

**COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE  
DIN CADRUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE  
AL S.C. DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.**

**Componenta Inițială a Planului de Selecție  
pentru ocuparea funcției de Director General  
al S.C. DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.**

**PLAN DE SELECȚIE - COMPONENTA ÎNȚIALĂ**  
**pentru selecția candidaților pentru funcția de Director General**  
**al S.C. DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.**

Procedura de selecție a candidaților pentru funcția de Director General al S.C. DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A. este elaborată în acord cu prevederile O.U.G nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare „OUG 109/2011” precum și cu prevederile Hotărârii de Guvern nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, denumita în continuare „HG 722/2016”, Legea nr. 31/1990 a societăților comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Actul Constitutiv al S.C. DOMENIU PUBLIC ȘI PRIVAT ONEȘTI S.A.

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.

Prezenta componentă inițială a planului de selecție este întocmită în scopul recrutării și selecției **Directorului General al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.** pentru un mandat, calculat de la data finalizării procedurii de selecție și până la 21.04.2023 când încetează mandatul administratorilor în funcție, cu posibilitatea prelungirii acestuia până la patru ani de către noul Consiliu de Administrație, cu respectarea prevederilor OUG 109/2011 și a HG 722/2016.

Componenta inițială este elaborată cu scopul de a oferi fundament pentru componenta integrală a planului de selecție.

Societatea este administrată potrivit sistemului unitar de administrare, reglementat de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În prezent, societatea este administrată de un Consiliu de Administrație, format din 3 (trei) membri, numiți în urma procedurii de selecție prevăzută de OUG 109/2011, prin Hotărârea AGA nr.1/14.04.2019 pentru o perioadă de 4 ani.

În vederea derulării procedurii de selecție a Directorului General, cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței, Consiliul de Administrație al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A., prin Decizia CA NR. 12/20.05.2019 a hotărât declanșarea procedurii de selecție, precum și derularea acestei proceduri prin intermediul Comitetului de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de Administrație, care a propus un proiect al Componentei inițiale a Planului de selecție.

Planul de selecție în integralitatea sa va fi realizat de Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul C.A.

**I. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE AL PLANULUI DE SELECȚIE - COMPONENTA ÎNȚIALĂ**

Potrivit Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), guvernanta corporativă se referă la modul în care sunt împărțite drepturile și responsabilitățile între diferitele categorii de participanți la activitatea societății: acționarii, consiliul de administrație,

directorii, angajații, auditorii, specificându-se totodată modul în care se iau deciziile cu privire la activitatea societății, cum se definesc obiectivele strategice, care sunt mijloacele de atingere a lor și cum se monitorizează performanțele economice.

De altfel, termenul de „governanță” este sinonim cu cel de „administrare” sau cel de „conducere”, deci implică toate activitățile din cadrul societății, care intră în sfera managementului.

Procedura de selecție a Directorului General se efectuează cu scopul de a asigura transparența și profesionalismul organelor de conducere potrivit standardelor de governanță corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de governanță corporativă ale OCDE.

Totodată, prezenta componentă inițială a planului de selecție este întocmită cu scopul selecției Directorului General pentru un mandat de maximum 4 (patru) ani și conform Actului Constitutiv al societății, cu respectarea art. 34 alin. (2) din OUG 109/2011 potrivit căruia: „(2) *Comitetul de nominalizare și remunerare formulează propuneri pentru funcțiile de administratori/membru al consiliului de supraveghere, elaborează și propune consiliului de administrație/consiliului de supraveghere procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director sau, după caz, de membru al directoratului și pentru alte funcții de conducere, recomandă consiliului de administrație sau, după caz, consiliului de supraveghere candidați pentru funcțiile enumerate, formulează propuneri privind remunerarea directorilor/membrilor directoratului și a altor funcții de conducere*”.

Potrivit art. 1, pct. 8 și pct.16 din HG 722/2016:

- **Componenta inițială a planului de selecție** 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 administratorilor.”
- **Planul de selecție** reprezintă un „document de lucru prin care se stabilește calendarul procedurii de selecție de la data inițierii procedurii de selecție până la data numirii persoanelor pentru funcțiile de administrator, structurat pe două componente: componenta inițială, care se întocmește în termen de 10 zile de la data declansării procedurii și componenta integrală care se întocmește după constituirea comisiei de selecție, selectarea expertului independent sau începerea procedurii selecției de către comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului, după caz.”

În concluzie, Planul de selecție în integralitatea sa constituie fundamentul procedurii de selecție, cuprinzând principalele activități și decizii care trebuie realizate, termenele de realizare, părțile implicate, precum și documentele de lucru, iar Componenta inițială se constituie în fundamentul pentru elaborarea componentei integrale a Planului de selecție, conform art. 14 din H.G. 722/2016.

## II. PRINCIPII

Întocmirea 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 OUG 109/2011 și HG 722/2016.

Planul de selecție este astfel întocmit, încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea următoarelor principii:

- libera competiție;
- echitate și egalitate de șanse;
- nediscriminare;
- transparență;
- tratament egal;
- asumarea răspunderii.

### **III. ETAPELE ȘI DOCUMENTELE PROCEDURII DE SELECTIE**

#### **Data de începere a procedurii de selecție**

Conform art. 35 alin. (4) din OUG 109/2011, „(4) Directorii, indiferent dacă sunt selectați din cadrul consiliului sau din afara acestuia, sunt numiți de consiliul de administrație, la recomandarea comitetului de nominalizare în urma unei proceduri de selecție pentru poziția respectivă, desfășurată după numirea membrilor consiliului de administrație în conformitate cu prevederile art. 29”, iar conform art. 64<sup>4</sup> alin. (2) din OUG 109/2011: „(2) În caz de vacanță a unui sau mai multor posturi de directori, procedura de selecție se declanșează, prin grija președintelui consiliului de administrație sau supraveghere, în termen de 30 de zile de la vacantare.”

În aplicarea acestor prevederi legale, prin Decizia CA nr. 12/20.05.2019, membrii Consiliului de Administrație al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A., numiți prin Hotărârea AGA nr. 1/15.04.2019, în conformitate cu prevederile art. 29 din OUG 109/2011, au hotărât declanșarea procedurii de selecție a Directorului General, procedura urmând a fi derulată de Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul CA.

Procedura de selecție pentru directori se finalizează în termen de cel mult 150 de zile de la declanșare, conform prevederilor art. 64<sup>3</sup> alin. (3) din OUG 109/2011.

#### **3.1. Scrisoarea de așteptări**

Scrisoarea de așteptări este documentul de lucru care conține performanțele așteptate de la organele de administrare și conducere ale S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A. pentru o perioadă de patru ani. Scrisoarea de așteptări constituie o sinteză a așteptărilor financiare și nonfinanciare ale autorității publice tutelare. Scrisoarea de așteptări a fost aprobată, prin Hotărârea Consiliului Local Onești nr.30/14.02.2019 și este publicată pe pagina de internet a autorității publice tutelare și pe pagina de internet a S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A. pentru a fi luată la cunoștință de candidații la posturile de administrator înscriși pe lista scurtă (conform anexei nr. 1c la HG 722/2016), fiind aplicabilă în aceeași măsură și pentru funcția de conducere, respectiv director general.

#### **3.2. Profilul Directorului General**

Profilul Directorului trebuie să conțină capacitățile, trăsăturile și cerințele pe care trebuie să le dețină, raportat la contextul organizațional, misiunea, așteptările acționarului în conformitate cu Scrisoarea de așteptări. Profilul Directorului se elaborează de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare. Profilul pentru funcția de Director General se avizează de Comitetul de Nominalizare și Remunerare și se aprobă de către Consiliul de Administrație.

### 3.3. *Profilul candidatului*

Profilul candidatului este alcătuit din două componente, respectiv:

- descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice;
- definirea unei combinații specifice fiecărui candidat, formată dintr-un set de criterii derivate din matricea profilului candidatului.

Profilul candidatului pentru funcția de Director General se avizează de Comitetul de Nominalizare și Remunerare și se aprobă de Consiliul de Administrație.

Consiliul de administrație aprobă odată cu profilul candidatului, și criteriile de selecție recomandate de Comitetul de Nominalizare și Remunerare pentru postul de director.

Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.

### 3.4. *Planul de selecție*

Planul de selecție este definit la pct. 16 din HG 722/2016 și la Secțiunea I din prezentul document.

Planul de selecție trebuie întocmit astfel încât procedura de recrutare și selecție să se realizeze cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.

Planul de selecție va conține, dar fără a se limita la acestea, modelele de materiale și documente personalizate, conform art. 17 din HG 722/2016.

Societatea va publica pe pagina proprie de internet proiectul componentei inițiale a planului de selecție și componenta inițială a planului de selecție, după aprobarea acesteia de către CA.

Componenta integrală a planului de selecție se elaborează de către comitetul de nominalizare și remunerare conform art. 14 din HG 722/2016.

Data de finalizare a Planului de selecție-componenta integrală o reprezintă data semnării contractului de mandat de către Directorul General numit prin hotărâre a Consiliului de Administrație.

Conform art.35 alin. (4) din OUG 109/2011, selecția directorului general va fi realizată de către Consiliul de Administrație, respectiv Comitetul de Nominalizare și Remunerare, în condițiile legii.

Nu este obligatorie efectuarea selecției candidaților pentru poziția de director general al societății de către un expert independent, întrucât societatea nu a înregistrat în ultimul exercițiu financiar o cifră de afaceri superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro, așa cum prevede legea.

## **IV.ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**

Prezenta secțiune definește principalele competențe pe care le au părțile implicate în procesul de recrutare și selecție a organelor de administrare și conducere a societății, în scopul unei bune gestionări a procesului de recrutare și selecție.

**5.1. Adunarea Generală a Acționarilor**, are următoarele competențe în procesul de recrutare și selecție a membrilor CA, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- decide asupra *declanșării procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.*;
- aprobă *Profilul consiliului* avizat de către Autoritatea Publică Tutelara sau Consiliul de Administrație și propus de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare, după caz,

(conform art. 34 din HG 722/2016);

- aprobă *Profilul candidatului* la funcția de administrator, avizat de către Autoritatea Publica Tutelară sau Consiliul de Administrație și propus de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare (conform art. 36, alin. (1) din HG 722/2016);
- numește *administratorii din lista scurtă* întocmită conform prevederilor OUG 109/2011.

Menționăm ca procedura de selecție a membrilor Consiliului de administrație a S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A. s-a finalizat prin numirea administratorilor neexecutivi pentru un mandat de 4 ani, conform Hotărârii A.G.A. nr.1/15.04.2019.

**Consiliul de Administrație al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.** are următoarele competențe în procesul de recrutare și selecție a directorilor, conform art. 35 din OUG 109/2011, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:

- decide asupra *declanșării procedurii de selecție a directorului general al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.*;
- aprobă *Profilul candidatului pentru funcția de Director general*, propus de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare;
- numește *directorul dintre administratori* conform prevederilor OUG 109/2011 și HG 722/2016.
- *derulează procedura de selecție a directorului*, cu respectarea OUG 109/2011 și HG 722/2016;
- aprobă *anunțul privind selecția candidaților pentru poziția de Director General*. Anunțul se publică în limba română în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și on-line pe pagina de internet a S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A., cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în Anunț (conform art. 35, alin. (6) și (7) din OUG 109/2011). Anunțul trebuie să includă condițiile care trebuie să fie îndeplinite de candidați și criteriile de selecție a acestora;
- face numirile în funcția de director general, în baza Raportului privind numirile finale elaborat de Comitetul de Nominalizare și Remunerare.

**5.3. Comitetul de Nominalizare și Remunerare** are următoarele competențe în procesul de recrutare și selecție, conform art. 34 din OUG 109/2011 respectiv: *Comitetul de nominalizare și remunerare formulează propuneri pentru poziția de administratori/membru al consiliului de supraveghere, elaborează și propune consiliului de administrație/consiliului de supraveghere procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director sau, după caz, de membru al directoratului și pentru alte funcții de conducere, recomandă consiliului de administrație sau, după caz, consiliului de supraveghere candidați pentru funcțiile enumerate, formulează propuneri privind remunerarea directorilor/membrilor directoratului și a altor funcții de conducere, dar fără a se limita la acestea și în condițiile legii:*

- elaborează *Componenta inițială a Planului de selecție*, care se aprobă de către Consiliul de Administrație;
- publică pe pagina de internet a societății *Proiectul Componentei inițiale a Planului de selecție*, și *Componenta inițială a Planului de selecție* după aprobarea de către Consiliul de Administrație;
- *definitivează Componenta integrală a Planului de selecție*, pentru a putea determina

- toate aspectele-cheie ale procedurii de selecție și introduce datele în acest plan;
- elaborează *Proiectul matricei profilului candidatului pentru funcția de Director General al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.*;
  - efectuează și actualizează *analiza cerințelor contextuale*, care sunt parte componentă din Profilul Candidatului;
  - stabilește care dintre *criteriile prevăzute la art. 33 alin (1) din HG 722/2016*, sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte;
  - elaborează și propune spre aprobare Consiliului de Administrație, *Profilul Candidatului pentru funcția de Director General al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.*;
  - stabilește conținutul dosarului pentru depunerea candidaturii pentru poziția de Director General al societății;
  - propune aprobării CA textul anunțului de selecție elaborat, care va fi publicat în cel puțin două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.;
  - desfășoară și coordonează *activitățile care stau la baza elaborării listei lungi (conform art. 41 din HG 722/2016)*. Lista lungă de candidați reprezintă lista cu toți candidații care au trimis în termenul prevăzut de normele aprobate art. 40 din HG 722/2016, dosarul de candidatură complet;
  - organizează interviul, pe baza căruia se face selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă, în baza planului de interviu;
  - analizează conținutul *Declarației de intenție* depusă în termen de 15 zile de la data stabilirii listei scurte și verifică integrarea rezultatelor analizei în matricea profilului candidatului;
  - solicită clarificări suplimentare dacă informațiile din dosarele de candidatură nu sunt concludente;
  - 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 și a matricei profilului candidatului;
  - interviuează candidații rămași pe Lista lungă;
  - realizează analiza comparativă a candidaților, prin raportare la matricea profilului Candidatului;
  - informează, în scris, candidații respinși de pe lista lungă despre această decizie;
  - întocmește propunerea de Lista scurtă, conform prevederilor legale în vigoare. Lista scurtă va cuprinde un număr de maxim 5 candidați/poziție de Director General și va fi avizată de CNR și aprobată de CA;
  - analizează declarația de intenție în raport de prevederile Capitolului III al Anexei 1d din HG 722/2016;
  - integrează rezultatele analizei declarației de intenție în matricea profilului de candidat;
  - după finalizarea interviului, întocmește raportul pentru numirile finale, care include clasificarea candidaților cu motivarea acestora și îl supune aprobării Consiliului de Administrație pentru propunerea Directorului General al S.C. Domeniu Public și Privat Onești S.A.
  - elaborează răspunsurile la eventualele clarificări, pe tot parcursul procedurii de selecție, dar și după finalizarea acesteia;
  - întocmește proiectele de contracte de mandat în conformitate cu prevederile legislației

în vigoare;

- recomandă indicatorii de performanță ce vor fi monitorizați pentru a măsura performanța.

## **V. PROCEDURA DE SELECTIE** **PLANUL DE ACTIUNI**

Prezenta secțiune definește, în tabelul de mai jos, etapele procesului de recrutare și selecție a directorului, termene limită, documente necesare și părțile implicate:

<b>Nr. crt.</b>	<b>Acțiune/Etapă</b>	<b>Termen</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Observații/Document</b>
1.	Declanșarea procedurii de selecție a directorului general	20.05.2019	C.A.	Decizia C.A. nr. 12/20.05.2019
2.	Elaborarea componentei inițiale a planului de selecție și aprobarea în C.A.	În termen de 5 zile de la declanșarea procedurii	Comitetul de Nominalizare și Remunerare	Plan de selecție-componenta inițială
3.	Elaborarea Profilelor candidaților	Termen de 10 zile de la declanșarea procedurii de selecție a directorului general	CNR	Profil Candidat Matrice Cerințe contextuale
4.	Aprobare CA a Profilului candidat pentru postul de director	Termen de 15 zile de la declanșarea procedurii de selecție a directorului general	C.A	Decizie C.A.
5.	Definitivarea componentei integrale a planului de selecție	În termen de 3 zile da la data aprobării Profilului candidat	C.A.	Plan de selecție-componentă integrală
6.	Publicarea Anunțului de selecție	Cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în Anunț	C.A.	Anunțul de Selecție, în cel puțin două ziare economice si/sau financiare cu largă răspândire si pe pagina de internet a S.C Domeniu Public și Privat Onești S.A.

7.	Depunerea candidaturilor	În termen de 30 de zile de la publicarea Anunțului	Candidații	Dosar de candidatură pe suport hârtie în plic închis și sigilat, la Secretariatul Tehnic al CA.
8.	Derularea procedurii de evaluare a candidaților, elaborarea listei scurte, aprobarea listei scurte de către CA și comunicarea rezultatelor selecției candidaților	Maximum 15 zile începând cu prima zi după expirarea termenului de depunere a candidaturilor	CNR	Lista lungă Plan interviu Clarificări Matricea de evaluare Lista scurtă
9.	Depunerea Declarației de intenție de către candidații de pe lista scurtă	În termen de 15 zile de la data comunicării către candidați a faptului că se află pe lista scurtă	Candidații	Declarație de intenție depusă la sediul S.C Domeniu Public și Privat Onești S.A.
10.	Analiza Declarației de intenție și integrarea rezultatelor în matricea profilului de candidat	În termen de 5 zile de la data finalizării termenului pentru depunerea declarației de intenție	CNR	Formular de analiză a Declarației de intenție. Matricea profilului de candidat
11.	Selecția finală pe bază de interviu	.....2019	CNR	Plan de interviu
12.	Întocmirea și transmiterea Raportului pentru numirea finală către Consiliul de Administrație	.....2019	CNR	Raportul pentru numirea finală
13.	Convocare CA pentru propunerea candidaților pentru funcția de Director General rezultat, urmare a derulării procesului de selecție	.....2019	C.A.	Decizie C.A.
14.	Aprobarea numirii Directorului General rezultat urmare a selecției organizată	În maxim 150 zile de la declanșarea procedurii de	C.A.	Decizie C.A. Contract de mandat de director general

conform 109/2011	OUG	selecție		
---------------------	-----	----------	--	--

## **VI. DECIZIILE REFERITOARE LA SELECȚIA CANDIDAȚILOR**

a) Comitetul de nominalizare decide asupra dosarelor de candidatură admise și asupra candidaților rămași pe lista lungă, informând C.A.

b) Comitetul de nominalizare decide asupra punctajului acordat candidaților în etapa de selecție inițială și asupra candidaților nominalizați pe lista scurtă și informează despre aceasta, C.A.

c) Comitetul de nominalizare avizează lista scurtă și o propune spre aprobare Consiliului de Administrație.

d) Comitetul de nominalizare decide punctajul acordat candidaților în etapa de selecție finală și asupra sugestiilor făcute referitor la candidații pentru nominalizare, informând CA.

e) Comitetul de nominalizare elaborează Raportul privind numirile finale și îl transmite Consiliului de Administrație.

f) Consiliul de Administrație analizează propunerile și decide numirile pe posturi.

## **VII. ACTIUNI VIITOARE ÎN VEDEREA DEFINITIVĂRII PLANULUI DE SELECȚIE**

În vederea definitivării Planului de selecție, Comitetul de Nominalizare și Remunerare va desfășura toate activitățile/acțiunile necesare pentru conformarea la OUG 109/2011 și HG 722/2016.

În acest sens, Comitetului de Nominalizare și Remunerare, va elabora, dar fără a se limita la acestea, următoarele documente necesare:

- *Profilul Directorului General;*
- *Profilul Candidatului pentru funcția de Director care urmează să fie selectat;*
- *Anunțurile privind selecția, pentru presa scrisă și online;*
- *Materiale referitoare la Declarația de intenție;*
- *Planul de interviu;*
- *Formulare de nominalizare pentru candidații propuși;*
- *Recomandări de nominalizare;*
- *Proiectul contractului de mandat;*
- *Formulare ale declarațiilor necesare a fi completate de către candidați;*
- *Lista elementelor confidențiale și a celor ce pot fi făcute publice;*
- *Lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice, în funcție de etapele procedurii de selecție;*
- *Lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați pe Lista scurtă.*

Depunerea dosarelor de candidatură se va face pe suport hârtie, în plic închis și sigilat, la Secretariatul Tehnic al C.A.

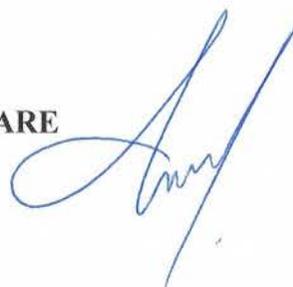
**VIII.RISCURI IDENTIFICATE/POSSIBILE MĂSURI CE VOR FI LUATE PENTRU DIMINUAREA ACESTOR RISCURI**

Nr. crt.	Risc identificat	Impact	Probabilitate de apariție	Măsuri de minimizare
1	Criza de timp /neîncadrare în termenele prevăzute de legislație	moderat	medie	Alocarea unor rezerve de timp pe fiecare activitate și pe fiecare etapă a proiectului; pregătirea din timp a documentelor; stabilirea atribuțiilor fiecărui membru al comitetului; alocarea unui număr suficient de personal în secretariatul CNR
2	Întârzieri în derularea procedurii	moderat	medie	Respectarea angajamentelor asumate; organizarea de ședințe de consultare/planificare CA
3	Indisponibilitatea unui membru al comitetului	moderat	medie	Preluarea sarcinilor de către un alt specialist cu competențe similare

*Datele și termenele prezentate în Planul de selecție — componenta inițială — cu excepția celor prevăzute la punctele I-IV, sunt orientative, ele urmând să fie definitivate prin Planul de selecție — Componenta integrală.*

**COMITETUL DE NOMINALIZARE SI REMUNERARE**

**Cons.Jur. Robert-Ionuț Chiriac - Președinte**



**Ing.Ioan Paris – Membru**

