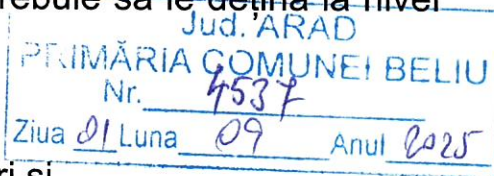


Profilul Consiliului de Administrație al RPL Ocolul Silvic Dumbrava R.A.

Conform HG 639/2023, profilul consiliului cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere:

- contextul organizațional,
- misiunea,
- cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și
- elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.



Așa fiind, Profilul consiliului se bazează pe următoarele componente:

- a) analiza cerințelor contextuale;
- b) scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- c) strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.

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.

În plus:

- Profilul consiliului se realizează pe baza unui **tabel** care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați (Anexa nr. 1a la HG 639/2023).
- Criteriile folosite în cadrul tabelului trebuie să fie descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului, precum și candidații, folosind grilele de punctaj, înainte de publicarea anunțului de selecție (Anexa nr. 1a la HG 639/2023).
- Modelul profilului consiliului, precum și instrucțiunile de întocmire și de interpretare a conținutului **matricii** sunt prevăzute în anexa nr. 1a (Art. 18 Anexa nr. 1 la HG 639/2023).

Conform Art. 15 din Anexa 1 la HG 639/2023,

Art. 15. - (1) 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.

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

(3) *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.*

(4) **Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.**

În consecință, Autoritatea Publică Tutelară stabilește și definește:

- criteriile de selecție (competențele, trăsăturile, alte criterii),
- grila comună de evaluare pentru criteriile stabilite,
- gruparea criteriilor pe competențe, trăsături, alte criterii
- matricea.

Comisia de selecție și Nominalizare urmează să efectueze următoarele:

- definirea criteriilor de selecție **obligatorii și opționale**;
- **ponderea** fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- specificarea unui **prag minim colectiv** pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu (după ce au fost stabilite criteriile obligatorii).

I. Analiza cerințelor contextuale

Cerințele contextuale sunt definite ca ansamblul de condiții și circumstanțe specifice care trebuie luate în considerare în implementarea principiilor și mecanismelor de guvernanță corporativă. Aceste cerințe contextuale sunt determinate de:

- particularitățile organizației
- mediul în care aceasta operează,
- starea economică, financiară, de guvernanță corporativă,
- contextul legislativ
- poziția strategică în care se află întreprinderea publică la momentul la care se realizează evaluarea/selecția membrilor consiliului de administrație/supraveghere.

I.1. Contextul organizațional

Din dispozițiile OUG nr. 109/2011, Consiliul de administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al regiei autonome.

Consiliul de administrație are următoarele atribuții de bază:

- a) numește și revocă directorii și stabilește remunerația acestora;

- b) analizează și aprobă planul de administrare elaborat în colaborare cu directorii, în acord cu scrisoarea de așteptări și cu declarațiile de intenție;
- c) negociază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari cu autoritatea publică tutelară;
- d) asigură integritatea și funcționalitatea sistemelor de raportare contabilă și financiară, precum și realizarea planificării financiare;
- e) verifică funcționarea sistemului de control intern sau managerial;
- f) monitorizează și evaluează performanța directorilor;
- g) întocmește raportul semestrial privind activitatea regiei autonome, pe care îl prezintă autorității publice tutelare;
- h) monitorizează și gestionează potențialele conflicte de interese de la nivelul organelor de administrare și conducere;
- i) supervizează sistemul de transparență și de comunicare;
- j) monitorizează eficacitatea practicilor de guvernare corporativă ale regiei autonome;
- k) raportează trimestrial autorității publice tutelare modul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță, anexă la contractul de mandat, precum și alte date și informații de interes pentru autoritatea publică tutelară, la solicitarea acesteia.

Conform **Statutului** Ocolului, principalele atribuții ale Consiliului de Administrație al Regiei sunt:

Consiliul de Administrație are următoarele atribuții principale :

- a) numește și revocă directorii și stabilește remunerația acestora;
- b) analizează și aprobă planul de administrare elaborat în colaborare cu directorii, în acord cu scrisoarea de așteptări și cu declarațiile de intenție;
- c) negociază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari cu autoritatea publică tutelară;
- d) asigură integritatea și funcționalitatea sistemelor de raportare contabilă și financiară, precum și realizarea planificării financiare;
- e) verifică funcționarea sistemului de control intern sau managerial;
- f) monitorizează și evaluează performanța directorilor;
- g) întocmește raportul semestrial privind activitatea regiei autonome, pe care îl prezintă autorității publice tutelare;
- h) monitorizează și gestionează potențialele conflicte de interese de la nivelul organelor de administrare și conducere;
- i) supervizează sistemul de transparență și de comunicare;
- j) monitorizează eficacitatea practicilor de guvernare corporativă ale regiei autonome;
- k) raportează trimestrial autorității publice tutelare modul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță, anexă la contractul de mandat, precum și alte date și informații de interes pentru autoritatea publică tutelară, la solicitarea acesteia.
- l) Actualizează, atunci când se impun modificări privind acte de simplă administrare sau conservare, nu acte de dispoziție precum desființarea, divizarea, fuzionarea sau reorganizarea unității prin ieșirea din regie cu

patrimoniu al unui asociat - *atribuții ce revin exclusiv autorității publice tutelare*-, aprobă și trimite pentru înregistrare mențiuni la Oficiul Registrului Comerțului, statutul actualizat al regiei;

m) Actualizează și aprobă regulamentul de organizare și funcționare al regiei, atunci când nu privesc atribuții exclusive ale autorității publice tutelare.

n) Aprobă direcțiile principale de activitate și de dezvoltare a regiei;

o) Analizează și aprobă structura organizatorică și funcțională a Ocolului Silvic Dumbrava, la propunerea directorului/șefului de ocol;

p) Analizează și aprobă înființarea sau desființarea unor subunități sau compartimente din structura ocolului, în condițiile legii, la propunerea directorului/șefului de ocol;

r) Aprobă statul de funcții și de personal, organigrama ocolului și contractul colectiv de muncă, la propunerea directorului/șefului de ocol;

s) Analizează și aprobă, în corelație cu obiectivele strategiei naționale în domeniul silviculturii, programele de activitate economică și dezvoltare pe termen scurt și mediu, pentru care finanțarea este asigurată din resurse proprii;

ș) Analizează și aprobă regimul de exploatare, devizele de lucrări prestări servicii exploatare masa lemnoasă, posibilitatea anuală, modul de vânzare a masei lemnoase, volumul și prețul de valorificare, declasări sau scăzământ de masa lemnoasă, la propunerea directorului/șefului de ocol.

t) În situația în care unu sau mai mulți membrii asociați nu adoptă până la data de 30 octombrie anului anterior de producție, hotărâri pentru aprobarea prețului de referință la masa lemnoasă pe picior, după această dată, pentru a asigura buna funcționare a ocolului, consiliul de administrație poate aproba acest preț, cu condiția ca acesta să nu fie sub ultimul preț de referință aprobat de către proprietar.

ț) În situația în care unu sau mai mulți membrii asociați nu adoptă până la data de 10 noiembrie a anului anterior de producție, hotărâri privind aprobarea volumului de masă lemnoasă (cota de tăiere) și a modului de valorificare a masei lemnoase, după această dată, pentru a asigura buna funcționare a ocolului, consiliul de administrație poate aproba volumul de masă lemnoasă (cota de tăiere) și modul de valorificare a masei lemnoase, cu condiția ca volumul să se încadreze în posibilitatea anuală prevăzută în amenajamentul silvic în vigoare.

u) Analizează și aprobă tarifele pentru servicii silvice și administrare pentru alți proprietari de fond forestier cu care se încheie contracte, tarife pentru punere în valoare a vegetației din afara fondului forestier, precum și tarife pentru prestări servicii cu utilaje, la propunerea directorului/șefului de ocol;

v) Examinează și aprobă bugetul de venituri și cheltuieli, bilanțul și contul de profit sau pierderi;

x) Hotărăște trimiterea angajaților ocolului în șomaj tehnic conform dispozițiilor legale, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

y) Aprobă situațiile financiare anuale și orice alte măsuri privind activitatea regiei.

z) Aprobă ca în cazul în care, un membru care are datorii față de regie hotărăște să iasă din regie, aceste datorii să poată fi recuperate fără acordul datornicului, inclusiv prin valorificarea masei lemnoase a acestuia cu respectarea principiului eficienței economice. Anterior ieșirii, membrul asociat trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

1- Să notifice în acest sens, în scris, cu cel puțin 90 de zile calendaristice anterior încheierii exercițiului financiar, consiliul de administrație al regiei.

2.- Ieșirea din regie se poate face doar începând cu data de 01.01. a anului următor și datoriile au fost recuperate integral.

3. - În cazul retragerii din regie a unui membru asociat, cheltuielile privind plățile compensatorii acordate personalului concediat respectiv, muncitori, pădurari, șef district ce și-au exercitat efectiv atribuțiile de serviciu pe suprafața fondului forestier proprietatea membrului asociat retras, se consideră datorii către regie și se suportă integral de către membrul asociat care se retrage din regie, iar pentru personalul din centrala ocol concediat în condițiile de mai sus ca urmare restrângerii activității, se suportă proporțional cu participația în regie.

Referitor la Ocoalele silvice (Regii autonome), componența Consiliului trebuie să respecte anumite cerințe imperativ stabilite de OUG 109/2011.

Astfel, Regia autonomă este administrată de un consiliu de administrație format din 3-5 persoane (art. 5 alin. (1) OUG 109/2011). În cazul Ocolului Silvic Dumbrava R.A, Consiliul de Administrație va fi format din 3 administratori.

Condiții și cerințe care definesc Profilul consiliului:

1. Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani (art. 5 alin. (2) OUG 109/2011).

2. Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane (art. 4 OUG 109/2011):

- a) senatorii;
- b) deputații;
- c) membrii Guvernului;
- d) prefecții și subprefecții;
- e) primarii și viceprimarii;

f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății (în acest caz Ocolului Silvic) în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;

g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.

3. Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138 ind. 2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare (art. 5 alin. (4) OUG 109/2011).

Înalții funcționari publici, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

4. Membrii consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de 2 consilii de administrație ale întreprinderilor publice (art. 7 alin. (1) OUG 109/2011).

5. Selecția membrilor consiliului de administrație se va efectua cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul final, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat (art. 5 alin. (5) OUG 109/2011).

6. Deoarece în cadrul consiliului de administrație se constituie comitetul de audit, iar dispozițiile art. 65 din Legea nr. 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător (conform art. 10 OUG 109/2011), **cel puțin un membru al comitetului de audit** (și, prin interpretare, cel puțin un membru al Consiliului de Administrație) **trebuie să aibă competențe în domeniul contabilității și auditului statutar**. În vederea atestării competențelor, cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie

să fie autorizat ca auditor financiar și înregistrat în Registrul public electronic de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, din Spațiul Economic European sau din Elveția **ori să dețină experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar** dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente justificative.

7. Deoarece directorii revocați nu mai pot candida pentru funcții de administrator, respectiv director la întreprinderile publice timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare (art. 12 alin. (3) OUG 109/2011), se va verifica această condiție la fiecare candidat pentru postul de membru al Consiliului de Administrație. Se va verifica atât revocarea anterioară ca director cât și revocarea anterioară ca administrator.

8. Niciun candidat nu trebuie să fie, pe parcursul procedurii de selecție, și nici să fi fost în ultimii 3 ani, în stare de litigiu cu Ocolul Silvic Dumbrava RA sau cu o autoritate tutelară a Ocolului menționat.

Numirea membrilor consiliului de administrație se realizează conform legii din lista scurtă a candidaților elaborată de comisia de selecție și nominalizare. În cazul în care a fost selectat un singur candidat pe post, acesta va fi propus pentru postul respectiv. În cazul în care există mai mulți candidați pe post incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului. În cazul candidaților cu același punctaj se acordă prioritate candidatului aparținând genului subreprezentat.

În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procedura de selecție se va relua în termen de maximum 10 zile lucrătoare, cu aplicarea dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență.

În urma selecției, membrii consiliului de administrație nu pot cumula calitatea de membru cu cea de salariat al întreprinderii publice. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații întreprinderii publice, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului (art. 7 alin. (2) OUG 109/2011).

I.2. Misiunea Ocolului

Conform Scrisorii de Așteptări, **misiunea** Ocolului Silvic Dumbrava R.A. constă în administrarea și gospodărirea durabilă și unitară în conformitate cu prevederile amenajamentelor silvice și ale normelor de regim silvic, a fondului forestier proprietatea publică a UAT asociate Craiva, Beliu, Hășmaș, Cărand și Apateu, Apateu, **în vederea sprijinirii comunității locale** prin îmbunătățirea condițiilor de mediu, asigurarea necesarului de produse lemnoase și alte produse ale pădurii, obținerea de resurse financiare rezultate în urma valorificării produselor

pădurii, precum și prestarea de servicii silvice sau de administrare pentru fondul forestier al altor proprietari, pe bază de contracte potrivit prevederilor legale, în condiții de eficiență economică.

R.A. aplică strategia națională în domeniul silviculturii, acționând pentru apărarea, conservarea și dezvoltarea durabilă a fondului forestier și a pășunilor împădurite proprietatea publică pe care îl administrează pentru recoltarea și valorificarea prin acte și fapte de comerț ale produselor specifice fondului forestier potrivit prevederilor legale în condiții de eficiență economică.

I.3. Cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate

Viziunea generală a autorității publice tutelare pentru Ocolul Silvic Dumbrava R.A. cuprinde în esență, următoarele direcții :

- Gospodărirea durabilă și unitară a fondului forestier administrat,
- conform prevederilor amenajamentelor silvice aplicabile
- Protecția și conservarea mediului natural
- Administrarea eficientă a bunurilor din proprietatea publică sau privată aflate în administrare/prestare servicii silvice.
- Transparența decizională realizată prin organizarea licitațiilor publice pentru valorificarea masei lemnoase
- Liberul acces la informațiile privind serviciile oferite.

Cerințele pe care APT le are față de noul Consiliu de Administrație al Ocolului reies din Scrisoarea de Așteptări și pot fi sintetizate astfel:

I.3.1. Cerințe (așteptări) financiare și nefinanciare ale autorității publice tutelare

Așteptările financiare, sub formă de indicatori, sunt prevăzute în Scrisoarea de Așteptări.

Conform Anexei 2 din Normele metodologice aprobate prin HG 639/2023, pentru stabilirea indicatorilor de performanță financiară și nefinanciară și a componentei variabile a remunerației membrilor consiliului de administrație precum și a directorilor, categoriile de **indicatori de performanță financiară obligatorii** sunt :

- a) politica de investiții
- b) finanțarea
- c) operațiuni
- d) rentabilitatea
- e) rata de distribuție a profitului sub formă de dividende.

Cerințele financiare, nefinanciare și indicatorii necomerciali din Scrisoarea de Așteptări se referă la:

a) INDICATORI FINANCIARI:

- politica de investiții
- finanțare
- operațiuni

- rentabilitate
- politica de dividende,

explicitații conform Ordinului AMEPIP nr. 651/2024.

b) INDICATORI NEFINANCIARI

- indicatori de mediu
- indicatori referitori la client
- indicatori referitori la angajați
- indicatori legați de inovare
- indicatori legați de guvernanta corporativă
- crearea de locuri de muncă,

cerințe de asemenea explicitate conform Ordinului AMEPIP nr. 651/2024.

c) INDICATORI NECOMERCIALI

- crearea de locuri de muncă
- egalitatea de gen.

I.3.2. Cerințe referitoare la politica de dividende/vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice trebuie să fie în conformitate cu OG 64/2001, cu repartizarea profitului în funcție de performanțele economice și cota de participare a fiecărui proprietar.

Procentul de vărsăminte se stabilește anual de Adunarea Generală a Asociaților, asigurându-se realizarea investițiilor prin BVC. Investițiile trebuie să vizeze minimum conservarea patrimoniului administrat. Consiliul de administrație va efectua analize privind nevoile de dezvoltare și va comunica hotărârile autorității tutelare pentru fundamentarea propunerilor anuale.

I.3.3. Cerințe privind politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice – prioritar, acestea se referă la:

- utilaje forestiere,
- echipamente pentru depozitare material lemnos
- aparatură de monitorizare pentru limitarea furturilor.
- reparații de clădiri administrative,
- materiale antiincendiu
- tehnică de supraveghere.

Aceste cerințe vor trebui urmărite și raportate conform legii și/sau solicitărilor UAT.

I.3.4. Cerințe privind comunicarea cu organele de administrare și conducere ale RPL Ocol Silvic Dumbrava RA

Planul de administrare elaborat de noii administratori trebuie să integreze măsurile conform așteptărilor proprietarilor și să fie publicat pe site-ul unității.

Colaborarea dintre asociații și conducerea regiei, constructivă și transparentă din 2009, este de dorit să se mențină astfel și de către noii membri ai Consiliului de Administrație.

În esență, administratorii trebuie să asigure transparența prin publicarea informațiilor legale obligatorii. Autoritatea tutelară va dispune măsuri de redresare în caz de abateri, putând convoca adunarea generală pentru situații grave.

I.3.5. Cerințe privind calitatea și siguranța serviciilor și produselor oferite de Ocolul Silvic Dumbrava R.A.

Conducerea trebuie să respecte principiile managementului pentru performanțe optime, cultivând relații profesionale cu accent pe calitate și siguranță. Toți factorii implicați trebuie să monitorizeze zilnic și periodic gradul de îndeplinire a sarcinilor și să revizuiască procedurile dacă este necesar. Consiliul de administrație prezintă trimestrial informări autorității tutelare privind îndeplinirea obligațiilor. Hotărârile consiliului se comunică în 10 zile către asociații și se publică pe site (exceptând datele personale).

I.3.6. Cerințe în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative în cadrul RPL Ocolul Silvic Dumbrava R.A.

Structurile de conducere pentru 2025-2029 trebuie să dețină competențe, experiență și reputație pentru aplicarea principiilor de bună guvernare cu maximă prudență și diligență. Valorile pe care UAT le cere a fi respectate includ:

- responsabilitatea,
- profesionalismul,
- integritatea,
- transparența,
- supremația legii,
- imparțialitatea
- onestitatea.

I.3.7. Așteptări ale autorității publice tutelare privind cheltuielile de capital, reducerea cheltuielilor și alte aspecte ale afacerii

Investițiile se finanțează din fonduri proprii sau fonduri publice nerambursabile cu aprobarea asociațiilor, pe baza principiilor de rentabilitate și eficiență economică. Veniturile trebuie utilizate pentru conservarea fondului forestier și distribuite ca vărsăminte anuale către UAT-uri.

Prin Scrisoarea de Așteptări se cere o evaluare permanentă a resurselor financiare în concordanță cu piața lemnului și redimensionarea în funcție de necesități. Toate cheltuielile se vor face cu maximă prudență, asigurând echilibrul între încasări și plăți, eliminând consumurile ineficiente și menținând o marjă de profit acceptabilă.

În ce privește elementele de strategie organizațională existente sau care ar trebui dezvoltate, acestea pornesc de la realitatea că Regia Publică Locală Ocolul Silvic

Dumbrava R.A. aplică strategia națională în domeniul silviculturii, acționând pentru apararea, conservarea și dezvoltarea durabilă a fondului forestier, proprietate publică a tuturor UAT asociate enumerate mai sus, pe care îl administrează, precum și pentru gospodărirea fondurilor de vânatore și pescuit atribuite potrivit legii, pentru recoltarea și valorificarea, prin acte și fapte de comerț a produselor specifice fondului forestier, potrivit prevederilor legale, în condiții de eficiență economică exercitând și atribuții de serviciu public cu specific silvic.

În aplicarea celor menționate mai sus, strategia locală pe care RPL **Ocolul Silvic Dumbrava R.A.** urmează să o respecte, vizează gospodărirea, apărarea, conservarea și dezvoltarea durabilă a fondului forestier administrat, precum și dezvoltarea de activități conexe.

Pentru realizarea misiunii sale, RPL Ocolul Silvic Dumbrava R.A. își propune următoarele obiective strategice :

- **Gestionarea eficientă :**

- Gestionarea durabilă a pădurilor astfel încât să își amelioreze biodiversitatea, productivitatea, capacitatea de regenerare, vitalitatea, sănătatea în așa fel încât să fie asigurată o continuitate adecvată precum și capacitatea de a exercita funcțiile multiple ecologice, economice și sociale permanente la nivel local, fără a crea prejudicii altor ecosisteme.

- Adoptarea și aplicarea măsurilor necesare pentru păstrarea și dezvoltarea fondului forestier și vegetației forestiere din afara fondului forestier .

- **Modernizare și extindere:**

- Atragerea de fonduri și investiții pentru creșterea suprafeței de fond forestier prin împădurirea terenurilor degradate și refacerea unor suprafețe de pădure cu consistență redusă.

- Valorificarea superioară a tuturor resurselor pădurii administrate, în conformitate cu prevederile amenajamentului silvic aplicabil.

- **Competența profesională :**

- Creșterea eficienței generale a regiei prin corecta dimensionare , informare și motivare a personalului regiei.

- Instruirea permanentă a personalului pentru creșterea gradului de profesionalism.

- Crearea unui mediu favorabil învățării în sprijinirea angajaților în ași dezvolta capacitatea de a folosi tehnici și proceduri moderne prin oferirea de oportunități materiale și de training.

De asemenea, din Scrisoarea de Așteptări reies și următoarele **obiective specifice**:

- *Extinderea suprafeței fondului forestier și asigurarea integrității acestuia:*

- Dezvoltarea producției de material forestier de reproducere cu însușiri genetice superioare.

- Creșterea eficienței activității de pază a pădurilor în vederea combaterii tăierilor ilegale.

- *Creșterea competitivității :*

- Elaborarea și implementarea unei strategii de valorificare superioară a masei lemnoase provenită din pădurile administrate, prin :

- ✓ valorificarea lemnului la drum auto în sortimente pe categorii de calitate

- ✓ stabilirea unei metodologii de valorificare axată pe prelucrarea superioară realizată pe plan local.

- ✓ valorificarea lemnului de foc în principal către comunitățile locale și doar excedentul către alte destinații.
 - *Elaborarea unui plan de management integrat la nivelul regiei care să țină cond de*
- nevoile socio-economice ale populației arondată ariei de competențe a regiei, prin :*
- Coordonarea unui proces participativ de identificare a zonelor forestiere cu potențial de zone de recreere.
 - Elaborarea unui program de informare referitor la activitatea forestieră.
 - Perfecționarea și dezvoltarea sistemului de monitorizare permanentă a stării pădurilor.

I.4. Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte

Fondul forestier (pădurile) prezintă un factor decisiv în îndeplinirea obiectivelor globale asumate conform Agendei 2030 pentru dezvoltare durabilă. Protejarea, refacerea și promovarea utilizării durabile a pădurilor, susținerea biodiversității, fac ca pădurile să joace un rol primordial în atenuarea schimbărilor climatice și a efectelor acestora dar și în asigurarea unor modele de consum și de producție durabilă. Din aceste considerente România va trebui să-și asume strategii adecvate de reformă a sectorului forestier, impus de modificarea structurii proprietății asupra pădurilor, de provocările de mediu din prezent și cele viitoare precum și de noile orientări programatice de la nivelul UE.

Ca și obiective generale, prin Strategia Națională pentru păduri -SNP 30, la nivel guvernamental se urmăresc :

- asigurarea integrării echilibrate a funcțiilor sociale, ecologice și economice în gestionarea pădurilor și furnizarea cu continuitate a serviciilor ecosistemice
- obținerea unui acord social privind armonizarea drepturilor, intereselor și obligațiilor factorilor interesați și a celor afectați de gestionarea pădurilor
- permiterea adaptării instrumentelor de reglementare și control, a celor de suport financiar și a celor de bune practice în raport cu scopul propus.

Ca și obiective specifice SNP 30 sunt stabilite prin raportare la ariile tematice identificate pentru corelarea cu SUEP 30, astfel :

Aria tematică 1 – Sustinerea funcțiilor socio-economice ale pădurii și stimularea bioeconomiei forestiere în limita durabilității.

Obiectiv specific - Susținerea unui sector forestier competitiv, transparent și viabil din punct de vedere socio-economic și orientat spre bioeconomia circulară.

Aria tematică 2 – Protejarea, refacerea și extinderea pădurilor din România

Obiectiv specific – Păduri stabile în contextual schimbărilor climatice, cu o biodiversitate bogată și cu o pondere mare în suprafața României.

Aria tematică 3 – Monitorizarea strategică, colectarea procesarea și raportarea de date privind pădurile

Obiectiv specific – Dezvoltarea unui sistem coerent de monitorizare a stării pădurii și a modului de îndeplinire a funcțiilor multiple ale acesteia în vederea sprijinirii mecanismului de luare a deciziilor.

Aria tematică 4 – Comunicare, conștientizare, educare și cercetare științifică.

Obiectiv specific – Creșterea, la nivelul regiei, a nivelului de informare privind valorile economice, sociale și de mediu ale pădurii, educație forestieră adaptată pieței muncii și asigurarea prin cercetare a bazei științifice pentru îmbunătățirea continuă a politicilor și practicilor din domeniul sectorial forestier.

Aria tematică 5 – Eficiență și transparență în guvernanta pădurilor și controlul gestionării pădurilor

Obiectiv specific – Crearea unui cadru de guvernare coerent și favorabil incluziunii, bazat pe un control eficient și transparent care să permită o gospodărire eficientă și transparentă a pădurii, precum și un rol decizional și o responsabilitate crescută a proprietarilor de pădure.

În sinteză, strategia guvernamentală în domeniu este reglementată prin:

- Hotărârea Guvernului nr. 715/2017 pentru aprobarea Regulamentului de valorificare a masei lemnoase din fondul forestier proprietate publică
- Hotărârea Guvernului nr. 1.227/2022 privind aprobarea Strategiei naționale pentru păduri 2030.

Pornind de la cele menționate mai sus, strategia locală pe care RPL **Ocolul Silvic Dumbrava R.A.** urmează să o respecte, vizează gospodărirea, apărarea, conservarea și dezvoltarea durabilă a fondului forestier administrat, precum și dezvoltarea de activități conexe.

În ce privește strategia Ocolului, ea derivă din:

- Strategia europeană
- Strategia națională
- Cerințele cuprinse în Scrisoarea de Așteptări, sintetizate mai sus
- Alte cerințe specifice.

Toate acestea necesită anumite; conform art. 30 din statut, consiliul de administrație decide investițiile finanțate din surse proprii și/sau credite bancare. Investițiile avute în vedere de către regie trebuie în mod obligatoriu să privească cel puțin conservarea patrimoniului dat în administrare, dacă nu sunt îndeplinite condițiile dezvoltării acesteia din motive economice.

Pentru implementare, directorul, consiliul și autoritatea tutelară trebuie să colaboreze strâns cu proprietarii de fond forestier.

După cum reiese din Scrisoarea de Așteptări, la nivel strategic se așteaptă ca cei mandatați să manifeste deschidere cu privire la :

- implementarea controlului intern managerial
- încurajarea aplicării transparenței la toate nivelele decizionale, cel puțin la nivelul minim prevăzut în cadrul legal aplicabil :
- identificarea, descurajarea și sancționarea tuturor tentativelor sau acțiunilor anticoncurenționale
- implementarea planului de integritate la nivelul regiei.
- creșterea nivelului de vizibilitate pozitivă a regiei pe piață.

Consiliul de administrație va derula analize specifice privind nevoile și oportunitățile de dezvoltare, iar hotărârile astfel adoptate vor fi comunicate în timp util autorității publice tutelare pentru a sta la baza fundamentării propunerii anuale privind vărsămintele din profitul net.

Conform Statutului, cheltuielile de administrare ale regiei vor fi suportate proportional cu suprafețele date în administrare de către consiliile locale, cu cheltuielile aferente, volumului de masă lemnoasă exploatată și valorificată, cu natura și volumul de lucrări silvice de pe aceste suprafețe.

II. Elementele Profilului Consiliului

II. 1. Criteriile de selecție

Consiliul trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a membrilor săi în domeniile care oglindesc activitatea companiei și anticipează provocările companiei în anii următori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

Conform Art. 15 din Anexa 1 la HG 639/2023,

Art. 15. - (1) 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.

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

(3) 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.

(4) Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a sunt criterii obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.

În consecință, Autoritatea Publică Tutelară stabilește următoarele:

1. Competențe specifice sectorului

În aplicarea obiectivelor strategice trasate prin Scrisoarea de Așteptări, analizate mai sus, următoarele obiective specifice principale vor fi avute în vedere la stabilirea competențelor în domeniul de activitate al Ocolului silvic:

- Competențe profesionale conform dispozițiilor legale

2. Competențe profesionale de importanță strategică

Membrii Consiliului vor trebui să demonstreze:

- Viziune și planificare strategică
- Capacitate de a lua decizii
- Competențe privind managementul riscului
- Cunoștințe de legislație aplicabilă în domeniu
- Cunoștințe de finanțe și contabilitate.

3. Guvernanța corporativă

Se vor evalua cunoștințele teoretice și practice ale membrilor Consiliului în domeniul guvernanței corporative.

4. Social și personal

Se au în vedere următoarele abilități:

- Capacitate de analiză și sinteză
- Abilități de relaționare.

5. Experiență pe plan local și internațional

În acest domeniu se vor avea în vedere:

- Participarea la / cunoștințe privind implementarea de strategii locale și internaționale (după caz)

6. 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.

Trăsăturile care urmează să fie evaluate în cazul membrilor Consiliului de Administrație ai Ocolului Silvic Dumbrava RA sunt:

- Reputație personală și profesională
- Integritate și etică
- Independență
- Expunere politică
- Abilități de comunicare interpersonală.

Alte criterii luate în calcul sunt:

- Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director
- Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar
- Criterii de gen
- Alinierea cu scrisoarea de așteptări
- Mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior.

Numirea membrilor consiliului de administrație se realizează de către autoritatea publică tutelară din lista scurtă a candidaților elaborată de comisia de selecție și nominalizare. În cazul în care a fost selectat un singur candidat pe post, acesta va fi propus pentru postul respectiv. În cazul în care există mai mulți candidați pe post incluși în lista scurtă, numirea pe post se va face în ordinea clasamentului. În cazul candidaților cu același punctaj se acordă prioritate candidatului aparținând genului subreprezentat.

În situația în care nu există candidați înscriși sau niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, procedura de selecție se va relua în termen de maximum 10 zile lucrătoare, cu aplicarea dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență.

În urma selecției, membrii consiliului de administrație nu pot cumula calitatea de membru cu cea de salariat al întreprinderii publice. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații întreprinderii publice, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului (art. 7 alin. (2) OUG 109/2011).

II. 2. Grilă comună de evaluare

Conform HG 639/2023, Profilul consiliului trebuie să conțină definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite

De asemenea, Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel (matrice, conform art. 18 al Anexei 1 la HG nr. 639/2023) care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.

II. 2.1. Descrierea coloanelor tabelului (matricei)

A. Criterii

Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din profilul consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.

B. Obligatoriu, mai departe "Oblig.", sau **Opțional,** mai departe "Opt."
Stipulează dacă pentru evaluare este necesar un anumit criteriu, selectează Oblig. sau selectează Opt.

C. Ponderea 0-1

Indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

D. Administratori în funcție

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor, ordonați alfabetic
Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic

E. Candidați nominalizați

Pentru persoanele fizice: numele și prenumele administratorilor propuși, ordonați alfabetic

Pentru persoanele juridice: denumirea, sediul, numărul de înregistrare în registrul comerțului, codul unic de identificare, numele și prenumele reprezentantului desemnat, ordonați alfabetic.

F. Totaluri

1. Total

Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând

2. Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru administratorii și candidații nominalizați, calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului prevăzută la lit. C

3. Pragul minim colectiv

Nivel procentual din potențialul maxim al competențelor individuale agregate care trebuie îndeplinite de toți membrii consiliului, pentru îndeplinirea capacităților necesare consiliului ca întreg (calculat ca punctaj minim acceptat pentru criteriu în total/[numărul candidați sau membri x punctajul maxim] x 100)

4. Pragul curent colectiv

Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.

G. Grila de punctaj a criteriilor, cu îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj, se regăsește în prezentul document.

H. Competențe

Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de la 1 până la 5

I. Trăsături

O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de la 1 până la 5

J. Alte condiții eliminatorii

Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite, respectiv care sunt interzise. Grila de punctaj de la 1 până la 5

K.

1. Subtotal

Punctajul total pentru administratori și candidații nominalizați individual pe grupuri de criterii, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii, respectiv competență, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii, pentru un administrator sau candidat nominalizat

2. Subtotal ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată

Σ (punctaj criteriu*pondere criteriu)

3. Total

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individual, calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană

4. Total ponderat

Suma subtotalurilor ponderate prevăzute la punctul 2

5. Clasament.

Notă. La Ocolul Silvic Dumbrava RA nu s-au putut calcula totaluri, praguri curente colective pentru foștii membri ai Consiliului de Administrație etc., deoarece aceștia nu au fost selectați conform OUG 109/2011 (nu a existat Profil, matrice, grilă de notare).

II.2.2. Criterii folosite în cadrul matricei – descriere și indicatori asociați

1.COMPETENȚE

1.1.Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice

1.1.1. Competențe profesionale conform dispozițiilor legale

Descriere: membrii Consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.

Criterii:

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare și experiență relevantă	Fără studii superioare finalizate și /sau fără experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul	-	Cu studii superioare finalizate și fie doar cu experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice de cel puțin 7 ani, fie doar cu experiență domeniul de activitate al	-	Cu studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice și în domeniul de activitate al întreprinderii

	de activitate al întreprinderii publice de cel puțin 7 ani		întreprinderii publice de cel puțin 7 ani (<i>are doar una din categoriile de experiență de 7 ani</i>)		publice de cel puțin 7 ani (<i>are ambele categorii de experiență de 7 ani</i>)
--	---	--	---	--	--

1.2. Competențe profesionale de importanță strategică

1.2.1. Viziune și planificare strategică

Descriere: are o cunoaștere aprofundată a procesului strategic și poate evalua opțiunile strategice și riscuri, identifica prioritățile strategice și contribuie în cadrul consiliului prin prezentarea de direcții strategice managementului.

Criterii:

- Poate să contribuie la definirea viziunii Ocolului Silvic, valorilor și scopului care ghidează strategia.
- Poate defini obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă.
- Înțelege și poate sprijini consiliul în evaluarea mediilor politice, sociale, economice, culturale și tehnologice ale Ocolului Silvic și schimbări relevante pentru strategia Ocolului Silvic și pentru direcția viitoare.
- Înțelege factorii implicați în implementarea cu succes a strategiei și conducerea schimbării organizaționale.

1.2.2. Capacitate de a lua decizii

Descriere: contribuie la luarea deciziilor consiliului prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective.

Criterii:

1. Caută clarificări atunci când are incertitudini cu privire la o problemă sau când nu există claritate.
2. Solicită sfat specializat atunci când sunt necesare alte perspective și puncte de vedere despre decizii critice.
3. Exerciță o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor.
4. Recunoaște nevoia de îndepărtare a părtinirilor personale, convingerilor politice și a intereselor speciale atunci când consideră problemele din perspectiva consiliului.
5. Este conștient/ă de pericolul gândirii de grup și solicită întrebări provocatoare sau exploratoare pentru a facilita procesul consiliului de luare a deciziilor.
6. Recunoaște faptul că consiliul vorbește pe o singură voce și se consideră responsabil/ă (singur/a dar și împreună cu alții) pentru deciziile luate de către consiliu.

1.2.3. Competențe privind managementul riscului

Descriere: Înțelege importanța evaluării și reducerii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Criterii:

1. Este familiarizat/ă cu subiectele, strategiile și modalitățile actuale referitoare la identificarea și reducerea riscurilor.
2. Sprijină consiliul în dezvoltarea măsurilor strategiilor pentru managementul riscului.
3. Urmează programe de formare profesională continuă în ceea ce privește metodologiile pentru managementul riscului.
4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.
5. Evaluează propunerile transmise consiliului cu privire la managementul riscului.

1.2.4. Cunoștințe de legislație aplicabilă în domeniu

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal în care operează Ocolul Silvic.

Criterii:

1. Are cunoștințe funcționale despre legislația privind contractele.
2. Familiar/ă cu cadrul legislativ și statutele sub care operează organizația.
3. Poate ghida consiliul cu privire la aspectele de conformitate legale și de reglementare.
4. Sfătuiește consiliul referitor la problemele cu posibile implicații legale.
5. Asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.
6. Se menține la curent referitor la problemele cu implicații legale pentru organizație.

1.2.5. Finanțe și contabilitate

Descriere: familiar cu cerințele financiare și practicile de management financiar contemporan, inclusiv cu principiile de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare.

Criterii:

1. Notifică consiliul cu privire la problemele cu implicații posibile financiare sau contabile;
2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicațiile financiare ale deciziilor specifice;
3. Explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles de către membrii consiliului care au un nivel scăzut de competență financiară;
4. Familiarizat/ă cu reglementările și normele aplicabile de bune practici ;
5. Familiarizat/ă cu standarde profesionale de contabilitate;

6. Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

1.3. Guvernanță corporativă

1.3.1. Cunoștințe de guvernanță corporativă

Descriere: are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernanță corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor deținute de stat și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficientă.

Criterii:

1. Familiarizat/ă cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă fundamentale.
2. Înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează Ocolul Silvic, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante.
3. Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate.
4. Înțelege structura de responsabilitate și cum diverse organisme relaționează unul cu celălalt –Autoritatea Publică Tutelară, Consiliul și executivul Ocolului Silvic.

1.3.2. Mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior

Descriere: numărul de mandate deținute anterior la întreprinderi publice sau private.

Se va lua în calcul faptul că, conform OUG 109/2011, modificată, nu se cere condiția ca membrii Consiliului de Administrație să aibă experiență ca administratori sau directori, ci numai experiență profesională (art. 5 OUG 109/2011, la data redactării prezentului document)

Rating	1	2	3	4	5
Numar de mandate	0	1	2	3	4 sau mai multe mandate

1.4. Competențe sociale și personale

1.4.1. Capacitate de analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a prezice evoluția acelui sistem în condițiile modificării unui element component.

Criterii:

1. Descompune partile problemei fara a pierde imaginea de ansamblu.
2. Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influenteaza ansamblul.
3. Poate modela problema in termeni abstracti.
4. Nu trage concluzii pripite chiar daca se afla in situatii de stres.
5. Poate sintetizeza informatia si sa identifice elementele importante.
6. Poate formula solutii pe baza analizei facute si poate argumenta in mod logic solutia propusa, punctand partile ei forte si punctele ei slabe.

1.4.2 Abilități de relaționare

Descriere: relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.

Criterii:

1. Relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau statut.
2. Este eficient/ă în stabilirea rapoartelor.
3. Investește timp și energie pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze.
4. Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației.

1.5. Experiență pe plan local și internațional**1.5.1. Participarea la / cunoștințe privind implementarea de strategii locale și internaționale (după caz)**

Descriere: Cunoașterea strategiei europene în domeniu; participarea la / cunoștințe privind implementarea strategiilor hotărâte de autoritatea publică tutelară, Adunarea generală a acționarilor etc.

Criterii:

- Înțelege rolul Adunării generale a acționarilor și al autorității tutelare în elaborarea strategiilor.
- Cunoaște Strategia europeană, națională în domeniu, precum și strategia locală privind dezvoltarea serviciilor Ocolului Silvic.
- Poate ghida consiliul și conducerea executivă în evaluarea eficacității programelor implementate.
- Asistă consiliul în înțelegerea politicii și contextului reglementar de la nivel local.

1.6. Competențe și restricții specifice

1.6.1. 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.

Descriere: Înalții funcționari publici, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.

Criterii:

Rating	1				5
Competențe și restricții specifice	Membrul face parte din rândul înalților funcționari publici, funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice				Membrul nu face parte din rândul înalților funcționari publici, funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

2.Trăsături

2.1. Reputație personală și profesională

Descriere: se comportă cu onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația.

Criterii:

1. Se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu.
2. Înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile consiliului și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională.
3. Vorbește cu onestitate și sinceritate,
4. Se comportă în concordanță cu cerințele organizației.

2.2. Integritate și etică

Descriere: Respectă standardele de integritate, onorabilitate și transparență în relațiile cu terții și cu întreprinderea publică.

Criterii:

1. Respectă Codul de etică al întreprinderii publice.

2. Sesizează posibilele conflicte de interese și incompatibilități, prevăzute de legislația în vigoare și de reglementările interne ale întreprinderii publice.

3. Comportamentul necesar a fi exercitat în cadrul consiliului în luarea unor decizii care l-ar putea pune pe administrator într-o situație de conflict de interese.

4. Respectă obligațiile de confidențialitate privind orice informație financiară și/sau comercială calificată ca fiind confidențială sau privilegiată potrivit normelor legale sau obligațiilor contractuale asumate de întreprinderea publică.

5. Cunoaște condițiile încetării mandatului ca urmare a neîndeplinirii indicatorilor de performanță, încălcării reglementărilor privind conflictele de interese sau de incompatibilitate, precum și pentru săvârșirea uneia dintre infracțiunile prevăzute de lege ca incompatibile cu calitatea de administrator.

2.3. Independență

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesare pentru a asista consiliul în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luare a deciziilor.

Criterii:

1. Este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal.

2. Solicită clarificări și explicații.

3. Este dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

2.4. Expunere politică

Descriere: punctaj în funcție de gradul de expunere politică

Rating	1	2	3	4	5
Expunere politică	Foarte expus (membru al unui partid, cu funcție publică sau în conducerea structurilor partidului)		Parțial expus (membru al unui partid, fără funcție publică și fără a fi în conducerea structurilor partidului)		Fără expunere (nu este membru de partid)

2.5. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: este eficient/ă în comunicarea verbală/scrisă, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate; înțelege responsabilitățile sale și ale celorlalți membri ai consiliului pentru comunicare eficientă.

Criterii:

1. Înțelege cerințele unei comunicări eficiente
3. Contribuie la o comunicare adecvată cu ceilalți membri ai consiliului, precum și cu conducerea executivă;
4. Înțelege responsabilitățile sale și ale consiliului în privința comunicării cu autoritatea publică tutelară și cu Adunarea generală a acționarilor și monitorizează conformitatea cu acestea
5. Poate fi direct/ă dar și diplomat/ă.

3. Alte criterii

3.1. Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Descriere: întreprinderile în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director să aibă preponderent rezultate economico-financiare pozitive

Se va lua în calcul faptul că, conform OUG 109/2011, modificată, nu se cere condiția ca membrii Consiliului de Administrație să aibă experiență ca administratori sau directori, ci numai experiență profesională (art. 5 OUG 109/2011, la data redactării prezentului document)

Rating	1	2	3	4	5
Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Nu a avut niciun mandat de administrator sau de director	Profit în mai puțin de 40% din anii în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Profit în 41-60% din anii în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Profit în 61-80% din anii în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Profit în peste 80% din anii în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

3.2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: stabilirea conformării la lege a candidatului.

Rating	1	2	3	4	5
Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	Cu înscrieri în cazierul judiciar / fiscal	-	Cu înscrieri în cazierul judiciar / fiscal care nu		Fără înscrieri în cazierul judiciar / fiscal

incompatibile cu calitatea de administrator	incompatibile cu calitatea de administrator		sunt incompatibile cu calitatea de administrator		incompatibile cu calitatea de administrator
---	---	--	---	--	---

3.3. Criterii de gen

Descriere: asigurarea egalității de șanse pentru accesarea în cadrul Consiliului de Administrație, cu respectarea clasamentului¹

Rating	1	2	3	4	5
	Toți membrii Consiliului sunt de același gen, în urma selecției pe lista scurtă		Toți membrii Consiliului sunt de același gen, ca urmare a respectării clasamentului		Cel puțin 33% femei sau 33% bărbați, cu respectarea clasamentului

3.4. Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	Intenția exprimată se aliniaza în proporție de maxim 30% cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	Intenția exprimată se aliniaza în proporție de 30%-50%	Intenția exprimată se aliniaza în proporție de 50% - 75%	Intenția exprimată se aliniaza în proporție de 75% - 90%	Intenția exprimată se aliniaza în proporție de peste 90%

II.2.3. Grila de punctaj a competențelor

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a-și demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la "nivel de bază" la "expert".

Scor	Nivel de	Descriere
------	----------	-----------

¹ Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.

	competență	
N/A	Nu se aplică.	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. • A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

Criteriile folosite în cadrul tabelului au fost descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului, precum și candidații, folosind grilele de punctaj, înainte de publicarea anunțului de selecție.

Așa cum am arătat mai sus, pornind de la art. 15 Anexa 1 la HG 639/2023, Autoritatea Publică Tutelară a stabilit și a definit:

- criteriile de selecție (competențele, trăsăturile, alte criterii),
- grila comună de evaluare pentru criteriile stabilite,
- gruparea criteriilor pe competențe, trăsături, alte criterii
- matricea.

La rândul său, Comisia de selecție și Nominalizare urmează să efectueze următoarele:

- definirea criteriilor de selecție **obligatorii și opționale**;
- **ponderea** fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;
- specificarea unui **prag minim colectiv** pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu (după ce au fost stabilite criteriile obligatorii).

Comisia de Selecție și Nominalizare va completa prezentul Profil și va elabora și celelalte componente ale Planului de selecție – Componenta integrală.

II.2.4. Utilizări posibile ale tabelului, criterii asociate și grile de punctaj

Profilul personalizat, criteriile asociate și grilele de punctaj rezultate din profilul consiliului, precum și din ghidurile de bune practici elaborate de AMEPIP pot fi folosite, fără a se limita la:

1. informări privind procesul de evaluare a consiliului în funcție:
 - a) *dezvoltarea instrumentelor de evaluare a eficienței și performanței consiliului (inclusiv pentru autoevaluare și evaluare de către terți);*
 - b) *monitorizarea comportamentului individual al membrilor consiliului în diferitele lor roluri;*
 - c) *identificarea punctelor tari și a punctelor slabe ale consiliului, utilizând profilul consiliului în funcție, în vederea configurării comitetului de nominalizare și remunerare și a altor structuri consultative interne, inclusiv contractarea de servicii profesionale externe;*
2. informări referitoare la desfășurarea programelor pentru formarea continuă a membrilor consiliului:
 - a) *sprijin privind elaborarea programelor în domeniul guvernancei corporative pentru formarea continuă a membrilor consiliului, directorilor, precum și personalului din cadrul autorităților publice tutelare, inclusiv, dar fără a se limita la programele furnizate de AMEPIP;*
 - b) *informații utile pentru dezvoltarea de materiale de studiu și exemple de bune practici pentru cursurile de formare în domeniul guvernancei corporative a întreprinderilor publice;*
3. realizarea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selecție a candidaților pentru funcția de membru în consiliu:
 - a) *informare referitoare la anunțul consiliului pentru postul(urile) vacant(e);*

- b) informare referitoare la descrierea profilurilor candidaților;*
- c) elaborarea întrebărilor cuprinse în planul de interviu;*
- d) notarea tuturor candidaților pentru consiliu conform unui standard comun.*