



# NUCLEARELECTRICA

**PLAN DE SELECȚIE** Componenta integrală  
pentru desemnarea Directorului Financiar  
S.N. NUCLEARELECTRICA S.A

2023

## CUPRINS

CAPITOLUL	P A G.
Preambul	3
1. Scopul și domeniul de aplicare ale Planului de Selecție - componenta integrală	4
2. Principii	4
3. Etape și livrabile ale procedurii de recrutare și selecție	4
4. Termene ale procedurii de selecție	8
5. Expertul independent contractat – Pluri Consultants România	10
6. Roluri și responsabilități în cadrul proiectului de recrutare și selecție	12
7. Principale decizii ale procedurii de selecție	14
8. Riscuri identificate	14
9. Reguli de confidențialitate	15
10. Persoane de contact	16
Anexe	
A1 Ghid de interviu	16
A2 Sumarul deciziilor	

### Legenda

PSCI – plan de selecție componenta integrală

CA – Consiliul de Administrație

SNN – S.N. Nuclearelectrica S.A.

## Preambul

---

Procedura de selecție a candidaților pentru ocuparea poziției de Director Financiar al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A. este elaborată în concordanță cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice aprobată cu modificări prin Legea 111/2016 și H.G. 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 postul de Director Financiar al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A.

Procesul de recrutare și selecție a fost conceput în așa fel încât să asigure transparența și trasabilitatea accesului în posturile cheie ale întreprinderii publice, 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 CA SNN nr. 31/13.02.2023 și nr.95/04.04.2024 a fost aprobată declanșarea procedurii de selecție a Directorului Financiar Societății Naționale Nuclearelectrica S.A. ("SNN") conform prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare ("OUG nr. 109/2011"), procedura urmând a fi derulată de Consiliul de Administrație al SNN. În acest sens, Consiliul de Administrație al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A. a elaborat proiectul de componentă inițială a Planului de Selecție, iar Pluri Consultants România, expertul independent specializat în recrutarea resurselor umane contractat pentru derularea acestui proiect a elaborat, în consultare cu CA, prezenta componentă integrală a Planului de Selecție, care are rol de informare a tuturor celor interesați în derularea acestei proceduri asupra conținutului, metodelor și instrumentelor folosite și a datelor cheie ale procedurii de recrutare și selecție.

## **Capitolul 1.**

### **Scopul și domeniul de aplicare ale Planului de Selecție - componenta integrală**

---

Planul de selecție este un document de lucru prin care se stabilește calendarul procesului de selecție de la data inițierii sale până la data numirii persoanei desemnate pentru funcția de Director Financiar.

Planul de Selecție este întocmit în scopul recrutării și selecției unui Director Financiar al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A pentru mandatul 2023-2027, cu respectarea prevederilor O.U.G. nr.109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice aprobată cu modificări prin Legea nr.111/2016 și H.G. nr.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind governanța 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 OUG nr.109/2011, cu modificările și completările ulterioare și normele metodologice aprobate prin H.G. nr.722/2016.

Planul de Selecție a fost 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.

## **Capitolul 3.**

### **Etape și livrabile ale procedurii de selecție**

---

Activitățile de recrutare și selecție vor fi realizate efectiv de către membrii echipei de consultanți ai Pluri Consultants România – expertul independent contractat pentru derularea acestui proiect, în permanentă consultare cu Consiliul de Administrație al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A..

Structura procesului de recrutare și selecție este:

<b>ETAPA</b>	<b>LIVRABILE</b>
<b>1. Etapa de pregătire preliminară</b>	
- Declanșarea procedurii de recrutare,	- D1 document de declanșare
- Contractarea expertului independent	- D2 Contractul de colaborare
- Lansarea și calibrarea proiectului	- L1 Matricea Candidatului - L2. Profilul Candidatului - L3. Componenta inițială a planului de selecție - L4. Componenta integrală a planului de selecție - L5. Cerințele pe care candidații trebuie să le îndeplinească - L6. Componenta dosarului de candidatură - L7. Formularele ce trebuie completate de candidați - L8. Anunțul(anunțurile) de recrutare - L9. Algoritmul de calcul al punctajului candidaților - L10 Raportul Inițial; - Procesul verbal de acceptare a RI
- Publicarea anunțurilor de recrutare	
<b>2. Etapa de evaluare a dosarelor de candidatură</b>	
- Depunerea dosarelor de candidatură	- D3 Dosarele de candidatură
- Evaluarea conformității dosarelor, elaborarea listei lungi provizorii	
- Cererea de eventuale clarificări, elucidarea neclarităților, elaborarea listei lungi definitive	- L11. Raportul de progres 1 Lista Lungă
- Submiterea de către expert a Raportului Preliminar de Progres – Lista Lungă	- D4 Procesul verbal de acceptare a RP1

- Comunicarea către candidați a rezultatelor acestei etape, răspuns la eventualele cereri de clarificări ale candidaților	- Mesaje de comunicare
<b>3. Etapa de selecție inițială</b>	
- Completarea și scorarea chestionarelor electronice ale centrului de evaluare	
- Verificarea referințelor candidaților	
- Interviuri față în față, online sau telefonice	
- Analiza comparativă a candidaților, elaborarea listei scurte	L12. Raportul de progres 2 Lista Scurtă
- Submiterea de către expert a Raportului Preliminar de Progres – Lista Scurtă	D5 Procesul verbal de acceptare a RP2
- Comunicarea către candidați a rezultatelor acestei etape, răspuns la eventualele cereri de clarificări ale candidaților	- Mesaje de comunicare
<b>4. Etapa de selecție finală</b>	
- Elaborarea și depunerea declarațiilor de intenție de către candidații de pe lista scurtă	- D6 Declarațiile de intenție depuse
- Evaluarea și scorarea declarațiilor de intenție	
- Derularea interviurilor de selecție finală	
- Centralizarea scorurilor obținute de candidați, alegerea de către CNR a candidaților propuși spre nominalizare	- L13 Raportul Final
- Submiterea de către expert a Raportului Final	- L14 Raportul de propuneri de nominalizare - Procesul verbal de acceptare a RF
<b>5. Etapa de nominalizarea Directorului Financiar</b>	
- Efectuarea de către Pluri Consultants Romania a propunerilor de nominalizare	- D7 Procesul verbal de acceptare a RPN
- Agrearea contractelor de mandat	

cu candidații nominalizați.	
<b>6. Follow-up de către expert al integrării noului Director Financiar</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Întârniri cu candidații nominalizați în urmă cu ½ - 1 an</li> <li>- Întâlniri cu reprezentanții Nuclearelectrica</li> </ul>	

Componenta integrală a planului de selecție va cuprinde, fără a se limita la:

- Sumarul acțiunilor și deciziilor-cheie cu termene și părți implicate în procedura de selecție;
- inventarul etapelor de selecție, al documentelor și materialelor ce urmează a fi produse,
- planul de interviu,
- persoane responsabile, persoane de contact pentru informații și detalii suplimentare;
- specificații pentru fiecare element al procedurii de selecție în privința persoanelor responsabile, care pot fi contactate pentru suport, care trebuie să fie consultate înainte de decizii sau finalizare, care trebuie să fie informate după decizie sau finalizare (matricea RASCI);
- lista cu persoanele de contact împreună cu toate contactele lor profesionale pentru toate structurile implicate în planul de selecție în cauză sau reprezentanții autorizați ai acestora;
- specificarea metodelor de comunicare ce urmează a fi folosite;
- identificarea activităților care trebuie completate la timp sau după termenul-limită;
- identificarea activităților curente aflate în desfășurare;
- identificarea deciziilor, materialelor, aspectelor care încă sunt de soluționat, cu precizarea persoanei responsabile;
- riscuri posibile și măsuri ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că intervalul de timp prevăzut în dispozițiile ordonanței de urgență este respectat, drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate;
- data și emitentul fiecărei versiuni a planului de selecție;
- dispozițiile de confidențialitate și de acces la documente.
- Modele de documente, cum ar fi:
  - profilul CA în funcție;
  - profilul noului CA;
  - profilul fiecărui administrator;
  - anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;
  - materiale referitoare la declarația de intenție;
  - fișe de sinteză pentru fiecare fază a planului de selecție;
  - plan de interviu;

- formulare de nominalizare pentru candidații propuși;
  - proiectul contractului de mandat;
  - formulare de confidențialitate;
  - formulare ale declarațiilor necesare a fi completate de către candidați;
- lista elementelor confidențiale și a celor ce pot fi făcute publice;
  - componența detaliată a dosarului de candidatură, cu specificarea documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoane fizice și persoane juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;
  - lista elementelor pentru verificarea candidaților aflați în lista scurtă.

Livrabilele prezentate mai sus vor fi însoțite de documente de lucru – fișe de scorare, chestionare ale centrului de evaluare, mesaje de comunicare a rezultatelor către candidați, etc.

## Capitolul 4.

### Termene ale procedurii de selecție

---

Procedura de recrutare și selecție are următoarele date cheie (repere de timp):

Nr. crt.	Activitatea	Data
1	Începerea procedurii de selecție, prin emiterea Deciziei CA SNN de declanșare a procesului de selecție	04.04.2024
2	Notificarea expertului independent în recrutarea resurselor umane pentru derularea procesului de recrutare și selecție potrivit garanției precizate în contractul RUEC nr.1391/06.09.2022	05.04.2024
3	Reuniuni de lucru între CNR al Consiliul de Administrație al SNN și expertul independent în recrutarea resurselor umane pentru calibrarea proiectului – agreerea condițiilor de selecție, a criteriilor de selecție, a rolurilor și responsabilităților în cadrul proiectului	05.04.2024 12.04.2024
4	Transmiterea de către expertul independent în recrutarea resurselor umane a Raportului Inițial ce conține Planul de selecție componenta integrală cu următorul conținut minim: - etapele procesului de selecție, calendarul, documente și materiale ce urmează a fi verificate, respectiv elaborate, persoane de contact pentru informații și detalii	12.04.2024



	<p>suplimentare;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anunțurile privind selecția, pentru presa tipărită și online;</li> <li>- lista detaliată a documentelor necesare în vederea depunerii candidaturii de către persoanele fizice și persoanele juridice, în funcție de etapele procedurii de selecție;</li> <li>- diapozitiile de confidențialitate și de acces la documente, lista elementelor confidențiale;</li> <li>- lista riscurilor posibile și a măsurilor ce vor fi luate pentru diminuarea acestor riscuri, asigurându-se că drepturile acționarilor sunt respectate și că interesele întreprinderii publice sunt asigurate;</li> <li>- Scrisoare de așteptări;</li> <li>- cerințele contextuale;</li> <li>- profilul Consiliului;</li> <li>- profilul candidatului;</li> <li>- criteriile de selecție;</li> <li>- modul de acordare a punctajului;</li> <li>- documente referitoare la declarația de intenție;</li> <li>- planul de interviu;</li> <li>- declarații necesar a fi completate de către candidați;</li> </ul> <p>Elaborate în mod identic cu cele utilizate la Directorului Financiar ce a renunțat la mandat</p>	
<b>5</b>	Validarea raportului inițial și a formei anunțului de recrutare de către CA	15.04.2024
<b>6</b>	Publicarea pe site-urile web ale SNN și ale expertului independent în recrutarea resurselor umane a Planului de selecție și a reperelor de timp ale proiectului	15.04.2024
<b>7</b>	Publicarea anunțurilor de recrutare în presa scrisă și online pe site-urile societății, al AMEPIP, al expertului independent în recrutarea resurselor umane	15.04.2024
<b>8</b>	Depunerea candidaturilor	15.04.2024 15.05.2024
<b>9</b>	Evaluarea conformității dosarelor de candidatură și elaborarea listei lungi provizorii și apoi, după eliminarea eventualelor neclarități, a listei lungi definitive	16.05.2024 20.05.2024
<b>10</b>	Comunicarea către candidați a rezultatelor acestei prime etape de evaluare a dosarelor	20.05.2024
<b>11</b>	Perioada de depunere a eventualelor contestații	20.05.2024 22.05.2024
<b>12</b>	Analiză și răspuns la eventualele contestații ale candidaților	22.05.2024 24.05.2024
<b>13</b>	Analiza comparată a candidaturilor din lista lungă prin probe de centru de evaluare, verificarea referințelor,	24.05.2024 29.05.2024

	interviuri online sau telefonice. Elaborarea listei scurte	
<b>14</b>	Comunicarea către candidați a rezultatelor etapei de selecție inițială	29.05.2024
<b>15</b>	Perioada de depunere a eventualelor contestații	29.05.2024 31.05.2024
<b>16</b>	Analiză și răspuns la eventualele contestații ale candidaților	31.05.2024 03.06.2024
<b>17</b>	Depunerea, de către candidații de pe lista scurtă, a declarațiilor de intenție	03.06.2024 18.06.2024
<b>18</b>	Evaluarea declarațiilor de intenție elaborate de candidații din lista scurtă. Derularea interviurilor de selecție finală, consolidarea scorurilor, alegerea candidaților propuși spre nominalizare	18.06.2024 28.06.2024
<b>19</b>	Comunicarea rezultatelor acestei etape către candidații intervievați	28.06.2024
<b>20</b>	Perioada de depunere a eventualelor contestații	28.06.2024 02.07.2024
<b>21</b>	Analiză și răspuns la eventualele contestații ale candidaților	02.07.2024 04.07.2024
<b>22</b>	Transmiterea de către expertul independent în recrutarea resurselor umane a Raportului Final al procedurii de selecție către Consiliul de Administrație al SNN ce conține clasamentul final al candidaților aflați pe lista scurtă	05.07.2024
<b>23</b>	Difuzarea Raportului Final către AMEPIP pentru avizare	05.07.2024
<b>24</b>	Emiterea avizului conform al AMEPIP prin care se aprobă sau anulează procedura de selecție	15.07.2024
<b>25</b>	Decizie a Consiliului de Administrație în vederea numirii Directorului Financiar cu mandat pentru perioada de la Data semnării de către ambele părți ale contractului de mandat și până la data de 15.07.2024, dată la care expira durata de mandat a CA SNN Se recomandă utilizarea contractului de mandat al Directorului Financiar care a renunțat la mandat	17.07.2024

În funcție de data publicării anunțului, graficul de timp își poate modifica structura, aceste date fiind orientative.

## **Capitolul 5.**

### **Expertul independent contractat – Pluri Consultants România**

În vederea implementării procesului de recrutare și selecție a Directorului Financiar al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A., Consiliul de Administrație al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A., a contractat compania Pluri Consultants România S.R.L. ca expert independent specializat în recrutarea resurselor umane.

Printre valorile cheie adăugate pe care Pluri Consultants România și membrii echipei sale le aduc în acest proiect, dorim să subliniem următoarele:

- Proces de recrutare flexibil și ușor adaptabil specificităților întâlnite în, numărului de posturi aflate în proces de recrutare precum și specificităților posturilor recrutate, luând în considerare specificul și complexitatea activității S.N. NUCLEARELECTRICA 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 în 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 noastre pe proiecte similare, fapt ce îi transformă pe consultanții noștri în prescriptori și diseminatori eficaci și credibili ai valorilor societății;
- Credibilitatea pe care compania noastră și-a dobândit-o în cei peste 24 de ani de activitate pe piața de consultanță în management din România și din ECE, precum și în cei peste 6 ani de implementare cu succes de 100% a proiectelor conforme cu prevederile OUG 109/2011, ceea ce atrage mai repede, mai ușor și în mai mare număr candidați valoroși, competenți și motivați.
- **O rata de succes de 100%** - un audit extern recent al activității noastre de recrutare și selecție a arătat că în ultimii 6 ani, 100% din misiunile noastre de recrutare s-au finalizat cu o plasare a unui candidat în organizațiile client. Această rată de succes arată profesionalismul și înalta expertiză a echipei de recrutori parte ai S.C. Pluri Consultants Romania S.R.L.;
- **Flexibilitate** - serviciile de recrutare și selecție pe care le dezvoltăm alături de companiile client sunt modulare, incluzând, dar nefiind limitate la:
  - Elaborare de instrumente de guvernare corporativă
  - Elaborare de instrumente de evaluare candidați
  - Elaborare de teste psihometrice pentru evaluarea candidaților
  - Identificarea celui mai bun, mai bogat și mai accesibil bazin – sursă” de candidați
  - Recrutare și selecție focalizate pe competențe cheie clar definite
  - Assessment, evaluare directă și selecție neutră și imparțială
  - Elaborare de politici și metodologii de comunicare pentru atragerea candidaților
- Acces la baza de date cu candidați a S.C. Pluri Consultants România S.R.L., modalitate ce completează sursele clasice de candidaturi, permițând atragerea de candidați țintă extrem de valoroși și de potriviți profilurilor pe care clienții noștri le vizează ;

- Coaching post plasare - valoare adăugată a acestui serviciu este aceea că vă permite să integrați eficient angajați de la nivelul specialist până la top executive în cadrul companiei ce provin din medii de lucru total diferite. Astfel, ei pot contribui mult mai repede la succesul companiei dumneavoastră.
- Analiza de piață și informații despre competiție sau structuri similare – studii de salarii, benchmarking al sistemelor de remunerare ce includ și componenta variabilă a remunerației, audit organizațional, studii cu privire la practicile de excelență din domenii variate, etc.
- Acces complet la piața forței de muncă - procesul de recrutare pe care îl implementăm vă permite să țintiți o bază de candidați extrem de cuprinzătoare. Este știut faptul că începând de la pozițiile de nivel executiv și până la pozițiile pentru care criteriile de recrutare limitează numărul de candidați, cei mai buni candidați nu sunt neapărat aceia care aplică la un anunț, aceștia fiind persoane ocupate care nu își propun explicit o nouă provocare în carieră, iar accesul pe care Pluri Consultants l-a dobândit în cei peste 24 de ani de experiență pe piața de recrutare din România la acești candidați scurtează timpul de răspuns, crește șansele de succes ale proceselor de recrutare
- Pluri Consultants România vă propune o echipa dedicată pentru proiectul inițializat de CA al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A., fiecare consultant propus având o experiență de cel puțin 7 ani în domeniul de referință, respectiv recrutarea și selecția resurselor umane

## **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, aceasta secțiune se referă la demararea proiectului și a procesului de recrutare și selecție, elaborat în concordanță cu prevederile OUG nr.109/2011, ale Legii nr.111/2016 și ale H.G. nr.722/2016, are ca scop recrutarea și selecția Directorului Financiar al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A..

Trebuie menționat și subliniat faptul că procedura de recrutare și selecție mai sus menționată va fi abordată de expert pe baza principiilor managementului de proiect, ceea ce face ca pe parcursul implementării acestuia să se utilizeze metode și instrumente specifice: graficul de desfășurare a proiectului (project plan/ Gantt chart), diagrama de repartizare a rolurilor și responsabilitatilor (roles descriptions),

prezentarea etapelor proiectului (breakdown of activities), lista livrabilelor (deliverables), maparea riscurilor (risk chart), etc.

Rolul CNR din cadrul Consiliului de Administrație al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A. este descris astfel:

- 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 necesara acestui proiect;
- De a face toate diligențele necesare pentru respectarea termenelor-limita stabilite de comun acord în planul de selecție;
- De a face diligențele necesare pentru respectarea tuturor obligațiilor contractuale ale în cadrul acestui proiect.

Rolul Pluri Consultants România în cadrul acestui proiect este:

- De a se informa în privința activității, a poziționării strategice a S.N. NUCLEARELECTRICA 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 livrabilele proiectului
- Să evalueze 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;
- Sa efectueze selectia finala a canddiatilor;
- Să elaboreze punctajele candidaților și listele ordonate în funcție de aceste punctaje atât după selecția inițială cât și după cea finală.

Consiliul de Administrație al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A. și echipa de consultanți a expertului independent vor colabora, vor comunica pe e-mail și telefonic și vor schimba informații și documente care să permită elaborarea și completarea cu succes a Planului de selecție cu toate componentele sale prezentate mai sus. va contribui la elaborarea Planului de selecție cu acele elemente ce tin de specificul organizațional și funcțional al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A., în timp ce echipa de consultanți a Pluri Consultants România 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 livrabilele proiectului și sunt cele prezentate în capitolul 4 al acestui plan. Responsabilitatea realizării acestor livrabile este cea prezentată în capitolul respectiv.
  
- b) **Deciziile referitoare la selecția candidaților:**
  - a. Pluri Consultants Romania decide asupra dosarelor de candidatură admise și asupra candidaților nominalizați pe lista lungă, informând despre aceasta CA;
  - b. Pluri Consultants România decide asupra punctajului acordat candidaților în etapa de selecție inițială și asupra candidaților nominalizați pe lista scurtă și informează despre aceasta CA
  - c. CNR din cadrul CA și Pluri Consultants România decid împreună asupra punctajului acordat candidaților în etapa de selecție finală și asupra sugestiilor făcute referitor la candidații propuși pentru 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 livrabilelor 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:

	<b>Risc identificat</b>	<b>Impact</b>	<b>Probabilitate de apariție</b>	<b>Măsurile de minimizare</b>
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 CA la reuniunea de lansare a proiectului
2	Indisponibilitatea subită a unui expert	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 head-hunting 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 Consiliul de Administrație al S.N. NUCLEARELECTRICA S.A. 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 pe sau respinși de pe aceste liste vor primi în mod individual o informare scrisă în acest sens.
5. În scopul de a proteja datele cu caracter personal, documentele furnizate de candidați atât în format de hârtie cât și în format electronic vor fi distruse după finalizarea procedurii.

## Capitolul 10

### Persoane de contact

---

1. Ioana Mădălina Popescu  
Tel. 021 2328688,  
E-mail: [madalina.popescu@pluri.ro](mailto:madalina.popescu@pluri.ro)

2. Octavian Popescu  
Tel. 021 2328688  
E-mail: [octavian.popescu@pluri.ro](mailto:octavian.popescu@pluri.ro)

## ANEXE

- A1. Ghid de interviu
- A2. Sumarul deciziilor