COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE

DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI

PROFILULUI CANDIDATULUI PENTRU POZIȚIA DE DIRECTOR GENERAL AL SOCIETĂȚII DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI

PROFILUL CANDIDATULUI DIRECTOR GENERAL

Societatea DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI

Noiembrie 2025

CUPRINS

1. Context

2. Cerințe contextuale

3. Rolul Directorului General

4. Despre condiții de participare si criteriile de selecție

5. Profilul candidatului — profilul personalizat al Directorului General

6. Condiții de participare

7. Criterii de selecție — Matrice Director General

8. Definirea criteriilor de selecție

9. Grila de punctare

1. CONTEXT

Profilul candidatului de Director General al Societății **DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI**, prin asimilare cu prevederile art. 12 și art. 14 din H.G. nr. 639/2023, face parte integrantă din componenta integrală a Planului de Selecție și este alcătuit din următoarele componente:

a) competențele, experiența specifică, capacitățile, trăsăturile și aptitudinile pe care candidatul trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia;

b) descrierea rolului postului, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din Scrisoarea de așteptări;

c) definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale, grilei comune de evaluare pentru criteriile stabilite, ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia, gruparea criteriilor pentru analiză comparativă și specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.

---

2. CERINȚE CONTEXTUALE

Activitatea principală

Societatea **DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI** activează în două domenii esențiale de interes public: **infrastructura rutieră** și **salubritatea localităților urbane și rurale**. Obiectul principal de activitate al societății este înregistrat conform codului **CAEN 4211 – Lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor**, iar începând cu data de **16.05.2025**, societatea desfășoară în mod activ și următoarele activități principale suplimentare:

- **CAEN 3811 – Colectarea deșeurilor nepericuloase**;
- **CAEN 3812 – Colectarea deșeurilor periculoase**.

Prin extinderea obiectului de activitate în domeniul **salubrizării și gestionării deșeurilor**, societatea contribuie semnificativ la protecția mediului și la îmbunătățirea calității vieții în județul Călărași, operând servicii de interes strategic pentru comunitățile locale.

Activitățile secundare ale societății rămân în continuare diverse și complementare celor principale, permițând desfășurarea unor lucrări **complexe și integrate în domeniile infrastructurii și protecției mediului**.

Puncte de lucru

Pentru asigurarea operativității și eficienței serviciilor societatea DRUMURI ȘI PODURI S.A. – CĂLĂRAȘI operează în următoarele puncte de lucru:

a) Municipiul Călărași, str. București nr. 318P, jud. Călărași;

b) Comuna Mânăstirea, jud. Călărași;

c) Orașul Lehliu Gară, jud. Călărași;

d) Centrul de Management Integrat al Deșeurilor Ciocănești, Comuna Ciocănești, Cvartal 4, Parcela 4, jud. Călărași;

e) Stația de transfer Lehliu Gară – Orașul Lehliu Gară, Tarla 129, Parcela 1, jud. Călărași;

f) Stația de transfer Oltenița – Mun. Oltenița, Cvartal 125, Parcela 1, jud. Călărași;

g) Stația de transfer Călărași – Mun. Călărași, Șoseaua DN3, jud. Călărași.

Toate aceste locații sunt **autorizate de instituțiile competente** (Agenția pentru Protecția Mediului, ISU, DSP etc.) și funcționează cu respectarea legislației în vigoare, contribuind activ la **implementarea sistemului integrat de management al deșeurilor la nivel județean**, în concordanță cu Planul Județean de Gestionare a Deșeurilor și obligațiile asumate de autoritățile publice locale în cadrul proiectelor cu finanțare europeană.

Strategia societății

Pe termen scurt

- Creșterea cifrei de afaceri;
- Eficientizarea activităților operaționale prin digitalizarea proceselor și optimizarea costurilor directe;
- Implementarea direcțiilor stabilite prin hotărârile autorităților locale și județene;
- Grija pentru mediu și responsabilitate socială;
- Orientarea către client – administrațiile publice locale și județene.

Pe termen mediu

- Diversificarea portofoliului de lucrări și servicii prin participarea la licitații publice și atragerea de contracte și în afara județului Călărași;
- Modernizarea parcului auto, a echipamentelor și a utilajelor;
- Consolidarea imaginii și promovarea societății în relațiile cu autoritățile publice și mediul privat.

Pe termen lung

- Consolidarea poziției la nivel regional ca operator strategic în infrastructura rutieră și în domeniul salubrității;
- Atragerea de fonduri nerambursabile și/sau dezvoltarea de parteneriate public-private pentru modernizarea capacităților tehnice și logistice.

Viziunea generală a acționarului majoritar – Consiliul Județul Călărași

Acționarul majoritar, **Județul Călărași**, prin **Consiliul Județean Călărași**, își exprimă așteptarea ca managementul societății să fie orientat spre dezvoltarea sustenabilă a activității, în condiții de eficiență economică, profitabilitate și echilibru bugetar, cu accent pe:

- Calitatea lucrărilor și serviciilor prestate;
- Protecția mediului;
- Siguranța rutieră;
- Sănătatea locuitorilor și a angajaților societății.

Misiunea societății

Societatea DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI este un operator economic de **interes județean**, care contribuie activ la **dezvoltarea infrastructurii rutiere** și la **salubrizarea eficientă a localităților**, având un rol esențial în:

- Asigurarea infrastructurii de transport județean și comunal;
- Protejarea mediului prin colectarea și transferul deșeurilor;
- Creșterea calității vieții populației;
- Atragerea investițiilor prin dezvoltarea serviciilor publice.

Obiectivele generale

- Aplicarea principiilor de **etică, integritate și guvernanță corporativă**;
- Corelarea cheltuielilor cu nivelul de venituri și încadrarea în indicatorii de eficiență aprobați;
- Respectarea limitelor maxime privind cheltuielile de personal;
- Structurarea activității în **centre de cost** și **centre de profit**;
- Implementarea conceptelor de **economie verde** și **dezvoltare durabilă**;
- Actualizarea cheltuielilor de regie și aplicarea unitară;
- Diversificarea portofoliului de lucrări și servicii, inclusiv prestarea de servicii către terți.

PROFIL CANDIDAT – DIRECTOR GENERAL – DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI

Obiectivul specific
Atragerea unui manager cu experiență dovedită în domeniul infrastructurii rutiere și/sau al salubrizării urbane, capabil să implementeze strategia de dezvoltare a societății în concordanță cu interesele comunității și ale acționarului majoritar – Județul Călărași.

3. ROLUL DIRECTORULUI GENERAL - Profil Director

Candidatul care aplică pentru postul de Director General al DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI trebuie să se asigure că poate îndeplini cu succes rolul pentru care candidează, ale cărui ***principale atribuții și responsabilități*** sunt descrise mai jos:

(1) Conducerea activității curente a societăţii este asigurată de Directorul General, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990, O.U.G. nr. 109/2011, legile și normativele care guvernează activitățile principale și secundare (drumuri și puduri/salubrizare) și cu cele ale actului constitutiv.
(2) Directorul General reprezintă societatea în raporturile cu terții și în justiție.
(3) Directorul General va încheia cu societatea un contract de mandat.
(4) Directorul General, în calitate de responsabil al managementului societăţii, are atributul exclusiv al formării echipei manageriale cât privește conducerea executivă a societăţii.

(5) Atribuțiile Directorului General sunt, în principal, următoarele:
5.1) Reprezintă societatea în raporturile cu terții;
5.2) Conduce nemijlocit și efectiv întreaga activitate curentă a societăţii;
5.3) Concepe şi aplică strategii şi/sau politici de dezvoltare ale societăţii în concordanţă cu direcţiile principale de activitate şi de dezvoltare stabilite de către Consiliul de Administraţie și aprobate de adunarea generală a acţionarilor;
5.4) Negociază și semnează, în condiţiile legii, contractul colectiv de muncă și contractele individuale de muncă, inclusiv drepturile de natură salarială ale personalului de conducere și execuție;
5.5) Încheie acte juridice în numele și pe seama societăţii, conform legii, în limitele împuternicirilor acordate de Consiliul de Administraţie;
5.6) Stabilește competențele, atribuțiile, îndatoririle și responsabilitățile personalului societății, pe niveluri ierarhice și structuri organizatorice;
5.7) Aprobă operațiunile de încasări și plăți, potrivit competențelor legale și prezentului act constitutiv;
5.8) Aprobă operațiunile de vânzare și cumpărare de produse și servicii, potrivit competențelor legale și actului constitutiv;
5.9) Împuternicește orice altă persoană să exercite orice atribuții din sfera sa de competență;
5.10) Numeste, suspendă sau revocă directorii executivi, cu informarea Consiliului de Administrație;
5.11) Urmărește modul de acordare a drepturilor salariale lunare cuvenite persoanelor cu funcții de conducere din cadrul societății, corelat cu îndeplinirea obiectivelor și criteriilor de performanță;
5.12) Aprobă stimularea personalului pentru activitatea depusă în cadrul societății;
5.13) Propune spre avizare/aprobare Consiliului de Administrație structura organizatorică, statul de funcții, organigrama și regulamentul de organizare și funcționare a societății și aprobă regulamentul de ordine interioară;
5.14) Să ceară Președintelui Consiliului de Administrație convocarea Adunării Generale;
5.15) Să exercite administrarea generală a Societății, conform prevederilor legale, Actului Constitutiv și împuternicirilor conferite de Consiliul de Administrație;
5.16) Să execute angajamentele și deciziile luate de Consiliul de Administrație;

PROFIL CANDIDAT – DIRECTOR GENERAL – DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI

5.17) Să numească/revoce personalul necesar bunei desfășurări a activității, precum și să exercite autoritatea disciplinară asupra lor, conform structurii administrative și regulamentelor interne aprobate de Consiliul de Administrație;
5.18) Să promoveze proiecte, planuri de lucru etc. în vederea îmbunătățirii performanțelor serviciilor, eficienței și eficacității administrației și, în general, pentru îndeplinirea cu succes a acțiunilor încredințate Societății;
5.19) Să transmită Ministerului Finanțelor Publice trimestrial și ori de câte ori i se solicită fundamentări, analize, situații, raportări și orice alte informații referitoare la indicatorii economico–financiari din bugetele de venituri și cheltuieli, în formatul și la termenele stabilite prin ordin al ministrului finanțelor publice sau prin circulare;
5.20) Aplică direcțiile principale de activitate și dezvoltare ale societății, stabilite de către Consiliul de Administrație;
5.21) Organizează recrutarea și selecția personalului societății; angajează, promovează și concediază (în condițiile legii) și la propunerea motivată a coordonatorilor locurilor de muncă;
5.22) Numeste, suspendă și/sau revocă din funcție conducătorii structurilor funcționale și negociază remunerația acestora;
5.23) Stabilește competențele, atribuțiile, îndatoririle și responsabilitățile personalului societății, pe niveluri ierarhice și structuri organizatorice; poate încheia contracte de performanță cu directorii executivi și cu conducătorii celorlalte structuri funcționale ale societății;
5.24) Are drept de semnătură bancară; administrează conturile bancare ale societății și efectuează plăți către creditori;
5.25) Aprobă operațiunile de încasări și plăți, potrivit competențelor legale și actului constitutiv;
5.26) Prospectează oportunitățile de afaceri în interesul societății cu parteneri interni și externi;
5.27) Auditează sistemul de control intern și sistemul de management și ia măsurile ce se impun pentru eficacitatea și eficientizarea acestora;
5.28) Asigură organizarea și conducerea activității societății, cu coordonarea și controlul acesteia în ceea ce privește respectarea legalității, utilizarea resurselor financiare, materiale și umane în concordanță cu prevederile contractului de mandat și în scopul îndeplinirii obiectivelor și criteriilor de performanță;
5.29) În baza atribuțiilor sale, directorul general emite decizii și poate delega o parte din atribuții directorilor executivi și/sau altor angajați ai societății;
5.30) Rezolvă orice alte probleme date în competența sa potrivit legii și actului constitutiv;
5.31) Directorul General, în situația în care se află în concediu (legal sau de alt fel) ori în alte situații, poate împuternici prin decizii scrise îndeplinirea de către directorii executivi a atribuțiilor sale, inclusiv în raporturile cu terții.

(6) Directorul General este răspunzător, în condițiile legii, pentru modul de îndeplinire a contractului de mandat.
(7) Pentru activitatea depusă, Directorul General are dreptul să primească din partea societății drepturile și facilitățile stabilite prin contractul de mandat.
(8) Responsabilitățile Directorului General vor fi stabilite prin indicatorii de performanță financiari și nefinanciari cuprinși în anexa parte integrantă a contractului de mandat.

(10) Directorul General elaborează și prezintă Consiliului de Administrație o propunere pentru componenta de management a planului de administrare pe durata mandatului, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari, în termenul legal.
Consiliul de administrație poate cere completarea sau revizuirea componentei de management a planului de administrare dacă aceasta nu prevede măsurile pentru realizarea obiectivelor cuprinse în scrisoarea de așteptări

și nu cuprinde rezultatele prognozate care să asigure evaluarea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.
Aprobarea componentei de management și a planului de administrare în integralitate de către Consiliul de Administrație în termenul legal. După aprobarea planului de administrare de către Consiliul de Administrație, componenta de management sau, după caz, indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie anexă la contractul de mandat încheiat cu directorul general.

4. DESPRE CONDIȚII DE PARTICIPARE SI CRITERIILE DE SELECȚIE

În cadrul procedurilor de selecție derulate în conformitate cu prevederile legislației de guvernanță corporativă aplicabile se utilizează două categorii de criterii:

1. **Condiții de participare** – cerințe inițiale a căror respectare condiționează accesul candidaților la procedura de selecție; candidații demonstrează îndeplinirea acestor criterii cu documente oficiale sau declarații pe proprie răspundere;
2. **Criteriile de selecție** – competențe și trăsături necesare candidaților pentru a putea îndeplini cu succes rolul care le-a fost atribuit; acestea trebuie să fie criterii măsurabile.

Aceste criterii sunt prezentate în matricea criteriilor de selecție, grupate pe următoarele capitole: **competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice, competențe de importanță strategică / tehnică, competențe de guvernanță corporativă, competențe sociale și personale, experiență pe plan local și internațional, trăsături specifice postului, alinierea cu Scrisoarea de așteptări.**

Modalitatea de evaluare: observarea și analiza reacțiilor și a răspunsurilor candidaților prin raportare la indicatorii și scala de evaluare prevăzute în acest *Profil al Directorului General*.

5. PROFILUL CANDIDATULUI — PROFILUL PERSONALIZAT AL DIRECTORULUI GENERAL

Contextul impune ca Directorul General să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- Să aibă o bună viziune asupra rolului companiei, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor economice cu care se confruntă societatea;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură adecvate contextului societății;
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă societatea;
- Să fie capabil ca, prin măsuri și acțiuni potrivite, să inspire întregii organizații dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;

- Să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, Directorul General trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

- Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul;
- Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducere și să dea dovadă de independență;
- Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- Să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură adecvate contextului societății;
- Să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațiunile, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- Să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

6. CONDIȚII DE PARTICIPARE

Pentru a aplica la funcția de Director General, candidatul trebuie să îndeplinească următoarele condiții, **cumulativ**:

1. Vechime în muncă, astfel:
   • are vechime în muncă de cel puțin 10 ani;
   • minimum 5 ani din vechimea în muncă să fie realizată în cadrul unor entități cu un număr de cel puțin 20 de angajați.
2. Persoana fizică să aibă capacitate deplină de exercițiu și stare de sănătate bună;
3. Are cetățenie română;
4. Absolvent de studii superioare de lungă durată în domeniul tehnic / inginerie, studii economice;
5. Să aibă experiență de conducere a unor întreprinderi cu specific de drumuri și poduri sau salubrizarea localităților – colectare deșeuri, de minimum 12 luni;
6. Să nu aibă antecedente penale;
7. Bună reputație personală și profesională;
8. Să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică sau să nu-i fi încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 10 ani;

9. Să nu fie incapabil, potrivit legii, ori să fi fost condamnat pentru gestiune frauduloasă, abuz de încredere, fals, uz de fals, înșelăciune, delapidare, mărturie mincinoasă, dare sau luare de mită, pentru 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 și completările ulterioare;
10. Să nu fie în conflict de interese, potrivit legii și statutului societății, cu poziția de Director General al societății.

Criterii obligatorii:

1. Absolvent de studii superioare de lungă durată în domeniul tehnic / inginerie, studii economice;
2. **Experiență de conducere de minimum 12 luni în cadrul unor întreprinderi cu activitate în domeniul drumuri și poduri sau salubrizarea localităților – colectarea deșeurilor**, în funcții de conducere (director general, director tehnic, șef serviciu, șef direcție etc.);
3. Competență managerială (studii, certificări și experiență în domeniu; gestionarea afacerii; luarea deciziei; monitorizare și control; etică și integritate);
4. Cunoașterea principiilor guvernanței corporative și a rolului directorului;
5. Experiență relevantă și abilități de negociere cu partenerii sociali;
6. Aliniere cu Scrisoarea de așteptări aplicabilă și Consiliului de administrație în funcție (în cazul candidaturilor din lista scurtă).

Criterii opționale:

1. Alte certificări în domeniul de activitate;
2. Experiență în relațiile cu parteneri internaționali;
3. Cunoașterea unei limbi de circulație internațională utilizată în relația cu partenerii internaționali;
4. Experiență în derularea de programe de cercetare-dezvoltare pe fonduri interne și internaționale;
5. Experiență în constituirea de parteneriate cu companii interne și externe.

Evaluarea candidaților selectați

Candidații selectați conform condițiilor minime obligatorii de mai sus vor fi evaluați în baza **matricei profilului candidatului**.

Selecția se realizează cu respectarea principiilor **nediscriminării**, **tratamentului egal** și **transparenței**, luând în considerare specificul domeniului de activitate al întreprinderii publice.

Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție

Instrumentele cu care se realizează analiza comparativă, prin raportare la profilul candidatului și modalitatea de evaluare a condițiilor și criteriilor de selecție sunt:
→ analiza documentară a documentelor din dosarul de candidatură;
→ analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de Comitetul de Nominalizare și Remunerare, asistat de expertul independent, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului;
→ verificarea referințelor oferite de candidați;
→ verificarea activității desfășurate anterior de candidați;
→ observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de expertul independent și

derulat de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare, prin raportare la Profilul Candidatului și indicatorii ce descriu competențele care sunt criterii de evaluare a candidaților conform documentelor anterior menționate;
→ integrarea rezultatelor analizei declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați.

Criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor **H.G. nr. 639/2023**, cu **punctaj individual minim acceptat de 3 puncte** pentru criteriile obligatorii, sunt prezentate în **Matricea de mai jos**.

7. CRITERII DE SELECȚIE — MATRICE DIRECTOR GENERAL

Matricea care cuprinde criteriile de selecție stabilite în cadrul acestei proceduri esteprezentată în continuare în formă tabelară:

Criterii de selecție DIRECTOR GENERAL DRUMURI SI PODURI S.A.-CALARASI			TIP CRITERIU	PONDERE (0-1)	NOMINALIZARI	CURENT	TOTAL DG	TOTAL PONDERAT	PRAGUL MINIM	PRAGUL CURENT
					CANDIDAT	CANDIDAT				
					1	1				
N/A - nu se aplică, 1 – noțiuni de bază, 2 – intermediar, 3 – competent, 4 – avansat, 5 – expert										
A. COMPETENȚE	1.1. Competențe specific sectorului	1.1.1. Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea	Oblig	1						60%
	1.2.Cunoștințe profesionale de importanță stategică/tehnică	1.2.1. Gândire strategică și planificare/previziuni	Oblig	1						60%
		1.2.2.Cunoștințe economice	Oblig	1						60%
		1.2.3. Managementul proiectelor	Oblig	1						60%
		1.2.4.Competențe digitale	Oblig	1						60%
		1.2.5.Competențe lingvistice	Oblig	1						60%
		1.2.6.Legislație în domeniul industriei apărării	Oblig	1						60%
		1.2.7.Managementul riscurilor	Oblig	1						60%
		1.2.8.Competențe de conducere	Oblig	1						60%
	1.3. Guvernanță corporativă	1.3.1.Guvernanța Intreprinderii Publice	Oblig	1						60%
		1.3.2.Planul de administrare – definiții și părți componente	Oblig	1						60%
	1.4.Social și personal	1.4.1.Luarea deciziilor	Oblig	1						60%
		1.4.2.Relații interpersonale. Abilități de relaționare	Oblig	1						60%
		1.4.3.Negociere și abilități de comunicare	Oblig	1						60%
		1.4.4.Capacitate de analiză și sinteză	Oblig	1						60%
		Subtotal - A								
		Sub-Total Ponderat								
B.INTEGRITATE ȘI REPUTAȚIE	2. Integitate si reputatie	2.1. Reputație personală și profesională	Oblig	1						60%
		2.2. Integritate	Oblig	1						60%
		2.3. Independență	Oblig	1						60%
		Subtotal - B								
		Sub-Total Ponderat								
C. CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSPECTIVE	3. Condiții prescriptive și prospective	3.1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat activitatea	Oblig	1						60%
		3.3. Ani de experiență la conducerea unei entități publice	Oblig	1						60%
		Subtotal - C	Oblig	1						
		Sub-Total Ponderat	Oblig	1						
D.SCRISOAREA DE INTENȚIE	4. Declaratia de intentie		Oblig	1						60%
	TOTAL									
	TOTAL PONDERAT									
	CLASAMENT									

PROFIL CANDIDAT – DIRECTOR GENERAL – DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI

8. DEFINIREA CRITERIILOR DE SELECȚIE

Profilul individual al candidatului pentru poziția de director general conținedescrierea rolului pe care candidatul trebuie să-l îndeplinească, pe baza cerințelor contextuale specifice rolului, precum și competențele tehnice și atributele comportamentale, experiența și specificul pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea, obiectivele și țintele întreprinderii publice, precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia. Astfel, în profilul individual se menționează atât criteriile și nivelurile de calificare obligatorii, cât și pe cele opționale la nivel individual sub formă de praguri minime de competență.

Potrivit prevederilor art. 14 din H.G. nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a din Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, profilul candidatului este alcătuit din două componente:

- ***descrierea rolului acestuia, derivat din cerințele contextuale ale întreprinderii publice și din scrisoarea de așteptări corelate cu noua activitate a societății (salubrizarea localităților - colectare deșeuri);***
- ***descrierea criteriilor de selecție.***

La constituirea profilului directorului general se au în vedere următoarele cerințe:

1) Candidații trebuie să îndeplinească condițiile generale și specifice menționate încomponenta integrală a planului de selecție și în anunțul de recrutare;

2) Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de director;

3) Să cunoască responsabilitățile postului și să își poată forma viziuni pe termen mediu și lung;

4) Să aibă capacitatea de asumare a responsabilităților față de consiliu de administrație și să dea dovadă de integritate și independență;

5) Să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea personala și susținerea consiliului de administrație.

Profilul individual al directorului general se determină prin îmbinarea competențelor profesionale și trăsăturilor acestuia cu cerințele domeniului de interes pentru activitatea societății, pe care directorul o va administra.

Astfel, cerințele postului sunt următoarele:

1. Leadership şi management general

Directorul general are experiență de minimum 12 luni în administrarea sau managementul societăților comerciale/regiilor autonome, al altor entități din sectorul public, inclusiv persoane juridice din sectorul privat.

Are viziune clară, expertiză şicunoştinţe de leadership şi management general. Urmare a experienţei practice şi expertizei în domeniul său de activitate, directorul general este capabil să îndeplinească un rol de facilitare, supraveghere, îndrumare şi control în legătură permanentă cu managementul executiv (directorii: economic, tehnic etc.) precum şi cu membrii Consiliului de Administraţie.

2. ***Strategie şi dezvoltare afaceri***

Directorul generalcunoaşte foarte bine strategiile şi politicile naţionaleşi locale de dezvoltare.

Are abilitatea de a sesiza oportunităţi de afaceri şi priceperea de a interrelaţiona personal şiinstituţional pentru soluţionarea problemelor şidepăşireasituaţiilor dificile.

3. ***Reglementare şi operare infrastructură***

Directorul general răspunde şi asigură controlul acestui domeniu de interes pentru activitatea întreprinderii, dispune de cunoştinţeşi expertiză tehnică în organizarea evenimentelor de amploare.

Cunoştinţe privind operarea infrastructurii publice, activitatea de reglementare şidesfăşurare a unui serviciu public în contextul naţional.

Are capabilitatea de a evalua impactul potenţial generat de evoluţiile tehnologice şi priceperea de a decide optim pentru fiabilitatea, eficienţaşi rentabilitatea activităţii întreprinderii

4. Guvernanţă Corporativă

Directorul general va avea pe lângă studii superioare, şi experienţă în domeniul guvernanţei corporative şi comunicării instituţionale, responsabilităţii sociale corporative.

Va dispune de cunoștințe și experiență profesională în managementul calității mediului, sănătăţii, siguranţeişisecurităţii proceselor şi sistemelor din cadrul întreprinderii.

Directorul general trebuie să aibă și experiență în managementul riscurilor incluzând și managementul incidentelor aferente activității întreprinderii.

5. Cunostințe privind informatizarea și automatizarea proceselor

Directorul general trebuie să aibă cunoştinţe în acest sector de activitate și capacitatea de a identifica oportunități de eficientizare a facilităților de care întreprinderea dispune, în vederea promovării și exploatării potențialului serviciilor oferite de aceasta.

În cadrul Profilului Directorului general al Societății DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI se disting următoarele criterii (competențe, trăsături, alte condiții care pot fi eliminatorii).

A. ***COMPETENȚE:***

1.1 Competențe specifice sectorului de activitate:

1.1.1. Cunoașterea trăsăturilor pieței în care acționează societatea

Directorul general va avea cunoștințe și/sau experiență în sectoarele în care funcționează societatea – **lucrări de infrastructură rutieră, întreținere drumuri județene și poduri, precum și servicii de salubrizare, inclusiv colectarea și gestionarea deșeurilor** – inclusiv tendințele și potențialele evoluții viitoare, modele și strategiile relevante de afaceri ce pot contribui la poziționarea competitivă a societății în raport cu alte entități din aceleași domenii. Este esențială înțelegerea cerințelor legislative, tehnice și de mediu aplicabile ambelor domenii de activitate, precum și capacitatea de a adapta serviciile prestate la nevoile comunității și ale autorităților contractante.

1.2 Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică:

1.2.1. Gândire strategică și planificare/previziuni
1.2.2. Cunoștințe economice
1.2.3. Managementul proiectelor
1.2.4. Competențe digitale
1.2.5. Competențe lingvistice

1.2.6. Legislație în domeniul societăţii
1.2.7. Managementul riscurilor
1.2.8. Competențe de conducere

1.2.1. Directorul general va avea experiență în îmbunătățirea performanței societății, va putea evalua opțiunile strategice și riscurile, identificând prioritățile strategice și va contribui, prin formularea unor direcții strategice la nivelul executivului, în scopul dezvoltării optime a societății pe toate palierele de funcționare. Capacitatea de a elabora și implementa strategii pe termen lung în concordanță cu obiectivele societății, de a anticipa evoluțiile tehnologice care ar putea impacta societatea, de a se alinia la politicile europene de infrastructură, de a anticipa schimbările tehnologice prin integrarea inovațiilor (ex. soluții digitale pentru monitorizarea lucrărilor), de a dezvolta parteneriate strategice cu alte firme din domeniu.

1.2.2. Directorul general trebuie să aibă o înțelegere profundă a managementului financiar pentru a asigura sustenabilitatea financiară a societății cu accent pe capacitatea de a analiza date financiare, de a evalua performanța organizației, de a identifica riscuri și de a lua măsuri pentru a îmbunătăți rezultatele financiare. Abilitatea de a comunica în clar așteptările și acțiunile necesare pentru realizarea indicatorilor stabiliți de către Consiliul de Administrație.

1.2.3. Directorul general trebuie să stăpânească metode de planificare strategică a proiectelor, evaluarea riscurilor, execuție (alocarea personalului) și control, adaptate în special **domeniului lucrărilor de infrastructură rutieră și întreținere drumuri**, dar și **domeniului salubrizării – colectare și transport deșeuri municipale, organizarea serviciilor publice de salubrizare, optimizarea rutelor de colectare și îndeplinirea obligațiilor legale privind trasabilitatea deșeurilor**.

1.2.4. Abilități precum utilizarea pachetului Microsoft Office, comunicarea online, utilizarea rețelelor sociale, cunoașterea minimă a limbajelor de programare, securitatea cibernetică.

1.2.5. Cunoașterea unei limbi de circulație internațională (scris, vorbit) necesară comunicării profesionale.

1.2.6. Cunoașterea legislației privind infrastructura de transport rutier, inclusiv reglementările aplicabile contractelor de lucrări publice (ex. Legea nr. 10/1995 privind calitatea în construcții, OG 34/2006 privind atribuirea contractelor de achiziție publică, Legea 98/2016 etc.), **precum și legislația specifică domeniului salubrizării – Legea serviciului de salubrizare a localităților nr. 101/2006, Legea nr. 211/2011 privind regimul deșeurilor, acte normative privind colectarea selectivă, indicatori de performanță, raportări către autorități de mediu și GNM.**

1. Eficiența operațională în salubrizare

Unde o putem integra:

- **Obiective generale: „Creșterea eficienței operaționale prin optimizarea rutelor de colectare, reducerea costurilor și creșterea gradului de recuperare a deșeurilor."**
- **Indicatori de performanță: cost/tonă colectată, nr. km/zi/rută, timp mediu de colectare.**

---

2. Economia circulară

Unde o putem integra:

- **Direcții strategice: „Alinierea activităților societății la principiile economiei circulare, prin stimularea reciclării, refolosirii și valorificării energetice a deșeurilor."**
- **Inițiative: parteneriate cu UAT-uri, centre de colectare pentru deșeuri reciclabile.**

---

3. Reducerea amprentei de carbon

Unde o putem integra:

- **Obiective de sustenabilitate: „Reducerea amprentei de carbon prin utilizarea de echipamente mai puțin poluante, monitorizarea emisiilor și tranziția treptată la vehicule cu emisii scăzute."**

- **Indicatori de impact: kg CO_2 economisit/an, nr. vehicule Euro 6 sau electrice.**

---

4. Digitalizarea trasabilității deșeurilor

Unde o putem integra:

- **Modernizarea operațiunilor: „Implementarea de soluții digitale pentru monitorizarea trasabilității deșeurilor colectate, inclusiv prin aplicații mobile, RFID sau platforme de raportare în timp real."**
- **Indicatori de progres: grad de digitalizare (% operațiuni în sistem digital), nr. trasabilități validate/lună.**

1.2.7.Analiză de risc: Capacitatea de a analiza informații și date relevante pentru a identifica și evalua riscurile.
Strategie de gestionare a riscurilor: Capacitatea de a stabili o strategie adecvată pentru gestionarea riscurilor.
Implementare și control: Capacitatea de a implementa măsuri de control și de a monitoriza eficacitatea acestora.

Competențele de identificare și gestionare a riscurilor vor include și **riscuri asociate operării serviciilor de salubrizare**, precum riscuri de mediu, riscuri operaționale privind gestionarea deșeurilor și relația cu operatorii economici autorizați pentru valorificare/neutralizare.
Comunicare: Capacitatea de a comunica clar și eficient despre riscuri și măsurile de gestionare a acestora.
Luare de decizii: Capacitatea de a lua decizii rapide și eficiente în situații de risc.
Conștientizare a riscurilor: Conștientizarea importanței managementului riscurilor și a rolului său în atingerea obiectivelor societății.

1.2.8.Leadership: Capacitatea de a inspira și motiva echipa, de a comunica o viziune clară, de a influența și de a conduce cu integritate.
Planificare strategică: Capacitatea de a analiza și evalua situația actuală, de a defini obiective clare și de a elabora planuri strategice pentru a atinge aceste obiective.
Managementul resurselor: Capacitatea de a gestiona eficient resursele umane, financiare și materiale ale organizației, de a aloca resurse optim și de a monitoriza eficiența lor.
Comunicare: Capacitatea de a comunica eficient cu angajații, partenerii, de a transmite viziunea și de a gestiona conflictele.
Gestionarea schimbării: Capacitatea de a gestiona procesele de schimbare, de a adapta societatea la noua realitate și de a motiva echipa în perioade de tranziție.
Rezolvarea problemelor: Capacitatea de a identifica probleme, de a analiza cauzele și de a găsi soluții eficiente pentru a le rezolva.

La nivelul managementului resurselor și conducerii echipei, directorul general trebuie să aibă capacitatea de **organizare și coordonare atât a activităților specifice lucrărilor de infrastructură rutieră**, cât și **a activităților de salubrizare (colectare, transport, raportare, conformare legală),** având în vedere specificul dual al activității societății și exigențele tot mai mari ale comunităților locale în privința serviciilor publice prestate.

1.3. Competențe de guvernanță corporativă:
1.3.1. Guvernanța Întreprinderii Publice
1.3.2. Planul de administrare – definiții și părți componente

1.3.1.O puternică înțelegere a principiilor și practicilor de guvernanță corporativă cu privire la:

- Practici și principii de guvernanță corporativă, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor publice și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace;
- Rolul și responsabilitățile directorului general;
- Gândire strategică și previziuni;
- Monitorizarea performanței;
- Înțelege responsabilitățile funcției privind monitorizarea organizației și responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

1.3.2.Cunoașterea scopului planului de administrare, părților componente și a cuprinsului acestora.
Cunoașterea scopului planului de administrare, părților componente și a cuprinsului acestora este esențială în vederea definirii de obiective clare, cuantificabile și conforme atât cu specificul lucrărilor publice de infrastructură, cât și cu cerințele serviciilor publice de salubrizare și protecția mediului.

1.4. Competențe sociale și personale

1.4.1. Luarea deciziilor
1.4.2. Relații interpersonale. Abilități de relaționare
1.4.3. Negociere și abilități de comunicare
1.4.4. Capacitate de analiză și sinteză

1.4.1. Capacitatea de a analiza date, de a evalua opțiuni și de a lua decizii informate și rapide în diverse situații.
1.4.2. Capacitatea de a construi relații solide, de a colabora cu diverse echipe, de a negocia și de a gestiona relații cu parteneri interni și externi.
1.4.3. Capacitatea de a analiza situația, de a identifica obiectivele și de a elabora o strategie de negociere, de a înțelege punctele de vedere ale interlocutorilor și a adapta abordarea în consecință, de a exprima punctele de vedere în mod clar, concis și persuasive, de a fi dispus să se adapteze pentru a ajunge la un acord reciproc, de a persevera în negociere, chiar și în fața obstacolelor, de a putea transmite informații în mod clar și concis prin scrisori, rapoarte, prezentări etc., de a putea prezenta informații și idei într-un mod captivant și persuasiv.Arată concizie și logică, poate comunica ușor mesaje complexe, este deschis, direct și își manifestă părerea cu respect față de interlocutor.
Se va avea în vedere e*xperiența pe plan local și internațional.*
1.4.4. Capacitatea de examinare detaliată a unei situații, informații sau problemă, pentru a înțelege componentele sale, cauzele și efectele, de înțelegere profundă .

B. INTEGRITATE ȘI REPUTAȚIE

2.1. Reputație personală și profesională
2.2. Integritate
2.3. Independență

2.1. 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 apreciere socială.
2.2. Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu societatea.
2.3. Demonstrează o gândire critică și independentă, își expune propriile opinii și perspective, fără a fi părtinitor și influențabil.

C. CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSPECTIVE

3.1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care și-a exercitat activitatea

- Obținere profit
- Reducere datorii
- Plata taxelor
- Gestionarea sumelor alocate investitiilor si programelor de cercetare-dezvoltare.

3.2. Ani de experiență la conducerea unei entități din sectorul industriei de apărare

- minim 12 luni acumulate în funcții de conducere.

Fiecare competență va fi evaluată conform unei grile de punctaj de la 1 la 5 puncte.

C. DECLARAȚIA DE INTENȚIE

Alinierea cu scrisoarea de așteptări

Se va analiza măsura în care declarația de intenție răspunde scrisorii de așteptări a acționarului.

Se va evalua înțelegerea principiilor și practicilor de guvernanță corporativă, rolul și responsabilitățile acestora, capacitatea de organizare și planificare, precum și monitorizarea performanței managementului societății.

III. ALTE CONDIȚII CARE POT FI ELIMINATORII

a). Studii superioare în domeniul științelor din domeniul tehnic / inginerie, studii economicede cel puțin 2 ani (condiție obligatorie);

b). Înscrieri în cazierul judiciar

c). Înscrieri în cazierul fiscal

Condiția prevăzută la litera a), dacă va fi îndeplinită, va fi evaluată conform unei grile de punctaj de la 1 la 5 puncte.

Condițiile prevăzute la lit a), b), c) sunt eliminatorii.

Alte Restricții

1. Nu poate fi mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice;
2. Să nu facă parte concomitent din mai mult de 2 (două) consilii de administrație ale unor regii autonome sau societăți comerciale (această condiție va fi îndeplinită, în termenul legal, de către directorii numiți în funcție în urma procedurii de selecție).

9. GRILA DE PUNCTARE

Grila de punctaj a competenţelor este un instrument folosit pentru măsurarea abilității candidaţilor de a își demonstra competenţa în ceea ce priveşte consiliul, clasificând nivelurile de abilităţi în cinci categorii, de la “limitat” la „expert”.

PROFIL CANDIDAT – DIRECTOR GENERAL – DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI

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

Tabele de rating – Competenţe

Cunoştinţe, aptitudini şi experienţă	Rating
Novice	
Intermediar	
Competent	
Avansat	
Expert	

COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI

PROFIL CANDIDAT – DIRECTOR GENERAL – DRUMURI ȘI PODURI S.A. - CĂLĂRAȘI

Iancu Sorina - Raluca - Președinte

Burlacu George – Alexandru – Membru
Samoilă Claudia – Lucica – Membru