



APROBAT,
DIRECTOR GENERAL,
GABRIEL – CONSTANTIN GHEORGHE

PLAN DE INTEGRITATE

al Societății Naționale a Apelor Minerale S.A. (SNA 2021-2025)

= ACTUALIZAT=

Nr. Crt	MĂSURA	INDICATORI	RISCURI	SURSE DE VERIFICARE	RESPONSABIL	RESURSE	TERMEN
OBIECTV GENERAL 1. CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZATIONAL							
Obiectiv Specific 1.1 – Implementarea măsurilor de integritate la nivelul societății							
1.1.1.	Adoptarea Declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale pentru Integritate, diseminarea sa în cadrul societății și comunicarea acesteia Ministerului Economiei.	Emiterea Declarației, asumarea unei agende de integritate organizațională a Societății Naționale a Apelor Minerale SA și transmiterea declarației către Ministerul Economiei.	1. Reticență în semnarea/asumarea documentului de conducere SNA-M-SA. 2. Necunoașterea de către salariați a asumării unei agende de integritate la nivelul societății	1. Adresa nr. 1956/24.03.2022, document aprobat. 2. Publicare pe pagina web a SNA-M-SA.	1. Conducerea SNA-M-SA 2. Grupul de Lucru	Nu este cazul	Trim. 1. 2022.
1.1.2.	Desemnarea coordonatorului, a persoanei de contact și a persoanelor responsabile de implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025. (Desemnarea grupului	1. Emiterea unei decizii cu privire la constituirea Grupului de lucru.	Întârzieri în desemnarea /reactualizarea grupului de lucru.	1. Document aprobat. 2. Listă de distribuție	1. Conducerea SNA-M-SA	Nu e cazul	Sem. 1. 2022

	de lucru)	2.Transmiterea Deciziei către Ministerul Economiei.		a documentelor care sprijină SNA 2021-2025.	2.Grupul de lucru		
1.1.3.	Consultarea salariaților în procesul de realizare a Planului de Integritate al societății.	Nr. de angajați consultați cu privire la elaborarea Planului de integritate.	1. Caracter formal al consultării. 2.Neparticiparea/neimplicarea salariaților.	1.Procese-verbale ale Grupului de lucru. 2. Propuneri primite de la salariați.	1.Conducerea SNAM-SA. 2.Grupul de Lucru	Nu este cazul	Anual
1.1.4.	Aprobarea și distribuirea în cadrul SNAM-SA a Planului de Integritate, precum și publicarea documentului pe site-ul societății.	1.Plan de Integritate aprobat și diseminat prin: e-mail,circulară, ședință, etc. 2. Nr. de salariați informați cu privire la aprobarea Planului de Integritate. 3. Modalitatea de informare a acestora (e-mail, circulară, ședință, etc). Plan de Integritate publicat pe site-ul SNAM-SA.	Nedistribuirea Planului de Integritate.	1.Plan de Integritate aprobat. 2. Proces-verbal, minută, e-mail, listă de luare la cunoștință.	1.Conducerea SNAM-SA 2.Grupul de lucru	Nu este cazul	Sem.I, 2022.
1.1.5.	Identificarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice SNAM-SA, pe baza Metodologiei elaborate de către Ministerul Economiei.	Nr. de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate.	1.Caracterul formal al demersului. 2. Personal insuficient instruit pentru aplicarea metodologiei	Rapoarte de evaluare ale riscurilor și vulnerabilităților la corupție.	1.Conducerea SNAM-SA. 2.Grupul de lucru.	Nu este cazul	Anual
1.1.6.	Implementarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specific identificate.	1.Nr. de măsuri de remediere. 2.Nr. de vulnerabilități	Caracterul formal al demersului. 2. Personal insuficient instruit	Raport privind măsurile remediere a	1.Grupul de lucru pentru managementul riscurilor la corupție.	Nu este cazul	Permanent

		remediate.	pentru aplicarea metodologiei.	vulnerabilităților.		Nu e cazul.	Permanent
1.1.7.	Evaluarea anuală a modului de implementare a Planului de Integritate și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmiterea către Ministerul Economiei.	1. Grad de implementare a Planului de integritate. 2. Măsuri noi introduse/revizuite.	1. Caracter formal al evaluării. 2. Neaparticiparea/neimplicarea salariatilor.	Raport de evaluare	1. Conducerea SNAM-SA. 2. Grupul de lucru.	Nu e cazul.	Permanent
1.1.8.	Autoevaluarea periodică a gradului de implementare a măsurilor de transparență instituțională și prevenire a corupției. (Anexa 3 la SNA).	Date și informații colectate pentru toți indicatorii cuprinși în inventar.	Inexistența unei modalități unitare de colectare a datelor.	Raport de autoevaluare	1. Conducerea SNAM-SA. 2. Grupul de lucru.	Nu e cazul	Anual.
1.1.9.	Realizarea pe pagina de internet a societății a unei secțiuni dedicate domeniului integritate, în care vor fi publicate Declarația de aderare, Planul de Integritate, rapoartele de autoevaluare, etc.	1. Secțiune distinctă creată pe site-ul oficial al SNAM-SA. 2. Număr de materiale publicate.	1. Întârzieri în realizarea secțiunii. 2. Întârzieri în actualizarea informațiilor. 3. Lipsa personalului specializat.	Pagina Web a SNAM-SA.	1. Conducerea SNAM-SA. 2. Coordonatorul grupului de lucru.	În funcție de buget.	Anual
1.1.10.	Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern/managerial	1. Nr. de proceduri elaborate. 2. Nr. de funcții sensibile inventariate (din care funcții sensibile la corupție). 3. Gradul de conformitate al sistemului de control intern/managerial.	1. Caracterul formal al demersului. 2. Personal insuficient instruit în acest domeniu.	1. Programul dezvoltat al sistemului de control intern/managerial. 2. Proceduri de sistem operaționale aprobate. 3. Funcții sensibile inventariate. 4. Registrul	Conducerea societății.	Nu e cazul	Permanent

					riscurilor. Raport asupra sistemului de control intern/managerial la 31 decembrie a fiecărui an.			
I.1.11	Elaborarea și implementarea la nivelul societății de proceduri de sistem, privind indicatorii anticorupție(procedură privind declararea averilor, transparență decizională, acces la informații, date deschise(open data), declararea cadourilor, evitarea situațiilor privind conflictele de interese și a cazurilor de incompatibilitate), avertizarea în interes public, etc.	1.Nr. de proceduri elaborate. 2. Nr. de proceduri implementate. 3. Nr. de proceduri revizuite/armonizate.	1. Caracterul formal al demersului. 2. Întârzieri în realizarea procedurilor cauzate de supraîncărcare cu alte sarcini ale personalului implicat.	1.Proceduri elaborate. 2.Procese-verbale întâlniri . 3. Liste de difuzare. 4. Rapoarte.	1.Conducerea SNAM-SA. 2. Coordonatorul Planului de Integritate/Persoanele desemnate pentru implementarea SNA 2021-2025.	Nu e cazul	Permanent	

OBIECTIV GENERAL 2. – REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR

Obiectiv Specific 2.1 –

2.1.	- Creșterea gradului de educație anticorupție a salariaților și a oficialilor publici, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul corupției asupra serviciilor publice. -Participarea salariaților la programe de creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de	1.Nr. de derulate/activități de formare. 2.Nr. de salariați care au participat. 3.Nr. de module de curs derulate. 4.Nr. de certificate de	1.Resurse insuficiente. 2.Grad scăzut de participare.	1.Rapoarte de activitate. 2.Liste de prezență. 3.Certificate de participare/absolvire.	1.Conducerea societății. 2.Coordonatorul Planului de integritate.	In funcție de buget.	Permanent	
------	---	--	--	--	--	----------------------	-----------	--

	educație anticorupție	participare.	1. Neîntocmirea fișelor de evaluare anuale. 2. Lipsa calificărilor. 3. Angajări de personal neperformant.	1. Fișe de evaluare. 2. Contracte individuale de muncă. 3. Contracte individuale de muncă.	1. Conducerea SNAM-SA 2. Comp. Resurse Umane, Salarizare, Arhivă, SSM și PSI 3. Comp. Resurse Umane, Salarizare, Arhivă, SSM și PSI	Nu e cazul.	Permanent
2.2.	Consolidarea profesionalismului în cariera personalului, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcțiile de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare.	1. Gradul de întocmire a fișelor anuale de evaluare pentru salariați. 2. Asigurarea continuității coordonării adecvate a activităților la nivelul structurilor. 3. Modalități de angajare					
2.3.	Asigurarea unei protecții efective a salariaților care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de furnizorii de servicii.	Elaborarea și aprobarea procedurii cu privire la etica, integritatea și semnalarea neregulilor. Numirea consilierului de etică	1. Litigii	1. Comisia de Monitorizare. 2. Site-ul societății.	1. Conducerea SNAM-SA. 2. Comisia de Monitorizare	-	Permanent
2.4.	Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției - mici, inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, social media).	Publicarea pe site-ul societății a documentelor adoptate care sprijină Strategia Națională Anticorupție.	Neinformarea în timp util a salariaților (cetățenilor) cu privire la aspecte relevante, necesare în conduita lor.	Site-ul societății	1. Conducerea SNAM-SA. 2. Grupul de lucru		2021-2025

OBIECTIV GENERAL 3. – CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPȚIEI.

Obiectiv Specific 3.1 – Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale.

3.1.1.	Auditarea internă a sistemului de prevenire a corupției la nivelul societății.	Realizarea misiunilor de audit pe SNA	Denaturarea cauzelor și a consecințelor sistemice pentru obiectivul specific auditat din Raportul de audit public intern, în scopul acoperirii sau încercării activității auditate/structurii conciliate, cu intenția satisfacerii unor interese de grup sau personale	Raportul avizat al misiunii de audit public transmis la OIS pe SNA	Compartimentul de audit intern	În funcție de bugetul aprobat Resurse Umane	O dată la doi ani.
--------	--	---------------------------------------	--	--	--------------------------------	--	--------------------

OBIECTIV GENERAL 4. – CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENIUL DE ACTIVITATE PRIORITARE.

Obiectiv Specific 4.1 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice.

4.1.1.	Încurajarea utilizării unor abordări inovative pentru implicarea societății civile în monitorizarea integrității achizițiilor publice Eliminarea riscului de corupție în domeniul achizițiilor publice prin respectarea dispozițiilor legale în vigoare.	1.Nr. de contracte încheiate. 2. Valoarea contractelor încheiate. 3. Nr. de contracte respinse de SEAP.	1. Anularea contractelor. 2. Derularea cu întârziere a contractelor de achiziții publice. 3. Absența monitorizării modificării, contractelor. 4. Neîndeplinirea la timp a	1. Legea achizițiilor. 2. Nr. de contracte încheiate	Compartiment Achiziții.	-	Permanent, cu evaluări anuale
--------	---	---	--	---	-------------------------	---	-------------------------------



			planului de achiziții și investiții.					
Obiectiv Specific 4.5 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în mediul de afaceri.								
4.5.1.	Consolidarea utilizării planurilor de integritate ca instrumente manageriale pentru promovarea integrității organizaționale în cadrul întreprinderii publice.	Respectarea pasilor din planul de Integritate	Nerespectarea indeplinirii obiectivelor propuse	Planul de Integritate	1. Conducerea SNAM-SA. 2. Grupul de lucru.	Nu e cazul	Permanent	

Întocmit,

Coordonator Grup Lucru

Bohor Maria