

DRUMURI JUDEȚENE CONSTANȚA S.A.

PROFILUL POSTULUI ȘI PROFILUL CANDIDATULUI

DIRECTOR ECONOMIC

Procedură de recrutare, selecție și nominalizare – Director general și Director economic

Réussir vos Changements

Pluri Consultants

17.09.2026



Cuprins

1. Despre profilul postului 3
2. Cerințe contextuale 3
3. Rolul Directorului economic 9
4. Despre condițiile de participare și criteriile de selecție 11
5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului economic 11
6. Condiții de participare 13
7. Definirea criteriilor de selecție 18
8. Grila de punctare 28

1. Despre profilul postului

Profilul postului face parte integrantă din componenta integrală a Planului de Selecție și este alcătuit din două componente:

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

Profilul candidatului cuprinde competențele, experiența specifică, capacități, trăsături și aptitudini pe care acesta trebuie să le demonstreze, în conformitate cu misiunea și obiectivele societății Drumuri Județene Constanța S.A. (denumită în continuare și "DJC."), precum și cu etapa de dezvoltare a acesteia descrisă în scrisoarea de așteptări.

2. Cerințe contextuale

Societatea DRUMURI JUDEȚENE CONSTANȚA S.A. („DJC" sau „Societatea") este o întreprindere publică locală cu un model economic atipic. Formal, este o societate comercială cu scop lucrativ, care își întocmește propriul buget de venituri și cheltuieli și propriile situații financiare. În fapt, veniturile, prețurile și volumul de activitate sunt determinate în cea mai mare parte de deciziile propriului acționar.

Potrivit Actului constitutiv, Societatea este o societate pe acțiuni cu caracter închis, persoană juridică română de drept privat, de interes județean. Are patrimoniu propriu, autonomie financiară și gestiune economică proprie. Este totodată „o entitate a unității administrativ-teritoriale acționar", care exercită, pentru și în numele Județului Constanța, competențele legate de întreținerea, repararea, extinderea, exploatarea și modernizarea rețelei de drumuri și poduri din județ.

Societatea a rezultat din reorganizarea fostei regii autonome județene de drumuri și poduri, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/1997. Datele de identificare sunt următoarele:

- sediul social: municipiul Constanța, str. Celulozei nr. 15A;
- cod unic de înregistrare: RO 2749993;
- număr de înmatriculare: J13/115/1991;
- capital social: 3.690.000 lei, împărțit în 369.000 de acțiuni cu valoarea nominală de 10 lei fiecare;
- cod CAEN principal: 4211 – Lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor.

Structura de proprietate este simplă, dar are implicații financiare complexe. Județul Constanța este acționar unic, cu 100% din capitalul social. Consiliul Județean Constanța exercită simultan calitățile de autoritate publică tutelară, de delegatar al serviciului public și de principal client al Societății. În aceste calități aprobă bugetul de

venituri și cheltuieli, situațiile financiare și repartizarea profitului, dar și tarifele și programul anual de lucrări, din care provine cea mai mare parte a veniturilor.

Distribuirea profitului este guvernată de Ordonanța Guvernului nr. 64/2001, care impune vărsarea a minimum 50% din profitul net sub formă de dividende la bugetul local. Actul constitutiv prevede, în plus, alocarea a cel puțin 5% din profit la rezerva legală până la 20% din capitalul social. Prevede de asemenea obligația de reîntregire a capitalului înaintea oricărei distribuiri, dacă se constată o pierdere a activului net.
Societatea este administrată în sistem unitar, de un consiliu de administrație format din 3 membri. În cadrul consiliului funcționează comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit. Situațiile financiare anuale pot fi aprobate de acționar numai însoțite de raportul auditorului financiar, numit până la 01.04.2028. Societatea este supusă integral regimului Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 și normelor metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 639/2023. Este monitorizată de AMEPIP și supusă controlului Curții de Conturi.
Funcția de Director Economic are un statut juridic distinct față de restul personalului de conducere. Potrivit art. 2 pct. 5 din O.U.G. nr. 109/2011, directorul financiar/economic este asimilat directorului. Potrivit art. 35 alin. (9), el este selectat prin aceeași procedură ca Directorul General, indiferent dacă i se deleagă sau nu atribuții de conducere. ROF-ul Societății (art. 23 și 25) îl include printre cei patru directori ai Societății, alături de Directorul General, Directorul Tehnic și Directorul Exploatare. Directorul Economic:

- își exercită funcția în baza unui contract de mandat, fără a fi legat de Societate printr-un contract de muncă;
- conduce Direcția Economică, cu 28 de posturi: serviciul financiar-contabilitate, compartimentul de gestiuni și compartimentul comercial și de urmărire a contractelor;
- reprezintă și angajează Societatea prin semnătură alături de Directorul General;
- decide împreună cu acesta asupra angajării Societății în operațiuni patrimoniale, cu obligația de a le refuza pe cele contrare legii;
- răspunde ca informațiile financiare produse de Societate să fie corecte, iar sistemele de control financiar să fie eficace.

Funcția economică a Societății operează într-un mediu cu mai multe straturi de complexitate suprapuse, fiecare cu efecte directe asupra veniturilor, costurilor, lichidității și calității raportării:

- o economie a veniturilor determinată de un contract de delegare;
- o structură de cost care a scăpat de sub control;
- o planificare bugetară fără credibilitate;
- o activitate puternic sezonieră, cu tensiuni de trezorerie;
- o moștenire contabilă a transformării din regie în societate, încă nereconciliată;

- un conflict între politica de dividende, nevoia de investiții și restricțiile de finanțare;
- o disciplină a încasărilor și plăților cu efect direct asupra remunerației conducerii;
- un regim de raportare și de indicatori-cheie de performanță exigent și instabil;
- nevoia de a construi un sistem modern de control și informare financiară.

Din suprapunerea acestor straturi decurg cerințele contextuale ale postului de Director Economic.

Primul strat de complexitate este economia unui contract de delegare. Cea mai mare parte a veniturilor provine din Contractul de delegare nr. 29469/21.08.2023, atribuit direct de Consiliul Județean. Valoarea estimată a contractului pe cinci ani este de 466,0 milioane lei cu TVA. Mecanica sa financiară este specifică:

- volumul de activitate este dat de programul anual de lucrări, aprobat prin hotărâre a Consiliului Județean. Pentru 2026, programul are o valoare de 63.600 mii lei cu TVA, cu posibilitatea realocărilor între poziții;
- prețul este dat de tarifele din Anexa 7, a căror aprobare este de competența exclusivă a delegatarului. Tarifele se exprimă pe materiale, manoperă, utilaje și transport; de exemplu, manopera este tarifată la 32,00 lei/oră;
- facturarea se face pe baza situațiilor de lucrări aprobate de delegatar și confirmate prin procese-verbale de recepție. Plata este scadentă în 15 zile lucrătoare;
- costuri și garanții contractuale: Societatea datorează o redevență de 0,1% din valoarea activităților facturate, plătită lunar, și constituie o garanție de bună execuție de 5% din valoarea programului anual.

Societatea are dreptul să ceară ajustarea fundamentată a tarifelor, iar delegatarul are obligația de a verifica menținerea echilibrului contractual. Acest drept are însă valoare numai dacă Societatea poate demonstra, cu date de cost credibile, că tarifele nu mai acoperă costurile. Tariful de manoperă, de exemplu, trebuie confruntat cu un cost salarial mediu care a crescut la aproape 105.000 lei pe salariat pe an.

Contractul expiră în cursul anului 2028. Prelungirea trebuie convenită cu cel puțin 12 luni înainte, deci pregătirea fundamentării economice revine anului 2027. Scrisoarea de așteptări include în cadrul legal aplicabil și regulile Uniunii Europene privind compensarea obligațiilor de serviciu public (Decizia Comisiei nr. 2012/21/UE). Calculația de costuri trebuie deci să poată fi susținută și din perspectiva evitării supracompensării.
Prin H.C.J. nr. 59/2026, Societatea a pierdut veniturile din avize și din contractele de utilizare a zonei drumului, preluate de Consiliul Județean. Această pierdere trebuie reflectată în proiecțiile financiare.
Al doilea strat de complexitate este o structură de cost care a crescut mult mai repede decât veniturile. Între 2022 și 2025:

- cifra de afaceri netă a crescut cu 7,8%, de la 63,23 la 68,15 milioane lei;
- cheltuielile cu personalul au crescut cu 54,8%, de la 18,98 la 29,38 milioane lei, deși numărul mediu de salariați a scăzut de la 292 la 280;
- costul salarial mediu anual pe salariat a crescut cu 61,5%;
- prestațiile externe au crescut cu 51,6%;
- cheltuielile totale la 1.000 lei venituri au urcat de la 853,5 la 978,7 lei;
- marja EBITDA a coborât de la 20,9% la 9,9%;
- rezultatul brut normalizat, fără ajustările volatile de provizioane și depreciere, a scăzut de la 11,14 la 3,12 milioane lei.

Societatea operează un lanț integrat vertical: cinci districte, patru cariere, stație de mixturi asfaltice, laborator, atelier, stație ITP și parc propriu de utilaje. Contabilitatea de gestiune nu permite însă, în forma actuală, o separare credibilă a costurilor fixe de cele variabile. Nu permite nici determinarea profitabilității pe centre de cost, pe lucrări sau pe activități prestate pentru delegatar față de cele prestate pentru terți.

Scrisoarea de așteptări cere optimizarea permanentă a costurilor de producție și de logistică, încadrarea în consumurile specifice de materiale, mixtură asfaltică și vopsea de marcaj și o politică de prețuri care să asigure autofinanțarea costurilor de exploatare, modernizare și dezvoltare. Toate aceste cerințe presupun un sistem de calculație a costurilor pe care Directorul Economic trebuie să îl construiască.
Al treilea strat de complexitate este lipsa de credibilitate a planificării bugetare. Bugetul de venituri și cheltuieli se elaborează și se aprobă potrivit Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 și formatului stabilit prin ordin al ministrului finanțelor. Gradul de realizare a veniturilor totale a fost însă:

- de 62% în 2024: 64,42 milioane lei realizate față de 104,02 milioane lei aprobate;
- de 86% în 2025: 70,31 milioane lei realizate față de un buget aprobat inițial la 88,81 milioane lei și rectificat de două ori, până la 82,05 milioane lei.

Bugetul pe 2026 prevede:

- venituri totale de 75,93 milioane lei;
- cheltuieli totale de 74,67 milioane lei;
- profit brut de 1,27 milioane lei;
- investiții de 2,0 milioane lei;
- un număr mediu de 280 de salariați.

Estimările pentru 2027 și 2028 prevăd venituri de 82,00 și, respectiv, 86,93 milioane lei. În același timp, cifra de afaceri, pe care se calculează indicatorul-cheie de creștere, nu este bugetată distinct. Execuția pe ianuarie–mai 2026 arată o cifră de afaceri de 11,94 milioane lei, cu 45,3% sub perioada similară din 2025, și o pierdere netă de 6,93 milioane lei. Realizarea bugetului anual devine astfel incertă. Directorul Economic trebuie să înlocuiască bugetarea administrativă cu o planificare financiară pe scenarii,

ancorată în contracte, în execuția istorică și în sezonalitate, care să poată susține o rectificare la timp.

Al patrulea strat de complexitate este sezonalitatea și gestiunea lichidității. Activitatea de drumuri este concentrată în sezonul cald. În 2025, semestrul I a generat 39% din cifra de afaceri, iar semestrul al II-lea 61%. Costurile cu personalul și costurile fixe ale capacităților proprii se suportă însă uniform pe tot parcursul anului. Deszăpezirea aduce venituri incerte, dependente de iarnă și tarifate separat.
La 31.12.2025, Societatea dispunea de 25,61 milioane lei disponibilități, nu avea datorii financiare și avea o lichiditate curentă de 4,23. Pierderea din primele cinci luni ale anului 2026 arată însă cât de rapid se pot consuma aceste rezerve. Veniturile financiare, provenite integral din dobânzi, au fost între 0,14 și 0,51 milioane lei pe an. Ele depind de modul în care este plasată trezoreria.
Al cincilea strat de complexitate este moștenirea contabilă a transformării din regie autonomă în societate pe acțiuni. Transformarea a fost finalizată contabil abia în 2024, prin eliminarea patrimoniului regiei (5,77 milioane lei) și majorarea capitalului social. În același an, capitalurile proprii au scăzut cu 13,97 milioane lei, de la 52,74 la 38,77 milioane lei, deși Societatea a raportat profit. Rezultatul reportat s-a redus cu 22,05 milioane lei, iar alte rezerve au crescut cu 13,91 milioane lei. În 2025, capitalurile proprii au crescut din nou, la 46,24 milioane lei, cu 7,47 milioane lei, peste nivelul profitului anual.
Documentele disponibile nu explică integral aceste mișcări. Alte elemente trebuie de asemenea înțelese, reconciliate și prezentate transparent:

- soldul provizioanelor a ajuns la 12,38 milioane lei, cu cheltuieli de 5,05 milioane lei în 2025;
- există venituri din subvenții pentru investiții, fără efect de numerar;
- rata efectivă de impozitare a profitului a oscilat între 15% și 40%, semn al unor cheltuieli nedeductibile semnificative;
- evidențele interne menționează o sumă de 7,45 milioane lei cu titlu de „dividende de plată”, necorelată cu raportarea de dividende plătite zero;
- totalul activelor din evidențele interne diferă de cel statutar.

Directorul Economic răspunde de politicile contabile, de notele explicative și de relația cu auditorul statutar. Este persoana care trebuie să reconstituie și să explice aceste mișcări în fața consiliului, a comitetului de audit, a acționarului, a auditorului și, după caz, a Curții de Conturi.

Al șaselea strat de complexitate este conflictul dintre politica de dividende, nevoia de investiții și restricțiile de finanțare. Ordonanța Guvernului nr. 64/2001 și Scrisoarea de așteptări cer vărsarea a minimum 50% din profitul net. Indicatorul-cheie privind rata de plată a dividendelor are același prag. În 2023–2025, Societatea nu a plătit însă dividende. Profitul din 2025 a fost repartizat integral la surse proprii de finanțare, cu utilizarea facilității fiscale pentru profitul reinvestit. Bugetul pe 2026 prevede dividende de 531,42 mii lei.

În paralel, Scrisoarea de așteptări cere reînnoirea parcului de utilaje și mijloace de transport, modernizarea bazei materiale și realizarea investițiilor conform graficului. Rata cheltuielilor de capital trebuie menținută peste pragul minim AMEPIP de 2,46% din totalul activelor, adică circa 1,74 milioane lei pe an la nivelul activelor din 2025. Cheltuielile de capital au fost de 4,89 milioane lei în 2023, 11,52 milioane lei în 2024 și 5,78 milioane lei în 2025, iar bugetul pe 2026 prevede 2,0 milioane lei.
Posibilitățile de finanțare sunt restrânse. Contractul de delegare interzice constituirea de garanții reale asupra bunurilor aferente serviciului și înstrăinarea sau închirierea lor fără acordul delegatarului. Creditul bancar garantat cu aceste active este astfel practic exclus. Rămân autofinanțarea, fondurile nerambursabile și, eventual, leasingul, fiecare cu propriile cerințe de fundamentare și de raportare.
Al șaptelea strat de complexitate este disciplina încasărilor și plăților. La 31.12.2025:

- plățile restante erau de 1,72 milioane lei, față de 0,14 milioane lei cu un an înainte;
- creanțele restante erau de 8,86 milioane lei, din care 5,31 milioane lei de la entități din sectorul public.
- Creanțele restante au scăzut față de 17,01 milioane lei în 2023, dar rămân ridicate. Scrisoarea de așteptări cere:
- achitarea cu prioritate a obligațiilor către bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale și bugetul local;
- prevenirea plăților restante către furnizori și a penalităților;
- încasarea la termen a creanțelor și recuperarea lor în termenul de prescripție;
- reducerea duratei de plată și de încasare.

Miza nu este doar financiară. Potrivit art. 38 alin. (2) din O.U.G. nr. 109/2011, componenta variabilă a remunerației directorilor poate fi acordată numai dacă Societatea îndeplinește cumulativ mai multe condiții: nu are datorii restante față de buget sau furnizori, are programul de investiții implementat conform graficului, nu înregistrează pierderi, are o marjă netă de peste 5% și o creștere a cifrei de afaceri de peste 2,5%. Pe datele din 2025 și din primele luni ale anului 2026, aceste condiții nu sunt îndeplinite. Directorul Economic este, prin urmare, gestionarul direct al unor condiții de care depinde remunerația întregii conduceri executive.

Al optulea strat de complexitate este regimul exigent și instabil de raportare și de indicatori-cheie de performanță. Capitolul V din O.U.G. nr. 109/2011, pe care ROF-ul îl include expres în atribuțiile Directorului Economic, impune:

- publicarea situațiilor financiare anuale și a raportărilor semestriale în termene scurte;
- publicarea bugetului de investiții și a cheltuielilor totale cu personalul pe ultimii trei ani;
- publicarea datoriilor pe categorii, cu ponderea restanțelor;
- raportarea trimestrială a indicatorilor-cheie de performanță până la data de 20 a lunii următoare;

- raportări semestriale și la cerere către AMEPIP și acționar.

Al nouălea strat de complexitate, transversal, este sistemul de control și informare financiară. Societatea are compartimente de control financiar de gestiune, control intern managerial și audit public intern, un sistem de management integrat certificat și un comitet de audit format din administratori. Scrisoarea de așteptări cere:

- o politică de control intern revizuită periodic;
- un sistem adecvat de management al riscurilor, cu analize independente și remedierea deficiențelor;
- finalizarea sistemului informatic integrat;
- implementarea, până la finalul mandatului, a managementului prin obiective și a managementului performanței, cu trasabilitatea contribuției fiecărui angajat.

Pentru funcția economică, aceste cerințe înseamnă integrarea fluxurilor de achiziții, stocuri, producție, facturare și contabilitate. Înseamnă și un control efectiv asupra angajamentelor, precum și informarea consiliului, la timp, cu date corecte. Directorul Economic are de asemenea obligații personale de integritate: să declare interesele contrare intereselor Societății și să nu participe la deliberările respective. Trebuie să informeze consiliul și acționarul asupra tranzacțiilor cu părți afiliate peste pragurile legale și să prezinte aceste tranzacții într-un capitol distinct al rapoartelor semestriale și anuale.

Funcția de Director Economic al DJC nu este echivalentă cu cea a unui director financiar dintr-o societate comercială obișnuită. Specificul derivă din faptul că titularul conduce simultan:

- funcția financiară a unui operator in-house, ale cărui venituri și prețuri sunt stabilite de propriul acționar;
- contabilitatea unui lanț de producție integrat vertical, fără un sistem matur de calculație a costurilor;
- procesul bugetar al unei întreprinderi publice supuse disciplinei financiare speciale și unui set exigent de indicatori-cheie de performanță;
- reconcilierea unei moșteniri contabile nefinalizate, sub supravegherea atentă a unui consiliu restrâns, a comitetului de audit și a acționarului.

Cerința centrală a postului este capacitatea de a oferi conducerii și acționarului o imagine financiară corectă, completă și previzibilă, și de a o transforma în decizii: fără a sacrifica rigoarea raportării în favoarea prezentării favorabile a rezultatelor, fără a sacrifica lichiditatea în favoarea unor angajamente nefinanțate și fără a subordona interesul Societății presiunilor operaționale sau conjuncturale.

3. Rolul Directorului economic

Funcția de Director economic al Drumuri Județene Constanța S.A. se constituie prin delegarea atribuțiilor de conducere de către Consiliul de administrație, potrivit art. 143

din Legea nr. 31/1990 și Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011. Titularul postului face parte, împreună cu directorul general, din conducerea operativă a Companiei și își exercită mandatul în baza unui contract de mandat încheiat cu Consiliul de administrație, cu obiective și indicatori-cheie de performanță financiari și nefinanciari.

Directorul economic exercită o funcție de conducere executivă, cu responsabilitate directă și personală asupra performanței financiare a Companiei, nu o funcție de execuție contabilă. El răspunde de fundamentarea și elaborarea proiectului bugetului de venituri și cheltuieli, de execuția acestuia, de încadrarea în limitele aprobate și de sesizarea Consiliului de administrație în cazul depășirii acestora, cu indicarea cauzelor și propunerea de măsuri de recuperare a nerealizărilor.

În arhitectura de guvernanță corporativă, titularul postului ocupă o poziție distinctă. Față de Consiliul de administrație este sursa primară de informații financiare relevante pentru deciziile de administrare, având obligația de raportare directă privind execuția bugetară, indicatorii de performanță și abaterile constatate; activitatea sa este analizată trimestrial și evaluată anual de către Consiliul de administrație.

Față de acționar și autoritatea publică tutelară — Consiliul Județean Constanța — este coproducătorul principal al raportărilor obligatorii privind situația economico-financiară, execuția bugetului de venituri și cheltuieli și realizarea indicatorilor-cheie de performanță, având obligația de a comunica în scris, în cel mai scurt timp, orice posibilă deviere de la indicatorii asumați prin contractul de mandat.

Față de auditorul financiar statutar, față de auditul public intern — aflat în subordinea Consiliului de administrație — și față de comitetul de audit și comitetul de gestionare a riscurilor, titularul postului este interlocutorul principal, care furnizează accesul la informații, susține pozițiile financiare ale Companiei și asigură implementarea la termen a recomandărilor formulate.

Rolul esențial al titularului postului este acela de a transforma informația financiară într-un instrument de conducere. Pe dimensiunea planificării, construiește bugetul de venituri și cheltuieli cu corelarea între capacitatea de autofinanțare, programul investițional tehnologic și obligația de distribuire a dividendelor. Pe dimensiunea monitorizării, operează un sistem de alertă timpurie privind abaterile de la buget și de la indicatorii de performanță. Pe dimensiunea optimizării, identifică oportunități concrete de creștere a veniturilor, de reducere a costurilor și de îmbunătățire a rotației stocurilor și a creanțelor. Pe dimensiunea riscurilor, implementează mecanisme de atenuare a expunerii valutare, a riscului de lichiditate, a riscului de credit și a riscurilor de conformitate fiscală și de ajutor de stat.

Titularul postului răspunde de organizarea și desfășurarea inventarierii anuale generale a patrimoniului, de gestionarea mijloacelor fixe și a activelor circulante și de fundamentarea economică a deciziilor de achiziție și de investiție ale Companiei.

4. Despre condițiile de participare și 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. **conditii 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.

5. Profilul candidaților – profilul personalizat al Directorului economic

Contextul impune ca Directorul economic să satisfacă următoarele cerinţe contextuale specifice funcției:

- Să dețină o înțelegere aprofundată a modelului financiar al societății — structura veniturilor - precum și a implicațiilor financiare ale calității Consiliului Județean Constanța de acționar unic, autoritate publică tutelară și client instituțional;
- Să aibă capacitatea de a construi, implementa și menține un sistem riguros de planificare financiară și control bugetar, de a fundamenta și executa bugetul de venituri și cheltuieli și de a sesiza Consiliul de administrație, cu propuneri de măsuri corective, în cazul abaterilor de la limitele aprobate;
- Să aibă capacitatea de a asigura un management activ al trezoreriei și al lichidității Companiei, inclusiv prin corelarea programului investițional tehnologic cu obligația de distribuire a minimum 50% din profit sub formă de dividende și, după caz, prin atragerea de surse externe de finanțare;
- Să aibă capacitatea de a organiza și menține contabilitatea separată pe tipuri de activități care conferă drepturi exclusive sau speciale, cu o calculație de costuri riguroasă și cu raportări corecte în materia transparenței relațiilor financiare și a ajutorului de stat;
- Să aibă capacitatea de a organiza, monitoriza și îmbunătăți permanent procesul de administrare a creanțelor societății, urmărind reducerea duratei de încasare, lipsa arieratelor și rotația creanțelor și a stocurilor conform indicatorilor asumați;

- Să aibă capacitatea de a gestiona dimensiunea financiară a programelor investiționale ale societății, inclusiv fundamentarea prin analize cost-beneficiu, urmărirea execuției conform graficului și atingerea ratei cheltuielilor de capital asumate;
- Să aibă capacitatea de a produce, valida și transmite raportări financiare corecte, complete și la termen, atât către Consiliul de administrație, cât și către acționar, autoritatea publică tutelară, AMEPIP și organele de control;
- Să aibă capacitatea de a asigura conformitatea financiar-contabilă și fiscală a societății, inclusiv prin aplicarea corectă a reglementărilor contabile conforme cu directivele europene (OMFP nr. 1802/2014) și a legislației fiscale;
- Să aibă capacitatea de a colabora profesionist și transparent cu auditorul financiar statutar, cu auditul public intern, cu comitetul de audit și cu comitetul de gestionare a riscurilor din cadrul Consiliului de administrație;
- Să aibă capacitatea de a identifica, evalua și administra riscurile financiare relevante pentru societate — riscul de lichiditate, riscul valutar, riscul de credit, riscurile de conformitate fiscală și de ajutor de stat — și de a menține un sistem documentat de control intern managerial;
- Să aibă capacitatea de a prelua atribuțiile directorului general în caz de indisponibilitate temporară a acestuia, demonstrând competențe generaliste de conducere;

Pe lângă aceste cerințe contextuale, Directorul economic trebuie să demonstreze următoarele trăsături și aptitudini:

- Să aibă discernământ profesional și capacitatea de a lua decizii financiare fundamentate, prudente și argumentate;
- Să aibă capacitatea de a transforma informația financiară într-un instrument real de management, oferind directorului general și Consiliului de administrație analize utile pentru decizie;
- Să dea dovadă de integritate, independență profesională, rigoare și consecvență în aplicarea regulilor financiar-contabile, inclusiv în raportarea propriei performanțe și a performanței conducerii executive;
- Să aibă capacitatea de a comunica clar și credibil cu interlocutori interni și externi diverși, de la echipe operaționale la organe de control și instituții financiar-bancare;
- Să manifeste orientare puternică spre performanță financiară sustenabilă, urmărind simultan profitabilitatea, lichiditatea și finanțarea dezvoltării;
- Să aibă capacitatea de a extrage concluzii utile din volume mari de date financiare și operaționale și de a sesiza din timp abaterile semnificative;
- Să înțeleagă rolul funcției financiare în susținerea obiectivelor strategice ale societății și să contribuie la realizarea acestora.

6. Condiții de participare

Candidaţii pe care dorim să îi identificăm în procesul de selecție pentru nominalizarea în vederea numirii Directorului economic din cadrul Drumuri Județene Constanța S.A. trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții de participare:

a) au absolvit studii universitare în domeniul științelor economice;
b) au experiență în domeniul studiilor universitare absolvite de cel puțin 5 ani;
c) au cel puțin 20 de ani de experiență profesională;
d) au experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat de cel puțin 7 ani;
e) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. 3), art. 36 alin. 7) din O.U.G. nr.109/2011 cu completările și modificările ulterioare;
f) au experiență în funcții de administrator sau director ocupate în baza prevederilor Legii nr. 31/1990, dobândită în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat de cel puțin 1 an;
g) nu au fost condamnați(te) definitiv printr-o hotărâre judecătorească pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție şi de serviciu, infracțiuni contra înfăptuirii justiției, infracțiunii de fals, infracțiunii contra patrimoniului, pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi sancționarea spălării banilor, precum şi pentru instituirea unor măsuri de prevenire şi combatere a finanțării terorismului, cu modificările şi completările ulterioare, sau pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, care ar face-o incompatibile cu exercitarea funcției;
h) nu au făcut poliţie politică, așa cum este definită prin lege;
i) nu se află în conflict de interese care să îi(le) facă incompatibili(e) cu exercitarea atribuțiilor specifice postului pentru care a aplicat;
j) au capacitate deplină de exerciţiu;
k) sunt apți din punct de vedere medical;
l) nu au înscrisuri în cazierul fiscal;
m) nu au înscrisuri în cazierul judiciar;

7. Criterii de selecție – Matrice Director general

Modalitatea de evaluare a condițiilor și a criteriilor de selecție

Evaluarea candidaților se realizează prin analiza dosarului de candidatură, solicitarea de clarificări scrise, analiza declarației de intenție, verificarea referințelor, verificarea activității desfășurate anterior și interviu de selecție finală, evaluarea comportamentală din cadrul interviului. În funcție de decizia Comisiei de selecție și nominalizare, pot fi

utilizate și probe specifice de tip centru de evaluare sau interviu intermediar de selecție.

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

Criterii				Obligatorii (OB) sau Optional (Opt)	Pondere	Candidat...	Total	Total ponderat	Punctaj minim
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert									
I Competențe	Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	C1.1	Capacitatea de a conduce procesele financiar-contabile ale unei întreprinderi publice	OB	1				4
		C1.2	Capacitatea demonstrată de a crește performanța financiară a societatii	OB	1				3,5
		C1.3	Capacitatea de a identifica și accesa cu succes surse diverse de finanțare	OB	1				3,5
		C1.4	Capacitatea de a optimiza permanent structura și modul de utilizare a sistemului ERP	OB	1				3,5
		C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de control management financiar și non-financiar	OB	1				3,5
		C1.6	Capacitatea de a imprima organizației disciplina fiscală	OB	1				3
		C1.7	Capacitatea de a imprima organizației spiritul de eficiență și eficacitate	OB	1				3,5
	Competențe profesionale de importanță strategică	C2.1	Managerial accounting	OB	0.75				3,5
		C2.2	Organizational behavior	OB	0.75				3,5
		C2.3	Leadership	OB	0.75				3
		C2.4	Management financiar	OB	0.75				3
		C2.5	Bugetare	OB	0.75				3
		C2.6	Cashflow management	OB	0.75				3
		C2.7	Digitalizare organizațională	OB	0.75				3
		C2.8	Managementul riscurilor	OB	0.75				3
		C2.9	Cost management	OB	0.75				3
	Competențe de guvernanță corporativă	C3.1	Management prin obiective	OB	0.75				3
		C3.2	Raportare	OB	0.75				3
		C3.3	Dialogul social	OB	0.75				3
		C3.4	Managementul performanței	OB	0.75				3

	Competențe sociale și personale	**C4.1**	Comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului	OB	0.5				3
	Experiență pe plan local și internațional	**C5.1**	Experiență în conducerea financiară a unei întreprinderi publice sau a unei societăți de dimensiune comparabilă	OB.	1				
		C5.2	Experiență în formarea, coordonarea şi dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora	Ob.	1				1
		C5.3	Experiență în gestionarea financiară a unei entități cu obligații de serviciu public	OB.	1				
		C5.4	Experiență în domeniul de activitate al societatii	Opț.	1				
		C5.5	Experiență în gestionarea de proiecte cu finanțare europeană	Opț.	1				
		C5.6	Experiență în consiliere economică la nivel instituțional și în analiza politicilor financiare	Opț.	1				
		C5.7	Experiență în relații economice internaționale, în programe europene și în colaborări cu instituții academice și de cercetare internaționale	Opț.	1				
		C5.8	Experiență de raportare	Opț.	1				
II Alinierea cu Scrisoarea de așteptări		**A1**	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la mandatul viitor al Directorului executiv al Direcției economice	OB	1				3,5
		A2	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la corelarea profilului personal cu exigențele mandatului	OB	1				3,5
		A3	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la provocările financiare specifice societății, în corelare cu contextul acesteia	OB	1				3,5
		A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea raportării financiare și la execuția bugetară	OB	1				3,5
		A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la lichiditate, trezorerie și sustenabilitate financiară	OB	1				3,5
		A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la recuperarea creanțelor și la disciplina financiară contractuală	OB	1				3,5
		A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la finanțarea investițiilor și la conformitatea financiară a proiectelor	OB	1				3,5
		A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la controlul intern managerial și la disciplina fiscală	OB	1				3,5
		A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la audit, conformitate și transparență financiară	OB	1				3,5

	A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la etică, integritate și guvernanță corporativă pe dimensiunea financiară	OB	1				3,5
	A11	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la indicatorii de monitorizare a performanței financiare a societății	OB	1				3,5
	A12	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la constrângerile, riscurile și limitările asociate funcției financiare și la măsurile de diminuare a acestora	OB	1				3,5
III Trăsături	**T1**	Reputație personală și profesională	OB	1				3,5
	T2	Independență	OB	1				3,5
	T3	Integritate	OB	1				3,5
	T4	Expunere politică	OB	0.01				1
	T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0,5				3
	T6	Orientare către rezultate	OB	1				4
	T7	Capacitate de sinteză	OB	1				3
IV. Alte criterii	**1**	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				5
	2	Inscrieri in cazierul fiscal sau judiciar	OB	1				5
TOTAL								
TOTAL PONDERAT								

Grila de punctaj a criteriilor este de la 1 până la 5, conform grilei de punctaj din capitolele următoare, iar criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim detaliat in matricea Director economic.

8. Definirea criteriilor de selecție

I	**Competențe**
C1	**Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice**
C1.1	Capacitatea de a conduce procesele financiar-contabile ale unei întreprinderi publice

Explicitare Capacitatea de a obține rezultate optime ale proceselor de management financiar-contabil ale societății, păstrându-le în permanență aliniate atât cu cerințele legislației aplicabile cât și cu bunele practici internaționale din acest domeniu.	Indicatori ▪ Vizualizează procesele de management financiar-contabil ▪ deține responsabilitatea funcțională asupra procesului ▪ Sesizează nevoile de aliniere a acestor procese în vederea creșterii performanței ▪ Susține în mod consecvent digitalizarea acestor procese ▪ Conectează procesele financiare cu celelalte procese ale societății.
C.1.2	Capacitatea demonstrată de a crește performanța financiară a societății
Explicitare Capacitatea de a sesiza disproporționalități, inexactități, erori, surse de pierderi, cauze care conduc la erodarea performanței financiare a societății și de a identifica și implementa măsuri simple și eficiente de eliminare a acestora, obținând o ameliorare semnificativă a performanței financiare a societății.	Indicatori ▪ analizează performanța financiară a societății ▪ semnalează devieri de la performanța prognozată ▪ sesizează disproporționalități, inexactități, erori, surse de pierderi, cauze care conduc la erodarea performanței financiare a societății ▪ identifică și implementează măsuri simple și eficiente de eliminare a acestora, obținând o ameliorare semnificativă a performanței financiare a societății ▪ gândește și pune rapid în operă măsuri rapide de redresare a performanței financiare ▪ ia decizii de întărire a sistemului de control financiar
C1.3	Capacitatea de a identifica și accesa cu succes surse diverse de finanțare
Explicitare Capacitatea de a găsi și de a obține resurse financiare din diferite surse, pentru a atinge obiectivele financiare ale societății.	Indicatori ▪ rata de succes în obținerea unor fonduri ▪ adaptabilitatea în gestionarea resurselor financiare, în funcție de nevoile organizației
C1.4	Capacitatea de a optimiza permanent structura și modul de utilizare a sistemului ERP
Explicitare Capacitatea de a ajusta structura și rezultatele sistemului ERP în funcție de necesitățile concrete ale proceselor financiare ale societății.	Indicatori ▪ Solicită sistemului rapoartele potrivite ▪ Solicită, argumentează și ia deciziile de upgrade, completare sau înlocuire a sistemului ERP
C1.5	Capacitatea de a integra și de a asigura utilizarea principiilor de control management financiar și non-financiar
Explicitare Capacitatea de a asigura implementarea corectă și completă a principiilor de control al proceselor de management financiar și non financiar.	Indicatori ▪ Asigură configurarea, actualizarea și utilizarea curentă a tabloului de bord al principalilor KPI ai societăți ▪ Aliniază sau incită la alinierea proceselor și apoi a

	procedurilor în respectul principiilor de control eficace și eficient ▪ Întreprinde acțiunile corective necesare în cazuri de ecart față de obiective sau de neconformitate sesizate de alarmele sistemului de control
C1.6	Capacitatea de a imprima organizației disciplina fiscală
Explicitare Capacitatea de a gestiona corect obligațiile fiscale, monitorizarea și raportarea adecvată a tranzacțiilor financiare, precum și evitarea încălcării legilor fiscale.	Indicatori ▪ respectă în mod riguros toate cerințele fiscale, inclusiv termenele de plată, raportarea fiscală ▪ dispune de proceduri bine definite pentru stocarea și gestionarea documentelor fiscale ▪ instruirea și conștientizarea importanței respectării regulilor fiscale
C1.7	Capacitatea de a imprima organizației spiritul de eficiență și eficacitate
Explicitare Capacitatea de a implemanta o cultură organizațională care promovează atât eficiența operațională, cât și realizarea scopurilor strategice.	Indicatori - măsoară cât de bine organizația utilizează resursele (timp, bani, personal) pentru a atinge obiectivele
C2	**Competențe profesionale de importanță strategică**
C2.1	Managerial accounting
Explicitare Capacitatea de a crea înscrisuri, formate și rapoarte contabile speciale, adaptate nevoilor de business, destinate top managerilor societății în vederea luării deciziilor optime ce pot conduce la creșterea dorită a performanței.	Indicatori ▪ Au focus pe raportările interne contabile ▪ Stabilește și execută rapoarte suplimentare față de cele cerute de autoritățile fiscale
C2.2.	Organizational behavior
Explicitare Este familiarizat cu modul în care structura de organizare potențează interacțiunile optime ce conduc spre performanță optimă și are capabilitatea de a dezvolta elementele necesare (procese, proceduri, structuri de organizare, regulamente, joburi, sisteme, etc.) care să permită interacțiunile optime.	Indicatori ▪ revizuiește periodic structura de organizare pe procesele pe care le conduce ▪ aduce la zi fișele de post ale colaboratorilor direcți ▪ asigură periodic recadrarea coerenței proces-procedură-flux-sistem
C2.3	Leadership
Explicitare Capacitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitarea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.	Indicatori ▪ evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i stimula să se autodepășească ▪ utilizează deseori exemplul personal ▪ are o bună capacitate de persuasiune ▪ își inspiră colaboratorii în dezvoltarea lor profesională ▪ își protejează echipa și colaboratorii în cazuri de conflict organizațional ▪ imprimă direcții de acțiune fiind un element motor al organizației ▪ este promotor al schimbării ▪ este un exemplu de integrare a valorilor organizației

C2.4	Management financiar
Explicitare Capacitatea de a culege informațiile potrivite, de a le analiza și procesa, pe baza lor de a face alegeri informate pentru a proiecta, derula și monitoriza toate tranzacțiile financiare ale societății.	Indicatori ▪ accesează surse coerente de informații ▪ analizează informații financiare diverse ▪ accesează și analizează rapoarte ale diverselor sisteme integrate digitale ce procesează informațiile financiare ▪ identifică și accesează surse de finanțare ▪ proiectează bugete și coordonează elaborarea BVC consolidat anual ▪ elaborează capitolele financiare ale planurilor strategice sau operaționale la nivel de companie ▪ conduce procesele de management financiar ▪ relaționează cu acționari, finanțatori, reprezentanți ai autorităților și alti stakeholderi pe subiecte financiare ▪ informează managementul și sugerează decizii informate de natură financiară
C2.5	Bugetare
Explicitare Capacitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.	Indicatori ▪ a participat activ la activitatea de bugetare anuală ▪ experiență în execuția bugetară ▪ abilități de control bugetar ▪ experiență în stabilirea limitelor de decizie în execuția bugetară la nivel instituțional.
C2.6	Cashflow management
Explicitare Capacitatea de a asigura în permanență, cu costuri minime, necesarul de cash al societății.	Indicatori - elaborează bugetul anual de cash - supervizează execuția bugetului de cash relaționează cu finanțatori și alte instituții financiare
C2.7	Digitalizarea organizațională
Explicitare Capacitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.	Indicatori ▪ se implică activ în procesul de transformare digitală, motivând și inspirând echipa sa să adopte schimbările necesare ▪ cunoaște și înțelege tehnologiile digitale și a potențialului lor de a transforma și de a îmbunătăți afacerea, ▪ evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației ▪ gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea
C2.8	Managementul riscurilor
Explicitare Capacitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.	Indicatori ▪ are o abordare sistemică ▪ înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale ▪ capacitează organizația pentru a mapa riscurile ▪ capacitează organizația pentru a creea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate

	▪ capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor
C2.9	Cost management
Explicitare Capacitatea de a crea înscrisuri, formate și rapoarte contabile speciale, adaptate nevoilor de business, destinate top managerilor societății în vederea luării deciziilor optime ce pot conduce la creșterea dorită a performanței.	Indicatori ▪ crează și conduce un proces fiabil de management al costurilor
C3	**Competențe de guvernanță corporativă**
C3.1	Management prin obiective
Explicitare Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății cât și motivarea angajaților implicați. Capacitatea de organizare de comitete consultative, implicarea in aspectele ce tin de etica si integritate, cooperarea cu directorii si supravegherea activitatii acestora, respectarea politicilor de transparenta si comunicare, implementarea efectiva a managementului riscului.	Indicatori ▪ înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART ▪ setează interactiv și formalizează obiective ▪ gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță) ▪ stimulează adoptarea la nivel organizațional a managementului prin obiective, ▪ monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor, ▪ are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management
C3.2	Raportare
Explicitare Capacitatea de a comunica eficient și precis informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către consiliul de administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.	Indicatori ▪ este familiarizat cu toate aspectele operaționale și financiare ale organizației, inclusiv cunoștințe solide despre strategia, obiectivele, procesele și performanța sa ▪ comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia ▪ asigură transparența și integritatea în raportare, oferind informații corecte, complete și relevante, și evitând interpretările subiective sau înșelătoare
C3.3	Dialogul social
Explicitare Capacitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al societății.	Indicatori ▪ evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale societății și interesele angajaților ▪ ia parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială ▪ urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale ▪ abordează dialogul social într-o manieră echilibrată, evitând soluțiile populiste sau incompatibile cu interesele pe termen lung ale societății ▪ contribuie la argumentarea deciziilor cu impact

	social ▪ militează pentru abilitarea managerilor societății de a derula un dialog social pozitiv și fluent
C3.4	Monitorizarea performanței
Explicitare Capacitatea de a accesa permanent sursele de informați disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.	Indicatori ▪ identifică și interoghează surse de informații diverse ▪ stabilește seturi de indicatori cheie de performanță pe care îi observă în evoluție ▪ informează structurile abilitate despre ecarturile constatate ▪ ia măsuri de corectare a ecarturilor ▪ stimulează întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite ▪ face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatice integrate, viabile și performante ▪ se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucrează la eliminarea ecarturilor de performanță
C4	**Competențe sociale și personale**
C4.1	Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului
Explicitare Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuada.	Indicatori ▪ Este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile ▪ Își subliniază mesajele verbale prin gesturi ▪ Are o ținută potrivită mesajelor transmise ▪ Dă dovadă că își ascultă activ interlocutori ▪ Utilizează înțelept formularea ▪ Utilizează corect tehnica întrebărilor ▪ Compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale ▪ Este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere ▪ Utilizează corect procesul de persuadare
C5	**Experiență pe plan local și internațional**
C5.1	Experiență în conducerea financiară a unei întreprinderi publice sau a unei societăți de dimensiune comparabilă
Explicitare A acumulat experiență în conducerea financiară a unei întreprinderi publice sau a unei societăți de dimensiune comparabilă	Indicatori - experiența anterioară în experiență în conducerea financiară a unei întreprinderi publice sau a unei societăți de dimensiune comparabilă prezentată în CV, alte documente din dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitare de clarificări.

1	2	3	4	5
NU				DA

C5.2	Experienţă în formarea, coordonarea şi dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora

Explicitare În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în formarea, coordonarea şi dezvoltarea echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora.	Indicatori - responsabilități de formare, coordonare şi dezvoltare a echipelor/colectivelor de personal şi planificarea succesiunii în cadrul acestora, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV, eventuale răspunsuri la solicitare de clarificări..

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.3	Experiență în gestionarea financiară a unei entități cu obligații de serviciu public

Explicitare În rolurile deținute anterior a acumulat experienţă în gestionarea financiară a unei entități cu obligații de serviciu public.	Indicatori - experienţă în gestionarea financiară a unei entități cu obligații de serviciu public prezentate clar în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitare de clarificări.

1		5
NU		DA

C5.4	Experiență în relația cu autorități financiare, fiscale și de supraveghere a întreprinderilor publice

Explicitare În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relația cu autorități financiare, fiscale și de supraveghere a întreprinderilor publice	Indicatori - experienţă în relația cu autorități financiare, fiscale și de supraveghere a întreprinderilor publice prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitare de clarificări.

1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 an și 2 ani	Între 2 ani și 3 ani	Între 3 ani și 4 ani	Mai mult de 4 ani

C5.5	Experiență în gestionarea de proiecte cu finanțare europeană

Explicitare În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în gestionarea de proiecte cu finanțare europeană.	Indicatori - experienţă în în gestionarea de proiecte cu finanțare europeană prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitare de clarificări.

1		5
NU		DA

C5.6	Experiență în consiliere economică la nivel instituțional și în analiza politicilor financiare

Explicitare În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în consiliere economică la nivel instituțional și în analiza politicilor financiare	Indicatori - experienţă în consiliere economică la nivel instituțional și în analiza politicilor financiare prezentate în CV sau alte documente atașate

	dosarului de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitare de clarificări.

1		**5**
NU		DA

C5.7	Experiență în relații economice internaționale, în programe europene și în colaborări cu instituții academice și de cercetare internaționale

Explicitare În rolurile deținute anterior a acumulat experiență în relații economice internaționale, în programe europene și în colaborări cu instituții academice și de cercetare internaționale.	Indicatori - experienţă în relații economice internaționale, în programe europene și în colaborări cu instituții academice și de cercetare internaționale prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitare de clarificări.

1		**5**
NU		DA

C5.8	Experiență de raportare

Explicitare În rolurile deținute anterior a acumulat experiență de raportare.	Indicatori - experienţă experiență de raportare prezentate în CV sau alte documente atașate dosarului de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitare de clarificări.

1		**5**
NU		DA

II	**Alinierea cu Scrisoarea de așteptări**
A1	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la mandatul viitor al Directorului executiv al Direcției economice

Explicitare
Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective SMART.
Prezintă în mod clar și structurat obiectivele mandatului de Director Economic, cu raportare directă la așteptările acționarului majoritar și la rolul funcției financiare în susținerea stabilității, conformității și performanței economico-financiare a societății.

A2	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la corelarea profilului personal cu exigențele mandatului

Explicitare
Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale. Demonstrează, prin experiența profesională, competențele tehnice și rezultatele anterioare, că profilul său este adecvat pentru atingerea obiectivelor financiare, bugetare și de control intern prevăzute pentru mandatul de Director Economic

A3	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la provocările financiare specifice societății, în corelare cu contextul acesteia

Explicitare
Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al societății, făcând o justă corelare între acest context și parcursul anterior al societății, arătând cu ce provocări specifice

e posibil să se confrunte șoc pe parcursul următorul mandat și modul în care le va adresa. Identifică și analizează corect provocările specifice dimensiunii financiare a Drumuri Județene Constanța S.A., inclusiv constrângerile generate de veniturile reglementate, expunerea valutară, programul investițional multianual, presiunile asupra lichidității și riscurile asociate creanțelor și finanțărilor externe.	
A4	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la calitatea raportării financiare și la execuția bugetară
Explicitare Formulează obiective clare și măsurabile privind creșterea calității raportării financiare, reducerea erorilor de raportare, îmbunătățirea disciplinei bugetare și monitorizarea riguroasă a execuției bugetului de venituri și cheltuieli, în corelare cu nevoile de informare ale Directorului General, Consiliului de Administrație și autorității tutelare.	
A5	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la lichiditate, trezorerie și sustenabilitate financiară
Explicitare Sesizează contextul financiar al societății în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și propune obiective realiste și coerente privind menținerea unui flux de numerar pozitiv, optimizarea trezoreriei, anticiparea dezechilibrelor temporare de cash-flow și creșterea rezilienței financiare a societății în raport cu necesarul operațional și investițional	
A6	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la recuperarea creanțelor și la disciplina financiară contractuală
Explicitare Prezintă măsuri și obiective concrete privind monitorizarea contractelor generatoare de venituri, reducerea termenelor de încasare, diminuarea creanțelor restante, creșterea disciplinei de plată și instituirea unui mecanism eficient de escaladare a întârzierilor, în cooperare cu structurile comerciale și juridice ale societății.	
A7	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la finanțarea investițiilor și la conformitatea financiară a proiectelor
Explicitare Formulează obiective specifice privind susținerea financiară a programului investițional al societății, asigurarea cofinanțării, monitorizarea eligibilității cheltuielilor, reducerea riscului de dezangajare a fondurilor, gestionarea relației financiare cu autoritățile de management și corelarea surselor proprii, atrase și europene.	
A8	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la controlul intern managerial și la disciplina fiscală
Explicitare Ia notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective SMART pentru consolidarea controlului intern managerial pe dimensiunea financiar-contabilă, întărirea disciplinei fiscale, standardizarea circuitelor de aprobare a cheltuielilor, reducerea riscurilor de neconformitate și asigurarea trasabilității deciziilor și documentelor financiar-contabile..	
A9	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la audit, conformitate și transparență financiară
Explicitare Definește obiective privind îmbunătățirea relației cu auditorul financiar extern, cu auditul intern și cu Comitetul de Audit, implementarea la termen a recomandărilor de audit, creșterea transparenței	

financiare și consolidarea credibilității situațiilor și raportărilor financiare ale societății..	
A10	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la etică, integritate și guvernanță corporativă pe dimensiunea financiară
Explicitare Formulează obiective concrete privind întărirea integrității financiare a societății, aplicarea uniformă a regulilor de conformitate, prevenirea practicilor neconforme, susținerea principiilor de guvernanță corporativă și protejarea interesului societății prin exercitarea unei funcții financiare independente, profesioniste și responsabile.	
A11	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la indicatorii de monitorizare a performanței financiare a societății
Explicitare Propune indicatori relevanți și măsurabili pentru monitorizarea performanței financiare, precum execuția bugetară, lichiditatea, gradul de recuperare a creanțelor, respectarea obligației de distribuire a minimum 50% din profit sub formă de dividende, gradul de realizare a programului de investiții, nivelul costurilor și calitatea raportării financiare, indicând pentru fiecare ținte realiste și utile procesului de supraveghere managerială.	
A12	Capacitatea de a formula obiective SMART care răspund așteptărilor referitoare la constrângerile, riscurile și limitările asociate funcției financiare și la măsurile de diminuare a acestora
Explicitare Identifică și evaluează realist constrângerile și riscurile asociate funcției financiare, inclusiv riscul de lichiditate, riscul valutar, riscul de credit, riscul de concentrare a creanțelor, riscul de neconformitate fiscală, riscul de neeligibilitate a cheltuielilor și riscul de întârziere în finanțarea investițiilor, propunând măsuri concrete, fezabile și etapizate pentru diminuarea sau eliminarea acestora.	
III	**Trăsături**
T1	**Reputație personală și profesională**
Explicitare Capacitatea de a avea un comportament adecvat postului.	Indicatori ▪ candidatul nu a fost condamnată pentru săvârşirea unei infracţiuni cu intenţie; ▪ faţă de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârşirii unei infracţiuni cu intenţie; ▪ candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară şi/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activităţii profesionale; ▪ candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranţă prin care i s-a interzis exercitarea profesiei; ▪ candidatul nu a fost sancţionat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorităţi, instituţii sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al societății, pentru aspecte de natură profesională; ▪ candidatului nu i-au fost aplicate restricţii pentru a desfăşura activităţi în domeniul de activitate al societatii de către autorităţi, instituţii sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al societății.
T2	**Independență**
Explicitare Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe o analiză profundă a datelor, fără	

presiuni externe, arătând respectarea unor standarde înalte de etică și integritate, asigurându-se că toate acțiunile și deciziile sunt în conformitate cu valorile și politicile intreprinderii publice.

T3	Integritate

Explicitare
Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale, recunoscând și remediind erorile atunci când acestea apar.

T4	Expunere politică

Descriere: Candidatul este implicat în activități de natură politică.
Indicatori: Independență față de influențe politice.

1	2	3	4	5
Candidatul are o functie de conducere in cadrul unei formatiuni politice		Candidatul este membru in cadrul unei formatiuni politice		Candidatul nu este membru in cadrul niciunei formatiuni politice

T5	Abilități de comunicare interpersonală

Explicitare
Arata capacitatea de a asculta cu atenție, de a înțelege și de a reține informațiile transmise de interlocutor precum și capacitatea de a înțelege și de a răspunde la emoțiile și așteptările celorlalți.

T6	Orientare către rezultate

Explicitare
Este permanent preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.

T7	Capacitate de sinteză

Explicitare
Sesizează elemente de detaliu din care extrage concluzii sau tendințe sau viziuni globale.

IV	**Alte criterii**
1	Rezultatele economico - financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director

Explicitare
Din documentele ce compun dosarul de candidatură și declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.

1	2	3	4	5
A intervenit insolventa pe durata mandatului				Nu a intervenit insolventa pe perioada mandatului

Criteriu obligatoriu

2 Înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar

Descriere: din documentele ce compun dosarul de candidatură, rezultă ca are/nu are înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar.

Indicatori: din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări rezultă înscrierile în cazierul fiscal și judiciar.

1	2	3	4	5
Are înscrisuri				Nu are înscrisuri

9. Grila de punctare

Grila de punctaj:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică.	▪ Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	**Nivel de bază**	▪ Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	**Intermediar**	▪ Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. ▪ Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. ▪ Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	**Competent**	▪ Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. ▪ A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. ▪ Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, ▪ politicile și procedurile din sectorul de activitate.

4	**Avansat**	▪ Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern.Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. ▪ A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță de director 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 pozitii de conducere. Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență.