

Plan de integritate al SNGN Romgaz SA

Anexa la decizia nr. 47 / 01.02.2018

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
Obiectiv 1: Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție la nivelul organizației						
1.1 Distribuția în cadrul organizației a planului de integritate, precum și publicarea documentului pe site-ul organizației	Plan de integritate aprobat și diseminat (e-mail, notă informativă, ședință etc) Nr. de angajați informați cu privire la aprobarea planului de integritate Modalitatea de informare a acestora (ex. ședință, e-mail, notă informativă etc) Plan de integritate publicat pe site-ul organizației	Comunicare deficitară	Plan de integritate aprobat	1 Martie 2018	Conducerea organizației Coordonatorul Planului de Integritate/echipa de proiect desemnata pentru implementarea SNA	Nu este cazul.
1.2 Elaborarea unei proceduri care va formaliza atât metoda de analiza și identificare a vulnerabilităților la corupție cât și identificarea angajaților care sunt angrenați în aceste activități.	Nr de riscuri și vulnerabilitati inventariate	Caracterul formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei Rezistența angajaților la noile abordari	Adrese comunicare status Document centralizator privind riscurile și vulnerabilitățile la corupție	Iunie 2018 Permanent	Biroul Control Intern Managerial Toate funcțiile de conducere Coordonatorul Planului de Integritate/echipa de proiect desemnata pentru implementarea SNA	Nu este cazul.
Introducerea treptata la nivelul unitatilor organizatorice, a acestei metodologii si ca premisa pentru dezvoltarea planurilor interne de integritate	Nr. măsuri Implementate/ Nr. masuri de remediere	Caracterul formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei	Raport privind măsurile de remediere a vulnerabilităților	Permanent	Șefi unități organizatorice pentru implementarea măsurilor de remediere Grupul de lucru pentru managementul riscurilor la corupție pentru monitorizare	În funcție de măsurile de remediere identificate.
1.4 Evaluarea anuală a modului de implementare a planului de integritate și adaptarea acestuia	Grad de implementare a planului de integritate Măsuri noi introduse/ revizuite	Caracter formal al evaluării Neparticiparea/ neimplicarea angajaților	Raport de evaluare Bază de date la BCM (conform chestionar	Annual	Conducerea organizației Coordonatorul Planului de Integritate/ echipa de	Nu este cazul.

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmiterea către entitatea ierarhic superioară, SGG și Ministerul Justiției.			autoevaluare)		proiect desemnată pentru implementarea SNA	
1.5 Autoevaluarea periodică (anuala) a gradului de implementare a măsurilor de transparență instituțională și prevenire a corupției (Anexa 3 la SNA – inventarul măsurilor)	Date și informații colectate pentru toți indicatorii cuprinși în inventar	Inexistența unui mecanism de colectare unitară a datelor	Chestionar de autoevaluare a SCIM Raport de autoevaluare	Anual Evaluari semestriale	Conducerea organizației Coordonatorul Planului de Integritate/control intern managerial (chestionar adaptat odata cu autoevaluarea anuala)	Nu este cazul.
1.6 Îmbunătățirea secțiunii dedicate domeniului integritate, de pe pagina de internet a organizației, în care vor fi publicate: declarația de aderare, planul de integritate, rapoartele de autoevaluare, informații, exemple de bune practici, în domeniu etc	Secțiune distinctă creată pe website Număr de materiale publicate	Întârzieri în actualizarea informațiilor Întârzieri în realizarea secțiunii/ încărcarea cu date a secțiunii cauzate de supraîncărcarea cu alte sarcini a personalului implicat	Pagina web a organizației	Permanent	Conducerea organizației Coordonatorul Planului de Integritate	Nu este cazul.
1.7 Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern/managerial	Nr. funcții sensibile inventariate (din care funcții sensibile la corupție) Gradul de conformitate a sistemului de control intern/managerial	Caracterul formal al demersului Personal insuficient instruit în acest domeniu Rezistența angajaților la noua abordare/noile cerințe	Programul de dezvoltare a sistemului de control intern/managerial; Riscuri diminuate prin proceduri elaborate; Funcții sensibile/expuse la corupție inventariate; Registrul riscurilor; Raport asupra sistemului de control intern/managerial la data de 31.12.....	Permanent	Conducerea organizației Birou Control Intern Managerial	Nu este cazul.
1.8 Actualizarea / corelarea codului de conduită, regulamentului intern și Reglementărilor specifice fraudei/corupției, nou elaborate, la nivelul organizației.	Cod de conduită actualizat, diseminat și implementat	Caracterul formal al demersului Grad scăzut de participare/ implicare a angajaților în procesul de actualizare / corelare a documentului	Rapoarte elaborate Lista de luare la cunoștință a prevederilor codului de conduită Pagina de internet a organizației Chestionare de evaluare a gradului de cunoaștere a	Martie 2018	Conducerea organizației Coordonatorul Planului de Integritate/echipa de proiect desemnata pentru implementarea SNA	Nu este cazul.

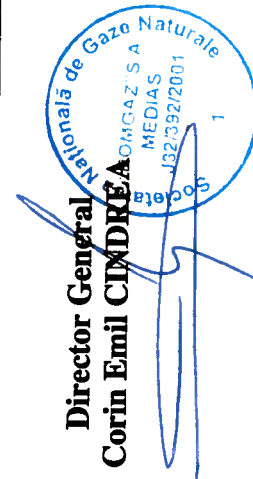
Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
1.9 Elaborarea și implementarea la nivelul organizației a unor Reglementări pentru definirea indicatorilor anticorupție (metodologie privind transparența decizională, acces la informații, date deschise, declararea cadourilor, evitarea situațiilor de conflicte de interese și a cazurilor de incompatibilități și modul de gestionare a acestora atunci când sunt identificate, avertizarea în interes public etc.) ¹	Nr. indicatori definiți prin Reglementări interne Nr. Reglementări interne privind definirea indicatorilor specifici anticorupției, implementate	Caracterul demersului formal al întârzieri în realizarea Reglementărilor interne cauzate de supraîncărcarea cu alte sarcini a personalului implicat	prevederilor aplicate personalului codului interne Reglementări elaborate Procese verbale întâlniri Raport instruirii Lista difuzare Rapoarte	Permanent	Conducerea organizației Coordonatorul Planului de Integritate/echipa de proiect desemnata pentru implementarea SNA	Nu este cazul.
1.10 Implicarea activă a consilierului de etică în activități de consiliere a personalului organizației	Nr. ședințe de consiliere Nr. activități de informare a personalului din cadrul organizației cu privire la normele de etică Nr. angajați care au fost informați prin intermediul acțiunilor de informare în domeniul normelor de conduită Nr. angajați care au solicitat consiliere etică Nr. spețe care au constituit obiectul consilierii etice Nr. raportări cu privire la respectarea normelor de conduită Număr de instruirii la care a participat consilierul de etică în vederea îmbunătățirii activității în domeniu	Reticența / lipsa de informare a personalului de etică a se adresa consilierului de Resurse financiare insuficiente pentru îndeplinirea activității și asigurarea accesului la pregătire profesională	Procedură privind consilierea etică a angajaților Raport privind respectarea normelor de conduită	Permanent	Conducerea organizației Consilierul de etică	Nu este cazul.
1.11 Optimizarea sistemului de avertizare a iregularităților și a posibilelor fapte de corupție (Ex: casuta poștală, nr. alocat de	Nr. avertizări privind faptele de corupție, depuse; Tipuri de fapte asupra cărora s-au făcut avertizări privind	Neînțelegerea conceptului de „avertizare în interes public” Nedeseemnarea persoanei/	Site-ul organizației Casuta poștală Nr. alocat de tip tel-verde Adresa e-mail dedicată	Permanent	Conducerea instituției	Nu este cazul.

¹ Anexa 3 la Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
tip tel-verde, adresa e-mail dedicată)	coruptia;	structurii care să primească, analizeze avertizările în interes public Lipsa analizelor periodice a avertizărilor primite și stabilirea unor acțiuni de bună practică pe baza rezultatelor analizelor Neimplementarea mecanismului cu privire la protecția avertizorilor de integritate Lipsa de încredere a personalului cu privire la protejarea identității celui care semnalează nereguli				
Obiectiv 2: Creșterea gradului de educație anticorupție a angajaților						
2.1 Organizarea/ derularea/ asigurarea participării la programe de pregătire profesională pe problematica anticorupției, atât în cadrul unor cursuri externe, cât și al unor activități interne companiei, a personalului angrenat în activități cu risc de manifestare a corupției, expres în activități de achiziție (contractare, urmarire contracte, etc.)	Nr. programe derulate/ activități de formare Nr. participanți Nr. module de curs derulate Nr. certificate de participare Nr. angajați instruiți prin diseminarea cunoștințelor dobândite în urma cursurilor efectuate de nivelul ierarhic superior și/sau structuri cu atribuții în acest sens	Resurse insuficiente Grad scăzut de participare Rezistența financiare	Rapoarte de activitate Liste de prezență Certificate de participare/ absolvire Minuta întâlnirilor de lucru	Decembrie 2018	Conducerea organizației, Coordonatorul planului de integritate	Se va estima în funcție de numărul participanților, conținutul programului etc.
2.2 Derularea de campanii de conștientizare, organizarea de dezbateri periodice cu privire la prevenirea corupției și promovarea bunelor practici anticorupție	Nr. campanii de conștientizare derulate Nr. de dezbateri organizate Nr. bune practici diseminate	Nealocarea resurselor necesare (bugetare și umane) Nivel scăzut de interes și participare a angajaților	Pagina web a organizației Rapoarte de activitate Materiale informative Minuta întâlnirilor de lucru	Permanent	Conducerea organizației, coordonatorul planului de integritate	Se va estima în funcție de tipul de campanie, dimensiunea, grupul țintă etc.
Obiectiv 3: Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel local						
3.1 Publicarea informațiilor de interes public în format deschis	Nr. de seturi de date publicate în format deschis. ²	Lipsa interesului pentru publicarea informațiilor în	Pagina web a organizației	Permanent	Conducerea organizației, persoanele responsabile	Nu este cazul.

² Datele deschise sunt date într-un format editabil (ex. .doc. xls, etc), ce pot fi utilizate în mod liber, reutilizate și redistribuite de către oricine. Mai multe informații referitoare la datele deschise se pot găsi la <http://ogp.gov.ro/>

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
3.2 Publicarea informațiilor de interes public conform standardului general din Anexa 4 și Anexa 5 ³ la SNA	Nr. de informații publicate	format deschis Lipsa resurselor financiare și umane	Pagina web a organizației	Permanent	desemnate Conducerea organizației, persoanele responsabile desemnate	Nu este cazul.
Obiectiv 4: Consolidarea mecanismelor de control administrativ						
4.1 Continuarea consolidării structurilor de control intern și audit și conștientizarea angajaților cu privire la rolul sistemelor de control intern/managerial	Nr. de angajați raportat volumul de activitate; Resurse materiale alocate; Nr. măsuri control intern și recomandări formulate / implementate	Resurse umane și financiare insuficiente	Note Comitet Audit Procese verbale Comisie Monitorizare	Permanent	Conducerea organizației Șef serv. audit intern Șef birou CIM	Se va esima în funcție de necesarul de resursă umană.
4.2 Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului/ măsurilor de prevenire a corupției la nivelul organizației	Nr. recomandări formulate Gradul de implementare a măsurilor preventive anticorupție	Resurse umane insuficiente	Rapoarte de audit Rapoarte de activitate	La 2 ani (începând cu anul 2018) ⁴	Conducerea organizației, structura de audit intern din cadrul organizației	Nu este cazul.
4.3 Aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor angajaților	Nr. de sesizări primite Nr. sesizări soluționate/în curs de soluționare Nr. și tipul de sancțiuni dispuse Nr. de decizii ale comisiei de disciplină anulate sau modificate în instanță Nr. de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri	Caracter formal al activității comisiei de disciplină Pregătire/informare insuficientă a personalului Practica adoptării celor mai ușoare sancțiuni/ nesancționării	Decizii ale comisiei de cercetare prealabila	Permanent	Conducerea organizației, comisia de cercetare prealabila	Nu este cazul.
4.4. Publicarea / difuzarea periodică a unui raport privind sancțiunile disciplinare	Nr. rapoarte publicate / difuzate	Înălzieri publicare/difuzare; Rezervă privind acuratețea datelor;	Raport publicat pe rețeaua intranet Lista difuzare	Permanent	Conducerea instituției	Nu este cazul.



Intocmit,
Cristina Gidea

³ După caz, în funcție de tipul de instituție.

⁴ Conform HOTĂRÂRE nr. 583 din 10 august 2016, pct. 6. OBIECTIVE GENERALE ȘI SPECIFICE, ACȚIUNI PRINCIPALE