

Nr. 106161/10.12.2025

Supus spre aprobare în ședința AGOA din 28/29.01.2026

Referat

privind aprobarea Politicii de nominalizare a membrilor Consiliului de administrație ai SNTGN TRANSGAZ S.A.

REZUMAT

Prin revizuirea Codului de Guvernanță Corporativă de către Bursa de Valori București (BVB) și Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BERD), aliniindu-l la modificările recente de reglementare, la standardele internaționale actuale și la prioritățile participanților la piață, pentru companiile listate la bursă se prevăd o serie de reglementări și modificări printre care enumerăm:

- Obligativitatea elaborării unei **Politicii de nominalizare a membrilor Consiliului de administrație ai SNTGN TRANSGAZ S.A.;**
- **Politica de nominalizare a membrilor Consiliului de administrație ai SNTGN TRANSGAZ S.A** trebuie să fie supusă votului acționarilor, să fie revizuită cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, cel puțin o dată la 4 ani și să fie publicată pe site-ul societății.

PROPUNERE

- În temeiul prevederilor *Cap.V art.15 alin.3 lit a* din **Actul Constitutiv actualizat;**
- În temeiul prevederilor **Principiului A3** din **Codul de Guvernanță Corporativă al BVB, actualizat 2025**, se reglementează obligativitatea elaborării unei politici prin care să se asigure la nivelul *Consiliul trebuie să se asigure că este instituită o procedură formală, riguroasă și transparentă în ceea ce privește numirea de noi membri în cadrul Consiliului.*

Supunem spre aprobare **Politica de nominalizare a membrilor Consiliului de administrație ai SNTGN TRANSGAZ S.A, de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.**

CONȚINUT DETALIAȚ

Consiliul de Administrație al SNTGN „TRANSGAZ” S.A., își desfășoară activitatea în baza prevederilor OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii societăților nr.31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Actului Constitutiv al SNTGN „TRANSGAZ” S.A., actualizat, a Codului de Guvernanta Corporativă al BVB și a Regulamentului de Organizare și Funcționare.

La nivelul Consiliului de Administrație este constituit Comitetul Consultativ de Nominalizare și Remunerare care elaborează **Politica de nominalizare a membrilor Consiliului de administrație ai SNTGN TRANSGAZ S.A** ("Politică").

Codurile de guvernanta corporativă reprezintă un element important al cadrului de guvernanta corporativă.

De asemenea, scopul Codului de Guvernanta Corporativă al Bursei de Valori București este de a promova guvernanta eficientă și responsabilitatea în societățile ale căror acțiuni sunt admise la tranzacționare pe piața reglementată a Bursei de Valori București. În primul rând, asigurarea faptului că consiliul de administrație și conducerea unei societăți dețin puterea și responsabilitățile necesare, precum și abilitățile, experiența și obiectivitatea necesare pentru a-și exercita funcțiile este esențială pentru dezvoltarea eficientă a strategiei societății și supravegherea implementării acesteia.

Astfel, conform prevederilor **Principiului A.3. din Codul de Guvernanta Corporativă – ediția revizuită 2025**, *Consiliul trebuie să se asigure că este instituită o procedură formală, riguroasă și transparentă în ceea ce privește numirea de noi membri în cadrul Consiliului.*

Societățile listate la bursă vor dezvolta și publica o Politică de nominalizare a membrilor Consiliului care trebuie să definească procesele și procedurile pentru nominalizarea, alegerea sau înlocuirea unui membru al Consiliului. Politică de nominalizare, aprobată de organul de guvernanta competent, va descrie modul în care Societatea primește și evaluează nominalizările din partea acționarilor (inclusiv a acționarilor minoritari) sau din partea membrilor Consiliului.

Societatea va informa acționarii cu privire la experiența și CV-ul candidaților la funcția de membru în Consiliu, de care aceștia au nevoie pentru a lua o decizie informată cu privire la numirea sau reînnoirea mandatului membrilor de Consiliu

Prin urmare, la nivelul Consiliului trebuie existe o **Politică de nominalizare a membrilor Consiliului de administrație ai SNTGN TRANSGAZ S.A.**

Prezenta politică stabilește principiile și criteriile generale în baza cărora se realizează nominalizarea membrilor Consiliului de Administrație al SNTGN Transgaz SA, în concordanță cu normele de guvernanta corporativă și bunele practici internaționale. Politică urmărește asigurarea unui proces transparent, obiectiv și fundamentat profesional, orientat spre performanță și responsabilitate.

Politică se aplică începând cu anul 2025 și vizează toate părțile implicate în selecția și nominalizarea candidaților pentru poziții în Consiliul de Administrație.

Se urmărește:

- **Asigurarea unui proces competitiv, transparent și meritocratic;**
- **Consolidarea încrederii părților interesate în actul de guvernanta corporativă;**
- **Crearea unui cadru formal de selecție și evaluare continuă a membrilor CA.**

La nivelul Consiliului de Administrație SNTGN TRANSGAZ S.A. s-a stabilit ca și obiectiv nonfinanciar - **Optimizarea procesului de implementare a principiilor de guvernare corporativă, etică și integritate** - și ca indicator **Rata membrilor independenți în consiliul de administrație**.

Targetul stabilit pentru perioada de mandat 2025-2029 trebuie să fie 60%, respectiv minim 3 din 5 administratori trebuie să fie independenți.

S.N.T.G.N. Transgaz S.A. consideră că respectarea principiilor de transparență, evaluare obiectivă bazată pe criterii predefinite, competență și profesionalism cu privire la selecția membrilor Consiliului de Administrație nu doar o responsabilitate legală, ci și un angajament strategic pentru dezvoltarea sustenabilă a societății.

Anexe: **Politica de nominalizare a membrilor Consiliului de administrație ai SNTGN TRANSGAZ S.A.**

Președinte al Consiliului de Administrație,

Minea Nicolae

CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

Comitetul de Nominalizare și Remunerare

POLITICA
de nominalizare a membrilor
Consiliului de administrație
ai SNTGN TRANSGAZ S.A.



CUPRINS

1. Introducere	3
2. Situația actuală	3
3. Cadrul legal referențial	4
4. Definirea problemei	4
5. Obiective	4
6. Direcții de acțiune	4
7. Rezultate și indicatori	4
8. Implicații bugetare	5
9. Etapele Procesului de Selecție	5
10. Înlocuirea sau vacantarea funcției	10
11. Transparență și Comunicare Publică.....	11
12. Monitorizare și evaluare.....	11

1. Introducere

Prezenta politică stabilește principiile și criteriile generale în baza cărora se realizează nominalizarea membrilor Consiliului de Administrație al SNTGN Transgaz SA, în concordanță cu normele de guvernare corporativă și bunele practici internaționale. Politica urmărește asigurarea unui proces transparent, obiectiv și fundamentat profesional, orientat spre performanță și responsabilitate. Politica se aplică începând cu anul 2025 și vizează toate părțile implicate în selecția și nominalizarea candidaților pentru poziții în Consiliul de Administrație.

Se urmărește:

- **Asigurarea unui proces competitiv, transparent și meritocratic;**
- **Consolidarea încrederii părților interesate în actul de guvernare corporativă;**
- **Crearea unui cadru formal de selecție și evaluare continuă a membrilor CA.**

Părți implicate:

- Adunarea Generală a Acționarilor (AGA)
- Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP)
- Consiliul de Administrație (CA)

Selecția membrilor Consiliului de Administrație se va face cu respectarea următoarelor principii:

- **Transparență:** toate etapele procesului sunt publice și documentate;
- **Competență și profesionalism:** sunt selectate persoane cu abilități și experiență relevante; pregătire academică și perspective strategice;
- **Echitate și Egalitate de șanse și nediscriminare:** tratament egal al tuturor candidaților;
- **Independență și integritate morală:** evitarea conflictelor de interese și promovarea unor decizii obiective;
- **Evaluare obiectivă bazată pe criterii predefinite;**
- **Diversitate** – încurajarea diversității de gen;
- **Alinierea cu strategia companiei** – selecția unor membri care pot contribui direct la realizarea obiectivelor TRANSGAZ.
- **Tratament egal și asumarea răspunderii;**
- **Dreptul la liberă competiție.**

2. Situația actuală

În ultimii ani, procesele de selecție a membrilor Consiliului de Administrație (Consiliul) s-au realizat preponderent pe baza criteriilor de competență profesională în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011. Necesitatea alinierii la bunele practici internaționale (OECD, BVB) au condus la formalizarea și elaborarea unei Politici de nominalizare a membrilor Consiliului de administrație.

3. Cadrul legal referențial

- Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 639 din 27 iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderii publice cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 48/2025 privind aprobarea Politicii publice de proprietate privată a statului;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Codul de Guvernanta Corporativă al Bursei de Valori București - 2025;
- Recomandările OECD privind guvernanta corporativă;
- Actul Constitutiv al SNTGN Transgaz S.A.

4. Definirea problemei

Pentru creșterea încrederii investitorilor și partenerilor este necesară instituționalizarea unui cadru formal pentru selecția și evaluarea candidaților pentru Consiliul de Administrație.

5. Obiective

- Instituirea unui proces de nominalizare clar, transparent și standardizat;
- Asigurarea unei diversități adecvate în componența Consiliului (profesională, de gen, vârstă, etc.);
- Îmbunătățirea transparenței și responsabilității în procesul de selecție și nominalizare;
- Crearea unui cadru continuu de evaluare a performanței membrilor CA.

6. Direcții de acțiune

- Stabilirea unor criterii de eligibilitate minime (studii, experiență, competențe);
- Implementarea unui sistem de evaluare bazat pe grile de punctaj și interviuri structurate;
- Constituirea și instruirea Comitetului de Nominalizare și Remunerare;
- Includerea unei etape de informare a acționarilor;
- Revizuirea periodică a politicii în funcție de rezultatele aplicării.

7. Rezultate și indicatori

- Rata de respectare a criteriilor stabilite în cadrul selecțiilor;
- Gradul de diversitate al CA (gen, domenii de expertiză);
- Numărul de candidați pe post;
- Rata membrilor independenți în consiliul de administrație.

Majoritatea membrilor Consiliului trebuie să fie neexecutivi. Cel puțin o treime din membrii Consiliului trebuie să fie independenți. Fiecare membru independent al Consiliului trebuie să prezinte o declarație privind independența sa în momentul nominalizării sale pentru alegere sau realegere, precum și atunci când apare orice modificare a statutului său, în conformitate cu criteriile de independență prevăzute în legislație în vigoare.

La nivelul Consiliului de Administrație SNTGN TRANSGAZ S.A. s-a stabilit ca și obiectiv nonfinanciar - **Optimizarea procesului de implementare a principiilor de guvernanta corporativă, etică și integritate** - și ca indicator **Rata membrilor independenți în consiliul de administrație.**

Ținta stabilită pentru perioada de mandat 2025-2029 trebuie să fie 60%, respectiv minim 3 din 5 administratori trebuie să fie independenți.

8. Implicații bugetare

Costurile asociate implementării politicii includ cheltuieli pentru consultanță în resurse umane, organizarea interviurilor, instruirea comitetului de nominalizare și comunicarea politicii. Acestea vor fi bugetate în cadrul cheltuielilor de guvernanță corporativă.

9. Etapele Procesului de Selecție și Nominalizare

1. Declanșarea procesului conf. art. 29 din OUG nr. 109/2011

Procedura de selecție în cazul întreprinderilor publice se derulează în mod transparent cu scopul de a asigura profesionalizarea consiliului, potrivit standardelor de guvernanță corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum au fost dezvoltate în Principiile de guvernanță corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului începe cu minimum 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu..

Componenta integrală a planului de selecție este, în conformitate cu prevederile art. I pct. 5 din H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, un document de lucru care se întocmește de comisia de selecție și nominalizare și este definitivat până la publicarea anunțului, care conține, fără a se limita la acestea, elemente necesare precum profilul consiliului, profilul candidatului, planul de interviu, termenele aferente etapelor cuprinse între data declanșării procedurii de selecție și data prezentării raportului final, precum și componenta inițială a planului de selecție. Componenta integrală a planului de selecție cuprinde, în mod obligatoriu, numărul de posturi de administratori pentru care se desfășoară procedura de selecție în conformitate cu profilul consiliului și profilul candidatului.

Proiectul componentei integrale a planului de selecție se publică pe paginile de internet ale autorității publice tutelare și întreprinderii publice.

2. Angajarea unui expert independent

Contractarea serviciilor expertului independent se face de către AMEPIP sau de către autoritatea publică tutelară în cazul întreprinderilor publice de interes local, prin procedură de achiziție publică, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 98/2016, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu prevederile art. 2 pct. 28 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

3. Stabilirea criteriilor de selecție

Fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de Guvernanță Corporativă, elaborează profilul consiliului care conține în mod obligatoriu condițiile privind studiile și experiența prevăzute la art. 28 alin. (1) sau (1[^]1), după caz, și alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, precum și condițiile de eligibilitate prevăzute la art. 30 alin. (9) și la art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor.

Profilul consiliului cuprinde, după caz, descrierea pozițiilor de administrator care intră sub incidența prevederilor art. 28 alin. (5[^]1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

Profilul consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;
- b) definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;
- c) ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- d) gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- e) specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;
- b) descrierea criteriilor de selecție.

Profilul consiliului diferențiază între criterii de selecție obligatorii și criterii de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.

Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.

Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.

- Se definesc **criterii obligatorii și criterii de departajare**, incluzând:
 - Studii superioare relevante;
 - Experiență profesională și experiență în funcții de conducere;
 - Abilități în guvernanță corporativă, strategie, evaluarea riscurilor;
 - Independență (conform art. 138² Legea 31/1990);
 - Absența conflictelor de interese.
- Se întocmește o **matrice a competențelor**, astfel încât Consiliul, ca organism colectiv, să includă:
 - Expertiză juridică, economică, tehnică;

- Experiență în sectorul energetic și în piața de capital;
- Reprezentare de gen echilibrată (obiectiv: minim 30% femei).

Criteriile obligatorii care trebuie folosite în cadrul procedurii de selecție sunt diferențiate în grupe și subgrupe, după cum urmează:

A. Competențe:

- a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice;
- b) competențe profesionale de importanță strategică;
- c) competențe de guvernare corporativă;
- d) competențe sociale și personale;
- e) experiență pe plan local și internațional;
- f) competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- g) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

B. Trăsături:

- a) reputație personală și profesională;
- b) integritate;
- c) independență;
- d) expunere politică;
- e) abilități de comunicare interpersonală;
- f) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

C. Alte criterii:

- a) rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director
- b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
- c) criterii de gen;
- d) criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și de prevederile legale aplicabile.

Pot fi criterii opționale următoarele:

- a) mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior;
- b) specializări în anumite domenii de activitate;
- c) cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională.

Planul de selecție se întocmește și se implementează astfel încât să asigure o procedură de selecție transparentă, deschisă, nediscriminatorie, competitivă și comprehensivă.

4. Publicarea anunțului și transmiterea documentelor

Anunțul privind selecția membrilor consiliului se publică, prin grija autorității publice tutelare și a președintelui consiliului de administrație/de supraveghere al întreprinderii publice, potrivit dispozițiilor art. 5 alin.(6) și ale art. 29 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

5. Evaluarea candidaților

Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz.

Pe baza dosarelor de candidatură complete, depuse în termen, comisia de selecție și nominalizare alcătuiește lista lungă, care, prin decizia autorității publice tutelare, poate fi publicată.

Analiza informațiilor din dosarele de candidatură rămase pe lista lungă și alocarea punctajului conform grilei de evaluare pentru fiecare criteriu din cadrul profilului consiliului pentru fiecare candidat se realizează de către comisia de selecție și nominalizare.

Candidații sunt supuși unei analize comparative, prin raportare la profilul consiliului și profilul candidatului.

Comisia de selecție și nominalizare poate solicita 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 prin următoarele mijloace:

- a) clarificări solicitate în scris;
- b) verificarea activității desfășurate anterior de candidați;
- c) verificarea referințelor oferite de către candidați.

Ca urmare a informațiilor suplimentare obținute, se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor profilului candidatului.

Candidații sunt eliminați de pe lista lungă în ordinea descrescătoare a punctajului obținut conform cerințelor profilului candidatului, până la limita a maximum 5 candidați, respectiv minimum 2 candidați pentru fiecare post de administrator, rezultând astfel lista scurtă.

Comisia de selecție și nominalizare analizează declarația de intenție depusă de candidat în condițiile alin. (2) , respectiv alin. (3) art.22 din Hotărârea nr. 639 din 2023, cu completările și modificările ulterioare și integrează rezultatele analizei în evaluarea candidatului. Rezultatele din profilul candidatului se analizează în funcție de profilul consiliului.

Comisia de selecție și nominalizare informează candidații respinși prin mijloace electronice.

Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă, precum și a celor selectați în urma verificărilor realizate de comisia de selecție și nominalizare în condițiile art^{9^1} se realizează în urma interviului, organizat de către comisia de selecție și nominalizare, pe baza planului de interviu.

În vederea organizării interviului se au în vedere următoarele:

- a) dosarul de candidatură;
- b) profilul candidatului;
- c) profilul consiliului;
- d) declarația de intenție a candidatului.

După încheierea interviurilor, comisia de selecție și nominalizare întocmește:

- a)** lista scurtă care cuprinde clasamentul candidaților, cu excepția candidaților pentru postul de administrator propuși de autoritatea publică tutelară și/sau acționarii minoritari în aplicarea dispozițiilor art. 28 alin. (5^{^1}) și ale art. 29 alin. (2^{^1}) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- b)** clasamentul candidaților selectați în urma verificărilor realizate de comisia de selecție și nominalizare în condițiile art. 9^{^1} din HG nr.639/2023;
- c)** raportul final, care cuprinde elementele incluse la lit. a) și b), dar nu include candidații propuși de acționarii minoritari.

6. Raportul final

După încheierea interviurilor, comisia de selecție și nominalizare întocmește clasamentul candidaților și raportul final.

Raportul final se transmite:

- a) către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la art. 4^{^4} alin. (5) lit. c) pct. (vii) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, și ulterior;
- b) conducătorului autorității publice tutelare, în vederea mandatării reprezentanților statului în adunarea generală a acționarilor, pentru propunerea de membri în consiliu.

După emiterea avizului conform al AMEPIP, raportul final se publică pe pagina de internet a autorității publice tutelare, a întreprinderii publice și a AMEPIP, cu respectarea prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor.

Desemnarea membrilor consiliului se efectuează din rândul candidaților cuprinși în lista scurtă.

10. Înlocuirea sau vacantarea funcției

În cazul vacantării unui post de administrator, întreprinderea publică are obligația să informeze de îndată autoritatea publică tutelară și AMEPIP, în vederea organizării procedurii de selecție și nominalizare.

Procedura de selecție și nominalizare a membrului consiliului pentru postul vacant se organizează potrivit dispozițiilor Hotărârii nr. 639 din 27 iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Adunarea generală a acționarilor hotărăște declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea administratorilor, în conformitate cu dispozițiile art. 3 din Hotărârii nr. 639 din 27 iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

Planul de selecție întocmit la data organizării procedurii de selecție a consiliului în funcție își păstrează aplicabilitatea în ceea ce privește scrisoarea de așteptări, profilul consiliului și profilul candidatului, urmând a fi actualizate celelalte documente și formulare.

Candidatul calificat pe lista scurtă depune declarația de intenție pentru perioada rămasă până la finalizarea mandatului consiliului în funcție.

Mandatul noului administrator desemnat în urma procedurii de selecție și nominalizare coincide cu durata rămasă din mandatul consiliului în funcție.

Până la finalizarea procedurii de selecție și nominalizare, consiliul se completează cu administratori provizorii.

Administratorii în funcție a căror activitate a fost evaluată favorabil prin cel puțin două rapoarte anuale pot solicita reînnoirea mandatului.

Evaluarea activității administratorilor în funcție care solicită reînnoirea mandatului se efectuează de către autoritatea publică tutelară, cu avizul AMEPIP.

Solicitarea reînnoirii mandatului se realizează în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data declanșării procedurii de selecție.

Administratorii în funcție care solicită reînnoirea mandatului vor adera, printr-o declarație de intenție, la scrisoarea de așteptări și la profilul consiliului, documente ce fac parte din planul de selecție pentru noul consiliu.

Compartimentul de guvernanta corporativă din cadrul autorității publice tutelare, pe baza rapoartelor de evaluare anuale și a declarației de intenție prevăzute, întocmește raportul privind reînnoirea mandatului, care se prezintă conducătorului autorității publice tutelare. Dacă raportul este aprobat, acesta se comunică AMEPIP în vederea emiterii avizului conform.

Mandatul administratorului a cărui reînnoire a fost aprobată va începe la data numirii întregului consiliu de administrație.

În cazul în care numărul administratorilor care solicită reînnoirea este mai mic decât numărul membrilor consiliului, pentru pozițiile de administrator rămase neocupate se organizează procedură de selecție potrivit prevederilor Hotărârii nr. 639 din 27 iulie 2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

11. Transparență și Comunicare Publică

- Politica de nominalizare este revizuită o dată la 4 ani sau ori de câte ori intervine o modificare legislativă relevantă;
- Modificările se aprobă de către Adunarea Generală a Acționarilor și se publică pe site-ul companiei.

12. Monitorizare și evaluare

Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP) este instituția care monitorizează și evaluează procesul de selecție și nominalizare a membrilor Consiliului de Administrație în întreprinderile publice.