

PLAN DE SELECȚIE - Componenta integrală

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 guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernanta corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

I. Scopul și domeniul de aplicare al Planului de selecție - componenta integrală

Prezenta componentă integrală 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 2018-2022¹**, cu respectarea prevederilor OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și a normelor metodologice aprobate prin HG 722/2016.

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, fiind realizat de Expert Independent, George Butunoiu Group SRL, în consultare cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare..

II. Principii

Întocmirea componentei integrale a planului de selecție s-a realizat pe baza elementelor din componenta inițială a planului de selecție, completată cu elemente necesare acesteia între data declanșării procedurii de selecție și data adoptării prezentei componente, 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 liberă 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 : hotărăște **”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 declanșare², respectiv **24 iunie 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, **a fost obligatorie efectuarea selecției candidaților de către un expert independent**, George Butunoiu Group SRL.

Potrivit prevederilor art. 8 din Normele de aplicare a OUG 109/2011, actualizată, **termenii de referință pentru expertul independent** au fost propuși de către **Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR)** din cadrul Societății Romgaz S.A. pe baza componentei inițiale a Planului de selecție, și au fost **aprobați de către**

¹ART. 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.”

²ART. 64⁴, 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”

Consiliul de Administrație (CA). Selecția expertului independent a fost realizată prin considerarea următoarelor criterii³:

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.	Componența 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 le îndeplinesc, în scopul unei bune gestionari a procesului de recrutare și selecție.

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

- a) a decis asupra **declanșării procedurii de recrutare și selecție**;
- b) a împuternicit **Consiliul de Administrație al SNGN Romgaz SA să declanșeze procedura de selecție**;
- c) a aprobat **Profilul consiliului**, avizat de către Consiliul de Administrație al SNGN Romgaz SA și propus de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare;
- d) a aprobat **Profilul candidatului**, avizat de către Consiliul de Administrație al SNGN Romgaz SA și propus de Comitetul de Nominalizare și Remunerare;
- e) 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.

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) întocmește **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 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) a fost **consultată cu privire la Planul de selecție – componenta inițială**;

³ ART.10 din HG 722/2016.

d) să mandateze reprezentanții săi în AGA SNGN Romgaz SA să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru CA al SNGN Romgaz SA.

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

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

D. Comitetul de nominalizare și remunerare (CNR) a îndeplinit și urmează să îndeplinească următoarele atribuții principale în procesul de recrutare și selecție a administratorilor, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- a) a elaborat Componenta inițială a Planului de selecție conform prevederilor legale în vigoare;
- b) a transmis autorității publice tutelare și a publicat 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) a propus, prin Planul de selecție—componenta inițială, termenii de referință pentru expertul independent;
- d) a elaborat, împreună cu expertul independent contractat, Proiectul matricei profilului Consiliului de Administrație a SNGN Romgaz SA, cu consultarea autorității publice tutelare;
- e) a elaborat, împreună cu expertul independent contractat, Profilul CA a SNGN Romgaz SA în consultanță cu structura de guvernare corporativă din cadrul autorității publice tutelare;
- f) a efectuat și a actualizat analiza cerințelor contextuale care fac parte componentă din Profilul consiliului, în numele Consiliului de Administrație;
- g) a stabilit care dintre criteriile prevăzute în art. 33 alin.(1) și exemplificate în Anexa nr. 1a la Norma de aplicare a OUG 109/2011 sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte;
- h) a propus spre avizare CA al SNGN Romgaz SA Profilul Consiliului de Administrație;
- i) a elaborat împreună cu expertul independent Profilul candidatului și l-a propus spre avizare CA al SNGN Romgaz SA;
- j) coordonează activitățile care stau la baza elaborării listei lungi – art. 41 din HG722/2016;
- 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 acesteia și îl transmite la conducătorul autorității publice tutelare, în vederea mandatării reprezentanților statului în AGA SNGN Romgaz SA, pentru propunerea de membrii în CA al SNGN Romgaz SA.

E. Expertul independent, George Butunoiu Group SRL, 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 CNR;
- b) colaborează cu CNR din cadrul CA a SNGN Romgaz SA în toate activitățile necesare procedurii de selecție;
- c) colaborează cu CNR 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 **datele candidaților în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție**, în vederea alcătuirii listei lungi de candidaturi;
- e) dacă informațiile 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 candidaților rămași 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 au convenit 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 a fost comunicat în termen **de 15 zile lucrătoare de la data contractării expertului independent și definitivat și aprobat conform legii**. CNR a fost responsabil și a coordonat 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 a fost comunicată în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție pentru consultarea Autorității Publice Tutelare și, a fost definitivat în termen de 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție. CNR a fost responsabil și a coordonat această activitate. Expertul independent, George Butunoiu Group SRL, este responsabil de elaborarea Planului de selecție – componenta integrală.

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 au fost stabilite și incluse în planul de selecție componenta integrală;

b.3. *Elemente de confidențialitate și acces la documente*: Accesul la datele confidențiale va fi limitat persoanelor care sunt direct implicate în procesul de decizie.

Elemente confidențiale :

- Dosarele candidaților și cv-urile acestora. Toate dosarele de candidatură ale candidaților vor fi tratate cu deplina confidențialitate de către toate părțile implicate în procesul de recrutare și care au acces la aceste informații.
- Informații referitoare la viața privată a candidaților obținute în decursul procesului de selecție;
- Punctajele obținute de către candidații aflați pe lista scurtă.

Elemente care pot fi făcute publice:

- Profilul consiliului și profilul candidatului ideal;
- Planul de interviu;
- Criteriile de selecție și evaluare;
- Modelele de declarații;
- Scrisoarea de așteptări.

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/cărora 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 CA:* element cheie în alcătuirea listei scurte și înaintarea propunerilor pentru numirea membrilor CA ai SNGN Romgaz SA.

c.2. Planul de interviu privind selecția membrilor în consiliul de administrație la SNGN ROMGAZ SA

1. Data și ora desfășurării interviului se stabilesc de comun acord cu candidații.
2. Locul desfășurării interviului: Punct de lucru Romgaz – București / sediul Expertului Independent
3. Derularea interviului: vor fi analizate cunoștințele profesionale și abilitățile candidaților, urmărind, în baza analizei competențelor, trăsăturilor și cerințelor, definitivarea punctajelor și stabilirea ierarhiei în lista scurta a candidaților. Astfel, se vor avea în vedere, fără a se limita la acestea, următoarele: dosarul de candidatură, matricea profilului de candidat și declarația de intenție a candidatului.
4. Pentru fiecare dintre candidați va fi alocat un timp de maxim 45 de minute de derulare a interviului individual.

Nota: prezentul plan de interviu este construit în concordanță cu recomandările din "Ghidul privind gestionarea integrată a participanților statului în economie" în curs de elaborare la Ministerul Finanțelor, din cadrul proiectului "Intarirea Responsabilitatii Financiare în Sectorul Public (Grant Banca Mondiala)".

Criteriile ce trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și sub-grupe, după cum urmează:

A. Competente: • competente specifice sectorului; • competente profesionale de importanta strategica; • competente de guvernanta corporativa; • competente sociale și personale; • experienta pe plan local și international; • competente și restrictii specifice pentru functionarii publici sau alte categorii de personal • din cadrul autoritatii publice tutelare ori din cadrul altor autoritati sau institutii publice; • altele

B. Trăsături: • reputatie personala și profesionala; • integritate; • independenta; • expunere politica; • abilitati de comunicare interpersonală; • aliniere cu scrisoarea de asteptari a actionarilor; • diversitate de gen; • altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice.

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:

Nr. Crt.	Etapa	Termen	Responsabil	Document
1.	Declanșarea procedurii	25.01.2018	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 SNGN Romgaz SA	30.01.2018	CNR	Plan de selecție - Componenta inițială
3.	Formularea de propuneri referitoare la component inițială	4.02.2018	Autoritatea Publică Tutelară și acționari conform legii	Propunere
4.	Finalizarea componentei inițiale	10 zile de la data declanșării procedurii de selecție	CNR	Plan de selecție – component inițială
5.	Elaborarea Scrisorii de Așteptării	30 de zile de la definitivarea componentei inițiale	Autoritatea Tutelară în consultare cu CA	Scrisoarea de Așteptări
6.	Selectarea și contractarea serviciilor expertului independent în recrutarea resurselor umane	30 de zile de la definitivarea componentei inițiale	Conducerea executivă a SNGN Romgaz SA	Contractul de prestări servicii
7.	Elaborarea și transmiterea către acționari a proiectului Profilului consiliului de administrație	7 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent	CNR + Expertul Independent	Proiect Profil CA
8.	Formularea de propuneri referitoare	5 zile lucrătoare de la	Autoritatea publică	Propuneri

Nr. Crt.	Etapa	Termen	Responsabil	Document
	la proiectul profilului Consiliului de Administrație	<i>transmiterea proiectelor de la punctul anterior</i>	tutelară și acționarii conform legii	
9.	Definitivarea profilului CA (include profilul consiliului actual, al noului consiliu și al candidaților)	<i>3 zile lucrătoare de la primirea propunerilor de la punctul anterior</i>	CNR	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 CA
11.	Aprobarea Profilului Consiliului și a Profilului candidaților	<i>30 de zile</i>	AGA – aprobare	Hotărâre AGA
12.	Elaborarea și prezentarea Matricei Profilului candidatului	<i>7 zile lucrătoare de la contractarea exp. Independent</i>	CNR + Expert independent	Proiect Matrice Profil candidat
13.	Definitivarea componentei integrale a planului de selecție	<i>5 zile lucrătoare după aprobarea AGA</i>	CNR + Expert independent+autoritate a publică tutelară	Plan de selecție – componenta integrală
14.	Publicarea anunțului de selecție	<i>În termen de cel mult 10 zile de la data încheierii contractului de asistență cu expertul independent</i>	CA / CNR	Anunț de selecție în limba română și engleză în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire
15.	Depunerea candidaturilor	<i>În termen de 30 de zile de la publicarea anunțului</i>	Candidați	CV-ul 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	<i>În termen de 15 zile lucrătoare de la finalizarea termenului de depunere a candidaturilor</i>	Expertul independent	Lista scurtă
17.	Depunerea declarației de intenție și a dosarului de către candidații de pe lista scurtă	<i>În termen de 15 zile de la comunicare</i>	CNR și candidații de pe lista scurtă	Declarație de intenție și dosar de candidatură pe suport de hârtie în plic închis și sigilat transmis la registratura SNGN Romgaz SA
18.	Analiza declarației de intenție, a dosarului de candidatură și integrarea rezultatelor în matricea profilului de candidat	<i>În termen de 5 zile de la data limită pentru depunerea declarației de intenție</i>	CNR + expert independent	Formular de analiză a declarației de intenție. Matricea profilului de candidat
19.	Selecție finală pe bază de interviu	<i>În termen de 5 zile de la analiza și integrarea rezultatelor</i>	CNR	Plan de interviu
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 24 iunie 2018</i>	CNR + Expertul independent	Proiect Raport clasificare și motivare

Metodele de comunicare folosite sunt mail, telefon si site-ul web al companiei.
Principalele date de contact sunt specificate la sfarsitul documentului.

VIII. Reguli pentru alcătuirea CA SNGN Romgaz SA

1. Cel puțin doi dintre membrii CA 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 CA 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 CA este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
4. CA 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 în vederea definitivării procesului de selecție

În vederea definitivării planului de selecție, CNR în colaborare cu expertul independent, George Butunoiu Group SRL, 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 CNR și sub coordonarea acestuia - elaborează, 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 candidatului;
- d) anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;
- e) materiale referitoare la declarația de intenție;
- f) fișe 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;

X. Riscuri posibile și măsuri:

Etapa proiectului	Descrierea riscului / punctelor critice	Probab. de apariție	Impact asupra activ.	Soluții de prevenire / combatere	Responsabil implementare soluție de prevenire / combatere
Etapa 1 – Pregătirea cadrului pentru selecția candidaților	Colectarea cat mai corectă a informațiilor privind fisa de post a fiecarui candidat și a calificărilor necesare a fi îndeplinite de către acestia	Scăzută	Ridicat	- Stabilirea unui responsabil în cadrul clientului, care să aibă ca principale responsabilități furnizarea de informații și documente relevante către Consultant și facilitarea accesului acestuia la angajați relevanți, care pot furniza răspunsuri concrete la solicitări punctuale	Echipa de proiect din cadrul Clientului
Etapa 2 - Organizarea procedurii de recrutare și selecție a	Lipsa de încredere privind procesul de recrutare pentru un astfel de demers pentru un angajator	Mediu	Mediu	- Elaborarea unei strategii comune de comunicare pe proiect - Promovarea inițiativei	Echipa de proiect a Consultantului Echipa de proiect

Etapa proiectului	Descrierea riscului / punctelor critice	Probab. de apariție	Impact asupra activ.	Soluții de prevenire / combatere	Responsabil implementare soluție de prevenire / combatere
candidatilor	din mediul public în mediile de specialitate (mediul internațional), ce poate influența atragerea candidaturilor relevante			Clientului prin mijloace specifice: anunțuri de angajare publicate în ziare economice și de profil; publicarea informațiilor specifice inițiativei pe pagina de Internet a Consultantului și a Clientului	a Clientului
	Percepție nefavorabilă a inițiativei din partea mediului extern (de exemplu: media, comunități de afaceri), ce poate influența obiectivitatea procesului și atragerea candidaturilor relevante	Medie	Mediu	- Asigurarea transparenței procesului de recrutare prin comunicarea și publicarea informațiilor relevante.	Echipe de proiect a Consultantului Echipe de proiect a Clientului
	Candidaturi insuficiente / necorespunzătoare profilelor identificate	Scăzut	Mediu	- Diversificarea metodelor de recrutare - Diversificarea surselor de identificare a potențialilor candidați, prin abordarea cu precădere a comunităților profesionale și de afaceri corespunzătoare	Echipe de proiect a Consultantului, cu validarea forului decizional din cadrul Clientului
	Apariția de contestații / litigii referitoare la procesul de recrutare	Scăzută	Mediu	- Respectarea reglementărilor legale și a procedurilor interne ale Clientului aplicabile în astfel de procese - Elaborarea unei proceduri clare, care să reglementeze modul de oferire a clarificărilor solicitate de potențiali candidați și de soluționare a contestațiilor - Obținerea validării expertului juridic din echipa Consultantului în raport cu conformitatea cu reglementările legale a informațiilor comunicate și a documentelor utilizate pe parcursul proiectului	Echipe de proiect a Consultantului, cu validarea forului decizional din cadrul Clientului
Etapa 3 - Monitorizarea activității candidatilor, a integrării acestora în organizații și a remunerării convenite	Restricții privind oferirea unui pachet salarial aliniat tendințelor pieței	Medie	Scăzută	- Derularea de demersuri specifice privind flexibilizarea normelor legale care reglementează remunerarea angajaților	Echipe de proiect și forul decizional din cadrul Clientului
	Lipsa comparatorilor direcți de pe piața locală cu obiect de activitate similar, care nu facilitează accesul la date ce pot fi utilizate în scop de comparație (privind nivelul și structura pachetului de	Medie	Scăzut	- Utilizarea de criterii suplimentare de analiză comparativă (de exemplu, venituri, cifră de afaceri, număr de angajați) - Analiză comparativă în raport cu organizații internaționale similare din punct de vedere al	Echipe de proiect a Consultantului, cu validarea forului decizional din cadrul Clientului

Etapa proiectului	Descrierea riscului / punctelor critice	Probab. de apariție	Impact asupra activ.	Soluții de prevenire / combatere	Responsabil implementare soluție de prevenire / combatere
	remunerare, privind performanța operațională/financiara.			obiectului de activitate, cu precădere, din țări limitrofe României sau cu un nivel similar de dezvoltare	
Aspcte generale – orice etapă	Neîncadrarea în termene a etapelor procesului de selecție	Medie	Mediu	Se vor stabili noi termene în condițiile legii de către structurile implicate;	
	Neaprobarea de către forurile tutelare a materialelor sau propunerilor	Scăzut	Ridicat	Reanalizarea și adaptarea la cerințele forurilor tutelare	
	Inadvertențe între documentele elaborate în procesul de selecție (exemplu: caiet de sarcini vs plan de selecție-componenta integrală)	Medie	Mediu	Prevalează ultima versiune agreată de către structurile implicate în procesul de selecție.	

Persoane de contact

a. pentru informații suplimentare și detalii privind elementele procedurii de selecție:

- Roxana Bercan: roxana.bercan@romgaz.ro;
- Expert independent George Butunoiu: ca-romgaz@georgebutunoiu.ro

Tel.: 021 233 20 93

b. Persoanele de contact ale structurilor implicate în planul / procesul de selecție:

Nr. crt.	Entitate	Persoană	Date de contact
1.	Autoritate publică tutelară, Ministerul Energiei	Secretariat Minister	021 407 99 21 comunicare@energie.gov.ro
2.	C.A. S.N.G.N. Romgaz S.A.:	Anca Antal	anca.antal@romgaz.ro
3.	C.N.R. al C.A. Romgaz:	Roxana Bercan	roxana.bercan@romgaz.ro ; Tel.: 0374 407 281
4.	Expert Intependent	George Butunoiu	ca-romgaz@georgebutunoiu.ro , Tel.: 021 233 20 93

Expert Independent,
George Butunoiu Group SRL

George BUTUNOIU



Președinte al
Comitetului de Nominalizare și Remunerare
al SNGN Romgaz SA

Remus GRIGORESCU

Data: 24 aprilie 2018