

Jurnalul Oficial

al Uniunii Europene

C 12



Ediția în limba română

Comunicări și informări

Anul 55

14 ianuarie 2012

Număr de referință

Cuprins

Pagina

II Comunicări

COMUNICĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI ORGANISMELE UNIUNII EUROPENE

Comisia Europeană

2012/C 12/01

Autorizarea ajutoarelor de stat în conformitate cu articolele 107 și 108 din TFUE – Cazuri în care Comisia nu ridică obiecții ⁽¹⁾

1

IV Informări

INFORMĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI ORGANISMELE UNIUNII EUROPENE

Comisia Europeană

2012/C 12/02

Rata de schimb a monedei euro

5

Comisia administrativă pentru coordonarea sistemelor de securitate socială

2012/C 12/03

Decizia nr. E3 din 19 octombrie 2011 privind perioada de tranziție astfel cum a fost definită la articolul 95 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽²⁾

6

RO

Preț:
3 EUR

⁽¹⁾ Text cu relevanță pentru SEE

⁽²⁾ Text cu relevanță pentru SEE și pentru Acordul CE/Elveția

(continuare în pagina următoare)

Serviciul European de Acțiune Externă

2012/C 12/04	Decizia Înalțului Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate din 23 martie 2011 de instituire a normelor aplicabile experților naționali detașați pe lângă Serviciul European de Acțiune Externă	8
--------------	--	---

INFORMĂRI PROVENIND DE LA STATELE MEMBRE

2012/C 12/05	Comunicare din partea Comisiei Europene privind notificarea autorității competente de către Republica Elenă în temeiul Directivei 94/22/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de acordare și de utilizare a autorizațiilor de prospectare, explorare și extracție a hidrocarburilor	17
--------------	---	----

INFORMĂRI REFERITOARE LA SPAȚIUL ECONOMIC EUROPEAN**Comisia Europeană**

2012/C 12/06	Publicarea intenției Ministerului norvegian al Transporturilor și Comunicațiilor de a atribui direct un contract de servicii publice în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1370/2007 al Parlamentului European și al Consiliului privind serviciile publice de transport feroviar și rutier de călători și de abrogare a Regulamentelor (CEE) nr. 1191/69 și (CEE) nr. 1107/70 ale Consiliului	18
--------------	---	----

V Anunțuri**PROCEDURI REFERITOARE LA PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ÎN DOMENIUL CONCURENȚEI****Comisia Europeană**

2012/C 12/07	Notificare prealabilă a unei concentrări (Cazul COMP/M.6438 – Saria/Teeuwissen/Jagero II/Quintet/Bioiberica) ⁽¹⁾	19
2012/C 12/08	Decizia de închidere a procedurii oficiale de investigare după retragerea notificării de către statul membru – Ajutoare de stat – Polonia (Articolele 107-109 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene) – Comunicarea Comisiei în temeiul articolului 108 alineatul (2) din TFUE – retragerea notificării – Ajutor de stat SA.30340 (11/C) – LIP — PL — Fiat Powertrain Technologies Polonia ⁽¹⁾	21



⁽¹⁾ Text cu relevanță pentru SEE

II

(Comunicări)

COMUNICĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI
ORGANISMELE UNIUNII EUROPENE

COMISIA EUROPEANĂ

Autorizarea ajutoarelor de stat în conformitate cu articolele 107 și 108 din TFUE**Cazuri în care Comisia nu ridică obiecții**

(Text cu relevanță pentru SEE)

(2012/C 12/01)

Data adoptării deciziei	26.4.2011
Numărul de referință al ajutorului	SA.31494 (N 376/10)
Stat membru	Țările de Jos
Regiune	—
Titlu (și/sau numele beneficiarului)	Natuurbeheer
Temei legal	Wet inrichting landelijk gebied
Tipul măsurii	Regim de ajutoare
Obiectiv	Protecția mediului
Forma de ajutor	Subvenție directă
Buget	Buget anual: 28,5 milioane EUR Buget global: 171 de milioane EUR
Valoare	84 %
Durată (perioadă)	1.1.2011-31.10.2017
Sectoare economice	Agricultură
Numele și adresa autorității de acordare a ajutorului	Gedeputeerde staten van de provincies
Alte informații	—

Textul deciziei în limba (limbile) originală (originale), din care au fost înlăturate toate informațiile confidențiale, poate fi consultat pe site-ul:

http://ec.europa.eu/community_law/state_aids/state_aids_texts_ro.htm

Data adoptării deciziei	20.12.2011
Numărul de referință al ajutorului	SA.33370 (11/N)
Stat membru	Franța
Regiune	—
Titlu (și/sau numele beneficiarului)	Régimes d'aide au cinéma et à l'audiovisuel
Temei legal	Décret 99-130 du 24 février 1999; décret 98-35 du 14 janvier 1998; décret 95-110 du 2 février 1995; loi 85-695 du 11 juillet 1985; décret 2008-508 du 29 mai 2008; décret 2008-509 du 29 mai 2009
Tipul măsurii	Regim de ajutoare
Obiectiv	Promovarea culturii
Forma de ajutor	Taxă parafiscală
Buget	Buget anual: 744 de milioane EUR Buget global: 4 464 de milioane EUR
Valoare	50 %
Durată (perioadă)	Până la 31.12.2017
Sectoare economice	Mass-media
Numele și adresa autorității de acordare a ajutorului	Centre National du Cinéma et de l'Image Animée 12 rue de Lübeck 75784 Paris Cedex 16 FRANCE
Alte informații	—

Textul deciziei în limba (limbile) originală (originale), din care au fost înlăturate toate informațiile confidențiale, poate fi consultat pe site-ul:

http://ec.europa.eu/community_law/state_aids/state_aids_texts_ro.htm

Data adoptării deciziei	8.11.2011
Numărul de referință al ajutorului	SA.33538 (11/N)
Stat membru	Irlanda
Regiune	—
Titlu (și/sau numele beneficiarului)	Regional Airports — Capital Expenditure grant Scheme
Temei legal	Article 28.4 of the Constitution of Ireland Central Fund (Permanent Provisions) Act, 1965; Appropriation Act, 2010
Tipul măsurii	Regim de ajutoare
Obiectiv	Dezvoltare sectorială
Forma de ajutor	Subvenție directă

Buget	Buget global: 65,5 milioane EUR
Valoare	90 %
Durată (perioadă)	Până la 31.12.2014
Sectoare economice	Transporturi aeriene
Numele și adresa autorității de acordare a ajutorului	Department of Transport Tourism and Sport 44 Kildare Street Dublin 2 IRELAND
Alte informații	—

Textul deciziei în limba (limbile) originală (originale), din care au fost înlăturate toate informațiile confidențiale, poate fi consultat pe site-ul:

http://ec.europa.eu/community_law/state_aids/state_aids_texts_ro.htm

Data adoptării deciziei	20.12.2011
Numărul de referință al ajutorului	SA.33662 (11/NN)
Stat membru	Germania
Regiune	Berlin, Mecklenburg-Vorpommern
Titlu (și/sau numele beneficiarului)	Solon SE
Temei legal	1. Gesetz über die Feststellung des Bundeshaushaltsplans für das Jahr 2011 (Haushaltsgesetz 2011), vom 22. Dezember 2010 2. Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans von Berlin für die Haushaltsjahre 2010 und 2011 (Haushaltsgesetz 2010/2011), vom 17. Dezember 2009 3. Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Mecklenburg-Vorpommern für die Haushaltsjahre 2010 und 2011 und die Festlegung der Verbundquoten des Kommunalen Finanzausgleichs in den Jahren 2010 und 2011, vom 18. Dezember 2009
Tipul măsurii	Ajutor individual
Obiectiv	Salvarea întreprinderilor în dificultate
Forma de ajutor	Garanție, Bonificație de dobândă
Buget	Buget anual: 46,84 milioane EUR Buget global: 46,84 milioane EUR
Valoare	—
Durată (perioadă)	8.8.2011-31.12.2011
Sectoare economice	Echipamente electrice și optice

Numele și adresa autorității de acordare a ajutorului	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern Johannes-Stelling-Straße 14 19053 Schwerin DEUTSCHLAND Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen DGZ-Ring 12 13086 Berlin DEUTSCHLAND Senatsverwaltung für Finanzen Berlin Klosterstraße 59 10179 Berlin DEUTSCHLAND Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern Schloßstraße 9-11 19053 Schwerin DEUTSCHLAND
Alte informații	—

Textul deciziei în limba (limbile) originală (originale), din care au fost înlăturate toate informațiile confidențiale, poate fi consultat pe site-ul:

http://ec.europa.eu/community_law/state_aids/state_aids_texts_ro.htm

IV

(Informări)

INFORMĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI ORGANISMELE
UNIUNII EUROPENE

COMISIA EUROPEANĂ

Rata de schimb a monedei euro ⁽¹⁾

13 ianuarie 2012

(2012/C 12/02)

1 euro =

Moneda			Rata de schimb		
USD	dolar american	1,2771	AUD	dolar australian	1,2364
JPY	yen japonez	98,06	CAD	dolar canadian	1,3019
DKK	coroana daneză	7,4365	HKD	dolar Hong Kong	9,9196
GBP	lira sterlină	0,83320	NZD	dolar neozeelandez	1,6090
SEK	coroana suedeză	8,8892	SGD	dolar Singapore	1,6468
CHF	franc elvețian	1,2100	KRW	won sud-coreean	1 466,53
ISK	coroana islandeză		ZAR	rand sud-african	10,2672
NOK	coroana norvegiană	7,6930	CNY	yuan renminbi chinezesc	8,0648
BGN	leva bulgărească	1,9558	HRK	kuna croată	7,5480
CZK	coroana cehă	25,450	IDR	rupia indoneziană	11 700,55
HUF	forint maghiar	309,71	MYR	ringgit Malaiezia	4,0005
LTL	litas lituanian	3,4528	PHP	peso Filipine	55,904
LVL	lats leton	0,7002	RUB	rubla rusească	40,5047
PLN	zlot polonez	4,4060	THB	baht thailandez	40,573
RON	leu românesc nou	4,3345	BRL	real brazilian	2,2740
TRY	lira turcească	2,3642	MXN	peso mexican	17,2983
			INR	rupie indiană	65,7040

⁽¹⁾ Sursă: rata de schimb de referință publicată de către Banca Centrală Europeană.

COMISIA ADMINISTRATIVĂ PENTRU COORDONAREA SISTEMELOR DE SECURITATE SOCIALĂ**DECIZIA NR. E3****din 19 octombrie 2011****privind perioada de tranziție astfel cum a fost definită la articolul 95 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului****(Text cu relevanță pentru SEE și pentru Acordul CE/Elveția)****(2012/C 12/03)**

COMISIA ADMINISTRATIVĂ PENTRU COORDONAREA SISTEMELOR DE SECURITATE SOCIALĂ,

hotărând în conformitate cu condițiile prevăzute la articolul 71 alineatul (2) al doilea paragraf din Regulamentul (CE) nr. 883/2004,

având în vedere articolul 72 litera (d) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială ⁽¹⁾, în temeiul căruia Comisia administrativă are responsabilitatea de a încuraja utilizarea cât mai extinsă de noi tehnologii, în special prin modernizarea procedurilor necesare schimbului de informații și prin adaptarea fluxului informațional interinstituțional la schimburile electronice, luând în considerare evoluția prelucrării de date în fiecare stat membru,

întrucât:

având în vedere articolul 4 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială ⁽²⁾, în temeiul căruia Comisia administrativă este abilitată să stabilească structura, conținutul, formatul și modalitățile de efectuare a schimbului de documente și de documente electronice structurate, precum și modalitățile practice de transmitere pe cale electronică a informațiilor, a documentelor sau a deciziilor către persoanele în cauză,

având în vedere articolul 95 alineatul (1) primul paragraf din Regulamentul (CE) nr. 987/2009, referitor la perioada de tranziție, care prevede că fiecare stat membru poate beneficia de o perioadă de tranziție pentru schimbul de date prin mijloace electronice și că aceste perioade de tranziție nu depășesc 24 de luni de la data intrării în vigoare a regulamentului de punere în aplicare,

având în vedere articolul 95 alineatul (1) al doilea paragraf din Regulamentul (CE) nr. 987/2009, în temeiul căruia Comisia administrativă poate conveni prelungirea corespunzătoare a acestor perioade în cazul în care furnizarea infrastructurii comunitare necesare (Schimbul electronic de informații privind securitatea socială – EESSI) este întârziată în mod semnificativ în ceea ce privește intrarea în vigoare a regulamentului de punere în aplicare,

(1) Articolul 95 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 prevede o perioadă de tranziție de 24 de luni de la data intrării în vigoare a acestuia pentru a permite statelor membre să pună în aplicare și să integreze infrastructurile naționale necesare în vederea schimbului de date prin mijloace electronice.

(2) Articolul 95 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 abilitază Comisia administrativă să convină prelungirea perioadei de tranziție pentru statele membre în cazul în care furnizarea infrastructurii comunitare este întârziată în mod semnificativ.

(3) În baza analizei efectuate de Comisia Europeană și Comitetul director al proiectului EESSI, Comisia administrativă a realizat o evaluare globală a situației proiectului atât la nivelul UE, cât și la nivelul fiecărui stat în parte.

(4) Conform evaluării respective, se consideră că este necesară prelungirea perioadei de tranziție respective pentru a se asigura implementarea eficientă a sistemului EESSI, ținându-se seama de evoluția pregătirilor atât la nivelul UE, cât și la nivelul fiecărui stat în parte și, în același timp, luându-se în considerare faptul că este în interesul tuturor părților ca prelungirea respectivă să fie limitată în timp.

(5) Ținând seama de complexitatea tehnică a proiectului și având în vedere diferitele soluții de implementare posibile, fiecare cu un calendar diferit, Comisia administrativă consideră oportună prelungirea perioadei de tranziție cu 24 de luni în plus față de perioada definită la articolul 95 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009.

⁽¹⁾ JO L 166, 30.4.2004, p. 1.

⁽²⁾ JO L 284, 30.10.2009, p. 1.

- (6) Cu toate acestea, Comisia administrativă încurajează statele membre să înceapă cât mai repede și fără întârziere schimbul electronic de date pentru a limita cât mai mult schimbul de documente pe suport de hârtie și, în paralel, de documente în format electronic, în conformitate cu obiectivele intermediare pe care le va defini pe baza unei propuneri din partea Comitetului director al proiectului EESSI.
- (7) Comisia administrativă invită Comitetul director al proiectului EESSI să instituie instrumente de monitorizare corespunzătoare, să propună obiective intermediare și să monitorizeze cu atenție evoluția implementării EESSI în fiecare stat membru în timpul perioadei prelungite.
- (8) În conformitate cu articolul 95 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009, Comisia administrativă poate modifica prezenta decizie pe baza planificării generale și a analizei efectuate de Comitetul director al proiectului EESSI.
- (9) Decizia nr. E1 din 12 iunie 2009 privind modalitățile practice aferente perioadei de tranziție pentru schimbul

de date pe cale electronică menționat la articolul 4 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽¹⁾ va continua să se aplice *mutatis mutandis* în timpul perioadei prelungite,

DECIDE:

(1) Perioadele de tranziție menționate la articolul 95 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 care au fost stabilite pentru a garanta schimbul de date prin mijloace electronice între statele membre se prelungesc cu 24 de luni până la 30 aprilie 2014.

(2) Prezenta decizie se publică în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*. Prezenta decizie se aplică din prima zi a lunii următoare publicării sale în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Președintele Comisiei administrative
Elžbieta ROŽEK

⁽¹⁾ JO C 106, 24.4.2010, p. 9.

SERVICIUL EUROPEAN DE ACȚIUNE EXTERNĂ

Decizia Înaltului Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate

din 23 martie 2011

de instituire a normelor aplicabile experților naționali detașați pe lângă Serviciul European de Acțiune Externă

(2012/C 12/04)

ÎNALTUL REPREZENTANT,

având în vedere Decizia 2010/427/UE a Consiliului din 26 iulie 2010 privind organizarea și funcționarea Serviciului European de Acțiune Externă, în special articolul 6 alineatul (3),

întrucât:

- (1) Potrivit articolului 6 alineatul (3) din decizia Consiliului privind organizarea și funcționarea Serviciului European de Acțiune Externă ⁽¹⁾ („SEAE”) („decizia Consiliului”), SEAE poate, în cazuri speciale, recurge la serviciile unui număr limitat de experți naționali detașați specializați.
- (2) De asemenea, în conformitate cu articolul 6 alineatul (3) din decizia Consiliului, Înaltul Reprezentant adoptă norme, echivalente celor stabilite prin Decizia 2003/479/CE a Consiliului din 16 iunie 2003 (în prezent abrogată și înlocuită prin Decizia 2007/829/CE a Consiliului din 5 decembrie 2007 ⁽²⁾) privind regimul aplicabil experților naționali și personalului militar, detașați pe lângă Secretariatul General al Consiliului, în temeiul căruia END sunt puși la dispoziția SEAE pentru a oferi expertiză specializată.
- (3) Experții naționali detașați („END”) ar trebui să permită SEAE să beneficieze de cunoștințele lor și de experiența lor profesională de înalt nivel, în special în domeniile în care o astfel de competență nu este disponibilă imediat.
- (4) Detașarea experților naționali pe lângă SEAE ar trebui să favorizeze schimbul de experiență și de cunoștințe profesionale în domeniul politicilor europene.
- (5) END ar trebui să provină din administrațiile publice ale statelor membre sau din organizații internaționale.
- (6) Drepturile și obligațiile END și ale militarilor detașați, stabilite prin prezenta decizie, ar trebui să garanteze că aceștia se achită de sarcinile lor numai în interesul SEAE.

(7) Prezenta decizie ar trebui să stabilească toate condițiile de angajare a END.

(8) Ar trebui să se prevadă dispoziții speciale pentru personalul militar detașat pe lângă SEAE, în așa fel încât să se constituie Statul Major al Uniunii Europene.

(9) Ar trebui să se prevadă dispoziții speciale pentru END detașați pe lângă delegațiile Uniunii. Tratatul inegal între END din diferitele instituții (în special Comisia Europeană și SEAE) pe lângă delegațiile Uniunii ar trebui evitat acolo unde este posibil,

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Domeniul de aplicare

(1) Prezentul regim se aplică experților naționali detașați (END) pe lângă Serviciul European de Acțiune Externă (SEAE) de către administrațiile publice ale statelor membre. Acesta se aplică, de asemenea, experților detașați de o organizație internațională.

(2) Persoanele cărora li se aplică prezentul regim rămân în serviciul angajatorului lor pe perioada detașării și continuă să fie remunerate de acest angajator.

(3) SEAE recrutează END în funcție de necesități și de posibilitățile bugetare. Departamentul de resurse umane stabilește modalitățile acestei angajări.

(4) END trebuie să fie resortisanți ai unui stat membru.

(5) Statele membre și SEAE cooperează pentru a se asigura, în măsura posibilului, că recrutarea END pe lângă SEAE se bazează pe merit, garantând în același timp un echilibru geografic și între femei și bărbați adecvat și o prezență semnificativă de resortisanți din toate statele membre.

⁽¹⁾ JO L 201, 3.8.2010, p. 30.

⁽²⁾ JO L 327, 13.2.2007, p. 10.

(6) Detașarea se pune în aplicare printr-un schimb de scrisori între directorul general administrativ și reprezentanța permanentă a statului membru respectiv sau, după caz, organizația internațională. Locul detașării trebuie să fie menționat în schimbul de scrisori. La schimbul de scrisori se anexează o copie a regulului aplicabil END pe lângă SEAE.

Articolul 2

Durata detașării

(1) Durata detașării nu poate fi mai mică de șase luni, nici mai mare de doi ani, și poate face obiectul unor prelungiri succesive pentru o durată totală care să nu depășească patru ani. În mod excepțional, la cererea directorului general în cauză sau a echivalentului acestuia, și acolo unde interesele serviciului o justifică, departamentul de resurse umane poate autoriza una sau mai multe prelungiri ale detașării pentru o perioadă maximă de doi ani la sfârșitul perioadei de patru ani.

(2) Fără a aduce atingere dispozițiilor alineatului (1), durata detașării unui END în vederea participării la pregătirea unor operații de gestionare a crizelor sau în vederea studierii lansării acestora poate fi mai mică de șase luni.

(3) Durata preconizată a detașării se stabilește la început prin schimbul de scrisori prevăzut la articolul 1 alineatul (6). Aceeași procedură se aplică și în cazul prelungirii perioadei de detașare.

(4) Un END care a făcut deja obiectul unei detașări pe lângă SEAE poate fi detașat din nou, în următoarele condiții:

- (a) END trebuie să continue să îndeplinească condițiile pentru detașare; și
- (b) trebuie să fi trecut o perioadă de cel puțin șase ani între sfârșitul perioadei de detașare precedente și o nouă detașare; în cazul în care, la sfârșitul primei detașări, END a beneficiat de o prelungire, termenul de șase ani începe să curgă de la expirarea acestei prelungiri.

Această dispoziție nu împiedică acceptarea de către SEAE a detașării unui END, la mai puțin de șase ani de la sfârșitul primei perioade de detașare, a cărei primă detașare a durat mai puțin de șase ani, însă, în acest caz, noua detașare nu depășește partea rămasă din perioada de șase ani.

Articolul 3

Locul detașării

(1) END este detașat pe lângă administrația centrală a SEAE de la Bruxelles, sau pe lângă o delegație a Uniunii.

(2) Locul detașării poate fi modificat în cursul perioadei de detașare, prin intermediul unui nou schimb de scrisori, în conformitate cu articolul 1 alineatul (6), în cazul în care posibilitatea de modificare a locului nu era prevăzută în schimbul de scrisori inițial. Administrația care detașează expertul național este informată cu privire la eventualele modificări ale locului detașării.

Articolul 4

Sarcini

(1) END sprijină personalul SEAE și îndeplinește sarcinile care îi sunt încredințate. Funcțiile exercitate se definesc de comun acord de SEAE și administrația care detașează expertul național, în interesul SEAE și ținând seama de calificările END.

(2) Sub rezerva alineatului (8) de mai jos, END poate participa la misiuni și la reuniuni numai:

(a) în cazul în care însoțește un membru al personalului SEAE;

sau

(b) în cazul în care este singur, numai în calitate de observator sau numai în scopul informării.

Cu excepția cazului în care END a primit un mandat în temeiul alineatului (8) de mai jos, END nu poate reprezenta SEAE în vederea contractării unor angajamente, financiare sau de altă natură, sau a negocierii în numele SEAE.

Limitările de la prezentul alineat nu se aplică END detașat pe lângă Capacitatea civilă de planificare și conducere, Direcția de planificare și de gestionare a crizelor sau Centrul de situații al Uniunii Europene.

(3) SEAE, prin intermediul superiorului ierarhic al END, este singurul responsabil de aprobarea rezultatelor sarcinilor îndeplinite de către END.

(4) SEAE, angajatorul END și END depun toate eforturile pentru a evita orice conflict de interese sau apariția unui asemenea conflict cu privire la sarcinile END în timpul detașării. În acest scop, departamentul de resurse umane informează în timp util END și pe angajatorul acestuia cu privire la sarcinile preconizate și le solicită amândurora să confirme în scris că nu văd niciun motiv pentru a nu afecta END acestor sarcini, inclusiv în special cu privire la experiența profesională a END.

(5) END este invitat, în special, să declare orice conflict potențial între anumite aspecte ale situației sale familiale (în special activitățile profesionale ale membrilor apropiați ai familiei sale sau unele dintre principalele interese financiare proprii sau ale acestor membri) și sarcinile preconizate pe durata detașării. Angajatorul și END se angajează să semnaleze superiorului ierarhic al END și departamentului de resurse umane orice schimbare care, pe parcursul detașării, ar putea da naștere unor asemenea conflicte.

(6) Atunci când superiorul ierarhic al END consideră că natura sarcinilor încredințate END necesită precauții speciale în materie de securitate, înainte de detașarea END se obține o autorizație de securitate.

(7) În cazul nerespectării alineatelor (2), (4) și (5), SEAE poate pune capăt detașării END în conformitate cu articolul 9 alineatul (2) litera (c).

(8) Fără a aduce atingere alineatului (1) și alineatului (2) primul paragraf, directorul general sau echivalentul acestuia, din cadrul serviciului pe lângă care este detașat END, acționând sub autoritatea Înalțului Reprezentant și acționând la propunerea superiorului ierarhic al END, poate să îi încredințeze END obligații sau sarcini specifice și îl poate însărcina să desfășoare una sau mai multe misiuni sau reuniuni specifice, cu condiția să nu existe un conflict de interese.

Articolul 5

Drepturi și obligații

(1) Pe durata perioadei de detașare:

- (a) END își îndeplinește sarcinile obiectiv și imparțial și se comportă ținând seama numai de interesele SEAE;
- (b) END se abține de la orice act și, în special, de la exprimarea publică a opiniilor care riscă să aducă atingere demnității funcției sale în cadrul SEAE;
- (c) orice END care, în exercitarea funcțiilor sale, trebuie să se pronunțe cu privire la o problemă în abordarea sau soluționarea căreia are un interes personal de natură să îi compromită independența, informează superiorul ierarhic cu privire la aceasta;
- (d) END nu publică, nici nu determină publicarea, singur sau în colaborare, a niciunui text al cărui subiect are legătură cu activitatea Uniunii Europene, fără să fi obținut autorizația superiorului său ierarhic. Această autorizație nu poate fi refuzată decât în cazul în care publicarea preconizată este de natură să aducă atingere intereselor Uniunii Europene;
- (e) toate drepturile aferente lucrărilor efectuate de către END în exercitarea sarcinilor sale revin SEAE;
- (f) END are obligația de a domicilia la locul de detașare sau la o asemenea distanță față de acesta încât să nu fie împiedicat în exercitarea activităților sale;
- (g) END are obligația de a-l sprijini și de a-l consilia pe superiorul pe lângă care a fost detașat și este răspunzător în fața acestui superior pentru executarea sarcinilor care îi sunt încredințate;
- (h) în exercitarea sarcinilor sale, END nu acceptă nicio instrucțiune din partea angajatorului său sau din partea guvernului național. END nu efectuează nicio activitate nici pentru angajatorul său, nici pentru guverne, nici pentru vreo altă persoană, societate privată sau organism public.

(2) Pe durata detașării și ulterior, END dă dovadă de cea mai mare discreție cu privire la faptele și informațiile de care a luat cunoștință în îndeplinirea sau cu ocazia îndeplinirii sarcinilor sale. END nu comunică, sub nicio formă, niciunei persoane care nu este autorizată să ia cunoștință de acestea, niciun document și nicio informație care nu au fost făcute publice în mod legal și nu utilizează documentele sau informațiile respective în beneficiul său personal.

(3) La încheierea detașării, END are în continuare obligația de a acționa cu integritate și discreție pentru îndeplinirea noilor sarcini care îi sunt încredințate și pentru acceptarea anumitor posturi sau avantaje.

(4) END se supune normelor de securitate în vigoare în cadrul SEAE.

(5) Nerespectarea dispozițiilor alineatelor (1), (2) și (4) pe durata detașării poate determina SEAE să înceteze detașarea END, în temeiul articolului 9 alineatul (2) litera (c).

Articolul 6

Nivel, experiență profesională și cunoștințe lingvistice

(1) Pentru a fi detașat pe lângă SEAE, END trebuie să dispună de o experiență profesională de cel puțin trei ani cu normă întreagă în funcții administrative, științifice, tehnice, de consiliere sau de supraveghere, echivalente celor din grupele de funcții AD sau AST, astfel cum sunt acestea definite în Statutul funcționarilor Uniunii Europene, precum și în Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii ⁽¹⁾.

(2) END trebuie să cunoască temeinic o limbă a Uniunii și să cunoască în mod satisfăcător o a doua limbă pentru a-și putea îndeplini sarcinile care îi sunt încredințate.

Articolul 7

Procedurile de selecție

(1) END sunt selecționați în baza unei proceduri deschise și transparente ale cărei modalități practice sunt stabilite de departamentul de resurse umane.

În situații excepționale temeinic justificate și în interesul serviciului, END poate fi selecționat fără urmarea acestor proceduri. Autorizația pentru o astfel de derogare trebuie solicitată directorului general administrativ.

(2) Înaintea detașării, superiorul ierarhic trebuie să se asigure că se alocă suficient buget.

(3) Cererile sunt înaintate departamentului de resurse umane de către reprezentanța permanentă relevantă.

Articolul 8

Suspendarea detașării

(1) Departamentul de resurse umane poate autoriza suspendări ale detașării și poate stabili condițiile acestora. Pe durata acestor suspendări:

(a) indemnizațiile menționate la articolele 16 și 17 nu se plătesc;

(b) cheltuielile menționate la articolele 19 și 20 se rambursează numai în cazul în care suspendarea se face la cererea SEAE.

⁽¹⁾ JO L 56, 4.3.1968, p. 1.

(2) Departamentul de resurse umane informează angajatorul END.

Articolul 9

Încetarea detașării

(1) Sub rezerva alineatului (2), detașarea poate înceta la cererea SEAE (avizată de departamentul de resurse umane și de directorul general de resort sau de echivalentul acestuia) sau a angajatorului END, cu condiția acordării unui preaviz de trei luni. De asemenea, aceasta poate înceta la cererea END, cu condiția acordării aceluiași preaviz și sub rezerva acordului departamentului de resurse umane și a directorului general de resort sau a echivalentului acestuia.

(2) În anumite circumstanțe excepționale se poate pune capăt detașării, fără preaviz:

(a) de către angajatorul END, în cazul în care interesele esențiale ale angajatorului o impun;

(b) prin acord între departamentul de resurse umane și directorul general de resort sau echivalentul acestuia și angajator, în urma unei cereri adresate de către END celor două părți, în cazul în care interesele esențiale, personale sau profesionale o impun; sau

(c) de către SEAE (cu avizul departamentului de resurse umane și de directorul general de resort sau echivalentul acestuia) în cazul nerespectării de către END a obligațiilor care îi revin în temeiul prezentului regim. În prealabil, se oferă END posibilitatea de a-și prezenta apărarea.

(3) În cazul în care se pune capăt detașării în temeiul alineatului (2) litera (c), departamentul de resurse umane îl informează de îndată pe angajator cu privire la aceasta.

CAPITOLUL II

CONDIȚII DE LUCRU

Articolul 10

Asigurările sociale

(1) Înaintea detașării, angajatorul de care depinde expertul național care urmează a fi detașat îi certifică SEAE faptul că END se supune în continuare, pe durata detașării sale, legislației privind asigurările sociale care se aplică administrației publice sau organizației internaționale unde acesta este angajat și care ia în sarcina sa cheltuielile efectuate în străinătate. În acest sens, angajatorul END furnizează departamentului de resurse umane certificatul menționat la articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul (CEE) nr. 574/72 al Consiliului ⁽¹⁾.

(2) Din momentul preluării funcției, END este asigurat de SEAE împotriva accidentelor. Departamentul de resurse umane îi furnizează o copie a condițiilor acestei asigurări în ziua în care acesta se prezintă la departamentul SEAE relevant pentru a încheia formalitățile administrative legate de detașare.

(3) În cazul în care, în cadrul unei misiuni la care participă END în aplicarea articolelor 4 și 21 sau atunci când, date fiind riscurile specifice locului de detașare, este necesară o asigurare suplimentară sau specifică, cheltuielile aferente acesteia sunt suportate de SEAE.

Articolul 11

Programul de lucru

(1) END se supune normelor în vigoare în cadrul SEAE în ceea ce privește programul de lucru. Aceste norme pot fi modificate de directorul general administrativ în cazul în care SEAE o solicită.

(2) END lucrează cu normă întreagă pe toată durata detașării. La cererea justificată corespunzător a superiorului ierarhic al END și cu condiția ca acest lucru să fie compatibil cu interesele SEAE, departamentul de resurse umane poate autoriza un END să lucreze cu normă redusă, după ce a obținut acordul angajatorului acestuia.

(3) În cazul în care programul de lucru cu normă redusă este autorizat, END lucrează cel puțin jumătate din durata normală a programului de lucru.

(4) Se pot acorda END indemnizațiile în vigoare în cadrul SEAE în cadrul unui program de muncă în schimburi sau pentru obligația de rămâne la dispoziția instituției la locul de muncă sau la domiciliu.

Articolul 12

Absența pe motiv de boală sau accident

(1) În caz de absență pe motiv de boală sau accident, END își anunță superiorul ierarhic în cel mai scurt timp, indicând adresa sa la momentul respectiv. END are obligația de a prezenta un certificat medical în cazul în care lipsește mai mult de trei zile și poate fi supus unui control medical organizat de către SEAE.

(2) Atunci când absențele pe motiv de boală sau accident de mai puțin de trei zile depășesc, în cursul unei perioade de douăsprezece luni, un număr total de douăsprezece zile, END are obligația de a prezenta un certificat medical pentru orice nouă absență pe motiv de boală.

(3) În cazul în care concediul medical depășește trei luni sau durata serviciului îndeplinit de către END, fiind luată în considerare numai cea mai lungă dintre aceste două perioade, indemnizațiile prevăzute la articolul 16 alineatele (1) și (2) se suspendă automat. Această dispoziție nu se aplică în cazul unei boli legate de sarcină. Concediul medical nu se poate prelungi dincolo de durata detașării persoanei în cauză.

(4) Cu toate acestea, END care este victimă a unui accident la locul de muncă survenit pe perioada de detașare continuă să primească toate indemnizațiile prevăzute la articolul 16 alineatele (1) și (2), pe toată perioada incapacității sale de muncă și până la sfârșitul perioadei de detașare.

Articolul 13

Concedii anuale, concedii speciale și zile libere

(1) END are dreptul la două zile lucrătoare și jumătate de concediu pe lună întreagă de serviciu prestat (treizeci de zile pe an calendaristic).

⁽¹⁾ JO L 74, 27.3.1972, p. 1.

(2) Concediul se acordă sub rezerva unei autorizații prealabile a superiorului ierarhic al END.

(3) Unui END i se poate acorda un concediu special în următoarele cazuri:

- căsătoria END: patru zile;
- schimbarea reședinței END: două zile;
- mutare în vederea preluării funcției: până la două zile;
- îmbolnăvirea gravă a soțului/soției: până la trei zile;
- decesul soțului/soției: patru zile;
- boala gravă a unei rude pe linie ascendentă: până la două zile;
- decesul unei rude pe linie ascendentă: până la două zile;
- căsătoria unui copil: două zile;
- nașterea unui copil: zece zile, care trebuie luate în termen de paisprezece săptămâni după naștere;
- decesul soției pe durata concediului de maternitate: un număr de zile care corespunde perioadei rămase din concediul de maternitate care s-ar aplica în temeiul Statutului funcționarilor;
- îmbolnăvirea gravă a unui copil: până la două zile;
- boală foarte gravă a unui copil atestată de un medic sau spitalizarea unui copil în vârstă de cel mult 12 ani: până la cinci zile;
- decesul unui copil: patru zile;
- adopția unui copil: o perioadă de douăzeci de săptămâni (douăzeci și patru de săptămâni în cazul în care copilul este handicapat), pe aceeași bază care s-ar aplica în temeiul Statutului funcționarilor.

La cererea motivată corespunzător a END, se poate acorda un concediu special suplimentar de două zile în decurs de douăsprezece luni.

În sensul prezentei dispoziții, un partener necăsătorit al unui END poate fi tratat ca soț/soție pe aceeași bază ca cea aplicabilă în temeiul Statutului funcționarilor.

(4) La cererea motivată corespunzător a angajatorului END, se pot acorda până la două zile de concediu special suplimentar de către SEAE (departamentul de resurse umane și directorul general relevant sau echivalentul acestuia) într-o perioadă de douăsprezece luni. Cererile sunt examinate de la caz la caz.

(5) În cazul unui program de lucru cu normă redusă, durata concediului anual se reduce proporțional.

(6) Nu se efectuează rambursări pentru zilele de concediu anual care nu sunt luate până la sfârșitul perioadei de detașare.

Articolul 14

Concediul de maternitate

(1) În caz de maternitate, END i se acordă un concediu de maternitate de douăzeci de săptămâni, timp în care aceasta primește indemnizațiile prevăzute la articolul 16. Concediul începe cel mai devreme cu șase săptămâni înainte de data

probabilă a nașterii menționată în certificat și se încheie cel mai devreme la 14 săptămâni după data nașterii. În cazul unei nașteri multiple sau premature sau în cazul nașterii unui copil cu handicap, durata concediului este de 24 de săptămâni. În sensul prezentei dispoziții, nașterea prematură este nașterea care are loc înainte de sfârșitul celei de a treizeci și patra săptămâni de sarcină.

(2) Atunci când legislația națională a angajatorului END prevede un concediu de maternitate mai lung, detașarea este suspendată pe perioada care o depășește pe cea acordată de către SEAE. În acest caz, la sfârșitul detașării se adaugă o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare, în cazul în care interesul SEAE justifică acest lucru.

(3) END poate solicita, ca alternativă, o suspendare a detașării care să acopere în totalitate perioadele acordate pentru concediul de maternitate. În acest caz, la sfârșitul detașării se adaugă o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare, în cazul în care interesul SEAE justifică acest lucru.

Articolul 15

Gestionare și control

Gestionarea și controlul concediilor se încredințează superiorului ierarhic al END și departamentului de resurse umane. Controlul timpului de lucru și al absențelor este responsabilitatea superiorului ierarhic al END.

CAPITOLUL III

INDEMNIZAȚII ȘI CHELTUIELI

Articolul 16

Indemnizații

(1) END are dreptul, pe durata detașării, la o diurnă. Dacă distanța dintre locul de origine și locul de detașare este de cel mult 150 km, diurna este de 31,92 EUR. Aceasta este de 127,65 EUR în cazul în care distanța este mai mare de 150 km.

(2) În cazul în care END nu a beneficiat de nicio rambursare a cheltuielilor sale de mutare, nici din partea SEAE, nici din partea angajatorului, se acordă o indemnizație lunară suplimentară în conformitate cu tabelul de mai jos:

Distanța dintre locul de origine și locul de detașare (în km)	Suma în euro
0-150	0
> 150	82,05
> 300	145,86
> 500	237,05
> 800	382,92
> 1 300	601,73
> 2 000	720,27

(3) Aceste indemnizații se plătesc pentru perioadele de misiune, concediu anual, concediu de maternitate, concediu special și zile libere acordate de SEAE.

(4) În momentul preluării funcției, END beneficiază de un avans a cărui valoare este echivalentă cu 75 de zile de diurnă, iar această plată duce la stingerea oricărui drept la noi diurne pentru perioada a căreia îi corespunde. În cazul încetării detașării END pe lângă SEAE înainte de expirarea perioadei luate în considerare la calcularea avansului, END este obligat să restituie suma corespunzătoare părții restante din perioada respectivă.

(5) La efectuarea schimbului de scrisori prevăzut la articolul 1 alineatul (6), departamentul de resurse umane este informat de angajatorul END în legătură cu orice beneficiu similar celor prevăzute la alineatele (1) și (2) de la prezentul articol primit de END. Valoarea acestuia se deduce din indemnizațiile corespunzătoare plătite de către SEAE.

(6) Diurna și indemnizația lunară se ajustează în fiecare an, fără efect retroactiv, în funcție de adaptarea salariilor de bază ale funcționarilor Uniunii din Bruxelles și Luxemburg.

Articolul 17

Indemnizație forfetară suplimentară

(1) Cu excepția cazului în care locul de origine al END se află la o distanță de cel mult 150 km de locul de detașare, END primește o indemnizație forfetară suplimentară egală cu diferența dintre salariul anual brut plătit de către angajatorul său (minus alocațiile familiale), majorat cu eventualele indemnizații plătite de către SEAE, în temeiul articolului 16, și salariul de bază al unui funcționar de gradul AD 6 sau AST 4, prima treaptă, în funcție de categoria în care este încadrat END.

(2) Această indemnizație este ajustată o dată pe an, fără efect retroactiv, în funcție de adaptarea salariilor de bază ale funcționarilor Uniunii.

Articolul 18

Locurile de recrutare, de detașare, de origine și de întoarcere

(1) În sensul prezentului regim se consideră că

- locul de recrutare este locul în care END își exercita funcțiile pentru angajatorul său imediat înainte de detașare;
- locul de detașare este Bruxelles sau locul unde se află delegația Uniunii la care este repartizat END;
- locul de origine este locul în care se situează sediul principal al angajatorului;
- locul de întoarcere este locul în care END își va desfășura activitatea principală după încetarea detașării.

(2) În cazul în care locul de recrutare sau locul de întoarcere este situat în afara teritoriului Uniunii Europene sau într-un stat membru altul decât cel în care se află sediul angajatorului END, sau dacă END nu desfășoară nicio activitate profesională după încheierea perioadei de detașare, locul de origine se consideră, după caz, fie drept loc de recrutare, fie drept loc de întoarcere.

Locul de recrutare, locul sau locurile de detașare și locul de origine sunt stabilite în schimbul de scrisori prevăzut la articolul 1 alineatul (6). Locul de întoarcere se stabilește pe baza unei declarații a angajatorului END.

(3) În sensul aplicării prezentului articol, circumstanțele legate de sarcinile îndeplinite de către END pentru un alt stat decât cel al locului de detașare sau pentru o organizație internațională nu se iau în considerare.

Articolul 19

Cheltuieli de călătorie

(1) END al cărui loc de recrutare este situat la o distanță mai mare de 150 km de locul de detașare este îndreptățit la rambursarea cheltuielilor sale de călătorie la începutul perioadei de detașare:

- (a) pentru el însuși/ea însăși;
- (b) pentru soț/soție și copiii aflați în întreținere, în cazul în care aceste persoane locuiesc împreună cu END și mutarea este rambursată de către SEAE.

(2) Cu excepția transportului aerian, suma rambursată este forfetară, limitată la costul călătoriei cu trenul la tariful de clasa a doua, fără supliment. Același lucru este valabil și în cazul deplasărilor cu automobilul. În cazul în care transportul pe calea ferată depășește 500 km sau în cazul în care itinerarul obișnuit presupune traversarea unei mări, rambursarea călătoriei cu avionul se poate ridica până la echivalentul costului călătoriei cu avionul la tarif redus (PEX sau APEX), necesitând prezentarea biletelor și a tichetelor de îmbarcare.

(3) END are dreptul pentru propria persoană și, dacă este cazul, pentru persoanele vizate la alineatul (1) litera (b), la rambursarea cheltuielilor de călătorie până la locul de întoarcere la sfârșitul perioadei de detașare, respectând limitele menționate anterior. Această rambursare nu poate avea ca obiect plata unei sume mai mari decât cea la care END ar fi avut dreptul în cazul întoarcerii la locul de recrutare.

(4) În cazul în care END a efectuat mutarea de la locul recrutării la locul detașării, acesta are dreptul în fiecare an la o sumă forfetară egală cu costul unei călătorii dus-întors de la locul detașării la locul de origine pentru sine, soț/soție și copiii aflați în întreținere.

(5) În sensul prezentei dispoziții, un partener necăsătorit al unui END poate fi tratat ca soț/soție pe aceeași bază ca cea aplicabilă în temeiul Statutului funcționarilor.

Articolul 20

Cheltuieli de mutare

(1) END își poate muta mobilierul și efectele personale de la locul de recrutare la locul de detașare, pe cheltuiala SEAE, după obținerea acordului prealabil al departamentului de resurse umane, în măsura în care sunt îndeplinite următoarele condiții:

- (a) durata inițială a detașării trebuie să fie de doi ani;

- (b) locul de recrutare al END se află la o distanță mai mare sau egală cu 100 km de locul detașării;
- (c) mutarea trebuie să intervină în termen de șase luni de la data începerii perioadei de detașare;
- (d) autorizația trebuie solicitată cel puțin cu două luni înainte de data prevăzută pentru mutare;
- (e) cheltuielile de mutare nu sunt rambursate de angajator; și
- (f) END trebuie să transmită departamentului de resurse umane originalul devizelor, al chitanțelor și al facturilor, precum și o atestare din partea angajatorului END prin care se confirmă faptul că acesta nu își asumă cheltuielile de mutare.

(2) Sub rezerva dispozițiilor alineatului (3), în cazul în care mutarea la locul de detașare a fost rambursată de către SEAE, END este îndreptățit, la sfârșitul detașării, cu condiția obținerii în prealabil a unei autorizații, la rambursarea cheltuielilor de mutare de la locul de detașare la locul de întoarcere, în conformitate cu dispozițiile în vigoare în cadrul SEAE în ceea ce privește rambursarea cheltuielilor de mutare, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile menționate la alineatul (1) literele (d) și (e), precum și următoarele condiții:

- (a) mutarea nu poate avea loc înainte de cele șase luni premergătoare sfârșitului detașării;
 - (b) mutarea trebuie finalizată în termen de șase luni de la încheierea perioadei de detașare;
 - (c) valoarea cheltuielilor de mutare rambursate de SEAE pentru mutarea la încheierea perioadei de detașare nu poate să depășească valoarea cheltuielilor de mutare la care ar fi avut dreptul în cazul întoarcerii la locul de recrutare; și
 - (d) după transmiterea SEAE a originalelor devizelor, chitanțelor și facturilor pentru mutare, precum și a unui atestat din partea angajatorului END prin care se confirmă faptul că acesta nu își asumă totalitatea sau o parte din cheltuielile de mutare.
- (3) END a cărui detașare se încheie la cererea sa ori a angajatorului său, în decurs de doi ani de la începutul detașării, nu are dreptul la rambursarea cheltuielilor de mutare la încheierea perioadei de detașare.
- (4) Rambursarea cheltuielilor în temeiul prezentului articol se realizează în conformitate cu normele și condițiile relevante aplicabile în cadrul SEAE.

Articolul 21

Misiuni și cheltuieli de misiune

- (1) END poate fi trimis în misiune, în conformitate cu articolul 4.
- (2) Cheltuielile de misiune se rambursează în conformitate cu dispozițiile în vigoare la SEAE.

Articolul 22

Formare

END are dreptul să participe la cursurile de formare organizate de către SEAE în cazul în care interesul SEAE justifică acest

lucru. Interesele rezonabile ale END, având în vedere, în special, îndeplinirea îndatoririlor profesionale, sunt luate în considerare atunci când superiorul ierarhic ia o decizie privind permisiunea de a frecventa cursurile.

Articolul 23

Dispoziții administrative

- (1) END se prezintă în prima zi a detașării sale la departamentul de resurse umane pentru a completa formalitățile administrative necesare. Preluarea funcției are loc la data de întâi sau șaisprezece a lunii.
- (2) END repartizat la o delegație a Uniunii se prezintă la șeful delegației Uniunii la locul detașării.
- (3) Plățile se efectuează de către SEAE în euro într-un cont bancar deschis la o instituție bancară din Bruxelles. Pentru END detașați în alte locuri decât Bruxelles, plățile pot fi efectuate în euro într-un cont bancar deschis la o instituție bancară fie din Bruxelles, fie de la locul de origine al END.

CAPITOLUL IV

END DETAȘAȚI PE LÂNGĂ DELEGAȚIILE UNIUNII

Articolul 24

Regimul aplicabil END detașați pe lângă delegațiile Uniunii

Sub rezerva regimului prevăzut de prezentul capitol, regimul prevăzut în celelalte capitole ale prezentei decizii se aplică și END detașați pe lângă delegațiile Uniunii.

Articolul 25

Indemnizații

- (1) Indemnizațiile menționate la articolul 16 se plătesc în euro în Belgia. Acestea sunt supuse ponderării aplicabile remunerației funcționarilor angajați în Belgia.
- (2) Prin derogare de la alineatul (1), departamentul de resurse umane poate, la cererea END, autoriza plata diurnelor în moneda locului de detașare sau într-o altă monedă, în cazuri excepționale și temeinic justificate și pentru a menține puterea de cumpărare. Indemnizațiile sunt, ulterior, supuse ponderării prevăzute la articolul 12 din anexa X la Statutul funcționarilor și convertite la cursul de schimb corespunzător.
- (3) O indemnizație pentru condiții de viață, stabilită în conformitate cu aceleași criterii ca și cele stabilite la articolul 10 din anexa X la Statutul funcționarilor, se plătește END detașați pe lângă delegațiile UE din țările terțe. Diurna menționată la articolul 16 alineatul (1) din prezentul regim constituie valoarea de referință menționată la articolul 10 din anexa X la Statutul funcționarilor.

Articolul 26

Rambursarea cheltuielilor

- (1) Cheltuielile menționate la articolul 19 alineatul (1) litera (b) și la articolul 19 alineatul (4) nu se rambursează.

- (2) Cheltuielile menționate la articolul 20 nu se rambursează.

Articolul 27

Concediul anual

Normele privind concediul anual aplicabile personalului SEAE din delegațiile Uniunii se aplică în egală măsură END ai SEAE pe lângă delegațiile Uniunii.

CAPITOLUL V

EXPERTI NAȚIONALI DETAȘAȚI FĂRĂ PLATĂ

Articolul 28

END detașați fără plată

(1) În sensul prezentei decizii, un „END fără plată” înseamnă un END pentru care SEAE nu plătește niciuna dintre indemnizațiile prevăzute la capitolul III sau la capitolul IV sau nu acoperă niciuna dintre cheltuielile prevăzute de prezenta decizie, altele decât cele legate de îndeplinirea sarcinilor sale pe durata detașării, și fără a aduce atingere oricărui acord diferit între SEAE și administrația care detașează END fără plată.

(2) Departamentul pentru resurse umane poate, la cererea directorului general în cauză sau a echivalentului acestuia, autoriza detașarea END fără plată de la caz la caz, luând în considerare locul de origine, departamentul respectiv, echilibrul geografic și activitatea care urmează să fie desfășurată.

CAPITOLUL VI

APLICAREA ACESTUI REGIM PERSONALULUI MILITAR NAȚIONAL DETAȘAT

Articolul 29

Regimul aplicabil personalului militar detașat

Sub rezerva regimului prevăzut de prezentul capitol, regimul prevăzut în celelalte capitole ale prezentei decizii se aplică și personalului militar detașat pe lângă SEAE pentru a constitui Statul Major al Uniunii Europene („EUMS”), în conformitate cu Decizia 2001/80/PESC a Consiliului din 22 ianuarie 2001 de instituire a Statului Major al Uniunii Europene⁽¹⁾, cu modificările ulterioare.

Articolul 30

Condiții

Personalul militar detașat trebuie să fie încadrat într-un serviciu remunerat în cadrul unei forțe armate a unui stat membru pe durata detașării lor.

Articolul 31

Angajarea

Directorul general al EUMS stabilește modalitățile de recrutare a personalului militar detașat⁽²⁾.

⁽¹⁾ JO L 27, 30.1.2001, p. 7.

⁽²⁾ Politica de angajare și de reînnoire a personalului EUMS, documentul 5402/2011.

Articolul 32

Schimbul de scrisori

Schimbul de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (6) are loc între directorul general administrativ și reprezentanța permanentă a statului membru în cauză pentru numirea directorului general al EUMS, a directorului general adjunct al EUMS, a directorilor și a șefilor de secțiuni, și între directorul general al EUMS și reprezentanța permanentă a statului membru în cauză pentru toate celelalte numiri. Schimbul de scrisori respectiv trebuie să menționeze, de asemenea, orice eventuală limitare a participării END la misiuni.

Articolul 33

Durata detașării

(1) Durata detașării nu poate fi mai mică de șase luni, nici mai mare de trei ani și poate face obiectul unor prelungiri succesive pentru o durată totală care să nu depășească patru ani.

(2) În afara cazurilor excepționale, o perioadă de minimum trei ani trebuie să fi trecut între sfârșitul perioadei de detașare precedente și o nouă detașare, în cazul în care condițiile justifică acest lucru și de comun acord cu directorul general al EUMS.

Articolul 34

Sarcini

Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 4, personalul militar detașat care acționează sub autoritatea Înalțului Reprezentant asigură misiunea, îndeplinește sarcinile și exercită funcțiile care îi revin în conformitate cu anexa la Decizia 2001/80/PESC, cu modificările ulterioare.

Articolul 35

Autorizația de securitate

Nivelul corespunzător al autorizației de securitate a militarului detașat trebuie prevăzut în schimbul de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (6) și nu poate fi inferior nivelului SECRET.

Articolul 36

Experiența profesională

Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 6 alineatul (1), poate fi detașat pe lângă SEAE militarul care lucrează la nivel administrativ sau consultativ și care face dovada unui înalt grad de competență pentru sarcinile care trebuie să fie îndeplinite.

Articolul 37

Suspendarea și încetarea detașării

(1) În sensul aplicării articolului 8 alineatul (1) militarului detașat, autorizația se acordă de către directorul general al EUMS.

(2) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 9 alineatul (2), se poate pune capăt unei detașări fără aviz prealabil, în cazul în care interesele SEAE sau ale administrației naționale de care aparține militarul detașat impun acest lucru sau din orice alt motiv justificat.

Articolul 38

Nerespectarea gravă a obligațiilor

(1) Se poate pune capăt fără preaviz unei detașări în cazul nerespectării grave a obligațiilor care îi revin militarului detașat, săvârșite voluntar sau din neglijență. Fără a aduce atingere articolului 9 alineatul (2) litera (c), decizia este luată de către directorul general al EUMS, persoana în cauză având în prealabil posibilitatea de a-și prezenta apărarea. Înainte de a lua o decizie, directorul general al EUMS îl informează pe reprezentantul permanent al statului membru al cărui resortisant este militarul detașat. În urma acestei decizii, cheltuielile prevăzute la articolele 19 și 20 nu se mai rambursează.

Înainte de decizia menționată la primul paragraf, militarul detașat poate face obiectul unei măsuri de suspendare în caz de nerespectare gravă invocată împotriva sa de către directorul general al EUMS, persoana în cauză având în prealabil posibilitatea de a-și prezenta apărarea. Indemnizațiile menționate la articolele 16 și 17 nu se plătesc pe durata acestei suspendări, care nu poate depăși trei luni.

(2) Directorul general al EUMS informează autoritățile naționale de orice încălcare a regimului stabilit sau a normelor prevăzute de prezenta decizie de către militarul detașat.

(3) Militarul detașat continuă să se supună normelor disciplinare naționale.

Articolul 39

Programul de lucru

Articolul 11 alineatul (2) teza a doua nu se aplică personalului militar detașat.

Articolul 40

Concediu special

SEAE poate acorda un concediu special suplimentar și nere-munerat, în scopul formării de către angajator și la cererea motivată corespunzător a acestuia.

Articolul 41

Indemnizații

Schimbul de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (5) poate stipula că indemnizațiile prevăzute la articolele 16 și 17 nu vor fi plătite.

CAPITOLUL VII

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 42

Plângeri

(1) Fără a aduce atingere posibilității de a intenta o acțiune în justiție după preluarea funcției, în conformitate cu condițiile și termenele prevăzute la articolul 263 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, orice END poate depune la departamentul de resurse umane o reclamație cu privire la un act adoptat de SEAE în conformitate cu prezenta decizie, care îl afectează în mod negativ, cu excepția deciziilor care sunt o consecință directă a deciziilor luate de angajatorul acestuia.

(2) Plângerea se depune în termen de două luni. Această perioadă decurge de la data notificării persoanei în cauză asupra deciziei, însă în niciun caz mai târziu de data la care aceasta din urmă a primit notificarea. În termen de patru luni de la data depunerii plângerii, departamentul de resurse umane notifică persoanei în cauză decizia motivată. În cazul în care, la expirarea termenului menționat anterior, nu se dă niciun răspuns, lipsa acestuia se interpretează ca fiind o decizie implicită de respingere a plângerii.

Articolul 43

Abrogare

Decizia 2007/829/CE a Consiliului din 5 decembrie 2007 și Decizia Comisiei din 12 noiembrie 2008 [C(2008) 6866] se aplică în continuare tuturor detașărilor aflate în curs la data intrării în vigoare a prezentei decizii, fără a aduce atingere articolului 44.

Articolul 44

Efecte

Prezenta decizie produce efecte de la data adoptării. Cu începere de la această dată, decizia se aplică:

- (a) oricărei detașări noi pe lângă SEAE; și
- (b) oricărei reînnoiri a detașării realizată anterior pe lângă Comisie sau Consiliu, dar a cărei funcție a fost transferată SEAE. În aceste cazuri, perioada de detașare astfel cum este prevăzută la articolul 2 este considerată a începe la data transferului către SEAE.

Adoptată la Bruxelles, 23 martie 2011.

Înaltul Reprezentant

C. ASHTON

INFORMĂRI PROVENIND DE LA STATELE MEMBRE

Comunicare din partea Comisiei Europene privind notificarea autorității competente de către Republica Elenă în temeiul Directivei 94/22/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de acordare și de utilizare a autorizațiilor de prospectare, explorare și extracție a hidrocarburilor

(2012/C 12/05)

1. Comisia Europeană informează că, în conformitate cu articolul 10 din Directiva 94/22/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 30 mai 1994 privind condițiile de acordare și de utilizare a autorizațiilor de prospectare, explorare și extracție a hidrocarburilor, Republica Elenă a notificat că autoritatea competentă este Direcția Politici Petroliere din Direcția Generală Energie a Secretariatului General pentru Mediu și Schimbări Climatice din cadrul Ministerului Mediului, Energiei și Schimbărilor Climatice (Mesogion 119, Atena 101 92, Grecia).
 2. Pentru orice informație în legătură cu prezenta notificare vă rugăm să vă adresați Direcției Politici Petroliere, Mesogion 119, Atena 101 92, Grecia, Tel. +30 2106969312/2106969422, Fax +30 2106969034, E-mail: petrelpolit@eka.ypeka.gr
-

INFORMĂRI REFERITOARE LA SPAȚIUL ECONOMIC EUROPEAN

COMISIA EUROPEANĂ

Publicarea intenției Ministerului norvegian al Transporturilor și Comunicațiilor de a atribui direct un contract de servicii publice în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1370/2007 al Parlamentului European și al Consiliului privind serviciile publice de transport feroviar și rutier de călători și de abrogare a Regulamentelor (CEE) nr. 1191/69 și (CEE) nr. 1107/70 ale Consiliului (*)

(2012/C 12/06)

1. Denumirea și adresa autorității competente:

The Norwegian Ministry of Transport and Communication
Departement for Rail Transport
PO Box 8010 Dep
0030 Oslo
NORWAY

2. Tipul de atribuire vizat:

Atribuire directă

3. Serviciile și zonele potențial vizate de atribuire:

Servicii naționale de transport de pasageri pe calea ferată; toate serviciile care fac obiectul unui contract de servicii publice în 2011, cu excepția liniei Gjøvik și a liniei Ofoten.

(*) Published in the EEA Supplement No 2, 12.1.2012, page 5.

V

(Anunțuri)

PROCEDURI REFERITOARE LA PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ÎN
DOMENIUL CONCURENȚEI

COMISIA EUROPEANĂ

Notificare prealabilă a unei concentrări

(Cazul COMP/M.6438 – Saria/Teeuwissen/Jagero II/Quintet/Bioibérica)

(Text cu relevanță pentru SEE)

(2012/C 12/07)

1. La data de 6 ianuarie 2012, Comisia a primit, în temeiul articolului 4 din Regulamentul (CE) nr. 139/2004 al Consiliului ⁽¹⁾, o notificare a unei concentrări propuse, prin care întreprinderea Saria Bio-Industries AG & Co. KG („Saria”, Germania), aparținând grupului Rethmann AG & Co. KG („grupul Rethmann”, Germania), dobândește, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul privind concentrările economice, controlul asupra întreprinderilor Teeuwissen Holding B.V. („Teeuwissen”, Țările de Jos), Jagero Holding II, S.L. („Jagero II”, Spania), Quintet Beheer B.V. („Quintet”, Țările de Jos) și Bioibérica, SA („Bioibérica”, Spania), prin achiziționare de acțiuni.

2. Activitățile economice ale întreprinderilor respective sunt:

- în cazul întreprinderii Saria: colectarea subproduselor de origine animală și prelucrarea acestora pentru a obține grăsimi și concentrate de proteine, precum și colectarea și prelucrarea resturilor alimentare în vederea utilizării acestora în producerea biogazului;
- în cazul întreprinderii Teeuwissen: producerea de intestine și cumpărarea și prelucrarea subproduselor de abator în vederea utilizării acestora în diferite industrii;
- în cazul întreprinderii Jagero II: holding care deține întreprinderi cu activități în domeniul producerii de intestine și al cumpărării și prelucrării subproduselor de abator în vederea utilizării acestora în diferite industrii;
- în cazul întreprinderii Quintet: holding cu interese în întreprinderi care își desfășoară o parte foarte limitată din activități în domeniul prelucrării subproduselor de abator în afara UE;
- în cazul întreprinderii Bioibérica: producerea și comercializarea substanțelor farmaceutice active și a produselor farmaceutice.

3. În urma unei examinări prealabile, Comisia constată că tranzacția notificată ar putea intra sub incidența Regulamentului (CE) privind concentrările economice. Cu toate acestea nu se ia o decizie finală în această privință.

4. Comisia invită părțile terțe interesate să îi prezinte eventualele observații cu privire la operațiunea propusă.

⁽¹⁾ JO L 24, 29.1.2004, p. 1 [„Regulamentul (CE) privind concentrările economice”].

Observațiile trebuie primite de către Comisie în termen de cel mult 10 zile de la data publicării prezentei. Observațiile pot fi trimise Comisiei prin fax (+32 22964301), prin e-mail la adresa COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu sau prin poștă, cu numărul de referință COMP/M.6438 – Saria/Teeuwissen/Jagero II/Quintet/Bioiberica, la următoarea adresă:

European Commission
Directorate-General for Competition
Merger Registry
J-70
1049 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

**DECIZIA DE ÎNCHIDERE A PROCEDURII OFICIALE DE INVESTIGARE DUPĂ RETRAGEREA
NOTIFICĂRII DE CĂTRE STATUL MEMBRU**

Ajutoare de stat – Polonia

(Articolele 107-109 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene)

Comunicarea Comisiei în temeiul articolului 108 alineatul (2) din TFUE – retragerea notificării

Ajutor de stat SA.30340 (11/C) – LIP — PL — Fiat Powertrain Technologies Polonia

(Text cu relevanță pentru SEE)

(2012/C 12/08)

Comisia a hotărât să închidă procedura oficială de investigare în conformitate cu articolul 108 alineatul (2) din TFUE, inițiată la 9 februarie 2011 ⁽¹⁾, cu privire la măsura menționată mai sus, constatând că Polonia și-a retras notificarea la 16 septembrie 2011 și va reduce valoarea ajutorului pentru a respecta limitele și condițiile prevăzute în Regulamentul (CE) nr. 800/2008 al Comisiei din 6 august 2008 de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața comună în aplicarea articolelor 87 și 88 din tratat (Regulamentul general de exceptare pe categorii de ajutoare) ⁽²⁾.

⁽¹⁾ JO C 151, 21.5.2011, p. 5.

⁽²⁾ JO L 214, 9.8.2008, p. 3.

Prețul abonamentelor în 2012
(fără TVA, inclusiv cheltuieli de transport pentru expediere simplă)

Jurnalul Oficial al UE, seriile L + C, numai versiunea tipărită	22 de limbi oficiale ale UE	1 200 EUR pe an
Jurnalul Oficial al UE, seriile L + C, versiunea tipărită + DVD, ediție anuală	22 de limbi oficiale ale UE	1 310 EUR pe an
Jurnalul Oficial al UE, seria L, numai versiunea tipărită	22 de limbi oficiale ale UE	840 EUR pe an
Jurnalul Oficial al UE, seriile L + C, DVD, ediție lunară (cumulat)	22 de limbi oficiale ale UE	100 EUR pe an
Supliment la Jurnalul Oficial (seria S – Anunțuri de achiziții publice), DVD, ediție săptămânală	Multilingv: 23 de limbi oficiale ale UE	200 EUR pe an
Jurnalul Oficial al UE, seria C – Anunțuri de concurs	Limbă (limbi) în funcție de concurs	50 EUR pe an

Abonamentul la *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, care apare în limbile oficiale ale Uniunii Europene, este disponibil în 22 de versiuni lingvistice. Jurnalul Oficial cuprinde seriile L (Legislație) și C (Comunicări și informări).

Pentru fiecare versiune lingvistică se încheie un abonament separat.

În conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 920/2005 al Consiliului, publicat în Jurnalul Oficial L 156 din 18 iunie 2005, care prevede că, temporar, instituțiile Uniunii Europene nu au obligația de a redacta toate actele în irlandeză și nici de a le publica în această limbă, Jurnalele Oficiale publicate în limba irlandeză se comercializează separat.

Abonamentul la Suplimentul Jurnalului Oficial (seria S – Anunțuri de achiziții publice) cuprinde toate cele 23 de versiuni lingvistice oficiale într-un singur DVD multilingv.

La cerere, abonamentul la *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* conferă dreptul de a primi diverse anexe ale Jurnalului Oficial. Abonaților li se semnalează apariția anexelor printr-un aviz către cititori inclus în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Distribuire și abonamente

Abonamente la diverse periodice destinate vânzării, precum abonamentul la *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, pot fi contractate prin agențiile noastre de vânzări.

Lista agențiilor de vânzări este disponibilă la adresa:

http://publications.europa.eu/others/agents/index_ro.htm

EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>) oferă acces direct și gratuit la dreptul Uniunii Europene. Acest site permite consultarea *Jurnalului Oficial al Uniunii Europene*, inclusiv a tratatelor, a legislației, a jurisprudenței și a actelor pregătitoare ale legislației.

Pentru mai multe informații despre Uniunea Europeană, consultați: <http://europa.eu>



Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene
2985 Luxembourg
LUXEMBURG

RO