



HOTARÂRE

Privind aprobarea Profilului și Matricei profilului Consiliului de administrație și Profilului și Matricei Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de administrație al Regiei Publice Locale - Ocolul Silvic Bănia

Consiliul local al comunei Bănia întrunit în ședință ordinară;

Văzând referatul de aprobare al primarului comunei Bănia, raportul compartimentului de specialitate și raportul comisiei de specialitate din cadrul consiliului local Bănia,

Luând în considerare prevederile Ordonanței de Urgență nr. 109 din 30 noiembrie 2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare;

Având în vedere Regulamentul de Organizare și funcționare al Regiei Publice Locale – Ocolul Silvic Bănia aprobat prin Hotărârea Consiliului Local Bănia nr.16 din 20.02.2007, cu modificările ulterioare;

În baza prevederilor art. 34 lit. „a” și următoarele din Hotărârea Guvernului nr. 722 din 28 septembrie 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Având în vedere și prevederile Legii nr.15 /1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale cu modificări și completări ulterioare.

În temeiul prevederilor art. 129 al.(2) lit. „a” și al. (3) lit. „d”, art. 139 al.(1) și al.(3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

În baza prevederilor art. 196 al.(1) lit. „a” din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

HOTARAȘTE:

Art.1 - Se aprobă Profilul și Matricea profilului Consiliului de administrație și Profilul și Matricea Profilului candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de administrație al Regiei Publice Locale - Ocolul Silvic Bănia, conform Anexei care face parte integrantă din prezenta.

Art.2 - Primarul comunei Bănia, prin Comisia de selecție vor asigura ducerea la îndeplinire a prezentei hotărâri.

Art.3 - Prezenta hotărâre se va publica prin afișare la sediul Primăriei comunei Bănia, pe site-ul propriu www.primariabania.ro și se va comunica Instituției Prefectului județului Caraș-Severin.

Bănia 26.07.2021
Nr.49

Președintele de ședință

Gabriel-Petru Băcilă

Contrasemnează
Secretarul General
Pavel Marin

**Profilul și Matricea Profilului Consiliului de Administrație și
Profilul candidatului și Matricea Profilului Candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de
Administrație al Regiei Publice Locale – Ocolul Silvic Bănia**

Cap. I - Introducere

în conformitate cu prevederile art. 1 punctul 18 din Anexa 1 la H.G. nr. 722/2016, **profilul consiliului reprezintă o identificare a capacităților, trăsăturilor și cerințelor pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, așteptările exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.**

Profilul consiliului conține și matricea consiliului de administrație, care conferă o expresie a acestor capacități pe care consiliul trebuie să le posede la nivel colectiv, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual și colectiv de membrii consiliului.

Cap. II - Cerințe contextuale

Regia Publică Locală - Ocolul Silvic Bănia este organizată în baza:

- Hotărârii Consiliului Local al comunei Bănia nr. 16 din 20.02.2007 privind reorganizarea Ocolului Silvic Bănia ca Regie publică locală cu specific silvic, cu modificările și completările ulterioare;
- **ORDIN nr. 1.112 din 23 noiembrie 2018** pentru aprobarea conținutului registrului național al administratorilor de păduri și al ocoalelor silvice, a modelului documentelor de constituire, organizare și funcționare, a procedurii de constituire și autorizare pentru toate ocoalele silvice și a atribuțiilor acestora;
- Legii nr. 46/2008- Codul Silvic actualizat și modificat prin includerea modificărilor și completărilor aduse de: legea 227/2015 ; legea 133/2015; legea 232/2016; legea 175/2017; legea 112/2018; legea 230/2018 ;

Sediul social al regiei este situat în comuna Bănia nr. 126, județul Caraș-Severin, având cod unic de înregistrare RO 21248670 și nr. de înregistrare la Registrul Comerțului J11/224/2007.

Regia Publică Locală – Ocolul Silvic Bănia funcționează pentru a realiza gospodărirea silvică și gestionarea durabilă a pădurilor și altor terenuri cu vegetație forestieră din proprietatea comunei Bănia, pe baza amenajamentelor silvice, și a normelor tehnice specifice.

Regia Publică Locală – Ocolul Silvic Bănia are ea scop, gospodărirea durabilă și unitară a fondului forestier proprietate publică și privată a comunei Bănia, prin adoptarea Planului de acțiune în domeniul forestier al UE din 2006 și în conformitate cu prevederile amenajamentelor silvice și ale normelor privind regimul silvic, precum și creșterea contribuției pădurilor la îmbunătățirea condițiilor de mediu și la asigurarea economiei locale și naționale cu lemn, cu alte produse ale pădurii și cu servicii silvice de calitate.

Activitatea ocolului se desfășoară cu respectarea următoarelor principii:

- a) autonomie locală;
- b) responsabilitate și legalitate;
- c) gospodărirea durabilă și unitară, în conformitate cu prevederile amenajamentelor silvice și ale normelor de regim silvic, a fondului avut în administrare;
- d) protecția și conservarea mediului natural;
- e) administrarea eficientă a bunurilor din proprietatea publică sau privată a unității administrativ - teritoriale;
- f) continuitate din punct de vedere calitativ și cantitativ, în condițiile contractuale reglementate;
- g) adaptabilitate la cerințele populației;

h) transparență decizională realizată prin organizarea licitațiilor publice în vederea valorificării masei lemnoase;

i) liberul acces la informațiile privind serviciile oferite;

În linie cu principiile enunțate, în viziunea autorității tutelare, activitatea Regiei Publice Locale – Ocolul Silvic Bănia trebuie să fie definită prin:

1. profesionalism și performanță;
2. transparență și predictibilitate;
3. etică și integritate;

Cap. III - Componența Consiliului de Administrație

Consiliul de Administrație al Regiei Publice Locale – Ocolul Silvic Bănia este alcătuit din 5 membri. Acesta este condus de un președinte ales în prima ședință a acestuia dintre membrii săi, când se alege și un vicepreședinte. În cadrul Consiliului de Administrație se constituie Comitetul de Audit, format din 3 administratori neexecutivi și independenți. Regia Publică Locală – Ocolul Silvic Bănia este administrată în sistem unitar.

Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 138 alin. 2 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Mandatul administratorilor este stabilit, prin actul de înființare, pentru o perioadă de 4 ani. Membrii Consiliului de Administrație se numesc de autoritatea publică tutelară. Autoritatea publică tutelară pentru Regia Publică Locală – Ocolul Silvic Bănia este Consiliul Local al comunei Bănia.

Conducerea societății este delegată de către autoritatea publică tutelară, șefului de ocol, angajat prin contract de muncă pe perioadă nedeterminată conform art. 14, alin. 5 din Legea 46/2008, privind Codul Silvic, cu modificările și completările ulterioare.

Consiliul de Administrație este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al Regiei Publice Locale – Ocolul Silvic Bănia. Acesta va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, fiecare membru trebuie să aibă o calificare necesară pentru a evalua operațiunile și politicile regiei autonome. Criteriile obligatorii privind componența consiliului constau în:

- ❖ un membru, reprezentant din cadrul Ministerului Finanțelor Publice, licențiat în științe economice sau juridice și cu experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit, financiar sau juridic de cel puțin 5 ani de la data obținerii diplomei de studii superioare;
- ❖ un membru, reprezentant al autorității publice tutelare, cu experiență de cel puțin 5 ani în administrarea de societăți sau regii autonome.
- ❖ trei membri, cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome și / sau în activitatea de administrare de societăți ori regii autonome, inclusiv societăți din sectorul privat. Aceste persoane nu pot fi funcționari publici sau alte categorii de personal din cadrul Consiliului Local al comunei Bănia sau al altor instituții publice.

Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți. La desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

- a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;
- b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;
- c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;
- d) să nu fie acționar semnificativ al societății;

- e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;
- f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;
- g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;
- h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;
- i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).

Nu pot fi administratori persoanele care se află în vreuna din situațiile de conflict de interese sau incompatibilități prevăzute de Legea nr. 161 din 19 aprilie 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției și alte acte normative în vigoare.

Membrii Consiliului de Administrație nu pot face parte din mai mult de 2 consilii de administrație ale întreprinderilor publice;

Nu pot fi administratori, persoanele, care potrivit legii, sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, de delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată cu modificările ulterioare.

Cap. IV - Atribuțiile Consiliului de Administrație

Consiliul de Administrație are următoarele atribuții de bază care nu pot fi delegate șefului de ocol:

- a) analizează și aprobă Planul de Administrare elaborat în colaborare cu șeful de ocol în acord cu scrisoarea de așteptări și cu declarațiile de intenție;
- b) negociază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari cu autoritatea publică tutelară;
- c) asigură integritatea și funcționalitatea sistemelor de raportare contabilă și financiară, precum și realizarea planificării financiare;
- d) verifică funcționarea sistemului de control intern sau managerial;
- e) supraveghează și monitorizează în mod continuu, formal, transparent și documentat organele de conducere executivă;
- f) întocmește raportul semestrial privind activitatea Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia, pe care îl prezintă autorității publice tutelare;
- g) monitorizează și gestionează potențialele conflicte de interese de la nivelul organelor de administrare și conducere;
- h) supervizează sistemul de transparență și de comunicare;
- i) monitorizează eficacitatea practicilor de guvernare corporativă ale Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia;
- j) raportează lunar autorității publice tutelare modul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, anexă la contractul de mandat, precum și alte date și informații de interes pentru autoritatea publică tutelară, la solicitarea acesteia;
- k) exercită la un nivel înalt de profesionalism a acțiunilor ce țin de guvernanta Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia;
- l) se asigură că informația financiară produsă de Regia Publică Locală-Ocolul Silvic Bănia este corectă și că mecanismul de control financiar este eficace;

Consiliul de Administrație sprijină managementul executiv.

Consiliul de Administrație are următoarele **competențe de bază**, care nu pot fi delegate șefului de ocol:

- ✓ stabilește direcțiile principale de activitate și de dezvoltare ale Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia;
- ✓ stabilește politicile contabile și cele ale sistemului de control financiar, și aprobă planificarea financiară;
- ✓ supraveghează activitatea șefului de ocol;
- ✓ pregătește raportele semestriale privind activitatea Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia, respectiv lunare, privind modul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, pe care le prezintă autorității publice tutelare;
- ✓ analizează și implementează (daca este cazul) hotărârile Consiliului Local al comunei Bănia;
- ✓ aprobă structura organizatorică și funcțională a Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia;
- ✓ hotărăște înființarea și desființarea unor districte și cantoane, în condițiile legii;
- ✓ propune spre aprobare autorității publice locale bugetul de venituri și cheltuieli;
- ✓ analizează și aprobă, în corelare cu obiectivele strategici naționale în domeniul silviculturii, programele de activitate economică, de cercetare, de dezvoltare și re tehnologizare pe termen scurt, mediu și lung, pentru care finanțarea este suportată din surse proprii, credite, leasing sau subvenții;
- ✓ evaluează activitatea șefului de ocol care își desfășoară activitatea în baza unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată;

Consiliul de Administrație are următoarele competențe de bază, care pot fi delegate șefului de ocol:

- stabilește competențele în domeniul silvic, economico-financiar, juridic, tehnic și personal;
- hotărăște asocierea ocolului silvic cu alte regii sau societăți comerciale, sau cu alte persoane fizice sau juridice, în condițiile legii, pentru realizarea unor activități de interes comun corespunzătoare obiectului său de activitate;
- stabilește regimul de vânzare a masei lemnoase, volumul și prețul de valorificare al masei lemnoase;
- aprobă creditele necesare, fundamentează și solicită subvenții pentru investiții, pentru acțiuni de combatere a unor atacuri masive de dăunători etc. ;
- stabilește măsuri pentru respectarea disciplinei tehnologice, pentru paza fondului forestier, precum și pentru bunurile proprii;

aprobă orice alte măsuri privind activitatea Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia;

În vederea asigurării unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional, se analizează matricea Consiliului de Administrație al Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia. Scopul analizei numerice din cadrul matricei este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele de dezvoltare și dimensiunile activității Consiliului de Administrație, pe care le poate îmbunătăți, fie și temporar.

Cap. V - Criterii de selecție

Membrii Consiliului de Administrație trebuie să aibă următoarele competențe:

1. Cunoștințe privind specificul și complexitatea activității Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia;
2. Capacitate de a reprezenta interesele autorității în concordanță cu principiile bunei guvernări a Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia;
3. Capacitate de planificare strategică pe termen scurt și mediu;
 - 3.1. Stabilirea obiectivelor și modalitatea de realizare a acestora;
 - 3.2. Capacitatea de analiză și interpretare a datelor/informațiilor utilizate;
 - 3.3. Identificarea modalităților de acțiune și a instrumentelor manageriale adecvate;
 - 3.4. Gândire strategică;
 - 3.5. Capacitatea de a fundamenta alocarea și utilizarea resurselor.
4. Criterii de evaluare personală a candidatului

- 4.1. Experiența profesională;
- 4.2. Comunicare și mod de prezentare;
- 4.3. Capacitate de a gestiona situațiile dificile sau complexe;
- 4.4. Flexibilitate:

Cap. VI - Responsabilitățile administratorilor

Responsabilitatea de cel mai înalt nivel al administratorilor este aceea de a supraveghea dezvoltarea și punerea în aplicare a strategiei Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia, în scopul de a crea valoare pe termen scurt, mediu și lung.

Alte responsabilități de nivel înalt al administratorilor:

- o stabilirea unor politici pentru raportarea operațiunilor;
- o protecția activelor autorității publice tutelare;
- o managementul riscurilor, controale interne;
- o remunerarea managerilor și angajaților;
- o remunerarea salariaților, dividende investiții de capital și structura datoriei;
- o revizuirea și evaluarea implementării managementului
- o (sistemele de control intern, activități financiare, activități operaționale);
- o atingerea activităților, scopurilor și a rezultatelor propuse;
- o asigură conformitatea cu legile și regulamentele în vigoare, normele etice, sociale și de mediu;

Cap. VII - MATRICEA profilului consiliului de Administrație al Regiei Publice Locale-Ocolul Silvic Bănia

| Criterii | CANDIDA T | | | | | | | | | | | Total | Total ponderat | Prag minim colectiv | Prag curent colectiv | | | | |
|--|--|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|-------|----------------|---------------------|----------------------|-----|--|-----|-----|
| | Obligatoriu (Oblig) sau Opțional (Opt) | Pondere | candidat 1 | candidat 2 | candidat 3 | candidat 4 | candidat 5 | candidat 6 | candidat 7 | candidat 8 | Candidat MFP | | | | | | | | |
| Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.Competente | 1.1 Competențe specifice sectorului | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1.1 Competențe specifice sectorului silvic | Opt | 0.8 | | | | | | | | | | | | | N/A | | 40% | 76% |
| | 1.2 Experiența în domeniul silvic | Obț | 1 | | | | | | | | | | | | | | | 40% | 88% |
| | *Competențe specifice - aplicabile candidatului MFP | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----|-----|
| 1. Experiența relevantă în domeniul economic sau juridic în cel puțin unul dintre domeniile: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 Contabilitate | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 Audit | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 Financiar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4 Juridic | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| *2. Cunoașterea legislației specifice regiilor autonome | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 Cunoștințe profesionale de importanță strategică/tehnică | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **1.2.1 Gândire strategică și previziuni | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 80% |
| 1.2.2 Finanțe și contabilitate | Opț | 0.8 | | | | | | | | | | | | | | | | 40% | 68% |
| 1.2.3 Managementul proiectelor | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 88% |
| 1.2.4 Tehnologia informației | Opț | 0.5 | | | | | | | | | | | | | | | | 40% | 80% |
| 1.2.5 Legislație | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 40% | 84% |
| *1.2.6 Capacitatea de a reprezenta interesele statului în concordanță cu principiile bunei guvernări a Regiei Autonome | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 Guvernanța corporativă | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3.1 Guvernanța întreprinderii publice | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 92% |
| 1.3.2 Rolul consiliului | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 92% |
| 1.3.3 Monitorizarea performanței | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 88% |
| 1.4 Social și personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **1.4.1 Luarea deciziilor | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 92% |
| 1.4.2 Relații interpersonale | Oblig | 0.7 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 84% |
| 1.4.3 Negociere | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 88% |
| **1.4.4 Capacitate de analiză și sinteză | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 84% |
| 1.5 Experiența locală și internațională | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Participarea în organizații internaționale/europene-naționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante | Opț | 0.5 | | | | | | | | | | | | | | | | 60% | 44% |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----|-----|--|
| 3.5 studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă pentru reprezentantul APT, respectiv pentru cei trei membri cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți- studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, în domeniul economic, juridic sau tehnic, ori studii medii/ studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniul de activitate al regiei; | Oblig | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 68% | 92% | |
| *Absolvent de studii superioare cu diplomă de licență în domeniul economic sau juridic | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * Condiții eliminatorii - pentru candidatul MFP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. să nu aibă calitatea de angajat al MFP - aparat propriu sau unități subordonate | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. existența unei sancțiuni disciplinare sau sancțiunea să nu fi,,,,,,,,,,fost radiată | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. existența unor situații generatoare de conflicte de interese sau situație de incompatibilitate în raport cu Regia Autonomia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. lipsa studiilor superioare cu diplomă de licență | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subtotal | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL PONDERAT | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | |

LEGENDĂ:

Pozițiile marcate în matrice cu * se referă numai la cele aplicabile candidatului MFP

Pozițiile marcate în matrice cu ** se referă la cele aplicabile tuturor candidaților

Pozițiile nemarcate în matrice se referă la cele aplicabile tuturor candidaților în afara de candidatul MFP

Matricea Consiliului de Administrație

Descrierea matricei

Descrierea coloanelor matricei

- **Criterii** - Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea colectivă sau individuală a candidaților pentru postul de membru în consiliu.
- **Obligatoriu** (Oblig.) sau **Opțional** (Opt.) - Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).
- **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.
- **Candidați nominalizați** - Numele complet [Nume, Prenume] al administratorilor propuși (candidați sau/și nominalizați), ordonați alfabetic.
- **Totaluri**
- **Total** - Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți administratorii și candidații nominalizați, de exemplu suma punctajelor de pe fiecare rând.
- **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 punctul C)].
- **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).
- **Pragul curent colectiv** - Nivel procentual calculat ca raport între: Total/(numărul candidați sau membri x punctaj maxim) x 100.
- **Grila de punctaj a criteriilor** - Îndrumări pentru acordarea punctelor de la 1 la 5 din grila de punctaj.
- **Descrierea rândurilor matricei**
- **Competențe** - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- **Trăsături** - O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- **Alte condiții eliminatorii** - Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- **Subtotal** - Punctajul total pentru administratori și candidați nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].
- **Subtotal ponderat** - Însurarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.
 $\Sigma(\text{punctaj criteriu} \times \text{pondere criteriu})$
- **Total** - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru administratori și candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).
- **Total ponderat** - Suma Subtotalurilor ponderate [prevăzute la punctul (ii)].
- **Clasament** - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare

Criterii folosite în cadrul matricei – descriere și indicatori asociați

Criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatorii, care sunt folosiți pentru a evalua membrii în funcție ai consiliului, dar și candidații noi/candidații la reînnoirea mandatului.

- ***Competențe***

1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

1.1 Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează regia

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează regia, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sector.

Indicatori:

- familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează regia;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
- se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează industria;
- împărtășește cunoștințele și perspectivele industriei cu alți membri ai consiliului în sprijinul procesului de luare a deciziilor poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele industriei.

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice

2.1. Gândire strategică și previziuni

Descriere: înțelege rolul consiliului în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung. Poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate contribui la consiliu prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung.

Indicatori:

- contribuie la definiția consiliului referitor la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia;
- poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă
- alături de alți membri ai consiliului, monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația;
- poate analiza informații competitive și date de referință.

2.2. Finanțe și contabilitate

Descriere: familiar cu practicile de management financiar, de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare

Indicatori:

- notifică consiliul cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile;
- ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor;
- explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles
- familiarizat cu reglementările și normele aplicabile de bune practice, cu standardele profesionale de contabilitate;
- înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

2.3. Managementul proiectelor

Descriere: familiar/ă cu chestiunile ce derivă din procesele de planificare, organizare și alocare a resurselor

în vederea implementării activităților proiectului și îndeplinirea cu succes a scopurilor și obiectivelor specifice ale proiectului.

Indicatori:

- asistă la coordonarea eficientă a tuturor activităților proiectului în vederea atingerii obiectivelor stabilite;
- se asigură că există o comunicare permanentă cu partenerii din cadrul proiectului și că se respectă obligațiile contractuale care decurg din acordurile de parteneriat;
- poate explica aspecte tehnice legate de managementul proiectelor într-o manieră ușor de înțeles;
- urmărește administrarea bugetului proiectului precum și organizarea planurilor de activitate în cadrul proiectului și asigurarea resurselor necesare pentru atingerea obiectivelor proiectului.

2.4. Tehnologia informației

Descriere: înțelege rolul ca o unealtă strategică de afaceri.

Indicatori:

- se menține la curent cu dezvoltările în domeniul IT;
- oferă consiliului o evaluare independentă a problemelor tehnice de IT.

2.5. Legislație

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și regulate în care operează

Indicatori:

- are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și drept comercial general;
- familiar cu cadrul legal și statutele sub care operează organizația;
- poate ghida consiliul referitor la problemele cu posibile implicații juridice;
- asistă membrii consiliului în înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.

3. Guvernanța corporativă

3.1. Guvernanța întreprinderii publice

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

Indicatori:

- Familiarizat/ă cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernanță corporativă;
- înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează regia, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
- demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
- înțelege structura de responsabilitate și modul cum diferite organisme relaționează - autoritatea publică tutelară, consiliul și executivul societății.

3.2. Rolul consiliului

Descriere: are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile consiliului

Indicatori:

- înțelege structura și compoziția consiliului;
- înțelege funcțiile și responsabilitățile consiliului și a membrilor consiliului;
- recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

3.3. Monitorizarea performanței

Descriere: înțelege responsabilitățile consiliului pentru monitorizarea performanței managementului și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale

Indicatori:

- contribuie la monitorizarea performanței manageriale de către consiliu în relație cu rezultatele cheie de afaceri;

- înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea;
- monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie
- ajută consiliul în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea la, și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

4. Social și personal

4.1. Luarea deciziilor

Descriere: contribuie la luarea deciziilor în cadrul consiliului prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației și nu doar rezultatele pe termen scurt

Indicatori:

- nu este predispus/ă la decizii pripite ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare;
- ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite;
- ia timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă;
- este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
- caută să ofere claritate discuțiilor;
- este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență;
- ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.

4.2. Relații interpersonale

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

Indicatori:

- relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau status;
- este eficient/ă în stabilirea rapoartelor;
- investește timp și energie pentru a fi cunoaște pe cei care trebuie să interacționeze;
- este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;
 - poate împărtăși cu ușurință situații de înaltă tensiune.

4.3. Negociere

Descriere: este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate

Indicatori:

- poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
- poate soluționa diferențele cu minimum de impact;
- poate obține concesii fără a deteriora relațiile;
- poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă;
- câștigă cu ușurință încrederea;
- are un bun simț al momentului.

4.4. Capacitatea de analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza, ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția aceluși sistem în condițiile modificării unui element component

Indicatori:

- descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;
- poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul;
- poate modela problema în termeni abstracti;

- nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres;
- poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
- poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

5. Experiență pe plan local și internațional

Descriere: Participarea în organizații internaționale/europene constituite în domeniul utilităților publice
Indicatori:

- participă la conferințe și simpozioane privind tehnologiile din domeniul utilităților publice;
- poate susține prezentări pe diverse teme specifice sectorului;
- ajută consiliul în inițierea de colaborări cu diverse organisme sau organizații din domeniu cu rezultate benefice pentru regie;
- asistă consiliul în înțelegerea politicii și contextului de reglementare existente la nivel european.

6. Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice

Descriere: Competențe de conducere a unor întreprinderi sau competență în conducerea eficientă a unor compartimente:

Indicatori:

- competențe de planificare și prioritizare;
- orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate;
- responsabilitate, adaptabilitate;
- capacitate de a stabili relații profesionale eficiente;
- capacitate de a lucra eficient în echipă.

B. Trăsături

1. Reputație personală și profesională

Descriere: se comportă cu prudență, profesionalism, loialitate și cu diligența unui bun administrator.

Indicatori:

- dă dovadă de abilități de leadership (inteligență emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal) ;
- se comportă cu profesionalism;
- respectă legile și reglementările în vigoare.

2. Integritate

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

Indicatori:

- înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte;
- se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu vorbește cu onestitate și sinceritate;
- tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat;
- dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în dezbaterile consiliului; se abține de la deciziile consiliului de administrație ce pot crea conflicte de interese;
- păstrează angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

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

Indicatori:

- este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și în detrimentul potențial personal;
- solicită clarificări și explicații;
- este dispus să adopte un mod original de gândire, bazat pe modele de succes personale.

4. Expunere politică

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------|--------------|---|---|---|---------------|
| Expunere politică | Foarte expus | | | | Fără expunere |

5. Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: demonstrează claritate și coerență a discursului, adaptarea comportamentului verbal la interlocutor astfel încât înțelegerea reciprocă să fie facilitată. Arată concizie și logică, poate comunica ușor mesaje complexe, este deschis, direct și își manifestă parerea cu respect față de interlocutor

Indicatori:

- Arată interes față de interlocutor, indiferent de statutul și funcția acestuia, comunicarea este desfășurată sub notă de respect;
- Adaptează mesajul la interlocutor, folosește diferite tehnici de comunicare și instrumente pentru a facilita înțelegerea;
- Se face cu ușurință înțeles și limbajul este optim echilibrat între latura tehnică și latura non-tehnică;
- Are coerență și logică, atât în discurs, cât și în scris;
- Îmbunătățește comunicarea în interiorul organizației, prin oferirea de feed-back și are o abordare constructivă atunci când primește feed-back.

6. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a consiliului local

Descriere: felul în care declarația de intenție răspunde scrisorii de așteptări a acționarilor

Indicatori:

- Intenția exprimată tratează aprofundat toate punctele exprimate de către **consiliului local** i în cadrul scrisorii de așteptări;
- Intenția depusă dezvăluie capacitate de atingere a obiectivelor și așteptărilor **consiliului local** pe termen mediu și lung;
- Declarația de intenție are un caracter realizabil, acțiunile propuse și/sau ideile exprimate având o bază concretă și solidă;
- Se bazează pe date concrete și pe cifre;
- Atinge puncte sensibile, oferă alternative pentru realizarea lor; dovedește o înțelegere a specificului și complexității activității societății;
- Surprinde avantajul competitiv al societății, evidențiază rolul ei într-un context larg;
- Nota dominantă este de viziune strategică, orientarea fiind spre obținerea performanței.

| Aliniere cu scrisoarea de așteptări a consiliului local | | |
|--|---------------------|--|
| Scor | Nivel de competență | Descriere |
| 1 | Nu se aliniază | Calitățile și intenția personală nu corespund scrisorii de așteptări |
| 2 | Se aliniază puțin | Alinierea se realizează la nivel de intenție, însă nu sunt dovedite calitățile care să sprijine realizarea acestora (doar o parte din cele obligatorii) sau dacă sunt dovedite, acestea se află la un nivel scăzut de dezvoltare |
| 3 | Se aliniază moderat | Alinierea se realizează la nivel de intenție și sunt dovedite o parte a calităților care sprijină realizarea acestora, la un nivel de dezvoltare minim dorit. |

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| 4 | Se aliniază într-o mare măsură | Alinierea se realizează atât la nivelul intențiilor, cât și la nivelul calităților în cea mai mare parte. Sunt întrunite calitățile obligatorii și o parte din cele opționale sau cele opționale însă nu mereu la nivelul dorit |
| 5 | Se aliniază complet | Alinierea se realizează atât la nivel de intenție, cât și la nivel de calitate. |

7. Diversitatea de gen

| Scor | Descriere |
|------|-----------|
| M | Masculin |
| F | Feminin |

C. Cerințe prescriptive și proscriptive (condiții eliminatorii)

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

Descriere: să nu fie în procedură de faliment pentru întreprinderile unde și-a exercitat activitatea.

| Scor | Descriere |
|------|--|
| 1 | Întreprinderea a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului |
| 2 | Întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență pe perioada exercitării mandatului |

2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, candidații nu vor putea participa la selecție în cazul în care au înscrieri în cazierul judiciar sau fiscal.

| Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar | | |
|--|-------|---|
| Scor | Risc | Descriere |
| 1 | Major | Are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar |
| 2 | Minor | Nu are înscrieri în cazierul fiscal și judiciar |

3. Număr de mandate

Descriere: aceasta este o condiție eliminatorie, întrucât o persoană fizică/juridică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se afla pe teritoriul României

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|----|---|---|---|---|
| Număr de mandate concomitente | >3 | 3 | 2 | 1 | 0 |

4. Ani de când este director/administrator într-o organizație

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------|----|---|---|---|----|
| Ani de conducere într-o organizație | ≤3 | 4 | 5 | 6 | ≥7 |

5. Studii și experiență în domeniu

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------|----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Studii | Cu | Cu studii | Cu studii | Cu studii | Cu studii |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| studii superioare ori studii medii de specialitate în domeniul regiei autonome | superioare și experiență în domeniul de activitate al societății ori studii medii de specialitate și experiență în domeniul regiei autonome | superioare în domeniul economic, juridic sau tehnic în domeniul de activitate al societății sau conexe ori studii medii de specialitate și experiență în domeniul regiei autonome | superioare în domeniul economic, juridic, tehnic în domeniul de activitate al societății sau conexe și cu experiență în domeniul economic, juridic, tehnic în domeniul apei, de audit sau financiară de până la 5 ani ori studii medii de specialitate și experiență în domeniul regiei autonome de până în 5 ani | superioare în domeniul economic, juridic, tehnic în domeniul de activitate al societății sau conexe și cu experiență în domeniul economic, juridic, tehnic în domeniul apei, de audit sau financiară de peste 5 ani ori studii medii de specialitate și experiență în domeniul regiei autonome de peste 5 ani |
|--|---|---|---|---|

Grila de punctaj a competențelor și tabelor de rating

Grila de punctaj a competențelor este un instrument folosit pentru măsurarea abilității candidaților de a își demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la “limitat” la „expert”.

| Scor | Nivel de competență | Descriere |
|------|---------------------|--|
| N/A | Nu se aplică | Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență |
| 1 | Novice | Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază |
| 2 | Intermediar | Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. <ul style="list-style-type: none"> • înțelegeți și discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență • faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri |
| 3 | Competent | Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> • ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor • înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector |
| 4 | Avansat | Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiența avansată în această competență. <ul style="list-style-type: none"> • ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanta a consiliului și nivel executiv superior |

| | | |
|---|--------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe. |
| 5 | Expert | <p>Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none"> ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații sunteți privit/ă ca un/o expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliu, organizația și/sau organizațiile din afară |

Tabele de rating – Competențe

| Cunoștințe, aptitudini și experiență | Rating |
|--------------------------------------|--------|
| Novice | 1 |
| Intermediar | 2 |
| Competent | 3 |
| Avansat | 4 |
| Expert | 5 |

Profilul candidatului pentru funcția de administrator al Regiei Publice Locale - Ocolul Silvic Bănia

Regia Publică Locală Ocolul Silvic Bănia are ca domeniu principal de activitate silvicultura.

În conformitate cu prevederile art. 1 punctul 17 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 722/2016, profilul candidatului pentru funcția de administrator reprezintă descrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia.

Primăria comunei Bănia își propune selectarea a 4 membri pentru Consiliul de Administrație al **Regiei Publice Locale Ocolul Silvic Bănia** pentru un mandat de 4 ani.

Din cei 5 membri ai Consiliului:

- cel puțin un membru trebuie să aibă studii de științe economice sau juridice și experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit, financiar sau juridic, de cel puțin 5 ani de la data obținerii diplomei de studii superioare; (reprez. MFP)
- cel puțin unul dintre membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență de cel puțin 5 ani în domeniul de activitate al regiei autonome;
- trei membrii vor fi persoane cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți, inclusiv societăți din sectorul privat. Aceste persoane nu pot fi funcționari publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare sau al altor instituții publice;

În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

Profilul candidatului pentru poziția de membru în Consiliul de Administrație:

Condițiile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membrii Consiliului de administrație sunt următoarele:

I. pentru membrul reprezentant din cadrul Ministerului Finanțelor:

- studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, în domeniul economic sau științelor juridice;
- vechime în specialitatea studiilor minimum 5 ani;
- experiență în domeniul economic, contabilitate, de audit, financiar sau juridic, de cel puțin 5 ani de la data obținerii diplomei de studii superioare;
- cunoașterea limbii române (scris și vorbit);

5. capacitatea deplină de exercițiu;
6. să nu facă parte concomitent, din mai mult de 3 (trei) consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale;
7. stare de sănătate corespunzătoare funcției pe care candidează, atestată pe bază de documente medicale;
8. să nu aibă antecedente penale care să-l facă incompatibil pentru postul pentru care candidează, să nu fi săvârșit fapte sancționate de legile financiare, vamale, precum și cele care privesc disciplina financiară (Declarație pe propria răspundere).

II. Pentru membrul reprezentant al autorității publice tutelare:

1. studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;
2. vechime în specialitatea studiilor minimum 5 ani;
3. experiență de cel puțin 5 ani în domeniul de activitate al regiei autonome și/sau administrare de societăți ori regii autonome;
4. cunoașterea limbii române (scris și vorbit);
5. capacitatea deplină de exercițiu;
6. să nu facă parte concomitent, din mai mult de 3 (trei) consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale;
7. stare de sănătate corespunzătoare funcției pe care candidează, atestată pe bază de documente medicale;
8. să nu aibă antecedente penale care să-l facă incompatibil pentru postul pentru care candidează, să nu fi săvârșit fapte sancționate de legile financiare, vamale, precum și cele care privesc disciplina financiară (Declarație pe propria răspundere).

III. Pentru membrul persoană cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți:

1. studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniul economic, juridic sau tehnic ori studii medii/ studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniul de activitate al regiei;
2. experiență în îmbunătățirea performanței societăților sau regiilor autonome pe care le-a administrat sau condus;
3. cunoașterea limbii române (scris și vorbit);
4. capacitatea deplină de exercițiu;
5. să nu facă parte concomitent, din mai mult de 3 (trei) consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale;
6. stare de sănătate corespunzătoare funcției pe care candidează, atestată pe bază de documente medicale;
7. să nu aibă antecedente penale care să-l facă incompatibil pentru postul pentru care candidează, să nu fi săvârșit fapte sancționate de legile financiare, vamale, precum și cele care privesc disciplina financiară (Declarație pe propria răspundere)

Condițiile generale minime obligatorii care vor fi îndeplinite de membrii Consiliului sunt următoarele:

- studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă pentru reprezentantul APT; respectiv pentru cei trei membri cu experiență în administrarea sau managementul unor regii autonome sau societăți- studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, în domeniul economic, juridic sau tehnic, ori studii medii/ studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniul de activitate al regiei;
- cunoașterea limbii române (scris și vorbit) și cetățenia română sau cetățenia altor state UE, cu condiția să aibă domiciliul în România;
- capacitatea deplină de exercițiu;
- stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează, atestată pe bază de documente medicale;
- nu a fost inițiată și nu se află în desfășurare nicio procedură de natură penală împotriva lor și nu există înscrisuri în cazierul judiciar;
- nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
- să nu se afle în conflict de interese care să îl/o facă incompatibil/ă cu exercitarea funcției de membru în Consiliul de Administrație al **Regiei Publice Locale Ocolul Silvic Bănia**;

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus vor fi evaluați în baza matricei Consiliului. Acesta din urmă trebuie să fie compus în așa fel încât să existe o experiență a consiliului în domeniile care oglindesc activitatea regiei și anticipează provocările companiei în anii următori. Un membru al consiliului poate avea mai multe domenii de expertiză/competență.

Pentru a se califica pentru funcția de membru în Consiliul de Administrație, candidații trebuie să posedă următoarele cunoștințe, aptitudini și abilități:

- **Competențe**

1. Competențe specifice sectorului de activitate - membrii consiliului posedă cunoștințe despre sectorul în care funcționează regia, inclusiv tendințele și forțele care modelează industria, evoluțiile viitoare de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a regiei, în raport cu alți jucători din sector.

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice - membrii consiliului vor avea experiență în îmbunătățirea performanței societăților pe care le-au administrat sau condus, bună capacitate strategică și de evaluare a impactului deciziilor consiliului privind regia și părțile interesate ale acesteia:

- bune cunoștințe în unul sau mai multe dintre următoarele domenii: economie/finanțe, silvicultura/exploatare forestiera, managementul de proiect, achiziții, drept, științe inginerești, etc., în vederea sprijinirii analizei strategice a operațiunilor organizaționale;
- cunoștințe despre procesul strategic și abilitatea de a evalua opțiuni strategice și riscuri, de a identifica priorități strategice și de a contribui la direcția strategică a organizației;
- cunoștințe despre management financiar, inclusiv abilitatea de a folosi date financiare pentru evaluarea poziției financiare și de a comunica în clar așteptările și acțiunile necesare pentru a maximiza performanța financiară a organizației;
- cunoștințe de sisteme pentru managementul proiectelor, inclusiv abilitatea de a identifica, cuantifica și propune strategii pentru managementul proiectelor;
- cunoștințe funcționale în domeniul legislației aplicabile societăților și aptitudini I.T.;
- cunoștințe despre procesele tehnologice/operaționale din domeniul de activitate al **Regiei Publice Locale - Ocolul Silvic Bănia** ;
- cunoștințe despre trăsăturile pieței în care acționează regia, comportamentul și așteptările clienților, criterii de măsurare a gradului de satisfacție al consumatorului.

3. Competențe de guvernare corporativă - o puternică înțelegere a principiilor și practicilor de guvernare corporativă inclusiv, dar nu limitat la rolurile și responsabilitățile consiliului, luarea deciziilor, gândire strategică și previziuni, monitorizarea performanței companiei.

4. Competențe sociale și personale - de la candidatul ideal se așteaptă:

- să se comporte cu integritate, onestitate și transparență în relația cu ceilalți și cu organizația;
- să exercite gândire și judecată independente considerând ce este mai bine pentru organizație pe termen lung, nu doar pe termen scurt;
- să construiască bune relații în cadrul și în afara organizației, să construiască raporturi și să relaționeze bine cu ceilalți, indiferent de poziție, putere, influență sau statut;
- să gestioneze cu eficacitate conflicte, să găsească un interes comun și să obțină cooperare atunci când are de-a face cu opinii adverse;
- să construiască raporturi și să relaționeze bine cu ceilalți, indiferent de poziție, putere, influență sau statut;
- să negocieze cu succes în situații de criză, atât cu grupuri interne, cât și cu grupuri externe;
- să demonstreze aptitudini puternice de conducere și să aibă un succes dovedit în conducerea echipelor.

5. Experiență pe plan local și internațional

Participarea în organizații naționale sau internaționale constituite în domeniul de activitate al regiei și alte domenii relevante.

6. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorităților publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Competențe de conducere – de la candidatul ideal se așteaptă să dovedească competență în conducerea eficientă a unor compartimente:

- competențe de planificare și prioritizare;
- orientare către găsirea de soluții și obținerea de rezultate;
- responsabilitate, adaptabilitate;
- capacitate de a stabili relații profesionale eficiente;
- capacitate de a înțelege domeniul de activitate al **Regiei Publice Locale - Ocolul Silvic Bănia** ;
- capacitate de a lucra eficient în echipă;

• Trăsături

1. Reputație personală și profesională - de la candidatul ideal se așteaptă :

- să dea dovadă de prudență și să aibă diligența unui bun administrator;
- să dea dovadă de profesionalism;
- să-și exercite mandatul cu loialitate, în interesul societății;
- să nu încalce niciodată legile și reglementările în vigoare;
- să aibă decizie de afaceri, adică orice decizie de a lua sau de a nu lua anumite măsuri cu privire la administrarea societății;
- să aibă calități de lider.

2. Integritate - de la candidatul ideal se așteaptă:

- să se comporte într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliul de administrație;
- să se comporte cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația;
- să pună interesele societății deasupra tuturor celorlalte;
- să se comporte într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor din consiliu;
- să vorbească cu onestitate și sinceritate;
- să îndeplinească angajamentele și promisiunile făcute președintelui și membrilor consiliului;
- să exercite un comportament adecvat în situații în care ar putea fi vorba de un conflict de interes.

3. Independență - de la candidatul ideal se așteaptă:

- să posede o gândire independentă și să fie 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 luarea deciziilor;
- să fie dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal;
- să încurajeze discuția riguroasă și opinii diverse pentru a putea preveni și risipi gândirea de grup;
- adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează presupuzițiile;
- să solicite clarificări și explicații;
- să fie dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

4. Expunere politică

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------|--------------|---|---|---|---------------|
| Expunere politică | Foarte expus | | | | Fără expunere |

5. Abilități de comunicare interpersonală- de la candidatul ideal se așteaptă:

- să dea dovadă de ascultare activă;
- să aibă calitatea comunicării non – verbale;
- să aibă entuziasm pentru demers;
- să dea dovadă de flexibilitate;
- leadership (inteligență emoțională, carismă, capacitate de exemplu personal).

6. Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor – detaliere

| Rating | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|--|
| Alinierea cu scrisoarea de așteptări a acționarilor | Calitățile și intenția exprimată nu se aliniază | | | | Alinierea se realizează atât la nivel de intenție, cât și la nivel de calități |

7. Diversitatea de gen – detaliere

| Scor | Descriere |
|------|-----------|
| M | Masculin |
| F | Feminin |

- **Alte condiții, care pot fi eliminatorii:**
- Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director – să nu fie în procedura de faliment pentru întreprinderile unde și-a exercitat activitatea;
- Fără înscrieri în cazierul judiciar;
- Fără înscrieri în cazierul fiscal;
- Număr de mandate concomitente;
- Ani de experiență în conducerea unei societăți;
- Studii superioare și experiență în domeniu.

CRITERII MINIME DE ÎNDEPLINIT DE CĂTRE CANDIDAȚII PENTRU POSTUL DE ADMINISTRATOR

| Criterii | Administrotori | | | | | | |
|--|--------------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Obligativ (Oblig) sau Opțional (Opt) | Pondere | Administrator 1 | Administrator 2 | Administrator 3 | Administrator 4 | Administrator 5 |
| 1.1 Competențe specifice sectorului | | | | | | | |
| 1.1.1 Cunoașterea proceselor tehnologice/operationale din domeniul de activitate al societății | opt | 0,8 | | | | | |
| 1.1.2 Cunoașterea pieței în care acționează regia | oblig | 1 | | | | | |
| 1.2 Cunoștințe profesionale de importanță strategică | | | | | | | |
| 1.2.1 Gândire strategică și previziuni | oblig | 1 | | | | | |
| 1.2.2 Finanțe și contabilitate | Opt | 0,8 | | | | | |
| 1.2.3 Managementul proiectelor | oblig | 1 | | | | | |
| 1.2.4 Tehnologia informației | Opt | 0,5 | | | | | |
| 1.2.5 Legislație | oblig | 1 | | | | | |
| 1.3 Guvernanța corporativă | | | | | | | |
| 1.3.1 Guvernanța întreprinderii publice | oblig | 1 | | | | | |
| 1.3.2 Rolul consiliului | oblig | 1 | | | | | |
| 1.3.3 Monitorizarea performanței | oblig | 1 | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|-------|-----|--|--|--|--|--|
| | 1.4 Social și personal | | | | | | | |
| | 1.4.1 Luarea deciziilor | oblig | 1 | | | | | |
| | 1.4.2 Relații interpersonale | oblig | 0,7 | | | | | |
| | 1.4.3 Negociere | oblig | 1 | | | | | |
| | 1.4.4 Capacitate de analiză și sinteză | oblig | 1 | | | | | |
| | 1.5 Experiența locală și internațională | | | | | | | |
| | Participarea în organizații internaționale/europene/naționale constituite în domeniul de activitate al societății și alte domenii relevante | Opț | 0,5 | | | | | |
| | 1.6 Competențe și restricții specifice personalului angajat în cadrul autorității publice tutelare sau alte autorități sau instituții publice | | | | | | | |
| | Competențe de conducere | Opț | 0,5 | | | | | |
| 2. Trăsături | | | | | | | | |
| | 2.1 Reputație personală și profesională | oblig | 1 | | | | | |
| | 2.2 Integritate | oblig | 1 | | | | | |
| | 2.3 Independență | oblig | 1 | | | | | |
| | 2.4 Expunere politică | oblig | 0,5 | | | | | |
| | 2.5 Abilități de comunicare interpersonală | oblig | 1 | | | | | |
| | 2.6 Alinierea cu scrisoarea de așteptări | oblig | 1 | | | | | |
| 2.7 Diversitate de gen | oblig | 1 | | | | | | |
| 3. Cerințe prescriptive și prescriptive | 3.1 Număr de mandate | oblig | 0,8 | | | | | |
| | 3.2 Cazier judiciar și fiscal | oblig | 1 | | | | | |
| | 3.3 Rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat mandatul de administrator sau de director | Opț | 0,8 | | | | | |
| | 3.4 Ani de experiență la conducerea unei societăți | Opț | 1 | | | | | |
| | 3.5 studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă; | oblig | 1 | | | | | |
| | Total | | | | | | | |

Rating 1 = Novice; Rating 2 = Intermediar; Rating 3 = Competent; Rating 4 = Avansat; Rating 5 = Expert

Președintele de ședință

Gabriel-Petru Băcilă

Contrasemnează
Secretarul General
Pavel Marin