația de intenție;
- f) fise de sinteză pentru fiecare fază a planului de selecție;
- g) plan de interviu;
- h) formulare de nominalizare pentru candidații propuși;
- i) recomandări de nominalizare;
- j) proiectul contractului de mandat;
- k) formulare de confidențialitate;
- l) formulare ale declarațiilor necesare a fi completate de către candidați;
- m) lista elementelor confidențiale și a celor ce pot fi făcute publice;
- n) lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;
- o) lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați în 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 definitivate prin Planul de Selecție – Componenta Integrală***

**Președinte al  
Comitetului de Nominalizare și Remunerare  
al SNGN Romgaz SA**

Remus GRIGORESCU

