**PROIECT CADRU**

**COMPONENTA INIŢIALĂ PLANULUI DE SELECŢIE PENTRU POZIŢIILE DE MEMBRI**

**ÎN CONSILIUL DE ADMINISTRAŢIE**

**COMPANIA NAȚIONALĂ AEROPORTURI BUCUREȘTI S.A.**

1. **PREAMBUL:**

În baza Hotărârii Guvernului nr. 1208/07.10.2009, a fost înființată, sub autoritatea Ministerului Transporturilor, Compania Națională “Aeroporturi București” – S.A., prin fuziunea dintre Compania Națională „Aeroportul Internațional Henri Coandă – București” SA și Societatea Națională „Aeroportul International București Băneasa – Aurel Vlaicu” SA.

Compania Națională Aeroporturi București S.A. și-a început activitatea în data de 5 februarie 2010. Capitalul social înregistrat este de 143.772.150 lei. Structura acționariatului companiei este: 80% acțiuni deținute de statul român, reprezentat de Ministerul Transporturilor și 20% acțiuni deținute de Fondul Proprietatea.

Sediul societății este situat în orașul Otopeni, Calea Bucureștilor, nr. 224E, Județul Ilfov. Număr de înregistrare la Oficiul Registrului Comerțului: J23/401/05.02.2010, CUI: 26490194/08.02.2010.

Compania Națională Aeroporturi București S.A coordonează proiectele de dezvoltare/modernizare ale celor două aeroporturi pentru a răspunde cât mai exact necesităților pe termen mediu şi lung ale capitalei şi zonelor limitrofe. Compania Națională Aeroporturi București S.A elaborează şi pune în practică o strategie unitară de dezvoltare şi modernizare a infrastructurii aeroportuare de care dispune Capitala, conform politicii Ministerului Transporturilor.

Compania Națională Aeroporturi București reprezintă principalul pol aviatic al României, care procesează aproximativ 75% din traficul aerian de pasageri, marfă şi poștă înregistrat la nivel național. Compania Națională Aeroporturi București, prin cele două platforme aeroportuare de la Otopeni şi Băneasa, asigură condițiile de derulare a întregului spectru de operațiuni aeriene – civile şi militare, dispunând de un potențial substanțial de dezvoltare capabil să corespundă perspectivelor de creștere a traficului aerian cel puțin la orizontul anilor 2030.

Conducerea Companiei Naționale Aeroporturi București S.A este asigurată de Adunarea Generală a Acționarilor. În prezent, compania este administrată de un Consiliu de Administrație format din **șapte membri**, conform prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările şi completările ulterioare.

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

Pentru aceasta, autoritatea publică tutelară propune prezentul proiect al componentei inițiale a Planului de selecție, pe care o supune consultării Consiliului de Administrație şi Ministerului Finanțelor Publice cu scopul de a formula propuneri în vederea definitivării acestuia.

1. **SCOPUL ŞI DOMENIUL DE APLICARE AL PLANULUI DE SELECŢIE - COMPONENTA INIŢIALĂ**

Procedura de selecţie se realizează cu scopul de a asigura transparenţa şi profesionalismul membrilor consiliilor de administraţie, potrivit standardelor de guvernanţă corporativă a întreprinderilor publice, în acord cu Principiile de guvernanţă corporativă ale Organizaţiei pentru Cooperare şi Dezvoltare Economică.

Potrivit H.G. nr. 722/2016, planul de selecţie reprezintă documentul de lucru prin care se stabileşte calendarul procedurii de selecţie de la data iniţierii procedurii de selecţie până la data numirii persoanelor desemnate pentru funcţiile de administratori şi este structurat pe două componente: **componenta iniţială**, care se întocmeşte în termen de 10 zile de la data declanşării procedurii şi componenta integrală, care se întocmeşte după constituirea comisiei de selecţie, selectarea expertului independent sau începerea procedurii selecţiei de către comitetul de nominalizare şi remunerare din cadrul consiliului, după caz.

**Componenta iniţială** a planului de selecţie este definită la art. 1 din H.G. nr. 722/2016 şi reprezintă un document de lucru care se întocmeşte la începutul perioadei de selecţie şi cuprinde, fără a se limita la acestea, aspectele-cheie ale procedurii de selecţie, identificând data de început a procedurii de selecţie, documentele ce trebuie depuse, cerinţele cu privire la expertul independent, în cazul în care se decide contractarea sa, data finalizării planului de selecţie în integralitatea sa şi alte elemente care se pot cunoaşte până la numirea administratorilor.

Prezenta componentă iniţială a planului de selecţie este întocmită cu scopul recrutării şi selecţiei unui număr de **…. membri** ai Consiliului de Administraţie al Companiei Naționale Aeroporturi București S.A cu respectarea prevederilor OUG nr. 109/2011 modificată şi aprobată prin Legea 111/2016 şi HG 722/2016.

Componenta iniţială este elaborată cu scopul de a oferi fundament pentru componenta integrală a planului de selecţie. Planul de selecţie în integralitatea sa constituie fundamentul procedurii de selecţie, reflectând principalele activităţi şi decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, structurile implicate, precum şi documentele de lucru. Planul de selecţie, in integralitatea lui, va fi realizat de expertul independent recrutat. Pe baza componentei iniţiale a planului de selecţie sunt propuşi termenii de referinţă pentru expertul independent.

1. **PRINCIPII**

Întocmirea proiectului componentei iniţiale a planului de selecţie s-a realizat cu claritate pentru a putea fi determinate toate aspectele cheie ale procedurii de selecţie, în concordanţă cu prevederile OUG 109/2011 modificată şi aprobată prin Legea 111/2016 şi HG 722/2016.

Planul de selecţie este astfel întocmit, încât procedura de recrutare şi selecţie să se realizeze cu respectarea dreptului la libera competiţie, echitate şi egalitate de şanse, nediscriminare, transparenţă, tratament egal şi asumarea răspunderii.

1. **TERMENE ALE PROCEDURII DE SELECŢIE**

Data de începere a procedurii de selecție, conform Art. 4 din HG nr. 722/2016 este data ordinului conducătorului autorității publice tutelare, respectiv OMT nr. 348 din 20.03.2017.

1. **CONTRACTAREA EXPERTULUI INDEPENDENT**

Potrivit prevederilor art. 8 din Normele de aplicare a OUG nr. 109/2011, aprobate prin HG nr. 722/2016, termenii de referinţă pentru expertul independent sunt propuşi pe baza componentei iniţiale a planului de selecţie, de către autoritatea publică tutelară sau comitetul de nominalizare şi remunerare, după caz.

Termenii de referinţă se aprobă de către conducătorul autorităţii publice tutelare sau, după caz, de consiliu. Autoritatea publică tutelară sau, după caz, consiliul poate solicita expertului independent o opinie consultativă asupra profilului consiliului societăţii.

Selecţia expertului independent specializat în recrutarea resurselor umane se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare şi cu luarea în considerare a criteriilor mai jos enumerate:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nr.crt | CRITERII | COMENTARII |
| 1. | Portofoliul de clienți în ultimii 3 ani pentru selecția administratorilor sau directorilor la întreprinderi publice sau private. | Portofoliul sa conțină minimum 3 clienți diferiți pentru care s-a realizat procedura de recrutare si selecție a membrilor CA și/sau a administratorilor executivi.  Dovada: Lista principalelor contracte similare (de recrutare administratori la întreprinderi publice și/sau societăți din mediul privat) executate în ultimii 3 ani calendaristici încheiați, conținând valori, perioade de prestare, beneficiari, indiferent dacă aceștia sunt întreprinderi publice sau societăți private. Prestările de servicii vor fi justificate prin prezentarea unor certificate de bună execuție/contracte/procese verbale de recepție emise sau consemnate de către o autoritatea 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 si directorilor. | Valoarea totală a maximum 3 contracte să fie de minimum 300.000 lei fără TVA sau echivalentul în USD/EUR al acestei sume. |
| 3. | Componenta echipei de proiect cu referire la numărul de experți ce poate fi alocat proiectului şi expertiza acestora în proceduri de recrutare de administratori. | 1. Experiența relevantă de minimum 5 ani în selecția administratorilor neexecutivi și/sau executivi;  2. Echipa de proiect sa fie alcătuită din cel puțin un expert care a desfășurat proiecte similare in domeniu; |
| 4. | Gradul de expertiză a expertului independent în privința recrutării de administratori/directori în sectorul de activitate al întreprinderii publice; | Minimum două proiecte de recrutare și selecție a membrilor CA și/sau administratorilor executivi pentru fiecare expert nominalizat. |
| 5. | Managementul de proiect și capacitățile de coordonare ale expertului; | Descrierea propunerii tehnice.  numărul de experți dedicați proiectului și expertiza acestora (lista experților propuși pentru implementarea proiectului)  furnizarea de 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 guvernanță; | Îndeplinirea activității de stabilire a profilului pentru consiliu, in proiectele de recrutare si selecție a membrilor CA sau directorilor, conform OUG nr. 109/2011.  Posibilitatea de a furniza la cerere recomandări in acest sens. |
| 7. | Procentul de candidați recomandați și ulterior selectați, care își păstrează această calitate pentru mai mult de un an în ultimii 3 ani. | Minimum 60% |

1. **ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**

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

**Autoritatea publică tutelară are următoarele competente:**

Face propuneri pentru membrii CA în baza unei selecții prealabile efectuate de o comisie formată din specialiști în recrutarea resurselor umane, sau de un expert independent

* Decide asupra declanșării procedurii de recrutare si selecție;
* Elaborează componenta inițială a planului de selecție, în consultare cu comitetul de nominalizare și remunerare și cu acționarii, în termen de maximum 10 zile de la data luării deciziei de către autoritatea publică tutelară;
* 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 acestora (Art. 5 HG 722/2016);
* Propune termenii de referință pentru expertul independent;
* Întocmește scrisoarea se așteptări și o publică pe pagina proprie de internet;
* Publică anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire, precum și pe pagina de internet a întreprinderii publice;
* În elaborarea componentei integrale a planului de selecție oferă consultanță expertului independent (Art. 14 HG 722/2016);
* Elaborează profilul consiliului prin consultarea acționarilor ce dețin peste 5% din capitalul social.

**Adunarea Generala a Acționarilor are următoarele competente:**

* Aproba profilul consiliului după ce a fost avizat de consiliu la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare sau, după caz, de către autoritatea publică tutelară. (art. 34 din HG nr. 722/2016);
* Aproba profilul candidatului după ce a fost avizat de consiliu la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare sau, după caz, de către autoritatea publică tutelară. (art. 36 (1) din HG nr. 722/2016);
* Numește administratorul din lista scurta întocmită conform prevederilor OUG nr. 109/2011 și HG nr. 722/2016);

**Consiliul de Administrație prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare are următoarele competente:**

* 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 are următoarele competente:**

În vederea desemnării candidatului pentru poziția de membru în consiliul de administrație, **Expertul independent** trebuie să desfășoare activitățile prevăzute de OUG nr. 109/2011 și de Normele metodologice aprobate prin HG nr. 722/2016 date în aplicarea prevederilor OUG nr. 109/2011, având următoarele obligații, dar nelimitându-se la acestea în recrutarea și selecția candidaților în conformitate cu prevederile legislației aplicabile.

* asistă, colaborează și se consultă comisia de selecție constituită la nivelul autorității publice tutelare în toate activitățile necesare procedurii de selecție (Art 7 HG 722/2016);
* elaborează şi propune **procedura de selecție** a candidaților;
* elaborează **planul de selecție, respectiv componenta integrală a**  **planului de selecție** în consultare cu 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** care conține și **matricea consiliului** în baza cărora 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 consultanta 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 **conținutului 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; Anunțul include condițiile care trebuie să fie întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora.
* pregătește **răspunsurile la eventualele solicitări de clarificări** in perioada dintre publicarea anunțului si 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 HG 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, care se efectuează în scris sau prin clarificări verbale;
* efectuarea unei **analize comparative a candidaților** râmași 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;
* revizuiește, 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**, după publicarea rezultatului procedurii de selecție.
* 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 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 întreprinderea publică declarația de intenție;
* **evaluează candidații** pentru poziția respectiva, 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 **declarația de intenție** în raport de prevederile Capitolului III al Anexei 1d din HG nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din OUG nr. 109/2011;
* integrează rezultatele analizei declarației de intenție în matricea profilului de candidat.
* întocmește în consultare cu autoritatea publică tutelară planul de interviu;
* efectuează selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă pe baza de interviu, în baza planului de interviu, cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței.
* după finalizarea interviurilor, întocmește rapoartele pentru numirile finale, care include clasificarea candidaților cu motivarea acesteia.
* transmite Rapoartele finale către autoritatea publică tutelară în vederea luării deciziei de numire. Numirea candidaților se realizează de către AGA prin selectarea candidaților din lista scurtă.
* 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 performanta ce vor fi monitorizați pentru a măsura performanța.
* recomandă politica si criteriile de remunerare, in conformitate cu OUG nr. 109/2011;
* asistă beneficiarul in perioada de garanție a integrării candidaților selectați in organizație și a performanței acestora.

1. **PRINCIPALELE DECIZII ALE PROCEDURII DE SELECȚIE**

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

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

* **Profilul consiliului** in funcție, **profilul candidatului** la poziția de membru al consiliului: proiectul profilului trebuie comunicat in termen de 15 zile lucrătoare de la data contractării expertului independent și definitivat și aprobat pana la publicarea anunțului. Această activitate va fi realizată de autoritatea publică tutelară prin structura de guvernanță corporativă, în colaborare cu comitetul de nominalizare și remunerare.

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 integrala. Această activitate va fi coordonată de autoritatea publică tutelară prin structura de guvernanță corporativă.
* **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 intre parți. Termenele limită trebuie stabilite și incluse în planul de selecție final;
* **Elemente de confidențialitate:** aspecte cheie ale procedurii de selecție, trebuie specificate și integrate în planul de selecție, precum și modul de tratare a lor. Autoritatea publică tutelară prin comisia de selecție sau structura de guvernanță corporativă definește 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/cărora 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 dauna 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.

1. **PROCEDURA DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE. PLANUL DE ACȚIUNI**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr.  Crt | Acțiune/Etapa | Termen | Termen (previzionat) finalizare | Responsabil | Observații |
| 1. | Declanșarea procedurii | OMT nr. 348 din 20.03.2017 | Procedura de investiții se finalizează în aproximativ 150 de zile de la declanșare – 17.08.2017 | Autoritatea publică tutelară |  |
| 2. | Elaborarea proiectului componentei inițiale a planului de selecție, transmiterea către CNR (pt. consultare și formularea de propuneri in vederea definitivării) si publicarea acestuia pe site-ul companiei | În termen de 5 zile de la declanșarea procedurii | 25.03.2017 | Autoritatea publică tutelară în consultanță cu Comitetul de nominalizare si remunerare (CNR) din cadrul CA și acționarii, în cazul societăților. | Conform prevederilor art. 5 alin. (2) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 3. | Elaborarea proiectului de profil personalizat al consiliului | în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție | 25.03.2017 | Autoritatea publică tutelară | Conform prevederilor art 20 alin (3) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 4. | Publicare site APT a proiectului componentei inițiale | în termen de 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție | 25.03.2017 | Autoritatea publică tutelară | Conform art. 5 alin (3) din HG 722/2016 |
| 5. | Formularea de propuneri referitoare la componenta inițială | 4 zile de la publicarea pe site | 29.03.2017 | Comitetul de nominalizare si remunerare (CNR) din cadrul CA și acționarii | Pentru societăți conform art. 5 alin (3) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 6. | Realizarea scrisorii de așteptări |  | cel târziu o dată cu stabilirea listei scurte a candidaților | Autoritatea publică tutelară |  |
| 7. | Definitivarea componentei inițiale a planului de selecție | 10 zile de la data declanșării procedurii de selecție | 30.03.2017 | Autoritatea publică tutelară | Conform prevederilor art. 5 alin. (1 și 2) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 8. | 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 / Hotărâre CA | 5 zile de la data declanșării procedurii de selecție | 25.03.2017 | Autoritatea publică tutelară | Conform prevederilor art. 29 alin. (3) și alin. (4) din OUG 109/2011, aprobata cu modif./complet. prin Legea nr.111/2016 și cele ale art.8 din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 9. | Contractarea expertului independent | Conform termenelor legale | Aproximativ 72 zile – 05.06.2017 | Autoritatea publică tutelară, cu societății . | În condițiile legii |
| 10. | Definirea profilului consiliului de administrație (se va include profilul actual al consiliului si al candidatului) | 6 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent | 11.06.2017 | Autoritatea publică tutelară |  |
| 11. | Aprobarea Profilului Consiliului si a Profilului candidatului | 6 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent | 11.06.2017 | Autoritatea publică tutelară –avizare și AGA- aprobare la societăți  (Art 34 din anexa 1 la HG nr. 722/2016) |  |
| 12. | Elaborarea și prezentarea Matricei Profilului candidatului | 6 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent | 11.06.2017 | Autoritatea publică tutelară cu consultarea Comitetului de nominalizare si remunerare din cadrul CA + expertul independent | Se va elabora Proiect matrice si profil candidat |
| 13. | Definitivarea componentei integrale a planului de selecție | 6 zile lucrătoare de la contractarea expertului independent | 11.06.2017 | Autoritatea publică tutelară cu consultarea Comitetului de nominalizare si remunerare din cadrul CA + expertul independent |  |
| 14. | Publicarea anunțului privind selecția | Cu cel puțin 30 de zile înainte de data limită pt. depunerea candidaturilor | 12.06.2017 | Autoritatea publică tutelară + expertul independent | Conform prevederilor art. 29 alin. (8) din OUG 109/2011, precum și Ar 39 alin (2) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 15. | Depunerea candidaturilor | În termen de 30 de zile | 12.07.2017 | candidați | Se va forma dosarul de candidatură  Conform prevederilor art. 39 alin. 2 din HG 722/2016 |
| 16. | Evaluarea candidaturilor în raport cu minimum de criterii | În termen de 3 zile de la data limita pentru depunerea candidaturilor | 15.07.2017 | Expertul independent | Se va elabora lista lunga cu candidaturile eligibile |
| 17. | Solicitare de clarificări privitoare la candidatura | În termen de 2 zile de la evaluare | 17.07.2017 | Expertul independent | Formular solicitari |
| 18. | Transmiterea răspunsului către candidați | În termen de 1 zi de la termenul limită pentru solicitări | 18.07.2017 | Expertul independent | Formular răspuns |
| 19. | Interviu candidați rămași în lista lungă | În 3 zile de la transmiterea răspunsului | 21.07.2017 | Expertul independent | Plan de interviu |
| 20. | Recalcularea punctajului si stabilirea listei scurte | In termen de 1 zi de la interviuri | 22.07.2017 | Expertul independent | Matrice de evaluare Lista scurta |
| 21. | Cererea de clarificări suplimentare | În termen de 1 zi de la recalculare | 23.07.2017 | Expertul independent | Formular pentru solicitare clarificări |
| 22. | Realizarea listei scurte și comunicarea candidaților din lista scurtă | În termen de 1 zi de la primirea clarificărilor | 24.07.2017 | Expert independent | Conform prevederilor art. 44 alin.(1) si alin.(2) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 23. | 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 |  | 24.07.2017 | Autoritatea publică tutelară |  |
| 24. | Raport de activitate si comunicarea acestuia Autorității Publice Tutelare | În termen de 2 zile de la lista scurta | 26.07.2017 |  | Se va elabora raportul de activitate |
| 25. | Depunerea declarației de intenție a candidaților din lista scurtă | În termen de 15 zile de la comunicare | 08.08.2017 | Candidații din lista scurtă | Conform prevederilor art. 44 alin. (2) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 26. | Analiza declarației de intenție si integrarea rezultatelor în matricea profilului de candidat | 3 zile de la depunerea declarației | 11.08.2017 | Comisia de selecție | Conform prevederilor art.44 alin.(3) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 27. | Selecția finală a candidaților pe baza de interviu (în baza planului de interviu) | 3 zile | 14.08.2017 | Comisia de selecție și Expertul independent | Conform prevederilor art.44 alin.(5) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |
| 28. | Întocmirea raportului pentru numirea finală și transmiterea acestuia la MT | 3 zile de la selecția finală | 17.08.2017 | Comisia de selecție | Conform prevederilor art.44 alin.(7) si alin.(9) pct.b) din anexa 1 la HG nr. 722/2016 |

1. **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 poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.
* Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138^2 din Legea 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.
* Un membru poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator.

1. **ACȚIUNI VIITOARE ÎN VEDEREA DEFINITIVĂRII PLANULUI DE SELECȚIE**

În vederea definitivării Planului de selecție, autoritatea publică tutelară in colaborare cu expertul independent selectat va întreprinde activitățile necesare pentru conformare față de prevederile O.U.G. nr. 109/2011 și Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 722/2016.

În acest sens, expertul independent, cu consultarea autorității publice tutelare și sub coordonarea acestuia, în conformitate cu cerințele din Termenii de referință, va elabora, dar fără a se limita la acestea, 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 tipărita și online;
* materiale referitoare la declarația de intenție;
* fișe de sinteză pentru fiecare faza 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 in vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice si persoane juridice, in funcție de etapele procedurii de selecție;
* lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați pe lista scurtă.

Datele si termenele trecute in prezentul Plan de selecție – componenta inițială – cu excepția celor prevăzute la punctele I-IV, sunt orientative, ele urmând a fi definitivate la data aprobării Planului de selecție – componenta integrală.