

PLANUL DE DE INTEGRITATE AL COMPANIEI NAȚIONALE AEROPORTURI BUCUREȘTI S. A.
PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE 2021 - 2025

OBIECTIVUL GENERAL 1 – CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL					
Obiectiv specific 1.1 – Implementarea măsurilor de integritate la nivel CNAB					
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse	Termen
Adoptarea și distribuirea în cadrul CNAB a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională;	Declarație adoptată Declarație distribuită	Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional Nivel scăzut de implicare al angajaților	Serviciul Resurse Umane și Integritate Manangementul Companiei	Resurse umane	Realizat
Adoptarea și distribuirea în cadrul CNAB a planului de integritate, urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare	Plan de integritate adoptat Plan de integritate publicat pe site-ul companiei	Nivel scăzut de implicare al angajaților Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Comunicare deficitară	Coordonator al Planului de Integritate Manangementul Companiei	Resurse umane și financiare	Conform SNA în vigoare

implementării acestuia;					
Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate;	Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul companiei Plan adaptat și publicat pe site-ul companiei, dacă este cazul	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Coordonator al Planului de Integritate Managementul Companiei	Resurse umane	Anual
Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform HG nr. 599/2018;	Registrul riscurilor de corupție completat Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate Nr de măsuri de intervenție Formarea profesională a membrilor Grupului de lucru pentru aplicarea efectivă a metodologiei de evaluare a riscurilor	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Serviciul Resurse Umane și Integritate Grupul de lucru pentru prevenirea și combaterea corupției Managementul Companiei	Resurse umane	Anual
Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform HG nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare producerii acestora;	Rapoarte întocmite Nr. de incidente identificate Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate	Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate	Persoana responsabilă Grupul de lucru pentru prevenire și combaterea corupției	Resurse umane	Permanent

OBIECTIVUL GENERAL 2 – REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CNAB					
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse	Termen
Creșterea gradului de educație anticorupție a angajaților CNAB prin asigurarea participării la cursuri/instruiri periodice privind normele etice și de integritate	Numărul de angajați care au participat la cursuri de formare Numărul și tipul de cursuri incluse în programul de formare	Lipsă cursuri adaptate domeniului etic, integritate și anticorupție Lipsă personal specializat	Serviciul Resurse Umane și Integritate-Formare Profesională Managementul Companiei	În limita BVC aprobat	Anual
Participarea la programele de formare cu tematică în domeniul specific anticorupției a persoanelor care răspund de implementarea Strategiei Naționale Anticorupție (HG 583/2016)	Număr de angajați care au participat la aceste programe	Număr redus de programe cu tematică în domeniul specific al anticorupției	Serviciul Resurse Umane și Integritate - Formare Profesională	În limita BVC aprobat	Anual
Organizarea de sesiuni de informare a angajaților cu privire la rolul, importanța și protecția avertizorului de integritate	Număr fișe de instruire	Caracter formal	Responsabil cu sesizările privind încălcări ale legii	Resurse umane	Anual
Adaptarea Registrului riscurilor de corupție la noile evenimente legislative, la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute, precum și la propunerile și constatările formulate prin raportul emis în urma analizării, evaluării și monitorizării implementării măsurilor de intervenție stabilite prin registru	Registrul riscurilor de corupție completat/actualizat Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate Nr. de măsuri de intervenție	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Grupul de lucru pentru prevenirea și combaterea corupției	Resurse umane	Anual/ Ori de câte ori este necesar

Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public și a celor privind transparența procesului decizional, conform Legii 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public	Număr de plângeri în justiție privind nerespectarea prevederilor legale de către CN Aeroporturi București SA cu privire la aplicarea Legii 544/2001	Nerespectarea prevederilor legale	Persoanele responsabile cu publicarea acestor date din cadrul structurii CN Aeroporturi București SA Managementul companiei	Resurse umane	Permanent
---	---	-----------------------------------	---	---------------	-----------

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

Obiectiv specific 3.1 – Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a incosistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective

Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse	Termen
Implicarea activă a Consilierului de Etică în activități de consiliere a personalului companiei	Număr ședințe de consiliere Număr activități de informare a personalului din cadrul companiei cu privire la normele de etică Număr angajați care au solicitat consilieri etică Număr spețe care au constituit obiectul consilierii etice	Reticența/lipsa de informare a personalului de a se adresa Consilierului de Etică	Consilierul de Etică Managementul companiei	Resurse umane	Permanent
Monitorizarea aplicării prevederilor Codului Etic și întocmirea de rapoarte privind	Rapoarte monitorizate	Caracterul formal	Consilier de Etică	Resurse umane	Anual

respectarea acestuia					
Evaluarea anuală a gradului de cunoștere a prevederilor Codului Etic de către salariații CNAB	Chestionare completate	Caracterul formal	Consilier de Etică Serviciul Resurse Umane și Integritate - Formare Profesională	Resurse umane	Anual
Instituirea unui cadru normativ unitar de reglementare a interdicțiilor post-angajare din sistemul public în sistemul privat și viceversa, a unor proceduri de control privitor la respectarea acestora și a sancțiunilor aferente încălcării interdicțiilor	Act normativ adoptat	Întârzieri în adoptarea modificărilor legislative Imposibilitatea cuprinderii unor categorii extinse în reglementare Întârzieri în reglementarea și implementarea procedurilor de control	Serviciul Resurse Umane și Integritate Managementul companiei	Resurse umane	Procedură implementată
Obiectiv specific 3.2 – Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale					
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse	Termen
Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul CNAB	Nr. recomandări formulate Gradul de implementare a recomandărilor formulate	Neconștientizarea problematicei riscurilor de corupție Neadaptarea cadrului normativ necesar pentru introducerea unei metodologii de evaluare a riscurilor de corupție la nivelul CNAB	Audit Intern Managementul companiei	Resurse umane	O dată la doi ani
Evaluarea mecanismului de control intern managerial din	Nr. de concluzii și recomandări în urma	Nealocarea resurselor umane necesare	Birou Control Managerial,	Resurse umane	Anual

perspectiva standardului nr. 1 – etica, integritatea, în vederea identificării vulnerabilităților aferente	evaluării mecanismului de control intern managerial Nr. de măsuri implementate în urma finalizării evaluării	Întârzieri în elaborarea evaluării	Calitate și Mediu		
OBIECTIV GENERAL 4 – CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE PENTRU CNAB					
Obiectiv specific 4.1 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea compartimentelor din Direcția Financiară					
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse	Termen
Evaluarea, identificarea și diminuarea riscurilor și vulnerabilităților	Număr de riscuri și vulnerabilități identificate Număr de riscuri și vulnerabilități diminuate	Caracterul formal	Direcția Financiară Managementul companiei	Resurse umane	Anual
Verificarea respectării prevederilor legale în fundamentarea/execuția proiectului BVC	Număr de sesizări formulate	Neîncadrarea în nivelul cheltuielilor aprobate	Direcția Financiară	Resurse umane	Anual
Participarea la cursuri de formare profesională în domeniul financiar	Număr de programe Număr de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului financiar Lipsă personal specializat	Direcția Financiară Serviciul Resurse Umane și Integritate - Formare Profesională	În limita BVC aprobat	Anual
Obiectiv specific 4.2 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice					
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse	Termen

Organizarea periodică a cursurilor de formare profesională multidisciplinară pentru promovarea bunelor practici naționale și internaționale în materia achizițiilor publice	Număr de programe Număr de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului de achiziții publice Lipsă personal specializat	Serviciul Achiziții Direcția Financiară - Aprovizionare Serviciul Resurse Umane și Integritate - Formare Profesională	În limita BVC aprobat	Anual
Publicarea programului anual al achizițiilor publice	Pagina de internet actualizată periodic	Întârzieri în publicarea documentelor și transmiterea informațiilor	Serviciul Achiziții Persoanele responsabile cu publicarea acestor date din cadrul structurilor CNAB	Resurse umane	Anual
Elaborarea rapoartelor anuale privind realizarea planurilor de achiziții pe anul în curs	Raport aprobat	Caracterul formal Lipsă resursă umană specializată	Serviciul Achiziții	Resurse umane	Anual
Obiectiv specific 4.3 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea juridică					
Auditarea activității juridice la nivelul CNAB	Număr recomandări formulate Gradul de implementare al recomandărilor formulate	Neconștientizarea problematicei riscurilor de corupție	Audit Intern Serviciul Juridic	Resurse umane	Conform plan audit aprobat
Participarea la cursuri de formare profesională în domeniul juridic	Număr de programe Număr de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului juridic Lipsă personal specializat	Serviciul Juridic Serviciul Resurse Umane și Integritate - Formare Profesională	În limita BVC aprobat	Anual
Obiectiv specific 4.4 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea resurselor umane					

Adoptarea și distribuirea în cadrul CNAB a politicii de resurse umane	Politică adoptată Politică distribuită	Adoptarea unei politici care nu este în concordanță cu misiunea și strategia companiei Nivel scăzut de implicare al angajaților	Serviciul Resurse Umane și Integritate	Resurse umane	Realizat
Participarea la cursuri de formare profesională în domeniul resurselor umane	Număr de programe Număr de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului resurselor umane Lipsă personal specializat	Serviciul Resurse Umane și Integritate- Formare Profesională	În limita BVC aprobat	Anual
OBIECTIVUL GENERAL 5 – CONSOLIDAREA PERFORMATEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE					
Obiectiv specific 5.1 – Îmbunătățirea activității de identificare, sancționare și de prevenire a cazurilor de incompatibilități, conflicte de interese și averi nejustificate					
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse	Termen
Aplicarea legislației privind declararea averilor, transparența decizională, acces la informații, evitarea situațiilor de conflicte de interese și a cazurilor de incompatibilități	Număr de declarații de avere Număr de declarații de interese Număr de sesizări de incompatibilitate	Caracterul formal al demersului Nerespectarea prevederilor legale	Serviciul Resurse Umane și Integritate – Persoana responsabilă DA/DI Managementul companiei	Resurse umane	Permanent
Digitalizarea sistemului de declarare a averilor și intereselor, în vederea automatizării procesului de completare, depunere și procesare	Soluții tehnice implementate pentru depunerea declarației electronice în format exclusiv electronic Nr. de declarații depuse în format	Resurse informatice și logistice insuficiente Lipsa cunoștințelor personalului în completarea electronică a declarațiilor	Serviciul Resurse Umane și Integritate - Persoana responsabilă DA/DI Funcțiile eligibile	Resurse umane	Permanent

	electronic		care, potrivit prevederilor legale, au obligația de a completa și depune declarații de avere și de interese Managementul companiei		
Consilierea persoanelor care conform Legii 176/2010 au obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese	Număr de persoane care au beneficiat de consiliere	Tratarea cu superficialitate de către persoanele cu funcții eligibile	Persoanele responsabile cu implementarea Legii 176/2010	Resurse umane	Permanent
Organizarea de sesiuni de instruire destinate persoanelor care se află sub incidența Legii nr. 176/2010	Nr. de persoane instruite Nr. chestionare de evaluare completate	Caracterul formal al sesiunilor de instruire	Persoanele responsabile cu implementarea Legii 176/2010	Resurse umane	Anual

NOTĂ: Planul de Integritate al CNAB a fost întocmit prin raportare la obiectivele și acțiunile prevăzute în SNA, la domeniul specific de competență al CNAB.