



S.C. INSTITUTUL DE CERCETĂRI ÎN TRANSPORTURI - INCERTRANS S.A.



Str. Calea Griviței Nr. 391-393, Sector 1, București, România

Capital Social: 2.970.195 RON

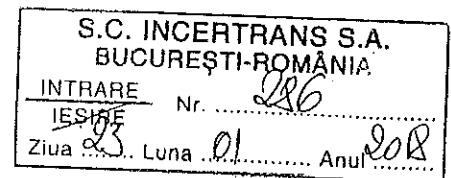


Nr. Registrul Comerțului: J40/17093/1993 – Cod Unic de Înregistrare: RO4282451

Cont: RO58 RNCB 0072 0488 7146 0001, BCR Sucursala Sector 1

Telefon: +40 (21) 316.23.37; Fax: +40 (21) 316.13.70; e-mail: incertrans@incertrans.ro; Web: http://www.incertrans.ro

PLANUL DE SELECȚIE - componenta integrală
pentru desemnarea Directorului General si Directorului Stiintific
Cercetare Dezvoltare al
S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A.



Preambul:

Procedura de selecție pentru a propune candidați pentru poziția de Director General și Director Științific Cercetare Dezvoltare la S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS - S.A. este elaborată în concordanță cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale Hotărârii Guvernului nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Procesul de recrutare și selecție are ca scop identificarea, atragerea, evaluarea, selectarea și propunerea spre nominalizare a celor mai competenți și mai motivați candidați care să ocupe posturile de Director General și Director Științific Cercetare Dezvoltare la S.C. "Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS - S.A.

Procesul de recrutare și selecție a fost conceput în așa fel încât să asigure transparența și trasabilitatea accesului în posturile cheie ale societății, potrivit standardelor de guvernare corporativă, așa cum acestea au fost dezvoltate în Principiile de guvernare corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 398/30.12.2017, a fost aprobată declanșarea procedurii de selecție pentru poziția de Director General și Director Științific Cercetare Dezvoltare la S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi – INCERTRANS - S.A.

În acest sens, Comitetul de nominalizare și remunerare nominalizat, a elaborat componenta inițială a Planului de Selecție, iar SC FAST CONSULTING HR SRL, expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane contractat pentru derularea acestui proiect a elaborat, în consultare cu Comitetul de Nominalizare și Remunerare, prezenta componentă integrală a Planului de Selecție, care are rol de informare a tuturor celor interesați în derularea acestui proiect asupra conținutului, metodelor și instrumentelor folosite și a datelor cheie ale proiectului.

Părți responsabile în procedura de selecție:

- Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de administrație al S.C. SC Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A. numit prin decizia nr. 399/30.12.2017
- SC Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A.
- Expert independent specializat în recrutarea resurselor umane contractat prin contract nr. 18001/17.01.2018

Capitolul 1 - Scopul și domeniul de aplicare ale Planului de Selecție - componenta integrală

Planul de selecție reprezintă un document de lucru prin care se stabilește calendarul procesului de selecție de la data inițierii sale până la data numirii persoanelor desemnate pentru funcțiile Director General și Director Științific Cercetare Dezvoltare.

Planul de Selecție este întocmit în scopul recrutării și selecției unui număr de 2 (doi) directori - Director General și Director Științific Cercetare Dezvoltare ai S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi INCERTRANS S.A. pentru un mandat de 4 ani, cu respectarea prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale Hotărârii Guvernului nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

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.

Capitolul 2 – Principii

Întocmirea componentei integrale 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 Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și ale Hotărârii Guvernului nr. 722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

Planul de Selecție a fost întocmit astfel 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.

Capitolul 3 – Etape, implementare și livrabile ale procedurii de selecție

Procedura de selecție pentru recrutarea și selecția Director General și Director Științific Cercetare Dezvoltare ai S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A. trebuie să se finalizeze în termen de cel mult 150 de zile de la declanșare, conform art. 64^{A4} alin. 3 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Activitățile de recrutare și selecție vor fi realizate efectiv de către membrii echipei de consultanți ai SC Fast Consulting HR SRL — expertul independent contractat pentru derularea acestui proiect, în permanentă consultare cu Comitetul de Nominalizare și Recrutare.

I. Structura procesului de recrutare și selecție este:

1. Etapa de pregătire preliminară

- Declanșarea procedurii de recrutare;
- Contractarea expertului independent;
- Lansarea și calibrarea proiectului;
- Publicarea anunșurilor de recrutare.

2. Etapa de evaluare a dosarelor de candidatură

- Depunerea dosarelor de candidatură;
- Evaluarea conformității dosarelor, elaborarea listei lungi provizorii;
- Cererea de eventuale clarificări, elucidarea neclarităților, elaborarea listei lungi definitive;
- Emiterea de către expert a Raportului Preliminar — Lista Lungă;
- Comunicarea către candidați a rezultatelor acestei etape, răspuns la eventualele cereri de clarificări ale candidaților.

3. Etapa de selecție inițială

- Completarea și notarea evaluărilor;
- Verificarea referințelor candidaților;
- Interviuri online sau telefonice;
- Analiza comparativă a candidaților, elaborarea listei scurte;
- Emiterea de către expert a Raportului Preliminar — Lista Scurtă;
- Comunicarea către candidați a rezultatelor acestei etape, răspuns la eventualele cereri de clarificări ale candidaților.

4. Selecția finală

- Elaborarea și depunerea declarațiilor de intenție de către candidații de pe lista scurtă;
- Evaluarea și notarea declarațiilor de intenție;
- Derularea interviurilor de selecție finală;

- Centralizarea scorurilor obținute de candidați, alegerea de către Comitetul de nominalizare și remunerarea candidaților propuși spre nominalizare;
 - Emiterea de către expert a Raportului Final.
5. Nominalizarea Directorului General, respectiv a Directorului Științific Cercetare Dezvoltare ai S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A.
- Efectuarea de către Comitetul de nominalizare și remunerarea propunerilor de nominalizare;
 - Încheierea contractelor de mandat.

II. Implementarea planului de selecție. Identificarea și căutarea candidaților

Anunțul privind selecția pentru poziția de Director General și Director Științific Cercetare Dezvoltare ai S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A., se publică, prin grija Consiliului de Administrație, în cel puțin în două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a întreprinderii publice, conform art. 29 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011. Anunțul include condițiile ce trebuie întrunite de candidați și criteriile de evaluare a acestora.

Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al întreprinderii publice.

Publicarea anunțului privind selecția se face de către Președintele Consiliului de Administrație până la data de 26.01.2018.

Termen și documente necesare pentru candidatură:

a) Termenul-limită pentru depunerea dosarului de candidatură este de 30 de zile de la data publicării anunțului, respectiv până la data de 26.02.2018.

b) Documentele care trebuie depuse de candidați:

- Cerere de înscriere (conform Model 1 publicat pe site);
- Curriculum Vitae în limbă română în format European (conform Model 2 publicat pe site);
- Adeverință medicală
- Cazier Judiciar și Cazier fiscal;
- Două scrisori de recomandare, care să conțină numele și datele de contact ale persoanelor care oferă referințele;
- Copie a actului de identitate;
- Copii conforme cu originalul ale actelor de studii;
- Copii după cartea de muncă/adeverințe/contracte de muncă, care să facă dovadă experienței minime solicitate, precum și dovada ca nu a fost sancționat disciplinar (copie Revisal sau alte documente similare);
- Certificat de cazier fiscal;
- Certificat de cazier judiciar
- Declarație pe proprie răspundere privind autenticitatea diplomelor de studii și a dovezilor privind experiența, precum și a tuturor documentelor prezentate în copie (conform Model 3 publicat pe site);
- Declarație pe propria răspundere privind neîncadrarea în situații de incompatibilitate și conflict de interese (conform Model 4 publicat pe site);
- Declarația pe propria răspundere că îndeplinește condițiile de înscriere (conform Model 5 publicat pe site);
- Declarație de consimțământ prin care candidații își dau acordul implicit ca datele lor personale să fie procesate în scopul procedurii de recrutare și selecție (conform Model 6 publicat pe site).

Dosarele de candidatură depuse în termen formează lista lungă, care are caracter confidențial.

III. Lista lungă a candidaților. Procesul de evaluare a listei lungi.

Expertul independent, va gestiona următoarele activități:

1. Realizarea listei lungi din toate aplicațiile/dosarele de candidatură complete și depuse la timp;
2. Evaluarea dosarelor de candidatură în raport cu minimul de criterii stabilite pentru selecție;
3. Eliminarea din lista lungă a candidaților care nu întrunesc minimul de criterii al profilului de candidat și informarea în scris a candidaților respinși de pe lista lungă;
4. Verificarea informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și stabilirea punctajului pentru fiecare criteriu din cadrul matricei profilului pentru fiecare candidat și solicitarea de clarificări/informații suplimentare unde e cazul;
5. Realizarea unei analize comparative a candidaților rămași în lista lungă, prin raportare la profilul candidatului;
6. Eliminarea din lista lungă a candidaților care au obținut un punctaj mai mic decât al celorlalți, dacă e cazul, și informarea candidaților respinși în această etapă.

Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut, până la limita a maximum 5 candidați pentru fiecare post, rezultând astfel lista scurtă.

IV. Procedura de selecție finală: procesul de evaluare a listei scurte

Comitetul de nominalizare și remunerare, prin expertul independent parcurge următoarele etape:

1. Intocmirea Scrisorii de Așteptari;
2. Depunerea declarației de intenție de către candidații aflați în lista scurtă

Comitetul de nominalizare și remunerare, prin expertul independent, comunica tuturor candidaților din lista scurtă faptul că în termen de 15 zile de la data emiterii/stabilirii listei scurte trebuie să depună în scris declarația de intenție.

2. Evaluarea declarației de intenție
3. Realizarea interviului – planul de interviu

Selecția finală a candidaților aflați în lista scurtă se face pe bază de interviu, organizat de către Comitetul de nominalizare și remunerare, asistată de către expertul independent în baza planului de interviu.

În vederea organizării interviului se au în vedere, fără a se limita la acestea, următoarele:

- a) dosarul de candidatură;
 - b) matricea profilului de candidat;
 - c) declarația de intenție a candidatului.
4. Elaborarea raportului pentru numirile finale
 5. Transmiterea raportului pentru numirile finale conducătorului Consiliului de Administrație

6. Oferta de angajare

7. Încheierea contractului de mandat

Prezentul plan de selecție va fi completat/actualizat de Comitetul de nominalizare și remunerare cu alte elemente/documente aferente procedurii de selecție, care sunt incidente/elaborate după data declanșării procedurii de selecție și înainte de data semnării contractului de mandat, inclusiv propunerea de desemnare a candidaților selectați pentru poziția de membru în consiliul de administrație.

Capitolul 4 – Calendarul procedurii de selecție

Etapile procesului de recrutare și selecție, pentru fiecare din acestea specificându-se și termene limită, documente necesare, precum și părțile implicate.

Tabelul de mai jos rezumă Etapele procesului de selecție: activitate/termen/responsabil/livrabil:

Nr crt	Activitate	Termen	Responsabil	Documentul rezultat
1.	Declansarea procedurii selecție a serviciilor de consultanță în recrutarea resurselor umane	30.12.2017	Consiliul de Administratie SC INCERTRANS SA	Decizia de consiliu nr. 398/30.12.2017
2.	Contractarea expertului independent.	17.01.2018	Personal SC INCERTRANS SA	Contract prestari servicii Nr. 18001 / 17.01.2018
3.	Elaborarea si definitivarea de către expert a Planului de Selecție	22.01.2018	Expertul independent Comitetul de nominalizare si remunerare	Plan de selecție
4.	Stabilirea strategiei si criteriilor de selecție cuantificabile pe baza calificarilor, experientei si abilitatilor dorite pentru functia de Director General si Director Stiintific Cercetare Dezvoltare	22.01.2018	Comitetul de nominalizare si remunerare Expertul independent	Profilul postului fiecarui candidat
5.	Elaborarea de către expert a anunțurilor de recrutare pentru a fi validate de către Comitetul de nominalizare si remunerare	22.01.2018	Expertul independent	Macheta de anunt
6.	Validarea anunțurilor de recrutare de către Comitetul de nominalizare si remunerare	24.01.2018	Comitetul de nominalizare si remunerare Consiliul de Administratie	Anuntul final
7.	Publicarea anunțurilor de recrutare pentru functia de Director General si Director Stiintific Cercetare Dezvoltare in doua ziare si pe site_ul societatii	26.01.2018	SC INCERTRANS SA	Anunt Criterii de selecție pentru pozitiile scoase la concurs
8.	Depunerea candidaturilor	26.02.2018, orele 16.00	Candidati	Dosare de candidatura

9.	Evaluarea conformității dosarelor de candidatură și elaborarea listei lungi provizorii și apoi, după eliminarea eventualelor neclarități, a listei lungi definitive.	27.02.2018	Expertul independent	Lista lunga a candidaturilor eligibile
10.	Comunicarea către candidați a rezultatelor acestei prime etape de evaluare a dosarelor, răspunsul la eventualele cereri de clarificări ale candidaților.	27-28.02.2018	Expertul independent	
11.	Analiza comparată a candidaturilor din lista lungă prin verificarea referințelor, interviuri online sau telefonice. Elaborarea listei scurte.	01.03.2018	Expertul independent	Lista scurta a candidaturilor eligibile
12.	Comunicarea către candidați a rezultatelor etapei de selecție inițială, răspunsul la eventualele cereri de clarificări ale candidaților.	01.03.2018	Expertul independent	
13.	Intocmirea scrisorii de asteptari care se publica cel tarziu odata cu stabilirea listei scurte	01.03.2018	Expertul independent Comitetul de nominalizare si remunerare	Scrisoare de asteptari
14.	Depunerea declaratiei de intentie	02-16.03.2018	Candidati din lista scurta	Declaratia de intentie
15.	Analiza declaratiei de intentie si integrarea rezultatelor in matricea profilului de candidat	17-19.03.2018	Comitetul de nominalizare si remunerare asistata de expertul independent	Analiza declaratiei de intentie.
16.	Derularea interviurilor de selecție finală, consolidarea scorurilor, alegerea candidaților propuși spre nominalizare.	20.03-21.03.2018	Comitetul de nominalizare si remunerare asistata de expertul independent	Plan de interviu
17.	Definitivarea punctajelor globale ale participantilor la interviurile de selectie finala	22.03.2018	Comitetul de nominalizare si remunerare asistata de expertul independent	Matricea de selectie finala
18.	Comunicarea rezultatelor acestei etape către candidații intervievați, răspunsul la eventualele cereri de clarificări ale candidaților.	22.03.2018	Expertul independent	
19.	Elaborarea raportului final si prezentarea acestui Consiliului de Administratie	23.03.2018	Comitetul de nominalizare si remunerare Expertul independent	Raport final
20.	Numirea Directorului General si a Directorului Stiintific Cercetare Dezvoltare in Consiliul de Administratie	26.03.2018	Consiliul de Administratie	Contract de mandat

Capitolul 5 - Expertul independent contractat – SC FAST CONSULTING HR SRL

În vederea implementării procesului de recrutare și selecție a celor două poziții deschise de Director General și Director Științific Cercetare Dezvoltare ai S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A., prin contractul cu nr. 18001/17.01.2018, s-a contractat compania FAST CONSULTING HR S.R.L. ca expert independent specializat în recrutarea resurselor umane.

Printre valorile cheie adăugate pe care FAST CONSULTING HR S.R.L. și membrii echipei sale le aduc în acest proiect, dorim să subliniem următoarele:

Proces de recrutare flexibil și ușor adaptabil întâlnite în diferite domenii de activitate, al numărului de posturi aflate în proces de recrutare precum și specificităților posturilor recrutate, luând în considerare specificul și complexitatea activității S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A.

Echipa de experți cheie propusă pentru acest proiect alcătuită din specialiști în domeniul recrutării și selecției, cu o largă experiență și expertiză atât în implementarea proiectelor de recrutare și selecție cât și consultanță în management, ceea ce le permite o și mai bună înțelegere a pieței, a contextului, a constrângerilor și a nevoilor clienților săi;

Largă expunere a echipei pe proiecte similare, fapt ce îi transformă pe consultanții noștri în prescriptori și diseminatori eficace și credibili ai valorilor societății;

Credibilitatea pe care compania și-a dobândit-o în cei peste 12 de ani de activitate pe piața de consultanță în management și recrutare specializată din România, ceea ce atrage mai repede, mai ușor și în mai mare număr candidați valoroși, competenți și motivați.

Astfel, principalele beneficii pe care FAST CONSULTING HR S.R.L. le aduce în parteneriatul cu S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A. sunt:

O rată de succes de 100% în misiunile de recrutare și selecție în ultimii 3 ani. Această rată de succes arată profesionalismul și înalta expertiză a echipei de recrutori parte ai FAST CONSULTING HR S.R.L.;

Flexibilitatea - serviciile de recrutare și selecție pe care le dezvoltă alături de companiile client sunt modulare, incluzând, dar nefiind limitate la:

- Elaborare de instrumente specializate pe client;
- Elaborare de instrumente de evaluare candidați;
- Elaborare de teste pentru evaluarea candidaților;
- Identificarea celui mai bun candidat;
- Recrutare și selecție focalizată pe competențe cheie clar definite;
- Assessment, evaluare specializată și selecție neutră și imparțială;

Acces la baza de date cu candidați ai SC FAST CONSULTING HR S.R.L., modalitate ce completează sursele clasice de candidaturi, permițând atragerea de candidați țintă extrem de valoroși și de potrivii profilurilor pe care clienții noștri le vizează.

Capitolul 6 - Roluri și responsabilități în cadrul proiectului de recrutare și selecție

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

Astfel, această secțiune se referă la demararea proiectului și a procesului de recrutare și selecție, elaborat în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 722/2016, are ca scop recrutarea și selecția Director General și Director Științific Cercetare Dezvoltare ai S.C. Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A.

Rolul Comitetului de nominalizare și Remunerare în derularea acestui proiect este:

- de a face toate diligențele necesare pentru ca procesul de recrutare și selecție să se desfășoare în bune condiții; - de a pune la dispoziția expertului independent toate informațiile și toate documentele necesare pentru ca acesta să poată atinge obiectivul acestui proiect;
- de a valida livrabilele elaborate de către expertul independent;
- de a asigura logistica necesară acestui proiect;
- de a face toate diligențele necesare pentru respectarea termenelor limită stabilite de comun acord în planul de selecție;
- de a face diligențele necesare pentru respectarea tuturor obligațiilor contractuale în cadrul acestui proiect.

Rolul SC FAST CONSULTING HR SRL în cadrul acestui proiect este:

- de a se informa în privința activității, a poziționării strategice a SC Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A. asupra constrângerilor, a contextului actual precum și a nevoilor de recrutare și a așteptărilor pe care această societate le are în acest moment și dorește să le satisfacă prin acest proces de selecție;
- de a lua notă de cerințele contextuale și de a le integra în procesul de recrutare și selecție;
- de a elabora rapoartele proiectului;
- de a evalua din punct de vedere administrativ dosarele depuse la termenul limită stabilit, să clarifice aspectele neclare referitoare la unele din candidaturile depuse dacă este cazul și să elaboreze lista lungă;
- să verifice referințele furnizate de către candidați, să evalueze prin probe specifice nivelul anumitor competențe profesionale ale candidaților, să alcătuiască lista scurtă;
- să asiste comitetul de nominalizare și remunerare în derularea etapei de selecție finală;
- să elaboreze punctajele candidaților și listele ordonate în funcție de aceste punctaje atât după selecția inițială cât și după cea finală când va centraliza punctajele oferite de consultant și de către membrii comitetul de nominalizare și remunerare

Comitetul de nominalizare și remunerare și expertul independent vor colabora, vor comunica pe e-mail și telefonic și vor schimba informații și documente care să permită elaborarea și completarea succesivă a Planului de selecție cu toate componentele sale prezentate mai sus. Comitetul de nominalizare și remunerare va contribui la elaborarea Planului de selecție cu acele elemente ce țin de specificul organizațional și funcțional al SC Institutul de Cercetări în Transporturi - INCERTRANS S.A., în timp ce expertul independent va contribui cu elementele ce țin de desfășurarea etapelor procesului de recrutare și selecție.

Capitolul 7 - Principalele decizii ale procedurii de selecție

În vederea îndeplinirii scopului planului de selecție părțile implicate în acest proiect trebuie să convină asupra următoarelor aspecte cheie:

- a) Documentele necesare implementării proiectului: acestea sunt și rapoartele proiectului și sunt cele prezentate în capitolul 4 al acestui plan. Responsabilitatea realizării acestor rapoarte este cea prezentată în capitolul respectiv.
- b) deciziile referitoare la selecția candidaților:
 - a. SC Fast Consulting HR SRL decide asupra dosarelor de candidatură admise și asupra candidaților nominalizați pe lista lungă, informând despre aceasta Comitetul de nominalizare și remunerare;
 - b. SC Fast Consulting HR SRL decide asupra punctajului acordat candidaților în etapa de selecție inițială și asupra candidaților nominalizați pe lista scurtă și informează despre aceasta Comitetul de nominalizare și remunerare;
 - c. Comitetul de nominalizare și remunerare și SC Fast Consulting HR SRL decid împreună asupra punctajului acordat candidaților în etapa de selecție finală și asupra sugestiilor făcute referitor la candidații propuși pentru nominalizare;
 - d. Comitetul de nominalizare și remunerare decide asupra candidaților propuși spre nominalizare.

Capitolul 8 - Riscuri identificate

Prin modul în care am structurat activitățile proiectului și echipa de proiect, prin modul în care am alocat sarcinile și am conceput procedura de raportare, de evaluare și de validare a livrabililor proiectului, putem afirma că acest proiect este „risk-proof”, totuși există riscuri inerente, pe care le-am identificat, le-am evaluat și am cautat soluții de minimizare a posibilității lor de apariție și a impactului lor asupra proiectului.

Toate acestea sunt prezentate în Planul de Management al Riscurilor prezentat în continuare:

Nr. Crt.	Risc identificat	Impact	Probabilitate de apariție	Măsuri de minimizare
1.	Criza de timp	moderat	medie	Alocarea unor rezerve de timp pe fiecare activitate și pe fiecare etapă a proiectului în planul detaliat al proiectului submis Comitetul de nominalizare și remunerare la reuniunea de lansare a proiectului
2.	Indisponibilitatea subită a unui expert cheie	mare	mică	Preluarea sarcinilor de către ceilalți experți cu competențe similare; Replanificarea activităților expertului în așa fel încât să se treacă de perioada de indisponibilitate;

3.	Număr mic de candidați care aplică	moderat	medie	Adăugarea de canale noi pe care să se transmită mesajele campaniei de recrutare; Abordarea directă cu metode de headhunting a țintelor identificate cu ajutorul celorlalți candidați.
4.	Abandon al procesului din partea candidaților aleși în final	mare	medie	Asigurarea unui flux inițial de sourcing de candidați suficient de mare pentru a permite ca pe lista scurtă să se afle un număr suficient de candidați acceptați; Scurtarea la minim posibil a perioadei de decizie de acceptare a unui candidat.

Capitolul 9 - Reguli de confidențialitate

1. Atât expertul independent cât și Comitetul de nominalizare și remunerare vor asigura transparența asupra întregului proces de recrutare și selecție, respectând în același timp confidențialitatea asupra datelor furnizate de candidați.
2. Toate informațiile ce privesc toți candidații, pe întreg parcursul procesului, vor fi făcute publice, prin publicarea lor în mediu online.
3. Toate informațiile cu caracter personal vor fi confidențiale.
4. Atât lista lungă cât și lista scurtă sunt confidențiale. Candidații acceptați sau respinși de pe aceste liste vor primi în mod individual o informare scrisă în acest sens.
5. Numai reprezentanții Comitetului de Nominalizare și Remunerare au dreptul să decidă asupra alegerii candidaților propuși spre nominalizare și să efectueze eventuale comunicări către presă pe marginea acestui proces de recrutare și selecție.