



AGENȚIA PENTRU MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA
PERFORMANȚELOR ÎNȚREPRINDERILOR PUBLICE



Raport asupra activității desfășurate de

Agenția Pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice

în anul 2025

CUPRINS

I. PROFIL ORGANIZAȚIONAL/3

II. ACTIVITATEA STRUCTURILOR DE SPECIALITATE/5

- Direcția monitorizare performanță întreprinderi publice și comisii de selecție/5
- Direcția monitorizare guvernanta corporativă întreprinderi publice/11

III. ACTIVITATEA STRUCTURILOR SUPT/17

- Direcția juridic, contencios, economic și resurse umane/17
 - Serviciul juridic, contencios și resurse umane/17
 - Serviciul economic, achiziții publice, administrativ și IT/30
- Compartimentul control intern managerial, integritate și anticorupție/35
- Compartimentul documente clasificate/39
- Compartimentul audit intern/41
- Compartimentul comunicare, relații publice și registratură/43
- Compartimentul suport conducere și secretariat/44

IV. ACTIVITATEA AMEPIP CU PRIVIRE LA ÎMBUNĂȚIREA CADRULUI LEGISLATIV/47

V. JALOANE PNRR ÎN CARE ESTE IMPLICATĂ AMEPIP/56

I. PROFIL ORGANIZAȚIONAL

Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice este organ de specialitate al administrației publice centrale cu personalitate juridică și care se află în subordinea Guvernului și în coordonarea prim-ministrului. Instituția are rolul de a coordona și monitoriza implementarea acțiunilor și politicilor de guvernare corporativă la nivelul autorităților publice tutelare, respectiv de a aplica sancțiuni pentru abaterile identificate.

Organizarea și funcționarea Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice sunt stabilite de către Hotărârea Guvernului nr. 617/2023 privind organizarea și funcționarea Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice.

În anul 2025, organigrama AMEPIP a cuprins următoarele structuri de specialitate, structuri suport și compartimente independente:

1. **Direcția monitorizare performanță întreprinderi publice și comisii de selecție**
 - ***Serviciul monitorizare performanță întreprinderi publice și comisii de selecție***
 - Compartimentul monitorizare performanță economică, studii și analize
 - Compartimentul selecție națională administratori întreprinderi publice
2. **Direcția monitorizare guvernare corporativă întreprinderi publice**
 - ***Serviciul monitorizare guvernare corporativă întreprinderi publice de interes național și local***
 - Compartimentul monitorizare regii autonome de interes național
 - Compartimentul monitorizare societăți și companii naționale de interes național
 - Compartimentul monitorizare guvernare corporativă întreprinderi publice de interes local
3. **Direcția juridic, contencios, economic și resurse umane**
 - **Serviciul juridic, contencios și resurse umane**
 - Compartimentul juridic și contencios

- Compartimentul resurse umane și gestionare corp administratori de întreprinderi publice
- **Serviciul economic, achiziții publice, administrativ și IT**
 - Compartimentul economic și achiziții
 - Compartimentul administrativ și IT

4. Compartimentele independente

- **Compartimentul control intern managerial, integritate și anticorupție**
- **Compartimentul documente clasificate**
- **Compartimentul audit intern**
- **Compartimentul comunicare, relații publice și registratură**
- **Compartimentul suport conducere și secretariat**

II. ACTIVITATEA STRUCTURILOR DE SPECIALITATE

1. Direcția monitorizare performanță întreprinderi publice și comisii de selecție

A. Performanță întreprinderi publice

Direcția monitorizare performanță întreprinderi publice și comisii de selecție (DMPIPCS) are în componență *Serviciul monitorizare performanță economică și comisii de selecție, Compartimentul monitorizare performanță economică, studii și analize și Compartimentul selecție națională administratori întreprinderi publice*, aflate în subordinea *Serviciului monitorizare performanță economică și comisii de selecție*.

În prezent, *Compartimentul monitorizare performanță economică, studii și analize* asigură implementarea activităților de verificare și avizare a indicatorilor de performanță ai întreprinderilor publice aflate în subordinea autorităților publice tutelare de la nivel central, respectiv a indicatorilor-cheie de performanță ai administratorilor și directorilor, și monitorizează implementarea politicii de remunerare a membrilor consiliului de administrație/supraveghere/directori/directorat al întreprinderilor publice.

Pe parcursul anului 2025, *Serviciul monitorizare performanță economică și comisii de selecție*, a exercitat, prin *Compartimentul monitorizare performanță economică, studii și analize*, următoarele atribuții:

- Gestionarea Tabloului de bord prin prisma Protocolului privind dreptul de folosință de către AMEPIP a Tabloului de bord (protocol nr. 487/23.01.2025)

Tabloul de bord, implementat și utilizat de la momentul operaționalizării AMEPIP a fost conceput pentru monitorizarea performanței întreprinderilor publice prin agregarea indicatorilor-cheie financiari și nefinanciari. În 2025, platforma a fost dezvoltată suplimentar prin integrarea unei componente dedicate evaluării companiilor, consolidând astfel capacitatea de analiză și comparare a performanței acestora.

Platforma include date generale pentru 1.328 de întreprinderi publice, dintre care 146 la nivel central, informații privind identificarea acestora și componența CA/CS, precum și date financiare preluate automat din raportările anuale transmise Ministerul Finanțelor pentru perioada 2019-2024.

Tabloul de bord generează rapoarte individuale pentru fiecare companie, în funcție de filtrele selectate, și este disponibil la adresa: <https://amepip.gov.ro/tablou-de-bord/>. Prin intermediul său pot fi publicate anual, sau ori de câte ori este necesar, rapoartele de monitorizare a întreprinderilor publice.

- Prin Ordinul președintelui AMEPIP nr. 651/2024, au fost stabilite nivelurile minime ale indicatorilor cheie de performanță, specifice fiecărei întreprinderi publice. La începutul anului 2025 toate entitățile care au calitatea de autoritate publică tutelară pentru întreprinderile de interes central și local au fost informate despre Ordinul AMEPIP privind nivelurile minime ale indicatorilor-cheie de performanță stabilite pentru indicatorii financiari și nefinanciari ce trebuie utilizați ca punct de referință.

- Asigurarea unui proces eficient și riguros de avizare prealabilă și finală a indicatorilor-cheie de performanță rezultați din planurile de administrare, în acest sens DMPIPCS a emis un număr de **21 avize conforme** în urma analizării planurilor de administrare transmise de către autoritățile publice tutelare pentru întreprinderile publice aflate în portofoliu, precum și pentru filialele acestora.

- Acordarea suportului Președintelui AMEPIP în vederea avizării nivelului remunerației, în cadrul plafonului, propus de comitetul de remunerare al consiliului de administrație, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderile publice. Astfel, s-au analizat în vederea avizării 180 de solicitări legate de remunerarea membrilor CA ale întreprinderilor deținute de stat și au fost emise un număr de **71 de avize cu privire la nivelul remunerației fixe a membrilor neexecutivi/executivi ai consiliului de administrație**. Menționăm faptul că AMEPIP avizează încadrarea remunerației în cadrul plafoanelor stabilite prin legislație, iar necesitatea și oportunitatea privind stabilirea/majorarea nivelului de remunerație revine CNR și AGA.

- Analizarea propunerilor pentru scrisorile de așteptări primite de la autoritățile publice tutelare, în acest sens DMPIPCS a analizat un număr de 55 de scrisori de așteptări înainte de publicarea acestora în secțiunea dedicată de pe site-ul AMEPIP. Evaluarea a vizat procesul de stabilire a obiectivelor financiare și nefinanciare, precum și a indicatorilor de performanță aferenți, incluși în proiectele scrisorilor de așteptări, urmărindu-se totodată respectarea prevederilor legale aplicabile.

Au fost formulate îndrumări privind identificarea indicatorilor de performanță și a indicatorilor-cheie de performanță în documentele esențiale – scrisoarea de așteptări, planul de administrare și contractele de mandat – fiind emise aproximativ 114 de puncte de vedere.

- Soluționarea a 42 de solicitări primite privind modificarea în Tabloul de bord al AMEPIP a informațiilor privind suspendarea/dizolvarea/lichidarea activității întreprinderilor publice sau introducerea în TB a societăților nou-înființate;

- Elaborarea a 10 puncte de vedere referitoare la aplicarea OUG nr. 109/2011, precum și clarificări privind interpretarea și implementarea modificărilor aduse actului normativ;

- La nivelul compartimentului a fost creată o bază de date, actualizată în permanență, care cuprinde informații referitoare la rapoartele anuale de activitate ale întreprinderilor publice,

rapoartele anuale de evaluare ale administratorilor și directorilor, rapoartele trimestriale privind stadiul îndeplinirii indicatorilor financiari și nefinanciari asumați și situațiile financiare anuale în vederea respectării obligațiilor de raportare și transparență prevăzute de legislația în vigoare.

Pe parcursul anului, DMPIPCS a oferit suport constant și specializat celorlalte direcții din cadrul AMEPIP, contribuind la optimizarea proceselor interne și la creșterea eficienței operaționale.

De asemenea, au fost întocmite și transmise situații referitoare la modul de îndeplinire a activităților aferente Jalonului 441- *Publicarea tabloului de bord de monitorizare cu obiective financiare și nefinanciare și indicatori de performanță pentru toate categoriile de societăți publice (inclusiv din sectoare-cheie precum transporturile, energia, utilitățile publice)*.

Totodată s-a realizat o Evaluare a performanței Întreprinderilor Publice, concretizată într-o fișă de evaluare la nivelul fiecărei întreprinderi publice, respectiv 146 fișe pentru întreprinderile centrale și 986 fișe pentru întreprinderile locale, care au fost încărcate în tabloul de bord și în Anexele 1-3 ale Raportului de evaluare aferent anului 2024. A fost o analiză amplă pentru a obține o imagine clară asupra performanței fiecărei întreprinderi publice. Procesul a inclus verificarea gradului de atingere a nivelului minim menționat anterior, compararea performanței din anul evaluat cu cea din anul anterior și cu media ultimilor ani și o analiză calitativă a modului de îndeplinire a indicatorilor. Pe baza acestor elemente, fiecărei întreprinderi i-a fost atribuit un calificativ care reflectă gradul de realizare a indicatorilor stabiliți și sintetizează performanța generală în anul de referință. https://amepip.gov.ro/wp-content/uploads/2025/12/Raport-evaluare-Intreprinderi-Publice_2024-2.pdf.

Avize emise

| Avize | Număr avize | Tipul întreprinderii publice central/local |
|---|--------------------|---|
| Avize prealabile/finale pentru indicatorii-cheie de performanță rezultați din planurile de administrare | 21 | 20 - Centrale |
| | | 1 - Locale |
| Avize privind încadrarea remunerației în cadrul plafoanelor stabilite prin legislație | 71 | 38 - Centrale |
| | | 33 - Locale |

Analize/solicitări/puncte de vedere

| Analize/solicitări/puncte de vedere | Număr | Tipul întreprinderii publice central/local |
|---|--------------|---|
| Analizarea propunerilor pentru scrisorile de așteptări primite de la autoritățile publice tutelare anterior publicării pe site-ul AMEPIP | 55 | 55 - Centrale |
| Actualizări în Tabloul de bord AMEPIP privind statutul întreprinderilor publice și introducerea celor nou-înființate | 42 | 3 - Centrale |
| | | 39 - Locale |
| Puncte de vedere referitoare la aplicarea OUG nr. 109/2011 | 90 | 32 - Centrale |
| | | 58- Locale |
| Îndrumări privind identificarea indicatorilor de performanță și a ICP în scrisoarea de așteptări, planul de administrare și contractele de mandat | 110 | 65 - Centrale |
| | | 45 - Locale |

B. Comisii de Selecție

Rolul și responsabilitățile AMEPIP în procedurile de selecție și nominalizare a administratorilor

AMEPIP are responsabilitatea finală de a asigura derularea unor proceduri de selecție și nominalizare a administratorilor întreprinderilor publice care să fie transparente, competitive și conforme cu principiile guvernantei corporative.

În acest sens, una dintre principalele atribuții ale AMEPIP constă în participarea, prin intermediul a doi reprezentanți desemnați, în cadrul comisiilor de selecție și nominalizare a administratorilor, după cum urmează:

- în cazul întreprinderilor publice de la nivel central;
- în cazul întreprinderilor publice de la nivel local care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:
 - au înregistrat, în ultimul exercițiu financiar, o cifră de afaceri superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;
 - au cel puțin 50 de angajați.

De asemenea, reprezentanții AMEPIP pot participa, la solicitarea autorității publice tutelare, în cadrul comisiilor de selecție și nominalizare a administratorilor pentru întreprinderile publice de la nivel local, altele decât cele de mai sus.

Responsabilitatea AMEPIP în realizarea și asigurarea unor proceduri de selecție transparente și competitive reprezintă un obiectiv prioritar la nivelul instituției. În acest scop, măsurile implementate pe parcursul anului 2025 s-au concretizat în următoarele rezultate:

1. Participarea, prin membrii desemnați, în cadrul procedurilor de selecție și nominalizare a administratorilor întreprinderilor publice;
2. Derularea în bune condiții a procedurilor de selecție a administratorilor întreprinderilor publice, cu respectarea cadrului legal și procedural adecvat;
3. Transmiterea unui mesaj ferm către autoritățile publice tutelare de la nivel central și local privind necesitatea urgentării demarării și finalizării procedurilor de selecție, în vederea asigurării unui management performant și stabil al întreprinderilor publice;
4. Reducerea numirilor provizorii ale administratorilor întreprinderilor publice;
5. Sprijinirea, îndrumarea și acordarea de consultanță în domeniul guvernancei corporative, la solicitarea autorităților publice tutelare sau a întreprinderilor publice.

Ținta 442 - Reducerea numirilor interimare

Ținta 442 vizează reducerea numirilor interimare în consiliile de administrație/de supraveghere, după cum urmează:

- cu 50% pentru întreprinderile deținute de stat aflate în sfera de competență a autorităților publice de la nivel central;
- cu 10% pentru întreprinderile deținute de stat aflate în sfera de competență a autorităților publice de la nivel local.

În cursul anului 2025, AMEPIP a realizat demersuri concrete în vederea îndeplinirii Țintei 442, respectiv reducerea cu 50% a numirilor interimare pentru întreprinderile publice aflate în sfera de competență a autorităților publice tutelare de la nivel central. Astfel, reprezentanții desemnați prin ordin al președintelui AMEPIP au participat la un număr de **69 de proceduri de selecție și nominalizare** a membrilor consiliilor de administrație și/sau de supraveghere ale întreprinderilor publice de la nivel central.

În ceea ce privește reducerea cu 10% a numirilor interimare pentru întreprinderile publice de la nivel local, AMEPIP a acordat sprijin, îndrumare și consultanță în domeniul guvernancei corporative, la solicitarea autorităților publice tutelare sau a întreprinderilor publice.

Totodată, prin modificarea legislativă adoptată la finalul anului 2025 – **Legea nr. 158/2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice** – a fost introdusă obligativitatea participării AMEPIP, prin intermediul a doi reprezentanți desemnați, în cadrul comisiilor de selecție și nominalizare a administratorilor și pentru întreprinderile publice de la nivel local care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- au înregistrat, în ultimul exercițiu financiar, o cifră de afaceri superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;
- au cel puțin 50 de angajați.

Participare în comisii de selecție și nominalizare pentru selecția membrilor CA/CS

| Participare în comisii de selecție și nominalizare pentru selecția membrilor CA/CS | Proceduri de selecție și nominalizare finalizate în cursul anului 2025 | Tipul întreprinderii publice central/local |
|---|---|--|
| 69 de proceduri de selecție și nominalizare a membrilor consiliilor de administrație și/sau de supraveghere ale întreprinderilor publice de la nivel central. | 22 de proceduri de selecție și nominalizare a membrilor consiliilor de administrație și/sau de supraveghere ale întreprinderilor publice de la nivel central. | Centrale |

AMEPIP are prerogativa de a emite avize conforme în cadrul procedurii de reînnoire a mandatelor administratorilor în funcție ai întreprinderilor publice. Până în prezent, AMEPIP a primit **12 solicitări de emitere avize conforme**, dintre care 3 au fost transmise de către autorități publice tutelare de nivel central și 9 de la autorități publice tutelare de nivel local, fiind emise **3 avize conforme de către personalul DMPIPCS**.

Avize reînnoire mandate membri CA/CS

| Solicitări de reînnoire | | Avize conforme emise | |
|-------------------------|-------------------------|---|---|
| La nivel central | La nivel local | La nivel central | La nivel local |
| 3 întreprinderi publice | 9 întreprinderi publice | 2 membri ai consiliului de administrație al Regiei Autonome Monitorul Oficial | 1 membru al consiliului de administrație al Regiei Autonome Aeroportul Transilvania-Târgu Mureș |
| | | | 3 membri ai consiliului de administrație al societății Edilitara Public SA |

Activitatea desfășurată de AMEPIP în anul 2025 evidențiază un angajament ferm al instituției în direcția consolidării guvernantei corporative și a profesionalizării managementului întreprinderilor publice. Prin participarea activă în procedurile de selecție și nominalizare, prin sprijinul acordat autorităților publice tutelare și prin clarificarea cadrului legislativ aplicabil, AMEPIP a contribuit semnificativ la creșterea transparenței, competitivității și predictibilității proceselor de numire a administratorilor.

Rezultatele obținute, reflectate inclusiv prin numărul ridicat de proceduri de selecție la care instituția a participat și prin reducerea numirilor interimare în consiliile de administrație și de supraveghere, demonstrează progresul realizat în îndeplinirea obiectivelor asumate la nivel național, precum și în atingerea Țintei 442.

În acest context, AMEPIP își menține rolul central în asigurarea unui management performant și stabil al întreprinderilor publice, urmând să continue, și în perioada următoare, implementarea măsurilor necesare pentru consolidarea unui sistem de guvernanță corporativă modern, eficient și aliniat bunelor practici europene.

2. Direcția Monitorizare Guvernare Corporativă Întreprinderi Publice

A. Rolul Direcției Monitorizare Guvernare Corporativă Întreprinderi Publice (DMGCIP) în cadrul procedurilor de selecție a administratorilor întreprinderilor publice și evaluarea/avizarea administratorilor provizorii

✓ Personalul DMGCIP a participat în cursul anului 2025 în calitate de membri în cadrul comisiilor de selecție și nominalizare a administratorilor întreprinderilor publice de la nivel central.

✓ La nivelul direcției, au fost verificate 263 de Rapoarte finale ale procedurilor de selecție derulate la nivel central (31 de rapoarte finale) și local (232 rapoarte finale).

Rapoarte finale ale procedurilor de selecție

| Avize | Număr avize | Tipul întreprinderii publice central/local |
|---|-------------|--|
| Rapoarte finale ale procedurilor de selecție verificate | 263 | 31 - Centrale |
| | | 232 - Locale |

| | | |
|--|-----|--------|
| Avize conforme | 59 | |
| Decizii de anulare | 19 | |
| Decizii de remediere | 23 | |
| Decizii de reluare | 8 | |
| Rapoarte finale provenite de la întreprinderi publice locale care nu îndeplinesc condițiile art. 28 alin. (2) din OUG nr. 109/2011 | 144 | Locale |

În urma verificărilor au fost emise 59 de avize conforme, 19 decizii de anulare, 23 decizii de remediere, 8 decizii de reluare, iar 10 rapoarte finale sunt în analiză. 144 de Rapoarte finale dintre cele verificate, aferente procedurilor de selecție derulate, provin de la întreprinderi publice de nivel local care nu îndeplinesc condițiile cumulative prevăzute la art. 28 alin. (2) din OUG nr. 109/2011, în vederea emiterii avizului conform.¹

Solicitări privind evaluarea propunerilor pentru funcțiile de administrator provizoriu și director

| Avize | Număr avize | Tipul întreprinderii publice central/local |
|--|-------------|--|
| Solicitări privind evaluarea propunerilor pentru funcții de administrator provizoriu și director | 921 | 508 - Centrale |
| | | 413 - Locale |
| Solicitări privind evaluarea propunerilor pentru funcții de director | 124 | 90 - Centrale |
| | | 34 - Locale |

¹ Datele raportate vizează perioada 6.03.2024 (data operaționalizării AMEPIP) – 31.12.2025.

✓ La nivelul direcției, au fost înregistrate un număr de **1.045 solicitări privind evaluarea propunerilor pentru funcția de administrator provizoriu și pentru funcția de director**, dintre care au fost evaluați 921 de propuneri de candidați pentru funcția de administrator provizoriu în cadrul întreprinderilor publice de la nivel central și local, precum și 124 de propuneri de candidați pentru funcția de director în cadrul aceluiași entități:

- **508 propuneri** pentru funcția de administratori la nivel central evaluate, dintre care 329 propuneri pentru funcția de administratori la nivel central au fost evaluate cu aviz pozitiv, iar 179 propuneri pentru funcția de administratori la nivel central au fost evaluate aviz negativ;
- **413 propuneri** pentru funcția de administratori la nivel local evaluate, dintre care 227 propuneri pentru funcția de administratori la nivel local au fost evaluate cu aviz pozitiv, iar 186 propuneri pentru funcția de administratori la nivel local au fost evaluate cu aviz negativ;
- **90 propuneri** pentru funcția de director la nivel central evaluate, dintre care 71 propuneri pentru funcția de director au fost evaluate cu aviz pozitiv, iar 19 propuneri pentru funcția de director au fost evaluate cu aviz negativ;
- **34 propuneri** pentru funcția de director la nivel local evaluate, dintre care 20 propuneri pentru funcția de director au fost evaluate cu aviz pozitiv, iar 14 propuneri pentru funcția de director au fost evaluate cu aviz negativ².

B. Elaborarea și aprobarea politicii publice de proprietate privată a statului

DMGCIP a elaborat, în colaborare cu experții OCDE, în baza modelelor de bune practici aplicate de statele membre ale Organizației și cu consultarea autorităților publice tutelare de la nivel central și local, **Politica publică de proprietate privată a statului, aprobată prin Legea nr. 48/2025.**

Aceasta conține standarde aliniate Principiilor guvernancei corporative, precum și altor instrumente cu incidență asupra domeniului guvernancei corporative, dezvoltate de OCDE, precum ghidurile de bune practici privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, anti-corupția și integritatea, controlul intern, etica și conformitatea, precum și orientările OCDE pentru o conduită responsabilă în afaceri.

² *Idem 1*

C. Dezvoltarea unui sistem integrat și unitar privind implementarea standardelor de integritate

DMGCIP dezvoltat un sistem integrat și unitar privind implementarea standardelor de integritate prin:

- ✓ Centralizarea datelor de contact ale ofițerilor de conformitate din cadrul întreprinderilor publice la nivel național și întocmirea unei baze de date în acest sens **(au fost centralizate datele a 430 ofițeri de conformitate)**;

- ✓ Derularea de consultări cu reprezentanți ai autorităților publice tutelare și ai întreprinderilor publice centrale și locale, în scopul consolidării integrității și transparenței în cadrul întreprinderilor publice;

- ✓ Începând cu luna iunie 2025, AMEPIP a organizat sesiuni de instruire destinate reprezentanților APT/IP centrale și în special, ofițerilor de conformitate desemnați la nivelul acestora. Principalele teme au vizat rolul AMEPIP de monitorizare a implementării standardelor de transparență și integritate în întreprinderile publice. Până în prezent, **la aceste sesiuni de instruire au participat aproximativ 200 de reprezentanți din cadrul unor autorități publice centrale și întreprinderi publice**;

- ✓ Elaborarea, în colaborare cu Ministerul Justiției, a **Ghidului ofițerului de conformitate**, care să vină în sprijinul reprezentanților întreprinderilor publice în îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, conform legii. Ghidul se adresează întreprinderilor publice și cuprinde recomandări destinate ofițerului de conformitate referitoare la modul de asigurare a faptului că întreprinderile de stat își desfășoară activitatea în mod eficient, transparent și responsabil, din perspectiva standardelor de integritate. Ghidul ofițerului de conformitate la întreprinderile publice a fost aprobat prin **Ordinul președintelui interimar al AMEPIP nr. 66 din data de 07.03.2025**.

D. Verificarea mecanismelor de control intern

DMGCIP a întreprins demersuri pentru verificarea existenței unor mecanisme de control intern eficiente la nivelul întreprinderilor publice, precum și a unor instrumente care să asigure managementul strategic și operațional al riscurilor, integrate în procesele de luare a deciziilor în cadrul întreprinderii publice, prin:

- ✓ Notificarea autorităților publice tutelare cu privire la îndeplinirea obligațiilor privind numirea auditorilor statutari, înființarea comitetelor consultative, precum și a compartimentelor interne de audit;

- ✓ Centralizarea informațiilor privind constituirea comitetelor consultative.

E. Îmbunătățirea transparenței și practicilor în materie de publicare de informații

DMGCIP a realizat verificări ale gradului de conformare a întreprinderilor publice de la nivel central cu cerințele de raportare și transparență, după cum urmează:

✓ DMGCIP a verificat paginile de internet a 146 de întreprinderi publice de la nivel central, constatând că 99 dintre acestea nu s-au conformat cerințelor privind transparența;

✓ DMGCIP și-a definit propriile instrumente de colectare a informațiilor privind guvernanta corporativă prin elaborarea unor formulare de raportare, disponibile pe pagina de internet a Agenției și a circularilor transmise în atenția autorităților publice tutelare/întreprinderilor publice.

Totodată, DMGCIP a contribuit la elaborarea Raportului anual agregat privind activitatea întreprinderilor publice pentru anul 2024, prezentat în ședința Guvernului, iar în continuare colectează informațiile necesare realizării Raportului aferent anului 2025.

F. Rolul și contribuția DMGCIP în contextul aderării României la OCDE

DMGCIP a contribuit, alături de celelalte structuri din cadrul AMEPIP, la obținerea Avizului Formal din partea Comitetului pentru Guvernanta Corporativă al OCDE, prin sprijinirea implementării celor 5 recomandări prioritare formulate în cadrul Grupului de lucru privind Proprietatea de Stat și Practicile de Privatizare.

Eforturile României de a reforma guvernanta companiilor de stat au fost apreciate de către OCDE, reprezentanții AMEPIP fiind invitați să participe în cadrul următoarelor evenimente organizate sub egida Organizației:

✓ atelier tehnic de lucru "Sprijinirea reformei și a privatizării întreprinderilor de stat din Uzbekistan", desfășurat la Tashkent în data de 05.06.2024;

✓ atelier de lucru online "Construirea unei politici de proprietate", privind sprijinirea reformei companiile publice din Ucraina, organizat în cadrul Programului de țară OECD-Ucraina, în data de 04.07.2024.

De asemenea, modelul de coordonare a funcției de proprietate a statului promovat de România, prin intermediul AMEPIP, este promovat drept exemplu de bune practici. În acest context, Agenția a prezentat în cadrul celei de-a doua sesiuni a Grupului de Coordonare al Rețelei Anti-corupție din Europa de Est și Asia Centrală, având ca temă „Integritatea în afaceri”, rolul și mandatul instituției în promovarea integrității în întreprinderile publice din România.

Totodată, în marja celei de-a 45-a Reuniuni a Grupului de lucru privind întreprinderile cu capital de stat și practicile de privatizare, organizată la Paris, de OCDE, în perioada 28-29 octombrie 2025, a avut loc atelierul de lucru „Sprijinirea reformei Întreprinderilor de Stat în Ucraina”, în

cadrul căruia România a fost invitată să prezinte modelul AMEPIP ca exemplu de succes în reforma întreprinderilor publice.

G. Monitorizarea implementării politicilor de guvernare corporativă și aplicarea sancțiunilor în caz de neconformitate

Personalul din cadrul DMGCIP a fost împuternicit prin ordin al președintelui AMEPIP în vederea efectuării acțiunilor de control și constatării contravențiilor pentru abaterile de la prevederilor OUG nr. 109/2011 constatate.

Pe parcursul anului 2025 s-au derulat acțiuni de control la nivelul a **98 de întreprinderi publice centrale** având ca obiect verificarea conformării acestora cu prevederile art. 51 alin. (1) din OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Până la data de 30 septembrie au fost verificate în total **52 de întreprinderi publice (ÎP)**.

✓ Pentru 32 de întreprinderi publice a fost aplicată sancțiunea contravențională a avertismentului pentru președintele consiliului de administrație și au fost dispuse măsuri de remediere, într-un termen rezonabil, conform prevederilor art. 59¹ alin. 4 lit. a din OUG nr. 109/2011;

✓ Pentru o întreprindere publică a fost aplicată amendă în cuantum de 5000 lei, în conformitate cu prevederile art. 59¹ alin. 4 lit. b din OUG 109/2011.

H. Participarea DMGCIP în cadrul procesului legislativ

⇒ În cursul anului 2025, DMGCIP a participat la elaborarea următoarelor acte normative:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 22/2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, a Legii nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, precum și pentru abrogarea unor dispoziții din acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 312 din 8 aprilie 2025;
- Legea nr. 48/2025 privind aprobarea Politicii publice de proprietate privată a statului, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 340 din 16 aprilie 2025;
- Legea nr. 158/2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 965 din 17 octombrie 2025;
- Hotărârea Guvernului nr. 1053/2025 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 617/2023 privind organizarea și funcționarea Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea

Performanțelor Întreprinderilor Publice, precum și pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice

I. Situație lucrări DMGCIP

În cursul anului 2025, la nivelul DMGCIP a fost înregistrat un număr total de **3.039 de lucrări**. Dintre acestea, **1.491 de lucrări nu au necesitat formularea unui răspuns**, ca urmare a analizei tehnice efectuate, respectiv: 1.024 răspunsuri la circulare, 42 chestionare de feedback, 9 cereri de audiență, precum și 416 adrese de informare și documente transmise în completare.

Un număr de **1.490 de lucrări au fost soluționate prin transmiterea unui răspuns către entitățile solicitante**, după cum urmează: 71 de sesizări și contestații, 267 solicitări de puncte de vedere și solicitări de informații, 745 adrese pentru evaluarea administratorilor provizorii, 370 adrese privind rapoartele finale (incluzând și completările la lucrarea de bază), 24 de adrese cu propuneri privind legislația în domeniul guvernantei corporative, 8 adrese privind preluarea procedurilor de selecție și control, precum și 6 invitații aferente întâlnirilor din cadrul OCDE și ședințelor de lucru.

III. ACTIVITATEA STRUCTURILOR SUPORT

1. Direcția Juridic, Contencios, Economic Și Resurse Umane

A. Serviciul Juridic, Contencios Și Resurse Umane

A.I. Compartiment Resurse Umane și Gestionare Corp Administratori De Întreprinderi Publice

În anul 2025, activitatea compartimentului a vizat atât gestionarea resurselor umane interne, în scopul asigurării funcționării eficiente a structurii organizaționale, cât și îndeplinirea atribuțiilor specifice privind coordonarea și monitorizarea corpului administratorilor de întreprinderi publice, precum și emiterea avizelor conforme, în condițiile respectării cadrului legal aplicabil. Aceste activități au contribuit la susținerea proceselor decizionale, la asigurarea conformității administrative și la îndeplinirea obiectivelor instituționale ale AMEPIP.

A.I.1. Activitatea de Resurse Umane

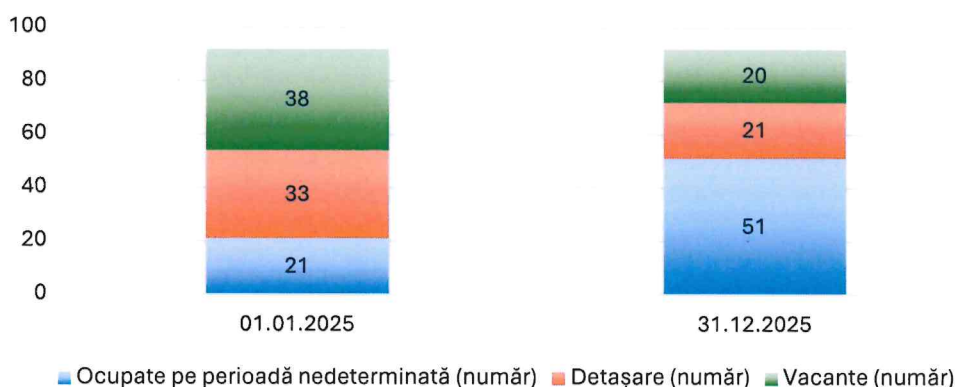
Prezentul subcapitol face parte din raportul anual de activitate al AMEPIP și este dedicat **exclusiv activității de resurse umane** desfășurate în anul 2025. Deși raportul cuprinde ansamblul activităților realizate la nivelul agenției, analiza de față vizează **componenta de management al resurselor umane**, în contextul procesului de operaționalizare și consolidare instituțională a AMEPIP.

Activitatea s-a desfășurat într-un cadru caracterizat de restricții privind recrutarea în sectorul public, iar analiza evidențiază dinamica personalului, structura resurselor umane, modalitățile de ocupare a posturilor, precum și evoluția profesională a angajaților, în corelare cu obiectivele instituționale asumate prin PNRR.

1. Evoluția personalului în anul 2025

Evoluția personalului AMEPIP în anul 2025 reflectă trecerea de la o structură temporară, bazată pe detașări, la o echipă stabilă, consolidată prin posturi permanente. În ianuarie 2025 instituția funcționa cu 36% personal detașat, iar până în finalul anului, 55% dintre posturile disponibile sunt ocupate pe perioadă nedeterminată.

Evoluția posturilor în cadrul AMEPIP (1 ianuarie 2025 - 31 decembrie 2025)



La data de **1 ianuarie 2025**, AMEPIP înregistra un număr de **21 de posturi ocupate**, în timp ce la data de **31 decembrie 2025** numărul acestora a ajuns la **51**. Creșterea numărului de posturi ocupate pe parcursul anului nu a fost rezultatul unui proces susținut de recrutare prin concurs, ci s-a realizat **preponderent prin transferuri**, fiind organizat un singur concurs pentru ocuparea unei funcții publice de execuție.

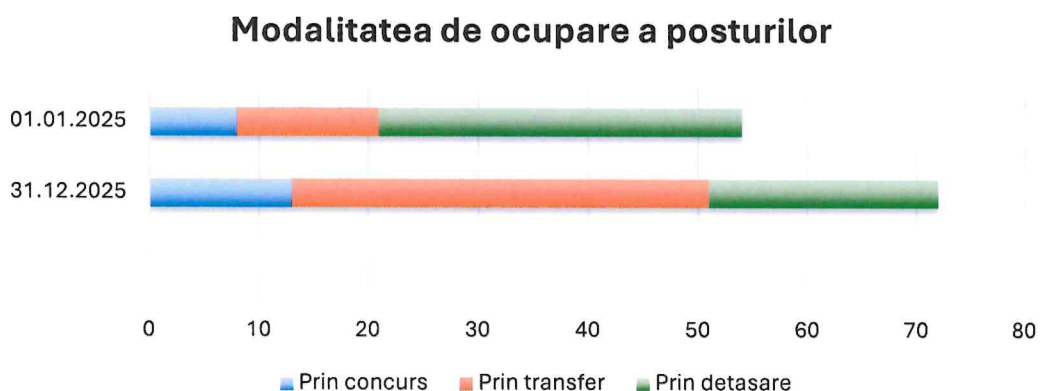
Această evoluție trebuie analizată în contextul **restricțiilor bugetare și de personal instituite prin OUG nr. 156/2024**, care au limitat sever posibilitatea organizării de concursuri și a angajărilor în sectorul public. În consecință, AMEPIP a recurs în principal la mecanisme alternative

de ocupare a posturilor vacante, respectiv transferul, pentru a asigura funcționalitatea instituției și continuitatea activităților curente, în condiții de constrângeri financiare și administrative accentuate.

În anul 2025, această abordare s-a materializat prin derularea a 25 proceduri de transfer în interesul serviciului, vizând ocuparea a 42 de posturi, dintre care 26 au fost ocupate efectiv până la data de 31 decembrie 2025. Totodată, o parte dintre cele 42 de posturi au necesitat reluarea procedurilor de transfer pe parcursul anului 2025, nefiind ocupate la prima inițiere a demersurilor, fapt care a determinat menținerea temporară a unor posturi neocupate, în pofida eforturilor instituției de a asigura ocuparea acestora.

2. Modalitatea de ocupare a posturilor

În perioada analizată, AMEPIP a derulat proceduri multiple de ocupare a posturilor prin concurs și transfer. Transferul s-a dovedit principalul instrument de consolidare a resursei umane, permițând ocuparea rapidă a posturilor și selecția personalului cu experiență relevantă.



Deși AMEPIP a depus eforturi pentru a atrage profesioniști calificați în domenii precum guvernare corporativă, finanțe și drept corporativ/comercial, s-a confruntat cu provocări în recrutarea candidaților din sectorul privat, deoarece aceștia arată în general un interes limitat pentru carierele în administrația publică. În timp ce salariile AMEPIP sunt relativ atractive în sectorul public, ele rămân mai puțin atractive în comparație cu remunerația din sectorul privat. În plus, candidații din sectorul privat nu sunt familiarizați cu particularitățile cadrului juridic din sectorul public (care este o condiție prealabilă pentru a lucra în cadrul agenției). Prin urmare, AMEPIP s-a bazat în principal pe transferuri de personal și detașări de la alte instituții publice pentru a-și ocupa posturile vacante. Din perspectiva agenției, acest lucru nu este în niciun caz un semn că AMEPIP nu dispune de resurse adecvate în ceea ce privește personalul. La momentul înființării

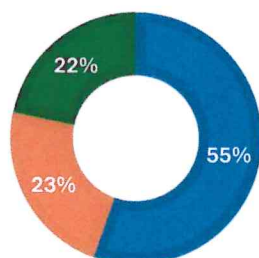
AMEPIP, agenția se confrunta cu termene ambițioase de operaționalizare stabilite în PNRR, care necesitau personal rapid.

3. Structura personalului la 31.12.2025

La sfârșitul anului 2025, AMEPIP avea 75 de angajați. Pe lângă președinte și cei 2 vicepreședinți, 21 de posturi sunt ocupate prin detașare, 38 posturi sunt ocupate definitiv prin transfer și 13 posturi sunt ocupate ca urmare a concursurilor de recrutare derulate. În cazul funcționarilor care performează, detașările se vor transforma pe cât posibil în transferuri în acord cu legislația în vigoare la momentul declanșării procedurilor.

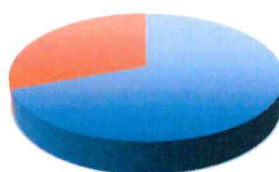
STRUCTURA POSTURILOR AMEPIP 31 DECEMBRIE 2025

■ Ocupate pe perioadă nedeterminată ■ Ocupate prin detașare ■ Vacante



Analiza structurii demografice evidențiază o predominanță a personalului feminin, specifică administrației publice și domeniilor de politici publice. În decembrie 2025, 69,33% din personalul AMEPIP este de sex feminin, iar 30,67% masculin.

Procent



■ Feminin ■ Masculin

4. Formare profesională și dezvoltare

Pe parcursul anului 2025, AMEPIP a continuat colaborarea cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) în implementarea țintei 185 din PNRR, privind dezvoltarea competențelor digitale avansate ale funcționarilor publici. Totodată, o parte din personal a participat la programe de perfecționare derulate de Institutul Național de Administrație (INA).

În paralel cu ocuparea posturilor vacante, AMEPIP a acordat o atenție sporită dezvoltării și motivării personalului existent. În acest sens, în anul 2025 a fost organizat un concurs de promovare pe funcție publică de conducere, precum și o procedură de promovare în grad profesional pentru o funcție publică de execuție, măsuri care au contribuit la stabilizarea resursei umane și la valorificarea competențelor profesionale interne.

5. Analiză calitativă și context operațional

Procesul de recrutare din mediul privat a fost limitat de diferențele salariale și de lipsa familiarității candidaților cu specificul cadrului juridic al administrației publice. În schimb, transferurile din sectorul public au oferit flexibilitate și eficiență, permițând selecția personalului cu experiență instituțională. Strategia de ocupare graduală a posturilor prin transfer și concurs a contribuit la stabilizarea resurselor umane.

6. Concluzii pentru perioada analizată

AMEPIP se află într-un stadiu consolidat de dezvoltare instituțională, după o perioadă intensă de transformare dintr-o structură provizorie, bazată pe detașări, într-o organizație stabilă și funcțională. La finalul anului, instituția este formată din 75 de angajați, ceea ce reflectă un nivel ridicat de ocupare și o capacitate administrativă semnificativ îmbunătățită față de începutul anului 2025.

Proporția posturilor ocupate permanent a ajuns la 55%, față de 23% la începutul perioadei analizate, ceea ce confirmă maturizarea resursei umane și stabilitatea echipei. Această creștere demonstrează eficiența proceselor de recrutare și transfer, în ciuda restricțiilor de angajare impuse la nivelul sectorului public.

Rata posturilor vacante s-a redus substanțial, de la 41% în ianuarie 2025 la 22% la 31 decembrie 2025. Scăderea semnificativă a posturilor neocupate indică o îmbunătățire constantă a capacității de planificare și de ocupare a funcțiilor disponibile, precum și o creștere a atractivității instituției pentru personalul din sistemul public.

Structura resurselor umane este echilibrată și sustenabilă, cu o pondere tot mai mare a posturilor permanente și o dependență în scădere de detașări. Acest echilibru contribuie la stabilitatea operațională a AMEPIP și la continuitatea activităților instituționale.

Formarea profesională a personalului este orientată spre digitalizare și perfecționare continuă, în concordanță cu obiectivele PNRR. Participarea angajaților la cursurile oferite de ANFP și INA sprijină consolidarea competențelor tehnice și manageriale, esențiale pentru îndeplinirea misiunii agenției.

În anul 2026, AMEPIP își propune continuarea procesului de consolidare instituțională și de reformă a managementului resurselor umane, prin optimizarea structurii de personal, creșterea ponderii posturilor ocupate pe perioadă nedeterminată și reducerea graduală a detașărilor, în contextul în care Legea nr. 141/2025 blochează organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor în sectorul public, cu excepția posturilor unice, și impune adaptarea strategiei de resurse umane la acest cadru normativ restrictiv.

A.I.2. Activitatea de gestionare a Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice

1. Gestionarea Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice

În anul 2025, compartimentul a desfășurat activități continue de gestionare a Listei Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice, în conformitate cu prevederile art. 32 alin. (2) din Hotărârea nr. 617/2023 privind organizarea și funcționarea AMEPIP, cu modificările ulterioare, coroborate cu dispozițiile art. 28 alin. (3) din OUG nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completări ulterioare.

Evaluarea dosarelor depuse a avut ca obiect verificarea îndeplinirii condițiilor legale de înscriere în Lista Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice.

- **În anul 2024**

- au fost primite 640 de formulare de înscriere în Corpul Administratorilor de Întreprinderi Publice și solicitări de clarificări, dintre care 76 de candidați au fost validați și înscriși în Lista Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice;

- pentru candidații care nu au fost validați și înscriși în Lista Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice au fost transmise prin intermediul poștei electronice solicitări de clarificări.

- **În anul 2025**

- au fost primite 982 de formulare de înscriere în Corpul Administratorilor de Întreprinderi Publice, dintre care, în urma solicitărilor de clarificări, au fost validate și înscrise 572 în Lista Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice;

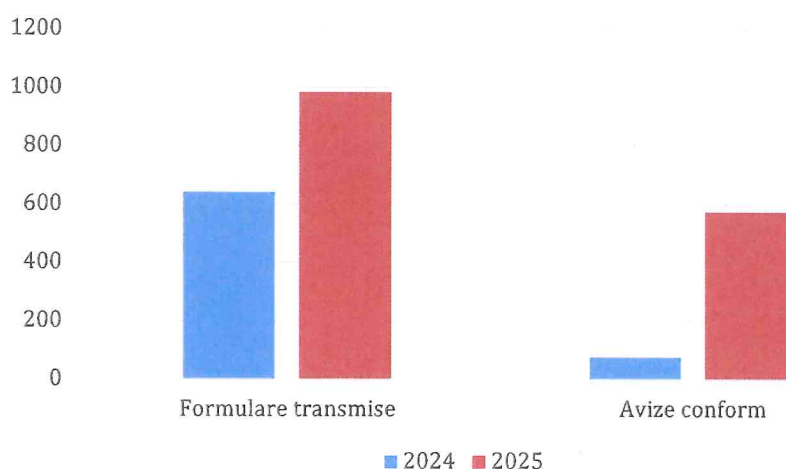
➤ au fost transmise 394 de puncte de vedere/adrese referitoare la respingerea candidaturii.

Solicitări privind dosarelor depuse a avut ca obiect verificarea îndeplinirii condițiilor legale de înscriere în Lista Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice

| Solicitări | Soluționări |
|---|-------------|
| Formulare de înscriere primite în Corpul Administratorilor de Întreprinderi Publice | 982 |
| Formulare validate și înscrise în Lista Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice | 572 |
| Puncte de vedere / adrese transmise privind respingerea candidaturii | 394 |

Ca urmare a acestor activități până la data raportării, în Lista Corpului Administratorilor de Întreprinderi Publice au fost admiși un număr total de 648 de candidați.

SITUAȚIE COMPARATIVĂ 2024 /2025



2. Emiterea avizelor conforme privind procedurile de selecție și nominalizare a membrilor în Consiliile de administrație ale Întreprinderilor publice

| Solicitări Avize | Număr avize |
|--|-------------|
| Avizele conforme privind procedurile de selecție și nominalizare a membrilor în Consiliile de administrație ale Întreprinderilor publice | 805 |
| Avize conforme emise în baza art. 45 din OUG nr. 109/2011 | 699 |
| Avize privind îndeplinirea condițiilor legale de selecție și nominalizare a membrilor în Consiliile de administrație ale regiilor autonome | 85 |
| Avize candidații propuși de acționarii minoritari | 12 |
| Avize privind desemnarea membrilor de către autoritatea publică tutelară | 9 |

În cursul anului 2025, Compartimentul Resurse Umane și Gestionare Corp Administratori de Întreprinderi Publice a soluționat un număr de 308 solicitări de evaluare a dosarelor de candidați înscriși în procedurile de selecție și nominalizare a membrilor în Consiliile de administrație ale Întreprinderilor publice, transmise de către autoritățile publice tutelare și a emis un număr de 805 avize conform în temeiul prevederilor OUG nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completări ulterioare, după cum urmează:

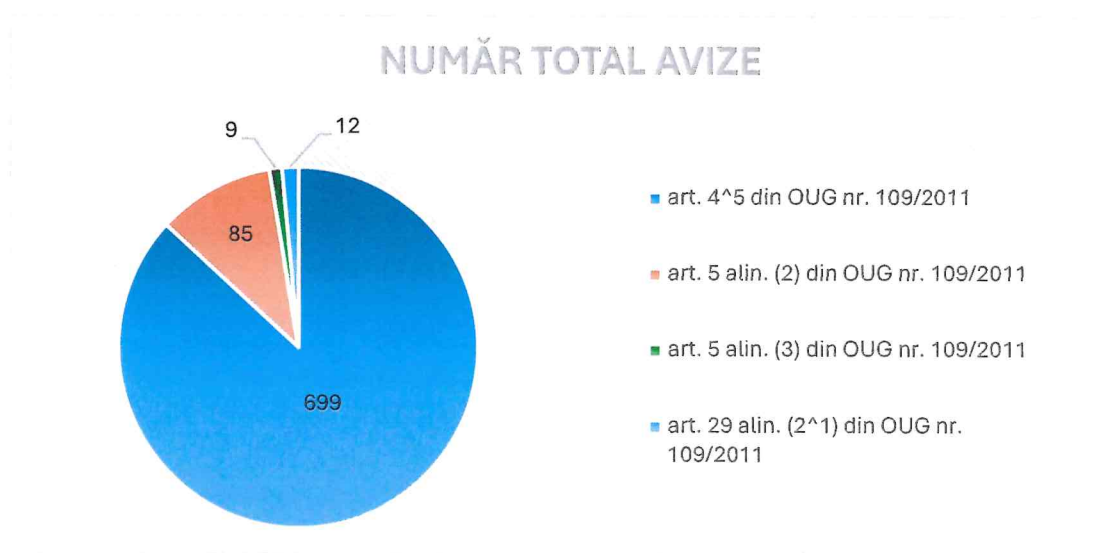
➤ 699 avize conforme emise în baza art. 4⁵ din OUG nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, pentru candidații care nu fac parte din Corpul Administratorilor de Întreprinderi Publice, în urma verificării raportată la prevederile art. 28 alin. (1) și (3) din același act normativ;

➤ 85 avize conforme prin care AMEPIP a avizat îndeplinirea condițiilor legale de selecție și nominalizare a membrilor în Consiliile de administrație ale regiilor autonome, în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (2) din OUG nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;

➤ 9 avize conforme prin care AMEPIP a aprobat sau a anulat desemnarea membrilor de către autoritatea publică tutelară, în conformitate cu art. 5 alin. (3) din OUG nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completări ulterioare;

➤ 12 avize conforme prin care AMEPIP a validat sau invalidat candidații propuși de acționarii minoritari, în condițiile aplicării metodei votului cumulativ pentru alegerea membrilor consiliilor de administrație sau de supraveghere, în temeiul art. 29 alin. (2¹) din OUG nr. 109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completări ulterioare.

Activitatea de analiză și emitere a avizelor conforme a presupus o evaluare riguroasă a documentațiilor primite, asigurând respectarea cadrului legal și a principiilor de transparență, competență și profesionalism în guvernanta întreprinderilor publice.



3. Puncte de vedere emise și soluționare contestații

În cursul anului 2025, Compartimentul Resurse Umane și Gestionare a soluționat un număr de 395 puncte de vedere și contestații referitoare la activitatea desfășurată în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

A.II. Compartiment Juridic Și Contencios

1. Avizări proiecte contracte de mandat: 173

În ceea ce privește avizarea proiectelor contractelor de mandat în temeiul art. 29 alin.(10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare, în sensul verificării respectării elementelor obligatorii astfel cum sunt stipulate în Anexa nr. 1d la normele metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobate prin H.G. nr. 639/2023, la nivelul Compartimentului juridic și contencios au fost verificate 173 de proiecte ale contractelor de mandat înaintate de către autoritățile publice tutelare (APT).

2. Adrese interne (puncte de vedere): 34

Au fost comunicate 34 de adrese la solicitarea direcțiilor de specialitate din cadrul AMEPIP, în vederea fundamentării răspunsurilor finale către APT/ÎP.

3. Adrese externe (puncte de vedere): 100

Au fost comunicate 100 de adrese la solicitarea APT/ÎP/candidați în procedurile de selecție pentru posturile de administratori în cadrul unor întreprinderi publice.

4. Avize conforme aprobare proceduri de selecție și nominalizare: 59

S-au avizat pentru legalitate 59 de proiecte de avize conforme (acte administrative ale președintelui AMEPIP) privind desfășurarea procedurilor de selecție și nominalizare pentru posturile de administratori în cadrul unor întreprinderi publice.

5. Decizii privind proceduri de selecție și nominalizare: 50

S-au avizat pentru legalitate 50 de proiecte de decizii ale președintelui AMEPIP prin care s-au dispus măsuri de remediere/s-au anulat proceduri de selecție desfășurate cu încălcarea prevederilor legale: 23 decizii remediere, 8 decizii reluare proceduri, 19 decizii de anulare proceduri.

6. Avize conforme reînnoire mandat: 3

S-au avizat pentru legalitate 3 proiecte de avize conforme privind reînnoirea mandatului de administrator în cadrul unor întreprinderi publice.

7. Adrese propuneri legislative/inițiative legislative: 79

În legătură cu propunerile legislative înaintate către AMEPIP, în calitate de coințiator sau avizator, au fost comunicate 79 de adrese privind propunerile/inițiativele legislative.

8. Plângeri prelabile: 17

Au fost înregistrate și soluționate 17 plângeri prelabile formulate în temeiul Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

9. Avize conforme mandate provizorii: 17

S-au avizat pentru legalitate 17 proiecte de avize conforme privind prelungirea, în mod excepțional, a mandatelor provizorii ale administratorilor în condițiile prevăzute la art. 291 alin. (3) din OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

10. Avize conforme indicatori-cheie de performanță: 8

S-au avizat pentru legalitate 8 proiecte de avize conforme privind indicatorii -cheie de performanță.

11. Avize administratori propuși de acționarii minoritari: 12

S-au avizat pentru legalitate 12 proiecte de avize conforme privind administratorii propuși de acționarii minoritari.

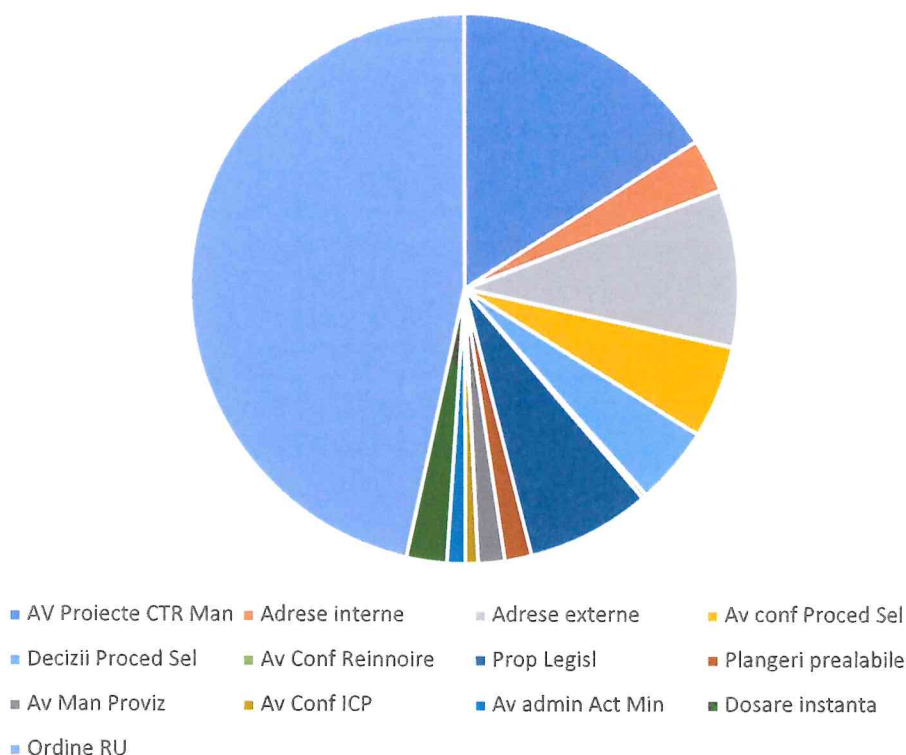
12. Dosare instanță: 26

S-au întocmit toate actele procedurale (întâmpinare, recurs, alte apărări) în cele 26 de dosare înregistrate pe rolul instanțelor de judecată.

13. Compartimentul juridic și contencios a avizat proiectele ordinelor președintelui AMEPIP, ordine inițiate de structuri interne din cadrul AMEPIP - 503 ordine

| Tip activitate/aviz | Număr solicitări |
|---|------------------|
| Avizări proiecte contracte de mandat | 173 |
| Puncte de vedere (interne și externe) | 134 |
| Avize conforme aprobare proceduri de selecție și nominalizare | 59 |
| Decizii privind proceduri de selecție și nominalizare | 50 |
| Avize conforme reînnoire mandat | 3 |
| Adrese propuneri legislative/inițiative legislative | 79 |
| Plângeri prealabile | 17 |
| Avize conforme mandate provizorii | 17 |
| Avize conforme indicatori-cheie de performanță | 8 |
| Avize administratori propuși de acționarii minoritari | 12 |
| Dosare instanță | 26 |
| Avizare Ordine Președinte AMEPIP | 503 |

Reprezentare grafică activități



În anul 2025, Compartimentul juridic și contencios a avut un rol determinant în susținerea funcționării AMEPIP și în implementarea atribuțiilor legale ale instituției în domeniul guvernancei corporative a întreprinderilor publice. Volumul semnificativ de activitate, reflectat de numărul ridicat de avizări, puncte de vedere, decizii, acte administrative și demersuri în instanță, a contribuit la asigurarea legalității și coerenței proceselor decizionale, la corecta aplicare a cadrului normativ incident și la prevenirea și remedierea situațiilor de neconformitate. Totodată, activitatea compartimentului a sprijinit autoritățile publice tutelare și structurile interne ale AMEPIP în desfășurarea procedurilor de selecție, nominalizare și evaluare a administratorilor, precum și în gestionarea litigiilor și a procedurilor prelabile, consolidând rolul instituției ca autoritate de referință în domeniul guvernancei corporative. Prin implicarea constantă în procesul de avizare a actelor administrative și a inițiativelor legislative, Compartimentul juridic și contencios a contribuit la întărirea capacității administrative a AMEPIP și la creșterea nivelului de predictibilitate, transparență și conformitate juridică a activității instituționale.

B. Serviciul Economic, Achiziții Publice și IT

Pe parcursul anului 2025, Serviciul economic, achiziții publice, administrativ și IT a asigurat suportul logistic pentru activitățile desfășurate la nivelul AMEPIP, în ceea ce privește:

- gestionarea, administrarea și utilizarea resurselor financiare și materiale;
- realizarea achizițiilor de bunuri și servicii prevăzute în programul anual al achizițiilor publice din cadrul AMEPIP;
- asigurarea respectării procedurilor stabilite prin lege;
- asigurarea suportului administrativ și informatic pentru desfășurarea activităților AMEPIP;
- asigurarea condițiilor materiale, tehnice și administrative necesare pentru buna desfășurare a activității structurilor funcționale din cadrul AMEPIP;
- asigurarea securității informațiilor și a datelor, administrarea și dezvoltarea infrastructurii informatice a AMEPIP;

B.I. Compartiment Economic Și Achiziții

În domeniul economic

Pentru îndeplinirea indicatorilor programului bugetar, Direcția Juridic, Contencios Economic și Resurse Umane, prin Serviciul economic, achiziții publice, administrativ și IT, a realizat o serie de activități, conform reglementărilor legale în vigoare.

În anul 2025, Direcția Juridic, Contencios Economic și Resurse Umane, prin Compartimentul economic și achiziții a gestionat și urmărit evoluția bugetului de venituri și cheltuieli, întocmind documentele necesare pentru deschideri de credite bugetare și repartizarea acestora. În timpul anului s-a întocmit documentația pentru monitorizarea cheltuielilor de personal care a fost transmisă lunar la Ministerul Finanțelor.

Compartimentul economic și achiziții a urmărit execuția contabilității de angajamente prin evidența și analiza angajamentelor bugetare, legale întocmite de către direcțiile de specialitate, a efectuat ordonanțările cheltuielilor și plata efectivă și a analizat legalitatea, necesitatea acțiunilor și operațiunilor cuprinse în documentele de cheltuieli și corecta lor încadrare pe subdiviziunile clasificăției bugetare.

În anul 2025 s-a realizat documentația privind următoarele activități: deplasări interne, deplasări externe, cheltuieli de protocol, a fost întocmită lista de investiții și s-a efectuat calculul drepturilor salariale și a altor drepturi de personal.

S-au întocmit state de plată privind plata drepturilor salariale și a altor drepturi de personal pentru lunile decembrie 2024 - noiembrie 2025. De asemenea, s-au întocmit și transmis declarații, situații și raportări privind obligațiile către bugetul de stat.

Compartimentul economic și achiziții răspunde de organizarea și conducerea contabilității AMEPIP, respectiv a imobilizărilor corporale și necorporale, a gestiunii de materiale, a furnizorilor, a decontărilor privind asigurările sociale, asigurări de sănătate, impozitul pe salarii, a avansurilor spre decontare și a celorlalți debitori, contabilitatea salariilor și a plăților efectuate din credite deschise pe capitole și subcapitole, iar în cadrul acestora pe categorii de cheltuieli.

La data de 31.12.2025, Bugetul aprobat al AMEPIP a fost în sumă de 51.398 mii lei.

Tabel nr. 1 - Buget 2025 - Cheltuieli

| Buget defalcat pe cheltuieli | Suma (lei) |
|------------------------------|-----------------------|
| Cheltuieli de personal | 34.701.000 lei |
| Bunuri și servicii | 13.605.000 lei |
| Alte cheltuieli | 242.000 lei |
| Cheltuieli de capital | 2.850.000 lei |
| Total | 51.398.000 lei |

Tabel nr. 2 - Buget 2025 - Venituri

| | |
|---|-----------------------|
| Venituri curente, din care: | 55.000.000 lei |
| Taxe și tarife pentru eliberarea de licențe și autorizații de funcționare - tariful de monitorizare de 0,09% din veniturile totale ale întreprinderilor publice | 55.000.000 lei |
| Total | 55.000.000 lei |

Tabel nr. 3 - Execuția bugetară pe titluri de cheltuieli

| Titlul de cheltuieli | Plăți efectuate (lei) |
|------------------------|-----------------------|
| Cheltuieli de personal | 18.191.646,10 lei |

| | |
|-----------------------|--------------------------|
| Bunuri și servicii | 2.317.746,41 lei |
| Alte cheltuieli | 125.359,00 lei |
| Cheltuieli de capital | 147.475,10 lei |
| Total | 20.782.226,61 lei |

Tabel nr. 4 - Venituri încasate din tariful de monitorizare

| An | Proгноzat (lei) | Realizat (lei) | Realizat (%) |
|------|--------------------|-------------------|-----------------|
| 2025 | 55.000.000 lei | 91.805.927,95 lei | 166,92 % |

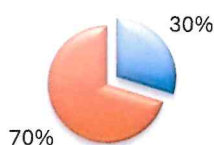
În domeniul achizițiilor publice

Pe parcursul anului 2025 a fost elaborat și actualizat Programul anual al achizițiilor publice precum și Anexa privind achizițiile directe de produse, servicii și lucrări. Au fost inițiate și finalizate 37 de achiziții directe prin intermediul catalogului electronic SEAP.

➤ Angajamentele legale aferente cheltuielilor realizate prin achiziții directe s-au concretizat în 11 contracte de prestări servicii și furnizare de produse, precum și în 26 de note de comandă.

Structura achizițiilor directe realizate în anul 2025

■ Contracte ■ Note de comandă



➤ Acestea au avut ca obiect achiziția de bunuri și servicii, după cum urmează: produse (cartușe de toner, articole de papetărie, hârtie, legitimații etc.); servicii (servicii de telefonie publică și televiziune prin cablu, servicii de curățenie, servicii legislative, servicii poștale, servicii de mentenanță și IT, servicii de recrutare a unui expert independent); infrastructură software și hardware (echipamente hardware); servicii pentru asigurarea sănătății personalului (servicii de medicină a muncii); precum și servicii pentru perfecționarea profesională a personalului (cursuri POWER BI, SCIM).

➤ De asemenea, a fost elaborat și actualizat Centralizatorul contractelor de achiziție publică cu o valoare mai mare de 5000 euro, precum și documentația privind executarea contractelor de achiziție publică cu o valoare mai mare de 5000 euro.

B.II. Compartiment Administrativ, Arhivă și IT

În domeniul administrativ:

În anul 2025, activitatea administrativă desfășurată în cadrul compartimentului din Direcția juridic, contencios, economic și resurse umane a vizat asigurarea suportului administrativ și logistic necesar funcționării AMEPIP, prin gestionarea eficientă a patrimoniului și a bunurilor aflate în folosința Agenției, precum și prin monitorizarea contractelor specifice domeniului de activitate.

Astfel s-a asigurat primirea în gestiune, păstrarea și eliberarea bunurilor către structurile interne și angajații Agenției, în baza aprobărilor legale, precum și coordonarea mutărilor de bunuri în contextul reorganizărilor structurale sau interdepartamentale.

Pe parcursul anului s-a urmărit evoluția stocurilor de materiale și consumabile, nivelul de dotare al instituției și solicitările formulate de direcțiile/serviciile/compartimentele Agenției. În acest context s-a elaborat necesarul anual de bunuri și servicii, ținând cont de stocurile existente, situația bunurilor din patrimoniu și necesitățile operaționale ale Agenției.

Au întocmit referate de necesitate, caiete de sarcini și au fost certificate facturile contractelor încheiate cu operatorii economici în privința realității, regularității și legalității.

Totodată, au fost verificate și validate facturile emise de furnizori/prestatori, în vederea efectuării plăților, cu respectarea prevederilor legale și contractuale.

Activitatea desfășurată în anul 2025 a contribuit la utilizarea eficientă a resurselor materiale, la derularea corespunzătoare a contractelor aflate în gestiune și la asigurarea condițiilor necesare pentru buna funcționare a instituției.

În domeniul gestionării documentelor:

În anul 2025, consilierul cu atribuții de arhivist a derulat activități specifice, după cum urmează:

Corespondență cu Arhivele Naționale

În anul 2025 s-a purtat corespondență cu Arhivele Naționale referitoare la Nomenclatorul arhivistic al AMEPIP, conform prevederilor *Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996*, republicată, astfel

încât Nomenclatorul arhivistic, instrument de lucru obligatoriu de deținut, a fost aprobat, confirmat și diseminat structurilor AMEPIP în vederea aplicării;

Gestionarea fondului arhivistic al AMEPIP

- Acordare asistență de specialitate tuturor structurilor AMEPIP în vederea prelucrării corecte a documentelor primite și create, în acest sens au avut loc 8 ședințe de lucru;
- Au fost verificate, în vederea predării documentelor la depozitul de arhivă 389 de unități arhivistice și s-au încheiat 5 procese-verbale de predare-primire;
- Persoana cu atribuții de arhivist a inventariat toate dosarele primite de la structuri întocmind, în acest sens 8 inventare conform prevederilor art. 18-21 din *Instrucțiuni privind activitatea de arhivă la creatorii și deținătorii de documente*, aprobate de conducerea Arhivelor Naționale prin Ordinul de zi nr. 217 din 23 mai 1996;
- Punerea la dispoziție, pe bază de fișă de control, a documentelor solicitate de personalul AMEPIP;
- S-au completat instrumentele de evidență specifice activității de arhivă, respectiv Registrul de depozit și Registrul de evidență curentă a intrărilor-ieșirilor unităților arhivistice.

Activitatea privind protecția datelor cu caracter personal

- În calitate de responsabil cu protecția datelor cu caracter personal, la nivelul AMEPIP s-au derulat două sesiuni de instruire cu întreg personalul care au constat în prezentarea legislației specifice domeniului protecția datelor cu caracter personal precum și în expunerea unor exemple de bune practici la nivelul AMEPIP;
- Întocmire formular acord prelucrare date cu caracter personal care s-a încărcat pe site-ul AMEPIP la secțiunea Corp Administratori de Întreprinderi Publice
- Participarea la ședințe de lucru invitat de structuri ale AMEPIP în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal;
- Răspunsuri la sesizări privind posibila încălcare a respectării protecției datelor cu caracter personal- 3 sesizări;
- Răspuns la solicitare privind principiul dreptului de a fi șters - 1 solicitare;
- Întocmirea și încărcarea pe site-ul AMEPIP, la secțiunea protecția datelor cu caracter personal, a cererilor privind: exercitarea dreptului de ștergere, exercitarea dreptului de rectificare, exercitarea dreptului de acces, prevăzute de *Regulamentul nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu*

caracter personal și privind libera circulație a a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

Activitate Comisie Paritară

- În calitate de secretar al Comisiei Paritare am întocmit documentele specifice secretariatul, respectiv: adrese, ordine de zi, convocatoare, procese-verbale de ședință.
- În cursul anului 2025 Comisia Paritară a avut 2 ședințe.

În domeniul IT:

Pe parcursul anului 2025, activitățile asigurate de personalul IT au fost următoarele:

- administrarea serverului de email al AMEPIP, administrarea site-ului instituției, respectiv crearea de meniuri, încărcare informații, publicare concursuri, publicare comunicate de presă, etc.
- administrarea rețelei WAN și LAN la AMEPIP
- administrarea sistemului de semnături electronice; cerere, instalare și monitorizare, administrarea echipamentelor precum a laptopurilor, tabletelor, AIO și a multifuncționalelor din cadrul Agenției
- suport pentru toate structurile funcționale ale Agenției privind relația cu APT și ÎP atât centrale cât și locale, administrarea/exportul și importul datelor, vizualizarea, etc., a Tabloului de bord al AMEPIP.

2. Compartimentul control intern managerial, integritate și anticorupție

A. Control Intern Managerial

1. Autoevaluarea stadiului implementării SCIM - Chestionare autoevaluare;
2. Situație centralizatoare a chestionarelor de evaluare a stadiului de implementare a SCIM la nivelul AMEPIP;
3. Raportul anual privind stadiul realizării indicatorilor de performanță la sfârșitul anului precedent, la nivelul compartimentului;
4. Raportarea anuală a desfășurării procesului de gestionare a riscurilor la nivelul compartimentului;
5. Situația sintetică a rezultatelor autoevaluării la nivelul AMEPIP;

6. Situația centralizatoare anuală privind stadiul implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul AMEPIP;
7. Informarea președintelui AMEPIP privind desfășurarea procesului de gestionare a riscurilor la nivelul AMEPIP;
8. Informarea președintelui AMEPIP privind desfășurarea procesului de monitorizare a performanțelor la nivelul AMEPIP;
9. Raportul anual asupra sistemului de control intern managerial la nivelul AMEPIP;
10. Asigurare comunicare privind SCIM cu DCIMRI din cadrul SGG;
11. Ordin privind modificarea componenței Comisiei de Monitorizare la nivelul AMEPIP;
12. Ordin privind modificarea Regulamentului de Organizare și Funcționare a Comisiei de Monitorizare la nivelul AMEPIP. ;
13. Ordin privind constituirea Grupului de lucru cu responsabilități privind Sistemului de Control Intern Managerial la nivelul AMEPIP;
14. Stabilire obiective specifice conform cerințelor SMART pentru anul 2025;
15. Plan de management privind planificarea activităților aferent anului 2025;
16. Program de dezvoltare a SCIM aferent anului 2025;
17. Identificarea activităților procedurale și planificare elaborare/revizuire proceduri de sistem și/sau operaționale pentru anul 2025;
18. Procedura privind elaborarea procedurilor documentate - PS - 00. Rev.1, Rev. 2;
19. Procedura de sistem privind managementul riscului - PS - 03, Rev. 1;
20. Procedură de sistem privind gestionarea riscurilor asociate funcțiilor sensibile - PS - 04, rev. 1;
21. Verificare proiecte proceduri de sistem si operaționale privind structura și forma acestora;
22. Registrul procedurilor de sistem al AMEPIP;
23. Registrul procedurilor operaționale al AMEPIP;
24. Stabilire indicatori de performanță aferenți activităților planificate;
25. Sistem de monitorizare a indicatorilor de performanță la nivelul compartimentului;
26. Registrul de riscuri la nivelul compartimentului;
27. Registrul de riscuri la nivelul AMEPIP;
28. Planul de implementare a măsurilor de control;
29. Stabilirea profilului de risc și limita de toleranță a riscurilor la nivelul AMEPIP;
30. Registrul funcțiilor sensibile la nivelul compartimentului;
31. Registrul funcțiilor sensibile la nivelul AMEPIP;
32. Organizarea, pregătirea, elaborarea documentelor și convocarea a 9 ședințe ale Comisiei de Monitorizare (Convocatoare, Minute, Hotărâre, documente, machete, formulare) - din datele de:

30.01.2025, 24.02.2025, 04.04.2025, 14.04.2025, 11.07.2025, 16.09.2025, 24.10.2025, 07.11.2025, 22.12.2025;

33. Organizare, pregătire, elaborare documente și convocare ședință Grup de lucru cu responsabilități privind Sistemului de Control Intern Managerial la nivelul AMEPIP - prezentare documentație specifică SCIM necesară în procesul de analiză și autoevaluare, precum și de elaborare a rapoartelor anuale privind SCIM, pentru anul 2025, stabilire termene, planificare îndrumare metodologică.

34. Îndrumare metodologică - permanent.

35. Întâlniri de lucru cu reprezentanții CPNC, membri ai Grupului de lucru cu responsabilități SCIM, în vederea prezentării cadrului legislativ, a machetelor și a documentației specifice SCIM necesar a fi elaborată. după cum urmează:

- În perioada (11.06.2025 - 20.06.2025) - 9 întâlniri de lucru
- În perioada (22.09.2025 - 03.11.2025) - 14 întâlniri de lucru
- În perioada (22.09.2025 - 31.10.2025) - 14 întâlniri de lucru

36. Planul de continuitate a activității pentru anul 2025;

37. Transmitere machete și asigurare sprijin/îndrumare metodologică în vederea pregătirii activităților de autoevaluare și raportare pentru anul 2025.

38. Pregătire profesională - participare Curs Sistemul de control intern managerial organizat de INA

39. Activități de informare, în vederea:

- Creșterii gradului de conștientizare și înțelegere a funcționării și importanței implementării Sistemului de control intern managerial la nivelul AMEPIP;

- Creșterea gradului de cunoaștere a legislației aferente, precum și a Regulamentului de Organizare și Funcționare a Comisiei de Monitorizare a AMEPIP;

- Creșterii gradului de implicare a salariaților responsabili cu implementarea standardelor SCIM la nivelul structurilor pentru realizarea activităților specifice;

B. Integritate și Anticorupție

➤ Elaborarea Ghidului ofițerului de conformitate în întreprinderea publică în colaborare cu reprezentanții Ministerului Justiției și publicarea pe site-ul instituției

➤ Elaborarea și implementarea unui Formular de raportare privind GVERNANȚA CORPORATIVĂ - TRANSPARENTA, împreună cu Direcția monitorizare guvernanta corporativă întreprinderi publice, pe baza căruia vor fi efectuate raportările solicitate de SGG și OECD.

➤ Elaborarea și aplicarea unui Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaștere a standardelor de integritate de către angajații AMEPIP, centralizarea rezultatelor și

organizarea unor sesiuni de instruire cu aceștia (cu precizarea că sunt mulți colegi veniți în instituție ulterior și că ar trebui reluată procedura)

➤ Inițierea încheierii unui Protocol de colaborare cu Agenția Națională de Integritate având ca obiect colaborarea instituțională în contextul aplicării unitare a legislației privind protecția avertizorilor în interes public (Legea nr. 361/2022) și participarea la numeroase întâlniri cu aceștia

➤ Participarea la reuniunile de lucru ale Subcomisiei pentru implementarea recomandării Prevenirea și gestionarea conflictelor de interese, aflată în coordonarea Ministerului Justiției, respectiv formularea și transmiterea de propuneri privind Consolidarea cadrului legislativ privind restricțiile ante- și post-angajare în cadrul instituțiilor publice (PANTOUFLAGE).

➤ Efectuarea unor misiuni de control la Întreprinderi publice de la nivel central având ca temă respectarea dispozițiilor art. 51 din OUG nr. 109/2011 (privind transparența)

➤ Reprezentarea AMEPIP la reuniunile Platformei de cooperare a mediului de afaceri organizate de Ministerul Justiției, unde au loc discuții privind prioritățile SNA pentru anul 2026 - elaborarea viitoarei strategii, precum și continuarea activităților legate de promovarea integrității conform SNA 2021-2025 în anul 2026.

➤ Organizarea unei serii de sesiuni de instruire cu reprezentanți ai autorităților publice tutelare împreună cu reprezentanții întreprinderilor publice aflate în subordine sau în coordonare, în special persoanele desemnate ofițeri de conformitate.

Principalele teme abordate în cadrul sesiunilor de instruire au vizat rolul AMEPIP de monitorizare a implementării standardelor de transparență și integritate în întreprinderile publice:

✓ Ghidul ofițerului de conformitate elaborat la nivelul AMEPIP și postat pe site-ul instituției - obligația întreprinderilor publice de a desemna un ofițer de conformitate care constituie punct de contact cu AMEPIP și rolul acestuia în promovarea integrității organizaționale în cadrul întreprinderii publice.

✓ respectarea obligației de a publica pe pagina proprie de internet, pentru accesul acționarilor și al publicului, a documentelor și informațiilor prevăzute la art. 51 - Capitolul V din OUG nr. 109/2011, capitol intitulat Transparență. Obligații de raportare.

✓ Formularul de raportare privind Guvernanța corporativă - transparența care a fost elaborat de către AMEPIP și urmează a fi implementat la nivelul întreprinderilor publice.

În perioada iunie - septembrie 2025, pe baza unui calendar stabilit de comun acord cu reprezentanții tuturor autorităților publice tutelare centrale am participat la dezbateri cu aproximativ 200 de persoane de la următoarele APT-uri și întreprinderile publice aferente:

- Ministerul Transporturilor și Infrastructurii
- Ministerul Energiei
- Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului
- Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor
- Ministerul Sănătății

- Ministerul Culturii
- Ministerul Apărării Naționale
- Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale
- Camera Deputaților
- Regia autonomă RASIROM
- Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului
- Agenția Națională pentru Pescuit și Acvacultură
- Ministerul Finanțelor
- Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale
- Ministerul Educației și Cercetării
- Secretariatul General al Guvernului

În perioada octombrie - noiembrie 2025, pe baza unui calendar stabilit de comun acord cu reprezentanții autorităților publice tutelare locale din București și Județul Ilfov, am participat la dezbateri cu aproximativ 113 persoane de la următoarele APT-uri și întreprinderile publice aferente:

- Primăria Municipiului București
- Primăria Sectorului 1, București
- Primăria Sectorului 2, București
- Primăria Sectorului 3, București
- Primăria Sectorului 5, București
- Primăria Sectorului 6, București
- Consiliul Județean Ilfov
- Primăria Orașului Buftea
- Primăria Orașului Mogoșoaia
- Primăria Orașului Voluntari

3. Compartimentul documente clasificate

Pe parcursul anului 2025, Compartimentul Documente Clasificate a asigurat protecția informațiilor clasificate, gestionarea corespunzătoare a documentelor clasificate și respectarea cadrului legal privind accesul, manipularea, depozitarea, multiplicarea, transmiterea și distrugerea acestora.

Obiectivele stabilite la nivelul Structurii de securitate pentru anul 2025 au fost următoarele:

- Asigurarea respectării legislației în domeniul protecției informațiilor clasificate;
- Menținerea unui sistem eficient de evidență, păstrare și arhivare a documentelor clasificate;

- Instruirea personalului autorizat să acceseze informații clasificate;
- Prevenirea incidentelor de securitate;
- Colaborarea eficientă cu structurile interne și cu autoritățile publice responsabile în acest domeniu.

În cadrul Compartimentului Documente Clasificate au desfășurat următoarele activități:

A. Gestionarea documentelor clasificate:

- înregistrarea, evidența și circuitul documentelor clasificate conform procedurilor interne;
- păstrarea documentelor clasificate în condiții de securitate, conform nivelului de clasificare;
- gestionarea corespondenței clasificate primite și expediate.

B. Controlul accesului la informații clasificate:

- asigurarea procedurilor necesare obținerii accesului la informații clasificate pentru personalul desemnat să acceseze asemenea informații, conform listelor de acces,
- monitorizarea respectării normelor interne de acces la informații clasificate;
- prevenirea accesului neautorizat la informații clasificate și raportarea eventualelor vulnerabilități identificate.

C. Activități de instruire privind protecția informațiilor clasificate:

- informarea și instruire personalului privind regulile de protecție a informațiilor clasificate;
- au fost organizate două sesiuni de instruire a întregului personal privind protecția informațiilor clasificate susținut de ofițeri ai SRI,
- actualizarea listelor persoanelor autorizate să lucreze cu documente clasificate;
- colaborarea cu structurile responsabile de securitate.

D. Colaborarea interinstituțională:

- relaționarea cu direcțiile și compartimentele din cadrul agenției;
- transmiterea documentelor clasificate către alte instituții, cu respectarea procedurilor legale;
- sprijinirea conducerii în domeniul gestionării informațiilor clasificate.

În anul 2025 nu s-au înregistrat incidente de securitate, a fost menținută o evidență completă și corectă a documentelor clasificate și au fost respectate procedurile legale privind manipularea și păstrarea documentelor.

Activitatea Compartimentului Documente Clasificate în anul 2025 s-a desfășurat în condiții de legalitate și siguranță, contribuind la protejarea informațiilor clasificate și la buna funcționare a instituției.

4. Compartimentul audit intern

Auditul public intern funcționează prin structură proprie la nivelul Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice având obligația de a emite și comunica către Compartimentul Audit Public Intern (CAPI) din cadrul Secretariatul General al Guvernului, UCAAPI și Curții de Conturi a României raportul anual de activitate privind funcția de audit public intern.

Pregătirea profesională a auditorilor interni din cadrul Compartimentului Audit Intern se va face conform Planului de pregătire (formare) profesională continuă pentru auditorii publici interni din cadrul Compartimentului Audit Intern al Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (01.01.2026 -31.12.2026) elaborat în 2025.

În anul 2025, Compartimentul Audit Intern din cadrul Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice a realizat 3 (trei) misiuni de audit:

- **Prima misiune a avut tema: „Evaluarea sistemului de prevenire a corupției, 2025” și următoarele obiective:**
 - Protecția avertizorului de integritate;
 - Transparența în procesul decizional;
 - Acces la informații de interes public.

- **A doua misiune a avut tema: „Organizarea și gestionarea Tabloului de Bord, selecția și nominalizarea administratorilor întreprinderilor publice” și următoarele obiective:**
 - Verificarea organizării și gestionării Tabloului de Bord;
 - Cercetarea funcționalității Tabloului de Bord;
 - Verificarea respectării cadrului legal pentru procedurile de selecție și nominalizare pentru administratorii de întreprinderi publice.

- A treia misiune a avut tema: „Monitorizare guvernanză corporativă pentru întreprinderi publice gestionate de autoritățile publice tutelare de la nivel central” și obiectivul:
 - Examinarea procedurilor și criteriilor de monitorizare pentru întreprinderile publice gestionate de autoritățile tutelare de la nivel central.

Compartimentul Audit Intern a elaborat în 2025 Planul Anual de Îmbunătățire Continuă (PAIC). Acesta contribuie la exprimarea unor concluzii cu privire la calitatea activității de audit intern și efectuează recomandări pentru implementarea unor îmbunătățiri corespunzătoare și permite evaluarea:

- Conformității cu baza legală în vigoare;
- Contribuției auditului intern la procesele de guvernanză, management al riscurilor și controlul organizației;
- Acoperirea integrală a sferei auditabile;
- Respectarea legilor, reglementărilor și procedurilor pe care activitatea de audit intern trebuie să le respecte;
- Riscurilor care afectează funcționarea auditului intern.

În anul 2025 a fost elaborată Planificarea Multianuală a Activității de Audit Public Intern pentru Perioada: 01.01.2026 - 31.12.2028 în cadrul Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice,. Planificarea multianuală a fost elaborată în baza Referatului de Justificare pentru Planificarea Multianuală a Activității de Audit Public Intern Perioada: 01.01.2026 - 31.12.2028.

Tot în 2025 a fost elaborată Planificarea Anuală a Activității de Audit Public Intern, pentru Perioada: 01.01.2026- 31.12.2026 în baza Referatului de Justificare pentru Planificarea Anuală a Activității de Audit Public Intern Perioada: 01.01.2026 - 31.12.2026.

Activitatea de audit public intern desfășurată în anul 2025 în cadrul Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice a contribuit la consolidarea cadrului de guvernanză, la îmbunătățirea proceselor de management al riscurilor și control intern, precum și la asigurarea conformității cu prevederile legale aplicabile, oferind managementului o bază solidă pentru luarea deciziilor informate.

5. Compartimentul comunicare, relații publice și registratură

În anul 2025, Compartimentul Comunicare, Relații Publice și Registratură a desfășurat o activitate susținută și diversificată, contribuind în mod direct la asigurarea transparenței instituționale, la buna funcționare a circuitului documentelor și la consolidarea comunicării publice a Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP).

A. Activitatea de registratură și gestionare a documentelor

Pe parcursul anului 2025, compartimentul a asigurat suportul specific pentru organizarea și funcționarea eficientă a circuitului documentelor în cadrul instituției, prin activități de primire, înregistrare, repartizare și arhivare a corespondenței.

În acest interval, au fost înregistrate peste 14.100 de adrese intrate la nivelul AMEPIP, acestea constând în:

- solicitări de avizare;
- solicitări de clarificări și puncte de vedere;
- sesizări;
- rapoarte de diferite tipuri;
- notificări și circulare transmise către Autoritățile Publice Tutelare și Întreprinderile Publice.

Activitatea de registratură a fost realizată cu respectarea termenelor legale și a procedurilor interne, contribuind la fluidizarea proceselor administrative și la asigurarea trasabilității documentelor.

B. Gestionarea solicitărilor în baza Legii nr. 544/2001 și a OG nr. 27/2002

Personalul desemnat din cadrul compartimentului a asigurat gestionarea solicitărilor formulate în temeiul Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, precum și al Ordonanței Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor.

Astfel, pe parcursul anului 2025, au fost gestionate și soluționate aproximativ 230 de solicitări, constând în:

- cereri de informații de interes public;
- sesizări;
- solicitări de clarificări;
- solicitări de puncte de vedere.

Acestea au fost formulate de instituții mass-media, redirectionate de alte instituții publice sau transmise de persoane fizice, fiind soluționate cu respectarea termenelor legale și a principiilor de transparență și legalitate.

C. Activitatea de comunicare publică și relații cu mass-media

Comunicarea publică la nivelul AMEPIP s-a realizat prin elaborarea și diseminarea de comunicate de presă, publicate pe site-ul instituției și transmise instituțiilor mass-media din România prin intermediul poștei electronice. Totodată, aceste materiale au fost diseminate și prin canalele de social media ale agenției, contribuind la creșterea vizibilității instituționale și la informarea corectă a publicului.

Compartimentul a asigurat relația operativă cu reprezentanții mass-media, oferind suport informativ și facilitând transmiterea mesajelor instituționale într-o manieră coerentă și unitară.

D. Monitorizarea aparițiilor media

Activitatea de monitorizare a presei a continuat să fie realizată intern, Compartimentul Comunicare, Relații Publice și Registratură elaborând, pe tot parcursul anului 2025, rapoarte periodice de monitorizare media.

Aceste rapoarte au inclus:

- aparițiile media referitoare la AMEPIP;
- monitorizarea altor subiecte de interes instituțional relevante pentru activitatea agenției.

Prin această activitate, compartimentul a contribuit la informarea constantă a conducerii asupra percepției publice și a contextului mediatic în care își desfășoară activitatea instituția.

Prin ansamblul activităților desfășurate în anul 2025, Compartimentul Comunicare, Relații Publice și Registratură a avut un rol esențial în asigurarea transparenței instituționale, a bunei administrări și a unei comunicări eficiente cu publicul, mass-media și celelalte instituții publice, contribuind la îndeplinirea obiectivelor generale ale AMEPIP.

6. Compartimentul suport conducere și secretariat

În anul 2025, Compartimentul Suport Conducere a desfășurat activități specifice de sprijin administrativ, organizatoric și operațional pentru conducerea AMEPIP, având ca obiectiv principal asigurarea condițiilor necesare exercitării eficiente a atribuțiilor de conducere, coordonare și reprezentare instituțională.

Activitatea compartimentului a vizat optimizarea fluxului informațional, facilitarea comunicării interne și externe, precum și susținerea procesului decizional prin furnizarea de suport logistic și documentar adecvat.

A. Activități de suport administrativ și operațional pentru conducere

Pe parcursul anului 2025, Compartimentul Suport Conducere a asigurat suportul administrativ curent necesar activității conducerii agenției, prin:

- organizarea și gestionarea agendei conducerii;
- programarea și coordonarea ședințelor de lucru, întâlnirilor interne și externe;
- pregătirea materialelor necesare desfășurării ședințelor (note de informare, sinteze, documente suport);
- centralizarea și transmiterea documentelor necesare procesului decizional;
- urmărirea implementării dispozițiilor conducerii și monitorizarea respectării termenelor stabilite.

Prin aceste activități, compartimentul a contribuit la desfășurarea coerentă și eficientă a activității de conducere la nivelul agenției.

B. Gestionarea fluxului informațional și a corespondenței

Compartimentul Suport Conducere a avut un rol activ în gestionarea fluxului informațional la nivelul conducerii, asigurând:

- primirea, înregistrarea, distribuirea și monitorizarea corespondenței adresate conducerii;
- transmiterea dispozițiilor și solicitărilor conducerii către compartimentele de specialitate;
- centralizarea răspunsurilor și a informărilor solicitate de conducere;
- asigurarea unei evidențe clare și unitare a documentelor gestionate la nivelul conducerii.

Aceste activități au contribuit la creșterea transparenței interne și la îmbunătățirea circuitului documentelor în cadrul agenției.

C. Coordonarea comunicării interne

În anul 2025, compartimentul a sprijinit conducerea AMEPIP în procesul de coordonare a activităților interne, prin:

- facilitarea comunicării între conducere și compartimentele din cadrul agenției;
- sprijin în armonizarea activităților interdepartamentale;
- centralizarea rapoartelor de activitate, situațiilor și informărilor solicitate de conducere;
- transmiterea deciziilor conducerii către structurile interne, în vederea implementării acestora.

Rolul compartimentului a fost acela de a asigura coerența și continuitatea comunicării interne, contribuind la realizarea obiectivelor instituționale.

D. Relația cu APT și companiile de stat

Compartimentul Suport Conducere a acordat sprijin conducerii AMEPIP în relația cu alte autorități publice tutelare și companiile, prin:

- gestionarea corespondenței oficiale externe;
- sprijin în organizarea întâlnirilor, ședințelor și evenimentelor instituționale;
- asigurarea suportului administrativ necesar activităților de reprezentare instituțională.

Aceste activități au susținut buna colaborare interinstituțională și imaginea instituțională a agenției.

E. Activități de natură organizatorică și procedurală

Pe parcursul anului 2025, Compartimentul Suport Conducere a contribuit la buna organizare a activității interne, prin:

- sprijin acordat în elaborarea, actualizarea și aplicarea unor proceduri interne;
- pregătirea documentelor necesare proceselor de raportare și informare;
- arhivarea și gestionarea documentelor aferente activității conducerii, în conformitate cu reglementările în vigoare.

Activitatea desfășurată de Compartimentul Suport Conducere în anul 2025 a contribuit în mod direct la creșterea eficienței administrative și la susținerea activității de conducere a AMEPIP.

Prin asigurarea unui suport constant, organizat și profesionist, compartimentul a sprijinit procesul decizional și buna funcționare a agenției, contribuind la realizarea obiectivelor instituționale stabilite pentru anul de raportare.

IV. ACTIVITATEA AMEPIP CU PRIVIRE LA ÎMBUNĂTĂȚIREA CADRULUI LEGISLATIV

- Ordonanța Guvernului nr. 10 din 1 februarie 2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României Nr. 95 din 1 februarie 2025, care privește finanțarea cheltuielilor curente și de capital ale AMEPIP, care până la aprobarea acestui act normativ a fost asigurată de la bugetul de stat și din venituri proprii. În concret, finanțarea cheltuielilor AMEPIP s-a realizat din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, prin bugetul Secretariatului General al Guvernului. Veniturile proprii ale Agenției provin din cota de 30% aferentă amenzilor aplicate și dintr-un tarif de monitorizare de până la 0,1% din veniturile totale stabilite prin situațiile financiare anuale ale întreprinderilor publice, aprobate pentru anul precedent, stabilit anual prin ordin al președintelui Agenției.

De asemenea, s-au clarificat dispozițiile referitoare la aplicarea legislației privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice în cazul companiilor naționale, societăților naționale și societăților la care autoritatea publică tutelară este diferită de instituția care coordonează, are în subordine sau sub autoritate, respectivele întreprinderi publice.

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 22 din 8 aprilie 2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, a Legii nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, precum și pentru abrogarea unor dispoziții din acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României Nr. 312 din 8 aprilie 2025, a fost promovată ca urmare a inițiativei Secretariatului General al Guvernului și a Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice. Măsurile propuse au avut ca scop alinierea legislației privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice la cerințele prevăzute în Decizia de Implementare a Consiliului din 29 octombrie 2021 (CID), aferentă Planului Național de Redresare și Reziliență (PNRR). De asemenea, s-a constatat necesitatea implementării unui cadru clar și transparent privind selecția și mandatul administratorilor întreprinderilor publice, care să contribuie la reducerea dependenței acestora de subvențiile bugetare și la diminuarea pierderilor operaționale generate de decizii de management defectuoase. Adoptarea măsurilor propuse au contribuit la întărirea încrederii cetățenilor în capacitatea autorităților publice de a gestiona eficient resursele statului și de a asigura un proces decizional transparent și corect în ceea ce privește selecția și numirea membrilor consiliilor de administrație ale întreprinderilor publice. Eliminarea conflictelor de interese și creșterea transparenței reduc percepția negativă asupra politizării excesive și vor sprijini promovarea competenței și integrității.

- Legea nr. 48 din 14 aprilie 2025 privind aprobarea Politicii publice de proprietate privată a statului Publicată în Monitorul Oficial al României nr. 340 din 16 aprilie 2025 act normativ elaborat de AMEPIP, obiectivul principal fiind menținerea prezentei întreprinderilor importante pentru interesul public, exercitarea dreptului de proprietate al statului și unităților administrativ-teritoriale asupra acestora, precum și sprijinirea întreprinderilor publice în înțelegerea scopurilor și priorităților statului în calitate de proprietar.

Proiectul de act normativ fost supus consultărilor cu societatea civilă, organizațiilor/instituțiilor și specialiștilor în domeniu (în acest sens amintim că actul normativ a fost supus discuțiilor la OCDE) și, mai apoi avizării interministeriale.

politica publică de proprietate privată reprezintă un instrument care reflectă în mod unitar cele mai înalte standarde de guvernare corporativă cu caracter general aplicabile tuturor întreprinderilor publice și care oferă pârghiile necesare îmbunătățirii guvernării corporative a acestora. Astfel, în cuprinsul politicii publice de proprietate privată sunt identificate motivele care justifică participarea statului sau a unităților administrativ-teritoriale în calitate de asociat/acționar/propietar la întreprinderile publice.

- Legea nr. 158 din 17 octombrie 2025 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 965 din 17 octombrie 2025, inițiată de Secretariatul General al Guvernului și Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice

Actul normativ abordează echilibrat evaluarea performanței și a componentei variabile, ponderile ICP, care însumate reprezintă o cotă procentuală de 100% și se stabilesc conform modelului de mai jos:

-50-75% ICP financiari;

-25-50% ICP nefinanciari (operaționali, specifici întreprinderii publice, inclusiv indicatori prin care se măsoară gradul de atingere al obiectivelor de politică publică și economică ale Guvernului, obiectivelor politicii europene cu incidență în domeniul de activitate al întreprinderii publice, obiectivele sectoriale ale autorității publice tutelare).

În cazul întreprinderilor publice care au un număr mai mare de 50 de angajați și o cifră de afaceri de peste 7.300.000 de euro se impune îndeplinirea anumitor condiții obligatorii pentru expertul independent și verificarea de către AMEPIP a raportului final privind procedurile de selecție și nominalizare a administratorilor.

Prin actul normativ s-a stabilit un număr de 3 membri pentru consiliile de administrație ale regiilor autonome. Membrii consiliilor de administrație, cu excepția reprezentantului autorității

publice tutelare, trebuie să dețină experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților sau regiilor autonome.

În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un consiliu de administrație format din 3 membri, persoane fizice sau persoane juridice. Membrii consiliului de administrație, cu excepția reprezentanților autorității publice tutelare, trebuie să dețină experiență de minimum 3 ani în funcții de conducere în cadrul societăților sau regiilor autonome.

În cazul societăților administrate potrivit sistemului dualist, consiliul de supraveghere este format din 5 membri persoane fizice sau juridice, cu experiență în conducerea societăților sau regiilor autonome.

Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație ai regiilor autonome nu poate depăși maximum de 2 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de regia autonomă, la nivel de diviziune, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși maximum de 2 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de regia autonomă, la nivel de diviziune, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Prin proiectul de act normativ se introduce o excepție la cuantumul remunerațiilor prevăzute mai sus pentru regiile autonome care au, cumulativ, o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro și au cel puțin 50 de angajați. Componenta variabilă a remunerației membrilor executivi ai consiliului de administrație nu poate depăși în cazul acestora maximum de 4 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de regia autonomă.

Măsurile menționate mai sus au fost introduse și pentru societățile administrate atât în sistem unitar cât și în sistem dualist.

Spre deosebire de regiile autonome, în cazul întreprinderilor publice ale căror acțiuni sunt tranzacționate pe o piață reglementată componenta variabilă a remunerației membrilor executivi ai consiliului de administrație nu poate depăși maximum de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de regia autonomă.

Se vor încheia acte adiționale la contractele de mandat pentru încadrarea remunerațiilor și beneficiilor în limitele prevăzute de prezenta lege.

Totodată, procedurile declanșate în temeiul legislației în vigoare se vor finaliza tot potrivit acestei legislații. În consecință, au fost introduse norme tranzitorii la finalul actului normativ.

De asemenea, legea aprobată reglementează ca selecția reprezentantului autorității publice tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții se fie realizată de către comisia de selecție și nominalizare pe baza unei proceduri proprii prevăzute de normele metodologice de aplicare ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr.109/2011, cu modificările și completările ulterioare. Norma este valabilă atât pentru regiile autonome, cât și pentru societăți.

Totodată, s-a prevăzut ca totalul beneficiilor acordate membrilor consiliilor de administrație/consiliilor de supraveghere/conducerilor executive într-un an de mandat să nu depășească valoarea a două indemnizații fixe brute, cu aprobarea consiliului de administrație.

Legea prevede că prin regulamentul-cadru aprobat de AMEPIP se vor stabili tipurile de beneficii care se pot acorda de către societate administratorilor și directorilor în cadrul sistemului unitar, respectiv membrilor consiliului de supraveghere și membrilor directoratului, în cazul sistemului dualist.

În lege s-a stabilit adoptarea unei proceduri prin care acționarii minoritari să-și poată numi reprezentanții în consiliul de administrație, în contextul organizării de către autoritățile publice tutelare a procedurilor de selecție legale pentru constituirea consiliilor de administrație.

- Hotărârea Guvernului nr. 1053/2025 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 617/2023 privind organizarea și funcționarea Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice, precum și pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1115/03.12.2025

Scopul proiectului de act normativ este actualizarea Hotărârii Guvernului nr. 617/2023 și Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 în concordanță cu cele mai recente intervenții legislative în domeniul governanței corporative a întreprinderilor publice, respectiv cele aprobate prin Legea nr. 158/2025.

✓ *În ceea ce privește Hotărârea Guvernului nr. 617/2023 privind organizarea și funcționarea Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice:*

Prin prezentul proiect de act normativ se propune modificarea art. 9 alin.(5) lit.g) pentru îndreptarea unei erori materiale, respectiv eliminarea unei trimeri greșite la art. 4⁵ alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, întrucât acest text face referire la persoanele

care nu se regăsesc în corpul administratorilor de întreprinderi publice, pentru care autoritatea publică tutelară trimite documentele depuse de acestea în vederea emiterii unui aviz de către AMEPIP. Se propune, aşadar, eliminarea trimiterii la art. 4⁵ alin. (4) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 109/2011.

La art. 9 alin. (6) lit. e) se completează atribuţiile preşedintelui AMEPIP de a emite avize conforme şi cu privire la reînnoirea mandatelor administratorilor regiilor autonome, deoarece în prezent este reglementată doar ipoteza întreprinderilor publice societăţi.

În ceea ce priveşte deciziile emise de preşedintele AMEPIP ca urmare a constatării încălcării regulilor de guvernare corporativă, s-a reformulat textul de la art. 9 alin. (7) din Hotărârea Guvernului nr. 617/2023 pentru a fi în concordanţă cu art. 27 din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023.

De asemenea, se completează textul normativ prin introducerea posibilităţii emiterii unei decizii de către Preşedintele AMEPIP în situaţia revizuirii nivelului minim al indicatorilor-cheie de performanţă pentru o întreprindere publică, în cazul unor situaţii speciale, pe baza unei solicitări temeinic justificate de către autoritatea publică tutelară prin rapoarte, analize şi documente relevante.

Prin proiectul de act normativ, se propune ca Regulamentul de organizare şi funcţionare al AMEPIP aprobat prin ordin al Preşedintelui AMEPIP, să nu se mai publice în Monitorul Oficial. În vederea asigurării deplinei transparenţe cu privire la activitatea instituţiei, prin prezentul act normativ propunem ca Regulamentul de organizare şi funcţionare al AMEPIP să se publice pe pagina de internet a acesteia.

De asemenea, expertul independent care asistă şi colaborează cu comisia de selecţie şi comisia de soluţionare a contestaţiilor pentru selecţia conducerii AMEPIP, trebuie să fie specializat în recrutarea resurselor umane şi să îndeplinească condiţiile prevăzute la art. 2 pct. 28, lit. c) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 109/2011, cu modificările şi completările ulterioare. Soluţia adoptată are în vedere să asigure derularea unui proces de selecţie transparent şi competitiv de către o firmă specializată în resurse umane, cu o activitate importantă pe piaţă.

Referitor la finanţarea cheltuielilor curente şi de capital ale AMEPIP, acestea se asigură integral din venituri proprii.

Prin proiectul de act normativ se propune modificarea textului privind condiţiile de pregătire şi experienţă profesională a persoanei care se înscrie în corpul administratorilor de întreprinderi publice în vederea corelării cu prevederile art. 28 alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 109/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

✓ *În ceea ce priveşte Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice:*

Se introduce definiția/semnificația noțiunii „experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al întreprinderii publice” pentru a putea trata în mod unitar diversele situații care pot apărea în cadrul procesului de selecție a administratorilor, ca urmare a verificării dosarelor de candidați.

Prin proiectul de act normativ se prevede că „*declanșarea procedurii de selecție a membrilor consiliului începe cu minimum 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu...*” pentru asigurarea timpului necesar finalizării procedurii de selecție și nominalizare și evitarea provizoratelor, în cazul solicitărilor de reînnoire a mandatelor administratorilor în funcție.

Pentru evitarea tergiversării constituirii comisiei de selecție și nominalizare, se prevede un termen de două zile lucrătoare pentru emiterea actului administrativ de către conducătorul autorității publice tutelare.

În cazul întreprinderilor publice aflate în portofoliul autorităților publice locale, care nu se încadrează în prevederile art. 4¹² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, autoritatea publică tutelară poate solicita AMEPIP desemnarea a doi membri în comisia de selecție și nominalizare.

Comisia Europeană a pus accent pe desfășurarea unei proceduri de selecție competitive pentru toți candidații, respectiv pentru reprezentantul autorității publice tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții.

Prin modificarea normelor metodologice, se clarifică procedura de selecție a reprezentantului autorității publice tutelare desemnat din cadrul categoriei funcționarilor publici sau altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții, asigurând o procedură de selecție competitivă și transparentă, care va fi derulată de comisia de selecție și nominalizare.

La nivelul autorității publice tutelare va exista o procedură prin care vor fi nominalizate minim 2 - maxim 5 persoane, propunerea din partea autorității publice tutelare urmând a respecta procedura de selecție și nominalizare desfășurată de comisia de selecție și nominalizare care va selecta toți membrii consiliului de administrație.

În caz contrar, ar exista riscul ca statul să nu aibă niciun reprezentant în consiliul de administrație, ceea ce contravine prevederilor Ghidului OCDE privind guvernanta corporativă a întreprinderilor de stat, respectiv Cap. VI pct. C care dispune „*ca toți membrii consiliului de administrație, inclusiv orice funcționar public, trebuie numiți sau desemnați pe baza calificărilor relevante în domeniul de activitate și profilului comercial al întreprinderii publice și au responsabilități juridice egale.*”

De asemenea, Cap. VI pct. E prevede următoarele: „Funcționarii publici și alți agenți publici pot acționa în cadrul consiliilor de administrație, având însă condiția să fie numiți pe merit și să li se aplice cerințe referitoare la conflictul de interese.”

Guvernul și-a propus ca reprezentanții autorităților publice tutelare în consiliile de administrație să fie numiți pe merit, sens în care a fost introdus textul de la art. 9¹ în Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 prin care funcționarii publici intră în procedura de selecție și nominalizare, iar prevederile de la art. 4⁹ alin. (4²) și alin. (4³) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, vizează tocmai evitarea apariției unor conflicte de interese.

Pentru clarificarea modalității de elaborare și aprobare a componentei integrale a planului de selecție se reglementează faptul că numărul de posturi este necesar a fi precizat în mod expres în cuprinsul componentei integrale.

Prin proiectul de act normativ, se elimină sintagma „pentru presa tipărită și online”. Mai mult, art. 29 alin (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, precizează că anunțul se publică în cel puțin două publicații economice și/sau financiare de largă răspândire, fără a menționa dacă este vorba despre presă tipărită sau online.

Fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanță corporativă, elaborează profilul consiliului, care conține în mod obligatoriu condițiile privind studiile și experiența prevăzute la art. 5 alin. (1¹) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în cazul întreprinderilor publice - regii autonome, respectiv la art.28 alin. (1) sau (1¹), după caz și alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 în cazul întreprinderilor publice - societăți, precum și condițiile de eligibilitate prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și la art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

Profilul consiliului cuprinde descrierea pozițiilor de administrator care intră sub incidența prevederilor art.5 alin.(3), respectiv, art. 28 alin (5¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.

Totodată, se modifică și se completează art. 20 din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023, cu detalierea documentelor obligatorii care trebuie depuse de către candidat într-o procedură de selecție, fiind corelat astfel cu art. 9¹ alin (3), referitor la documentele care trebuie să se regăsească în cuprinsul dosarelor de candidatură pentru funcționarul public și cu prevederile art. 20 alin (1), care se referă la dosarele de candidatură depuse în urma anunțului de selecție.

Prin proiectul de act normativ se modifică și se completează art. 23 din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru situațiile prevăzute de art. 5 alin. (7) sau art. 29 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în care niciun candidat nu se califică pe lista scurtă, în prezent neexistând o reglementare în acest sens.

Autoritatea publică tutelară/adunarea generală a acționarilor, după caz, hotărăște declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea administratorilor, în conformitate cu dispozițiile art. 3.

În actuala reglementare se introduce un nou termen de solicitare a reînnoirii mandatului administratorilor, din practică dovedindu-se dificil de realizat cu respectarea termenului de 6 luni înainte de expirarea mandatului, condiționat totodată atât de declanșarea procedurii, cât și de elaborarea și aprobarea planului de selecție. Se impune astfel, pentru a nu fi cauzate întârzieri în cadrul procedurii de selecție și nominalizare a membrilor consiliilor de administrație de natură să conducă la numirea de administratori provizorii, separarea solicitării de reînnoire a mandatului de momentul aderării la profilul noului consiliu, astfel încât, la depunerea declarației de intenție, candidatul să cunoască toate elementele componente integrale aprobate.

Actuala separare este în concordanță cu propunerea de schimbare a termenului de declanșare a procedurii de selecție „cu minimum 6 luni înaintea expirării mandatului actualului consiliu”, astfel cum este propus pentru modificare la art. 3. Devine astfel necesară stabilirea unui nou termen pentru aprobarea reînnoirii mandatelor de către autoritatea publică tutelară, în raport cu emiterea avizului conform de către AMEPIP.

Totodată, se aduc clarificări termenului de „evaluare favorabilă”, în corelare cu mecanismul de evaluare al performanței propus în Anexa nr. 2 la normele metodologice pentru gradul total de realizare al indicatorilor cheie de performanță.

Pentru asigurarea competitivității procedurii de selecție, se introduce obligativitatea ca declarația de intenție a candidaților la reînnoirea mandatelor de administratori să respecte regulile generale pentru redactare prevăzute în Anexa nr. 1c la norme. De asemenea, pentru evitarea întârzierilor nejustificate, se introduce un termen de depunere a declarațiilor de intenție.

În ceea ce privește indicatorii cheie de performanță, în proiectul de act normativ se clarifică noțiunea de indicatori cheie de performanță ca instrument de măsurare a performanței administratorilor și directorilor selectați, din cadrul indicatorilor de performanță ai întreprinderilor publice, fie cei reglementați, fie cei specifici; se introduc indicatori specifici activității și complexității domeniului în care activează întreprinderea publică ca indicatori cheie de performanță;

Prin proiectul de act normativ, urmare a modificării prevederilor privind tranșele procentuale de stabilire a indicatorii cheie de performanță (50-75% pentru indicatorii financiari și 25-50% pentru ceilalți indicatori) se reglementează structurarea gradului de realizare a indicatorilor cheie de performanță pe 3 categorii de așteptări, respectiv sub așteptări, conform așteptărilor și peste așteptări. De asemenea, se clarifică formula de calcul a gradului total de realizare a indicatorilor cheie de performanță și se introduc prevederi privind condițiile de plată atât pentru

componenta variabilă cât și pentru evaluarea administratorilor/directorilor. Totodată, se clarifică formulele de calcul cuprinse în anexele 2a și 2b la Anexa nr.2 la Hotărârea Guvernului nr. 639/2023.

- Ordonanță de Urgență a Guvernului nr. 69/2025 pentru reglementarea unor măsuri în domeniul guvernantei corporative a întreprinderilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1137/09.12.2025

Prin prezentul proiect de act normativ se propune ca autoritățile publice tutelare care au în derulare proceduri de selecție pentru posturi de administratori să finalizeze aceste proceduri până la data de 31 martie 2026 și să numească noi administratori, potrivit prevederilor legale.

De asemenea, prin prezentul proiect de act normativ se stabilește obligația AMEPIP de a dispune verificări ale respectivelor proceduri de selecție, de a identifica persoanele vinovate și de a aplica sancțiuni de natura amenzilor conform dispozițiilor art. 59¹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul nefinalizării procedurilor de selecție până la data de 31 martie 2026, se propune sancționarea conducătorilor autorităților publice tutelare cu dublul amenzii maxime prevăzute de 59¹ alin. (2) lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare pentru fapta respectivă.

Totodată, prin prezentul proiect de act normativ se propune ca, în cazul în care au fost delegate atribuții de conducere a întreprinderilor publice către directori, iar postul/posturile de director rămâne/rămân vacant/vacante, consiliile de administrație să poată desemna directori provizorii până la numirea noilor directori selectați conform art. 35 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare, dar nu mai târziu de 31 mai 2026, dată la care mandatele acestora încetează de drept.

Neîndeplinirea de către consiliul de administrație/supraveghere a acestei obligații se sancționează cu dublul cuantumului amenzii prevăzute la art.59¹ alin.(4) lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare.

V. JALOANE PNRR ÎN CARE ESTE IMPLICATĂ AMEPIP

A. Jalonul 440

Informațiile de mai jos sintetizează aranjamentele instituționale care susțin operaționalizarea AMEPIP ca organism central de coordonare responsabil cu monitorizarea și coordonarea implementării regulilor de guvernanță corporativă pentru întreprinderile de stat din România.

Clarificările de mai jos răspund întrebărilor specifice formulate de serviciile Comisiei și furnizează dovezi suplimentare privind capacitatea operațională a AMEPIP, structura sa de personal și rolul său de supraveghere în procedurile de selecție a membrilor consiliilor de administrație ale întreprinderilor de stat.

1. Operaționalizarea AMEPIP

1.1 Personal și capacitate instituțională

În temeiul legislației de înființare, **Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice (AMEPIP)** are o structură de personal aprobată de **92 de posturi**, la care se adaugă **trei membri ai structurii de conducere executivă**.

AMEPIP a devenit operațională în **septembrie 2023**. De atunci, structura de personal a fost consolidată progresiv, în concordanță cu operaționalizarea funcțiilor Agenției.

Evoluția nivelului de ocupare a posturilor este sintetizată mai jos:

| An | Posturi aprobate | Posturi ocupate | Personal detașat | Personal permanent | Posturi vacante |
|------|------------------|-----------------|------------------|--------------------|-----------------|
| 2023 | 92 | 11 | 11 | 0 | 81 |
| 2024 | 92 | 54 | 32 | 22 | 38 |
| 2025 | 92 | 72 | 21 | 51 | 20 |

Numărul de angajați a crescut, așadar, constant, pe măsură ce Agenția și-a consolidat capacitatea operațională.

Pe măsură ce rolurile operaționale au fost clarificate și competențele angajaților evaluate, o parte semnificativă a personalului detașat a participat la proceduri de transfer și la concursuri, devenind ulterior **angajați permanenți ai Agenției**.

În special:

- în 2024, AMEPIP a organizat **22 de proceduri de examen și transfer** pentru ocuparea unor posturi permanente;
- în 2025, au fost organizate încă **29 de proceduri de transfer și examen**.

De asemenea, personalul detașat a demonstrat un grad ridicat de stabilitate, doar un număr redus de persoane părăsind Agenția în ultimii doi ani.

Anul **2025** a inclus o perioadă de **conducere interimară**, urmată de numirea unei noi echipe de conducere la sfârșitul lunii **noiembrie 2025**. În timpul acestei tranziții, anumite proceduri de recrutare și transfer au fost temporar amânate pentru a permite noii conduceri să evalueze nevoile operaționale și competențele personalului.

Începând cu **decembrie 2025**, noua echipă de conducere a adoptat măsuri imediate pentru operaționalizarea deplină a Agenției.

În raport cu **Etapa 440**, aceste măsuri includ în special:

- actualizarea și completarea datelor din **Tabloului de Bord** și transformarea acestuia într-un instrument analitic operațional;
- consolidarea transparenței informațiilor prin dezvoltarea și modernizarea **site-ului instituțional**;
- completarea structurii de personal și actualizarea **organigramei**;
- finalizarea **procedurilor interne operaționale și administrative**;
- **digitalizarea fluxurilor de documente și a fluxurilor de activitate operațională**.

În perioada **16-26 februarie 2026**, AMEPIP a publicat anunțuri de recrutare prin **detașare** pentru **nouă posturi vacante** din cadrul structurii de personal aprobate și se află în prezent în proces de constituire a comisiilor de recrutare și de stabilire a calendarului interviurilor.

În paralel, sunt pregătite **proceduri suplimentare de transfer** pentru **alte treisprezece posturi** din organigramă.

După finalizarea acestor procese de recrutare, toate domeniile operaționale legate de **monitorizarea guvernantei corporative, procedurile de selecție a membrilor consiliilor de administrație, monitorizarea performanței financiare și suportul juridic** vor fi complet ocupate.

Cele **11 posturi vacante rămase** privesc **exclusiv funcții administrative și de suport managerial**, care vor fi ocupate progresiv pe parcursul anului **2026**.

Ca urmare, se estimează că structura de personal a Agenției va atinge **aproximativ 90% grad de ocupare** (aproximativ **81 de posturi ocupate din 92**) în prima jumătate a anului 2026.

Consolidarea progresivă a structurii de personal a AMEPIP asigură **sustenabilitatea funcțiilor de monitorizare și coordonare** atribuite Agenției.

Această capacitate operațională sprijină rolul AMEPIP în implementarea **reforme** mai ample de **governanță corporativă a întreprinderilor de stat**, inclusiv funcțiile de monitorizare și evaluare asociate **Etapelor 441 și 441a**, precum și cadrul mai larg de **governanță stabilit prin Etapele 442 și 443**.

1.2 Contracte temporare și detașări

Cele **treisprezece posturi** ocupate prin procedurile de recrutare organizate de AMEPIP corespund unor **posturi permanente** din cadrul structurii de personal aprobate a Agenției.

În plus, un număr limitat de angajați este încadrat prin **detașare din alte instituții publice**. Aceste aranjamente sunt utilizate în mod curent în administrația publică din România și reprezintă un **mecanism tranzitoriu** în perioada de consolidare instituțională, până la finalizarea procedurilor de recrutare permanentă.

Durata detașărilor este reglementată de prevederile aplicabile din legislația administrației publice din România și poate fi **prelungită atunci când este necesar**.

În practică, mulți dintre angajații detașați participă ulterior la **proceduri de transfer sau concursuri**, devenind **angajați permanenți ai AMEPIP**. Tranziția progresivă de la personal detașat la personal permanent reprezintă, așadar, un pas firesc în consolidarea capacității administrative a Agenției.

Prin urmare, detașările reprezintă un **mecanism temporar de ocupare a posturilor** în perioada de consolidare instituțională și nu afectează structura permanentă de personal aprobată pentru AMEPIP. Proporția actuală a personalului detașat în cadrul AMEPIP se încadrează în intervalul obișnuit întâlnit în **instituțiile administrației publice din România**.

Aceste contracte temporare și aranjamente de detașare sunt utilizate ca **mecanisme tranzitorii** în perioada de consolidare instituțională, în timp ce procedurile de recrutare permanentă sunt finalizate progresiv, în conformitate cu structura de personal aprobată.

Ca urmare, **proporția personalului permanent** în cadrul Agenției a crescut constant.

În **primele luni ale anului 2026**, structura de personal este estimată să atingă **aproximativ 90% grad de ocupare** (aproximativ **81 de posturi ocupate din 92 aprobate**). Posturile ocupate prin detașare vor reprezenta **aproximativ 20% din posturile ocupate și aproximativ 17% din totalul posturilor aprobate** (respectiv **16 angajați detașați din 81 de posturi ocupate, raportat la 92 de posturi aprobate**).

Aceste aranjamente asigură mobilitatea personalului între agenții și instituții, un mecanism frecvent utilizat în administrația publică din România, care facilitează atragerea temporară de expertiză specializată și sprijină consolidarea progresivă a capacității operaționale a Agenției.

2. Procedurile de selecție pentru membrii consiliilor de administrație ale întreprinderilor publice

2.1 Prima etapă a procedurii de selecție

În conformitate cu OUG nr. 109/2011, comitetul de selecție și nominalizare are o componență echilibrată, incluzând doi membri desemnați de autoritatea publică tutelară, doi membri desemnați de AMEPIP și un expert independent selectat de AMEPIP. Această structură instituțională asigură atât participarea autorității tutelare, cât și existența unui element de supraveghere independentă în cadrul procesului de selecție.

Potrivit OUG nr. 109/2011, selecția membrilor consiliilor de administrație ale întreprinderilor de stat urmează o procedură în mai multe etape, concepută pentru a asigura transparența, profesionalismul și competitivitatea procesului. Procedura include elaborarea profilului consiliului și a profilului candidatului, publicarea anunțului de recrutare, evaluarea candidaților de către comitetul de selecție și nominalizare, precum și întocmirea listei scurte și a clasamentului final al candidaților.

Pentru candidații care reprezintă autoritatea publică tutelară (inclusiv funcționari publici sau alți demnitari/angajați din sectorul public), procedura de selecție este realizată de același comitet de selecție și nominalizare, care evaluează candidații pe baza competenței profesionale, criteriilor de integritate și condițiilor de eligibilitate.

Prin urmare, funcționarii publici nominalizați de autoritățile tutelare nu sunt numiți direct în consiliile de administrație ale întreprinderilor de stat. Nominalizarea lor este supusă aceluiași proces de evaluare realizat de comitetul de selecție și nominalizare constituit în temeiul OUG nr. 109/2011. Candidații propuși sunt evaluați în raport cu condițiile de eligibilitate, cerințele de integritate și criteriile profesionale stabilite prin cadrul de guvernare corporativă, înainte de a fi incluși în raportul final transmis spre analiză AMEPIP.

Raportul final întocmit de comitetul de selecție și nominalizare include descrierea procedurii, metodologia de evaluare aplicată, lista candidaților evaluați, punctajele obținute și justificarea clasamentului final.

2.2 Transparență și competitivitate

Întreaga procedură de selecție este documentată prin Raportul Final întocmit de comitetul de selecție și nominalizare. Acest raport descrie etapele procedurii, metodologia de evaluare

aplicată, criteriile utilizate pentru evaluarea tuturor candidaților, inclusiv a funcționarului public, precum și rezultatele procesului de selecție.

Raportul Final constituie **documentul principal** pe baza căruia AMEPIP își exercită atribuțiile de **monitorizare și evaluare**, inclusiv în ceea ce privește **transparența, competitivitatea și tratamentul egal al candidaților**. De asemenea, acesta asigură **trasabilitatea deciziilor** adoptate în cadrul procesului de selecție și permite verificarea modului în care au fost aplicate criteriile stabilite prin profilurile aprobate.

AMEPIP verifică **transparența și competitivitatea** procedurilor de selecție pe baza documentației transmise de **autoritățile publice tutelare**, inclusiv Raportul Final întocmit de comitetul de selecție și nominalizare.

Această evaluare include verificarea:

- publicării **anunțului de recrutare** pentru poziția din consiliul de administrație;
- respectării **criteriilor de eligibilitate** pentru candidați;
- funcționării corespunzătoare a **comitetului de selecție**;
- **obiectivității evaluării și punctării candidaților**;
- **justificării clasamentului final**.

De asemenea, este verificată respectarea **regulilor privind conflictul de interese și incompatibilitățile**, pe baza declarațiilor depuse de candidați.

După emiterea **avizului conform** al AMEPIP, raportul final al procedurii de selecție este publicat pe **site-urile autorității publice tutelare, ale întreprinderii publice și ale AMEPIP**, în conformitate cu legislația aplicabilă.

În baza prevederilor actuale ale **OUG nr. 109/2011**, procedura generală de selecție este reglementată, însă anumite aspecte practice privind **publicarea anunțurilor de recrutare pentru candidații desemnați de autoritățile publice tutelare** nu sunt detaliate în mod explicit.

Cu toate acestea, **transparența și competitivitatea** procedurii sunt asigurate chiar prin structura cadrului de selecție, care aplică **aceleași metodologie de evaluare, aceleași criterii de eligibilitate și același proces de evaluare** tuturor candidaților, indiferent de pregătirea profesională sau de instituția de proveniență. În consecință, **candidații proveniți din administrația publică sunt evaluați în cadrul aceleiași proceduri competitive și în aceleași condiții ca toți ceilalți candidați**.

Pentru a consolida și standardiza suplimentar aplicarea principiilor de **transparență și acces egal**, AMEPIP pregătește **modificări ale Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea comitetelor de selecție și nominalizare**.

Aceste modificări urmăresc introducerea unei **obligații explicite de publicare a unui anunț de recrutare de către autoritatea publică tutelară** atunci când își selectează reprezentantul dintre **funcționarii publici sau alte categorii de personal**.

În paralel, au fost propuse **modificări legislative la OUG nr. 109/2011** pentru introducerea obligației de **publicare a unui anunț de recrutare pe site-urile atât ale întreprinderii publice, cât și ale autorității publice tutelare** pentru această categorie de candidați. Aceste măsuri urmăresc asigurarea unei **abordări unitare și transparente la nivelul tuturor autorităților publice tutelare**.

2.3 Atribuțiile de supraveghere ale AMEPIP

În temeiul prevederilor **OUG nr. 109/2011**, AMEPIP analizează **raportul final al procedurii de selecție** transmis de autoritatea publică tutelară.

Acest raport include evaluarea tuturor **categoriilor de candidați**, inclusiv a celor proveniți din **administrația publică**.

În termen de **zece zile lucrătoare** de la primirea raportului, AMEPIP are autoritatea legală de a:

- emite un **aviz favorabil**, confirmând procedura;
- solicita **măsuri corective**; sau
- **anula procedura de selecție** în situația în care sunt identificate deficiențe care afectează **transparența, legalitatea sau competitivitatea procesului**.

Aceste atribuții fac parte din rolul AMEPIP de **autoritate centrală responsabilă pentru monitorizarea și coordonarea implementării regulilor de guvernanță corporativă aplicabile întreprinderilor de stat**.

Pentru facilitarea consultării, o **clarificare juridică detaliată** privind cadrul instituțional și procedural aplicabil selecției candidaților proveniți din administrația publică este prezentată în **Anexa 1** a prezentei scrisori.

Acest mecanism asigură faptul că **rezultatul final al procedurii de selecție rămâne supus unei supravegheri instituționale independente** înainte de numirea formală a membrilor consiliului de administrație.

3. Consolidarea cadrului de guvernanță

Pe baza practicilor descrise mai sus, autoritățile române pregătesc **modificări legislative ale Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011**, în vederea consolidării suplimentare a **transparenței și deschiderii procedurilor de selecție**.

Modificările propuse introduc **obligația explicită** ca anunțul de recrutare pentru reprezentantul **autorității publice tutelare**, selectat dintre funcționarii publici sau alți angajați ai sectorului public, să fie publicat pe site-urile atât ale întreprinderii publice, cât și ale **autorității publice tutelare**.

Această inițiativă răspunde discuțiilor purtate cu **serviciile Comisiei Europene** privind **transparența procedurilor aplicabile candidaților** proveniți din **administrația publică** și urmărește să asigure:

- **vizibilitatea mai largă a procedurii,**
- **acces egal pentru candidații eligibili din întreaga administrație publică,**
- **respectarea deplină a principiilor de transparență și competitivitate în selecția membrilor consiliilor de administrație ale întreprinderilor de stat.**

Aceste modificări urmăresc asigurarea unei **abordări unitare și transparente** în procesul de identificare și selecție a candidaților care reprezintă **autoritățile publice** în cadrul tuturor procedurilor de selecție pentru consiliile de administrație ale întreprinderilor de stat.

În prezent, aceste propuneri sunt în **discuție cu Secretariatul General al Guvernului (SGG)**, cu obiectivul de a consolida suplimentar **transparența și aplicarea uniformă a cadrului de selecție**.

Concluzie

Elementele prezentate mai sus confirmă **operaționalizarea efectivă a AMEPIP** ca organism central de **coordonare și monitorizare a guvernanței corporative a întreprinderilor de stat**, în conformitate cu cerințele **Etapei 440** din cadrul Planului de Redresare și Reziliență.

Pe lângă aranjamentele instituționale descrise anterior, AMEPIP își exercită deja în mod **practic funcțiile de monitorizare și coordonare**, inclusiv prin:

- **implementarea Tabloului de Bord a întreprinderilor de stat;**
- **evaluarea întreprinderilor publice;**
- **supravegherea independentă a procedurilor de selecție a membrilor consiliilor de administrație**, inclusiv prin emiterea **avizelor conforme asupra rapoartelor finale de selecție** – ca parte a reformei mai ample de **guvernanță corporativă a întreprinderilor de stat** implementate în cadrul Planului de Redresare și Reziliență (**Etapele 441, 441a, 442 și 443**).

Aceste elemente trebuie analizate în **contextul mai larg al reformei guvernantei corporative a întreprinderilor de stat** implementate prin Planul de Redresare și Reziliență, în care

Etapa 440 stabilește cadrul instituțional de coordonare, iar Etapele 441, 441a, 442 și 443 operaționalizează mecanismele de monitorizare, evaluare și guvernare implementate de AMEPIP.

Elementele prezentate mai sus demonstrează că cadrul instituțional instituit prin Etapa 440 este operațional și continuă să fie consolidat progresiv atât prin măsuri de implementare practică, cât și prin îmbunătățiri legislative punctuale menite să sporească transparența și competitivitatea în guvernarea întreprinderilor de stat.

B. Jalonul 441 - Publicarea Tabloului de bord privind indicatorii financiari și nefinanciari

1. Numărul total al întreprinderilor publice și diferențele de acoperire instituțională

Conform informațiilor publicate de Ministerul Finanțelor, la data 27.10.2025 erau raportate 1.723 de întreprinderi publice, dintre care 1.415 active și 308 inactive (inactive fiind considerate entitățile aflate în insolvență, faliment, lichidare, reorganizare sau dizolvare).

Din totalul de 1.415 întreprinderi publice raportate ca active de Ministerul Finanțelor, 217 sunt întreprinderi publice de nivel central, iar 1198 sunt întreprinderi publice de nivel local.

În urma corelării acestor date cu informațiile actualizate din Registrul Comerțului, am constatat că 18 întreprinderi publice (respectiv 2 de nivel central și 16 de nivel local) au devenit inactive ulterior raportării Ministerului Finanțelor, ca urmare a intrării în insolvență, dizolvare sau radiere.

În consecință, numărul total actualizat al întreprinderilor publice active este de 1397 întreprinderi, din care 215 sunt întreprinderi publice de nivel central, iar 1182 sunt întreprinderi publice de nivel local.

La data de 31 decembrie 2025, AMEPIP avea în perimetrul de monitorizare 1.340 de întreprinderi publice, dintre care 1.281 active și 59 inactive. Diferența de 343 de întreprinderi publice raportate de Ministerul Finanțelor, dar care nu se regăseau în evidențele AMEPIP la acel moment, este explicată astfel:

| | <u>IP-uri active</u> | <u>IP-uri inactive</u> | <u>Total IP-uri</u> |
|---|----------------------|------------------------|---------------------|
| Total IP-uri raportate de MF | 1415 | 308 | 1723 |
| <i>Din care:</i> | | | |
| nr. IP-uri monitorizate de AMEPIP | 1281 | 59 | 1340 |
| nr. IP-uri care nu sunt monitorizate de AMEPIP in prezent | 134 | 249 | 343 |

Pentru cele 134 întreprinderi publice active AMEPIP a realizat o analiză preliminară a statutului juridic și a regimului de aplicabilitate a OUG nr. 109/2011, pe baza informațiilor furnizate de Oficiul Național al Registrului Comerțului.

Conform rezultatelor preliminare ale acestei analize, din cele 134 de întreprinderi publice active care nu se regăseau în evidențele AMEPIP la data de 31 decembrie 2025:

- 34 IP-uri în sfera de aplicabilitate a OUG 109
- 50 Institute naționale de cercetare (48 institute și 2 filiale)
- 24 Regii filiale Romsilva
 - 2 Regii în subordinea BNR
- 24 IP-uri în insolvență, faliment, dizolvare sau radiate
- 134 Total IP-uri raportate de Ministerul Finanțelor care nu se regăsesc în evidențele AMEPIP la 31 decembrie 2025

Referitor la entitățile de mai sus care nu intra în sfera de aplicabilitate a OUG nr. 109/2011 facem următoarele precizări:

Institutele naționale de cercetare-dezvoltare reprezintă o formă de organizare instituțională specifică activităților de cercetare-dezvoltare, în temeiul Legii nr. 324/2003 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică. Nefiind organizate sub forma regiilor autonome sau a societăților, INCD nu reprezintă întreprinderi publice în sensul art. 2 punctul 2 din OUG nr. 109/2011.

Filialele Romsilva se referă la cele 24 de unități cu personalitate juridică aflate în structura ROMSILVA, prevăzute în Anexa nr. 3 la HG nr. 229/2009 privind reorganizarea Regiei Naționale a Pădurilor - Romsilva și aprobarea regulamentului de organizare și funcționare. Acestea provin din subunități ale direcțiilor silvice, dar nu sunt organizate sub forma regiilor autonome sau a societăților pentru a intra în categoria întreprinderilor publice în sensul art. 2 punctul 2 din OUG nr. 109/2011.

Regiile autonome Imprimeria Băncii Naționale a României și Monetăria Statului, aflate în portofoliul Băncii Naționale a României au ca obiect de activitate fabricarea de monede metalice, respectiv a biletelor de bancă, fiind exceptate în mod expres de la prevederile OUG nr. 109/2011, conform art. 1 alin. (6) lit. b) din cuprinsul acestui act normativ.

Entitățile aflate în încetare temporară de activitate, insolvență, faliment, dizolvare sau radiate sunt exceptate în mod expres de la prevederile OUG nr. 109/2011. În condițiile închiderii procedurii de insolvență și reinsertiei operatorului economic în circuitul economic, devin aplicabile dispozițiile prezentei ordonanțe de urgență.

AMEPIP va asigura preluarea în monitorizare, începând cu ciclul următor de raportare, a tuturor întreprinderilor publice care îndeplinesc criteriile de aplicabilitate ale OUG nr.

109/2011.

Având în vedere cele prezentate mai sus, numărul total de întreprinderi publice active care intră sub incidența OUG nr.109/2011 cu modificările și completările ulterioare și care vor fi monitorizate de către AMEPIP prin intermediul Tabloului de bord, este de 1.315. Dintre acestea, 1.281 sunt deja incluse în tabloul de bord și monitorizate de către AMEPIP iar 34 vor fi incluse începând cu luna ianuarie 2026.

1. Procesul de asigurare a completitudinii monitorizării și evaluării

Cadrul de monitorizare și evaluare aplicat de AMEPIP distinge între:

- indicatori financiară, preluați automat din bazele de date ale Ministerului Finanțelor, și
- indicatori nefinanciari, raportați direct de întreprinderile publice prin intermediul formularelor electronice standardizate.

Pentru ciclul de raportare aferent anului 2024, un număr de 28 de întreprinderi publice nu au raportat indicatorii nefinanciari în tabloul de bord, ca urmare a transmiterii incomplete sau cu întârziere a datelor.

Dintre acestea:

- 13 întreprinderi publice (1 la nivel central și 12 la nivel local) aveau obligația legală de raportare conform art. 57 alin. (1), (2) și (2¹) din OUG nr. 109/2011, iar
- 15 întreprinderi publice nu aveau obligația de raportare, fiind fie nou înființate, fie în afara sferei de aplicare a OUG nr. 109/2011, fie în curs de dizolvare.

Cele 13 întreprinderi publice cu obligație de raportare care nu au raportat indicatorii nefinanciari au fost incluse în Planul anual de control pentru anul 2026 al AMEPIP, aflat în curs de aprobare.

Acțiunile de control și verificare vizează respectarea obligațiilor de transparență, raportare și guvernare corporativă și sunt derulate independent de evaluarea financiară.

În cadrul evaluării aferente jalonului 441a, lipsa temporară a raportării indicatorilor nefinanciari a condus exclusiv la lipsa evaluării conformității cu nivelul minim pentru indicatorii respectivi, fără a afecta includerea întreprinderilor publice în procesul general de evaluare.

C. Jalonul 441a - Evaluarea întreprinderilor publice și formularea recomandărilor

Evaluarea realizată de AMEPIP în cadrul jalonului 441a are la bază indicatorii financiari și nefinanciari raportați și validați în tabloul de bord, în conformitate cu metodologia publicată.

În ceea ce privește recomandările privind potențiala listare, acestea au fost formulate exclusiv ca recomandări tehnice adresate autorităților publice tutelare și se bazează pe:

- îndeplinirea criteriilor minime prevăzute de legislația pieței de capital;
- analiza indicatorilor financiară esențiali (profitabilitate, capitalizare, lichiditate, grad de îndatorare, EBITDA);
- criteriile suplimentare de dimensiune și maturitate operațională.

Evaluarea a fost realizată la nivel individual pentru fiecare întreprindere publică, pe baza datelor proprii raportate și validate, fără utilizarea unor indicatori agregați sectorial. Anexele raportului AMEPIP asigură trasabilitatea completă între datele utilizate, rezultatele evaluării și recomandările formulate.

În ceea ce privește recomandările de utilizare a pieței de capital, acestea vor fi prezentate Guvernului prin intermediul aceluiași mecanism de coordonare interinstituțională asigurat de CNR9, utilizat în prezent pentru proiectul pilot privind cele 22 de întreprinderi publice selectate de Guvern - asigurând astfel coerența între procesul de evaluare, formularea recomandărilor și decizia guvernamentală.

Recomandările de listare formulate de AMEPIP nu implică recalculări sau evaluări suplimentare față de cele realizate în cadrul evaluării aferente jalonului 441a, fiind întemeiate exclusiv pe indicatorii financiară și nefinanciari deja evaluați și validați prin tabloul de bord.

D. Rolul CNR9 în fluxul decizional și în prezentarea recomandărilor de listare

În contextul înființării Comitetului Național pentru Reforma 9 (CNR9), aprobat prin Decizia Prim-ministrului nr. 572/2025, acesta are rolul de mecanism interinstituțional de coordonare strategică a măsurilor privind întreprinderile publice, inclusiv a celor referitoare la utilizarea pieței de capital, în etapa de implementare ulterioară îndeplinirii jaloanelor 441 și 441a.

CNR9 asigură legătura funcțională dintre evaluările tehnice realizate de AMEPIP, propunerile formulate de autoritățile publice tutelare și procesul decizional guvernamental, în vederea asigurării coerenței, trasabilității și fundamentării unitare a măsurilor propuse în cadrul Reformei 9 din PNRR.

În acest cadru, AMEPIP elaborează evaluările financiare și nefinanciare și formulează

recomandări tehnice privind potențiala listare a unor pachete minoritare de acțiuni, adresate autorităților publice tutelare competente. Autoritățile publice tutelare analizează aceste recomandări și formulează propuneri motivate, în concordanță cu strategiile sectoriale și obiectivele de politică publică.

CNR9 are rolul de a integra aceste propuneri într-un document de poziție consolidat, care reflectă o viziune coerentă la nivel guvernamental asupra opțiunilor privind listarea, menținerea în activitate cu reforme operaționale sau alte măsuri aplicabile întreprinderilor publice analizate.

În ceea ce privește recomandările de listare, implicarea CNR9 se realizează prin:

- analizarea recomandărilor tehnice formulate de AMEPIP și a propunerilor autorităților publice tutelare;
- evaluarea coerenței acestora cu obiectivele Reformei 9 și cu angajamentele asumate prin PNRR;
- formularea unei recomandări consolidate către Guvern, prin memorandum supus aprobării în ședința de Guvern.

Astfel, prezentarea recomandărilor de listare în Guvern se realizează cu implicarea CNR9, care asigură coordonarea interinstituțională și fundamentarea deciziei la nivel guvernamental, fără a substitui competențele legale ale autorităților publice tutelare sau prerogativele Guvernului și ale acționarilor privind deciziile finale de listare.

Această arhitectură instituțională garantează faptul că recomandările de utilizare a pieței de capital sunt rezultatul unui proces etapizat, transparent și coordonat, în care evaluarea tehnică, analiza de politică publică și decizia guvernamentală sunt clar delimitate și corelate.

În prezent, acest cadru este deja operaționalizat prin proiectul pilot derulat în cadrul CNR9, care vizează un număr de 22 de întreprinderi publice selectate de Guvern. Pentru aceste întreprinderi, conducerile au completat formulare standardizate, utilizate ca instrument de fundamentare a analizei strategice.

Pe baza informațiilor furnizate prin aceste formulare, echipa AMEPIP a elaborat și transmis către cele trei autorități publice tutelare relevante propuneri de clasificare a celor 22 de întreprinderi publice și de corelare a opțiunilor de restructurare, în funcție de rolul fiecărei companii în politica de proprietate a statului.

Aceste propuneri visează, după caz, menținerea în activitate cu implementarea de reforme operaționale, reorganizarea sau alte măsuri structurale, în concordanță cu obiectivele

strategice asumate la nivel guvernamental.

În prezent, acest proces se află în etapa de definitivare și validare a documentelor sectoriale de așteptări, care vor fundamenta poziția consolidată ce urmează a fi înaintată Guvernului prin intermediul CNR9.

În acest context, prezentarea recomandărilor de listare formulate de AMEPIP pentru cele 49 de întreprinderi publice identificate ca având un profil financiar și operațional adecvat poate fi realizată ca parte integrantă a acestui proces sau în paralel cu acesta, utilizând același mecanism de coordonare interinstituțională asigurat de CNR9. Această abordare permite corelarea coerentă a deciziilor privind restructurarea, menținerea în activitate sau utilizarea pieței de capital, în cadrul unitar al politicii de proprietate a statului și al angajamentelor asumate prin PNRR.

Toate elementele descrise mai sus se circumscriu procesului de clarificare și detaliere a informațiilor aferente jaloanelor 441 și 441 a, care au fost considerate îndeplinite la momentul raportării Cererii de plată nr. 4, fără a aduce modificări cadrului de monitorizare, metodologiei de evaluare sau rezultatelor raportate.