

**Anexa 3 - Calendarul procedurii de selecție a Consiliului de Administrație al Regiei Publice
Locale Ocolul Silvic Comunal Telciu R.A.**

Calendarul procedurii de selecție - cuprinde etapele procesului de recrutare și selecție, termenele limită, documente necesare și părțile implicate.

Nr. crt.	Activitate	Termen	Responsabil	Reglementari legale	Document
1.	Notificarea AMEPIP cu privire la necesitatea declanșării procedurii de selecție a administratorilor		APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.3 alin.(2)	Notificare AMEPIP
2.	Declanșarea procedurii de selecție	13.11.2025	APT – Consiliul Local Telciu	OUG 109/2011- art.29 alin. (1) HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.3 alin. (1) lit.b).	Hotărârea Consiliului Local Telciu nr. 92/13.11.2025
3.	Notificarea AMEPIP cu privire la declanșarea procedurii de selecție a administratorilor	14.11.2025 maximum 2 zile lucratoare de la data adoptării Hotărârii	APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.3 alin. (3); OUG 109/2011 art.3 alin.(1) lit.b)	Notificare AMEPIP nr.5108 din 14.11.2025
4.	Contractarea serviciilor expertului independent prin procedura de achiziție publică	17.11.2025	APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.6 OUG 109/2011- art.2 pct.28	Contract servicii nr. 5138 din 17.11.2025
5.	Elaborarea și publicarea proiectului Planului de selecție componenta inițială	Maximum 15 zile de la data declanșării	APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor	Plan de selecție componenta inițială care include scrisoarea de



	+ scrisoare de așteptări	procedurii de selecție HCL 101/24.11.2024		de selecție – art.5 alin. (1) Anexa 1b la Norme art. 1-4, art. 5 alin.1	așteptări – publicat pe paginile de internet a Regiei Publice Locale Ocolul Silvic Comunal Telciu R.A., respectiv al APT – Consiliul Local Telciu
6.	Organizare consultări - orice persoană interesată poate face propuneri în termen de 5 zile de la data publicării.	5 zile de la publicare	APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.5 Anexa 1b la Norme art.4 alin. (2),(3).	Anunț publicat pe pagina de internet a Ocolul Silvic Comunal Telciu R.A., respectiv al APT – Consiliul Local Telciu cu 5 zile înainte de data stabilită pentru consultări .
7.	Constituire comisie selecție și nominalizare - CSN, compusă din: -doi membri desemnați de conducătorul APT -un expert independent, selectat de APT Aprobare ROF CSN	24.11.2025	APT – Consiliul Local Telciu	OUG 109/2011 art.4 ⁹ alin. (3), (5) HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.4 alin. (2), art.7, art.9.	Hotărârea Consiliului Local Telciu nr. 100/24.11.2025
8.	Aprobare componentă inițială a planului de selecție, care include scrisoarea de așteptări	Maximum 10 zile de la elaborarea proiectului	APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.5 alin. (6) Anexa 1b la Norme art.4 alin.4	Hotărâre APT
9.	Publicare componenta inițială a planului selecție, care include scrisoarea de așteptări	18.11.2025	APT – Consiliul Local Telciu	Anexa 1b la Norme art.5 alin.(1),(2)	Componenta inițială a planului selecție, care include scrisoarea de



					așteptări, publicată pe paginile de internet ale Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A., al APT - Consiliul Local Telciu , respectiv al AMEPIP
10.	Elaborarea și publicarea proiectului profilului consiliului, transmitere către AMEPIP, stabilire termen-limită pentru formularea de propuneri	Maximum 5 zile de la aprobarea componentei inițiale a planului de selecție	APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.12 alin.1 Anexa 1a la Norme	Proiect profil consiliu publicat pe paginile de internet a Ocolul Silvic Comunal Telciu R.A., respectiv al APT - Consiliul Local Telciu Adresă de transmitere către AMEPIP proiect profil administratori
11.	Elaborarea și publicarea componentei integrale a planului de selecție, care include profilul consiliului și al candidatului	Maximum 10 zile de la înființarea CSN	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.10 alin.(1),(2)	Plan de selecție componenta integrală – care conține și profilul administratorilor publicat pe pagina de internet a Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A., respectiv al APT - Consiliul Local Telciu
12.	Formulare propuneri de modificare și completare a componentei integrale a planului de selecție - orice persoană interesată poate face propuneri	5 zile de la publicare	APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.10 alin.(3)	Plan de selecție componenta integrală completat



	în termen de 5 zile de la data publicării.				
13.	Aprobarea componentei integrale a planului de selecție	Maxim 2 zile de la publicarea proiectului componentei integrale a planului de selecție, care include profilul administratorilor și al candidatului	APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.10 alin.4	Hotărâre Consiliu Local Telciu
14.	Publicarea anunțului de selecție	Cu cel puțin 30 de zile înainte de data limită pentru depunerea candidaturilor	APT – Consiliul Local Telciu	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.12 alin.2 OUG 109/2011- art.19	Anunțul de selecție va fi Publicat prin grija autorității publice tutelare, pe pagina de internet a acesteia, respectiv pe pagina de internet a AMEPIP și în cel puțin 2 publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, pe cel puțin o platformă sau un site de recrutare de resurse umane cu mare vizibilitate la nivel național - pe prima pagină de internet a Ocolul Silvic Comunal Telciu R.A., într-un loc vizibil la încărcarea paginii, pe pagina APT și pagina AMEPIP



15.	Depunerea dosarelor	30 zile de la publicarea anuntului	Candidați	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selectie – art.20 alin.1	Dosare candidatura
16.	Transmitere documente depuse de candidati	Maximum două zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere	APT – Consiliul Local Telciu	OUG 109/2011 art. 4 ⁵ alin. (3)	Adresa de transmitere catre AMEPIP a documentelor depuse de candidați
17.	Elaborare lista lungă candidați	După finalizarea perioadei de depunere a dosarelor	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selectie – art.20 alin.4	Lista lunga – cu caracter confidențial
18.	Primire aviz conform de la AMEPIP	două zile lucratoare de la transmiterea documentelor	AMEPIP	OUG 109/2011 art. 4 ⁵ alin. (4)	Aviz conform AMEPIP
19.	Evaluare dosare; Solicitare clarificări; respingere dosare incomplete	Maxim 5 zile al AMEPIP	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selectie – art.20 alin.2	Răspunsuri solicitări clarificări; informare candidați respinși în maximum 5 zile
20.	Analiza informații dosare, acordare punctaj conform grilei de evaluare	Maxim 5 zile	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selectie – art.21	Ordonare dosare conform punctaj alocat,
21.	Realizare lista scurtă	La finalizarea analizei informațiilor din dosarele de candidatură	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.22 alin.1	Lista scurtă
22.	Publicare lista scurtă	Maxim 2 zile	CNR Expert independent		Lista scurtă publicată pe pagina de internet a Ocolului Silvic Comunal Telciu



					R.A., respectiv al APT
23.	Contestații după publicare lista scurtă	2 zile lucratoare de la publicarea listei scurte	CSN		Contestații
24.	Soluționare contestații	2 zile de la finalizarea perioadei de depunere a contestațiilor	CSN		Raport soluționare contestații
25.	Informare candidați selectați în lista scurtă – comunicare termen depunere declarații de intenție	2 zile de la finalizarea contestațiilor	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.22 alin.2	Candidați lista scurtă informați prin mijloace electronice
26.	Depunerea declarațiilor de intenție	Maximum 15 zile de la data informării	Candidați lista scurtă	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.22 alin.2	Declarații de intenție
27.	Analizarea declarației de intenție și integrarea rezultatelor analizei în evaluarea candidaților	La termenele stabilite de către CSN	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.22 alin.3	Raport evaluare declarații intenție
28.	Organizarea interviului în baza planului de interviu	La termenele stabilite de către CSN	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.22 alin.5	Plan de interviu
29.	Întocmirea clasamentului candidaților	La termenele stabilite de către CSN	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.22 alin.4, 6	Clasament candidați
30.	Contestații rezultat procedura selecție	2 zile lucrătoare de la publicarea raportului	Candidați	OUG 109/2011 art.29 alin.(6)	Contestații
31.	Soluționare contestații	24 de ore de la finalizarea perioadei de	CSN	art.29 alin.(6) din OUG 109/2011	Raport soluționare contestații



		depunere a contestațiilor			
32.	Întocmirea raportului final	Maxim 5 zile de la soluționarea contestațiilor	CSN	- art.22 alin.(4),(6) din Anexa 1 la HG 639/2023	Raport final
33.	Transmiterea raportului final către AMEPIP	Maxim 3 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului	CSN	OUG 109/2011 art.28 alin. (5 ¹) HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.22 alin. (7) lit.a)	Raport final transmis către AMEPIP
34.	Emitere aviz conform de către AMEPIP, după verificarea respectării de către APT a dispozițiilor art.28 alin (3), referitoare la cerințele de studii și experiență ale administratorilor	10 zile de la primirea informațiilor	AMEPIP	OUG 109/2011 art.28 alin. (5 ¹)	Aviz AMEPIP
35.	Publicare raport final	După primirea avizului AMEPIP	APT – Consiliul Local Telciu Ocol Silvic Consiliul Local Telciu RA	art.22 alin.(8) din Anexa 1 la HG 639/2023	Raport final publicat pe pagina de internet APT – Consiliul Local Telciu Regia Publică Locală Ocolul Silvic al municipiului Bistrița R.A AMEPIP
36.	Depunere contestații rezultat procedură selecție	2 zile lucrătoare de la publicarea raportului final	Candidați	- art.29 alin.(6) din OUG 109/2011	Contestații
37.	Soluționare contestații	2 zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de depunere a contestațiilor-lor	CSN	- art.29 alin.(6) din OUG 109/2011	- Proces-verbal soluționare contestații; - adresă răspuns soluționare contestații



38.	Transmiterea raportului final către conducatorul APT	2 zile lucrătoare după soluționarea contestațiilor	CSN	HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.22 alin. (7) lit.c)	Raport final
39.	Numirea administratorilor	10 zile de la comunicarea raportului final Nu mai tarziu de 150 de zile de la declansarea procedurii de selecție		HG 639/2023 – Norme metodologice pt. stabilirea criteriilor de selecție – art.22 alin.9,11	Hotărâre numire administratori



Anexa nr.4 - Profilul Consiliului de Administrație al Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.

Prezentul document este elaborat în scopul realizării procedurii de selecție a Consiliului de Administrație al Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A..

De asemenea, conform prevederilor art. 12 din Hotărârea Guvernului nr.639/2023, pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011, fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează Profilul Consiliului. Profilul consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de adunarea generală a acționarilor/asociaților, după caz.

Conform art. 5 (1) din Legea 158/ 17.10.2025, pentru modificarea și completarea OUG 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, Comuna Telciu, în calitate de Autoritate Publică Tutelară a hotărât prin HCL nr. 91/13.11.2025, pentru mandatul 2026-2030, Consiliul de Administrație al Regiei să fie constituit din 3 membri.

Pentru realizarea Profilului Consiliului de Administrație al Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A., se vor respecta următoarele prevederi referitoare la administrarea Regiilor Autonome:

(1) Regia autonomă este administrată de un consiliu de administrație format din 3 persoane, dintre care o persoană este desemnată de autoritatea publică tutelară din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.

(2) Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani.

(3) Membrii Consiliului de administrație al regiei autonome trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.

(4) Membrii consiliului de administrație se numesc de către autoritatea publică tutelară, la propunerea comisiei de selecție și nominalizare. Selecția reprezentantului autorității publice tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții se realizează de către comisia de selecție și nominalizare pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a OUG 109/2011 cu modificările ulterioare.

(5) Majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți, în sensul art. 1382 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare. 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.



(6) Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face 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, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.

(7). Cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;

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

(9). Mandatul administratorilor este stabilit prin actul constitutiv, neputând depăși 4 ani.

(10). 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, 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;

(11). Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului. Mandatul Administratorilor este de 4 (patru) ani. Membrii Consiliului pot fi realeși. Președintele Consiliului de Administrație este ales din rândul Administratorilor de Adunarea generală a asociaților care alege membrii Consiliului de Administrație pentru o durata care nu poate depăși durata mandatului sau de administrator.

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 guvernanță 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.

În conformitate cu prevederile art. 34 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.109/2011, în cadrul consiliului de administrație se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. În cazul consiliilor formate din 3 membri, funcțiile comitetului de gestionare a riscurilor se pot delega comitetului de audit, cu înștiințarea autorității publice tutelare.

1. Comitetul de nominalizare și remunerare - organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.

Comitetul poate fi format din cel puțin 2 administratori neexecutivi, din care președintele comitetului trebuie să fie administrator neexecutiv independent, conform Legii 31/1990 privind societățile.

Principalele atribuții ale Comitetului de nominalizare și remunerare sunt:

a) propune Consiliului de administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcția de directori și recomandă numirea directorilor;

b) evaluează cumulul de competențe profesionale, cunoștințe și experiențe la nivelul Consiliului de administrație;

c) actualizează permanent competențele profesionale ale membrilor Consiliului de administrație, coordonând îmbunătățirea cunoștințelor acestora în scopul aplicării celor mai bune practici de guvernanță corporativă;

d) organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului;

d) formulează propuneri privind remunerarea administratorilor și directorilor, în ceea ce privește cuantumul și condițiile de acordare a remunerațiilor cuvenite, cu respectarea politicii de remunerare;

e) în stabilirea remunerației administratorilor, Comitetul de nominalizare și remunerare va respecta principiul proporționalității acestei remunerații cu responsabilitatea și timpul alocat exercitării funcțiilor de către aceștia, în cadrul Comitetelor consultative constituite la nivelul Consiliului de Administrație;

f) identifică criterii și obiective privind orice scheme de remunerare pe bază de performanță (alte beneficii financiare), fiind autorizat de către Consiliul de administrație să solicite orice informații pe care le consideră necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale;

g) analizează, evaluează și propune Consiliului de administrație orice angajament de plată sau compensație ce urmează a fi prevăzută în Contractul de mandat al administratorilor sau directorilor;

h) supraveghează aplicarea principiilor politicii de remunerare a administratorilor și a directorilor și informează Consiliul de administrație cu privire la aceasta;

i) prezintă Consiliului de administrație și Adunării Generale a Asociaților care aprobă situațiile financiare anuale un raport anual, cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate



administratorilor și directorilor în cursul anului financiar anterior, raport structurat conform prevederilor O.U.G. nr.109/2011 privind Guvernanță corporativă a întreprinderilor publice.

2. Comitetul de gestionare a riscurilor

Principalele atribuții ale Comitetului de gestionare a riscurilor sunt:

a) asistă Consiliul de administrație în clasificarea riscurilor specifice companiei și implementarea unui sistem de management a riscului, astfel încât riscurile cu care se confruntă compania, precum și potențialele riscuri, să fie prevăzute, corect identificate, administrate și diseminate către Consiliul de administrație;

b) asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului; - identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează Consiliului de administrație riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, respectiv alte măsuri luate de conducerea executivă;

c) este responsabil cu măsurarea solvabilității societății prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia;

d) informează, respectiv propune Consiliului de administrație orice măsuri pe care le consideră necesare în scopul îndeplinirii atribuțiilor sale.

3. Comitetul de audit

Comitetul de audit este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii.

Este un comitet permanent cu funcție consultativă și nu se va suprapune activității desfășurate de către auditorii societății. Atribuțiile comitetului de audit sunt cele prevăzute de art.65 din Legea 162/2017 privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative:

a) examinează în mod regulat eficiența raportării financiare, controlului intern și sistemului de administrare a riscului adoptat de societate;

b) informează Consiliul de Administrație, cu privire la rezultatele auditului statutar și explică în ce mod a contribuit auditul statutar la integritatea raportării financiare și care a fost rolul comitetului de audit în acest proces;

c) monitorizează procesul de raportare financiară, fiind informat de către auditorul extern cu privire la deficiențele semnificative ale controlului intern în acest domeniu;

d) monitorizează auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate;

e) monitorizează eficacitatea sistemelor controlului intern de calitate și a sistemelor de management al riscului entității și, după caz, a auditului intern în ceea ce privește raportarea financiară a societății, fără a încălca independența acestuia;

f) evaluează și monitorizează independența auditorilor financiari sau a firmelor de audit;

g) înaintează spre avizare Consiliului de Administrație, propunerile privind selectarea, numirea, renumirea, revocarea auditorului financiar extern, precum și termenii și condițiile pentru remunerarea acestuia, urmând ca nominalizările validate de Consiliul de Administrație, să fie supuse aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor;



h) întocmește anual un Raport care va fi prezentat Adunării Generale a Acționarilor, în care va fi descrisă componența Comitetului de audit, responsabilitățile și recomandările comitetului precum și orice alte informații în concordanță cu actele normative în vigoare.

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.

Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale pentru membrii Consiliului de Administrație este o etapă esențială în procesul de selecție reglementat de Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 și Hotărârea Guvernului nr.639/2023, în special în contextul întreprinderilor publice.

La art.15-17 din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023 sunt prevăzute criteriile obligatorii și opționale care trebuie îndeplinite de către candidații la posturile de administratori ai întreprinderii publice.

Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații, atât din punct de vedere profesional cât și personal.

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.

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

A. Competențe:

a) competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice/ regiei autonome;

b) competențe profesionale de importanță strategică;

c) competențe de guvernare corporativă;

d) competențe sociale și personale;

e) experiență pe plan local și internațional;

f) competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;

g) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

B. Trăsături:

a) reputație personală și profesională;

b) integritate;

c) independență;

d) expunere politică;

e) abilități de comunicare interpersonală;

f) altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice;

C. alte criterii:

a) rezultate economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director;

b) înscrieri în cazierul fiscal și judiciar;

c) criterii de gen;

d) criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice și de prevederile legale aplicabile.

Pot fi criterii opționale următoarele:



a) mandate de administrator/director al unei întreprinderi publice sau private deținute anterior;

b) specializări în anumite domenii de activitate;

c) cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională.

Modelul profilului consiliului, precum și instrucțiunile de întocmire de interpretare a conținutului matricii sunt prevăzute în anexa nr.1a la Normele metodologice.

Componentele profilului consiliului trebuie să aibă corespondent în cerințele legate de aptitudinile, cunoștințele, experiența și alți indicatori măsurabili stabiliți, astfel încât să satisfacă toate necesitățile pentru selectarea membrilor individuali ai consiliului sau pentru pozițiile din consiliu.

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.

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

A. Competențe

1. Competențe specifice sectorului de activitate

- Cunoștințe despre sectorul silvic unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonomă

2. Competențe profesionale de importanță strategică

- Viziune strategică
- Competența financiară
- Competența de gestionare a riscului
- Capacitatea de atragere a investițiilor

3. Competențe de guvernare corporativă

- Guvernarea întreprinderilor publice
- Luarea deciziei
- Monitorizarea performanței

4. Competențe sociale și personale

- Trăsături comportamentale
- Planificare

5. Experiență pe plan local și internațional

- Experiență locală
- Experiență internațională

B. Trăsături

1. Reputație personală și profesională

2. Integritate

3. Independență



4. Expunere politică
5. Abilități de comunicare interpersonală
6. Capacitate de relaționare

C. Alte criterii

1. Aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
2. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal
3. Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație
 - Experiență de minim 3 ani în conducerea societăților sau regiilor autonome;
 - Experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
 - Cel puțin un administrator este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;
4. Condiții prescriptive și proscriptive
 - Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar
 - Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal
 - Să fie apt de muncă
 - Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/ sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani;
 - Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile în ultimii 5 ani;
 - Să nu fi fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală;
 - Să nu se afle în conflict de interese sau incompatibil cu funcția;
 - Este/ nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
 - Este/nu este membru dependent/independent;
 - Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul Românie pentru administratorii independenți;
 - Să nu exercite concomitent mai mult de un mandat de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul Românie pentru administratorilor desemnați de către Autoritatea Publică Tutelară din cadrul funcționarilor publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
 - Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din



- exteriorul entitatii, situatii care ar putea sa îi afecteze corectitudinea, independenta sau imparțialitatea deciziilor
- Să nu existe indicii rezonabile care sa determine rezerve privind integritatea, buna reputatie sau comportamentul profesional
 - Să nu fie în procedura de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director
 - Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011
 - Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitatea al societății
 - Să depună CV format Europass
 - Să depună scrisoare de intenție

Matricea Consiliului de Administrație

În ceea ce privește componența Consiliului de Administrație, Autoritatea Publică Tutelară își exprimă poziția privind necesitatea constituirii Consiliului de Administrație într-o structură care să asigure o reprezentare echilibrată a principalelor domenii de competență relevante pentru buna guvernare a instituției.

În acest sens, Autoritatea Publică Tutelară propune ca din componența Consiliului de Administrație să facă parte:

- un administrator desemnat de către Autoritatea Publică Tutelară din cadrul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, care să aibă:
 - studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
 - experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.
- un administrator neexecutiv care să aibă
 - studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
 - experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel



cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.

- Un administrator neexecutiv - auditor financiar, care să aibă:
 - studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
 - experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.
 - auditorul financiar este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELE, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;

Membrii Consiliului de Administrație se numesc de către Autoritatea Publică Tutelară, la propunerea Comisiei de Selecție și Nominalizare. Selecția reprezentantului Autorității Publice Tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții se realizează de către Comisia de Selecție și Nominalizare pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a OUG 109/2011 cu modificările ulterioare, similară cu procedura de selecție a administratorilor neexecutivi.



Anexa 5 - Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale

Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale pentru membrii Consiliului de Administrație este o etapă esențială în procesul de selecție reglementat de Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 și Hotărârea Guvernului nr.639/2023, în special în contextul întreprinderilor publice.

La art.15-17 din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023 sunt prevăzute criteriile obligatorii și opționale care trebuie îndeplinite de către candidații la posturile de administratori ai întreprinderii publice.

Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații, atât din punct de vedere profesional cât și personal.

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.

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

A. Competențe:

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

B. Trăsături:

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

C. alte criterii:

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

Pot fi criterii opționale următoarele:

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



Modelul profilului consiliului, precum și instrucțiunile de întocmire de interpretare a conținutului matricii sunt prevăzute în anexa nr.1a la Normele metodologice.

Componentele profilului consiliului trebuie să aibă corespondent în cerințele legate de aptitudinile, cunoștințele, experiența și alți indicatori măsurabili stabiliți, astfel încât să satisfacă toate necesitățile pentru selectarea membrilor individuali ai consiliului sau pentru pozițiile din consiliu.

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.

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.

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

A. Competențe

1. Competențe specifice sectorului de activitate

- Cunoștințe despre sectorul silvic unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonomă

2. Competențe profesionale de importanță strategică

- Viziune strategică
 - Competența financiară
 - Competența de gestionare a riscului
 - Capacitatea de atragere a investițiilor
- ##### **3. Competențe de guvernare corporativă**
- Guvernarea întreprinderilor publice
 - Luarea deciziei
 - Monitorizarea performanței

4. Competențe sociale și personale

- Trăsături comportamentale
- Planificare

5. Experiență pe plan local și internațional

- Experiență locală
- Experiență internațională



B. Trăsături

1. Reputație personală și profesională
2. Integritate
3. Independență
4. Expunere politică
5. Abilități de comunicare interpersonală
6. Capacitate de relaționare

C. Alte criterii

1. Aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
2. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal
3. Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație
 - Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de minim 3 ani;
 - Experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani;
 - Cel puțin un administrator este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;
4. Condiții prescriptive și proscriptive
 - Să nu aibă înscrisuri în cazierul judiciar;
 - Să nu aibă înscrisuri în cazierul fiscal;
 - Să fie apt de muncă;
 - Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani;
 - Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
 - Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influente nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
 - Este/nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
 - Este/nu este administrator neexecutiv și independent;



- Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României pentru administratorii independenți;
- Să nu exercite concomitent mai mult de un mandat de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României pentru administratorilor desemnați de către Autoritatea Publică Tutelară din cadrul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supusa unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
- Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional;
- Să nu fie în procedură de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director;
- Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art.4 lit.a)-i) din OUG nr.109/2011;
- Are/ nu are expunere politică;
- Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitatea al societății;
- Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome;
- Să depună CV format Europass;
- Să depună scrisoare de intenție;
- Să depună declarația de intenție (după publicarea listei scurte).

Matricea Consiliului de Administrație

În ceea ce privește componența Consiliului de Administrație, Autoritatea Publică Tutelară își exprimă poziția privind necesitatea constituirii Consiliului de Administrație într-o structură care să asigure o reprezentare echilibrată a principalelor domenii de competență relevante pentru buna guvernare a instituției.

În acest sens, se propune ca din componența Consiliului de Administrație să facă parte:

- un administrator desemnat de către Autoritatea Publică Tutelară din cadrul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, care să aibă:
 - studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
 - experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea



societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.

- un administrator neexecutiv care să aibă
 - studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
 - experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.
- un administrator neexecutiv - auditor financiar, care să aibă:
 - studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
 - experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.
 - auditorul financiar este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al



unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;

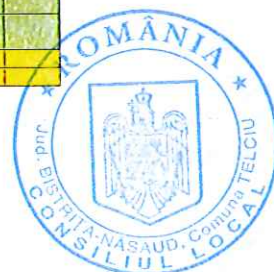
Membrii Consiliului de Administrație se numesc de către Autoritatea Publică Tutelară, la propunerea Comisiei de Selecție și Nominalizare. Selecția reprezentantului Autorității Publice Tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții se realizează de către Comisia de Selecție și Nominalizare pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a OUG 109/2011 cu modificările ulterioare, similară cu procedura de selecție a administratorilor neexecutivi.

Această componență este avută în vedere pentru a garanta o administrare eficientă, profesionistă și responsabilă a regiei autonome, în concordanță cu principiile legalității, competenței și bunei gestiuni financiare.

Matricea Consiliului de Administrație se regăsește mai jos:



PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE												
Numarator												
Nr. crt.	Criterii	Optional (opt.) Obligatoriu (oblig.)	Pondere (0-1)	Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Total	Total Ponderat	Preg. minim. evaluat	Preg. curent. colectiv		
Rating criteriile 1-5 Rating 1= Novice, Rating 2= Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4= Avansat, Rating 5= Expert												
Rating criteriile 7, 8, 9, 10 = Dovedite experienta/calificarea, 0 = nu dovedeste experienta/calificarea												
Rating (criterii 8-13) 1= Novice, Rating 2= Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4= Avansat, Rating 5= Expert												
Rating (criterii 10) 1= Major, Nu respecta conditia de independenta 5= Minor, respecta conditia de independenta												
Rating criteriile 14, 15 = 01 nu se aplica deloc sau SA, 10 = 01 se aplica 100% cu Scaderea de Asteptari												
Rating criteriile 16-22 Rating 1 = Indefiniteste criteriul, 0 = nu Indefiniteste criteriul												
I. COMPETENTE												
1	Competente specifice sectorului de activitate											
1.1	Cursele de sectorul este unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonoma	oblig.	1,0									20%
2	Competente profesionale de importanta strategica											
2.1	Adunare strategica	oblig.	1,0									60%
2.2	Competente financiare	opt.	1,0									30%
2.3	Competente de gestionare a riscului	opt.	1,0									40%
2.4	Capacitatea de a aborda o investitie	opt.	1,0									50%
3	Competente de gestionare corporativa											
3.1	Gestionarea intreprinderilor publice	oblig.	0,9									60%
3.2	Lucru decizional	oblig.	0,9									60%
3.3	Monitorizarea performantelor	opt.	1,0									60%
4	Competente sociale si personale											
4.1	Trădător comportamental	oblig.	0,7									80%
4.2	Planificare	opt.	0,7									40%
5	Experienta locala si internationala											
5.1	Experienta locala	opt.	0,5									20%
5.2	Experienta internationala	opt.	0,5									20%
6	Competente si atributii specifice pentru functionarii publici sau alte categorii de personal											
6.1	Nu am unii din administratori pute fi din rândul functionarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	NA		NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
7	Alte competente si atributii specifice pentru membrii consiliului de administratie											
7.1	Experienta in conducerea societăților sau regilor autonome de minim trei ani	oblig.	1,0									50%
7.2	Experienta in domeniile științelor ingineriei, economice, sociale, juridice sau in domeniul de activitate al respectivelor întreprinderi publice de cel puțin 7 ani	oblig.	1,0									50%
7.3	Cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru al Asociației Europene a Auditorilor Științifici, din țările sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, pentru legi. Prin excepție de la această prevedere, este permis să facă parte din Consiliul de administrație al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit extern, dobândită prin participarea la munci de audit extern în România, în alt stat membru, în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitatelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente - criteriul obligatoriu administrator 3	oblig.	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Subtotal Competențe												
Subtotal ponderat												
II. TRACATURI												
8	Capacitate personala si profesionala	opt.	0,5									40%
9	Integritate	oblig.	0,5									40%
10	Independenta	opt.	1,0									50%
11	Exponere politica	oblig.	1,0									50%
12	Abilitati de comunicare interpersonală	oblig.	0,5									50%
13	Capacitate de rezonanta	opt.	0,5									50%
14	Abilitate de scrierea de rapoarte la autorități publice tutelară	oblig.	1,0									50%
15	Diversitate de gen	opt.	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Subtotal Tracaturi												
Subtotal ponderat												
III. Condiții prescriptive si prescriptive												
16	Să nu aibă bariere în cadrul tutelar	oblig.	1,0									NA
17	Să nu aibă bariere în cadrul tutelar	oblig.	1,0									NA
18	Să nu aibă bariere în cadrul tutelar	oblig.	1,0									NA
19	Să nu aibă bariere în cadrul tutelar	oblig.	1,0									NA
20	Să nu fi fost deținut într-o funcție publică și să nu fi fost contractat de mandat din motive de incompatibilitate în ultimii 5 ani	oblig.	1,0									NA
21	Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive incompatibile, pentru încălțărirea indicatorilor de performanță stabilit prin contractele de mandat, în scopul de a fi revocat art. 11 al. (3) din OUG 129/2011	oblig.	1,0									NA
22	Să nu fi fost condamnat pentru infracțiuni care pot constitui o sursă de conflict de interes sau de abuz în funcție, în conformitate cu art. 11 al. (3) din OUG 129/2011	oblig.	1,0									NA
23	Să nu existe un conflict de interes sau de abuz în funcție care să afecteze activitatea sau integritatea deciziilor	oblig.	1,0									NA
24	Există o funcție publică sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	opt.	1,0									NA
25	Există o funcție publică sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	1,0									NA
26	Să nu existe un conflict de interes sau de abuz în funcție care să afecteze activitatea sau integritatea deciziilor	oblig.	1,0									NA
27	Să nu existe un conflict de interes sau de abuz în funcție care să afecteze activitatea sau integritatea deciziilor	oblig.	1,0									NA
28	Să nu existe un conflict de interes sau de abuz în funcție care să afecteze activitatea sau integritatea deciziilor	oblig.	1,0									NA
29	Să nu fi în procedura de insolvență sau faliment întreprinderii în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director	oblig.	1,0									NA
30	Să nu existe incompatibilități între funcțiile evaluate și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-d) din OUG nr. 129/2011	oblig.	1,0									NA
31	Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineriei, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății	oblig.	1,0									NA
32	CV format European	oblig.	1,0									NA
Subtotal condiții prescriptive si prescriptive												
Subtotal ponderat condiții prescriptive si prescriptive												
Total General												
Total General ponderat												



Detalierea Matricei - Scopul, criterii, ponderi, totaluri, praguri și alte elemente ce descriu matricea

Scopul matricei este asigurarea, pe baza analizei sistematice, a existenței unei proceduri de selecție transparente, formale, competitive și comprehensive din punct de vedere decizional. Matricea reprezintă tabelul care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de titularul postului, individual, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute.

Matricea conține următoarele elemente:

- criterii de selecție și indicatori ai acestora;
- încadrarea criteriilor de selecție în obligatorii și opționale;
- ponderile alocate criteriilor;
- gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;
- grila comună pentru evaluarea criteriilor;
- pragul minim colectiv pentru fiecare criteriu;
- subtotaluri, totaluri, totaluri ponderate și ponderi, pentru criterii și pentru administratorii individuali.

Criteriile reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea profilului consiliului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea individuală a candidaților pentru postul de Administrator. Se precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

- **Criteriile obligatorii** sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații sau de către acei membri din consiliu pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.
- **Criteriile opționale** sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți, pentru care nu există un nivel minim de competență aplicabil tuturor membrilor consiliului.

Încadrarea criteriilor în obligatorii sau opționale este realizată în baza analizei contextuale, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății.

Ponderea (0-1) Ponderea 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. Alocarea ponderilor se fundamentează în analiza contextuală, luând în considerare complexitatea și specificul activității societății. Ponderile pot avea valori cu o zecimală. Ponderile sunt evidențiate în matricea profilului consiliului în coloana „Pondere (0-1)”.

Grila de evaluare pentru criteriile evaluate

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a își demonstra competența, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „novice” la „expert”. Anumite criterii, datorită modului lor de înțelegere și definire, nu permit o diferențiere atât de fină precum cea pe scala de evaluare în 5 trepte și, prin urmare, vor fi evaluate în baza unei grile mai restrânse sau mai extinse.



Descrierea coloanelor matricei

Pe coloane se va realiza evaluarea membrilor consiliului de administrație curent si nominalizați, analizându-se următoarele:

Totaluri

- **Totalul** reprezintă valoarea totală a unui anumit criteriu pentru candidați, (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare rând).
- **Totalul ponderat** reprezintă valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru candidați (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului).

Praguri

- **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.

Descrierea rândurilor matricei

Competențe	Combinăția de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator.	Grila de punctaj de la 1 până la 5
Trăsături	O calitate distinctă sau caracteristică a individului.	Grila de punctaj de la 1 până la 5 Grila de punctaj de la 1 la 10 pentru criterii Aliniere declarație de intenție cu scrisoare așteptări
Alte condiții eliminatorii	Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise.	Nu se aplică grila de punctaj, sunt consider. criterii eliminatorii/obligatorii
Subtotal	Punctajul total pentru candidați individual pe grupuri de criterii.	(punctajelor pentru Σ fiecare grup de criterii pentru un candidat)
Subtotal ponderat	Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.	Σ(punctaj criteriu * pondere criteriu)



Total	Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidați.	Σ (punctajelor pentru fiecare coloană)
Total ponderat	Suma subtotalurilor ponderate.	Σ (subtotalurilor ponderate)
Clasament	Clasificarea candidaților pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.	

Gruparea criteriilor pentru analiza comparativă

Criteriile sunt grupate în competențe, trăsături și condiții prescriptive și postscriptive, astfel încât analiza comparativă între candidați să se realizeze cu ușurință.

- **Competențele** reprezintă combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament, necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.
- **Trăsăturile** se definesc drept calități distincte sau caracteristici ale individului. Grila de punctaj este, de regulă, de la 1 până la 5.
- **Condițiile prescriptive și proscriptive** reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și/sau, care sunt eliminatorii. Nu am aplicat grilă de punctaj deoarece se consideră a fi condiții eliminatorii.

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

Pentru fiecare capitol evaluarea se va face acordând un punctaj de la 1 la 5 astfel:

Scor	Nivel de competența	Descriere
DA/NU		Îndeplinește sau nu cerința.
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. Aceasta aptitudine presupune sprijin extern. • Înțelegeți și puteți 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 persoanelor cu mai



c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.

Declarația de intenție poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea:

a) exemple de indicatori financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 47 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;

b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Pentru acest criteriu se va folosi o grilă de punctaj de la 1 la 10, astfel:

1-3	Intenția exprimată nu se aliniază deloc cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
4-5	Intenția exprimată se aliniază în mică măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
6	Intenția exprimată se aliniază oarecum cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
7-8	Intenția exprimată se aliniază în mare măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
9-10	Intenția exprimată se aliniază complet cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Pragul minim colectiv

Pragul minim colectiv reflectă nivelul minim al competenței colective pe care membrii individuali ai consiliului trebuie să o posede împreună, astfel încât consiliul să fie capabil să întrunească nivelul de capacități al consiliului identificat în analiza cerințelor contextuale.

Formula de calcul a pragului minim colectiv pentru fiecare criteriu este:

$$[\text{punctaj minim acceptat pentru criteriu} / \text{numărul candidați sau membri} \times \text{punctajul maxim}] \times 100.$$

Pentru definirea punctajului minim acceptat se are în vedere nivelul minim acceptat de competență la criteriul respectiv. Nivelul minim acceptat de tență reprezintă scorul de la care obținerea unei performanțe superioare în post este posibilă și ia valori pe scala de evaluare de la 1 la 5, unde 1 înseamnă „novice” și 5 înseamnă „expert”.

Punctajul minim acceptat este calculat astfel: nivelul minim acceptat x numărul de membri. Tabelul de mai jos reflectă criteriile pentru care este necesar un prag minim colectiv și punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu în parte. În cazul în care nivelul minim acceptat coincide cu punctajul maxim, pragul minim colectiv nu mai este necesar.

În cazul funcționarilor publici sau a altor categorii de personal, pragul minim colectiv nu este necesar.

Prag minim colectiv



		multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. • 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/a în cadrul societății curente ca un (o) expert(a) în această competență, sunteți capabil/a să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. • 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; • Sunteți capabil/a să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/a ca un (o) expert/a în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. • Ați demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau societăți; • Sunteți privit/a ca un (o) expert/a, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliul, societatea și/sau societățile din afară.

- **Criteriul – Independență:** Candidatul deține statutul de independență, așa cum este definit de către art. 138² alin.2) din Legea 31/1990.

Grilă de evaluare

1	Major	Nu respectă condiția de independență în sensul art. 138 ² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
5	Minor	Respectă condiția de independență în sensul art. 138 ² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

- **Aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări a acționarilor**

Declarația de intenție prezintă perspectiva candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului, și cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;



Criterii pentru care este necesar pragul minim	Optional (opt)/ Obligatoriu (Oblig.)	Nivel minim	Prag minim colectiv
Competențe specifice sectorului de activitate			
Cunoștințe despre sectorul silvic unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonomă	oblig.	3,0	70%
Competențe profesionale de importanță strategică			
Viziune strategică	oblig.	3,0	60%
Competența financiară	opt.	2,0	30%
Competența de gestionare a riscului	opt.	2,0	40%
Capacitatea de atragere a investițiilor	opt.	2,0	50%
Competențe de guvernanță corporativă			
Guvernanța întreprinderilor publice	oblig.	3,0	60%
Luarea deciziei	oblig.	3,0	60%
Monitorizarea performanței	opt.	3,0	40%
Competențe sociale și personale			
Trăsături comportamentale	oblig.	3,0	60%
Planificare	opt.	3,0	40%
Experiență locală și internațională			
Experiență locală	opt.	3,0	20%
Experiență internațională	opt.	2,0	20%
Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal			
Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație			
Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de minim trei ani	oblig.	5,0	50%
Experiență în domeniul științelor Inginerești, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani	oblig.	5,0	50%
Reputație personală și profesională	opt.	3,0	40%
Integritate	oblig.	3,0	40%
Independență	opt.	3,0	50%
Expunere politică	opt.	3,0	50%
Abilități de comunicare interpersonală	oblig.	3,0	50%
Capacitate de relaționare	opt.	3,0	50%
Aliniere cu scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare	oblig.	6,0	50%

Definirea criteriilor de evaluare

1. Competențe specifice sectorului de activitate

1.1. Cunoștințe despre sectorul silvic unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonomă: toți administratorii ar trebui să posede cunoștințe despre sectorul de activitate al **Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.** pentru a facilita elaborarea și implementarea unei viziuni de administrare în concordanță cu strategia locală și națională în domeniu. Are caracter de obligativitate pentru toți administratorii.

Criteriu 1.1. - Cunoștințe despre domeniul de activitate al companiei

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează compania, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri

Indicatori:

1. Familiarizat cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează
2. Înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;



3. Se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare care modelează sectorul în care operează compania
4. Poate oferi cel puțin 3 exemple de indicatori de performanță specifici activității de bază ai companiei, alții decât cei financiar-contabili;
5. Înțelege în toată complexitatea sa funcționarea societății integrând toate aspectele tehnico- economice.

Grilă de evaluare

1	Novice	Nu are cunoștințe, cel mult poate spune generalități și de uz public, așa cum sunt prezentate în mass-media.
2	Intermediar	Arată o anumită preocupare, putând numi câteva particularități ale domeniului, fără a putea intra în detalii.
3	Competent	Numește și aprofundează anumite particularități ale domeniului, chiar dacă sunt dintre cele comun dezbătute (evidente). Poate diferenția între alte domenii, surprinzând specificul activității societății.
4	Avansat	Arată o bună înțelegere a domeniului de activitate al societății nu doar prin evidențierea specificului societății, ci și prin interpretarea sa într-un cadru mai larg. Poate numi un număr redus de trenduri în domeniu și/sau are nevoie de ajutor la înțelegerea consecințelor acestora asupra evoluției societății.
5	Expert	Numește corect trendurile majore în domeniu, arătând o înțelegere aprofundată asupra impactului la nivelul societății. Demonstrează acuratețe în identificarea riscurilor și oportunităților în domeniu, poate face o analogie cu alte domenii de activitate pentru importul de bune practici.

2. Competențe profesionale de importanță strategică:

- 2.1. Viziune strategică:** necesară pentru trasarea unei direcții optime privind evoluția **Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.**, în concordanță cu acordurile și reglementările legislative, cu politica locală și națională și de asemenea, necesară pentru stabilirea obiectivelor strategice pe care managementul companiei/directorii să le atingă în termenii agreeți, precum și a oportunităților de creștere; viziunea strategică se manifestă în diverse arii precum managementul strategic, managementul financiar, managementul producției, managementul serviciilor, managementul marketingului, managementul resurselor umane, management operațional. Are caracter de obligativitate pentru fiecare administrator.

Criteriu 2.1. – Viziune strategică

Descriere: Candidatul înțelege importanța conturării unei strategii, definind-o într-un orizont de timp mediu și lung.

Indicatori:

1. Contribuie la activitatea Consiliului prin prezentarea unor linii directoare și strategice executivului în arii diverse (management general, management strategic, management



financiar, managementul producției, managementul serviciilor, managementul marketingului, managementul resurselor umane, management operațional, etc), în scopul dezvoltării optime a societății pe toate palierele de funcționare;

2. Preocupat pentru o dezvoltare durabilă și sustenabilă a companiei pe termen lung;
3. Propune politici și programe variate pentru îmbunătățirea activității societății;
4. Identifică priorități pentru dezvoltare și le aduce la cunoștință Consiliului și a Directoratului;
5. Privește afacerea din perspective multiple; evaluează alternativele, arată o preocupare pentru generarea lor; solicită puncte de vedere diferite de la ceilalți membri și directorat; identifică tendințe ale afacerii;
6. Înțelege provocările pentru implementarea strategiei, manifestă preocupare pentru depășirea lor;
7. Dovedește deschidere pentru colaborare cu membrii Consiliului și Directoratului.

Grilă de evaluare

1	Novice	Deține concepte fundamentale de strategie, însă are nevoie de sprijin extern pentru articularea ei.
2	Intermediar	Poate fundamenta anumite linii directoare în ceea ce privește activitatea societății, în special în relație cu aria sa de expertiză (de ex. economico- financiară, tehnică, etc.). Liniile directoare sunt rezumate la clișee (de exemplu obținere profit, asigurarea cash-flow-ului), fără a fi apt a spune maniera de implementare și realizare.
3	Competent	Apt a fundamenta anumite linii directoare în ceea ce privește dezvoltarea societății și de a demonstra maniera în care pot fi implementate și realizate. În continuare, prioritățile pentru dezvoltare sunt identificate în special în aria sa de expertiză și/sau sunt pe termen scurt și mediu. Poate conștientiza rolul celorlalți în formularea strategiei, însă uzanța lui este minimă.
4	Avansat	Privește afacerea din perspective multiple; evaluează alternative, arată o preocupare pentru generarea unei strategii cât mai complete; solicită puncte de vedere diferite de la ceilalți membri și directorat; identifică tendințe ale afacerii; perspectiva este mai degrabă pe termen mediu spre lung. Poate alinia strategia la tendințele din piață, însă alinierea are mai degrabă un caracter reactiv.
5	Expert	Înțelege provocările pentru implementarea strategiei, manifestă preocupare pentru depășirea lor.

2.2. Competența financiară: necesară pentru înțelegerea constrângerilor și oportunităților financiare pe care Ocolul Silvic Comunal Telciu R.A. le întâmpină, pentru a înțelege elementele cheie ale sănătății financiare a societății. Nu are caracter de obligativitate pentru toți administratorii.



Criteriu 2.2. – Competența financiară
Descriere: Candidatul este familiarizat cu cerințele guvernantei financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară
Indicatori: 1. Înștiințează consiliul referitor la posibile implicări financiare sau contabile; 2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale unor decizii specifice; 3. Explică aspectele financiare și contabile într-o manieră în care pot fi înțelese cu ușurință de către membrii consiliului ce posedă un nivel scăzut al competenței financiare; 4. Conduce dezvoltarea viziunii analitice independente a consiliului referitoare la bunăstarea financiară și mediul de control financiar ale întreprinderii; 5. Familiarizat cu reglementările și bunele practici financiare aplicabile; 6. Familiarizat cu standardele profesionale de contabilitate.

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul nu are cunoștințe financiar-contabile, cel mult arată o cunoaștere intuitivă a lor.
2	Intermediar	Candidatul posedă cunoștințe generale financiar-contabile cu o orientare pregnantă pe costuri, fără a surprinde maniera în care acestea se traduc în oportunități pentru afacere; relația costuri-performanță este slab conturată. Candidatul întâmpina dificultăți în explicarea acestor concepte, sau nu sesizează oportunitățile de optimizare a lor.
3	Competent	Candidatul deține cunoștințe generale financiar contabile, arătând înțelegerea acurată a lor. De cele mai multe ori, este apt a realiza legătura dintre aceste concepte și performanța companiei.
4	Avansat	Candidatul surprinde acurat conceptele cheie financiar contabile care conduc la sănătatea financiară. Înțelege noțiuni mai complexe, precum buget, flux de numerar, etc. și se orientează spre optimizarea costurilor. Înțelege necesitatea susținerii financiare a investițiilor și modul în care acestea se traduc în rezultate pentru companie, inclusiv rezultate financiare.
5	Expert	Candidatul arată familiaritate cu reglementările și bunele practici financiare aplicabile și standardele profesionale de contabilitate. Este apt și arată proactivitate în facilitarea înțelegerii conceptelor financiar- contabile celorlalți membrii ai consiliului. Interesat de a pune în practică controlul financiar al întreprinderii.

2.3. Competența de gestionare a riscului: necesară pentru înțelegerea și identificarea timpurie a riscurilor la care **Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.** este expusă fie prin activitatea în sine, fie prin mediul /contextul în care operează și/sau de luarea unor măsuri de prevenire și/sau corecție a lor. Nu are caracter de obligativitate.



Criteriu 2.3. – Competența de gestionare a riscului

Descriere: Candidatul înțelege importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și este familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului

Indicatori:

1. Familiarizat cu subiectele, strategiile și tehnicile curente referitoare la identificarea și medierea riscului;
2. Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea strategiilor pentru managementul riscului;
3. Se implică într-o dezvoltare profesională continuă în relația cu metodologiile pentru managementul riscului;
4. Explică aspectele tehnice referitoare la managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;
5. Elaborează strategia de implicare a consiliului în ședințe în care sunt prezentate riscurile;
6. Preia comanda propunerilor ce au fost aduse spre revizuire consiliului, în evaluarea componentelor de management al riscului

Grilă de evaluare

1	Novice	Conștientizează puțin riscurile din activitatea, atitudinea fiind în general una reactivă și/sau are nevoie de suport în combaterea lui.
2	Intermediar	Arată o preocupare pentru identificarea și prevenirea riscului, însă acțiunile întreprinse sunt limitate. Prezintă o atitudine reactivă în fața riscului.
3	Competent	Identifică o mare parte a riscurilor și sugerează alternative pentru combaterea acestuia. Alternativele sugerate pot să nu fie eficiente și/sau are nevoie de suport în implementarea lor. Încearcă o atitudine proactivă față de risc, însă nu mereu susținută.
4	Avansat	Atent la riscuri, conștientizează nevoia de prevenire a lor. Implică mai multe părți, chiar dacă nu își asumă mereu leadershipul unei astfel de acțiuni. Are grijă pentru o formare continuă a personalului în ceea ce privește metodologiile managementului de risc.
5	Expert	Demonstrează o atitudine proactivă față de risc, implică părțile interesate în prevenirea și combaterea lui. Explică aspecte tehnice legate de managementul riscului. Dezvoltă și conduce strategia de combatere a riscului.

2.4. Capacitatea de atragere a investițiilor (programe cu finanțare externă): necesară pentru asigurarea fluxului de capital pe de o parte și, a investițiilor stabilite prin strategia și planul de administrare pe de altă parte. Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 2.4. – Capacitatea de atragere a investițiilor

Descriere: Candidatul este familiarizat cu activitatea de atragere și gestionare a fondurilor europene; înțelege specificul și importanța diferitelor etape din proces.

Indicatori:

1. Arată preocupare pentru asigurarea capacității societății de atragere a fondurilor europene, având în vedere structura instituțională, resursa umană, sistemele și instrumentele de lucru;
2. Preocupat pentru asigurarea capacității financiare de absorbție prin asigurarea capacității proprii pentru cofinanțare sau a cofinanțării din partea autorității publice locale; în acest ultim caz, promovează interesele societății la nivelul autorității publice locale;
3. Urmărește implementarea programelor cu finanțare externă asigurându-se asupra îndeplinirii obiectivelor asumate de către societate; înțelege aspectele critice și dificultățile care se pot ivi în implementare și dispune/aprobă măsuri de preventive și/sau corecție;
4. Ajută membrii consiliului să înțeleagă specificul acestei finanțări; traduce concepte complexe într-un limbaj accesibil;
5. Stabilește linii directoare pentru Directorat în legătură cu activitatea de gestionare a fondurilor europene.

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul nu deține experiență în acest criteriu.
2	Intermediar	Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene. Domeniul poate fi diferit de cel al utilităților publice
3	Competent	Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene, nefiind implicat direct în activitatea de atragere a fondurilor
4	Avansat	Candidatul este familiarizat cu activitatea de atragere și gestionare a fondurilor europene; înțelege specificul și importanța diferitelor etape din proces
5	Expert	Candidatul are experiență în atragerea și gestionarea fondurilor europene, fiind implicat direct în activitatea de atragere a fondurilor

3. Competențe de guvernare corporativă:

- 3.1. Guvernanța întreprinderilor publice:** necesară pentru trasarea liniilor directorii în vederea implementării optime a politicilor guvernamentale și a legislației specifice, cu un focus pe rolul și funcțiile unui consiliului de administrație; Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului.

Criteriu 3.1 – Guvernanța întreprinderilor publice și rolul consiliului

Descriere: Cunoașterea bunelor practici și principii de guvernare corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernare în întreprinderile deținute de stat

Indicatori:

1. Este familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă. Înțelege și explică membrilor consiliului și/sau directorilor, după caz, cadrul guvernantei corporative în care acționează regia autonomă;



2. Înțelege cadrul guvernantei corporative în care operează compania, respectiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante
3. Accentuează nevoia transparenței și eficacității regiei autonome;
4. Accentuează modul în care diferitele organisme de conducere și administrare ale societății relaționează (de ex, autoritatea publică tutelară);
5. Accentuează și explică membrilor consiliului necesitatea unei structuri și funcții ale consiliului, în acord cu principiile de guvernanta corporativă;
6. Distinge între funcțiunea strategică și cea operațională, arată cum consiliul se situează strategic față de directorat;
7. Arată preocupare pentru ca și ceilalți membri ai consiliului să fie cât mai familiarizați cu principiile, conceptele și practicile de guvernanta corporativă.

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul nu are cunoștințe de guvernanta corporativă și rol al consiliului de administrație, cel mult arată o cunoaștere intuitivă a lor.
2	Intermediar	Candidatul deține cunoștințe de guvernanta corporativă la un nivel general, fără a putea explica în mod acurat modul în care acestea conduc la sănătatea și bunul mers al afacerii. Poate nominaliza sau exemplifica un număr redus de principii, politici de guvernanta corporativă.
3	Competent	Candidatul este familiarizat cu principiile, conceptele și practicile de guvernanta corporativă și poate surprinde acurat modul în care acestea au impact asupra bunului mers și sănătății organizaționale. Înțelege care este rolul și funcțiile consiliului, însă perspectiva sa este trunchiată, doar din acest unghi și/sau nu diferențiază complet între strategie și planul operațional.
4	Avansat	Candidatul înțelege cadrul guvernantei corporative în care operează societatea, surprinde corect aspectele cheie și modul în care acestea influențează bunul mers și sănătatea organizațională. Înțelege rolul consiliului de a fundamenta strategia regiei autonome, delimitându-se de sfera operaționalului. Se preocupă pentru ca și ceilalți membri ai consiliului/directorii să își însușească practicile de guvernanta corporativă, adopta o atitudine proactivă în acest sens.
5	Expert	Candidatul deține o înțelegere aprofundată a structurii de responsabilitate, de relaționare între organismele de conducere, plus o pledare pentru o diversificare a competențelor în cadrul consiliului. Arată claritate față de rolul și funcțiile consiliului și atitudine proactivă pentru practicile de guvernanta corporativă.

3.2. Luarea deciziei: necesară pentru a decide în privința politicilor majore care trebuie implementate și/sau atinse în cadrul organizației, în privința liniilor pentru dezvoltare și a altor aspecte sensibile și/sau care au impact major, pozitiv sau negativ, asupra bunei funcționări a **Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.**; Are caracter de obligativitate pentru toți



administratorii.

Criteriu 3.2. – Luarea deciziei
Descriere: Dovedește gândire critică și independență, oferă un raționament clar și bazat pe date concrete; își asumă responsabilitatea deciziilor luate și este apt a lua decizii în condiții de stres/tensiune.
Indicatori: 1. Conștientizează impactul deciziilor luate individual asupra bunului mers al societății; 2. Își bazează deciziile pe date și fapte concrete; oferă o argumentație clară; 3. Caută clarificări atunci când datele situației cu care se confruntă nu sunt explicite și clare; cere puncte de vedere ale unor specialiști, dacă este necesar; 4. Poate efectua analiza și în situația în care nu toate informațiile sunt complete; facilitează luarea deciziei, își expune opiniile și perspectivele și suscită păreri din partea celorlalți membri; 5. Arată ușurință în asimilarea unor informații complexe, le poate traduce în unități informaționale simple și accesibile tuturor; 6. Demonstrează gândire critică și independență, oferă propria perspectivă într-o manieră obiectivă; ia decizii chiar și în situații de tensiune/stres; 7. Conștientizează nevoia de asumare a responsabilității deciziilor luate în cadrul Consiliului și acționează în consecință.

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul nu deține experiență în acest criteriu.
2	Intermediar	Oferă exemple limitate ca relevanță pentru luarea deciziei. Eșuează în a evidenția concret impactul sau consecințele pe care le comportă actul decizional.
3	Competent	Oferă exemple care au relevanță pentru actul decizional însă în continuare poate avea un impact modest pentru afacere și/sau pot fi formulate la nivel general. Arată o preocupare pentru consecințele asociate, însă acțiunile sugerate pentru implementarea deciziei sunt în continuare limitate. Deciziile sunt luate în special la nivelul sau de expertiză.
4	Avansat	Exemplul oferit are un puternic impact la nivelul afacerii, consecințele implicate fiind evidențiate și tratate corespunzător. Apt să argumenteze nevoia de luare a deciziei oferite exemplu. Acțiunile sugerate pentru susținerea și implementarea deciziei sunt concrete și specifice.
5	Expert	Arată independență și expertiză în luarea deciziei și proactivitate, chiar și în situația când alți decidenți nu sunt pe aceeași linie cu el/ea.

3.3. Monitorizarea performanței: necesare pentru înțelegerea activității curente a societății, permite înțelegerea manierei în care obiectivele trasate sunt/vor fi îndeplinite, sesizarea disfuncționalităților și/sau a oportunităților, trasarea și luarea unor măsuri de acțiune sau corective, după caz. Nu are caracter de obligativitate.



Criteriu 3.3. – Monitorizarea performanței

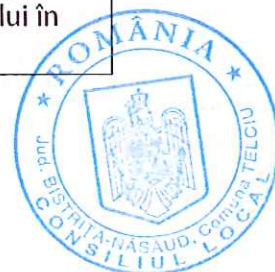
Descriere: Demonstrează capacitatea de a monitoriza performanța regiei autonome și de a crea un sistem de control care să acopere arii multiple.

Indicatori:

1. Ajută membrii Consiliului să implementeze, prin metode potrivite, un sistem în care societatea și actorii săi să determine, să răspundă și să raporteze interesele materiale, economice, legale, sociale și de mediu.
2. Pentru că înțelege pe deplin importanța asumării rolului de monitorizare și control, controlează periodic progresul asupra obiectivelor, monitorizează intrările, ieșirile și funcționarea proceselor și în plus incită părți ale organizației spre autocontrol responsabilizându-se astfel;
3. Constată existența și după caz creează sau optimizează sisteme eficace de monitorizare și control în care capturează periodic informațiile esențiale care să permită urmărirea evoluției indicatorilor cheie de performanță ce descriu starea proceselor cheie ale organizației;
4. Susține implementarea și optimizarea permanentă a sistemului de management al performanței în cadrul regiei autonome, corelându-l cu evoluția indicatorilor cheie de performanță;
5. Este în permanență căutare de metode creative de creștere a performanței atât în plan individual cât și de grup și face demersurile necesare pentru implementarea celor mai eficace dintre ele;
6. Este preocupat și face demersurile necesare pentru a integra calitatea, dezvoltarea durabilă și performanța în rândul valorilor și normelor regiei autonome;

Grilă de evaluare

1	Novice	Arată o slabă preocupare pentru supervizarea activității regiei autonome. De regulă, poate folosi clișee sau instrumentele de monitorizare și control sunt folosite inadecvat.
2	Intermediar	Conștientizează nevoia de monitorizare și control și, fie o realizează excesiv și/sau în detaliu, fie este reactiv. Eșuează în alocarea/folosirea eficientă de resurse și/sau crearea unui sistem eficient de monitorizare și control.
3	Competent	Pune bazele unui sistem de monitorizare și control. Înțelege nevoia definirii/transmiterii unor obiective clare și a alocării unor indicatori cheie. Monitorizarea se poate realiza periodic și/sau din perspectiva expertizei sale, în sensul că nu mereu imaginea de ansamblu este definită. Poate sugera note de proactivitate.
4	Avansat	Preocupare pentru crearea unui sistem eficient pentru monitorizare și control, orientare spre monitorizarea societății în ansamblu, din perspective multiple. Stabilește obiective de performanță clare, le revizuieste periodic, cu o puternică încărcătură proactivă.
5	Expert	Arată o preocupare proactivă pentru furnizarea feedback-ului în timp util și constructiv.



4. Competențe sociale și personale:

4.1. Trăsături comportamentale: reprezintă aspectele observabile ale comportamentului său, care reflectă caracterul, atitudinile și personalitatea. Are caracter de obligativitate pentru fiecare administrator.

Criteriu 4.1. – Trăsături comportamentale
Descriere: Demonstrează aptitudini și abilități de relaționare interumană, deschiderea către noi experiențe, nivel de energie, obiectivitate, capacitate de adaptare, tenacitate.
Indicatori: 1. Inițiază și stabilește cu ușurință relații eficiente cu alte persoane, indiferent de poziția, puterea, influență sau statutul acestora; 2. Arată preocupare pentru cunoașterea interlocutorului, investește timp și energie; 3. Folosește tactul și diplomația în stabilirea relațiilor cu ceilalți; 4. Arată deschidere față de ceilalți, dispus să asculte și/sau să împărtășească diferite experiențe; 5. Arată preocupare pentru existența unor relații pozitive în cadrul organizației, își asumă un rol activ pentru facilitarea lor, prin identificarea resurselor și instrumentelor necesare, indiferent de natura acestora (de exemplu, financiară); 6. Identifică situațiile care pot genera conflicte (de exemplu de muncă), ia atitudine și dispune acțiuni menite a le preveni. Dacă situația a degenerat și conflictual a izbucnit, depune eforturi pentru soluționarea lui, într-o manieră satisfăcătoare pentru toate părțile implicate;

Grilă de evaluare

1	Novice	Candidatul arată o înțelegere limitată și o preocupare scăzută pentru stabilirea unor relații eficiente, comportamentul său fiind mai degrabă reactiv.
2	Intermediar	Candidatul arată o oarecare preocupare pentru stabilirea unor relații de succes, relaționând însă eficient în special cu persoane care au un statut, poziție, autoritate, influență similare cu a lui.
3	Competent	Candidatul arată preocupare pentru stabilirea unor relații de succes, căutând să înțeleagă persoana cu care relaționează. Este eficient în special în relaționarea cu persoanele care au un statut, poziție, autoritate, influență similare cu a lui. Comportamentul său poate fi în continuare reactiv.
4	Avansat	Candidatul arată preocupare pentru stabilirea unor relații eficiente, dovedind proactivitate și relaționând cu succes cu o varietate de persoane și/sau într-o varietate de situații. Este eficient în înțelegerea interlocutorului.
5	Expert	Candidatul arată preocupare pentru existența unor relații interpersonale eficiente în cadrul organizației, asigurând instrumentele și metodele specifice pentru consolidarea lor.

4.2. Planificare: reprezintă aspecte necesare pentru asigurarea unui flux optim activității societății, prin previzionarea acțiunilor viitoare și alocarea eficientă a resurselor. De asemenea,



necesară pentru creionarea planurilor de investiții, în conducerea proiectelor pe care societatea le gestionează/dezvoltă. Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 4.2. – Planificare
Descriere: Candidatul demonstrează capacitatea de a gestiona eficient activități complexe/proiecte, alocând eficient resursele și definind termene limită. Deține bune cunoștințe despre structuri organizatorice și este apt pentru a face previziuni pe termen lung și mediu, demonstrând exigență și rigurozitate.
Indicatori: 1. Definește standarde de performanță care asigură o clarificare a obiectivelor și responsabilităților părților implicate; utilizează aceste standarde pentru măsurarea progresului și evaluarea performanței; 2. Planifică activitatea pe termen lung, acordând atenție la aspectele competitive, tehnologice și strategice ale societății; are în vedere de asemenea activitatea de cercetare și dezvoltare, precum și stabilitatea financiară a companiei; 3. Controlează și intervine dacă e necesar asupra planificării pe termen mediu realizată de către Directorat; 4. Elaborează și stabilește obiective de performanță intercorelate (individual-grup).

Grilă de evaluare

1	Novice	Activitatea se desfășoară mai degrabă contextual, el/ea având un rol determinativ minor. Se lasă condus(ă) de context/situație, cel mult poate avea intervenții corective și/sau care nu au un impact major. Preocupare slabă pentru planificare, are în vedere doar situația curentă.
2	Intermediar	Înțelege nevoia de organizare și planificare și acționează în consecință. Are unele dificultăți în identificarea și/sau alocarea corectă a resurselor. E posibil ca legătura dintre specificul și complexitatea activității pe de o parte și, organizarea activității, pe de altă parte să nu fie completă/acurată. Are nevoie de sprijin pentru a înțelege diviziunea activității, gândește în continuare la timpul prezent, planificarea nefiind detaliată în timp.
3	Competent	Organizează activitatea în funcție de obiective și planul de lucru. Înțelege importanța definirii unor standarde de performanță, chiar dacă le propune în special în zona sa de expertiză. Utilizează standardele pentru monitorizarea progresului. Alocă resurse corespunzător și încearcă planificarea pe termen mediu și lung, în special în aria sa de expertiză. Organizarea și planificarea are un caracter preponderent operațional.
4	Avansat	Organizarea și planificarea se realizează la nivel strategic, vizând un orizont de timp mediu și lung. Are în vedere perspective mai largi decât aria sa de expertiză, vizând elemente tehnice-financiare-sociale, etc. Are o înțelegere aprofundată asupra resursei, înțelege și adresează corespunzător resursă umană.



5	Expert	Anticiparea schimbării; are în vedere mediul larg în care activează societatea când planifică, ține cont de evoluții și trenduri din piață.
---	--------	---

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1. Experiență locală: este de dorit în special în domeniul de activitate al Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.; Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 5.1. - Experiență locală:
Descriere: Demonstrează o bună înțelegere a reglementărilor și normelor locale/naționale, evidențiind puncte critice și oportunități de acțiune. Deține experiență și cunoștințe care îi permit adoptarea unor bune practici din mediul local/național.
Indicatori:
1. Participă la conferințe și/sau simpozioane care au drept temă elemente/aspecte ale domeniului de activitate al regiei autonome;
2. Este membru sau inițiază parteneritate/asocieri, etc. cu diferite organisme, organizații, asociații, etc. din domenii similare sau conexe cu domeniul de activitate al regiei autonome;
3. Promovează interesele societății în cadrul acestor organisme, organizații, asociații, etc., susținând prezentări pe diverse teme specifice domeniului de activitate al regiei autonome;

Grilă de evaluare

1	Novice	Nu are experiență pe plan local.
2	Intermediar	Deține o oarecare experiență provenită din participarea la un număr limitat de simpozioane/conferințe, etc. care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, însă la un nivel general.
3	Competent	Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. și/sau este membru în cadrul unor organisme/asociații, etc. de profil, fapt care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, arătând o bună înțelegere asupra politicilor, reglementărilor și trendurilor în domeniu.
4	Avansat	Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. și/sau este membru în cadrul unor organisme/asociații, etc. de profil, fapt care îi permite să identifice cu ușurință aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, arătând o modul în care se poate realiza transferul de bune practici.
5	Expert	Ca plus promovarea, prezentări și promovări ale unor puncte critice din domeniul de activitate al regiei autonome și/sau implicarea în definirea unor politici și reglementări cu caracter local și/sau național.

5.2.

Experiență internațională: este de dorit în special în domeniul de activitate al



societății sau mai larg, în cel al utilităților publice, pentru a facilita importul de bune practici sau de implementare a cadrului legislativ cu aplicabilitate internațională. Nu are caracter de obligativitate.

Criteriu 5.2. - Experiență internațională

Descriere: Demonstrează o bună înțelegere a reglementărilor și normelor internaționale, evidențiind puncte critice și oportunități de acțiune. Deține experiență și cunoștințe care îi permit adoptarea unor bune practici din mediul internațional.

Indicatori:

1. Deține și își actualizează în permanentă cunoștințele referitoare la evoluțiile europene în domeniu;
2. Participă la conferințe și/sau simpozioane care au drept temă elemente/aspecte ale domeniului de activitate al societății și/sau al utilităților publice;
3. Este membru sau inițiază parteneritate/asocieri, etc. cu diferite organisme, organizații, asociații, etc. din domenii similare sau conexe cu domeniul de activitate al societății;
4. Promovează interesele societății în cadrul acestor organisme, organizații, asociații, etc., susținând prezentări pe diverse teme specifice domeniului de activitate al societății;
5. Facilitează înțelegerea Consiliului vizavi de importanță implementării directivelor, normelor și reglementărilor internaționale în domeniu; exprimă puncte de vedere și interpretări consistente față de acestea și creează și/sau aprobă resursele necesare adoptării lor;
6. Importă în cadrul societății elemente cheie din guvernanta corporativă internațională, facilitând transferul unor modele și practici a căror utilitate și eficacitate a fost dovedită.

Grilă de evaluare

1	Novice	Nu are experiență pe plan internațional.
2	Intermediar	Deține o oarecare experiență provenită din participarea la un număr limitat de simpozioane/conferințe, etc. internaționale care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, însă la un nivel general.
3	Competent	Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. internaționale și/sau este membru în cadrul unor organisme/asociații, etc. internaționale de profil, fapt care îi permite să identifice anumite aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare, arătând o bună înțelegere asupra politicilor, reglementărilor și trendurilor în domeniu.
4	Avansat	Deține o bună experiență provenită din participarea la un număr relevant de simpozioane/conferințe, etc. și/sau este membru în cadrul unor organisme/asociații, etc. internațional de profil, fapt care îi permite să identifice cu ușurință aspecte critice pentru domeniul de activitate al societății și linii de acțiune viitoare,



		arătând o modul în care se poate realiza transferul de bune practici.
5	Expert	Ca plus promovarea, prezentări și promovări ale unor puncte critice din domeniul de activitate al societății și/sau implicarea în definirea unor politici și reglementări cu caracter internațional.

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

Descriere: Nu pot fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Grilă de evaluare: în funcție de punctajul obținut, va fi ales maxim un administrator din categoria funcționari publici sau alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice. Acesta este un criteriu obligatoriu de atins în componența Consiliului de Administrație, de care se va ține cont la finalul procesului de selecție, nefiind o condiție individuală obligatorie, altfel spus nu este obligatoriu să avem funcționari publici în Consiliul de Administrație

7. Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație (Administrator Neexecutiv 2 și Administrator neexecutiv 3)

7.1. Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România

Criteriul – Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome	
Descriere: Demonstrează experiența în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome	
Indicatori:	
1. Mandate deținute în cadrul societăților sau regiilor autonome	
2. Contracte de muncă deținute în cadrul societăților sau regiilor autonome	

Grilă de evaluare

1	Novice	Nu are experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome (candidatul se elimină din concurs)
2	Intermediar	Are experiență sub 3 ani în conducerea societăților sau regiilor autonome (candidatul se elimină din concurs)
3	Competent	Are experiență între 3 ani și 4 ani în conducerea societăților sau regiilor autonome



4	Avansat	Are experiență între 4 și 7 ani în conducerea societăților sau regiilor autonome
5	Expert	Are experiență de peste 7 ani în conducerea societăților sau regiilor autonome

7.2. Studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani

Criteriul – Experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
Descriere: Demonstrează experiența în domeniul științelor juridice de cel puțin 7 ani
Indicatori: 1. Documente care fac parte din dosarul de candidatură a fiecărui administrator (de exemplu: Adeverință veche, Carnet de muncă – copie, contracte de muncă sau alte documente relevante)

Grilă de evaluare: analiza documentelor care atestă experiența

7.3. Cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este calificat ca auditor financiar (Administrator 3) conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;

Criteriul – Cel puțin un membru al Consiliului de Administrație este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;
Descriere: Demonstrează experiența ca auditor financiar și/sau în audit statutar
Indicatori: 1. Documente care fac parte din dosarul de candidatură a Administratorului 3, Auditor



financiar

Administratorul 3, Auditor Financiar va respecta cumulativ criteriile 7.1 și 7.2., respectiv va face dovada experienței în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani și că este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;

II. Trăsături

8. Reputație personală și profesională: necesară pentru a conferi credibilitate **Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.** în fața propriilor angajați, cât și a terților (consumatori, instituții, etc.). Are caracter de obligativitate.

Criteriul - Reputație personală și profesională	
Descriere: Demonstrează un bun renume și o recunoaștere a expertizei sale din partea unor autorități atât în domeniul său de activitate, cât și în domenii mai largi. Se bucură de o apreciere socială solidă.	
Indicatori: 1. Se poziționează atitudinal și factual într-un adevărat stâlp al eticii și moralei, promovând și făcând mereu recurs la principii fundamentale; 2. Are capacitatea proprie de a raționa, de a învăța, de a lua decizii și de a se adapta la schimbare; 3. Câștigă rapid încrederea interlocutorului prin expertiza deținută; 4. Exprimă puncte de vedere avizate și în conformitate cu domeniul său de expertiză; 5. Se îngrijește de activitățile desfășurate de către companie și angajații săi, care au potențial de a afecta negativ reputația și credibilitatea companiei și acționează în consecință; 6. une bazele și/sau menține norme/proceduri care reglementează aspecte diverse (tehnic, comportament moral, civic, etc.); pune bazele sau menține o deontologie profesională la un nivel superior; 7. Se implică și angajează societatea în acțiuni și proiecte cu recunoaștere socială.	

Grilă de evaluare

1	Novice	Are o reputație restrânsă, apreciată în special de persoane cu care ați avut o colaborare strânsă și de pe poziții egale și/sau subordonați și, care dovedesc ele însele o reputație limitată.
2	Intermediar	Are o reputație bună, apreciată în special unidirecțional, în cercul de specialitate și mai puțin în cercul larg; recomandările sunt oferite de persoane specialiști sau experți în aria de competență și, mai puțin de persoane din managementul general.



3	Competent	Are o reputație apreciată pozitiv de către persoane din managementul general, dar și de către colaboratorii interni și/sau externi, cu o poziție egală sau de subordonare.
4	Avansat	Are o reputație recunoscută dincolo de limitele organizației în care ați activat/activat.
5	Expert	Are o reputație recunoscută la nivel macro; recomandările sunt oferite de către persoane care dovedesc ele însele o reputație. Mai mult, sunteți recunoscut pentru activitatea dumneavoastră prin publicarea de articole/lucrări științifice și/sau prin publicarea unor articole despre dumneavoastră/

9. Integritate: necesară pentru promovarea unui mediu etic și transparent în relațiile cu angajații societății, dar și cu terții. Are caracter de obligativitate pentru fiecare membru al consiliului

Criteriul – Integritate
Descriere: Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți și cu societatea.
Indicatori: 1. Se comportă în conformitate cu propriul sistem de valori, promovând și respectând totodată valorile societății; 2. Acționează cu transparență, se comportă cu onestitate și sinceritate; arată respect față de ceilalți, indiferent de poziție, statut, rol în organizație; 3. Construiește sau menține și/sau actualizează Codul de etică al societății, aplicabilitatea acestuia proiectându-se la toate nivelurile ierarhice; 4. Denunță conflictele de interese, definite conform legislației în vigoare și conform reglementărilor interne ale societății; se retrage sau abține din deciziile Consiliului care ar putea conduce la conflict de interese; 5. Tratează informațiile sensibile și confidențiale în conformitate cu prevederile și reglementările legale și ale societății și/sau contractului de administrare/mandat.

Grilă de evaluare

1	Novice	Urmărește propriile scopuri și obiective, sistemul de valori fluctuează, are un comportament netransparent.
2	Intermediar	Conștientizează nevoia de a acționa cu integritate, însă acțiunile sale nu sprijină acest fapt.
3	Competent	Arată o preocupare pentru respectarea normelor morale și a sistemului valoric, însă comportamentul sau este fluctuant în această direcție. Poate arata respect până la momentul în care scopurile personale sunt atinse.
4	Avansat	Acționează cu transparență, se comportă cu onestitate și sinceritate în



		raporturile cu ceilalți. Respectă sistemul de valori al societății, îl armonizează cu cel personal; păstrează confidențialitatea informațiilor cu care vine în contact.
5	Expert	Este un promotor activ al comportamentului integru, sancționându-l ori de câte ori îl observă, indiferent de către cine este manifestat. Denunță conflicte de interese din proprie inițiativă, se preocupă pentru crearea codului etic.

10. Independență

Criteriul – Independență	
Descriere: Candidatul deține statutul de independență, așa cum este definit de către art. 138 ² alin.2) din Legea 31/1990.	
Indicatori:	
1. Statut de independență, așa cum este definit de către art. 138 ² alin.2) din Legea 31/1990	

Grilă de evaluare

1	Major	Nu respectă condiția de independență în sensul art. 138 ² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
5	Minor	Respectă condiția de independență în sensul art. 138 ² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

11. Expunere politică

Criteriul – Expunere politică	
Descriere: Demonstrează imparțialitate politică, prezentând un risc minim pentru politizarea Consiliului de Administrație, pentru asigurarea bunei funcționări a societății	
Indicatori:	
1. Calitatea de membru al unui partid politic;	
2. Poziția ocupată în cadrul partidului care poate influența deciziile din cadrul Consiliului de Administrație, dacă este cazul (ex. președinte, vicepreședinte, secretar, membru în biroul executiv, etc.).	
3. Declarații publice cu impact major pentru susținerea ideologiei unui partid politic	

Grilă de evaluare

1	De notorietate	Are o expunere politică de notorietate publică, în sensul în care înregistrează o bună prezență în presă de orice natură. Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt.
---	----------------	---



2	Foarte expus	Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt. Cu toate acestea, aparițiile publice în presă/media sunt ocazionale sau nu sunt văzute ca un mijloc de promovare activă.
3	Expus	Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții care fie nu au avut un nivel înalt, fie sunt la un nivel înalt însă cu o prezență discretă în mass-media; sau nu au produs efecte, aflându-se la început.
4	Putin expus	Este membru de partid, fără a deține funcții în cadrul său.
5	Fără expunere	Nu este și nu a fost membru al vreunui partid.

12. Abilități de comunicare interpersonală: reprezintă abilități afișate de o persoană în prezența celor din jur, acestea putând reflecta adesea capacitatea necesară pentru stabilirea unui raport eficient de comunicare cu indivizi, cu diferite grupuri și în diferite situații; Are caracter de obligativitate pentru fiecare administrator.

Criteriul - Abilități de comunicare interpersonală

Descriere: Demonstrează abilități specifice cu persoanele din jur, acestea putând reflecta adesea capacitatea necesară pentru stabilirea unui raport eficient de comunicare cu indivizi, cu diferite grupuri și în diferite situații.

Indicatori:

1. Are o comunicare orală clară – formulează mesaje complexe coerente, pe care știe să le sublinieze cu gesturi sau posturi și își modulează vocea pentru a capta și menține atenția interlocutorului; utilizează secvențe bine alcătuite de întrebări, ascultă activ, folosește reformularea în sensul influențării interlocutorului;
2. Cunoaște procesul de comunicare și are capacitatea de a alterna argumente logice și emoționale orientate către interesul interlocutorilor, arătându-le ce beneficii au dacă îi acceptă punctul de vedere, convingându-i astfel de cele mai multe ori.
3. Se exprimă în scris extrem de clar, știe când, unde și cum să folosească cuvinte și expresii cheie, știe să utilizeze formule atent alese, dau forma grafică foarte atrăgătoare mesajelor sale

Grilă de evaluare

1	Novice	Se exprimă cu greu în fața interlocutorilor, exprimându-se neclar în transmiterea ideilor. Îi lipsește capacitatea de a redacta mesaje scrise.
2	Intermediar	Exprimă unele idei, dar are nevoie de suport din partea interlocutorilor pentru a se face înțeles. Redactează mesaje scrise simple.
3	Competent	Își exprimă majoritatea ideilor, dar într-un mod neclar uneori. Redactează mesaje scrise corect.
4	Avansat	Se exprimă clar, valorificând pe cât posibil transmiterea cunoștințelor către interlocutori. Redactează mesaje scrise într-un mod clar și concis.



5	Expert	Are o capacitate ridicată de transmitere a ideilor, se exprimă clar utilizând o gamă largă de cuvinte din vocabularul său. Redactează mesaje clare și concise utilizând reguli de comunicare standard.
---	--------	--

13. Capacitate de relaționare: reprezintă capacitatea de a da și a primi feedback echilibrat. Capacitatea de a-și „exprima asertiv punctele de vedere. Nu are caracter de obligativitate

Criteriul – Capacitate de relaționare
Descriere: Capacitatea de a da și a primi feedback echilibrat. Capacitatea de a-și exprima asertiv punctele de vedere.
Indicatori: 1. Oferă permanent feedback și folosește acest instrument pentru a-și motiva colaboratorii 2. Ascultă activ 3. Înțelege emoțiile celorlalți

Grilă de evaluare

1	Novice	Are o capacitate de relaționare restrânsă
2	Intermediar	Are o capacitate de relaționare bună
3	Competent	Are o capacitate de relaționare apreciată pozitiv de către persoane din managementul general, dar și de către colaboratorii interni și/sau externi, cu o poziție egală sau de subordonare.
4	Avansat	Are o capacitate de relaționare recunoscută dincolo de limitele organizației în care a activat/activat.
5	Expert	Are o capacitate de relaționare recunoscută la nivel macro;

14. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor: necesară pentru înțelegerea valorii adăugate pe care fiecare persoană o poate aduce consiliului de administrație și implicit societății. Depunerea Declarației de Intenție are caracter de obligativitate pentru fiecare candidat din Lista Scurtă, fiind un criteriu obligatoriu prevăzut de legislația corporativă.

Declarația de intenție prezintă perspectiva candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului, și cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.

Declarația de intenție poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea:

- a) exemple de indicatori financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art.

47 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;



b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Pentru acest criteriu se va folosi o grilă de punctaj de la 1 la 10, astfel:

1-3	Intenția exprimată nu se aliniază deloc cu scrisoarea de așteptări a acționarului
4-5	Intenția exprimată se aliniază în mică măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarului
6	Intenția exprimată se aliniază oarecum cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
7-8	Intenția exprimată se aliniază în mare măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor
9-10	Intenția exprimată se aliniază complet cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

15. Diversitate de gen: este de dorit pentru asigurarea unui caracter de diversitate a Consiliului de administrație. Stabilirea numărului de membri ai consiliului de administrație se face cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr.202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen; Nu are caracter de obligativitate pentru toți administratorii.

III. Condiții prescriptive și proscriptive -reprezintă criteriile evaluate pentru fiecare candidat la poziția de membru în calitate de Administrator, după cum urmează:

16. Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar

Criteriul – Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar	
Descriere: Demonstrează că nu are înscrieri în cazierul judiciar	
Indicatori: 1. Documente depuse în dosarul de candidatură din care să reiasă că nu are înscrieri în cazierul judiciar	
Grilă de evaluare	
0	Are înscrieri în cazierul judiciar
1	Nu are înscrieri în cazierul judiciar

17. Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal

Criteriul – Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal	
Descriere: Demonstrează că nu are înscrieri în cazierul fiscal	
Indicatori:	



1. Documente depuse în dosarul de candidatură din care să reiasă ca nu are înscrieri în cazierul fiscal

Grilă de evaluare

0	Are înscrieri în cazierul fiscal
1	Nu are înscrieri în cazierul fiscal

18. Să fie apt de muncă

Criteriul – Să fie apt de muncă

Descriere: Adeverință prin intermediul căreia demonstrează că este apt de muncă

Indicatori:

1. Adeverință depusă în dosarul de candidatură din care să reiasă că este apt de muncă

Grilă de evaluare

0	Nu este apt de muncă
1	Este apt de muncă

19. Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani

Criteriul – Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani

Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu a fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani

Indicatori:

1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	A fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani
1	Nu a fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani

20. Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011

Criteriul – Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011



Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu a fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011

Indicatori:

1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	A fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
1	Nu a fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011

20. Să nu se afle în conflict de interese sau incompatibil cu funcția

Criteriul – Să nu se afle în conflict de interese sau incompatibil cu funcția

Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu este în conflict de interese sau incompatibil cu funcția

Indicatori:

1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Este în conflict de interese sau incompatibil cu funcția
1	Nu este în conflict de interese sau incompatibil cu funcția

21. Este/ nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Criteriul – Este/ nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Descriere: Declarație pe propria răspundere că este/ nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice

Indicatori:

1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Nu depune declarația, nu declară statusul
1	Depune declarația, declară statusul

22. Este/nu este administrator neexecutiv și independent



Criteriul – Este/nu este administrator neexecutiv și independent	
Descriere: Declarație pe propria răspundere că este/nu este administrator neexecutiv și independent, în funcție de statusul fiecărui candidat	
Indicatori:	
1. Declarația depusă în dosarul de candidatură	
Grilă de evaluare	
0	Nu depune declarația, nu declară statusul
1	Depune declarația, declară statusul

23. Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României

Criteriul – Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României	
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României	
Indicatori:	
1. Declarația depusă în dosarul de candidatură	
Grilă de evaluare	
0	Exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României
1	Nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României

24. Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor

Criteriul – Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor	
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu există un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor	
Indicatori:	
1. Declarația depusă în dosarul de candidatură	
Grilă de evaluare	



0	Există un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor
1	Nu există un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor

25. Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional

Criteriul – Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu există indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional
Indicatori: 1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Există indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional
1	Nu există indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional

26. Să nu fie în procedura de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director

Criteriul – Să nu fie în procedura de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu este în procedura de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director
Indicatori: 1. Declarația depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Este în procedura de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director
1	Nu este în procedura de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director

27. Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011



Criteriul – Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011	
Descriere: Declarație pe propria răspundere că nu există incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011	
Indicatori:	
1. Declarația depusă în dosarul de candidatură	
Grilă de evaluare	
0	Există incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011
1	Nu există incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011

28. Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitate al societății

Criteriul – Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitate al societății	
Descriere: Candidatul are studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitate al societății	
Indicatori:	
1. Documente depuse în dosarul candidatului, respectând criteriile pentru fiecare post de Administrator	
Grilă de evaluare	
0	Nu demonstrează că are studiile necesare ocupării postului de administrator
1	Demonstrează că are studiile necesare ocupării postului de administrator

29. CV format Europass

Criteriul – CV format Europass	
Descriere: Candidatul depune CV format Europass	
Indicatori:	
1. CV depus	
Grilă de evaluare	
0	Nu a depus CV
1	A depus CV

30. Scrisoare de Intenție

Criteriul – Scrisoare de Intenție	
Descriere: Candidatul își exprimă intenția de a participa la procesul de selecție	
Indicatori:	



1. Scrisoare depusă în dosarul de candidatură

Grilă de evaluare

0	Candidatul nu depune scrisoarea de intenție
1	Candidatul depune scrisoarea de intenție

Cerințele de mai sus reprezintă o condiție esențială pentru alegerea administratorilor și, implicit, în procesul de selecție. Celelalte cerințe conform prevederilor legislative privind guvernanța corporativă, referitoare la diversificarea competențelor, studii și experiența profesională în anumite domenii, statut, vor fi luate în considerare, în etapele de evaluare și/sau numire. În baza acestor cerințe, Este de dorit să existe o componentă mixtă și echilibrată în ceea ce privește genul și vârsta, precum și în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu. Armonizarea experienței în mediul privat cu experiența în mediul public este de dorit, fără ca tipul acesta de experiență să devină o condiție obligatorie. Referitor la pregătirea educațională, este recomandat să existe administratori cu formare economică și/sau juridică așa cum prevede legislația specifică.



Anexa 6 - Modul de acordare a punctajului

MODUL DE ACORDARE PUNCTAJ					
Nr. crt.	Conținut	Opțional (opt./obligatoriu)	Pondere (%)	Admin. 1	Admin. 2
A. COMPETENȚE					
1	Competențe specifice sectorului de activitate				
1.1	Conștința de președinte al unei entități publice sau administrativ de la nivelul regiunii	oblig.	1.0	Rating 1= foarte bun, Rating 2= bun, Rating 3= satisfăcător, Rating 4= slab, Rating 5= nesatisfăcător	
2	Competențe profesionale de înaltă calitate				
2.1	Valori strategice	oblig.	1.0		
2.2	Competențe financiare	opt.	1.0	Rating 1= foarte bun, Rating 2= bun, Rating 3= satisfăcător, Rating 4= slab, Rating 5= nesatisfăcător	
2.3	Competențe de gestionare a riscului	opt.	1.0		
2.4	Capacitatea de a organiza proiecte	opt.	1.0		
3	Competențe de gestionare corporativă				
3.1	Gestionarea relațiilor publice	oblig.	0.5	Rating 1= foarte bun, Rating 2= bun, Rating 3= satisfăcător, Rating 4= slab, Rating 5= nesatisfăcător	
3.2	Managementul performanței	opt.	1.0		
4	Competențe de conducere personală				
4.1	Trădare corporativă	oblig.	0.7	Rating 1= foarte bun, Rating 2= bun, Rating 3= satisfăcător, Rating 4= slab, Rating 5= nesatisfăcător	
4.2	Planificare	opt.	0.7		
5	Competențe în afara organizației				
5.1	Experiență locală	opt.	0.5	Rating 1= foarte bun, Rating 2= bun, Rating 3= satisfăcător, Rating 4= slab, Rating 5= nesatisfăcător	
5.2	Experiență internațională	opt.	0.5		
6	Competențe în proiecte specifice pentru funcționarii publici sau alți angajați de personal				
6.1	Managementul proiectelor publice sau al altor proiecte de personal din cadrul autorității publice sau al altor proiecte de personal din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	NA	NA	NA
7	Alte competențe specifice proiectelor pentru membrii comitetului de administrație				
7.1	Competențe în proiecte specifice pentru membrii comitetului de administrație	oblig.	1.0	Rating 1= foarte bun, Rating 2= bun, Rating 3= satisfăcător, Rating 4= slab, Rating 5= nesatisfăcător	
7.2	Competențe în proiecte specifice pentru membrii comitetului de administrație	oblig.	1.0		
7.3	Competențe în proiecte specifice pentru membrii comitetului de administrație	oblig.	NA	NA	NA
B. VALORI					
8	Participare personală și profesională	opt.	0.5	Rating 1= foarte bun, Rating 2= bun, Rating 3= satisfăcător, Rating 4= slab, Rating 5= nesatisfăcător	
9	Integritate	oblig.	0.5		
10	Independență	opt.	1.0	Rating 1= foarte bun, Rating 2= bun, Rating 3= satisfăcător, Rating 4= slab, Rating 5= nesatisfăcător	
11	Imparțialitate	opt.	1.0		
12	Calitatea serviciilor/prestărilor	oblig.	0.5		
13	Capacitatea de adaptare	opt.	0.5		
14	Activitatea profesională de administrație publică sau de administrație publică	oblig.	1.0	1.0 Integritate profesională nu se aplică decât în cazurile de administrație publică sau de administrație publică	
15	Conștința de gen	opt.	NA	NA	NA
C. CREDINȚE ȘI VALORI					
16	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0	Rating 1= foarte bun, Rating 2= bun, Rating 3= satisfăcător, Rating 4= slab, Rating 5= nesatisfăcător	
17	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
18	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
19	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
20	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
21	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
22	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
23	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
24	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
25	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
26	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
27	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
28	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
29	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
30	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
31	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		
32	Se va acorda punctaj pentru...	oblig.	1.0		



Anexa 7 - Profilul Candidatului

Profilul Candidatului

Profilul candidatului este elaborat în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare și Anexa 1 din normele metodologice de aplicare a OUG nr.109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin HG nr.639/2023.

Acest proces de selecție se realizează pentru 2 (doi) Administratori Neexecutivi ai Consiliului de Administrație al Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A. pentru mandatul 2026-2030. Selecția pentru Administratorul desemnat de către Autoritatea Publică Tutelară din cadrul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice, se va realiza pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare a OUG 109/2011 cu modificările ulterioare, similară cu procedura de selecție a administratorilor neexecutivi.

Profilul candidatului este alcătuit din două componente:

a) descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări;

Profilul candidatului trebuie să aibă în vedere următoarele **cerințe contextuale** ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări:

1. să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care acestea se confruntă, să înțeleagă factorii politici, economici, sociali, tehnologici, de mediu și legali care pot influența performanța societății;
2. să înțeleagă care sunt provocările cu care se confruntă societatea, ariile sale strategice de activitate, obiectivele și practicile manageriale, resursele companiei, să identifice soluțiile care răspund în mod eficient constrângerilor tehnice, financiare, economice, sociale și juridice cu care se confruntă societatea;
3. să aibă capacitatea să identifice care sunt avantajele și dezavantajele interne pe care le are societatea, oportunitățile care pot fi exploatate în avantajul societății și factorii externi care pot avea un impact negativ asupra societății;
3. să aibă abilitatea de a construi bune relații în cadrul și în afara societății;
5. să reușească prin măsurile și acțiunile întreprinse să atingă obiectivele strategice propuse;
6. să aibă capacitatea de a crea o cultură organizațională bazată valori precum transparență, încredere, comunicare deschisă, respect și colaborare, pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.
7. să fie orientat spre realizarea obiectivului strategic al societății, respectiv consolidarea poziției pe piața concurențială a prestatorilor de servicii de pază, care se bazează pe următoarele elemente fundamentale:
 - îmbunătățirea eficienței actului de administrare a regiei autonome
 - creșterea profitabilității regiei autonome



b) descrierea criteriilor de selecție.

Profilul administratorilor diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și criteriile de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale. Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie îndeplinite de către toți candidații, în timp ce criteriile opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de către unii dintre administratori, dar nu în mod necesar de către toți.

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

A. Competențe

1. Competențe specifice sectorului de activitate

- Cunoștințe despre domeniul de activitate al regiei autonome
- 2. Competențe profesionale de importanță strategică**

• Viziune strategică

• Competența financiară

• Competența de gestionare a riscului

• Capacitatea de atragere a investițiilor

3. Competențe de guvernanță corporativă

• Guvernanța întreprinderilor publice

• Luarea deciziei

• Monitorizarea performanței

4. Competențe sociale și personale

• Trăsături comportamentale

• Planificare

5. Experiență pe plan local și internațional

• Experiență locală

• Experiență internațională

B. Trăsături

1. Reputație personală și profesională

2. Integritate

3. Independență

4. Expunere politică

5. Abilități de comunicare interpersonală

6. Capacitate de relaționare

C. Alte criterii

1. Aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare

2. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal

3. Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație

- studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani

- experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea



societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.

- auditorul financiar este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;

4. Condiții prescriptive și proscriptive

- Să nu aibă înscriri în cazierul judiciar;
- Să nu aibă înscriri în cazierul fiscal;
- Să fie apt de muncă;
- Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani;
- Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
- Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
- Este/nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- Este/nu este administrator neexecutiv și independent;
- Să nu exercite concomitent mai mult de un mandat de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României pentru administratorii independenți;
- Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supusă unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
- Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional;
- Să nu fie în procedură de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director;



- Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art.4 lit.a)-i) din OUG nr.109/2011;
- Are/ nu are expunere politică;
- Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitatea al societății;
- Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome;
- Să depună CV format Europass;
- Să depună scrisoare de intenție;
- Să depună declarația de intenție (după publicarea listei scurte).

Consiliul de Administrație va respecta următoarele reguli:

- Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație să fie formată din administratori neexecutivi și independenți;
- Cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie femei și cel puțin o treime din totalul administratorilor să fie bărbați; consiliul de administrație nu poate fi format în exclusivitate din persoane de același gen.
- Să nu fie mai mult de un membru în Consiliul de Administrație funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;

În vederea ocupării poziției de Administrator Regiei Autonome Ocolul Silvic, candidații trebuie să respecte următoarele condiții generale și specifice:

1.1. Condiții generale pentru Administrator 1

1. Să aibă cetățenie română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European, vârsta minima reglementată de lege și domiciliul în România;
2. Să cunoască limba română (scris/citit/vorbit);
4. Să nu aibă antecedente penale;
5. Să aibă capacitate deplină de exercițiu;
5. Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar;
7. Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal;
8. Să fie apt de muncă;
9. Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani;
10. Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
11. Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influente nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
12. Este/nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
13. Este/nu este administrator neexecutiv și independent;



14. Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României pentru administratorii independenți;
15. Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supusă unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
16. Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional;
17. Să nu fie în procedură de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director;
18. Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art.4 lit.a)-i) din OUG nr.109/2011;
19. Are/ nu are expunere politică;
20. Să depună CV format Europass;
21. Să depună scrisoare de intenție;
22. Să depună declarația de intenție (după publicarea listei scurte);
23. Să îndeplinească condițiile specifice pentru ocuparea poziției;

1.2. Condiții specifice:

Administrator 1

1. Face parte din categoria funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
2. Absolvent(ă) de studii universitare de licență (așa cum sunt definite prin Legea 288 din 24 iunie 2004, cu completările ulterioare) și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
3. Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.

Matricea candidatului (Administrator 1)



PROFILUL ADMINISTRATORULUI DESIGNAT DE PFT									
Nomenclator									
Sr. crt.	Criteriu	Opțional (opt)/ Compulsiv (oblig.)	Pondere (p- 1)	Punctaj	Total	Total Ponderat			
Rating criteriul 1-5 Rating 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert									
Rating criteriul 7.1-7.4.1 = Nivelul de experiență/calificarea, în funcție de experiența/calificarea									
Rating (criterii 8-13) 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert									
Rating (criterii 10) 1 = Major, Nu respectă condiția de independență 5= Minor, respectă condiția de independență									
Rating criteriul 14.1 = Dă nu se află sub influența SA, 10 = Dă se află sub influența SA									
Rating criteriul 16-31 Rating 1 = Îndeplinește criteriul, în funcție de îndeplinirea criteriului									
L. COMPETENȚE									
1	Competența specifică sectorului de activitate								
11	Competența deosebită deosebită este amplasată în cadrul administrației de Regia Autonomă	oblig.	1,0						
2	Competența profesională de înțelegere strategică								
21	Viziune strategică	oblig.	1,0						
22	Competența financiară	oblig.	1,0						
23	Competența de gestionare a riscului	oblig.	1,0						
24	Capacitatea de așezare a investițiilor	oblig.	1,0						
3	Competența de gestionare a responsabilității								
31	Gestionarea întreprinderilor publice	oblig.	0,9						
32	Lucrul de echipă	oblig.	0,9						
33	Planificarea performanțelor	oblig.	1,0						
4	Competența socială și personală								
41	Trădătorii comportamentale	oblig.	0,7						
42	Planificarea	oblig.	0,7						
5	Experiență locală și internațională								
51	Experiență locală	oblig.	0,5						
52	Experiență internațională	oblig.	0,5						
6	Competența și experiența specifică pentru funcționarii publici sau a altor categorii de personal								
6.1	Indicăm unul din administratorii care li s-a atribuit funcționarii publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	NA		NA		NA	NA	NA
7	Alte competențe și experiențe specifică pentru membrii consiliului de administrație								
7.1	Experiență în conducerea societăților sau regimului autonom de muncă în altă activitate	oblig.	1,0						
7.2	Experiență în domeniul activității ingineriei, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivelor întreprinderi publice de cel puțin 7 ani	oblig.	1,0						
Subtotal Competențe									
Subtotal punctaj									
II. TRĂDĂTORII									
8	Regulile personale și profesionale								
9	Integritate	oblig.	0,5						
10	Independență	oblig.	0,5						
11	Equitatea politică	oblig.	1,0						
12	Abilități de comunicare interpersonală	oblig.	1,0						
13	Capacitatea de relaționare	oblig.	0,5						
14	Alinarea cu acțiunile de adaptare a autorității publice tutelară	oblig.	1,0						
15	Conștientizarea de gen	oblig.	NA		NA		NA	NA	NA
Subtotal Trădătorii									
Subtotal punctaj									
III. Condiții prescriptive și prescriptive									
16	Să nu aibă în trecut în cadrul funcției	oblig.	1,0						
17	Să nu aibă în trecut în cadrul funcției	oblig.	1,0						
18	Să nu aibă în trecut în cadrul funcției	oblig.	1,0						
19	Să nu fi fost desemnat dintr-o funcție publică sau înlocuit temporar de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani	oblig.	1,0						
20	Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabilite prin contractul de mandat, în aplicarea Dispoziției nr. 12 al. (1) din OUG 126/2011	oblig.	1,0						
21	Să nu fi fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin necorectă încredințare, infracțiuni de corupție, infracțiuni în activități de fals în înscrisuri, escrocherie fraudă	oblig.	1,0						
22	Să nu existe un conflict de interese sau indicat rezonabil privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nefavorabile din activitatea anterioară, situații care ar putea să afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor	oblig.	1,0						
23	Indicăm un administrator public sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	1,0						
24	Indicăm un administrator asociat și independent	oblig.	1,0						
25	Să nu exercite mai mult de un mandat de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României	oblig.	1,0						
26	Să nu existe un conflict de interese sau indicat rezonabil privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nefavorabile din activitatea anterioară, situații care ar putea să afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor	oblig.	1,0						
27	Să nu existe indicat rezonabil care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional	oblig.	1,0						
28	Să nu fie în procedura de insolvență sau faliment înregistrată în care s-a executat mandatul de administrator sau director	oblig.	1,0						
29	Să nu existe incompatibilitate între funcția evaluată și activitatea descrisă în art. 4 lit. a) din OUG nr. 126/2011	oblig.	1,0						
30	Indicăm experiența în domeniul activității ingineriei, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al societății	oblig.	1,0						
31	CV format Europass	oblig.	1,0						
32	Declarație de interese	oblig.	1,0						
Subtotal condiții prescriptive și prescriptive									
Subtotal punctaj condiții prescriptive și prescriptive									
Total General									
Total General ponderat									



ANUNȚ SELECȚIE

Comuna Telciu în calitate de Autoritate Publică Tutelară a Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.,
anunță declanșarea procedurii de selecție pentru:

TREI POZIȚII DE ADMINISTRATORI

(un Administrator desemnat de către Autoritatea Publică Tutelară din cadrul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice și doi Administratori Neexecutivi, din care un Administrator Neexecutiv Auditor Financiar)

În conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări prin Legea nr.187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și Hotărârea Guvernului nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Procedura se va desfășura cu respectarea principiilor transparenței, liberului acces, obiectivității, egalității de șanse, nediscriminării și profesionalismului.

Obiectivele urmărite în cadrul procedurii de evaluare și selecție a candidaților sunt: îmbunătățirea performanțelor întreprinderii prin angajarea celor mai competente persoane capabile să îndeplinească atribuțiile funcției în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate.

I. În vederea ocupării poziției de Administrator al Regiei Publice Locale "Ocolul Silvic al municipiului Bistrița" R.A., candidații trebuie să respecte următoarele **condiții generale și specifice**:

1.1. Condiții generale pentru Administrator 1, Administrator 2 și Administrator 3:

1. Să aibă cetățenie română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European, vârsta minimă reglementată de lege și domiciliul în România;
2. Să cunoască limba română (scris/citit/vorbit);
3. Să nu aibă antecedente penale;
4. Să aibă capacitate deplină de exercițiu;
5. Să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar;
6. Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal;
7. Să fie apt de muncă;
8. Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani;



9. Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
10. Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
11. Este/nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
12. Este/nu este administrator neexecutiv și independent;
13. Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României pentru administratorii independenți;
14. Să nu exercite concomitent mai mult de un mandat de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României pentru administratorilor desemnați de către Autoritatea Publică Tutelară din cadrul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
15. Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supusă unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
16. Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional;
17. Să nu fie în procedură de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director;
18. Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art.4 lit.a)-i) din OUG nr.109/2011;
19. Are/ nu are expunere politică;
20. Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitatea al societății;
21. Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome;
22. Să depună CV format Europass;
23. Să depună scrisoare de intenție;
24. Să depună declarația de intenție (după publicarea listei scurte).
25. Să îndeplinească condițiile specifice pentru ocuparea poziției;

1.2. Condiții specifice:

Administrator 1

- Este desemnat de către Autoritatea Publică Tutelară și face parte din categoria funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
- Absolvent(ă) de studii universitare de licență (așa cum sunt definite prin Legea 288 din 24 iunie 2004, cu completările ulterioare) și experiență în domeniul științelor ingineresti,



economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani

- Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.

Administrator 2, administrator neexecutiv

- Absolvent(ă) de studii universitare de licență (așa cum sunt definite prin Legea 288 din 24 iunie 2004, cu completările ulterioare) și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
- Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.

Administrator 3, administrator neexecutiv - auditor financiar, care să aibă:

- Absolvent(ă) de studii universitare de licență (așa cum sunt definite prin Legea 288 din 24 iunie 2004, cu completările ulterioare) și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
- Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonoma, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.
- Este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în



România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;

II. Lista documentelor pe care candidații le vor depune în dosarul de candidatură:

a. Documente în original:

1. Opisul documentelor;
2. Scrisoare de intenție/interes;
3. Curriculum Vitae model European, redactat în limba română;
4. Certificat de cazier judiciar în original – solicitantul nu este înscris în cazierul judiciar;
5. Certificat de cazier fiscal în original – solicitantul nu are fapte înscrise în cazierul fiscal;
6. Adeverința medicală – apt pentru prestarea muncii;

b. Copii după următoarele documente:

1. Copie act identitate/documente stare civilă, după caz;
2. Copie documente studii universitare de licență (așa cum sunt definite prin Legea 288 din 24 iunie 2004, cu completările ulterioare);
3. Documente care să ateste calificarea ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente - criteriu obligatoriu administrator 3;
4. Dovada experienței de conducere a societăților și întreprinderilor (adeverință de vechime de la societatea angajatoare sau carnet de muncă în copie, contracte de muncă, contracte de mandat, certificat constatator ONRC);
5. Dovada vechimii în domeniul studiilor superioare absolvite (adeverință de vechime de la societatea angajatoare sau carnet de muncă în copie, contracte de muncă);

c. Formulare:

1. Declarație pe propria răspundere că nu a fost destituit dintr-o funcție publică și nu i s-a încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani
2. Declarație pe propria răspundere privind neîncadrarea în categoria administratorilor cărora li s-a revocat mandatul, din motive imputabile lor, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
3. Declarație pe propria răspundere că nu se află în conflict de interese, restricții și incompatibilități între funcția evaluată și pozițiile deținute în cadrul aceleiași entități sau în cadrul altor entități, astfel cum sunt definite în legislația specifică



- Luarea deciziei
- Monitorizarea performanței
- 4. Competențe sociale și personale
 - Trăsături comportamentale
 - Planificare
- 5. Experiență pe plan local și internațional
 - Experiență locală
 - Experiență internațională

B. Trăsături

1. Reputație personală și profesională
2. Integritate
3. Independență
4. Expunere politică
5. Abilități de comunicare interpersonală
6. Capacitate de relaționare

C. Alte criterii

1. Aliniere declarație de intenție cu scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare
2. Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal
 3. Alte competențe și restricții specifice pentru membrii consiliului de administrație
 - studii superioare și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de cel puțin 7 ani
 - experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere astfel cum aceasta este definită la articolul 143 din legea societăților numărul 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform clasificării ocupațiilor din România.
 - auditorul financiar este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;
4. Condiții prescriptive și proscriptive
 - Să nu aibă înscriseri în cazierul judiciar;



4. Declarație pe propria răspundere că este/nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice
5. Declarație pe propria răspundere că îndeplinesc Condiția prevăzută la art. 5, alin (4) din OUG. 109/2011, Potrivit căreia majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în sensul art. 138² din legea 31/1990 actualizată
6. Declarație pe propria răspundere ADMINISTRATOR NEECUTIV că nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României/ Declarație pe propria răspundere ADMINISTRATOR DESEMNAT DE CĂTRE APT că nu exercită concomitent mai mult de UN mandat de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României
7. Declarație pe propria răspundere că nu există un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supusa unor influente nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor
8. Declarație pe propria răspundere că nu există indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional;
9. Declarație pe propria răspundere că întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director nu este în procedura de insolvență sau faliment
10. Declarație pe proprie răspundere că nu există incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-i) din OUG nr. 109/2011;
11. Declarație pe propria răspundere referitoare la expunerea politică
12. Declarație de consimțământ pentru prelucrarea datelor cu caracter personal

Modelele de formulare pot fi descărcate de pe pagina de internet a Autorității Publice Tutelare, <https://telciu.ro/> și pagina de internet a Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A. <https://www.osc-telciu-ra.ro/>

În cazul în care unul dintre documentele obligatorii menționate mai sus nu a fost depus de către candidat în dosarul de candidatură, iar candidatul nu îl transmite în termenul prevăzut în cadrul anunțului de selecție, candidatura va fi respinsă.

III. Criterii de selecție:

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

A. Competențe

1. Competențe specifice sectorului de activitate
 - Cunoștințe despre domeniul de activitate al regiei autonome
2. Competențe profesionale de importanță strategică
 - Viziune strategică
 - Competența financiară
 - Competența de gestionare a riscului
 - Capacitatea de atragere a investițiilor
3. Competențe de guvernare corporativă
 - Guvernarea întreprinderilor publice



- Să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal;
- Să fie apt de muncă;
- Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani;
- Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011
- Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
- Este/nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
- Este/nu este administrator neexecutiv și independent;
- Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României pentru administratorii independenți;
- Să nu existe un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supusă unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îi afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor;
- Să nu existe indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional;
- Să nu fie în procedură de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director;
- Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art.4 lit.a)-i) din OUG nr.109/2011;
- Are/ nu are expunere politică;
- Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridic sau în domeniul de activitatea al societății;
- Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților întreprinderi publice sau cu capital privat ori a regiilor autonome;
- Să depună CV format Europass;
- Să depună scrisoare de intenție;
- Să depună declarația de intenție (după publicarea listei scurte).

Modul de acordare a punctajului pentru fiecare criteriu de evaluare se regăsește în Componenta Integrală a planului de selecție, publicată pe pagina de internet a Autorității Publice Tutelare, <https://telciu.ro/> și pagina de internet a Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A. <https://www.osc-telciu-ra.ro/>

IV. ALTE INFORMAȚII

4.1. Etape pe care trebuie să le parcurgă candidații în procesul de selecție sunt:

1. Depunerea dosarelor de candidatură:

Dosarele de candidatură se vor depune atât în format fizic (personal sau prin poștă/curier), cât și în format electronic în termen de 30 (treizeci) zile de la publicarea anunțului. Anunțul



de selecție se va publica în data de 22.12.2025.

Plicurile care conțin dosarul de candidatură se vor depune listate, personal sau prin poștă/curier și în format electronic la sediul Primăriei Comunei Telciu, Strada Principala numărul 744B, Telciu, Județul Bistrița-Năsăud, România, la Registratura instituției, în termen de 30 (treizeci) zile calendaristice de la data publicării anunțului de selecție. Fiecare dosar depus va primi un număr de înregistrare cu data și ora depunerii, număr care va fi asociat numărului de înregistrare al dosarului de candidatură. Depunerile se fac de luni până joi, în intervalul 08.00-16.00 și vinerea în intervalul 08.00-13.00. Pe fiecare plic conținând declarația de intenție se va menționa numele și prenumele candidatului și textul scris „Dosar de candidatură pentru poziția de Administrator (se va nota poziția de administrator pentru care se candidează Administrator 1/ Administrator 2/ Administrator 3) în Consiliul de Administrație al Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.”. Pe plic se va nota „A NU SE DESCHIDE până la începerea procesului de evaluare administrativă”. La depunerea declarației de intenție în format scris, se va face dovada depunerii în format electronic - PrintScreen la email-ul trimis.

Dosarul de candidatură se va depune în format electronic pe adresa de e-mail recrutarecaosctelciu@gmail.com

Dosarele care nu sunt depuse atât în format electronic cât și în format fizic, nu vor fi luate în considerare.

Notă:

- ! Actele în copie vor fi certificate „conform cu originalul” și semnate de candidat.
- ! Fiecare pagină din dosar va fi numerotată și semnată de candidat.
- ! Ultima pagină a dosarului va fi o pagină albă care va conține următoarele informații: numărul de pagini din dosarul de candidatură/semnătura candidatului.
- ! Dosarul se va scana complet, cu toate paginile care îl formează.
- ! Formularele pentru declarațiile care fac parte din dosarul de candidatură vor fi publicate de pagina de internet a Autorității Publice Tutelare, <https://telciu.ro/> a Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A. <https://www.osc-telciu-ra.ro/>

2. Evaluarea conformității administrative a dosarelor și eligibilității candidaților

Verificarea, evaluarea și selecția dosarelor se va realiza în termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a acestora. Rezultatul evaluării va fi „Admis” sau „Respins”. Candidații respinși vor fi anunțați prin intermediul e-mail-ului referitor la statusul dosarului său.

Toate dosarele depuse în termen constituie lista lungă a candidaților.
Dosarele declarate admise vor constitui lista scurtă.

Comisia de selecție și nominalizare poate solicita informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, conform art.21 alin.(3) din Anexa 1 la H.G. nr.639/2023.

Informațiile suplimentare se obțin prin următoarele mijloace: clarificări solicitate în scris; verificarea activității desfășurate anterior de candidați.



Ca urmare a informațiilor suplimentare obținute conform alin.(4), se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor profilului candidatului, conform art.21 alin.(5) din Anexa 1 la H.G. nr.639/2023.

1. Depunerea declarațiilor de intenție

Candidații din lista scurtă vor fi invitați să depună Declarația de intenție în termen de 15 zile de la publicarea listei scurte.

Conform prevederilor Anexei nr.1c la Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.639/2023, Declarația de intenție face parte din setul de documente obligatorii pe care le pregătesc și le înaintează candidații calificați pe lista scurtă pentru postul de administrator și de director.

Declarația de intenție cuprinde un rezumat al experienței manageriale a candidatului și o argumentare a legăturii dintre profilul candidatului, experiența sa profesională acumulată până la momentul candidaturii și felul în care aceasta ar putea contribui la soluționarea provocărilor manageriale cu care se confruntă întreprinderea publică și răspunde la cerințele formulate în scrisoarea de așteptări.

Declarația de intenție prezintă perspectiva candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului, și cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;
- b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia;
- c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări.

Declarația de intenție poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea:

- a) exemple de indicatori financiari și nefinanțari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanțari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 47 alin.(2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011;
- b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.

Declarația de intenție se redactează cu respectarea regulilor generale pentru redactarea Declarației de intenție prezentate în Anexa 1c din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.639/2023.

Plicurile care conțin Declarația de intenție se vor depune listate, personal sau prin poștă/curier și în format electronic la sediul Primăriei Comunei Telciu, Strada Principală, numărul 744B, Telciu, Județul Bistrița-Năsăud, România, la Registratura instituției, în termen de 15 (cinsprezece) zile calendaristice de la data publicării Listei Scurte. Fiecare dosar depus va primi un număr de înregistrare cu data și ora depunerii, număr care va fi asociat numărului de înregistrare al dosarului de candidatură. Depunerile se fac de luni până joi, în intervalul 08.00-16.00 și vinerea în intervalul 08.00-13.00. Pe fiecare plic conținând declarația de intenție se va menționa numele și prenumele candidatului și textul scris „Declarație de Intenție pentru



poziția de Administrator (se va nota poziția de administrator pentru care se candidează Administrator 1/ Administrator 2/ Administrator 3) în Consiliul de Administrație al Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A.". Pe plic se va nota „A NU SE DESCHIDE până la începerea procesului de evaluare a Declarației de Intenție". La depunerea declarației de intenție în format scris, se va face dovada depunerii în format electronic - PrintScreen la email-ul trimis.

Dosarul de candidatură se va depune în format electronic pe adresa de e-mail recrutarecaosctelciu@gmail.com

Dosarele care nu sunt depuse atât în format electronic cât și în format fizic, nu vor fi luate în considerare.

După finalizarea perioadei de depunere a Declarației de Intenție, candidații vor fi programați la interviu în ordine alfabetică, fiecare urmând să aibă la dispoziție 30 de minute pentru a susține Declarația de Intenție.

Programarea candidaților se va comunica cu minim 24 de ore înainte de interviu pe pagina de internet a Autorității Publice Tutelare, <https://telciu.ro/> și pagina de internet a Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A. <https://www.osc-telciu-ra.ro/> și prin intermediul mijloacelor de comunicare electronice, respectiv prin e-mail către candidați.

Rezultatul evaluării Declarației de Intenție va fi publicat pe pagina de internet a Autorității Publice Tutelare, <https://telciu.ro/> și pagina de internet a Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A. <https://www.osc-telciu-ra.ro/>, în termen de 24 de ore de la încheierea acestei etape și prin intermediul mijloacelor de comunicare electronice - prin e-mail către candidați.

Declarația de Intenție va avea maxim 20 pagini, A4, la un rând distanță, în Times New Roman, mărimea literelor fiind de 12 puncte, margini stânga-dreapta 2 cm, sus-jos 1.5 cm.

Bibliografie:

Rapoartele de activitate ale Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A. și Organigrama acesteia pot fi consultate pe pagina de internet a Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A., <https://telciu.ro/>.

Scrisoarea de așteptări a Autorității Publice Tutelare poate fi consultată pe pagina de a Autorității Publice Tutelare, <https://telciu.ro/> și pagina de internet a Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A. <https://www.osc-telciu-ra.ro/>

Ordonanța de urgență nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări prin Legea nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și Hotărârea Guvernului nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a a OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

2. Evaluarea finală, clasamentul candidaților, raportul final;

Clasamentul candidaților aflați în lista scurtă se realizează în urma evaluării declarației de intenție și a interviului, organizat de către Comisia de selecție și nominalizare, pe baza planului de interviu, conform dispozițiilor art.22 alin.(4) din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023.

În vederea organizării interviului se au în vedere următoarele:

- a. dosarul de candidatură;
- b. profilul candidatului;
- c. profilul consiliului;
- d. declarația de intenție a candidatului conform dispozițiilor art.22 alin.(5) din Anexa nr.1 la H.G. nr.639/2023.



După încheierea interviurilor, Comisia de Selecție și Nominalizare întocmește clasamentul candidaților și raportul final, conform dispozițiilor art.22 alin.(5) din Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023.

Raportul final se întocmește de către Comisia de Selecție și Nominalizare și se transmite către AMEPIP, în vederea emiterii avizului conform în condițiile prevăzute la Art. 4⁴ alin.(5) lit.c) pct.(vii) din O.U.G. nr.109/2011 și ulterior conducătorului autorității publice tutelare, în vederea luării deciziei de numire, conform dispozițiilor art.22 alin.(7) din Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.639/2023.

4.2. Protecția datelor personale

Procesul de recrutare și selecție se va desfășura conform Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor). În acest sens, se vor respecta următoarele:

- a. Toți candidații își vor da acordul cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal;
- b. Toate datele personale pe care candidații le vor furniza vor fi utilizate doar de către membrii Comisiei de Selecție și Nominalizare sau de către consultantul independent în scopul selectării candidaților în vederea ocupării poziției de Administrator;
- c. Datele personale ale candidaților vor fi trimise către AMEPIP, în vederea primirii avizelor;
- d. Candidații pot solicita în orice moment informații despre modul în care sunt păstrate și utilizate datele lor personale;
- e. Pe parcursul procesului de selecție nu vor fi făcute publice numele candidaților. Candidații vor primi un număr de înregistrare al dosarului depus, comunicarea pe paginile de internet ale Autorității Publice Tutelare și ale Ocolului Silvic Comunal Telciu R.A. va fi realizată făcându-se referire la numărul de înregistrare primit de fiecare candidat;
- f. Toate datele personale ale candidaților vor fi prelucrate în scopul pentru care au fost colectate și stocate în baza de date și nu vor fi transmise/puse la dispoziția nici unei altei părți, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- g. Candidații pot solicita în orice moment informații despre modul în care sunt păstrate și utilizate datele lor personale;
- h. Oricând un candidat decide să se retragă din această procedură de selecție, datele sale personale vor fi șterse din baza de date în conformitate cu prevederile legale în domeniu.

4.3. Contestații

Orice candidat nemulțumit de rezultatul procedurii de selecție poate contesta în termen de 2 zile lucrătoare rezultatul obținut la sediul Autorității Publice Tutelare, Strada Principală numărul 744B, Telciu, Județul Bistrița-Năsăud, Romania, la Registratura instituției, care este obligată să soluționeze contestația în termen de două zile lucrătoare.

4.4. Comunicarea cu candidații



- Pe întreg parcursul acestui proces de selecție, comunicarea cu candidații se va face prin mijloace electronice de aceea este necesar ca adresa de e-mail și numărul de telefon trecute în curriculum vitae să fie corecte;
- Fiecărui candidat i se va comunica rezultatul său privind procesul de selecție cu respectarea condițiilor privind protecția datelor personale;
- Raportul final al procedurii de selecție va fi comunicat conform prevederilor legale după primirea avizului AMEPIP.

4.5. Lista persoanelor de contact

Comisia de Selecție și Nominalizare este formată din:

Doamna Moț Laura Paula, Inspector în cadrul aparatului de specialitate al Primarului Comunei Telciu, Președinte CSN

Domnul Pop Ioan, Consilier Local, membru titular

Doamna Pașca Ramona Claudia – expert independent

Membrii supleanți în Comisia de Selecție și Nominalizare sunt:

Domnul Miron Nicolae, Consilier Local, membru supleant

Domnul Danciu Marius-Iulian, Inspector în cadrul aparatului de specialitate al Primarului Comunei Telciu, membru supleant

Secretariatul CSN este asigurat de către Gabriela Moldovan

Adresa de e-mail a Comisiei de selecție și nominalizare este: recrutarecaosctelciu@gmail.com iar numărul de telefon folosit pentru comunicare este: 0771317506



Anexa 9 – Evaluarea administrativă a dosarelor de candidatură

Dosarele de candidatură se depun în termen de 30 de zile de la publicarea anunțului de selecție.

Verificarea, evaluarea și selecția dosarelor se va realiza în termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a acestora. Rezultatul evaluării va fi „Admis” sau „Respins”. Candidații respinși vor fi anunțați prin intermediul e-mail-ului referitor la statusul aplicației.

Toate dosarele depuse în termen constituie lista lungă a candidaților.

Dosarele declarate admise vor constitui lista scurtă.

Comisia de selecție și nominalizare poate solicita informații suplimentare față de cele din dosarul de candidatură atunci când consideră necesar, pentru a asigura rigoarea și corectitudinea deciziilor luate, conform art.21 alin.(3) din Anexa 1 la H.G. nr.639/2023.

Informațiile suplimentare se obțin prin următoarele mijloace: clarificări solicitate în scris; verificarea activității desfășurate anterior de candidați.

Ca urmare a informațiilor suplimentare obținute conform alin.(4), se poate revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului obținut pe baza cerințelor profilului candidatului, conform art.21 alin.(5) din Anexa 1 la H.G. nr.639/2023.

Grila verificare dosare candidatură

VERIFICARE DOSAR CANDIDATURĂ			
Dosar Numărul			
Nr.	Documente depuse	Status Documente	Observații
1	Opia Documente		
2	Soritoare de Intenție		
3	CV format Europass		
4	Cășier Judiciar - Să nu aibă înscris în cazierul Judiciar		
5	Cășier Fiscal - Să nu aibă înscris în cazierul Fiscal		
6	Adverință medical de familie - Să fie apt de muncă		
7	Ci-copie		
8	Documente studii - copie; Se va face dovada studiilor superioare finalizate în domeniul științelor ingineriei, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitatea al societății;		
9	Documente care să ateste calificarea ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Auditorilor (EASA), din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă și fecă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul ecosistemelor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovadă cu documente - criteriul obligatoriu administrator 3		
10	Dovada experienței de conducere a societăților și întreprinderilor de minim trei ani (adevărită de vechime de la societatea angajatoare sau carnet de muncă în copie, contracte de mandat în copie, certificat constatator CNRC);		
11	Dovada vechimii în domeniul studiilor superioare absolvite (adevărită de vechime de la societatea angajatoare sau carnet de muncă în copie, contracte de mandat în copie);		
Declarații pe proprie răspundere care să ateste:			
12	Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică și/ sau încetat contractul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani		
13	Să nu fi fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 109/2011		
14	Să nu fi fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin posesiunea încredințată, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaluare fiscală		
15	Să nu existe un conflict de interese sau indici rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îl		
16	Este/ nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice		
17	Este/ nu este administrator neexecutiv și independent		
18	Să nu exercite concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României, în cazul administratorilor neexecutivi, respectiv să nu exercite concomitent mai mult de un mandat de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României pentru administratorii desemnați de către Autoritatea Publică Tutelară din cadrul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice		
19	Să nu existe un conflict de interese sau indici rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nejustificate din exteriorul entității, situații care ar putea să îl		
20	Să nu existe indici rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional		
21	Să nu fie în procedura de insolvență sau faliment întreprinderea în care și-a exercitat mandatul de administrator sau director		
22	Să nu existe incompatibilități între funcția evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit.a)-j) din OUG nr. 109/2011		



Punctaj evaluare administrativă

EVALUARE ADMINISTRATIVĂ DOSAR CĂNDATURĂ						
No. crt.	Criteriu	Opțional (opt) / Obligatoriu (oblig)	Pondere (0-1)	Candidat / Punctaj	Total	Observații
Rating competențe: Dovește experiență/calificarea/studii, 0= nu dovedește experiență/calificarea/studii						
Rating coerență prescriptivă și prescriptivă: Rating 1= îndeplinește criteriul, 0= nu îndeplinește criteriul						
COMPETENȚE						
1	Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome					
1.1	Experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome de minim trei ani (Administrator 2, Administrator 3)	oblig.	1,0			
1.2	Experiență în domeniul științelor ingineriei, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivelor întreprinderi publice de cel puțin 2 ani (Administrator 2, Administrator 3)	oblig.	1,0			
1.3	Documente care să ateste calificarea ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Acordului European a Libertății Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Fără excepție de la această prevedere, este competent să participe la Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit financiar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente - criteriul obligatoriu administrator neexecutiv - (Administrator 3)	oblig.	1,0	NA	NA	
Condiții prescriptivă și prescriptivă						
1	SA nu a fost înscris în cadrul tutelar	oblig.	1,0			
2	SA nu a fost înscris în cadrul fiscal	oblig.	1,0			
3	SA nu a fost de muncă	oblig.	1,0			
4	SA nu a fost desemnat dintr-o funcție publică și/sau înscris în cadrul de mandat din motive disciplinare în ultimii 5 ani	oblig.	1,0			
5	SA nu a fost revocat din funcția de administrator din motive imputabile, pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță evaluați prin contractele de mandat, în aplicarea dispozițiilor articolului 12 al. (3) din OUG 156/2011	oblig.	1,0			
6	SA nu a fost condamnat pentru infracțiuni contra patrimoniului prin neexecutarea înscriderii, infracțiuni de corupție, falsificare, infracțiuni de fals în înscrideri, evaziune fiscală	oblig.	1,0			
7	SA nu există un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nefavorabile din exteriorul entității, situații care ar putea să îl afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor	oblig.	1,0			
8	Entitatea nu este funcționar public sau altă categorie de personal din cadrul autorității publice tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	1,0			
9	Entitatea este administrator neexecutiv și independent	opt.	1,0			
10	SA nu exercită concomitent mai mult de 2 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României, în cazul administratorilor neexecutivi, respectiv să nu exercite concomitent mai mult de un mandat de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României pentru administratorii desemnați de către Autoritatea Publică Tutelară din cadrul funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelară ori din cadrul altor autorități sau instituții publice	oblig.	1,0			
11	SA nu există un conflict de interese sau indicii rezonabile privind afilierea la un anumit grup de interese sau riscul de a fi supus unor influențe nefavorabile din exteriorul entității, situații care ar putea să îl afecteze corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor	oblig.	1,0			
12	SA nu există indicii rezonabile care să determine rezerve privind integritatea, buna reputație sau comportamentul profesional	oblig.	1,0			
13	SA nu se află în procedura de insolvență sau faliment întreprinderii în care a exercitat mandatul de administrator sau director	oblig.	1,0			
14	SA nu există incompatibilități între funcțiile evaluată și situațiile descrise în art. 4 lit a) și b) din OUG nr. 156/2011	oblig.	1,0			
15	Studii superioare finalizate în domeniul științelor ingineriei, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivelor întreprinderi publice	oblig.	1,0			
16	CV format Europass	oblig.	1,0			
17	Scrișoare de intenție	oblig.	1,0			
Total General						

Fiecare dosar evaluat va primi un punctaj în funcție de documentele depuse la dosarul de candidatură. Punctajul maxim este de 19 puncte.



Anexa 10 - Plan de interviu

Planul de interviu este un document realizat de Comisia de Selecție și Nominalizare, care ghidează interviul cu candidații la poziția de Administrator, având ca obiective:

- Evaluarea competențelor profesionale, strategice și personale ale candidaților.
- Identificarea trăsăturilor de caracter și comportament relevante pentru poziția de Administrator
- Asigurarea conformității cu principiile de guvernanță și cerințele legale

Plan de interviu, stabilit pentru procedura de selecție organizată în vederea selecției

1. Data și ora desfășurării
2. Locul desfășurării
3. Criterii de evaluare (conform Matricei Administratorilor) și punctaj maxim alocat pe fiecare criteriu

Nr. Crt.	Competență evaluată	Rating	Observații
A. Competențe		Rating 1= Novice 2=Intermediar 3=Competent 4=Avansat 5=Expert	
1.	Competențe specifice sectorului de activitate • Ce experiență aveți directă în acest domeniu și cum credeți că vă ajută în rolul de administrator? • Care sunt principalele provocări și oportunități pe care le identificați în sectorul în care activează regia autonomă?		
2.	Competențe profesionale de importanță strategică • Dați un exemplu de risc major identificat și cum ați acționat pentru a-l reduce sau elimina. • Cum ați gestionat bugete mari sau indicatori financiari cheie în funcțiile anterioare?		



	• Descrieți o situație în care ați contribuit la elaborarea unei strategii pe termen lung pentru o organizație		
3.	Competențe de guvernanță corporativă • Cum înțelegeți rolul Consiliului de Administrație într-o regie autonomă? • Cum ați monitorizat performanța într-un rol anterior de conducere? • Cum luați decizii în condiții de incertitudine sau presiune?		
4.	Competențe sociale și personale • Cum gestionați conflictele în echipă sau în consiliu? • Cum vă organizați prioritățile și timpul într-un rol de conducere strategică?		
5.	Experiență pe plan local și internațional • Ce experiență aveți în colaborarea cu autorități locale sau în implementarea proiectelor publice? • Ați lucrat în contexte internaționale? Ce ați învățat din acele experiențe relevante pentru acest rol?		
B. Trăsături personale		Rating 1= Novice 2=Intermediar 3=Competent 4=Avansat 5=Expert	
1.	Reputație personală și profesională • Cum considerați că sunteți perceput/ă de către colegii și colaboratorii anteriori?		
2.	Integritate • Povestiți un moment în care ați fost nevoit(ă) să luați o decizie morală dificilă. Independență		



	Cum reacționați când sunteți presat(ă) să luați o decizie contrară principiilor dvs.?		
3.	Independență Candidatul deține sau nu statutul de independență, așa cum este definit de către art. 138² alin.2) din Legea 31/1990? 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	Rating 1=Nu respectă condiția de independență în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare 5=Respectă condiția de independență în sensul art. 138² din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	



	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).		
4.	Expunere politică • Ați deținut sau dețineți calitate de membru în vreun partid politic sau funcție publică? • Cum separați activitatea profesională de influențele politice?	Rating 1 = Are o expunere politică de notorietate publică, în sensul în care înregistrează o bună prezență în presă de orice natură. Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt. 2 = Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții la nivel înalt. Cu toate acestea, aparițiile publice în presă/media sunt ocazionale sau nu sunt văzute ca un mijloc de promovare activă. 3 = Dispune de un parcurs politic dovedit, deținând funcții care fie nu au avut un nivel înalt, fie sunt la un nivel înalt însă cu o prezență discretă în mass-media; sau nu au produs efecte, aflându-se la început.	



		4 = Este membru de partid, fără a deține funcții în cadrul său. 5 = Nu este și nu a fost membru al vreunui partid.	
5.	Abilități de comunicare interpersonală • Puteți să ne relațați o situație în care a trebuit să transmiteți o informație dificilă unui coleg sau unui superior? Cum ați procedat? • Cum vă asigurați că mesajele tale sunt înțelese corect de ceilalți? • Ați întâmpinat vreodată neînțelegeri la locul de muncă? Cum le-ați rezolvat?		
6.	Capacitate de relaționare • Care sunt metodele dumneavoastră pentru a menține un climat de lucru pozitiv în echipă? • Descrieți un moment în care ați avut de colaborat cu o persoană dificilă. Cum ați gestionat situația? • Ce faceți atunci când un coleg nou se alătură echipei? Cum îl sprijiniți în integrarea în colectiv? • Cum reacționați când observați tensiuni între colegi? Ați intervenit vreodată pentru a aplană un conflict?		
7.	Aliniere Declarație de Intenție cu scrisoarea de așteptări a Autorității Publice Tutelare Declarația de intenție prezintă perspectiva candidatului privind dezvoltarea întreprinderii publice, prin prisma poziției pe care dorește să o ocupe în cadrul consiliului, și cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente: a) răspunsurile și viziunea candidatului cu privire la așteptările acționarilor;	Rating 1-3 Intenția exprimată nu se aliniază deloc cu scrisoarea de așteptări a acționarilor 4-5 Intenția exprimată se aliniază în mică măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	



b) aprecieri cu privire la provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea publică, raportate la situația contextuală a acesteia; c) legătura dintre profilul candidatului și obiectivele pe care trebuie să le realizeze, conform scrisorii de așteptări. Declarația de intenție poate să conțină și următoarele elemente, dar fără a se limita la acestea: a) exemple de indicatori financiari și nefinanciari pentru măsurarea obiectivelor prezentate în scrisoarea de așteptări, precum și exemple de indicatori de performanță financiari și nefinanciari pentru stabilirea componentei variabile a remunerației, pe care candidatul îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței, adițional indicatorilor financiari obligatorii prevăzuți de art. 47 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011; b) constrângeri, riscuri și limitări pe care candidatul consideră că le-ar putea întâmpina în implementarea măsurilor propuse.	6 Intenția exprimată se aliniază oarecum cu scrisoarea de așteptări a acționarilor 7-8 Intenția exprimată se aliniază în mare măsură cu scrisoarea de așteptări a acționarilor 9-10 Intenția exprimată se aliniază complet cu scrisoarea de așteptări a acționarilor	
---	--	--



Evaluarea Declarației de Intenție

Nr. DOSAR EVALUAT:						
EVALUARE DECLARAȚIE DE INTENȚIE						
Nr. crt.	Criterii	Optional (opt)/ Obligatoriu (oblig.)	Pondere	Punctaj	Total	Total Ponderat
Rating criteriilor 1-5 Rating 1= Nouvee, Rating 2=intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert						
Rating (criterii 8-13) 1= Nouvee, Rating 2=intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert						
Rating (criterii 10) 1 – Major, Nu respectă condiția de Independență 5- Minor, respectă condiția de Independență						
Rating criteriile 14-1 = DI nu se aliniază deloc cu SA 10 =DI se aliniază 100% cu Scrișoarea de Așteptări						
I. COMPETENȚE						
1	Competențe specifice sectorului de activitate					
1.1	Cunoștințe despre sectorul silvic unde este amplasat fondul forestier administrat de Regia Autonomă	oblig.	1,0	5	5	5
2	Competențe profesionale de importanță strategică					
2.1	Viziune strategică	oblig.	1,0	5	5	5
2.2	Competența financiară și de contabilitate	opt.	1,0	5	5	5
2.3	Competența de gestionare a riscului	opt.	1,0	5	5	5
2.4	Capacitatea de atragere și gestionare a investițiilor	opt.	1,0	5	5	5
3	Competențe de guvernare corporativă					
3.1	Guvernarea întreprinderilor publice	oblig.	0,9	5	5	4,5
3.2	Luarea deciziei	oblig.	0,9	5	5	4,5
3.3	Monitorizarea performanței	opt.	1,0	5	5	5
4	Competențe sociale și personale					
4.1	Trăsături comportamentale	oblig.	0,7	5	5	3,5
4.2	Planificare	opt.	0,7	5	5	3,5
5	Experiință locală și internațională					
5.1	Experiință locală	opt.	0,5	5	5	2,5
5.2	Experiință internațională	opt.	0,5	5	5	2,5
II. TRĂSĂTURI						
8	Reputație personală și profesională	opt.	0,5	5	5	2,5
9	Integritate	oblig.	0,5	5	5	2,5
10	Independență	opt.	1,0	5	5	5
11	Expunere politică	opt.	1,0	5	5	5
12	Abilități de comunicare interpersonală	oblig.	0,5	5	5	2,5
13	Capacitate de relaționare	opt.	0,5	5	5	2,5
14	Aliniere cu scrișoarea de așteptări a autorității publice tutelare	oblig.	1,0	10	10	10
15	Diversitate de gen	opt.	NA			
Total General						
Total General ponderat						81
EVALUATOR:						

- Punctajul maxim ce poate fi obținut de un candidat: **81 puncte**
- Promovarea interviului: obținerea unui punctaj de minim **50 puncte**
- Evaluarea conformității documentelor în copie prezentate în dosarul candidatului: candidații au obligația să prezinte la proba interviului documentele în copie. În cazul în



care aceste documente nu sunt prezentate, sau nu sunt conforme cu originalul, candidatul va fi exclus din procedura de selecție.

- Modalitatea de comunicare a invitației la interviu: prin e-mail către candidați
- Modalitatea de comunicare a rezultatelor interviului: prin e-mail către candidați
- Contestații: după comunicarea rezultatelor, orice candidat nemulțumit de rezultatul procedurii de selecție poate contesta în termen de 2 zile lucrătoare rezultatul obținut la Comisia de selecție și nominalizare, care este obligată să soluționeze contestația în termen de 2 zile lucrătoare. Hotărârea Comisia de selecție și nominalizare poate fi contestată în termen de 15 zile de la comunicare la instanța de contencios administrativ competentă.
- Clasamentul candidaților se realizează în urma interviului, organizat de către Comisia de selecție și nominalizare, adunându-se punctajul obținut la evaluarea administrativă cu punctajul obținut la interviu

