

CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

DECIZIA NR. 7

din 28.02.2025

În baza prevederilor *Legii nr.31/1990*, cu modificările și completările ulterioare, ale *Actului Constitutiv* al societății, actualizat-VII și ale *Hotărârii A.G.A.nr.7/19.12.2024* de numire a Consiliului de Administrație;

Având în vedere prevederile *H.G. nr. 583/2016* privind aprobarea ***Strategiei naționale anticorupție, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare***, cu referire la necesitatea ca întreprinderile publice să îndeplinească procedurile de aderare la strategie prin elaborarea și aprobarea ***“Planului de integritate”*** și desemnarea coordonatorului implementării planului, la nivel de funcție de conducere, precum și persoanele de contact la nivel de funcție de execuție, ale căror atribuții se detaliază prin decizia de aprobare și desemnare sau *fișa postului*.

În conformitate cu dispozițiile *O.U.G. nr.109/2011*, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, ce reglementează, printre altele, ***„transparența și obligațiile de raportare”*** precum și necesitatea desemnării unui ***„ofițer de conformitate”*** pentru implementarea planurilor de integritate ca instrumente manageriale pentru promovarea integrității organizaționale în cadrul întreprinderii publice, adopta prezenta

DECIZIE

Art.1. Se aproba ***“Planul de Integritate”*** al întreprinderii publice ECO S.A. Brăila, care constituie *Anexa 1* la prezenta Decizie, ce va fi publicat pe site-ul societății potrivit prevederilor din *Anexa 5* la *H.G. nr.583/2016* și ale *art. 51 alin. (1) lit.ș)* din *O.U.G. 109/2011*.

Art.2. Salariata *Vasile Ionica*, ce deține funcția de conducere ***“contabil șef”*** al întreprinderii publice, este desemnată ca ***“ofițer de conformitate”*** pentru implementarea planului de integritate ca instrument managerial pentru promovarea integrității organizaționale în cadrul întreprinderii publice, fiind persoana de contact pentru *A.M.E.P.I.P* cu ECO S.A. Brăila.

Art.3 Se aprobă “Fișa Postului Ofițerului de Conformitate”, prevăzută în Anexa 2 la prezenta Decizie , elaborată pentru a asigura desfășurarea activității după cele mai înalte standarde de etică și conformitate și a menține reputația întreprinderii publice.

Art.4 Se aprobă “Metodologia de sesizare și evaluare a incidentelor de integritate” în cadrul întreprinderii publice ECO S.A. Brăila, prevăzută în Anexa 3 la prezenta Decizie , conform prevederilor de la pct.12 din Anexa 5 la H.G. nr. 583/2016 pentru aprobarea “Strategiei naționale anticorupție.”

Art.5 **Decizia** de aprobare a “Planului de integritate” al întreprinderii publice ECO S.A. Brăila și documentele elaborate și adoptate reprezintă “Declarația de aderare” la “Strategia Națională Anticorupție” aprobată prin H.G. nr. 583/2016, precizată în expunerea de motive a deciziei.

Art.6. **Președintele Consiliului de Administrație, Directorul General** al ECO S.A. Brăila și persoanele vizate vor duce la îndeplinire prezenta Decizie.

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE,

PREȘEDINTE : CARANICA GEORGE – MARIUS

ADMINISTRATOR : MOTOC RADU GEORGE

ADMINISTRATOR : STÎNGĂ IULIAN-FLORENTIN

ADMINISTRATOR : ICHIM SILVIA

CONSILIER JURIDIC

MIHAI HUȚULEAC



ECO S.A. BRĂILA Str. Danubiului nr 5;
Tel: 0239 / 617 598 Fax: 0239 / 617 597
www.ecobraila.ro; office@ecobraila.ro
O.R.C. BRĂILA : J9/277/1998 ; C.U.I: RO10625635



Cont IBAN: RO81 TREZ 1515 069X XX00 2578 - TREZORERIA BRĂILA / RO58 BRDE 090S V626 0142 0900 - BRD Sucursala Brăila

ANEXA 1

La Decizia C.A. nr. 7 din 28.02.2025

PLAN DE INTEGRITATE

AL ECO S.A. BRĂILA

(H.G. nr. 583/2016 și O.U.G. nr. 109/2011)

OBIECTIV GENERAL 1- Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă

OBIECTIV SPECIFIC	INDICATORI DE PERFORMANȚĂ	RISURI	SURSE DE VERIFICARE
1.1 Creșterea transparenței organizaționale și a proceselor deciziționale.	- Respectarea obligațiilor de a comunica entităților în materie orice modificari ale actului constitutiv, rapoartele anuale de activitate, ale datelor și informațiilor prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și H.G. nr. 583/2016.	- Nealocarea resurselor umane și financiare necesare funcționării și dezvoltării portalului oficial/ site-ul societății.	Site-ul / portalul societății, corespondența.
1.2. Creșterea transparenței procesului de administrare a resurselor publice.	-Publicarea detaliată a veniturilor și cheltuielilor anuale a achizițiilor, listei cu obiectivele investițiilor anuale.	- Nealocarea resurselor umane și financiare necesare funcționării și dezvoltării portalului oficial/ site-ul societății.	Site-ul / portalul societății, corespondența.

OBIECTIV GENERAL 2- Consolidarea integrității , reducerea riscurilor de corupție la nivelul societății

OBIECTIV SPECIFIC	INDICATORI DE PERFORMANȚĂ	RISCURI	SURSE DE VERIFICARE
2.1 Includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elementele obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea periodică.	<ul style="list-style-type: none"> - Respectarea obligațiilor de implementare a standardelor de control intern managerial. - Numărul măsurilor manageriale corective aplicate, nr. de ținte de management stabilite. 	<ul style="list-style-type: none"> - Absența informațiilor cu privire la incidentele de integritate, a evaluării implementării standardelor de control intern managerial. -întârzieri în adoptarea deciziilor interne normative, întârzieri în reglementarea mecanismelor de control. - nealocarea resurselor umane și financiare. 	Rapoarte anuale de activitate, rapoarte de audit , decizii interne adoptate, site-ul întreprinderii publice.
2.2. Creșterea eficienței măsurilor preventive prin remedierea lacunelor cu privire la consilierul de etică, protecția avertizorului în interes public.	<ul style="list-style-type: none"> - Rolul și mandatul consilierului de etică, atribuțiuni diversificate, nr. mecanismelor de control reglementate , categorii de sancțiuni reglementate. 	<ul style="list-style-type: none"> - Absența informațiilor cu privire la incidentele de integritate, a evaluării implementării standardelor de control intern managerial. -întârzieri în adoptarea deciziilor interne normative, întârzieri în reglementarea mecanismelor de control - nealocarea resurselor umane și financiare. 	<ul style="list-style-type: none"> -Rapoarte anuale de activitate, rapoarte de audit , decizii interne adoptate, site-ul întreprinderii publice. - Codul de conduită etică.

OBIECTIV GENERAL 3 - Reducerea impactului corupției asupra angajaților și publicului

OBIECTIV SPECIFIC	INDICATORI DE PERFORMANȚĂ	RISURI	SURSE DE VERIFICARE
3.1. Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului prin aplicarea mecanismelor de evaluare a performanțelor.	- Program de formare dezvoltat, fișe de post completate , nr. de persoane care au urmat cursuri și au obținut punctaj minim, participarea personalului la cursuri periodice în domeniul eticii și integrității.	- Nivel scăzut de pregătire, lipsa resurselor financiare, refuz de participare din partea angajaților, nivel scăzut de participare și implicare, evaluarea formală a personalului.	- Chestionare de evaluare a cursurilor, de evaluare profesională , rapoarte de participare, evaluări postparticipare, corespondență, tematica pregătirii profesionale, documente publicate pe site-ul societății.
3.2. Creșterea gradului de informare a publicului la impactul fenomenului de corupție.	- Nr. de parteneriate și tip de activități, tipuri de mesaje, evoluția percepției privind corupția.	- Resurse financiare insuficiente sau nealocate, nivel scăzut de participare și implicare, lipsa de interes a entităților implicate.	- Materiale de informare , sondaje de opinie, rapoarte anuale, evaluări de participare.
3.3. Consolidarea mecanismelor de control administrativ.	- Reglementări interne și resurse materiale alocate, numărul de recomandări formulate/implementate, numărul de controale inițiate și/ sau realizate în urma sesizărilor primite, nr. de sesizări transmise organelor competente în materie, tipuri de încălcări ale prevederilor legale.	- Resurse umane și financiare insuficiente sau nealocate, resurse umane insuficient pregătite profesional, caracterul formal al sancțiunilor aplicate, măsuri inadecvate sau insuficiente.	- Rapoarte anuale de activitate, decizii de sancționare, hotărâri definitive ale instanțelor de judecată, site-ul întreprinderii publice, proceduri operaționale, acte de verificare și control, Ghid al consilierului de etică.

OBIECTIV GENERAL 4 - Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivel organizațional.

OBIECTIV SPECIFIC	INDICATORI DE PERFORMANȚĂ	RISCURI	SURSE DE VERIFICARE
4.1 Consolidarea integrității pe baza identificării/revizuirii riscurilor de corupție , a standardelor de control intern managerial , implementării măsurilor de prevenire și control ale acestora.	- Plan de integritate adoptat, persoane desemnate pentru monitorizarea implementării planului de integritate, nr. de riscuri și vulnerabilități identificate, nr. de măsuri de remediere.	- Nivel scăzut de implicare a angajaților, caracterul exclusiv formal al consultării, nealocarea resurselor umane și financiare necesare, absența metodologiei de evaluare a riscurilor, omiterea unor riscuri și vulnerabilități.	- Planul de integritate, rapoarte de evaluare a riscurilor, a măsurilor de remediere, decizii de aprobare a planului de integritate, de nominalizare a ofițerului de conformitate, adrese, procese-verbale.
4.2 Aprobarea și distribuirea planului de integritate, nominalizarea unui responsabil pentru coordonarea implementării acestuia.	- nr. de obiective specifice/măsuri incluse în plan, responsabilul desemnat .	- Măsuri formale sau inadecvate, nivel scăzut de implicare a angajaților, nealocarea resurselor umane și financiare necesare.	- Planul de integritate, decizia de numire a responsabilului pentru coordonarea implementării planului
4.3. Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare producerii acestora, evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute.	- Rapoarte întocmite, nr. de incidente identificate, nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate, date și informații colectate pentru toate măsurile din plan, gradul de implementare a măsurile preventive.	- Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate, lipsa de relevanță a datelor provenită din încadrarea eronată a faptelor ca incidente de integritate. - nealocarea resurselor umane și financiare necesare, absența procedurilor de lucru, grad de implementare scăzut.	-Rapoarte anuale, adrese, documente centralizatoare, site-ul societății.

Consiliul de administrație,
Președinte
George -Marius CARANICA



Consilier juridic
Mihai HUTULEAC

ANEXA 3
la **DECIZIA C.A. nr. 7/ 28.02.2025**

METODOLOGIA

de sesizare și evaluare a incidentelor de integritate

1. DEFINIȚII- conform H.G. nr.586/2016 și H.G.nr.599/2018

- **Incident de integritate** – situația în care, cu privire la un angajat al întreprinderii publice, a fost luată sau dispusă cel puțin una din următoarele măsuri:
 - a) - încetarea disciplinară a rapoartelor de muncă ca urmare a savârșirii unei abateri de la normele deontologice;
 - b) - trimiterea în judecată sau condamnarea pentru savârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;
 - c) - rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către A.N.I. referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;
- **Etica** – comportamentul individual în context organizațional sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat din perspectiva valorilor, principiilor și regulilor etice explicite sau tacite;
- **Comportament integru** - comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic, ca fiind corect;
- **Comportament lipsit de integritate** – este o formă de subminare a misiunii întreprinderii publice, conducând la un climat organizațional toxic pentru angajați și terți;
- **Consilier de etică** – salariatul desemnat de conducerea întreprinderii publice pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită;
- **Consilier de/pentru integritate** – salariatul desemnat de conducerea întreprinderii publice pentru implementarea și asigurarea cunoașterii de către angajați a standardelor legale de integritate;
- **Planul de integritate** – ansamblul de măsuri identificate de conducerea întreprinderii publice ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile identificate vizând prevenirea corupției, educația angajaților, combaterea corupției;

- **Risc de corupție** – probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție care vizează un angajat, un colectiv profesional sau un domeniu de activitate, de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor/activităților întreprinderii publice;
- **Vulnerabilitate** – slăbiciune în sistemul de reglementare ori control al activităților, care ar putea fi exploataată, putând conduce la apariția unei fapte de corupție;
- **Standarde legale de integritate** – sunt avute în vedere acele măsuri de transparență organizațională și de prevenire a corupției, consacrate de legislația națională.

2. Procedura de sesizare și evaluarea incidentelor de integritate

Consilierul de/pentru integritate realizează activitatea de evaluare a incidentelor de integritate, ce constă în obținerea și analizarea informațiilor relevante privind incidentele de integritate și propunerea măsurilor de prevenire și/sau control, datele cu caracter personal fiind preluate exclusiv în îndeplinirea scopului activității, în conformitate cu prevederile legale, parcurgând următoarele etape:

a) obținerea de informații privind incidentul de integritate

Conducerea executivă, compartimentul resurse-umane sau alte compartimente din structura întreprinderii publice, care dețin informații cu privire la un incident de integritate, sesizează și transmit informațiile sau documentele necesare derulării, de către consilierul de/pentru integritate, procedurii de evaluare a incidentului de integritate, în termen de 30 zile calendaristice de la luare la cunoștință a incidentului respectiv.

b) analiza incidentului de integritate

Analiza are în vedere următoarele aspecte:

- tipul de eveniment care constituie incidentul de integritate evaluat;
- sectorul de activitate în care a intervenit incidentul de integritate și funcția persoanei care l-a săvârșit;
- starea de fapt și modul de operare;
- cadrul legislativ aplicabil și procedurile interne din cadrul întreprinderii publice, relevante pentru incidentul analizat;
- cauzele incidentului de integritate, prin raportare la amenințările și vulnerabilitățile identificate în procesul de evaluare a riscurilor de corupție, precum și cele aferente incidentului de integritate evaluat;
- durata procedurii de cercetare a faptelor ce constituie abatere disciplinară;

- sancțiuni disciplinare, administrative sau, după caz, penale aplicate;
- efectele incidentului de integritate asupra raporturilor de muncă ale persoanei care a savârșit incidentul de integritate;
- impactul incidentului de integritate asupra activității întreprinderilor publice.

c) *propunerea de măsuri de prevenire și/sau control*

Pe baza informațiilor obținute, consilierul de integritate întocmește un raport cuprinzând informațiile prevăzute la *lit. b)* de mai sus, propuneri de măsuri pentru prevenirea apariției unui incident similar, precum și termenul pentru implementarea măsurilor de prevenire și/sau control propuse.

Raportul se transmite spre aprobare conducerii executive a întreprinderii publice, care dispune verificarea periodică a modului de realizare a măsurilor aprobate.

Consilierul de integritate elaborează un raport anual privind evaluarea incidentelor de integritate analizate, care se aprobă de către conducerea executivă a întreprinderii publice și se publică pe site-ul acesteia.

Consiliul de administrație

Președinte

George – Marius CARANICA



Consilier juridic

Mihai HUȚULEAC

A blue ink signature of Mihai Huțuleac, written in a cursive style.