

APROB: **DI Aureliu Luchin**
Administrator al Î.S. „Fabrica de Sticlă din Chișinău”

03.07.2026

REGISTRUL RISCURILOR

de corupție a Î.S. „Fabrica de Sticlă din Chișinău”, pentru semestrul II anul 2026

Activități	Riscul	Circumstanțe care favorizează apariția riscului	Valoarea riscului			Reacția la risc	Acțiunea	Responsabil de acțiune	Perioada de implementare a acțiunii
			I	P	VR				
1. <u>Prevenirea corupției în cadrul întreprinderii</u>	2. <u>Traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul entității în vederea favorizării în rezolvarea problemelor prin influențarea angajaților ce au competențe în domeniu</u>	3. ambiguitatea acelor normative care reglementează activitățile subdiviziunilor; prevederi legislative incomplete / incoerente / care permit multiple interpretări; complexitatea și diversitatea documentelor în cadrul activităților; caracterul formal al controalelor inopinate sau al verificărilor realizate de către șefii ierarhici; influențarea angajaților desemnați să efectueze activitatea de către persoane, de regulă din exteriorul întreprinderii, care prezintă un interes; imixtiunile altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere; imixțiune în activitatea profesională a angajaților din partea terțelor persoane, manifestată prin presiuni, amenințări sau rugăminți (însotite de promisiuni, oferirea de bunuri, servicii, privilegii sau alte avantaje sub orice formă), în vederea determinării acestuia să își desfășoare activitatea profesională într-un mod anuntit; efectuarea activităților de către un grup restrâns de angajați;	4. 2	5. 1	6. 2	7. Acceptabili (risc mic)	8. - control intern ierarhic preventiv realizat periodic; - gestionarea/monitorizarea eficiență a activităților; - asigurarea unui management eficient al documentelor; - instruirea permanentă a angajaților cu atribuții în domeniile specifice; - adoptarea acelor administrative de stabilire a regulilor de organizare a activităților de denunțare și tratare a influențelor necorespunzătoare de către angajați; - asigurarea evidenței cazurilor de influență necorespunzătoare exercitate asupra angajaților; - asigurarea posibilității denunțării în condiții de confidențialitate a cazurilor de influență necorespunzătoare; - asigurarea condițiilor necesare pentru desfășurarea legală a activității de către angajați și verificarea modului de executare a atribuțiilor pentru care a survenit influența necorespunzătoare; - întreprinderea măsurilor de prevenire a cazurilor de influență necorespunzătoare	9. Conducerea – coordonare/ monitorizare Șefii de subdiviziuni – executare	10. La necesitate. În cazul valorii riscului mediu și ridicat – trimestrial / semestrial / anual

					- situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; - atenție sporită pentru anumite lucrări, superficialitate în verificarea documentelor și neglijarea altora sau soluționarea cu superficialitate, ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; - managementul defectuos al resurselor umane (incompatibilitate om / post, încadrarea posturilor cu personal care nu corespunde nivelurilor de performanță sau cerințelor);					prin implicarea nemijlocită în soluționarea acestora: - atragerea la răspundere disciplinară a angajaților care își desfășoară activitatea profesională fără a respinge influențele necorespunzătoare la care sunt supuși sau fără a denunța influențele necorespunzătoare pe care nu le pot respinge de sine stătător; - elaborarea normelor privind declararea cadourilor și instruirea angajaților în această privință;		
2. Vicierea activității de rezolvare a petițiilor, intervențiilor la solicitările legale ale partenerilor de afaceri			2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- control intern ierarhic preventiv realizat periodic; - gestionarea/monitorizarea eficientă a activităților; - asigurarea unui management eficient al documentelor; - instruirea permanentă a angajaților cu atribuții în domeniile specifice;	Conducerea executivă – coordonare/monitorizare Șefi de subdiviziuni – executare		La necesitate. În cazul valorii riscului mediu și ridicat – trimestral / semestral / anual		
	3. Reprezentarea eronată a intereselor întreprinderii, cu bună știință, în diverse situații, cu prejudicierea, atât a material/financiar, cât și de imagine		2	1	2	Tolerabil (risc mediu)	- rapoarte de activitate, control intern ierarhizat realizat periodic; - gestionarea/monitorizarea eficientă a activităților; - asigurarea unui management eficient al documentelor; - instruirea permanentă a angajaților cu atribuții în domeniile specifice;	Conducerea executivă – coordonare/monitorizare Șefi de subdiviziuni – executare		La necesitate. În cazul valorii riscului mediu și ridicat – trimestral / semestral / anual		
2. Prevenirea corupției în cadrul subdiviziunii or întreprinderii	1. Avizarea nejustificată a actelor administrative. Adoptarea de acte administrative cu încălcarea prevederilor legale		2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- rapoarte de activitate, control intern ierarhizat realizat periodic; - solicitarea revocării / anulării actului administrativ ambiguu; - gestionarea/monitorizarea eficientă a activităților; - asigurarea unui management eficient al documentelor; - instruirea permanentă a angajaților cu atribuții în domeniile specifice;	Conducerea executivă – coordonare/monitorizare Șefi de subdiviziuni și directorii CP – executare		La necesitate. În cazul valorii riscului mediu și ridicat – trimestral / semestral / anual		
	2. Exercițarea, în mod intenționat, a controlului de legalitate cu întârziere sau cu depășirea termenului legal		2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- rapoarte de activitate, control intern ierarhizat realizat periodic; - gestionarea/monitorizarea eficientă a activităților; - asigurarea unui management eficient al documentelor; - instruirea permanentă a angajaților cu atribuții în domeniile specifice;	Conducerea executivă – coordonare/monitorizare Șefi de subdiviziuni – executare		La necesitate. În cazul valorii riscului mediu și ridicat – trimestral / semestral / anual		

3.Favorizarea unuia/unora dintre participanții la concursuri pentru ocuparea unei funcții în cadrul întreprinderii/ pentru promovare sau recrutare	sau alte avantaje sub orice formă), în vederea determinării acestuia să își desfășoare activitatea profesională într-un mod anumit; - efectuarea activităților de către un grup restrâns de angajați; - situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; - atenție sporită pentru anumite lucrări, superficialitate în verificarea documentelor și neglijarea altora sau soluționarea cu superficialitate, ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; - managementul defectuos al resurselor umane (incompatibilitate om / post, încadrarea posturilor cu personal care nu corespunde nivelurilor de performanță sau cerințelor);				2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- instruirea permanentă a angajaților cu atribuții în domeniile specifice; - rapoarte de activitate, control intern ierarhizat realizat periodic; - gestionarea/monitorizarea eficientă a activităților; - asigurarea unui management eficient al documentelor; - instruirea permanentă a angajaților cu atribuții în domeniile specifice; - redactarea mai multor variante de subiecte în ziua concursului, cu propuneri din partea tuturor membrilor comisiei; - angajarea și promovarea angajaților în bază de merit și de integritate profesională; - reglementări exhaustive privind organizarea și desfășurarea concursului de angajare în funcții și promovarea angajaților; - desemnarea responsabililor de organizarea și desfășurarea concursului în cadrul întreprinderii și asigurarea condițiilor necesare activității lor; - asigurarea afisarea în incinta întreprinderii și publicarea pe pagina web a ei sau, după caz, în sursele mass-media a informației cu privire la condițiile de desfășurare a concursului de angajare;	Conducerea executivă – coordonare/ monitorizare Șefii de subdiviziuni – executare	La organizarea concursurilor de promovare și recrutare
4.Favorizarea / protejarea anumitor categorii de personal din cadrul administrației sau rude ale acestora, prin eliberarea documentelor ce țin de competența structurii fără îndeplinirea condițiilor legale	2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- instituirea unui control intern eficient asupra personalului cărui i s-a delegat sarcinile, precum și asupra activităților exercitate și documentelor perfectate de către aceștia, atunci când este cazul; - rapoarte de activitate, control intern ierarhizat realizat periodic; - gestionarea/monitorizarea eficientă a activităților; - asigurarea unui management eficient al documentelor; - instruirea permanentă a angajaților cu atribuții în domeniile specifice;	Conducerea executivă – coordonare/ monitorizare Șefii de subdiviziuni – executare	La necesitate. În cazul valorii riscului mediu și ridicat – trimestrial / semestral / anual				
5.Avantajarea unui participant la procedura de atribuire a unui contract de achiziție publică în	2	2	4	Tolerabil (risc mediu)	- rapoarte de activitate, control intern ierarhizat realizat periodic; - gestionarea/monitorizarea eficientă a activităților;	Conducerea executivă – coordonare/ monitorizare	Permanent, la momentul efectuării procedurii de achiziție.				

scopul obținerii unui folos material necuvenit	6. Emiterea unor decizii, acte unor persoane care nu au dreptul legal în soluționarea problemelor în cauză, oclicirea prevederilor legale								
3. Creșterea gradului de educație anticorupție în cadrul structurilor subordonate și luarea măsurilor administrativ e la apărarea faptelor de corupție	1. Luarea de miță	- atenția insuficientă acordată procesului de recrutare, pregătire și promovare a personalului;	2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- asigurarea unui management eficient al documentelor;	Șefi de subdiviziuni și directori CP – executare	Permanent, la momentul emiterii deciziilor/ actelor.
	2. Darea de miță	- lipsa personalului specializat pentru realizarea unor sarcini și delegarea unor angajați care au altă pregătire decât cea pe care o necesită îndeplinirea atribuțiilor;	2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- verificarea amănunțită a tuturor documentelor emise și prevăzute de lege / instrucțiuni specifice;	Conducerea executivă – coordonare/ monitorizare	
	3. Primirea de foloase necuvenite	- reducerea personalului și supraîncărcarea celui existent cu sarcini, concomitent cu reducerile salariale și a lipsei fondurilor de premie;	2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- gestionarea/monitorizarea eficiență a activităților;	Șefi de subdiviziuni – executare	
	4. Traficul de influență	- brocrațizarea serviciilor prestate;	2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- asigurarea unui management eficient al documentelor;		
	5. Infrațiuni asimilate faptelor de corupție	- rezistența/nedorința șefilor subdiviziunilor de a identifica riscurile de corupție, ori tendința de subevaluare a acestora, precum și evitarea adoptării unui set de măsuri pentru a interveni asupra zonelor vulnerabile;	2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- rapoarte de activitate, control intern ierarhizat realizat periodic;		
	6. Abuzul în serviciu contra intereselor publice	- pregătirea deficitară în domeniul cunoașterii și aplicării prevederilor legale aferente faptelor de corupție;					- informarea eficientă a cetățenilor, astfel încât aceștia să nu fie puși în situația de a recurge la alte canale de acțiune/influențare;	Conducerea executivă – coordonare/ monitorizare	La necesitate, în cazul valorii riscului mediu și ridicat – trimestrial / semestrial / anual
		- lipsa unui sistem de rotire a personalului ce lucrează în domenii cu risc ridicat la corupție (funcții sensibile);					- aplicarea și ajustarea periodică a procedurilor, evaluarea, recompensarea și sancționarea în mod frecvent a personalului;		
		- lipsa resurselor materiale / logistice creează necesitatea de obținere a unor „sponsorizări” pentru „rezolvarea” unor probleme de serviciu;					- informatizarea proceselor interne;		
		- permisivitatea unor acte normative, în sensul aprecierii sau interpretării subiective din partea angajaților;					- identificarea zonelor vulnerabile ale serviciului prestate/acordate și a riscurilor de corupție, simultan cu implementarea unui sistem de management al riscurilor de corupție;		
		- lipsa unor proceduri unitare care să poată fi aplicate în mod corect de către toate subdiviziunile;					- creșterea nivelului de educație profesională și civică a angajaților, precum și asumarea obligațiilor de conduită și etică profesională;		
							- informarea salariaților cu privire la moduli de sesizare a faptelor de corupție și a instituțiilor care se ocupă de prevenirea acestora;		

4. Etica și integritatea	1. Nerespectarea normelor de etică în relația cu entitatea și colegii de serviciu	- necunoașterea prevederilor Codului de conduită etică și integritate a angajaților; - probleme de persoană (inclusiv nedorința de a se conforma statutului; lipsa de responsabilitate față de entitatea pe care o reprezintă).	2	1	2	Tolerabil (risc mediu)	- implementarea adecvată și asigurarea cunoașterii prevederilor Codului de conduită și integritate a angajaților de către personal; - monitorizarea cunoștințelor salariaților; - monitorizarea respectării prevederilor cadrului legal în procesul aferent;	Conducerea executivă; Șefi de subdiviziuni – executare	Permanent
	2. Nerespectarea normelor privind integritatea	- necunoașterea reglementărilor privind prevenirea fraudei și corupției; - probleme de persoană (lipsa de responsabilitate și disciplină; nedorința de a se conforma reglementărilor de rigoare);	3	1	3	Tolerabil (risc mediu)	- instruirea/asigurarea cunoașterii prevederilor reglementărilor privind prevenirea fraudei și corupției; - monitorizarea respectării prevederilor cadrului legal în procesul aferent;	Conducerea executivă; Șefi de subdiviziuni – executare	Permanent
5. Asigurarea respectării prevederilor legislației în vigoare aferente domeniului	1. Neaplicarea și/sau aplicarea incorectă a prevederilor legislației în vigoare aferente domeniului	- nefamiliarizarea personalului cu prevederile legislației în vigoare; - necunoașterea noilor modificări efectuate; - interpretarea eronată a prevederilor legale	2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- familiarizarea personalului întreprinderii cu prevederile legislației în vigoare; - monitorizarea cunoștințelor privind cadrul legal-normativ aferent, inclusiv privind noile modificări operate; - instruirea personalului;	Conducerea executivă; Șefi de subdiviziuni – executare	Permanent
6. Asigurarea accesului la informații de interes public	1. Divulgare neautorizată de informații 2. Utilizarea informației în interes personal 3. Nerespectarea limitelor accesului la informație	- lipsa sau necunoașterea de către angajații întreprinderii a reglementărilor în vigoare; - lipsa persoanei responsabile de relațiile cu publicul/mass media sau activitatea neconformă a acestor persoane	2	1	2	Acceptabil (risc mic)	- control intern ierarhic preventiv realizat periodic; - gestionarea/monitorizarea eficienței a activităților; - asigurarea unui management eficient al documentelor; - instruirea permanentă a angajaților cu atribuții în domeniile specifice;	Conducerea executivă; Șefi de subdiviziuni – executare	Permanent

I – Impactul; P – Probabilitatea; VR – Valoarea riscului = (I x P)

Măsurarea riscurilor:

Măsurarea riscurilor depinde de probabilitatea de apariție a acestora și de gravitatea consecințelor (impactul riscului). Drept instrumente se utilizează criteriile de apreciere a riscurilor.

Criteriile privind aprecierea riscurilor:

a) Aprecierea probabilității – element calitativ, care se realizează prin evaluarea posibilității de apariție a riscurilor, prin luarea în considerare a unor criterii specifice entității și poate exprima pe o scară valorică, pe 3 niveluri, astfel: probabilitate mică, probabilitate medie și probabilitate mare. Spre exemplu, pentru aprecierea probabilității se poate avea în vedere drept criterii: stabilitatea cadrului normativ, complexitatea operațiilor, calificarea personalului etc.

Probabilitate	Criterii
Mică (1)	1) Cadrul normativ este în vigoare de peste 3 ani și nu a avut modificări. 2) Activitățile și acțiunile au un nivel redus de complexitate. 3) Personalul implicat are experiență de cel puțin 5 ani.

	4) Un nivel ridicat de încadrare cu personal (fluctuația mică). 5) Riscul nu s-a manifestat anterior etc.
Medie (2)	1) Cadrul normativ este relativ nou sau a cunoscut unele modificări; neajustarea reglementărilor interne. 2) Activitățile și acțiunile au un nivel mediu de complexitate. 3) Personalul are experiență sub 3 ani. 4) Nivel mediu de încadrare cu personal. 5) Riscul s-a manifestat rareori în trecut etc.
Mare (3)	1) Cadrul normativ este relativ nou sau a cunoscut numeroase modificări; lipsa de reglementări interne. 2) Activitățile și acțiunile au un nivel ridicat de complexitate. 3) Personalul are experiență sub un an. 4) Nivel scăzut de încadrare cu personal (fluctuație înaltă de personal). 5) Riscul s-a manifestat deseori în trecut etc.

Modelul prezentat servește ca un exemplu de identificare și stabilire a criteriilor pe baza cărora se poate aprecia probabilitatea de apariție a riscurilor.

b) Aprecierea impactului – element cantitativ, care se realizează prin evaluarea efectelor riscului în cazul în care acesta s-ar produce, prin luarea în considerare a unor criterii specifice entității și se poate exprima pe o scară valorică, pe 3 niveouri, astfel: impact scăzut, impact moderat și impact ridicat. Pentru aprecierea impactului se poate avea în vedere drept criterii: pierderi de active, costuri de funcționare, întreruperea activităților, imaginea entității etc.

Impact	Criterii
Scăzut (1)	1) Nu există pierderi de active (financiare, materiale, angajați). 2) Afectarea imaginii entității este redusă. 3) Costurile de funcționare nu sunt afectate. 4) Calitatea serviciilor furnizate nu este afectată. 5) Nu există întreruperi în activitate etc.
Moderat (2)	1) Pierderile de active (financiare, materiale, angajați) sunt reduse. 2) Afectarea imaginii entității este moderată. 3) Creșterea costurilor de funcționare este moderată. 4) Calitatea serviciilor furnizate este afectată în mică măsură. 5) Există mici întreruperi în activitate etc.
Ridicat (3)	1) Pierderile semnificative de active (financiare, materiale, angajați). 2) Imaginea entității este afectată în mod semnificativ. 3) Costuri ridicate de funcționare. 4) Calitatea serviciilor furnizate este afectată semnificativ. 5) Întreruperi semnificative în activitate etc.

Modelul prezentat servește ca un exemplu de identificare și stabilire a criteriilor specifice pe baza cărora se poate aprecia impactul riscurilor.

Procedura de analiză a riscurilor:

Identificarea activităților/acțiunilor și a riscurilor asociate presupune parcurgerea următoarelor etape:

- detalieră pentru fiecare obiectiv general a activităților în acțiuni succesive, descriind procesul de la inițierea activității până la finalizarea/inregistrarea ei;
 - definirea riscurilor pentru fiecare activitate/acțiune în parte.
 - Stabilirea criteriilor de analiză a riscurilor – care sunt reprezentate de impactul și probabilitatea de manifestare a riscului, acestea fiind evaluate pe o scară cu 3 niveluri:
 - aprecierea probabilității care se realizează pe baza analizei și evaluării factorilor de incidență stabiliți;
 - aprecierea impactului ce se realizează pe baza analizei și evaluării factorilor de risc stabiliți.
- Valoarea riscului poate fi apreciată după următorul tabel și în modul ce urmează:

P r o b a b i l i t a t e				
Mare (3)	3	6	9	
Medie (2)	2	4	6	
Mică (1)	1	2	3	
X		Scăzut (1)	Moderat (2)	Ridicat (3)
		I m p a c t		

Stabilirea punctajului total al riscurilor și ierarhizarea acestora presupune:

- stabilirea punctajului total al riscurilor, ca produsul dintre probabilitate și impactul riscului, obținut pe baza formulei: $VR = P \times I$, unde: VR – valoarea riscului (punctajul total al riscului); P – probabilitatea; I – impactul;
- ierarhizarea riscurilor se realizează pe baza punctajelor totale obținute din evaluarea riscului, iar activitățile/acțiunile audiatle se împart în activități cu risc mic, mediu și mare, astfel: VR = 1 sau 2 – riscul este mic (acceptabil); VR = 3 sau 4 – riscul este mediu (tolerabil); VR = 6 sau 9 – riscul este ridicat (intolerabil).

Elaborat:

Dna Irina Ilco, șef DAJA

Dna Jana Guțan, șefă SRU

DI Eugeniu Zosim, contabil șef

Coordonat:

DI Mihai Șchendrea, Director financiar