



BANCA NAȚIONALĂ A ROMÂNIEI

REGULAMENT

Nr. _____ din _____

privind cerințe prudențiale pentru băncile de dezvoltare

- 2023 -

Având în vedere prevederile art. 25, 26, 27 și 28 alin. (3) din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare,

În temeiul prevederilor art. 86 alin. (1) din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare,

Banca Națională a României emite prezentul regulament:

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. - Prezentul regulament reglementează cerințele privind evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie într-o bancă de dezvoltare.

Ar. 2. – Prezentul regulament se aplică băncilor de dezvoltare supravegheate de Banca Națională a României în temeiul *Legii nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare, în legătură cu activitățile derulate de acestea în nume și pe cont propriu.

Art. 3. – Termenii și expresiile folosite în cuprinsul prezentului regulament au semnificația prevăzută de *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului*, aprobată prin Legea nr. 227/2007, cu modificările și completările ulterioare și de Regulamentul nr. 5/2013 privind cerințe prudențiale pentru instituțiile de credit, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL II

Evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie

SECȚIUNEA 1

Dispoziții generale

Art. 4. - **(1)** La elaborarea și implementarea politicilor și proceselor prevăzute de prezentul capitol, băncile de dezvoltare trebuie să ia în considerare mărimea, organizarea internă, precum și natura, amploarea și complexitatea activităților lor.

(2) Politicile și procesele menționate la alin. (1) trebuie să asigure respectarea criteriilor de evaluare a adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie, precum și a cerințelor privind luarea în considerare a diversității la recrutarea membrilor organului de conducere, și furnizarea de resurse suficiente pentru inițierea și pregătirea lor.

Art. 5. - (1) Toți membrii organului de conducere trebuie să dispună în orice moment de bună reputație, onestitate, integritate și gândire independentă, adecvate sarcinilor și responsabilităților aferente funcției respective, care includ și calitatea de membru deținută în comitetele organului de conducere.

(2) Toate persoanele care dețin funcții-cheie trebuie să dispună în orice moment de bună reputație, onestitate și integritate, adecvate sarcinilor și responsabilităților aferente funcției respective.

SECȚIUNEA a 2-a

Domeniul de aplicare a evaluării adecvării de către băncile de dezvoltare

2.1. Evaluarea de către băncile de dezvoltare a adecvării, la nivel individual, a membrilor organului de conducere

Art. 6. - (1) Băncile de dezvoltare trebuie să se asigure că, în îndeplinirea obligației prevăzute la art. 25 alin.(1) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare, membrii organului de conducere sunt în permanență adecvați la nivel individual, corespunzător sarcinilor și responsabilităților încredințate.

(2) Băncile de dezvoltare trebuie să evalueze adecvarea, la nivel individual, a membrilor organului de conducere, în special atunci când apar modificări semnificative în componența organului de conducere, inclusiv:

a) la numirea unor noi membri ai organului de conducere. Această evaluare se limitează la membrii nou-numiți;

b) la o nouă numire a membrilor organului de conducere, dacă cerințele funcției s-au modificat sau dacă membrul este numit într-o funcție diferită în cadrul organului de conducere. Această evaluare se limitează la membrii ale căror funcții s-au modificat și la analiza aspectelor relevante, luând în considerare orice cerințe suplimentare pentru funcția respectivă.

(3) Băncile de dezvoltare trebuie să evalueze sau să reevalueze adecvarea, la nivel individual, a membrilor organului de conducere în mod continuu, cu respectarea art. 9 și art. 10.

Art. 7. - Băncile de dezvoltare sunt responsabile pentru evaluarea inițială și continuă a adecvării, la nivel individual, a membrilor organului de conducere. Această evaluare nu aduce atingere evaluării efectuate de Banca Națională a României în scopuri de supraveghere.

Art. 8. - (1) Băncile de dezvoltare trebuie să evalueze, în special, dacă membrii organului de conducere:

a) dispun de o bună reputație;

b) dispun de cunoștințe, aptitudini și experiență suficiente pentru exercitarea responsabilităților lor;

c) sunt capabili să-și exercite responsabilitățile cu onestitate, integritate și gândire independentă, pentru a evalua și pune în discuție în mod eficace deciziile conducerii superioare, precum și alte decizii relevante ale conducerii, după caz, și pentru a supraveghea și monitoriza în mod eficace procesul de luare a respectivelor decizii;

d) au capacitatea de a aloca timp suficient pentru îndeplinirea funcțiilor ce le revin și respectă cerințele referitoare la limitarea mandatelor prevăzute la art. 27 alin. (3) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În cazul în care evaluarea prevăzută la alin. (1) are în vedere o anumită funcție, evaluarea nivelului suficient de cunoștințe, aptitudini, experiență și timp alocat trebuie să se raporteze la rolul funcției vizate. Nivelul și natura cunoștințelor, aptitudinilor și experienței necesare unui membru al conducerii superioare pot fi diferite de cele impuse unui membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

Art. 9 . - Băncile de dezvoltare monitorizează în permanență adecvarea membrilor organului de conducere pentru a identifica, în contextul oricărui element nou relevant, situațiile în care trebuie să efectueze o reevaluare a adecvării acestora. Băncile de dezvoltare trebuie să efectueze o reevaluare în special în următoarele cazuri:

a) atunci când există îngrijorări cu privire la adecvarea, la nivel individual sau colectiv, a membrilor organului de conducere;

b) în cazul unui eveniment cu impact semnificativ asupra reputației unui membru al organului de conducere sau a băncii de dezvoltare, inclusiv în cazurile în care membrii nu respectă politica băncii de dezvoltare privind conflictul de interese;

c) ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității de către organul de conducere;

d) în orice altă situație care poate afecta în mod semnificativ adecvarea membrului organului de conducere.

Art. 10. - Băncile de dezvoltare trebuie să reevalueze alocarea de timp suficient din partea unui membru al organului de conducere în cazul în care membrul respectiv își asumă un mandat suplimentar sau începe să desfășoare activități noi relevante, inclusiv activități politice.

Art. 11. - Băncile de dezvoltare trebuie să își întemeieze evaluările privind adecvarea pe criteriile prevăzute în secțiunea a 3-a din prezentul capitol, ținând seama de diversitatea organului de conducere, detaliată în secțiunea a 5-a din prezentul capitol, și trebuie să pună în aplicare o politică și procese privind adecvarea, astfel cum sunt prevăzute în secțiunile a 6-a și a 7-a din prezentul capitol.

2.2. Evaluarea de către băncile de dezvoltare a adecvării, la nivel colectiv, a organului de conducere

Art.12. - Băncile de dezvoltare se asigură că, în îndeplinirea obligației prevăzute la art. 25 alin.(4) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare, organul de conducere dispune în orice moment, la nivel colectiv, de cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a putea înțelege activitățile în nume și pe cont propriu desfășurate de banca de dezvoltare, inclusiv riscurile principale aferente acestor activități.

Art. 13. - (1) Băncile de dezvoltare trebuie să evalueze sau să reevalueze adecvarea, la nivel colectiv, a organului de conducere, în special atunci când apar modificări semnificative în componența organului de conducere, inclusiv:

- a) numirea unor noi membri ai organului de conducere;
- b) o nouă numire a membrilor organului de conducere, dacă cerințele funcției s-au modificat sau dacă membrii sunt numiți în altă funcție în cadrul organului de conducere;
- c) atunci când membrii numiți sau numiți din nou în funcție încetează să mai fie membri ai organului de conducere.

(2) Băncile de dezvoltare trebuie să evalueze sau să reevalueze adecvarea, la nivel colectiv, a organului de conducere în mod continuu, cu respectarea art. 14.

Art. 14. - Băncile de dezvoltare trebuie să reevalueze adecvarea, la nivel colectiv, a membrilor organului de conducere, în special în următoarele cazuri:

- a) atunci când există o modificare semnificativă a modelului de afaceri sau a apetitului la risc, a strategiei privind administrarea riscurilor ori a structurii de organizare a băncii de dezvoltare;
- b) ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității de către organul de conducere;
- c) în orice altă situație care poate afecta în mod semnificativ adecvarea, la nivel colectiv, a organului de conducere.

Art. 15. - Atunci când efectuează reevaluări ale adecvării organului de conducere la nivel colectiv, băncile de dezvoltare trebuie să își concentreze evaluarea asupra modificărilor relevante ale activităților, strategiilor și profilului de risc ale băncii de dezvoltare, asupra repartizării sarcinilor în cadrul organului de conducere, precum și asupra efectului acestora asupra cunoștințelor, aptitudinilor și experienței organului de conducere, necesare la nivel colectiv.

Art. 16. - (1) Băncile de dezvoltare trebuie să își întemeieze evaluările privind adecvarea organului de conducere pe criteriile prevăzute în secțiunea a 3-a din prezentul capitol și trebuie să pună în aplicare o politică și procese privind adecvarea, conform celor prevăzute în secțiunea a 6-a și secțiunea a 7-a din prezentul capitol.

(2) Băncile de dezvoltare sunt responsabile pentru evaluarea adecvării inițiale și continue, la nivel colectiv, a organului de conducere. Această evaluare nu aduce atingere evaluării efectuate de Banca Națională a României în scopuri de supraveghere.

2.3. Evaluarea de către băncile de dezvoltare a adecvării persoanelor care dețin funcții-cheie

Art. 17. - (1) Băncile de dezvoltare trebuie să se asigure că persoanele care dețin funcții-cheie dispun în orice moment de o bună reputație, onestitate și integritate, precum și de cunoștințe, aptitudini și experiență suficiente pentru exercitarea responsabilităților aferente funcțiilor lor.

(2) Băncile de dezvoltare evaluează/reevaluează îndeplinirea de către persoanele care dețin funcții-cheie a cerințelor prevăzute la alin. (1) în special în următoarele cazuri:

a) imediat după înmatricularea băncii de dezvoltare la Oficiul Național al Registrului Comerțului, înainte de începerea activităților băncii de dezvoltare;

b) înainte de numirea unor noi persoane care dețin funcții-cheie;

c) în cazurile prevăzute la art. 18 alin. (2).

Art. 18. - (1) Băncile de dezvoltare monitorizează în permanență reputația, onestitatea, integritatea, cunoștințele, aptitudinile și experiența persoanelor care dețin funcții-cheie pentru a identifica, în contextul oricărui element nou, relevant, situațiile în care trebuie să realizeze o reevaluare.

(2) Băncile de dezvoltare realizează reevaluarea adecvării persoanelor care dețin funcții-cheie în special în următoarele cazuri:

a) în cazul în care există îngrijorări cu privire la adecvarea acestora;

b) în cazul unui eveniment cu impact semnificativ asupra reputației persoanei care deține o funcție-cheie;

c) ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității de către organul de conducere;

d) în orice altă situație care poate afecta în mod semnificativ adecvarea persoanei care deține o funcție-cheie.

Art. 19. - (1) La evaluarea îndeplinirii de către persoanele care dețin funcții-cheie a cerințelor de la art. 17 alin. (1), băncile de dezvoltare trebuie să aibă în vedere aceleași criterii ca și cele utilizate pentru evaluarea adecvării membrilor organului de conducere la nivel individual. Evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și experienței trebuie să aibă în vedere rolul și responsabilitățile aferente funcției evaluate.

(2) Băncile de dezvoltare sunt responsabile pentru evaluarea adecvării inițiale și continue a persoanelor care dețin funcții-cheie. Această evaluare nu aduce atingere evaluării efectuate de Banca Națională a României în scopuri de supraveghere.

(3) În sensul art. 17 alin. (1), experiența practică și profesională adecvată pe care trebuie să o dețină persoanele care dețin funcții-cheie se consideră că este suficientă, dacă persoanele în cauză dețin o experiență cumulată de cel puțin 5 ani, dobândită în domeniul financiar-bancar. În funcție de modelul de afaceri și de cadrul de administrare al băncii de dezvoltare poate fi avută în vedere și experiența practică și

profesională dobândită într-un domeniu specializat, cu relevanță pentru funcția pentru care au fost nominalizate persoanele în cauză. Prin sintagma domeniu specializat se înțelege domeniul IT, audit, contabilitate, juridic, precum și domeniul privind implementarea și/sau administrarea de instrumente financiare finanțate din fonduri europene.

SECȚIUNEA a 3-a

Criterii privind adecvarea membrilor organului de conducere, la nivel individual și colectiv

3.1. Alocarea unui timp suficient de către un membru al organului de conducere

Art. 20. - (1) Băncile de dezvoltare evaluează dacă un membru al organului de conducere poate să dedice suficient timp pentru îndeplinirea funcțiilor și responsabilităților sale, inclusiv pentru înțelegerea activităților desfășurate de băncile de dezvoltare, a principalelor riscuri și a implicațiilor activităților desfășurate, precum și a strategiei privind administrarea riscurilor.

(2) În aplicarea alin. (1), evaluarea trebuie să includă o analiză distinctă pentru a asigura respectarea cerinței privind limitarea numărului maxim de mandate prevăzute la art. 27 alin.(2) – (3) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 21. - (1) Membrii organului de conducere trebuie să-și poată îndeplini sarcinile inclusiv în perioade de activitate deosebit de intensă, cum ar fi în caz de restructurare, relocare a băncii de dezvoltare, achiziție, fuziune, preluare sau o situație de criză sau ca urmare a unor dificultăți majore legate de una sau mai multe din operațiunile băncii de dezvoltare, luând în considerare că în astfel de perioade poate fi necesară alocarea unui timp suplimentar celui alocat în perioadele obișnuite.

(2) La evaluarea alocării unui timp suficient de către un membru al organului de conducere, băncile de dezvoltare trebuie să ia în considerare cel puțin următoarele:

a) numărul de mandate deținute concomitent în cadrul altor entități de către acel membru, cu luarea în considerare a posibilelor suprapuneri, atunci când mandatele sunt deținute în conformitate cu art. 27 alin.(4) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv atunci când membrul organului de conducere acționează în numele unei persoane juridice sau ca membru supleant al unui membru titular al organului de conducere;

b) mărimea, natura, amploarea și complexitatea activităților entității la care membrul organului de conducere deține un mandat și, în mod particular, dacă entitatea are sediul în afara teritoriului României;

c) prezența în teritoriu și timpul necesar deplasărilor, în vederea îndeplinirii sarcinilor membrului organului de conducere;

d) numărul de ședințe programate pentru organul de conducere;

e) mandatele deținute concomitent de membrul organului de conducere în cadrul organizațiilor care nu urmăresc în mod predominant obiective de natură comercială;

f) orice ședințe necesar a fi organizate, în special, cu autorități competente sau cu alte părți interesate în afara programului oficial de ședințe al organului de conducere;

g) natura funcției pe care o ocupă membrul organului de conducere și responsabilitățile aferente, inclusiv atribuții specifice precum cea de președinte al directoratului, președinte al organului de conducere în funcția sa de supraveghere sau președinte ori membru al unui comitet, dacă membrul respectiv deține o funcție executivă sau neexecutivă, precum și necesitatea participării acestuia la ședințe în cadrul societăților menționate la lit. a) și în cadrul băncii de dezvoltare;

h) alte activități externe de natură profesională sau cu caracter politic, precum și orice alte funcții și activități relevante ale membrului organului de conducere, atât în interiorul, cât și în afara sectorului financiar, atât în interiorul, cât și în afara Uniunii Europene;

i) timpul necesar a fi alocat pentru inițiere și pregătire;

j) orice alte atribuții relevante ale membrului pe care băncile de dezvoltare le consideră a fi necesar să fie luate în considerare la evaluarea alocării unui timp suficient de către un membru al organului de conducere.

k) studiile de evaluare comparativă relevante disponibile privind alocarea unui timp suficient.

Art. 22. - Băncile de dezvoltare trebuie să formalizeze rolurile, atribuțiile și capacitățile necesare aferente diferitelor funcții din cadrul organului de conducere, precum și timpul alocat preconizat a fi necesar pentru fiecare funcție, luând în considerare inclusiv nevoia de a aloca suficient timp pentru inițiere și pregătire.

Art. 23. - Băncile de dezvoltare comunică membrilor organului de conducere timpul necesar a fi alocat pentru îndeplinirea sarcinilor lor. Băncile de dezvoltare pot solicita membrilor organului de conducere să confirme că pot dedica timpul respectiv pentru îndeplinirea sarcinilor lor.

Art. 24. - Băncile de dezvoltare monitorizează alocarea unui timp suficient de către membrii organului de conducere pentru îndeplinirea funcțiilor lor. Constituie indicatori ai timpului alocat pregătirea pentru ședințe, prezența și implicarea activă a membrilor în cadrul ședințelor organului de conducere.

Art. 25. - La evaluarea alocării unui timp suficient de către alți membri ai organului de conducere, băncile de dezvoltare iau în considerare și impactul oricăror absențe pe termen lung ale membrilor organului de conducere.

Art. 26. - (1) Băncile de dezvoltare țin evidența tuturor funcțiilor externe de natură profesională și a celor cu caracter politic desfășurate de membrii organului de conducere. Evidențele se actualizează ori de câte ori un membru notifică băncii de dezvoltare o modificare față de situația anterior declarată și atunci când astfel de modificări sunt aduse în atenția băncii de dezvoltare prin orice alt mijloc.

(2) În cazul în care modificările survenite pot reduce capacitatea unui membru al organului de conducere de a aloca suficient timp pentru îndeplinirea funcției, banca de dezvoltare trebuie să reevalueze capacitatea

membrului organului de conducere de a respecta cerința privind alocarea unui timp suficient pentru funcția sa.

3.2. Calcularea numărului de mandate

Art. 27. - (1) Membrii organului de conducere care dețin un mandat într-o bancă de dezvoltare trebuie să respecte limitarea numărului de mandate deținute simultan, prevăzută la art. 27 alin.(2) – (3) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În sensul art. 27 alin.(2) – (3) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare, în cazul în care un mandat implică, în același timp, responsabilități executive și neexecutive, mandatul trebuie socotit drept mandat în funcție executivă.

(3) În cazul în care mai multe mandate se consideră ca fiind un singur mandat în temeiul art. 27 alin.(4) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 28 – 30 din prezentul regulament, acel mandat se consideră drept mandat în funcție executivă, atunci când include cel puțin un mandat în funcție executivă și, respectiv, se consideră drept mandat în funcție neexecutivă, atunci când include exclusiv mandate în funcții neexecutive.

Art. 28. - Se consideră ca fiind un singur mandat toate mandatele deținute în cadrul aceluiași grup de entități, în conformitate cu art. art 27 alin.(4) lit. a) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 29. - (1) Se consideră ca fiind un singur mandat toate mandatele deținute în cadrul entităților în care banca de dezvoltare are o deținere calificată, în conformitate cu art. 27 alin. (4) lit. c) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Mandatul unic prevăzut la alin. (1) se consideră ca fiind un mandat unic separat, iar acest mandat și mandatul deținut în cadrul băncii de dezvoltare sunt considerate două mandate.

Art. 30. - (1) În cazul în care un membru al organului de conducere deține mai multe mandate în diferite grupuri sau entități, toate mandatele deținute în cadrul aceleiași scheme de protecție instituțională în conformitate cu art. 27 alin. (4) lit. b) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare se consideră ca fiind un singur mandat.

(2) În cazul în care, prin aplicarea regulii prevăzute la art. 27 alin. (4) lit. b) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare, se ajunge la un număr mai mare de mandate unice decât prin aplicarea regulii prevăzute la art. 27 alin. (4) lit. c) din aceeași lege, se ia în considerare numărul cel mai mic de mandate unice. Cu titlu de exemplu, în cazul în care sunt deținute mandate în cadrul a două grupuri, respectiv sunt deținute mandate în cadrul unor entități care sunt membre ale unei scheme de protecție instituționale și, în același timp, sunt deținute mandate în cadrul unor entități care nu sunt membre ale respectivei scheme de protecție instituționale, trebuie luate în calcul doar două mandate unice.

Art. 31. - (1) În conformitate cu art. 27 alin. (5) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare, mandatele deținute în entități care nu urmăresc în mod predominant obiective de natură comercială nu se socotesc la calcularea numărului de mandate.

(2) Mandatele prevăzute la alin. (1) sunt luate în considerare la evaluarea cerinței privind alocarea unui timp suficient de către membrii organului de conducere.

(3) Printre entitățile care nu urmăresc în mod predominant obiective de natură comercială menționate la alin. (1) se pot număra organizațiile fără scop lucrativ, cum ar fi organizațiile caritabile, asociațiile sportive sau culturale.

3.3. Cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate

Art. 32. - (1) Membrii organului de conducere trebuie, în mod permanent, să înțeleagă activitatea băncii de dezvoltare și riscurile aferente în mod proporțional cu responsabilitățile ce le revin potrivit domeniilor alocate, inclusiv să înțeleagă în mod adecvat domeniile pentru care un membru al organului de conducere nu este direct responsabil, dar pentru care răspunde solidar, împreună cu ceilalți membri ai organului de conducere.

(2) Membrii organului de conducere trebuie să înțeleagă cadrul de administrare a activității băncii de dezvoltare, rolul și responsabilitățile lor, precum și orice potențiale conflicte de interese care ar putea să apară în legătură cu acestea.

(3) Membrii organului de conducere trebuie să aibă capacitatea de a contribui la implementarea unei culturi, a unor valori corporative și a unor comportamente adecvate în cadrul organului de conducere și al băncii de dezvoltare.

Art. 33. - În sensul art. 32, evaluarea adecvării cunoștințelor, aptitudinilor și experienței trebuie să ia în considerare:

- a) rolul, atribuțiile și capacitățile necesare funcției;
- b) cunoștințele și aptitudinile dobândite prin educație, pregătire și practică;

c) experiența practică și profesională dobândită în funcțiile anterioare;

d) cunoștințele și aptitudinile dobândite de către membrul organului de conducere și demonstrate prin conduita sa profesională.

Art. 34. - Pentru a evalua în mod corespunzător aptitudinile membrilor organului de conducere, băncile de dezvoltare iau în considerare lista neexhaustivă a aptitudinilor prevăzută în anexa nr. 1 la prezentul regulament, cu luarea în considerare a rolului și atribuțiilor funcției ocupate de membrul organului de conducere.

Art. 35. - Evaluarea trebuie să ia în considerare nivelul și profilul educației fiecărui membru al organului de conducere, precum și dacă aceasta este în domeniul financiar-bancar sau în alte domenii care ar putea fi considerate relevante pentru domeniul financiar-bancar și activitatea băncilor de dezvoltare. În mod particular, poate fi considerată relevantă pentru domeniul financiar-bancar educația în domenii precum economie, statistică și econometrie, drept, contabilitate, audit, administrație, reglementare financiară, tehnologia informației.

Art. 36. - Evaluarea nu se limitează la nivelul de studii absolvite de către membrul organului de conducere sau la atestarea referitoare la vechimea în cadrul unei instituții. În acest sens, băncile de dezvoltare trebuie să efectueze o analiză aprofundată a experienței practice a membrului organului de conducere, luând în considerare natura, amploarea și complexitatea activității desfășurate de entitățile în care a activat, precum și funcțiile exercitate de acesta în respectivele entități.

Art. 37. - La evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și experienței unui membru al organului de conducere, băncile de dezvoltare iau în considerare experiența teoretică și practică referitoare la:

a) piețele bancare și financiare;

b) cerințele legale și cadrul de reglementare;

c) planificarea strategică, înțelegerea strategiei de afaceri sau a planului de afaceri ale unei instituții și realizarea acestora;

d) administrarea riscurilor (identificarea, evaluarea, monitorizarea, controlul și diminuarea principalelor tipuri de riscuri aferente activităților unei instituții), inclusiv experiența legată în mod direct de responsabilitățile membrului organului de conducere;

e) contabilitate și audit;

f) evaluarea eficacității cadrului de administrare a activității al unei instituții, asigurarea unui cadru de administrare, a unei supravegheri și a unor controale eficiente; și

g) interpretarea informațiilor de natură financiară ale unei instituții, identificarea, pe baza acestor informații, a aspectelor-cheie precum și a unor controale și măsuri adecvate.

Art. 38. - (1) Membrii organului de conducere trebuie să dețină suficientă experiență practică și profesională pentru o perioadă suficient de lungă.

(2) La evaluarea experienței practice și profesionale obținute de un membru al conducerii superioare în funcțiile anterioare, băncile de dezvoltare iau în considerare în special următoarele:

- a)** natura funcției de conducere deținute și nivelul ierarhic al acesteia;
- b)** perioada de timp pentru care a fost deținută funcția;
- c)** natura și complexitatea activității aferente funcției respective, inclusiv structura organizatorică a acesteia;
- d)** sfera competențelor, atribuțiile de natură decizională și responsabilitățile asumate de membrul conducerii superioare;
- e)** cunoștințele tehnice dobândite prin deținerea funcției;
- f)** numărul subordonaților.

(3) În sensul alin. (1), experiența practică și profesională adecvată pe care trebuie să o dețină membrii organului de conducere se consideră că este suficientă, dacă persoanele în cauză dețin o experiență cumulată de cel puțin 7 ani în ultimii 12 ani, dobândită în domeniul financiar-bancar, cu relevanță pentru funcția pentru care au fost nominalizate, din care:

- a)** cel puțin 6 ani în funcții de conducere executivă/neexecutivă sau în funcții de conducere de nivel mediu, în cazul președintelui directoratului;
- b)** cel puțin 5 ani în funcții de conducere executivă/neexecutivă sau în funcții de conducere de nivel mediu, în cazul membrilor conducerii superioare, alții decât persoana menționată la lit. a), și în cazul membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

Prin «funcții de conducere de nivel mediu» se înțeleg acele funcții de conducere exercitate de persoane care sunt subordonate ierarhic direct și raportează unui membru al organului de conducere sau organului de conducere, după caz.

(4) Cu respectarea condițiilor privind numărul de ani și natura funcției de conducere prevăzute la alin. (3), în funcție de modelul de afaceri și de cadrul de administrare al băncii de dezvoltare, poate fi avută în vedere:

a) în cazul membrilor conducerii superioare, experiența practică și profesională dobândită într-un domeniu specializat, care are relevanță pentru funcția pentru care au fost nominalizate persoanele în cauză, sens în care experiența practică în aceste domenii specializate trebuie să se circumscrie domeniului financiar-bancar. Prin sintagma domeniu specializat se înțelege domeniul IT, audit, contabilitate, juridic, precum și domeniul privind implementarea și/sau administrarea de instrumente financiare finanțate din fonduri europene;

b) în cazul membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere, experiența practică și profesională dobândită într-un domeniu specializat, care are relevanță pentru funcția pentru care au fost nominalizate persoanele în cauză, sens în care experiența practică în aceste domenii specializate trebuie să se circumscrie domeniului financiar-bancar. Prin sintagma domeniu specializat se înțelege domeniul IT,

audit, contabilitate, fiscal, juridic precum și domeniul privind implementarea și/sau administrarea de instrumente financiare finanțate din fonduri europene.

(5) În cazul membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere poate fi avută în vedere și experiența practică și profesională cumulată de cel puțin 7 ani în ultimii 12 ani, dobândită în activitatea de natură academică, cu relevanță pentru funcția pentru care au fost nominalizate persoanele în cauză.

Art. 39. - Membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să aibă capacitatea de a pune în discuție în mod constructiv deciziile și de a supraveghea în mod eficace conducerea superioară.

3.4. Criterii de adecvare la nivel colectiv

Art. 40. - (1) Organul de conducere trebuie să dispună, la nivel colectiv, de capacitatea de a înțelege activitățile desfășurate de banca de dezvoltare, inclusiv principalele riscuri aferente acestora.

(2) Criteriile de adecvare la nivel colectiv se aplică în mod distinct conducerii superioare și organului de conducere în funcția sa de supraveghere, cu excepția cazului în care se prevede altfel în prezenta subsecțiune.

Art. 41. - (1) Membrii organului de conducere trebuie să dispună, la nivel colectiv, de capacitatea de a lua deciziile adecvate, având în vedere cadrul de administrare a activității, modelul de afaceri, apetitul la risc și strategia băncii de dezvoltare.

(2) Membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să dispună, la nivel colectiv, de capacitatea de a pune în discuție și a monitoriza, în mod eficace, deciziile luate de conducerea superioară.

Art. 42. - (1) Organul de conducere trebuie să dispună, la nivel colectiv, în măsura în care este posibil, de cunoștințe și suficientă experiență în domeniile aferente activităților băncii de dezvoltare.

(2) Organul de conducere trebuie să fie format dintr-un număr suficient de membri care dețin cunoștințe în domeniile de activitate ale băncii de dezvoltare, pentru a permite dezbaterile deciziilor ce trebuie luate. Membrii organului de conducere trebuie să dețină, la nivel colectiv, aptitudinile necesare pentru a-și prezenta punctele de vedere și pentru a influența procesul de luare a deciziilor în cadrul organului de conducere.

Art. 43. - (1) Componenta organului de conducere trebuie să asigure cunoștințele, aptitudinile și experiența necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile.

(2) În sensul alin. (1) organul de conducere dispune, la nivel colectiv, de o înțelegere adecvată a domeniilor pentru care membrii răspund solidar, precum și de aptitudinile pentru a administra și supraveghea în mod eficace banca de dezvoltare, inclusiv în ceea ce privește:

- a) activitatea băncii de dezvoltare în nume și pe cont propriu și principalele riscuri aferente acesteia;
- b) fiecare activitate semnificativă în nume și pe cont propriu a băncii de dezvoltare;
- c) domeniile relevante de competență sectorială;
- d) contabilitatea și raportarea financiară;

- e) administrarea riscurilor, conformitatea și auditul intern;
- f) tehnologia informației și securitatea informației;
- g) piețele locale, regionale și globale, după caz;
- h) cadrul legal și de reglementare;
- i) aptitudinile și experiența manageriale;
- j) capacitatea de a planifica în mod strategic.

Art. 44. - (1) Conducerea superioară trebuie să dispună, la nivel colectiv, de un nivel ridicat de aptitudini manageriale.

(2) Organul de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să dispună, la nivel colectiv, de aptitudini manageriale suficiente pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor sale și pentru înțelegerea și punerea în discuție a practicilor de management aplicate și a deciziilor luate de conducerea superioară.

3.5. Reputația, onestitatea și integritatea

Art. 45. - (1) Un membru al organului de conducere este considerat a avea o bună reputație și a da dovadă de onestitate și integritate dacă nu există motive obiective care să sugereze contrariul, în special fiind luate în considerare informațiile relevante disponibile privind factorii sau situațiile prevăzute la art. 46 - 50.

(2) La evaluarea reputației, onestității și integrității, băncile de dezvoltare iau în considerare inclusiv impactul efectelor cumulate ale incidentelor minore asupra reputației unui membru.

Art. 46. - (1) Fără a aduce atingere drepturilor fundamentale, consacrate în cadrul legal european și național, la evaluarea reputației, onestității și integrității, băncile de dezvoltare trebuie să ia în considerare, în măsura în care prezintă relevanță, condamnările, acțiunile de urmărire penală în curs sau cercetările administrative în curs.

(2) În scopul stabilirii relevanței potrivit alin. (1), trebuie avute în vedere elemente precum: tipul de condamnare sau punerea în mișcare a acțiunii penale, forma de vinovăție și de participație, sancțiunea aplicată, faza procesuală, circumstanțele atenuante sau agravante în care s-a produs fapta, gravitatea oricărei infracțiuni sau contravenții ori a acțiunii de supraveghere, timpul scurs de la comiterea faptei, comportamentul ulterior comiterii faptei, relevanța infracțiunii sau a contravenției sau a acțiunii de supraveghere în contextul rolului pe care îl îndeplinește membrul în cadrul organului de conducere, precum și o eventuală reabilitare.

(3) Orice antecedent de natură penală, contravențională sau administrativă relevant este avut în vedere cu respectarea prevederilor legale privind prescripția.

Art. 47. - Fără a aduce atingere prezumției de nevinovăție, aplicabile în materie penală, precum și altor drepturi fundamentale, la evaluarea reputației, onestității și integrității, băncile de dezvoltare trebuie să ia în considerare cel puțin următoarele:

a) condamnări sau acțiuni de urmărire penală în curs cu privire la săvârșirea unei infracțiuni, în special cu privire la:

(i) infracțiuni prevăzute de legislația ce guvernează activitatea bancară, financiară, privind titlurile de valoare ori asigurările sau privind piețele de titluri de valoare sau instrumentele financiare sau de plată, inclusiv infracțiuni prevăzute de legislația privind prevenirea și combaterea spălării banilor și a finanțării terorismului, manipularea pieței, încheierea de tranzacții bazate pe informații privilegiate și cămătăria;

(ii) infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, fraude comise prin sisteme informatice și mijloace de plată electronice sau alte infracțiuni în legătură cu domeniul financiar;

(iii) infracțiuni în materie fiscală; și

(iv) alte infracțiuni prevăzute în legislația aplicabilă societăților, insolvenței sau falimentului;

b) alte măsuri relevante, actuale sau anterioare evaluării, inclusiv contravenții, aplicate de orice autoritate sau organism de reglementare ori profesional, pentru nerespectarea legislației privind protecția consumatorului, activitatea bancară, financiară, privind titlurile de valoare sau de asigurări.

Art. 48. - La evaluarea reputației, onestității și integrității, investigațiile în curs de desfășurare trebuie avute în vedere atunci când acestea sunt inițiate ca urmare a procedurilor judiciare sau administrative ori a altor investigații similare ale autorității de supraveghere, fără a aduce atingere drepturilor individuale fundamentale.

Art. 49. - La evaluarea reputației, onestității și integrității băncile de dezvoltare trebuie să ia în considerare și următoarele situații referitoare la activitatea economică actuală și anterioară și la soliditatea financiară a unui membru al organului de conducere, din perspectiva impactului potențial al acestora asupra reputației, integrității și onestității membrului respectiv al organului de conducere:

a) includerea în orice listă de debitori rău-platnici sau orice înregistrări negative la un birou de credit, dacă este cazul;

b) performanța financiară și comercială a entităților deținute sau conduse de membru sau în care membrul a avut sau deține o cotă de participație la capital sau o influență semnificativă, fiind luate în special în considerare orice proceduri de reorganizare, faliment și lichidare, precum și dacă și în ce mod membrul a contribuit la generarea cauzelor care au declanșat aceste proceduri;

c) pronunțarea unei sentințe de deschidere a procedurii de insolvență prin lichidare de active împotriva acestuia; și

d) fără a aduce atingere prezumției de nevinovăție, procesele civile, procedurile penale sau administrative, investițiile, expunerile și împrumuturile mari contractate, în măsura în care acestea pot avea un impact semnificativ asupra solidității financiare a membrului sau a entităților deținute sau administrate de acesta sau în care membrul deține o participație semnificativă.

Art. 50. - Un membru al organului de conducere trebuie să dețină standarde ridicate de integritate și onestitate. În acest sens, la evaluarea reputației, onestității și integrității membrului respectiv trebuie luați în considerare cel puțin următorii factori:

a) orice dovadă din care rezultă că persoana nu a fost transparentă, deschisă și cooperantă în relațiile sale cu autoritățile competente și/sau entități din domeniul financiar-bancar;

b) refuzul, revocarea, retragerea sau excluderea oricărei înregistrări, autorizații, calității de membru sau a licenței pentru desfășurarea de activități comerciale, antreprenoriale sau profesionale;

c) motivele oricărei concedieri de la locul de muncă ori ale oricărei revocări pe motive de nesocotire a încrederii, dintr-o relație fiduciară sau situație similară;

d) descalificarea, de către orice autoritate competentă relevantă, care are drept efect pierderea calității de membru al organului de conducere sau a calității de persoană care conduce efectiv activitatea unei entități; și

e) orice alte dovezi care sugerează că persoana acționează într-un mod care nu este în conformitate cu standardele înalte de conduită.

3.6. Gândirea independentă și calitatea de membru independent al organului de conducere

3.6.1. Interacțiunea dintre gândirea independentă și principiul de a fi independent

Art. 51. - (1) Atunci când evaluează independența membrilor organului de conducere, băncile de dezvoltare trebuie să distingă între noțiunea de gândire independentă, care este o cerință aplicabilă tuturor membrilor organului de conducere al unei bănci de dezvoltare și principiul de a fi independent, care este o cerință aplicabilă anumitor membri ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

(2) Băncile de dezvoltare evaluează gândirea independentă potrivit criteriilor prevăzute la art. 54 – 59 și cerința de independență conform criteriilor prevăzute la art. 60-64.

Art. 52. - (1) Fiecare membru al organului de conducere trebuie să aibă o gândire independentă, aceasta reprezentând un model de comportament manifestat în special în timpul discuțiilor și la luarea deciziilor în cadrul organului de conducere, indiferent dacă membrul respectiv este sau nu considerat independent în conformitate cu prevederile art. 60-64.

(2) În îndeplinirea funcțiilor și responsabilităților lor, membrii organului de conducere trebuie să se implice activ în îndeplinirea sarcinilor care le revin, să aibă capacitatea de a lua propriile decizii și să emită judecăți solide, obiective și în mod independent.

Art. 53. - (1) Un membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere este considerat independent atunci când nu are nicio relație sau legături de orice natură, prezente sau recente, potrivit celor menționate la art. 63, cu banca de dezvoltare sau conducerea acesteia, care ar putea influența judecata obiectivă și echilibrată a membrului respectiv sau reduce capacitatea acestuia de a lua decizii în mod independent.

(2) Un membru al organului de conducere care este considerat independent, în sensul celor prevăzute la art. 60 - 64, nu este considerat în mod automat a avea gândire independentă, în sensul celor prevăzute la art. 54 - 59, ținând seama de faptul că membrul respectiv poate să nu dispună de abilitățile comportamentale necesare prevăzute la art. 54 lit. a).

3.6.2. Gândirea independentă

Art. 54. - La evaluarea gândirii independente băncile de dezvoltare trebuie să evalueze dacă membrii organului de conducere:

a) dispun de abilitățile comportamentale necesare, inclusiv:

(i) curaj, convingere și puterea de a evalua și de a contesta în mod eficient deciziile propuse de către alți membri ai organului de conducere;

(ii) capacitatea de a pune întrebări membrilor conducerii superioare cu privire la exercitarea atribuțiilor lor; și

(iii) capacitatea de a nu fi influențat de opiniile celorlalți membri fără realizarea unei analize proprii atente a respectivelor opinii.

b) se găsesc în situații de conflicte de interese, într-o măsură care ar afecta capacitatea acestora de a-și îndeplini sarcinile în mod independent și obiectiv.

Art. 55. - Atunci când evaluează aptitudinile comportamentale necesare unui membru al organului de conducere, prevăzute la art 54 lit. a), băncile de dezvoltare trebuie să țină seama de comportamentul din trecut și cel prezent al acestuia, în special de comportamentul manifestat în cadrul băncii de dezvoltare.

Art. 56. - Atunci când evaluează existența conflictelor de interese menționate la art. 54 lit. b), băncile de dezvoltare trebuie să identifice conflictele de interese actuale sau potențiale, în conformitate cu politica băncii de dezvoltare în materie de conflicte de interese și să evalueze semnificația lor.

Art. 57. - (1) Toate conflictele de interese identificate la nivelul organului de conducere, actuale și potențiale, trebuie să fie comunicate, discutate, documentate, soluționate și gestionate în mod corespunzător de către organul de conducere, inclusiv prin luarea măsurilor necesare de atenuare a acestora.

(2) Un membru al organului de conducere al unei bănci de dezvoltare trebuie să nu ia parte la nicio deliberare referitoare la orice aspect cu privire la care se află într-un conflict de interese.

Art. 58. - (1) Băncile de dezvoltare trebuie să informeze Banca Națională a României, în calitate de autoritate competentă, în termen de 5 zile lucrătoare de la momentul identificării unui conflict de interese care afectează sau ar putea afecta gândirea independentă a unui membru al organului de conducere, inclusiv cu privire la măsurile de atenuare luate.

(2) Pe baza informațiilor primite potrivit alin. (1), Banca Națională a României evaluează semnificația conflictului de interese și adecvarea măsurilor adoptate de băncile de dezvoltare pentru atenuarea

conflictului de interese. În urma evaluării, Banca Națională a României poate să solicite băncii de dezvoltare:

a) interzicerea participării membrului organului de conducere la orice reuniune sau luare de decizii privind un anumit aspect care a generat un conflict de interese;

b) demiterea dintr-o anumită funcție;

c) o monitorizare specifică a membrului organului de conducere;

d) raportarea unei situații particulare;

e) publicarea conflictului de interese;

f) aprobarea de către organul de conducere pentru continuarea unei anumite situații care a generat respectivul conflict de interese.

(3) Atunci când măsurile adoptate de băncile de dezvoltare potrivit alin. (1) și (2) nu conduc la gestionarea corespunzătoare a riscurilor generate de conflictele de interese, membrul organului de conducere nu poate fi considerat adecvat.

Art. 59. - Calitatea de membru al unei părți afiliate băncii de dezvoltare, deținerea unor conturi, contractarea unor împrumuturi sau utilizarea unor alte servicii ale băncii de dezvoltare nu trebuie considerate, doar prin ele însele, ca afectând gândirea independentă a unui membru al organului de conducere.

3.6.3. Membrii independenți ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere

Art. 60. - Toate băncile de dezvoltare trebuie să aibă membri independenți în componența organului de conducere în funcția sa de supraveghere în sensul celor prevăzute la art. 53.

Art. 61. - Organul de conducere în funcția sa de supraveghere al unei bănci de dezvoltare trebuie să fie format din minimum 3 membri independenți.

Art. 62. - În cadrul responsabilităților generale ale organului de conducere, membrii independenți trebuie să contribuie la sporirea eficacității sistemului de verificări și echilibrări prin îmbunătățirea supravegherii procesului de luare a deciziilor în cadrul organului de conducere, precum și prin asigurarea faptului că:

a) interesele tuturor părților interesate sunt luate în considerare în mod corespunzător în cadrul discuțiilor și al luării deciziilor de către organul de conducere, inclusiv prin diminuarea sau compensarea dominației exagerate pe care o pot exercita unii membri ai organului de conducere care reprezintă un anumit grup sau o anumite categorie de părți interesate;

b) nicio persoană și nicio minoritate formată dintr-o parte a membrilor organului de conducere nu domină procesul de luare a deciziilor; și

c) conflictele de interese între banca de dezvoltare, unitățile sale operaționale și terțe părți interesate, inclusiv clienții, sunt gestionate în mod corespunzător.

Art. 63. - Fără a aduce atingere art. 64 alin. (1), se consideră ca nefiind independent orice membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere care se află în oricare dintre situațiile următoare:

- a) are sau a avut în ultimii 5 ani un mandat în calitate de membru al conducerii superioare în cadrul unei entități controlate de banca de dezvoltare;
- b) a avut în ultimii 5 ani un mandat în calitate de membru al conducerii superioare în cadrul băncii de dezvoltare;
- c) reprezintă interesul acționarului băncii de dezvoltare;
- d) are o relație financiară sau de afaceri importantă cu banca de dezvoltare;
- e) este angajat al acționarului băncii de dezvoltare sau este asociat în alt mod cu acesta;
- f) este angajat sau deține ori a deținut în ultimii 5 ani un mandat în cadrul entităților aflate în subordinea, administrarea sau sub autoritatea acționarului;
- g) este angajat într-o entitate controlată de banca de dezvoltare;
- h) a fost angajat anterior într-o poziție la cel mai înalt nivel ierarhic în cadrul băncii de dezvoltare sau al unei alte entități controlate de aceasta, fiind direct răspunzător doar față de organul de conducere și nu a existat o perioadă de cel puțin 5 ani între încetarea raporturilor de muncă și exercitarea unei funcții în organul de conducere;
- i) a fost, în ultimii 3 ani, auditorul extern, partener în cadrul unei firme de consultanță profesională importante sau un consultant important al băncii de dezvoltare sau al unei alte entități controlate de aceasta sau a fost un angajat cu atribuții asociate în mod substanțial serviciilor furnizate băncii de dezvoltare sau entității controlate de aceasta de către oricare dintre entitățile enumerate;
- j) este sau a fost, în ultimul an, un furnizor sau un client important al băncii de dezvoltare sau al unei alte entități controlate de aceasta sau a avut o altă relație de afaceri importantă cu acestea ori deține o funcție superioară de conducere în acestea sau este asociat, în mod direct sau indirect, cu un furnizor sau un client important sau cu o entitate comercială care are o relație de afaceri importantă cu banca de dezvoltare;
- k) primește, în plus față de remunerația pentru rolul său și remunerația în condițiile prevăzute la lit. e) și f), onorarii substanțiale sau alte beneficii de la banca de dezvoltare sau de la o entitate controlată de aceasta;
- l) a acționat ca membru al organului de conducere în cadrul băncii de dezvoltare timp de cel puțin 12 ani consecutivi;
- m) este într-o relație de familie apropiată cu un membru al conducerii superioare a băncii de dezvoltare sau cu o persoană aflată într-una din situațiile menționate la lit. a)-j).

Art. 64. - (1) Simplul fapt al întâlnirii uneia sau a mai multor situații descrise de prevederile art. 63 nu califică automat un membru ca nefiind independent. În cazul în care un membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere intră sub incidența uneia sau mai multora dintre situațiile prevăzute la art. 63, banca de dezvoltare poate justifica Băncii Naționale a României modul în care judecata obiectivă și

echilibrată, precum și capacitatea de a lua decizii în mod independent ale respectivului membru nu sunt afectate de situația sau situațiile respective.

(2) În sensul alin. (1), băncile de dezvoltare trebuie să aibă în vedere că situații precum deținerea unor conturi, contractarea unor împrumuturi sau utilizarea unor servicii ale băncii de dezvoltare, altele decât cele expres prevăzute în prezenta secțiune, nu trebuie să conducă la situația în care membrul organului de conducere în funcția sa de supraveghere să fie considerat a nu fi independent, cu condiția ca valoarea sumelor depuse sau împrumutate ori a serviciilor pe care le utilizează să se situeze sub un prag de 1% din capitalul eligibil al băncii de dezvoltare.

(3) Băncile de dezvoltare iau în considerare situațiile menționate la alin. (2) în cadrul gestionării conflictelor de interese.

SECȚIUNEA a 4-a

Resursele umane și financiare pentru pregătirea membrilor organului de conducere

4.1. Stabilirea obiectivelor privind inițierea și pregătirea

Art. 65. - (1) Băncile de dezvoltare trebuie să realizeze inițierea membrilor organului de conducere în scopul asigurării unei înțelegeri clare a structurii, modelului de afaceri, profilului de risc și a cadrului de administrare a activității băncii de dezvoltare, precum și a rolului fiecărui membru al organului de conducere în cadrul acestora.

(2) Băncile de dezvoltare trebuie să asigure punerea la dispoziția membrilor organului de conducere a unor programe de formare generale relevante și, după caz, personalizate, care să promoveze inclusiv conștientizarea beneficiilor diversității în cadrul organului de conducere al băncii de dezvoltare.

(3) Băncile de dezvoltare trebuie să aloce suficiente resurse pentru inițierea și pregătirea membrilor organului de conducere la nivel individual și colectiv.

Art. 66. - Toți membrii nou-numiți ai organului de conducere trebuie să primească informații esențiale și relevante despre banca de dezvoltare, iar inițierea trebuie finalizată înainte de aprobarea acestora de către Banca Națională a României.

Art. 67. - Membrii organului de conducere trebuie să își mențină și să aprofundeze cunoștințele și aptitudinile necesare pentru îndeplinirea responsabilităților lor.

4.2. Politica de inițiere și pregătire

Art. 68. - Băncile de dezvoltare trebuie să dispună de politici și proceduri privind inițierea și pregătirea membrilor organului de conducere care sunt adoptate de către organul de conducere.

Art. 69. - (1) Băncile de dezvoltare se asigură că resursele umane și financiare, alocate pentru inițiere și formare, sunt suficiente pentru realizarea obiectivelor privind inițierea și pregătirea membrilor organului de conducere, iar aceștia sunt adecvați pentru rolul lor și respectă cerințele aferente acestuia.

(2) La stabilirea resurselor umane și financiare necesare pentru punerea în aplicare a politicilor și procedurilor eficiente privind inițierea și pregătirea membrilor organului de conducere, banca de dezvoltare trebuie să ia în considerare studiile de evaluare comparativă relevante disponibile în industrie cum ar fi, de exemplu, cele privind bugetul disponibil pentru pregătire și zilele de pregătire oferite.

Art. 70. - Politicile și procedurile privind inițierea și pregătirea membrilor organului de conducere pot face parte dintr-o politică generală de adecvare a acestora și trebuie să stabilească cel puțin:

a) obiectivele privind inițierea și pregătirea aferente organului de conducere, separat pentru conducerea superioară și pentru organul de conducere în funcția sa de supraveghere și incluzând, după caz, obiectivele de inițiere și pregătire pentru funcții care implică anumite specificități în raport cu responsabilitățile particulare și cu implicarea în cadrul comitetelor;

b) responsabilitățile pentru elaborarea unui program detaliat de pregătire;

c) resursele financiare și umane puse la dispoziție de banca de dezvoltare pentru inițiere și pregătire, ținând seama de numărul sesiunilor de inițiere și pregătire, costurile acestora și orice sarcini administrative aferente, pentru a asigura posibilitatea furnizării cursurilor de inițiere și formare în concordanță cu politica respectivă;

d) un proces clar, în care orice membru al organului de conducere poate solicita inițierea sau pregătirea.

Art. 71. - În elaborarea politicilor privind inițierea și pregătirea, comitetul de nominalizare, ia în considerare contribuția funcției de resurse umane, a funcției responsabile cu bugetarea și organizarea pregătirii profesionale, precum și a funcțiilor de control intern relevante, după caz.

Art. 72. - Băncile de dezvoltare trebuie să dispună de un proces de identificare a domeniilor în care este necesară pregătirea organului de conducere atât la nivel individual, cât și colectiv. Domeniile de activitate relevante și funcțiile interne, inclusiv funcțiile de control intern, trebuie implicate, după caz, în dezvoltarea conținutului programelor de inițiere și pregătire.

Art. 73. - Politicile și procedurile privind inițierea și formarea, precum și planurile de pregătire trebuie actualizate permanent, ținând cont de schimbările cadrului de administrare, schimbările strategice, noile produse, precum și de alte schimbări relevante, cum ar fi modificările legislației aplicabile băncilor de dezvoltare sau evoluțiile pieței.

Art. 74. - Băncile de dezvoltare trebuie să dispună de un proces de evaluare pentru a analiza desfășurarea și calitatea procesului de inițiere și pregătire oferite și pentru a asigura conformarea cu politicile și procedurile privind inițierea și pregătirea.

SECȚIUNEA a 5-a

Diversitatea în componența organului de conducere. Obiectivele politicii privind promovarea diversității

Art. 75. - (1) Băncile de dezvoltare și comitetele de nominalizare trebuie să aibă în vedere o gamă largă de aptitudini și competențe atunci când recrutează membrii organului de conducere și, în acest sens, trebuie

să stabilească și să implementeze o politică privind promovarea diversității în cadrul organului de conducere.

(2) Politică privind promovarea diversității trebuie să urmărească implicarea unui set larg de calități și aptitudini la recrutarea membrilor organului de conducere, pentru a obține o varietate de opinii și experiențe și pentru a facilita exprimarea unor opinii independente și un proces decizional solid în cadrul organului de conducere.

Art. 76. - (1) Politică privind promovarea diversității trebuie să ia în considerare cel puțin aspecte precum educația și experiența profesională, genul și vârsta membrilor organului de conducere..

(2) Politică privind promovarea diversității trebuie să includă un obiectiv pentru reprezentarea genului subreprezentat în cadrul organului de conducere.

(3) Politică privind promovarea diversității trebuie să includă un obiectiv cantitativ pentru reprezentarea genului subreprezentat în cadrul organului de conducere. În acest sens, băncile de dezvoltare trebuie să determine numărul membrilor organului de conducere aparținând genului subreprezentat și să precizeze un interval de timp adecvat în care obiectivul vizat să fie îndeplinit, precum și modul în care urmează a fi îndeplinit. Obiectivul trebuie stabilit la nivel colectiv pentru întreg organul de conducere sau, în cazul în care numărul membrilor organului de conducere este suficient de mare, acesta poate fi stabilit în mod diferențiat, pentru conducerea superioară și pentru organul de conducere în funcția sa de supraveghere.

Art. 77. - La stabilirea obiectivelor pe care le includ în politica privind promovarea diversității, băncile de dezvoltare trebuie să ia în considerare rezultatele studiilor de evaluare comparativă privind diversitatea, în măsura în care sunt publicate de Banca Națională a României organisme sau organizații internaționale relevante.

Art. 78. - (1) Băncile de dezvoltare trebuie să documenteze, ca parte a analizei anuale a componenței organului de conducere, măsura în care au fost respectate obiectivele stabilite în privința promovării diversității.

(2) În cazul în care nu s-a îndeplinit vreunul din obiectivele privind diversitatea, băncile de dezvoltare trebuie să cerceteze cauzele, să adopte măsurile necesare și să stabilească termenul pentru ducerea lor la îndeplinire, în scopul asigurării îndeplinirii obiectivelor privind diversitatea.

Art. 79. - În scopul facilitării constituirii unei baze suficient de diversificate de candidați pentru funcțiile deținute în cadrul organului de conducere, băncile de dezvoltare trebuie să pună în aplicare o politică privind promovarea diversității în rândul personalului, care să includă aspecte legate de planificarea carierei personalului și măsuri pentru a asigura egalitatea de tratament și oportunități pentru angajații de diferite genuri.

SECȚIUNEA a 6-a

Politică privind adecvarea și cadrul de administrare a activității

6.1. Politica privind adecvarea

Art. 80. - (1) Politica privind adecvarea trebuie să fie conformă cu cadrul general de administrare a activității al băncii de dezvoltare, cultura corporativă și apetitul la risc, iar procesele prevăzute în politica privind adecvarea trebuie să funcționeze în conformitate cu obiectivele enunțate de aceasta și cu dispozițiile prezentei secțiuni.

(2) În sensul alin. (1), fără a aduce atingere competențelor adunării generale a acționarilor în ceea ce privește aprobarea unei asemenea politici stabilite prin actul constitutiv, organul de conducere trebuie să adopte și să mențină o politică privind evaluarea adecvării membrilor săi.

Art. 81. - Politica privind adecvarea trebuie să includă sau să conțină o trimitere la politica privind promovarea diversității, pentru a asigura faptul că diversitatea este luată în considerare, la recrutarea unor membri noi.

Art. 82. - (1) Orice modificări ale politicii privind adecvarea se aprobă de către organul de conducere, fără a aduce atingere competențelor adunării generale a acționarilor în ceea ce privește aprobarea unor astfel de modificări stabilite prin actul constitutiv.

(2) Băncile de dezvoltare păstrează documentația referitoare la adoptarea politicii privind adecvarea, precum și orice modificări ale acesteia cum ar fi, de exemplu, mențiunile înscrise în procesele verbale ale ședințelor relevante.

Art. 83. - (1) Politica privind adecvarea trebuie să fie clară, bine documentată și transparentă pentru întreg personalul din cadrul băncilor de dezvoltare.

(2) La elaborarea politicii privind adecvarea, organul de conducere poate solicita și lua în considerare contribuțiile comitetelor, în special pe cele ale comitetului de nominalizare, dar și ale altor funcții interne, precum funcțiile juridice, de resurse umane sau de control intern.

Art. 84. - (1) Funcțiile de control intern trebuie să contribuie în mod efectiv la elaborarea politicii privind adecvarea potrivit rolurilor fiecăreia.

(2) În sensul alin. (1), funcția de conformitate trebuie să analizeze modul în care politica privind adecvarea respectă prevederile cadrului legal și de reglementare aplicabil, politicile și procedurile interne și trebuie să raporteze organului de conducere toate riscurile de conformitate și toate aspectele de neconformitate identificate.

Art. 85. - Politica privind adecvarea trebuie să cuprindă principiile privind selecția, monitorizarea și planificarea succedării membrilor organului de conducere, precum și cele aplicabile pentru reînnoirea mandatului membrilor existenți, stabilind cel puțin următoarele:

a) procesul de selecție, de numire, de reînnoire a mandatului și de planificare a succedării membrilor organului de conducere, precum și procedura internă aplicabilă pentru evaluarea adecvării unui membru,

inclusiv funcția internă responsabilă pentru acordarea sprijinului de specialitate în vederea derulării procesului de evaluare, cum ar fi, de exemplu, funcția de resurse umane;

b) criteriile utilizate în evaluare, care trebuie să includă criteriile de adecvare prevăzute la art. 20-64;

c) modul în care, în cadrul procesului de selecție, trebuie să se țină seama de politica privind promovarea diversității pentru membrii organului de conducere al băncilor de dezvoltare și de obiectivul referitor la genul subreprezentat în cadrul organului de conducere;

d) canalul de comunicare cu Banca Națională a României; și

e) modul în care evaluarea trebuie documentată.

Art. 86. - Băncile de dezvoltare trebuie să includă în politica privind adecvarea și procesele de selecție și numire a persoanelor care dețin funcții-cheie.

Art. 87. - (1) Organul de conducere în funcția sa de supraveghere și comitetul de nominalizare trebuie să monitorizeze eficacitatea politicii privind adecvarea și să revizuiască conținutul său și punerea sa în aplicare.

(2) Atunci când consideră necesar, organul de conducere în funcția sa de supraveghere modifică politica privind adecvarea ținând seama de recomandările făcute de comitetul de nominalizare și de funcția de audit intern.

6.2. Componența organului de conducere, numirea și succedarea membrilor

Art. 88. - (1) Organul de conducere al băncilor de dezvoltare trebuie să aibă un număr suficient de membri și o componență adecvată și să fie numit pentru o perioadă de timp corespunzătoare.

(2) Nominalizările pentru reînnoirea unui mandat trebuie să aibă loc numai după analizarea rezultatului evaluării performanței membrului organului de conducere din ultimul său mandat.

Art. 89. - (1) Toți membrii organului de conducere trebuie să îndeplinească cerințele privind adecvarea.

(2) Organul de conducere identifică și selectează membri cu experiență adecvată, realizează planificarea succedării membrilor în cadrul său și se asigură că aceasta este în concordanță cu toate cerințele legale privind componența, numirea sau succedarea în cadrul organului de conducere.

Art. 90. - Fără a aduce atingere competențelor adunării generale a acționarilor privind numirea membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere, comitetul de nominalizare atunci când recrutează membri ai organului de conducere, trebuie să contribuie în mod activ la selectarea candidaților pentru funcțiile vacante din cadrul organului de conducere în colaborare cu funcția de resurse umane și, în acest sens, trebuie:

a) să pregătească o descriere a rolurilor și a competențelor necesare pentru o anumită numire;

b) să evalueze adecvarea echilibrului între cunoștințe, aptitudini și experiență la nivelul întregului organ de conducere;

c) să evalueze timpul alocat preconizat; și

d) să ia în considerare obiectivele politicii privind promovarea diversității.

Art. 91. - (1) Decizia de recrutare adoptată de comitetul de nominalizare trebuie să țină seama, în măsura în care este posibil, de o listă scurtă, care conține o preselecție a candidaților considerați adecvați și care ia în considerare obiectivele stabilite în politica privind promovarea diversității și cerințele prevăzute în secțiunea a 5-a din prezentul capitol. Decizia de recrutare trebuie să ia în considerare faptul că o componentă a organului de conducere mai diversificată favorizează o dezbatere constructivă și discuții bazate pe puncte de vedere diferite.

(2) Băncile de dezvoltare nu trebuie să recruteze membri ai organului de conducere exclusiv în scopul îmbunătățirii diversității organului de conducere, în detrimentul funcționării și adecvării membrilor organului de conducere la nivel colectiv sau la nivel individual.

Art. 92. - Fiecare membru al organului de conducere trebuie să cunoască cultura, valorile, comportamentul și strategia specifice băncii de dezvoltare și organului său de conducere.

Art. 93. - (1) Organul de conducere al unei băncii de dezvoltare, atunci când stabilește un plan de succedare pentru membrii săi, trebuie să asigure continuitatea luării deciziilor și să prevină, acolo unde este posibil, situația în care un număr mare de membri sau toți membrii organului de conducere să fie înlocuiți simultan.

(2) Planificarea succedării trebuie să conțină planurile, politicile și procesele băncii de dezvoltare pentru abordarea cazurilor de absență sau plecare bruscă ori neașteptată a membrilor organului de conducere, inclusiv orice măsuri provizorii relevante. Planificarea succedării trebuie să ia în considerare și obiectivele și țintele definite în politica privind promovarea diversității.

SECȚIUNEA a 7-a

Evaluarea adecvării de către băncile de dezvoltare

7.1. Cerințe comune pentru evaluarea adecvării, la nivel individual și colectiv, a membrilor organului de conducere

Art. 94. - (1) Comitetul de nominalizare efectuează evaluările privind adecvarea, la nivel individual și colectiv, a persoanelor propuse în calitate de membri ai organului de conducere, înainte de numirea acestora, cu luarea în considerare a tuturor aspectelor relevante.

(2) În sensul alin. (1), comitetul de nominalizare poate solicita contribuția altor comitete, cum ar fi comitetul de administrare a riscurilor și comitetul de audit, precum și a altor funcții care pot fi considerate relevante, cum ar fi funcțiile de control intern, funcția de resurse umane sau funcția juridică. Organul de conducere în funcția sa de supraveghere este responsabil pentru stabilirea evaluărilor finale cu privire la adecvare.

(3) Atunci când persoanele propuse în calitate de membri ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere sunt numite de adunarea generală a acționarilor, organul de conducere în funcția sa de supraveghere furnizează acționarului, înainte de ședință, informații relevante cu privire la rezultatele

evaluării adecvării. Dacă este cazul, evaluarea trebuie să cuprindă diferite componente alternative ale organului de conducere care pot fi prezentate acționarului.

Art. 95. - Băncile de dezvoltare iau în considerare riscurile, inclusiv riscul reputațional, care apar în cazul în care se identifică deficiențe care afectează adecvarea la nivel individual sau colectiv a membrilor organului de conducere.

Art. 96. - (1) Prin excepție de la prevederile art. 94 alin. (1), în cazuri bine justificate, comitetul de nominalizare poate să efectueze evaluările privind adecvarea, la nivel individual și colectiv, a persoanelor propuse în calitate de membri ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere de către acționar și numite în cadrul adunărilor generale ale acționarilor, după numirea acestora.

(2) În situația prevăzută la alin. (1), comitetul de nominalizare evaluează adecvarea, la nivel individual și colectiv, a persoanelor propuse de acționar, în termen de cel mult o lună de zile de la numirea acestora de către adunarea generală a acționarilor.

(3) În situația în care, în urma evaluării persoanelor prevăzute la alin. (1), comitetul de nominalizare ajunge la concluzia că acestea nu sunt adecvate, informează persoanele respective și acționarul băncii de dezvoltare în legătură cu evaluarea efectuată și cu necesitatea de a numi alte persoane în calitate de membri ai organului de conducere.

(4) Evaluarea prevăzută la alin. (1) se efectuează înainte de evaluarea și aprobarea persoanelor respective de către Banca Națională a României.

Art. 97. - (1) Băncile de dezvoltare se asigură că acționarul este pe deplin informat cu privire la obligația îndeplinirii, în permanență, de către membrii organului de conducere, a cerințelor de adecvare la nivel atât individual, cât și colectiv.

(2) Informațiile furnizate acționarilor cu privire la adecvarea organului de conducere și a membrilor săi trebuie să permită acționarului să ia decizii în cunoștință de cauză și să remedieze orice deficiențe cu privire la componența organului de conducere sau la membrii săi.

Art. 98. - (1) Băncile de dezvoltare iau în considerare rezultatele evaluării adecvării la nivel individual a membrilor organului de conducere atunci când evaluează adecvarea la nivel colectiv a organului de conducere.

(2) Băncile de dezvoltare iau în considerare rezultatele evaluării adecvării la nivel colectiv a organului de conducere atunci când evaluează adecvarea la nivel individual a membrilor organului de conducere.

Art. 99. - Identificarea unor deficiențe în procesul de evaluare a organului de conducere, în ansamblul său, sau a comitetelor acestuia, nu conduce implicit la concluzia că o anumită persoană propusă în calitate de membru al organului de conducere nu este considerată adecvată.

Art. 100. - Băncile de dezvoltare documentează rezultatele evaluării adecvării și, în special, deficiențele identificate între adecvarea necesară și cea reală la nivel individual și colectiv, precum și măsurile avute în vedere pentru înlăturarea acestora.

Art. 101. - Băncile de dezvoltare transmit Băncii Naționale a României rezultatul evaluării adecvării persoanelor propuse spre aprobare în calitate de noi membri ai organului de conducere, precum și al evaluării adecvării la nivel colectiv a organului de conducere, în conformitate cu dispozițiile art. 125-132, împreună cu documentația și informațiile prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul regulament.

Art. 102. - (1) La cererea Băncii Naționale a României, în scopul evaluării adecvării membrilor organului de conducere, la nivel individual sau colectiv, băncile de dezvoltare furnizează informații necesare suplimentare.

(2) În cazul reînnoirii unui mandat, informațiile solicitate de Banca Națională a României se pot referi doar la modificările relevante.

7.2. Evaluarea adecvării, la nivel individual, a membrilor organului de conducere

Art. 103. - Băncile de dezvoltare solicită membrilor organului de conducere să demonstreze că sunt adecvați prin furnizarea cel puțin a documentelor solicitate de Banca Națională a României în conformitate cu dispozițiile art. 125 – 132 și a informațiilor prevăzute în anexa 2 la prezentul regulament.

Art. 104. - La efectuarea evaluării adecvării, la nivel individual, a membrilor organului de conducere, băncile de dezvoltare trebuie:

a) să colecteze informații cu privire la adecvarea persoanei evaluate prin diverse canale și instrumente (cum ar fi diplome și certificate, scrisori de recomandare, CV, interviuri, chestionare);

b) să colecteze informații despre reputația, integritatea, onestitatea și gândirea independentă a persoanei evaluate;

c) să solicite persoanei evaluate să verifice dacă informațiile furnizate sunt corecte și să facă dovada acestora, dacă apreciază ca fiind necesar;

d) să solicite persoanei evaluate să declare orice conflict de interese, actual sau potențial;

e) să depună toate eforturile rezonabile pentru a valida corectitudinea informațiilor furnizate de persoana evaluată;

f) să discute rezultatele evaluării în cadrul comitetului de nominalizare; și

g) dacă este necesar, să adopte măsuri de remediere pentru a asigura adecvarea, la nivel individual, a membrilor organului de conducere în conformitate cu art. 120-124.

Art. 105. - În cazul în care există o situație care generează îngrijorări cu privire la adecvarea, la nivel individual, a membrilor organului de conducere, băncile de dezvoltare realizează o evaluare a modului în care acestea afectează adecvarea persoanei respective.

Art. 106. - Băncile de dezvoltare trebuie să documenteze descrierea funcției pentru care efectuează evaluarea adecvării, inclusiv a rolului pe care respectiva funcție îl are în cadrul băncii de dezvoltare și să prezinte rezultatele evaluării adecvării în funcție de următoarele criterii:

a) alocarea unui timp suficient;

b) conformarea membrilor organului de conducere cu cerința de limitare a numărului de mandate deținute simultan, în temeiul art. 27 alin. (3) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare;

c) cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate;

d) reputație, onestitate și integritate; și

e) gândire independentă.

7.3. Evaluarea adecvării, la nivel colectiv, a organului de conducere

Art. 107. - (1) La evaluarea adecvării, la nivel colectiv, a organului de conducere, băncile de dezvoltare evaluează separat componența conducerii superioare și componența organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

(2) În sensul alin. (1), evaluarea adecvării la nivel colectiv se realizează printr-o comparație între componența actuală a organului de conducere, cunoștințele, aptitudinile și experiența actuale ale acestuia, la nivel colectiv, și cerințele cu privire la adecvare astfel cum sunt prevăzute la art. 25 alin. (4) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 108. - Băncile de dezvoltare realizează evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere, utilizând oricare dintre următoarele:

a) modelul matricei de adecvare, conform anexei nr. 3 din prezentul regulament.

b) propria metodologie elaborată în concordanță cu criteriile prevăzute în prezentul capitol.

Art. 109. - Cu ocazia fiecărei evaluări a adecvării, la nivel individual, a membrilor organului de conducere, băncile de dezvoltare realizează, concomitent, și evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere în conformitate cu art. 40 - 44, precum și dacă, la nivel global, componența comitetelor organului de conducere în funcția sa de supraveghere este adecvată. În mod deosebit, băncile de dezvoltare trebuie să evalueze în ce măsură cunoștințele, aptitudinile și experiența persoanei evaluate contribuie la adecvarea la nivel colectiv a organului de conducere.

7.4. Monitorizarea continuă și reevaluarea adecvării, la nivel individual și colectiv, a membrilor organului de conducere

Art. 110. - (1) Băncile de dezvoltare monitorizează în permanență adecvarea, la nivel individual și colectiv, a membrilor organului de conducere, urmărind ca fiecare dintre membrii organului de conducere, precum și organul de conducere, la nivel colectiv, să își mențină adecvarea.

(2) În sensul alin. (1), băncile de dezvoltare iau în considerare performanța individuală și colectivă, orice situație sau eveniment relevant care a determinat o reevaluare, precum și impactul pe care situația sau evenimentul respectiv îl are asupra adecvării actuale sau necesare.

Art. 111. - La reevaluarea performanței individuale și colective a membrilor organului de conducere, membrii comitetului de nominalizare trebuie să aibă în vedere cel puțin următoarele:

a) eficiența proceselor de lucru ale organului de conducere, inclusiv eficiența fluxurilor de informații și a liniilor de raportare către organul de conducere, ținând seama de contribuțiile funcțiilor de control intern, inclusiv de orice acțiuni de monitorizare sau recomandări formulate de aceste funcții;

b) administrarea eficace și prudentă a băncii de dezvoltare, inclusiv dacă organul de conducere a acționat astfel încât să urmărească interesele băncii de dezvoltare;

c) capacitatea organului de conducere de a se concentra asupra aspectelor importante din punct de vedere strategic;

d) caracterul adecvat al numărului de reuniuni ținute, gradul de participare, alocarea unui timp suficient și intensitatea implicării membrilor organului de conducere în timpul desfășurării reuniunilor;

e) orice modificare a componenței organului de conducere și orice deficiențe în ceea ce privește adecvarea la nivel individual sau colectiv, ținând cont de modelul de afaceri și strategia privind administrarea riscurilor ale băncii de dezvoltare, precum și de modificările acestora;

f) obiectivele stabilite pentru banca de dezvoltare și organul de conducere;

g) gândirea independentă a membrilor organului de conducere, inclusiv cerința ca procesul de luare a deciziilor să nu fie dominat de un membru al organului de conducere sau de un grup redus de membri ai organului de conducere, precum și conformarea membrilor organului de conducere cu politica privind conflictul de interese;

h) măsura în care componența organului de conducere îndeplinește obiectivele stabilite în politica privind promovarea diversității, în conformitate cu secțiunea a 5-a a prezentului capitol;

i) orice evenimente care pot avea un impact semnificativ asupra adecvării, la nivel individual sau colectiv, a membrilor organului de conducere, inclusiv modificări ale modelului de afaceri, ale strategiilor sau organizării băncii de dezvoltare.

Art. 112. - (1) Băncile de dezvoltare efectuează reevaluarea adecvării cel puțin anual.

(2) Băncile de dezvoltare documentează rezultatele reevaluării periodice.

(3) În cazul în care o reevaluare este declanșată de survenirea unui anumit eveniment, băncile de dezvoltare pot acorda o atenție deosebită reevaluării adecvării din perspectiva evenimentului care a declanșat reevaluarea.

Art. 113. - (1) Rezultatul reevaluării, motivele declanșării reevaluării, precum și orice recomandare cu privire la deficiențele identificate sunt documentate și prezentate organului de conducere.

(2) Comitetul de nominalizare prezintă organului de conducere rezultatul reevaluării adecvării la nivel colectiv a organului de conducere, inclusiv în cazurile în care nu recomandă modificări în componența organului de conducere sau alte măsuri. Atunci când sunt formulate recomandări, acestea pot avea în vedere cursuri de formare, modificarea proceselor, măsuri de atenuare a conflictelor de interese, numirea de membri suplimentari având competențe specifice și înlocuirea membrilor organului de conducere.

(3) Conducerea superioară ia act de cele prezentate potrivit alin. (1) și (2) și decide cu privire la recomandările formulate de comitetul de nominalizare, cu excepția recomandărilor care vizează numirea și înlocuirea membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere. În cazul în care nu adoptă recomandările respective, conducerea superioară motivează neadoptarea acestora.

Art. 114. - (1) Băncile de dezvoltare informează de îndată Banca Națională a României cu privire la reevaluările determinate de modificările semnificative apărute.

(2) Băncile de dezvoltare informează Banca Națională a României, cel puțin anual, cu privire la orice reevaluare a adecvării la nivel colectiv.

Art. 115. - Băncile de dezvoltare au obligația să notifice, în scris, Băncii Naționale a României, de îndată ce iau cunoștință, orice informație reală și importantă care ar putea afecta negativ adecvarea unui membru al organului de conducere.

Art. 116. - (1) Băncile de dezvoltare documentează fiecare reevaluare, inclusiv rezultatul acesteia, precum și orice măsuri luate ca urmare a reevaluării.

(2) Băncile de dezvoltare sunt obligate să pună la dispoziția Băncii Naționale a României documentația care atestă reevaluarea, în termen de 10 zile lucrătoare de la data realizării acesteia.

Art. 117. - În cazul în care, ca urmare a unei reevaluări, organul de conducere constată că un membru al organului de conducere sau organul de conducere, la nivel colectiv, nu este adecvat, banca de dezvoltare în cauză informează, de îndată, Banca Națională a României, inclusiv cu privire la măsurile propuse sau adoptate de aceasta pentru remedierea situației.

7.5. Evaluarea de către băncile de dezvoltare a adecvării persoanelor care dețin funcții-cheie

Art. 118. - (1) Băncile de dezvoltare desemnează o funcție responsabilă cu efectuarea evaluării adecvării persoanelor care dețin funcții-cheie. În acest sens pot fi avute în vedere prevederile art. 94, precum și orice alte funcții relevante potrivit organizării interne a băncii de dezvoltare.

(2) Funcția din cadrul băncii de dezvoltare prevăzută la alin. (1) efectuează evaluarea adecvării persoanelor propuse în calitate de persoane care dețin funcții-cheie înainte de numirea acestora și transmite rezultatele evaluării funcției însărcinate cu numirea acestor persoane și organului de conducere.

(3) În vederea efectuării evaluării adecvării de către Banca Națională a României, banca de dezvoltare informează Banca Națională a României cu privire la rezultatul evaluării persoanelor care dețin funcții-cheie.

Art. 119. - (1) În cazul în care din evaluarea efectuată la nivelul băncii de dezvoltare se constată că persoana propusă în calitate de persoană care deține funcții-cheie nu este adecvată, banca de dezvoltare nu va proceda la numirea persoanei în cauză.

(2) În cazul în care din evaluarea efectuată la nivelul băncii de dezvoltare se constată că persoana propusă în calitate de persoană care deține funcții-cheie este adecvată, banca de dezvoltare procedează la numirea persoanei în cauză și dispune măsurile necesare pentru a permite înlocuirea din funcție a persoanei respective dacă aceasta nu este considerată adecvată în urma evaluării efectuate de Banca Națională a României. Astfel de măsuri pot include, printre altele, stabilirea unei perioade de probă și/sau includerea unei condiții suspensive în contractul de muncă încheiat între banca de dezvoltare și persoana în cauză.

7.6. Măsuri de remediere aflate la dispoziția băncilor de dezvoltare

Art. 120. - (1) Fără a aduce atingere competențelor adunării generale a acționarilor privind numirea membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere, în cazul în care, ca urmare a unei evaluări sau a unei reevaluări efectuate la nivelul băncii de dezvoltare se constată că o persoană nu este adecvată pentru a deține calitatea de membru al organului de conducere sau de persoană care deține funcții-cheie:

a) în cazul evaluărilor, persoana în cauză nu trebuie să fie numită, iar în situația prevăzută la art. 96 alin.

(3) trebuie să se procedeze la numirea altei persoane;

b) în cazul reevaluărilor, trebuie să se procedeze la înlocuirea persoanei în cauză.

(2) Atunci când evaluarea sau reevaluarea adecvării efectuate de către banca de dezvoltare identifică deficiențe minore în îndeplinirea cerinței privind cunoștințele, aptitudinile și experiența persoanelor evaluate sau reevaluate, banca de dezvoltare adoptă cu promptitudine măsuri de remediere adecvate în vederea înlăturării deficiențelor.

(3) Dispozițiile alin. (2) nu se aplică în cazul în care deficiențele identificate privesc criteriile relevante pentru evaluarea reputației, onestității și integrității.

Art. 121. - În cazul în care din evaluarea sau reevaluarea de către o bancă de dezvoltare se constată că organul de conducere nu este adecvat la nivel colectiv, banca de dezvoltare în cauză adoptă, de îndată, măsurile de remediere necesare.

Art. 122. - (1) Atunci când o bancă de dezvoltare adoptă măsuri de remediere, acestea iau în considerare situația specifică și deficiențele particulare ale membrilor organului de conducere, la nivel atât individual, cât și colectiv.

(2) În contextul evaluării unei persoane propuse pentru a deține calitatea de membru al organului de conducere sau de persoană care deține funcții-cheie, băncile de dezvoltare se asigură că deficiențele identificate sunt înlăturate anterior aprobării acestora de către Banca Națională a României.

Art. 123. - Cu titlu exemplificativ, măsurile de remediere adoptate de către o bancă de dezvoltare pot include:

- a) ajustarea alocării responsabilităților între membrii organului de conducere;
- b) înlocuirea anumitor membri sau recrutarea unor membri suplimentari;
- c) aplicarea unor măsuri pentru atenuarea conflictelor de interese potrivit art. 57 și 58 alin. (2);
- d) pregătirea unuia sau mai multor membri ai organului de conducere, în vederea asigurării adecvării organului de conducere, la nivel individual și colectiv.

Art. 124. - Băncile de dezvoltare informează de îndată Banca Națională a României cu privire la orice deficiențe semnificative identificate în legătură cu oricare dintre membrii organului de conducere, cu organul de conducere la nivel colectiv și cu persoanele care dețin funcții-cheie. Informațiile trebuie să includă măsurile adoptate sau avute în vedere pentru remedierea deficiențelor respective și termenele de punere în aplicare a acestora.

SECȚIUNEA a 8-a

Evaluarea adecvării de către Banca Națională a României

8.1. Dispoziții procedurale privind evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie și decizii ale Băncii Naționale a României

Art. 125. - (1) Fiecare membru al organului de conducere și fiecare persoană care deține o funcție-cheie într-o bancă de dezvoltare trebuie să fie aprobată de Banca Națională a României înainte de începerea exercitării responsabilităților.

(2) Orice persoană nou numită ca membru al organului de conducere sau într-o funcție-cheie, precum și organul de conducere al băncii de dezvoltare, la nivel colectiv, sunt supuse evaluării și aprobării de către Banca Națională a României, înainte de începerea exercitării responsabilităților.

(3) În situațiile prevăzute la art. 6 alin. (2) lit. b) și 13 alin. (1) lit. b), Banca Națională a României reevaluează și aprobă membrii organului de conducere. Băncile de dezvoltare informează de îndată Banca Națională a României în legătură cu rezultatele reevaluărilor realizate potrivit art. 6 alin. (2) lit. b) și 13 alin. (1) lit. b).

(4) Membrii provizorii ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere numiți în condițiile prevăzute de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sunt supuși aprobării Băncii Naționale a României înainte de începerea exercitării responsabilităților.

Art. 126. - (1) Băncile de dezvoltare informează de îndată Banca Națională a României atunci când oricare dintre funcțiile din cadrul organului de conducere pentru care a fost acordată aprobarea de către aceasta devine vacantă, indicând și motivele pentru care funcția a devenit vacantă.

(2) Dacă prin vacantarea unor funcții din cadrul organului de conducere nu mai este îndeplinită condiția prevăzută de lege privind numărul minim de persoane care trebuie să asigure exercitarea respectivelor responsabilități, se convoacă de îndată organul competent, care procedează la numirea unor noi persoane în calitate de membre ale organului de conducere, pentru completarea numărului stabilit de lege. Numirea noilor membri ai organului de conducere se realizează într-un termen de cel mult două luni de la data apariției situației de vacantare.

(3) În vederea aprobării membrilor organului de conducere, băncile de dezvoltare depun la Banca Națională a României o cerere însoțită de documentația și informațiile prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul regulament, în termen de cel mult 14 zile lucrătoare de la data la care a fost numită persoana respectivă.

(4) În vederea aprobării persoanelor care dețin funcții-cheie, băncile de dezvoltare depun la Banca Națională a României o cerere, însoțită de documentația și informațiile prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul regulament, cu excepția celor prevăzute la partea A pct. IV și partea B pct. III și IV din anexa nr. 2 la prezentul regulament, în termen de cel mult 14 zile lucrătoare de la data la care a fost numită persoana respectivă. Cererea, însoțită de documentația și informațiile care trebuie transmise, va fi semnată de un membru al directoratului băncii de dezvoltare respective.

(5) Prin excepție de la prevederile alin. (2), în situațiile prevăzute la art. 96 băncile de dezvoltare depun la Banca Națională a României o cerere însoțită de documentația și informațiile prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul regulament, în termen de cel mult 14 zile lucrătoare de la data realizării evaluării de către acestea.

Art. 127. - (1) Banca Națională a României adoptă decizia cu privire la aprobarea persoanelor prevăzute la art. 125 alin.(1) în termen de cel mult 4 luni de la data depunerii cererii prevăzute la art. 126 alin.(3) și (4), însoțită de toate informațiile și documentația prevăzute potrivit art. 126 alin. (3) și(4).

(2) Banca Națională a României poate solicita în scris băncii de dezvoltare orice informații sau documente suplimentare celor prevăzute potrivit la art. 126 alin.(3) și (4), dacă acestea sunt considerate necesare pentru realizarea evaluării.

(3) Banca de dezvoltare trebuie să transmită informațiile și documentele solicitate în termen de cel mult o lună de la data comunicării solicitării Băncii Naționale a României. Până la data transmiterii informațiilor și documentelor solicitate, termenul prevăzut la alin. (1) se suspendă fără ca termenul în care Banca

Națională a României adoptă decizia privind aprobarea să poată depăși 6 luni de la data depunerii cererii însoțite de toate informațiile și documentația prevăzute potrivit la art. 126 alin.(3) și (4)

(4) Banca de dezvoltare poate furniza din proprie inițiativă orice alte informații și/sau documente considerate relevante, ulterior depunerii cererii de aprobare, însă acestea trebuie să fie prezentate cel târziu cu o lună anterior datei expirării termenului prevăzut la alin. (1) în care Banca Națională a României trebuie să se pronunțe asupra cererii de aprobare.

Art. 128. - În scopul luării deciziei privind aprobarea, Banca Națională a României efectuează evaluarea adecvării persoanelor prevăzute la art. 125 alin.(1), analizând, pe baza documentelor, informațiilor și circumstanțelor relevante, măsura în care sunt respectate condițiile minime prevăzute în *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare și în secțiunea a 3-a a prezentului capitol în ceea ce privește persoanele propuse.

Art. 129. - (1) Evaluarea adecvării, la nivel individual și la nivel colectiv, a persoanelor prevăzute la art. 125 alin.(1), este realizată de Banca Națională a României pe bază continuă, ca parte a activității curente de supraveghere.

(2) Banca Națională a României abordează cu promptitudine cazurile de neconformitate, luând măsurile care se impun.

(3) Banca Națională a României urmărește ca băncile de dezvoltare să realizeze reevaluările prevăzute la art. 6-16. În cazurile în care o reevaluare din partea Băncii Naționale a României este determinată de o reevaluare realizată de banca de dezvoltare, Banca Națională a României are în vedere în mod deosebit circumstanțele care au determinat realizarea reevaluării de către banca de dezvoltare.

(4) Banca Națională a României poate proceda la reevaluarea adecvării, la nivel individual și la nivel colectiv, a persoanelor prevăzute la art. 125 alin.(1), ori de câte ori sunt dezvăluite date sau dovezi noi semnificative, în cursul activității curente de supraveghere prudențială a băncilor de dezvoltare.

(5) În sensul alin. (1), Banca Națională a României verifică în special dacă sunt îndeplinite în continuare cerințele privind buna reputație, cunoștințele, aptitudinile și experiența, în cazul în care are motive întemeiate să suspecteze că are loc sau a avut loc o tentativă sau o acțiune de spălare de bani sau de finanțare a terorismului sau că există un risc crescut în acest sens.

Art. 130. - (1) Evaluarea adecvării persoanelor prevăzute la art. 125 alin.(1) se realizează inclusiv prin organizarea unor interviuri.

(2) Dacă este cazul, interviul poate fi utilizat și la reevaluarea adecvării unui membru al organului de conducere sau a unei persoane care deține funcții-cheie, atunci când apar date sau circumstanțe care pot pune la îndoială adecvarea persoanei.

Art. 131. - Banca Națională a României poate organiza întâlniri cu banca de dezvoltare, respectiv cu unii sau cu toți membrii organului de conducere al acesteia sau cu persoane care dețin funcții-cheie, ori poate să participe ca observator la ședințele organului de conducere, cu scopul de a evalua funcționarea efectivă a acestuia. Frecvența acestor ședințe este stabilită conform unei abordări bazate pe riscuri.

Art. 132. - Încălcarea unei cerințe prudențiale sau a unei alte cerințe prevăzute de cadrul de reglementare de către o banca de dezvoltare poate, în anumite circumstanțe, să susțină o constatare a Băncii Naționale a României că o persoană nu mai este adecvată, cum ar fi situația în care Banca Națională a României constată, în exercitarea atribuțiilor de supraveghere, că o persoană aflată în exercițiul funcției sale nu a luat măsurile care ar fi trebuit luate în mod rezonabil de o persoană aflată în respectiva funcție de conducere pentru a împiedica, a remedia sau a face să înceteze încălcarea respectivelor cerințe.

Art. 133. - (1) Banca Națională a României poate respinge o cerere de aprobare a unei persoane numite ca membru al organului de conducere al unei bănci de dezvoltare sau într-o funcție-cheie dacă nu sunt îndeplinite cerințele de adecvare a calității acestora, prevăzute de lege și de prezentul regulament, ori dacă informațiile furnizate sunt incomplete sau insuficiente.

(2) Hotărârea Băncii Naționale a României cu privire la aprobarea sau respingerea unei cereri înaintate potrivit art. 126 alin.(3) va fi comunicată în scris băncii de dezvoltare solicitante, împreună cu motivele care au stat la baza acesteia, în cazul respingerii cererii.

Art. 134. - (1) Banca Națională a României, luând în considerare măsurile de remediere adoptate de către banca de dezvoltare, conform art. 120 alin.(2) sau art. 121, poate lua, în urma evaluărilor și reevaluărilor realizate potrivit dispozițiilor prezentei secțiuni, una sau mai multe dintre măsurile pe care le consideră adecvate pentru remedierea deficiențelor identificate, stabilind un calendar pentru punerea în aplicare a acestor măsuri.

(2) Cu titlu exemplificativ, Banca Națională a României poate:

a) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a organiza o pregătire specifică pentru unul sau mai mulți membri ai organului de conducere sau pentru întreg organul de conducere;

b) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a proceda la realocarea repartizării sarcinilor între membrii organului de conducere;

c) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a înlocui unul sau mai mulți membri ai organului de conducere;

d) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a opera modificări în componența organului de conducere pentru a asigura adecvarea membrilor organului de conducere, precum și adecvarea organului de conducere, în ansamblul său;

e) să retragă aprobarea acordată unui membru al organului de conducere și, după caz, să impună alte măsuri, sancțiuni și măsuri sancționatoare, conform art. 68 și 76 din *Legea nr. 207/2022 pentru*

reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare,.

Art. 135. - Prevederile art. 134 alin. (2) lit. a) și c) sunt aplicabile în mod corespunzător și în cazul evaluării și reevaluării adecvării persoanelor care dețin funcții-cheie.

8.2 Dispoziții procedurale privind evaluarea de către Banca Națională a României a primilor membri ai organului de conducere și a primelor persoane care dețin funcții-cheie

Art. 136. – (1) Prin excepție de la art. 125 alin. (1), primii membri ai organului de conducere și primele persoane care dețin-funcții cheie sunt evaluate pentru prima dată de către Banca Națională a României după începerea exercitării responsabilităților, în condițiile prevăzute de art. 26 alin. (2) din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Banca Națională a României realizează prima evaluare a primilor membri ai organului de conducere în cadrul procesului de supraveghere prudentială.

(3) În vederea realizării primei evaluări de către Banca Națională a României a primilor membri ai organului de conducere, băncile de dezvoltare transmit Băncii Naționale a României evaluarea acestor persoane împreună cu documentația și informațiile prevăzute în anexa nr. 2, în termen de 30 de zile de la data de la care băncile de dezvoltare încep să desfășoare activitate.

(4) Banca Națională a României realizează prima evaluare a primelor persoane care dețin funcții-cheie fie la împlinirea unui termen de 2 ani calculat de la începerea exercitării responsabilităților, fie anterior, în cadrul procesului de supraveghere prudentială.

(5) În vederea realizării primei evaluări de către Banca Națională a României a primelor persoane care dețin funcții-cheie, băncile de dezvoltare transmit Băncii Naționale a României evaluarea acestor persoane împreună cu documentația și informațiile prevăzute în anexa nr. 2, cu excepția celor prevăzute la partea A pct. IV și partea B pct. III și IV din anexa nr. 2, în termen de 30 de zile de la data începerii exercitării responsabilităților.

(6) Banca Națională a României poate solicita în scris băncii de dezvoltare orice informații sau documente suplimentare celor prevăzute la alin. (3) și (5), dacă acestea sunt considerate necesare pentru realizarea evaluării. Banca de dezvoltare trebuie să transmită informațiile și documentele solicitate în termen de cel mult o lună de la data comunicării solicitării Băncii Naționale a României.

Art. 137. - Banca Națională a României efectuează evaluarea adecvării primilor membri ai organului de conducere și a primelor persoane care dețin-funcții cheie, analizând, pe baza documentelor, informațiilor și circumstanțelor relevante, măsura în care sunt îndeplinite cerințele de adecvare prevăzute în Legea nr. 207/2022 și în secțiunea a 3-a a prezentului capitol, ținând seama de diversitatea organului de conducere, detaliată în secțiunea a 5-a din prezentul capitol.

Art. 138. - (1) Evaluarea adecvării persoanelor prevăzute la art. 136 se realizează inclusiv prin organizarea unor interviuri.

(2) Banca Națională a României poate organiza întâlniri cu banca de dezvoltare, respectiv cu unii sau cu toți membrii organului de conducere al acesteia sau cu persoane care dețin funcții-cheie, ori poate să participe ca observator la ședințele organului de conducere, cu scopul de a evalua funcționarea efectivă a acestuia.

Art. 139. – În situația în care, în urma primei evaluări a adecvării primilor membri ai organului de conducere și a primelor persoane care dețin-funcții cheie, Banca Națională a României constată că nu sunt îndeplinite cerințele de adecvare a acestor persoane, aceasta poate dispune următoarele:

i) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a organiza o pregătire specifică pentru persoanele respective;

ii) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a proceda la realocarea repartizării sarcinilor între membrii organului de conducere;

iii) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a înlocui persoanele respective;

iv) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a opera modificări în componența organului de conducere pentru a asigura adecvarea membrilor organului de conducere, precum și adecvarea organului de conducere, în ansamblul său.

8.3. Cooperarea Băncii Naționale a României cu celelalte autorități competente

Art. 140 – (1) În vederea derulării procesului de evaluare a adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie într-o bancă de dezvoltare, Banca Națională a României poate colabora și face schimb de informații cu alte autorități competente, cu respectarea dispozițiilor art. 58-63 din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Banca Națională a României ține seama de informațiile primite de la alte autorități competente potrivit alin. (1) ca parte a procesului de evaluare a adecvării, prin identificarea eventualelor sancțiuni aplicate cel puțin în ultimii 5 ani față de entitățile în care persoana evaluată a avut calitatea de membru al organului de conducere sau de persoană care deține o funcție-cheie, luând în considerare gravitatea faptei imputate și responsabilitatea persoanei evaluate în săvârșirea acesteia.

Președintele Consiliului de administrație al
Băncii Naționale a României

MUGUR CONSTANTIN ISĂRESCU