



EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Ghid

privind evaluarea adecvării membrilor
organului de conducere și a persoanelor
care dețin funcții cheie

1. Obligații de conformare și de raportare

Statutul prezentului ghid

1. Prezentul ghid este elaborat în temeiul articolului 16 din Regulamentele ESA¹. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3), autoritățile competente și instituțiile financiare depun toate eforturile pentru a respecta ghidul.
2. Ghidul prezintă practicile adecvate de supraveghere în cadrul Sistemului European de Supraveghere Financiară și privind modul în care dreptul Uniunii Europene trebuie aplicat. Autoritățile competente cărora li se aplică prezentul ghid trebuie să se conformeze prin încorporarea acestuia în practicile lor de supraveghere, după caz (de exemplu, prin modificarea cadrului legislativ sau a proceselor de supraveghere), inclusiv în cazurile în care ghidul vizează în principal instituțiile.

Cerințe privind raportarea

3. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 și cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1095/2010, autoritățile competente trebuie să notifice ABE și ESMA dacă se conformează sau intenționează să se conformeze ghidului sau, în caz contrar, să prezinte motivele neconformării, până la 21.05.2018. În lipsa unei notificări până la acest termen, ABE și ESMA vor considera că autoritatea competentă nu s-a conformat. Notificările se trimit prin intermediul formularului disponibil pe site-ul ABE la adresa compliance@eba.europa.eu cu mențiunea „EBA/GL/2017/12”, împreună cu formularul disponibil pe site-ul ESMA la adresa managementbody.guidelines@esma.europa.eu cu mențiunea [...]. Notificările trebuie transmise de persoane care au competența necesară pentru a raporta conformitatea, în numele autorității competente din care fac parte. Orice schimbare cu privire la situația conformării trebuie adusă, de asemenea, la cunoștința ABE și ESMA.
4. Notificările vor fi publicate pe site-ul ABE, în conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, și pe site-ul ESMA, în conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1095/2010.

¹ ESMA - Regulamentul (UE) nr. 1095/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea Europeană pentru Valori Mobiliare și Piețe), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/77/CE a Comisiei.

ABE - Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea bancară europeană), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/78/CE a Comisiei

2. Obiect, domeniu de aplicare și definiții

Obiect

5. Prezentul ghid enunță cerințele cu privire la adecvarea membrilor organului de conducere a instituțiilor de credit, a firmelor de investiții, a societăților financiare holding și a societăților financiare holding mixte și, în special, în conformitate cu articolul 91 alineatul (12) din Directiva 2013/36/UE² și cu articolul 9 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2014/65/UE³, noțiunile de dedicare a unui timp suficient; onestitate, integritate și gândire independentă ale unui membru al organului de conducere; cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate la nivelul colectiv al organului de conducere; și resurse umane și financiare adecvate dedicate inițierii și formării unor astfel de membri. Noțiunea de diversitate care este luată în considerare pentru selecția membrilor organului de conducere este prevăzută, de asemenea, în conformitate cu articolele menționate anterior.
6. De asemenea, ghidul enunță cerințe cu privire la adecvarea șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar (CFO) ai instituțiilor de credit și ai anumitor firme de investiții, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere și, în cazul în care sunt identificați conform abordării bazate pe riscuri de către instituțiile respective, a altor persoane care dețin funcții cheie ca parte a cadrului de administrare a activității prevăzut la articolele 74 și 88 din Directiva 2013/36/UE și la articolele 9 alineatul (3), 9 alineatul (6) și 16 alineatul (2) din Directiva 2014/65/UE, precum și cu privire la procesele de evaluare conexe, politicile și practicile de guvernare, inclusiv principiul independenței aplicabil anumitor membri ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

Destinatari

7. Prezentul ghid se adresează autorităților competente prevăzute la articolul 4 alineatul (1) punctul (26) din Directiva 2014/65/UE și la articolul 4 alineatul (1) punctul (40) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013⁴, inclusiv Băncii Centrale Europene referitor la chestiuni legate de sarcinile care îi sunt atribuite în temeiul Regulamentului (UE) nr. 1024/2013⁵;

² Directiva 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 cu privire la accesul la activitatea instituțiilor de credit și supravegherea prudențială a instituțiilor de credit și a firmelor de investiții, de modificare a Directivei 2002/87/CE și de abrogare a Directivelor 2006/48/CE și 2006/49/CE (JO L 176, 27.6.2013, pag. 338).

³ Directiva 2014/65/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind piețele instrumentelor financiare și de modificare a Directivei 2002/92/CE și a Directivei 2011/61/UE (JO L 173, 12.6.2014, pag. 349).

⁴ Regulamentul (UE) nr. 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 (JO L 176, 27.6.2013, p. 1).

⁵ Regulamentul (UE) nr. 1024/2013 al Consiliului din 15 octombrie 2013 de conferire a unor atribuții specifice Băncii Centrale Europene în ceea ce privește politicile legate de supravegherea prudențială a instituțiilor de credit (JO L 287, 29.10.2013, p. 63).



instituțiilor de credit definite la articolul 4 alineatul (1) punctul (1) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013; societăților financiare holding mixte definite la articolul 4(1) alineatul (21) din Regulamentul (UE) No 575/2013; și firmelor de investiții definite la articolul 4 alineatul (1) punctul (1) din Directiva 2014/65/UE.

Domeniu de aplicare

8. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile de credit, societățile financiare holding mixte și firmele de investiții, astfel cum sunt prevăzute la punctul 7, precum și societățile financiare holding, astfel cum sunt definite la articolul 4(1) alineatul (20) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, respectă prezentul ghid. Cu excepția cazului în care este prevăzut altfel ca trimitere directă la instituțiile prevăzute în DCC, ghidul se aplică tuturor instituțiilor, astfel cum este prevăzut în acesta.
9. Instituțiile prevăzute în DCC, astfel cum sunt definite în ghid, trebuie să respecte acest ghid pe bază individuală, subconsolidată și consolidată, inclusiv filialele care nu intră sub incidența Directivei 2013/36/UE în conformitate cu articolul 109 din directiva respectivă.
10. Ghidul intenționează să cuprindă toate structurile de administrare existente și nu reprezintă doar o anumită structură. Ghidul nu aduce atingere repartizării generale a competențelor în conformitate cu dreptul intern al societăților. În consecință, acesta trebuie aplicat indiferent de structura de administrare utilizată (o structură unitară și/sau dualistă și/sau alte structuri) în statele membre. Organul de conducere, astfel cum este definit la punctele (7) și (8) din articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE, ar trebui înțeles ca având funcții de conducere (executive) și de supraveghere (neexecutive)⁶.
11. Termenii „organ de conducere în funcția sa de conducere” și „organ de conducere în funcția sa de supraveghere” sunt utilizați în ghid fără a face referire la o anumită structură de guvernare, iar trimiterile la funcția de conducere (executivă) sau la funcția de supraveghere (neexecutivă) trebuie înțelese ca fiind valabile pentru organele sau membrii organului de conducere responsabili de funcția respectivă în conformitate cu legea națională.
12. În statele membre în care organul de conducere delegeă, parțial sau integral, funcții executive unei persoane sau unui organ executiv intern (de exemplu, un director general, echipa de conducere sau comitetul executiv), persoanele care îndeplinesc respectivele funcții executive pe baza delegării respective trebuie înțelese ca reprezentând funcția de conducere a organului de conducere. În scopul prezentului ghid, orice trimitere la organul de conducere în funcția sa de conducere trebuie înțeleasă ca incluzând și membrii unui astfel de organ executiv sau directorul general, astfel cum este definit în ghid, chiar dacă aceștia nu au fost propuși sau numiți ca membri oficiali ai organului sau organelor de conducere a/ale instituției în temeiul dreptului intern.

⁶ Vezi și considerentul 56 din Directiva 2013/36/UE



13. În statele membre în care unele responsabilități atribuite de acest ghid organului de conducere sunt exercitate direct de acționarii, membrii sau proprietarii instituției și nu de organul de conducere, instituțiile trebuie să se asigure că astfel de responsabilități sunt exercitate și deciziile aferente sunt luate, în măsura posibilității, în conformitate cu ghidul aplicabil organului de conducere.
14. Definiția directorului general, a directorului financiar și a persoanei care deține funcții cheie, care sunt utilizate în ghid, sunt pur funcționale și nu sunt prevăzute a impune numirea responsabililor respectivi sau crearea unor astfel de funcții, cu excepția cazului în care acest lucru este prevăzut prin dreptul relevant Uniunii sau prin cel intern.

Definiții

15. Cu excepția cazului în care se prevede altfel, termenii utilizați și definiți în Directiva 2013/36/UE, în Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și în Directiva 2014/65/UE au același înțeles în cuprinsul ghidului. În plus, în sensul prezentului ghid, se aplică următoarele definiții:

Instituții	înseamnă instituții de credit, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul (1) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, societăți financiare holding, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (20) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, societăți financiare holding mixte, astfel cum sunt definite la articolul 4(1) alineatul (21) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și firme de investiții, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul (1) din Directiva 2014/65/UE.
Instituții prevăzute în DCC	înseamnă instituții de credit sau firme de investiții, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctele (1) și (2) din Directiva (UE) 575/2013.
Instituții semnificative prevăzute în DCC	înseamnă instituțiile prevăzute în DCC, respectiv cele menționate la articolul 131 din Directiva 2013/36/UE [instituții globale de importanță sistemică (G-SII) și alte instituții de importanță sistemică (O-SII) și, după caz, alte instituții prevăzute de DCC sau, pentru scopurile articolului 91 din Directiva 2013/36/UE, societăți financiare holding și societăți holding financiare mixte stabilite de autoritatea competentă sau de legislația națională, pe baza unei evaluări a mărimii, organizării interne și naturii, obiectului de activitate și complexității activităților instituțiilor.
Instituție cotată prevăzută în DCC	înseamnă instituții cotate prevăzute în DCC ale căror instrumente financiare sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată, astfel cum sunt menționate în lista publicată de ESMA în conformitate cu articolul 56 din



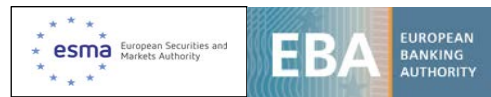
	Directiva 2014/65/UE, într-unul sau mai multe state membre. ⁷
Personal	Înseamnă totalitatea angajaților unei instituții și a filialelor acesteia care intră în perimetrul de consolidare al acesteia, inclusiv filiale care nu intră sub incidența Directivei 2013/36/UE, precum și toți membrii organelor de conducere ale acestora în funcția lor de conducere și în funcția lor de supraveghere.
Grup	Înseamnă o întreprindere-mamă și toate întreprinderile filiale ale acesteia, astfel cum sunt definite la articolul 2 alineatul (9) și (10) din Directiva 2013/34/UE ⁸ .
Adecvare	Înseamnă măsura în care o persoană este considerată a avea o reputație bună și a avea, la nivel individual și colectiv, împreună cu alte persoane, cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a-și îndeplini sarcinile. Adecvarea se referă și la onestitatea, integritatea și gândirea independentă ale fiecărui individ, precum și la capacitatea acestuia de a dedica suficient timp pentru a-și îndeplini sarcinile.
Membru	Înseamnă un membru propus sau numit al organului de conducere.
Director general	Înseamnă persoana care răspunde de conducerea și coordonarea tuturor activităților economice ale unei instituții.
Persoane care dețin funcții cheie	<p>Înseamnă persoanele care au o influență semnificativă asupra orientării instituției, însă care nu sunt nici membri ai organului de conducere, nici directorul general. Printre acestea se numără responsabilii cu funcții de control intern și directorul financiar, în cazul în care nu sunt membri ai organului de conducere și, în cazul în care sunt identificate de instituțiile prevăzute în DCC printr-o abordare bazată pe risc, alte persoane care dețin funcții cheie.</p> <p>Alte persoane care dețin funcții cheie ar putea fi responsabilii de linii de activitate semnificative, șefi de filiale din Spațiul Economic European/Asociația</p>

⁷ Directiva 2014/65/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind piețele instrumentelor financiare și de modificare a Directivei 2002/92/CE și a Directivei 2011/61/UE (JO L 173, 12.6.2014, p. 349).

⁸ Directiva 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 privind situațiile financiare anuale, situațiile financiare consolidate și rapoartele conexe ale anumitor tipuri de întreprinderi, de modificare a Directivei 2006/43/CE a Parlamentului European și a Consiliului și de abrogare a Directivelor 78/660/CEE și 83/349/CEE ale Consiliului (JO L 182, 29.6.2013, pag. 19).



	Europeană a Liberului Schimb, de filiale din țări terțe și de alte funcții interne.
Responsabili cu funcții de control intern	Înseamnă persoanele plasate la cel mai înalt nivel ierarhic, care sunt responsabili cu conducerea eficace a funcționării curente a funcțiilor independente de administrare a riscurilor, de conformitate și de audit intern.
Director financiar	Înseamnă persoana care deține răspunderea generală pentru conducerea tuturor activităților următoare: administrarea resurselor financiare, planificarea financiară și raportarea financiară.
Consolidarea prudențială	Înseamnă aplicarea regulilor prudențiale stipulate în Directiva 2013/36/UE și în Regulamentul (UE) 575/2013 pe bază consolidată sau subconsolidată, în conformitate cu partea 1, titlul 2, capitolul 2 din Regulamentul (UE) 575/2013. Consolidarea prudențială cuprinde toate filialele care sunt instituții sau instituții financiare, astfel cum sunt definite la articolul 4(1) alineatele (3) și, respectiv, (26) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și poate include, de asemenea, întreprinderi prestatoare de servicii auxiliare, astfel cum sunt definite la articolul 2 alineatul (18) din regulamentul respectiv, înființate în și în afara UE.
Instituție consolidantă prevăzută în DCC	Înseamnă o instituție prevăzută în DCC obligată să respecte cerințele prudențiale pe baza situației consolidate, în conformitate cu partea 1, titlul II, capitolul 2 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013.
Diversitate	Înseamnă situația în care caracteristicile membrilor organului de conducere, inclusiv vârsta, genul, proveniența geografică și experiența educațională și profesională, sunt diferite într-o măsură în care se permite o varietate de opinii în cadrul organului de conducere.
Proveniența geografică	Înseamnă regiunea în care o persoană și-a format cultura, a dobândit educație sau experiență profesională.
Inițiere	Înseamnă orice inițiativă sau program prin care o persoană este pregătită pentru o anumită funcție nouă ca membru al organului de conducere.
Formare	Înseamnă orice inițiativă sau program prin care se îmbunătățesc aptitudinile, cunoștințele sau competența



	membrilor organului de conducere în mod permanent sau ad-hoc.
Aționar	înseamnă o persoană care deține acțiuni în cadrul unei instituții sau, în funcție de forma juridică a unei instituții, alți deținători sau membri ai instituției.
Mandat	înseamnă deținerea unei funcții de către un membru al organului de conducere al unei instituții sau al unei alte entități juridice. În cazul în care organul de conducere, în funcție de forma juridică a entității, este compus dintr-o singură persoană, această funcție este luată în considerare, de asemenea, ca un mandat.
Mandat în funcție neexecutivă	înseamnă deținerea unei funcții în cadrul căreia o persoană este responsabilă pentru supravegherea și monitorizarea deciziilor luate la nivelul conducerii fără a îndeplini atribuții executive în cadrul unei entități.
Mandat în funcție executivă	înseamnă deținerea unei funcții în cadrul căreia o persoană este responsabilă cu conducerea efectivă a activității unei entități.

3. Punere în aplicare

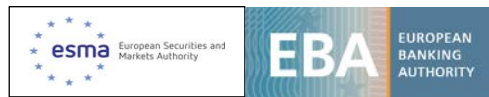
Data aplicării

16. Prezentul ghid se aplică începând cu 30 iunie 2018.

Dispoziții tranzitorii

- Instituțiile trebuie să aplice ghidul privind evaluarea inițială a adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie cu privire la persoanele numite înainte de data aplicării ghidului și, cel mai târziu, în cadrul reevaluării prevăzute la punctul 155. Instituțiile trebuie să aplice ghidul privind inițierea și formarea membrilor organului de conducere în aceleași termene prevăzute pentru reevaluare.
- Autoritățile competente nu trebuie să aplice titlul VIII cu privire la evaluarea inițială a adecvării noilor membri numiți în organul de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie în cazul persoanelor numite înainte de data aplicării ghidului.

Abrogare

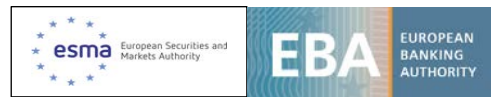


19. Ghidul ABE privind evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie (EBA/GL/2012/06) se abrogă la data de 30 iunie 2018.

4. Ghid

Titlul I - Aplicarea principiului proporționalității

20. Principiul proporționalității vizează să coreleze în mod consecvent cadrul de administrare a activității cu profilul de risc individual și cu modelul de afaceri al instituției și țină cont de funcția individuală pentru care este efectuată o evaluare, astfel încât să fie îndeplinite în mod eficace obiectivele cerințelor de reglementare.
21. Instituțiile ar trebui să țină cont de mărimea, de organizarea lor internă și de natura, amploarea și complexitatea activităților lor atunci când elaborează și pun în aplicare politici și procese prevăzute în acest ghid. Instituțiile semnificative ar trebui să dețină politici și procese mai sofisticate, în timp ce, în special, instituțiile mai mici și de complexitate redusă ar putea pune în aplicare politici și procese mai simple. Respectivăle politici și procese trebuie să asigure însă conformitatea cu criteriile prevăzute în prezentul ghid pentru evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie, precum și cu cerințele privind luarea în considerare a diversității la recrutarea membrilor organului de conducere și asigurarea de resurse suficiente pentru inițierea și formarea acestora.
22. În orice caz, toți membrii organului de conducere și persoanele care dețin funcții cheie trebuie să aibă o reputație bună și să dea dovadă de onestitate și integritate și toți membrii organului de conducere trebuie să aibă gândire independentă indiferent de mărimea instituției, de organizarea internă și de natura, amploarea și complexitatea activităților sale, precum și de sarcinile și responsabilitățile specifice funcției respective, inclusiv de calitatea de membru în cadrul comitetelor organului de conducere.
23. În scopul aplicării principiului proporționalității și pentru a asigura punerea în aplicare corespunzătoare a cerințelor privind cadrul de administrare a activității prevăzute de Directiva 2013/36/UE și Directiva 2014/65/UE, care sunt menționate în continuare în cuprinsul ghidului, instituțiile și autoritățile competente ar trebui să țină cont de următoarele criterii:
 - a. mărimea instituției în ceea ce privește valoarea totală a bilanțului, activele clientului deținute sau administrate și/sau volumul tranzacțiilor procesate de instituție sau de filialele ei din perimetrul de consolidare prudentială;
 - b. forma juridică a instituției, inclusiv dacă instituția face parte dintr-un grup și, dacă da, evaluarea proporționalității în cadrul grupului;
 - c. dacă instituția este cotate sau nu;
 - d. tipul activităților și serviciilor autorizate desfășurate de către instituție (vezi și anexa 1 la Directiva 2013/36/UE și anexa 1 la Directiva 2014/65/UE);



- e. prezența geografică a instituției și dimensiunea operațiunilor din fiecare jurisdicție;
- f. modelul de afaceri și strategia aferentă; natura și complexitatea activităților economice, precum și structura organizațională a instituției;
- g. strategia de risc, apetitul la risc și profilul de risc actual al instituției, ținându-se cont, de asemenea, de rezultatul evaluării anuale a adecvării capitalului;
- h. autorizarea instituțiilor prevăzute în DCC pentru a utiliza modele interne pentru măsurarea cerințelor de capital;
- i. tipul clienților⁹; și
- j. natura și complexitatea produselor, contractelor sau instrumentelor oferite de către instituție.

Titlul II – Domeniul de aplicare al evaluărilor adecvării de către instituții

1. Evaluarea de către instituții a adecvării individuale a membrilor organului de conducere

24. În îndeplinirea obligației prevăzute la articolul 91 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să se asigure că membrii organului de conducere sunt adecvați, la nivel individual, în orice moment și trebuie să evalueze sau să reevalueze adecvarea acestora, în special:

- a. atunci când solicită autorizarea pentru începerea activității;
- b. atunci când apar modificări semnificative la nivelul componenței organului de conducere, inclusiv:
 - i. atunci când numesc membri noi ai organului de conducere, inclusiv ca urmare a unei achiziții directe sau indirecte sau a creșterii deținerii calificate într-o instituție¹⁰. Această evaluare trebuie limitată la membrii noi numiți;

⁹ Directiva 2014/65/UE definește un client la articolul 4 alineatul (1) punctul (9), un client profesional la articolul 4 alineatul (1) punctul (10) și un client de retail la articolul 4 alineatul (1) punctul (11). Considerentul 103 din Directiva 2014/65/UE menționează, de asemenea, faptul că o contraparte eligibilă trebuie considerată ca acționând în calitate de client, astfel cum este descris la articolul 30 din directiva respectivă.

¹⁰ De asemenea, vă rugăm să consultați standardele tehnice de reglementare (în proiect) prevăzute la articolul 7 alineatul (4) din Directiva 2014/65/UE și standardele tehnice de punere în aplicare (în proiect) prevăzute la articolul 7



- ii. atunci când numesc din nou membri ai organului de conducere, dacă cerințele funcției s-au schimbat sau dacă membrul respectiv este numit într-o funcție diferită în cadrul organului de conducere. Această evaluare trebuie să fie limitată la membrii ale căror funcții au fost modificate și la analiza aspectelor relevante, ținând cont de orice cerințe suplimentare pentru funcția respectivă;
 - c. în mod continuu în conformitate cu punctele 28 și 29.
- 25. Evaluarea inițială și continuă a adecvării individuale a membrilor organului de conducere constituie responsabilitatea instituțiilor, fără a aduce atingere evaluării efectuate de autoritățile competente în scopuri de supraveghere.
- 26. Instituțiile trebuie să evalueze, în special, dacă membrii:
 - a. au o reputație suficient de bună;
 - b. posedă cunoștințe, aptitudini și experiență suficiente pentru îndeplinirea sarcinilor lor;
 - c. au capacitatea de a acționa cu onestitate, integritate și gândire independentă pentru a evalua în mod eficace și a pune în discuție deciziile organului de conducere în funcția sa de conducere și alte decizii relevante ale conducerii, după caz, precum și pentru a supraveghea și a monitoriza în mod eficace deciziile luate la nivelul conducerii;
 - d. au capacitatea de a dedica suficient timp îndeplinirii funcțiilor lor în cadrul instituției și, în cazul în care instituția este semnificativă, dacă este respectată dispoziția privind limitarea numărului de mandate prevăzute la articolul 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE.
- 27. În cazul în care este efectuată o evaluare a unei anumite funcții, evaluarea nivelului suficient de cunoștințe, aptitudini, experiență și de timp alocat trebuie să țină cont de rolul funcției specifice vizate. Nivelul și natura cunoștințelor, competențelor și experienței suficiente necesare unui membru al organului de conducere în funcția sa de conducere pot fi diferite de cele impuse unui membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere, în special dacă aceste funcții sunt atribuite unor organe diferite.
- 28. Instituțiile trebuie să monitorizeze pe o bază continuă adecvarea membrilor organului de conducere pentru a identifica, în contextul oricăror date noi relevante, situațiile în care

alineatul (5) din Directiva 2014/65/UE privind procedurile de acordare și de refuzare a solicitărilor de autorizare a firmelor de investiții, care sunt disponibile pe site-ul ESMA. De asemenea, consultați standardele tehnice de punere în aplicare (în proiect) cu privire la procedurile și formularele legate de achiziții și de creșteri ale participațiilor calificate în instituții de credit și, respectiv, firme de investiții, care sunt disponibile pe site-urile ABE și ESMA: https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

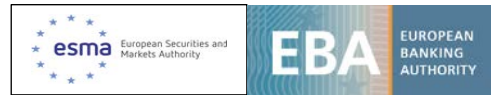


trebuie efectuată o reevaluare a adecvării acestora. În mod special, trebuie efectuată o reevaluare în următoarele cazuri:

- a. atunci când există preocupări cu privire la adecvarea individuală sau colectivă a membrilor organului de conducere;
 - b. în eventualitatea unui impact semnificativ asupra reputației unui membru al organului de conducere sau a instituției, inclusiv în cazurile în care membrii nu respectă politica instituției privind conflictul de interese;
 - c. ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității efectuate de organul de conducere;
 - d. în orice împrejurare care poate afecta în alt fel în mod semnificativ adecvarea membrului organului de conducere.
29. De asemenea, instituțiile trebuie să reevalueze dedicarea unui timp suficient din partea unui membru al organului de conducere dacă membrul respectiv preia un mandat suplimentar sau începe să desfășoare activități noi relevante, inclusiv cele politice.
30. Instituțiile trebuie să își bazeze evaluările privind adecvarea pe noțiunile definite la titlul III, ținând cont de diversitatea organului de conducere, astfel cum este prevăzută la titlul V, și să pună în aplicare o politică și procese privind adecvarea, astfel cum sunt prevăzute la titlurile VI și, respectiv, VII.

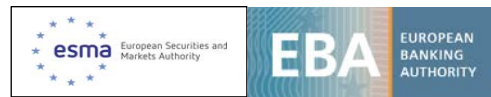
2. Evaluarea de către instituții a adecvării colective a organului de conducere

31. Atunci când își îndeplinesc obligația prevăzută la articolul 91 alineatul (7) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să se asigure în permanență că organul de conducere posedă la nivel colectiv cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a putea înțelege activitățile instituțiilor, inclusiv riscurile principale.
32. Instituțiile trebuie să evalueze sau să reevalueze adecvarea colectivă a structurii de conducere, în special:
- a. atunci când solicită autorizarea pentru începerea activității;
 - b. atunci când apar modificări semnificative la nivelul componenței organului de conducere, inclusiv:



- i. atunci când numesc membri noi ai organului de conducere, inclusiv ca urmare a unei achiziții directe sau indirecte sau a creșterii deținerii calificate într-o instituție¹¹;
 - ii. atunci când numesc din nou membri ai organului de conducere, dacă cerințele funcției s-au schimbat sau dacă membrii respectivi sunt numiți în funcții diferite în cadrul organului de conducere;
 - iii. atunci când, la numire sau la o nouă numire, membrii încetează a mai fi membri ai organului de conducere.
 - c. în mod continuu în conformitate cu punctul 33.
33. Instituțiile trebuie să reevalueze adecvarea colectivă a membrilor organului de conducere, în special, în următoarele cazuri:
- a. atunci când se produce o modificare semnificativă la nivelul modelului de afaceri, al apetitului la risc sau al strategiei privind administrarea riscurilor ale instituției ori asupra structurii la nivel individual sau de grup;
 - b. ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității efectuate de organul de conducere;
 - c. în orice împrejurare care poate afecta în alt fel în mod semnificativ adecvarea colectivă a organului de conducere.
34. Atunci când se reevaluează adecvarea colectivă, instituțiile trebuie să-și concentreze evaluarea pe schimbările relevante produse la nivelul activităților economice, strategiilor privind administrarea riscurilor și profilului de risc ale instituției, precum și pe repartizarea sarcinilor în cadrul organului de conducere și pe efectul acestora asupra cunoștințelor, aptitudinilor și experienței organului de conducere, care sunt necesare la nivel colectiv.
35. Instituțiile trebuie să-și bazeze evaluările adecvării pe noțiunile definite la titlul III și să pună în aplicare o politică și procese privind adecvarea, astfel cum sunt prevăzute la titlurile VI și VII.
36. Evaluarea adecvării colective inițiale și continue a organului de conducere constituie responsabilitatea instituțiilor. În cazul în care evaluarea este efectuată și de autoritățile competente în scopuri de supraveghere, responsabilitatea pentru evaluarea și asigurarea adecvării colective a organului de conducere le aparține în continuare instituțiilor.

¹¹ Vezi nota de subsol 17.



3. Evaluarea de către instituțiile prevăzute în DCC a adecvării persoanelor care dețin funcții cheie

37. Chiar dacă toate instituțiile trebuie să se asigure că angajații lor au capacitatea de a-și îndeplini funcțiile în mod adecvat, instituțiile prevăzute în DCC trebuie să se asigure în mod special că persoanele care dețin funcții cheie dau dovadă de o reputație suficient de bună, onestitate și integritate și posedă în permanență suficiente cunoștințe, aptitudini și experiență pentru funcțiile lor, și să evalueze cerințele menționate anterior, în special:
- a. atunci când aplică pentru autorizare;
 - b. atunci când numesc persoane care dețin funcții cheie noi, inclusiv ca urmare a unei achiziții directe sau indirecte sau a creșterii deținerii calificate într-o instituție;
 - c. după caz, în conformitate cu punctul 38.
38. Instituțiile prevăzute în DCC trebuie să monitorizeze pe o bază continuă reputația, onestitatea, integritatea, cunoștințele, aptitudinile și experiența persoanelor care dețin funcții cheie pentru a identifica, în contextul oricăror date noi relevante, situațiile în care trebuie efectuată o reevaluare. În mod special, trebuie efectuată o reevaluare în următoarele cazuri:
- a. în cazul în care există preocupări legate de adecvarea acestora;
 - b. în eventualitatea unui impact semnificativ asupra reputației persoanei;
 - c. ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității efectuate de organul de conducere;
 - d. în orice împrejurare care poate afecta în alt fel adecvarea persoanei în mod semnificativ.
39. Evaluarea la nivel individual a reputației, onestității, integrității, cunoștințelor, aptitudinilor și experienței persoanelor care dețin funcții cheie trebuie să fie bazată pe aceleași criterii ca și cele aplicate în cazul evaluării cerințelor privind o astfel de adecvare a membrilor organului de conducere. La evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și experienței, trebuie să se aibă în vedere rolul și sarcinile funcției specifice.
40. Evaluarea adecvării inițiale și continue a persoanelor care dețin funcții cheie constituie responsabilitatea instituțiilor. În cazul în care evaluarea, în cazul persoanelor care dețin funcții cheie, este efectuată și de autoritățile competente în scopuri de supraveghere, responsabilitatea pentru evaluarea și asigurarea adecvării respectivelor persoane le aparține în continuare instituțiilor.

Titlul III – Noțiuni privind adecvarea prevăzute la articolul 91 alineatul (12) din Directiva 2013/36/UE

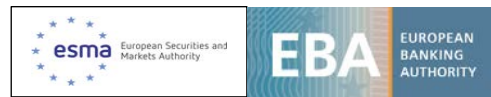
4. Dedicarea unui timp suficient din partea unui membru al organului de conducere

41. Instituțiile trebuie să evalueze dacă un membru al organului de conducere poate să dedice suficient timp pentru a-și îndeplini funcțiile și responsabilitățile, inclusiv să înțeleagă activitatea instituției, principalele sale riscuri și implicațiile activității, precum și strategia privind administrarea riscurilor. În cazul în care o persoană deține un mandat într-o instituție semnificativă, aceasta trebuie să includă o evaluare pentru a asigura respectarea limitării numărului maxim de mandate în temeiul articolului 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE sau al articolului 9 alineatul (2) din Directiva 2014/65/UE, după caz.
42. De asemenea, membrii trebuie să aibă capacitatea de a-și îndeplini sarcinile în perioade cu activitate deosebit de intensă, cum ar fi în caz de restructurare, mutare a instituției, achiziție, fuziune, preluare sau o situație de criză, ori ca urmare a unei dificultăți majore legate de una sau mai multe dintre operațiunile sale, ținând cont de faptul că, în astfel de perioade, este posibil să fie necesar un nivel mai mare de dedicare a timpului decât în perioadele obișnuite.
43. La evaluarea dedicării unui timp suficient din partea unui membru, instituțiile trebuie să țină cont cel puțin de următoarele:
- numărul mandatelor în societăți financiare și nefinanciare deținute de membrul respectiv în același timp, ținând cont de posibile sinergii atunci când acestea sunt deținute în cadrul acelui grup, inclusiv atunci când acesta acționează în numele unei persoane juridice sau ca supleant al unui membru din organul de conducere;
 - mărimea, natura, domeniul de aplicare și complexitatea activităților entității în care membrul respectiv deține un mandat și, în special, dacă entitatea este sau nu din afara UE;
 - prezența geografică a membrului și timpul de deplasare necesar pentru îndeplinirea rolului;
 - numărul ședințelor programate pentru organul de conducere;
 - mandatele deținute de membrul respectiv, în același timp, în organizații care nu urmăresc preponderent obiective comerciale;
 - orice ședințe necesare care sunt organizate, în special cu autorități competente sau cu alte părți interesate în afara programului oficial de ședințe al organului de conducere;



- g. natura funcției specifice și responsabilitățile membrului, inclusiv rolurile specifice precum cel de director general, președinte sau președinte ori membru al unui comitet, dacă membrul respectiv deține o funcție executivă sau una neexecutivă, precum și necesitatea prezenței membrului respectiv la ședințe în cadrul societăților prevăzute la litera (a) și în cadrul instituției;
 - h. alte activități profesionale sau politice externe și orice alte funcții și activități relevante din cadrul și din afara sectorului financiar, precum și din cadrul și din afara UE;
 - i. inițierea și formarea necesare;
 - j. orice alte sarcini relevante ale membrului respectiv, pe care instituțiile le consideră a fi necesar să fie luate în considerare atunci când efectuează evaluarea cu privire la dedicarea de timp suficient de către un membru; și
 - k. baze de referință relevante disponibile cu privire la dedicarea de timp, inclusiv baza de referință oferită de către ABE¹²
44. Instituțiile trebuie să țină evidența scrisă a rolurilor, sarcinilor și capacităților cerute în cazul a diferite funcții din cadrul organului de conducere, precum și a timpului alocat preconizat necesar pentru fiecare funcție, ținând cont totodată de nevoia de a dedica suficient timp pentru inițiere și formare. În acest scop, instituțiile mai mici și mai puțin complexe pot diferenția timpul alocat preconizat doar între mandatul în funcție executivă și mandatul în funcție neexecutivă.
45. Un membru al organului de conducere trebuie să fie informat cu privire la timpul alocat preconizat care este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor sale. Instituțiile pot solicita membrului respectiv să confirme că poate dedica timpul respectiv pentru rolul respectiv.
46. Instituțiile trebuie să monitorizeze faptul că membrii organului de conducere alocă timp suficient pentru îndeplinirea funcțiilor lor. Pregătirea pentru ședințe, prezența și implicarea activă a membrilor în ședințele organului de conducere constituie indicatori ai timpului alocat.
47. În evaluarea sa cu privire la suficiența timpului alocat de alți membri individuali ai organului de conducere, o instituție trebuie să aibă în vedere și impactul oricăror absențe pe termen lung ale membrilor organului de conducere.
48. Instituțiile trebuie să țină evidența tuturor funcțiilor profesionale și politice externe deținute de membrii organului de conducere. Astfel de evidențe trebuie actualizate de câte ori un membru notifică instituția cu privire la o schimbare și atunci când astfel de schimbări sunt aduse în alt mod la cunoștința instituției. De câte ori apar schimbări la nivelul acestor funcții, care pot reduce capacitatea unui membru al organului de conducere de a alocă suficient timp

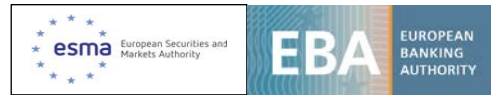
¹² Cifrele pentru anul 2015 sunt incluse ca anexă la evaluarea impactului prezentului ghid.



îndeplinirii funcției sale, instituția trebuie să reevalueze capacitatea membrului de a se încadra în timpul alocat cerut pentru funcția sa.

5. Calcularea numărului de mandate

49. În plus față de cerința de a aloca timp suficient pentru îndeplinirea funcțiilor lor, membrii organului de conducere care dețin mandate în cadrul unei instituții semnificative trebuie să respecte cerința de limitare a mandatelor prevăzută la articolul 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE.
50. În sensul articolului 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE, în cazul în care un mandat implică în același timp responsabilități executive și neexecutive, acesta trebuie considerat un mandat în funcție executivă.
51. În cazul în care mai multe mandate se consideră ca fiind un singur mandat, astfel cum este descris la articolul 91 alineatul (4) din Directiva 2013/36/UE și cum este prevăzut la punctele 52-57, acel singur mandat trebuie să fie considerat ca fiind un singur mandat în funcție executivă atunci când include cel puțin un mandat în funcție executivă, în caz contrar, acesta fiind considerat ca un singur mandat în funcție neexecutivă.
52. În conformitate cu articolul 91 alineatul (4) din Directiva 2013/36/UE, toate mandatele deținute în cadrul aceluiași grup sunt considerate ca fiind un singur mandat.
53. În conformitate cu articolul 91 alineatul (4) litera (b) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE, toate mandatele deținute în cadrul întreprinderilor în care instituția are o deținere calificată, însă care nu sunt filiale incluse în același grup, sunt considerate ca fiind un singur mandat. Respectivul mandat unic deținut în dețineri calificate este considerat ca fiind un mandat unic separat, mai exact mandatul deținut în cadrul aceleiași instituții și mandatul unic în deținerile sale calificate sunt considerate împreună ca fiind două mandate.
54. Atunci când mai multe instituții din cadrul aceluiași grup au dețineri calificate, mandatele din toate deținerile calificate trebuie considerate, ținând cont de situația consolidată (pe baza perimetrului de consolidare contabilă) a instituției, ca fiind un mandat unic separat. Respectivul mandat unic în dețineri calificate este luat în calcul ca un mandat unic separat, mai exact, mandatul unic luat în calcul în cazul mandatelor deținute în cadrul entităților care aparțin grupului și mandatul unic luat în calcul în cazul mandatelor deținute în toate deținerile calificate ale aceluiași grup sunt considerate împreună ca fiind două mandate.
55. În cazul în care un membru al organului de conducere deține mandate în grupuri sau întreprinderi diferite, toate mandatele deținute în cadrul aceleiași scheme de protecție instituțională, astfel cum este prevăzută la articolul 91 alineatul (4) litera (b) punctul (i) din Directiva 2013/36/UE sunt considerate ca fiind un singur mandat. În cazul în care aplicarea regulii prevăzute la articolul 91 alineatul (4) litera (b) punctul (i) din Directiva 2013/36/UE, cu privire la numărul mandatelor în cadrul aceleiași scheme de protecție instituțională, duce la



un număr mai mare de mandate unice decât aplicarea regulii prevăzute la articolul 91 alineatul (4) litera (a) cu privire la numărul mandatelor unice deținute în cadrul grupurilor, ar trebui aplicat numărul rezultat mai mic de mandate unice (de exemplu, în cazul în care sunt deținute mandate în cadrul a două grupuri, în ambele cazuri în cadrul unor întreprinderi care sunt membre și, în același timp, în cadrul unor întreprinderi care nu sunt membre ale aceleiași scheme de protecție instituționale, trebuie luate în calcul doar două mandate unice).

56. Mandatele deținute în entități care nu urmăresc în mod preponderent obiective comerciale nu trebuie luate în calcul la calcularea numărului de mandate în temeiul articolului 91 alineatul (3) din Directiva respectivă. Cu toate acestea, astfel de activități trebuie luate în considerare la evaluarea timpului alocat de către membrul respectiv.

57. Entitățile care nu urmăresc în mod preponderent obiective comerciale includ, printre altele:

- a. organizații caritabile;
- b. alte organizații fără scop lucrativ; și
- c. societăți care sunt înființate cu scopul unic de a administra interesele economice private ale membrilor organului de conducere sau ale membrilor familiilor lor, cu condiția ca acestea să nu necesite administrarea curentă de către membrul respectiv al organului de conducere.

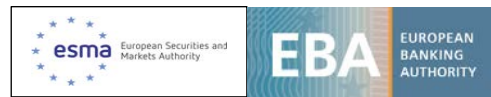
6. Cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate

58. Membrii organului de conducere trebuie să fie permanent informați cu privire la activitățile instituției și riscurile aferente, la un nivel proporțional cu propriile responsabilități. Aceasta include înțelegerea corespunzătoare a acelor domenii pentru care un membru individual nu este direct responsabil, însă pentru care răspunde în mod solidar cu alți membri ai organului de conducere.

59. Membrii organului de conducere trebuie să înțeleagă în mod clar cadrul de administrare a activității instituției, rolurile și responsabilitățile respective ale acestora și, după caz, structura grupului și orice posibile conflicte de interese care ar putea să apară în legătură cu acestea. Membrii organului de conducere trebuie să aibă capacitatea de a contribui la implementarea unei culturi, a unor valori corporative și a unui comportament la un nivel corespunzător în cadrul organului de conducere și în cadrul instituției¹³.

60. În acest sens, evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și a experienței la un nivel adecvat trebuie să țină cont de:

¹³ Vezi și Ghidul ABE privind guvernanța internă: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>



- a. rolul și sarcinile funcției și capacitățile necesare;
 - b. cunoștințele și aptitudinile dobândite prin studii, formare și practică;
 - c. experiența practică și profesională dobândită în funcții anterioare; și
 - d. cunoștințele și aptitudinile dobândite și demonstrate prin conduita profesională a membrului organului de conducere.
61. Pentru a evalua în mod corespunzător aptitudinile membrilor organului de conducere, instituțiile trebuie să aibă în vedere utilizarea listei incomplete a aptitudinilor relevante prezentate în anexa II la ghid, ținând cont de rolul și sarcinile funcției ocupate de membrul respectiv al organului de conducere.
62. Trebuie avute în vedere nivelul și profilul educației membrului respectiv și problema dacă aceasta are legătură cu serviciile bancare și financiare sau cu alte domenii relevante. În mod special, educația în domeniile bancar-financiar, economic, juridic, contabil, audit, administrativ, al legislației financiare, al tehnologiei informației și în metode cantitative poate fi considerată, în general, a fi relevantă pentru sectorul serviciilor financiare.
63. Evaluarea nu trebuie limitată la nivelul de studii al membrului sau la atestarea unei anumite vechimi în cadrul instituției. Trebuie efectuată o analiză aprofundată a experienței practice a membrului, întrucât cunoștințele și aptitudinile dobândite din ocupațiile anterioare depind de natura, amploarea și complexitatea activității, precum și de funcția respectivă deținută de membrul respectiv.
64. La evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și experienței unui membru al organului de conducere, trebuie acordată atenție experienței teoretice și practice legate de:
- a. piețele de servicii bancare și financiare;
 - b. cerințele legale și cadrul de reglementare;
 - c. planificarea strategică, înțelegerea strategiei de afaceri a unei instituții sau a planului de afaceri și a îndeplinirii lui;
 - d. administrarea riscurilor (identificarea, evaluarea, monitorizarea, controlarea și diminuarea principalelor tipuri de risc ale unei instituții);
 - e. contabilitatea și auditul;
 - f. evaluarea eficacității cadrului de administrare a activității al unei instituții, asigurarea unui cadru de administrare, a unei supravegheri și a unor controale eficace; și



- g. interpretarea informațiilor financiare ale unei instituții, identificarea aspectelor fundamentale pe baza acestor informații și a unor controale și măsuri corespunzătoare.

65. Membrii organului de conducere în funcția sa de conducere trebuie să fi dobândit suficientă experiență practică și profesională într-un post de conducere pe parcursul unei perioade de timp suficient de lungi. Funcțiile pe termen scurt pot fi considerate ca făcând parte din evaluare, însă doar astfel de funcții nu sunt suficiente pentru a presupune că un membru are suficientă experiență. La evaluarea experienței practice și profesionale dobândite în funcții anterioare, trebuie acordată o atenție deosebită:

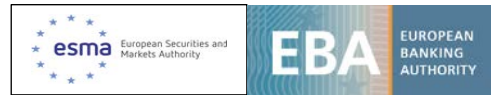
- a. naturii funcției de conducere deținute și nivelul său ierarhic;
- b. vechimii;
- c. naturii și complexității activității în care a fost ocupată funcția respectivă, inclusiv structura organizatorică a acesteia;
- d. domeniului de aplicare al competențelor, competențelor de luare a deciziei și al responsabilităților membrului;
- e. cunoștințelor tehnice dobândite prin intermediul funcției;
- f. numărului de subordonați.

66. 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 organul de conducere în funcția sa de conducere. Cunoștințele, aptitudinile și experiența adecvate pentru îndeplinirea eficace a funcției de supraveghere pot să fi fost dobândite din funcții academice sau administrative relevante sau ca urmare a conducerii, supravegherii sau controlării unor instituții financiare sau a altor firme.

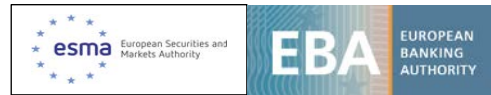
7. Criterii privind adecvarea la nivel colectiv

67. Organul de conducere trebuie să aibă capacitatea, la nivel colectiv, să înțeleagă activitățile instituției, inclusiv riscurile principale. Cu excepția unor specificații contrare în prezenta secțiune, aceste criterii trebuie aplicate separat organului de conducere în funcția sa de conducere și organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

68. Membrii organului de conducere trebuie să aibă capacitatea, la nivel colectiv, să ia decizii adecvate ținând cont de modelul de afaceri, de apetitul la risc, de strategia și de piețele pe care funcționează instituția.



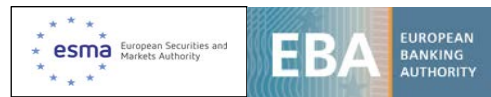
69. Membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să aibă capacitatea, la nivel colectiv, de a pune în discuție și a monitoriza, în mod eficace, deciziile luate de organul de conducere în funcția sa de conducere.
70. Toate domeniile de cunoștințe necesare pentru activitățile economice ale instituției trebuie să fie acoperite de către organul de conducere la nivel colectiv, cu suficientă experiență în rândul membrilor organului de conducere. Trebuie să existe un număr suficient de membri cu cunoștințe în fiecare domeniu pentru a permite dezbaterile deciziilor ce trebuie luate. Membrii organului de conducere trebuie să dețină la nivel colectiv aptitudinile necesare pentru a-și prezenta opiniile și a influența procesul de luare a deciziei în cadrul organului de conducere.
71. Componenta organului de conducere trebuie să reflecte cunoștințele, aptitudinile și experiența necesare pentru îndeplinirea responsabilităților sale. Aceasta include faptul că organul de conducere are, la nivel colectiv, o înțelegere corespunzătoare a acelor domenii pentru care membrii răspund solidar, precum și aptitudinile pentru a administra și a supraveghea în mod eficace instituția, inclusiv următoarele aspecte:
- a. activitatea instituției și principalele riscuri asociate acesteia;
 - b. fiecare dintre activitățile semnificative ale instituției;
 - c. domenii relevante de competență sectorială/financiară, inclusiv piețe financiare și de capital, solvabilitate și modele;
 - d. contabilitate și raportare financiară;
 - e. administrarea riscurilor, conformitate și audit intern;
 - f. tehnologia informației și securitate;
 - g. piețe locale, regionale și globale, după caz;
 - h. mediul juridic și de reglementare;
 - i. aptitudini și experiență de conducere;
 - j. capacitatea de a planifica strategic;
 - k. administrarea grupurilor inter(naționale) și a riscurilor asociate structurilor din cadrul grupului, după caz.
72. În timp ce organul de conducere în funcția sa de conducere trebuie să aibă, la nivel colectiv, un nivel ridicat de aptitudini de conducere, organul de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să aibă, la nivel colectiv, suficiente aptitudini de conducere pentru a-și



organiza sarcinile cu eficacitate și a putea înțelege și pune în discuție practicile de conducere aplicate și deciziile luate de organul de conducere în funcția sa de conducere.

8. Reputație, onestitate și integritate

73. Trebuie considerat că un membru al organului de conducere are o bună reputație și dă dovadă de onestitate și integritate dacă nu există motive obiective și demonstrabile care să sugereze contrariul, în special ținându-se cont de informațiile disponibile relevante cu privire la factorii sau situațiile prezentate la punctele 74-78. Evaluarea reputației, a onestității și a integrității trebuie să aibă în vedere și impactul efectelor cumulative ale incidentelor minore asupra reputației unui membru.
74. Fără a aduce atingere vreunui drept fundamental, orice caziere judiciare sau contravenționale trebuie să fie luate în considerare la evaluarea bunei reputații, a onestității și a integrității, având în vedere tipul de condamnare sau punerea în mișcare a acțiunii penale, rolul persoanei implicate, sancțiunea aplicată, etapa procesului judiciar atinsă și orice măsuri de reabilitare care au produs efecte. Ar trebui să se aibă în vedere împrejurările, inclusiv factorii de atenuare, gravitatea oricărei infracțiuni relevante sau contravenții ori acțiunea de supraveghere, timpul care a trecut de la constatarea infracțiunii, conduita membrului de la momentul comiterii infracțiunii sau a faptei, precum și relevanța infracțiunii sau a acțiunii pentru rolul membrului. Orice caziere judiciare sau contravenționale relevante trebuie luate în considerare având în vedere termenele de prescripție în vigoare în dreptul intern.
75. Fără a aduce atingere prezumției de nevinovăție aplicabile în procedura penală și altor drepturi fundamentale, ar trebui luați în considerare la evaluarea reputației, a onestității și a integrității cel puțin următorii factori:
- a. condamnări sau acțiuni de urmărire penală în desfășurare pentru o infracțiune, în special:
 - i. infracțiuni prevăzute de legislația din domeniul bancar, financiar, al valorilor mobiliare, al asigurărilor sau privind piețele de valori mobiliare sau instrumentele de tipul valorilor mobiliare sau instrumentele de plată, inclusiv infracțiuni prevăzute de legile referitoare la spălarea de bani, corupție, manipularea pieței sau tranzacționarea de valori mobiliare pe bază de utilizare abuzivă a informațiilor confidențiale și cămătăria;
 - ii. infracțiuni privind lipsa de onestitate, infracțiuni săvârșite prin fraudă sau infracțiuni financiare;
 - iii. infracțiuni fiscale; și
 - iv. alte infracțiuni prevăzute de legislația privind societățile, falimentul, insolvența sau protecția consumatorului;



- b. alte măsuri actuale sau anterioare relevante luate de un organ de reglementare sau profesional pentru neconformitatea cu orice dispoziții relevante care reglementează activitățile bancare, financiare, cele privind valorile mobiliare sau de asigurări.
76. Investigațiile în curs de desfășurare trebuie luate în considerare când sunt inițiate ca urmare a procedurilor judiciare sau administrative sau a altor investigații analoage ce decurg din reglementare fără a aduce atingere drepturilor individuale fundamentale¹⁴.
77. Trebuie luate în considerare următoarele situații legate de activitatea economică actuală și anterioară și de soliditatea financiară a unui membru al organului de conducere, sub aspectul unui posibil impact al acestora asupra reputației, integrității și onestității membrului:
- a. existența ca debitor în situație de neplată (de exemplu, existența unor evidențe negative la un birou de credit fiabil, dacă există);
 - b. performanțele financiare și profesionale ale entităților deținute sau conduse de membru sau în care membrul respectiv a deținut sau deține o participație sau o influență importantă, luându-se în special în considerare procedurile de faliment și lichidare și dacă și în ce mod membrul respectiv a contribuit la situația care a dus la aceste proceduri;
 - c. declararea falimentului personal și
 - d. fără a aduce atingere prezumției de nevinovăție, proceselor civile, procedurilor administrative sau penale, investițiilor sau expunerilor mari și împrumuturilor retrase, în măsura în care acestea pot avea un impact semnificativ asupra solidității financiare a membrului sau a entităților deținute sau conduse de acesta sau în care membrul deține o participație semnificativă.
78. Un membru al organului de conducere trebuie să susțină standarde înalte de integritate și onestitate. Cel puțin următorii factori trebuie luați în considerare, de asemenea, la evaluarea reputației, onestității și integrității:
- a. orice dovezi conform cărora persoana nu a fost transparentă, deschisă și cooperantă în tranzacțiile sale cu autoritățile competente;
 - 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 din orice post de fiduciar, relație fiduciară sau situație similară sau dacă i s-a cerut demisia de la locul de muncă dintr-un astfel de post;

¹⁴ În concordanță cu Convenția europeană a drepturilor omului și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- d. descalificarea de către orice autoritate competentă relevantă din calitatea de membru al organului de conducere, inclusiv a persoanelor care conduc în mod efectiv activitatea unei entități; și
- e. orice alte dovezi care sugerează că persoana acționează într-un mod care nu este în concordanță cu standardele înalte de conduită.

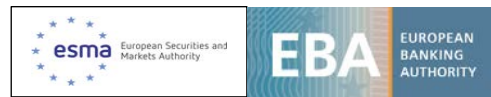
9. Gândirea independentă și membrii independenți

9.1 Interacțiunea dintre gândirea independentă și principiul de a fi independent

79. Atunci când evaluează independența membrilor, instituțiile trebuie să facă diferența între noțiunea de „gândire independentă”, care se aplică tuturor membrilor organului de conducere al unei instituții, și principiul de „a fi independent”, care este impus anumitor membri ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere a unei instituții prevăzute în DCC. Criteriile pentru evaluarea „gândirii independente” sunt enunțate la secțiunea 9.2 și, pentru evaluarea principiului de „a fi independent”, la secțiunea 9.3.
80. Atitudinea de a acționa cu „gândire independentă” constituie un model de comportament afișat în special în timpul discuțiilor și la luarea deciziilor în cadrul organului de conducere și este impusă fiecărui membru al organului de conducere, indiferent dacă membrul este considerat „a fi independent” în conformitate cu secțiunea 9.3. Toți membrii organului de conducere trebuie să se implice în mod activ în sarcinile lor și trebuie să aibă capacitatea de a lua propriile decizii și de a emite raționamente și decizii solide, obiective și independente în exercitarea funcțiilor și responsabilităților lor.
81. „A fi independent” înseamnă că un membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere nu are nicio relație actuală sau anterioară recentă ori legături de orice natură cu instituția prevăzută în DCC sau cu conducerea acesteia, care ar putea să influențeze obiectivul membrului și judecata echilibrată și să reducă capacitatea membrului de a lua decizii în mod independent. Faptul că un membru este considerat „a fi independent” nu înseamnă că membrul organului de conducere trebuie în mod automat să fie considerat a avea „gândire independentă”, întrucât membrului i-ar putea lipsi abilitățile comportamentale necesare.

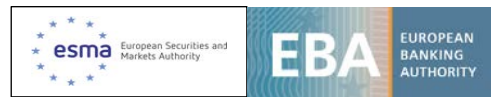
9.2 Gândirea independentă

82. Atunci când evaluează gândirea independentă, astfel cum este prevăzută la punctul 80, instituțiile trebuie să evalueze dacă toți membrii organului de conducere au:



- a. abilitățile comportamentale necesare, și anume:
 - i. curaj, convingere și tărie pentru a evalua și a pune în discuție în mod eficace deciziile propuse ale altor membri ai organului de conducere;
 - ii. capacitatea de a adresa întrebări membrilor organului de conducere în funcția sa de conducere; și
 - iii. capacitatea de a se opune „gândirii de grup”.
 - b. conflicte de interese într-o măsură care ar împiedica capacitatea de a-și îndeplini sarcinile în mod independent și obiectiv.
83. La evaluarea abilităților comportamentale cerute ale unui membru prevăzut la punctul 82 a), trebuie să se țină cont de comportamentul din trecut și din prezent al acestuia, în special în cadrul instituției.
84. Atunci când evaluează existența conflictelor de interese menționate la punctul 82 b), instituțiile trebuie să identifice conflictele de interese reale sau potențiale în conformitate cu politica instituției cu privire la conflictele de interese¹⁵ și să le evalueze importanța lor. Trebuie luate în considerare cel puțin următoarele situații care ar putea genera conflicte de interese reale sau potențiale:
- a. interese economice (de exemplu, acțiuni, alte drepturi de proprietate și apartenențe, participații și alte interese economice în clienți economici, drepturi de proprietate intelectuală, împrumuturi acordate de instituție unei societăți deținute de membrii organului de conducere);
 - b. relații personale sau profesionale cu proprietarii de dețineri calificate în cadrul instituției;
 - c. relații personale sau profesionale cu angajații instituției sau entităților din perimetrul de consolidare prudentială (de exemplu, relațiile familiale apropiate);
 - d. alte posturi și posturi anterioare din trecutul apropiat (de exemplu, din ultimii cinci ani);
 - e. relații personale sau profesionale cu părți interesate externe relevante (de exemplu, asocierea cu furnizori, firme de consultanță sau alți furnizori de servicii importanți);
 - f. apartenența la un organism sau deținerea în proprietate a unui organism sau a unei entități având conflicte de interese;

¹⁵ Vă rugăm să consultați Ghidul ABE privind guvernanța internă cu privire la politica privind conflictul de interese pentru angajați.



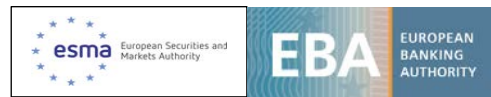
g. influența politică sau relațiile politice.

85. Toate conflictele de interese reale și potențiale la nivelul organului de conducere trebuie comunicate, discutate, documentate, stabilite și gestionate în mod corespunzător de organul de conducere (de exemplu, trebuie luate măsuri de atenuare necesare). Un membru al organului de conducere trebuie să se abțină de la a vota cu privire la orice aspect față de care membrul respectiv se află într-un conflict de interese¹⁶
86. Instituțiile trebuie să informeze autoritățile competente dacă o instituție a identificat un conflict de interese care poate avea un impact asupra gândirii independente a unui membru al organului de conducere, inclusiv cu privire la măsurile de atenuare luate.
87. Poziția de acționar, proprietar sau membru al unei instituții, care deține conturi private, împrumuturi sau care apelează la alte servicii ale instituției sau ale oricărei entități care intră în perimetrul de consolidare, nu trebuie considerată în sine ca afectând gândirea independentă a unui membru al organului de conducere.

9.3 Membrii independenți ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere al unei instituții prevăzute în DCC

88. Faptul de a avea membri independenți, astfel cum se menționează la punctul 81, și membri non-independenți în organul de conducere în funcția sa de supraveghere este considerat o bună practică pentru toate instituțiile prevăzute în DCC.
89. La stabilirea numărului suficient de membri independenți, trebuie luat în considerare principiul proporționalității. Membrii care reprezintă angajați în organul de conducere nu trebuie luați în considerare la stabilirea numărului suficient de membri independenți în organul de conducere în funcția sa de supraveghere. Fără a aduce atingere cerințelor suplimentare impuse prin dreptul intern, trebuie aplicate cerințele care urmează:
- a. următoarele instituții prevăzute în DCC trebuie să aibă o un organ de conducere în funcția sa de supraveghere care include un număr suficient de membri independenți:
 - i. instituții semnificative prevăzute în DCC;
 - ii. instituții cotate prevăzute în DCC.
 - b. Instituțiile prevăzute în DCC, care nu sunt nici semnificative, nici cotate, trebuie să aibă, ca principiu general, cel puțin un membru independent în organul de conducere în funcția sa de supraveghere. Cu toate acestea, este posibil ca autoritățile competente să nu solicite directori independenți în cadrul:

¹⁶ Vă rugăm să consultați Ghidul ABE privind guvernarea internă cu privire la politica privind conflictul de interese pentru angajați.



- i. instituțiilor prevăzute în DCC care sunt deținute integral de o instituție prevăzută în DCC, în special atunci când filiala se află în același stat membru ca instituția-mamă prevăzută DCC;
 - ii. instituțiilor ne semnificative prevăzute în DCC care sunt firme de investiții.
90. În cadrul responsabilității generale a organului de conducere, membrii independenți trebuie să joace un rol esențial în sporirea eficacității verificărilor și în asigurarea echilibrelor în cadrul instituțiilor prevăzute în DCC prin îmbunătățirea acțiunii de supraveghere a procesului de luare a deciziilor, precum și în asigurarea faptului că:
- a. interesele tuturor părților interesate, inclusiv ale acționarilor minoritari, sunt luate în considerare în mod corespunzător în discuțiile și deciziile luate la nivelul organului de conducere. Membrii independenți ar putea ajuta și la reducerea sau la compensarea dominanței exagerate a membrilor organului de conducere care reprezintă un anumit grup sau categorie de părți interesate;
 - b. nicio persoană sau grup redus de membri nu domină procesul de luare a deciziilor; și
 - c. conflictele de interese dintre instituție, unitățile sale operaționale, alte entități din perimetrul de consolidare contabilă și părțile interesate externe, inclusiv clienți, sunt gestionate în mod corespunzător.
91. Fără a aduce atingere punctului 92, în următoarele situații se presupune că un membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere al unei instituții prevăzute în DCC este considerat ca „nefiind independent”:
- a. membrul deține sau a deținut un mandat ca membru al organului de conducere în funcția sa de conducere în cadrul unei instituții din perimetrul de consolidare prudentială, cu excepția cazului în care nu a ocupat o asemenea funcție în ultimii 5 ani;
 - b. membrul este un acționar care deține controlul instituției prevăzute în DCC, fiind stabilit prin trimitere la cazurile menționate la articolul 22 alineatul (1) din Directiva 2013/34/UE, sau reprezintă interesul unui acționar care deține controlul, inclusiv în cazul în care proprietarul este un stat membru sau un alt organism public;
 - c. membrul are o relație financiară sau economică semnificativă cu instituția prevăzută în DCC,
 - d. membrul este un angajat sau, în alte condiții, asociat cu un acționar care deține controlul instituției prevăzute în DCC;



- e. membrul este angajat de orice entitate din perimetrul de consolidare, cu excepția cazului în care sunt îndeplinite următoarele două condiții :
 - i. membrul nu aparține nivelului ierarhic cel mai înalt al instituției, care răspunde direct față organului de conducere;
 - ii. membrul a fost ales în funcția de supraveghere în contextul unui sistem de reprezentare a angajaților și dreptul intern asigură o protecție adecvată împotriva demiterii abuzive și altor forme de tratament injust;
- f. membrul a fost angajat anterior într-o funcție la cel mai înalt nivel ierarhic în cadrul instituției prevăzute în DCC sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, fiind direct răspunzător doar față de organul de conducere, și nu a existat o perioadă de cel puțin 3 ani între încetarea raporturilor de muncă respective și executarea unei funcții în organul de conducere;
- g. membrul a fost, timp de 3 ani, un superior într-o firmă de consultanță profesională importantă, un auditor extern sau un consultant important pentru instituția prevăzută în DCC sau pentru o altă entitate din perimetrul de consolidare prudențială sau, în alte situații, un angajat asociat în mod substanțial cu serviciul oferit;
- h. membrul este sau a fost, în ultimul an, un furnizor important sau un client important al instituției prevăzute în DCC sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, ori a avut o altă relație de afaceri importantă sau este un funcționar cu calificări superioare ori asociat, în alte condiții, în mod direct sau indirect, cu un furnizor, client sau entitate comercială importantă care are o relație de afaceri importantă;
- i. membrul primește, în plus față de remunerația pentru rolul său și remunerația pentru post conform literei (e), comisioane sau alte beneficii semnificative din partea instituției prevăzute în DCC sau a unei alte instituții din perimetrul de consolidare prudențială;
- j. membrul a acționat ca membru în organul de conducere în cadrul entității timp de cel puțin 12 ani consecutiv;
- k. membrul este un membru apropiat al familiei unui membru al organului de conducere în funcția de conducere a instituției prevăzute în DCC sau a unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, sau o persoană aflată într-una din situațiile menționate la literele (a)-(h).

92. Simplul fapt al întâlnirii uneia sau a mai multor situații în temeiul punctului 91 nu clasifică automat un membru ca nefiind independent. În cazul în care un membru se încadrează într-una sau mai multe din situațiile prevăzute la punctul 91, instituția prevăzută în DCC poate

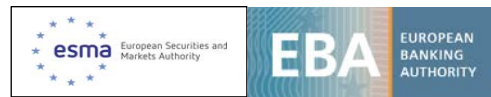
demonstra autorității competente că membrul trebuie totuși considerat ca „fiind independent”. În acest scop, instituțiile prevăzute în DCC trebuie să aibă capacitatea de a justifica pentru autoritatea competentă motivele pentru care capacitatea membrilor de a-și exercita judecata obiectivă și echilibrată și de a lua decizii în mod independent nu este afectată de situație.

93. În sensul punctului 92, instituțiile prevăzute în DCC trebuie să aibă în vedere faptul că a fi acționar al unei instituții prevăzute în DCC, a avea conturi private sau împrumuturi ori a utiliza alte servicii, altele decât cele din cazurile prevăzute în mod explicit în această secțiune, nu trebuie să conducă la situația în care membrul este considerat non-independent dacă se menține într-un prag *de minimis* adecvat. Astfel de relații trebuie luate în considerare în gestionarea conflictelor de interese conform Ghidului ABE privind cadrul de administrare a activității.

Titlul IV – Resurse umane și financiare pentru formarea membrilor din organul de conducere

10. Stabilirea obiectivelor de inițiere și formare

94. Instituțiile trebuie să asigure inițierea membrilor organului de conducere pentru a facilita înțelegerea clară din partea acestora a structurii, modelului de afaceri, profilului de risc și cadrului de administrare a activității ale instituției, precum și a rolului membrului (membrilor) din cadrul acestora, precum și să pună la dispoziție programe de formare relevante, cu caracter general și, după caz, adaptate în mod corespunzător. Formarea trebuie să promoveze și conștientizarea acestora cu privire la beneficiile diversității în organul de conducere și în cadrul instituției. Instituțiile trebuie să acorde suficiente resurse pentru inițierea și formarea membrilor organului de conducere la nivel individual și colectiv.
95. Toți membrii noi numiți în organul de conducere trebuie să primească informații cheie în maxim o lună de la preluarea funcției, iar cursul de inițiere trebuie încheiat în termen de 6 luni.
96. În cazul în care membrii numiți în organul de conducere sunt supuși îndeplinirii unui anumit aspect din cerințele privind cunoștințele și aptitudinile, formarea și inițierea membrului respectiv trebuie să urmărească eliminarea lacunei identificate într-un termen adecvat, dacă este posibil, înainte de preluarea efectivă a funcției sau, dacă nu, cât mai curând după preluarea efectivă a funcției. În orice caz, un membru trebuie să îndeplinească toate cerințele privind cunoștințele și aptitudinile, astfel cum sunt enunțate în secțiunea 6, în decurs de cel mult un an de la preluarea funcției. Dacă este cazul, instituția trebuie să fixeze un termen în care să fie finalizate măsurile și să informeze autoritatea competentă în consecință. Membrii

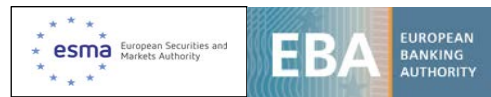


organului de conducere trebuie să mențină și să aprofundeze cunoștințele și aptitudinile necesare pentru îndeplinirea responsabilităților.

11. Politica de inițiere și de formare

97. Instituțiile trebuie să instituie politici și proceduri pentru inițierea și formarea membrilor organului de conducere. Politica trebuie adoptată de organul de conducere.
98. Resursele umane și financiare asigurate pentru inițiere și formare trebuie să fie suficiente pentru realizarea obiectivelor de inițiere și formare și să asigure faptul că membrul este adecvat pentru rolul său și că respectă cerințele asociate acestuia. Atunci când stabilește resursele umane și financiare necesare pentru aplicarea unor politici și proceduri eficiente pentru inițierea și formarea membrilor organului de conducere, instituția trebuie să țină cont de nivelurile de referință relevante disponibile în industrie, de exemplu în legătură cu bugetul disponibil pentru formare și zilele de formare oferite, inclusiv de rezultatele evaluării comparative puse la dispoziție de ABE.¹⁷
99. Politicile și procedurile de inițiere și formare pot face parte dintr-o politică globală de adecvare și trebuie să prevadă, cel puțin:
 - a. obiectivele de inițiere și formare pentru organul de conducere, separat pentru funcția de conducere și cea de supraveghere, după caz. Aici ar trebui incluse, după caz, și obiectivele de inițiere și de formare pentru funcții specifice în funcție de responsabilitățile lor specifice și de implicarea în comitete;
 - b. responsabilitățile pentru dezvoltarea unui program de formare detaliat;
 - c. resursele financiare și cele umane puse la dispoziție de instituție pentru inițiere și formare, ținând cont de numărul de sesiuni de inițiere și de formare, costurile aferente și orice sarcini administrative conexe pentru a asigura posibilitatea furnizării cursurilor de inițiere și formare în concordanță cu politica;
 - d. un proces clar în care orice membru din organul de conducere să poată solicita inițierea sau formarea.
100. În dezvoltarea politicii, organul de conducere sau comitetul de nominalizare, dacă a fost înființat, trebuie să aibă în vedere aportul funcției de resurse umane și al funcției responsabile pentru bugetarea și organizarea cursurilor de formare, precum și al funcțiilor de control intern relevante, după caz.

¹⁷ Anexa la evaluarea impactului din prezentul ghid include rezultatele analizei comparative a ABE (datele din 2015) pentru resursele de formare și zilele de formare oferite de instituții.



101. Instituțiile trebuie să instituie un proces pentru identificarea domeniilor în care este necesară formarea, atât pentru organul de conducere la nivel colectiv, cât și pentru membrii individuali din organul de conducere. Domeniile de activitate și funcțiile interne relevante, inclusiv funcțiile de control intern, trebuie implicate, după caz, în dezvoltarea conținutului programelor de inițiere și de formare.
102. Politicile și procedurile, precum și planurile de formare, trebuie permanent actualizate, ținând cont de schimbările de la nivelul cadrului de administrare a activității, de schimbările strategice, de produsele noi și de alte schimbări relevante, precum și de schimbările produse la nivelul legislației aplicabile și de evoluțiile pieței.
103. Instituțiile trebuie să instituie un proces de evaluare pentru a evalua executarea și calitatea inițierii și a formării furnizate și a asigura conformitatea cu politicile și procedurile de inițiere și formare.

Titlul V – Diversitatea în cadrul organului de conducere

12. Obiectivele politicii privind diversitatea

104. În conformitate cu articolul 91 alineatul (10) din Directiva 2013/36/UE, toate instituțiile trebuie să aibă și să implementeze o politică de promovare a diversității în cadrul organului de conducere pentru a promova formarea unei baze diversificate de membri. Obiectivul acesteia trebuie să fie acela de a implica o serie amplă de calități și aptitudini la recrutarea membrilor organului de conducere pentru a obține o varietate de opinii și de experiențe și pentru a facilita exprimarea unor opinii independente și derularea unui proces de decizie solid în cadrul organului de conducere.
105. Politica privind diversitatea trebuie să facă referire, cel puțin, la următoarele aspecte legate de diversitate: contextul educațional și cel profesional, gen, vârstă și, în special în cazul instituțiilor care sunt active la nivel internațional, proveniența geografică, exceptând situațiile în care includerea aspectului legat de proveniența geografică este ilegală conform legilor din statul membru în cauză. Politica de diversitate, în cazul instituțiilor semnificative, trebuie să includă un obiectiv cantitativ pentru reprezentarea genului subreprezentat în cadrul organului de conducere. Instituțiile semnificative trebuie să-și cuantifice participarea vizată a genului subreprezentat și să prevadă un termen adecvat în care să fie îndeplinit acest obiectiv, precum și modul de îndeplinire. Obiectivul trebuie stabilit pentru organul de conducere la nivel colectiv, însă poate fi defalcat pe funcția de conducere și cea de supraveghere în cazul în care există un organ de conducere suficient de mare. În celelalte instituții, în special în cazul unui organ de conducere cu mai puțin de 5 membri, obiectivul poate fi exprimat în mod calitativ.



106. Atunci când stabilesc obiective pentru diversitate, instituțiile trebuie să aibă în vedere rezultatele analizei comparative privind diversitatea, care au fost publicate de către autoritățile competente, ABE sau alte organisme sau organizații internaționale relevante¹⁸.
107. Politica de diversitate poate include reprezentarea angajaților în cadrul organului de conducere pentru a adăuga cunoștințele și experiența practică acumulată în activitatea curentă a instituției.
108. De asemenea, instituțiile semnificative trebuie să documenteze, în analiza anuală a componenței organului de conducere, conformitatea acestuia cu obiectivele și țințele stabilite. În eventualitatea în care nu a fost îndeplinit unul dintre obiective sau țințe, instituția semnificativă trebuie să documenteze motivele, măsurile care vor fi luate și termenul pentru luarea măsurilor pentru asigurarea îndeplinirii obiectivelor și țințelor de diversitate.
109. Pentru a facilita constituirea unei baze suficient de diversificată de candidați pentru funcțiile organului de conducere, instituțiile trebuie să aplice o politică de diversitate pentru angajați, incluzând aspecte legate de planificarea carierei și măsuri de asigurare a egalității de tratament, precum și oportunități pentru angajații de diferite sexe.

Titlul VI – Politica privind adecvarea și mecanismele aferente cadrului de administrare a activității

13. Politica privind adecvarea

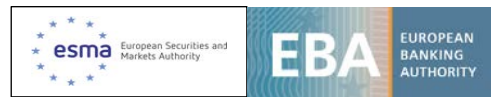
110. În conformitate cu articolul 88 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE, organul de conducere al unei instituții definește, supraveghează și răspunde pentru implementarea mecanismelor aferente cadrului de administrare a activității care asigură o conducere eficientă și prudentă a instituției. În plus, în conformitate cu articolul 9 alineatul (3) din Directiva 2014/65/UE, organul de conducere al unei firme de investiții, astfel cum este definită în Directiva 2014/65/UE (firmă în temeiul MiFID), supraveghează și răspunde de implementarea mecanismelor aferente cadrului de administrare a activității într-un mod care promovează integritatea pieței și interesul clienților. Aici se include faptul că politica instituției privind adecvarea trebuie să fie aliniată la cadrul de administrare a activității global al instituției, la cultura corporativă și la apetitul la risc al acesteia și că procesele din cadrul politicii funcționează pe deplin conform așteptărilor. De asemenea, aici se include faptul că organul de conducere a instituției trebuie să adopte, fără a aduce atingere aprobării necesare din partea acționarilor, și să mențină o politică pentru evaluarea adecvării membrilor din organul de conducere.

¹⁸ Vezi și raportul ABE privind analiza comparativă asupra diversității: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>



111. Politica privind adecvarea trebuie să includă sau să facă referire la politica de diversitate pentru a asigura faptul că diversitatea este luată în considerare la recrutarea de membri noi.
112. Orice modificări aduse politicii de adecvare trebuie să fie, de asemenea, aprobate de organul de conducere, fără a aduce atingere aprobării necesare din partea acționarilor. Documentația privind adoptarea politicii și a eventualelor modificări aduse acestora trebuie păstrată (de exemplu, în procesele verbale ale ședințelor relevante).
113. Politica trebuie să fie clară, bine documentată și transparentă pentru întregul personal al instituției. La elaborarea politicii, organul de conducere poate să solicite și să țină cont de aportul altor comitete interne, în special cel al comitetului de nominalizare, dacă a fost înființat, și al altor funcții interne, precum funcția juridică, de resurse umane sau de control.
114. Funcțiile de control intern¹⁹ trebuie să asigure un aport eficace pentru dezvoltarea politicii privind adecvarea în concordanță cu rolurile lor. În special, funcția de conformitate trebuie să analizeze modul în care politica privind adecvarea afectează conformitatea instituției cu legislația, reglementările, politicile și procedurile interne și trebuie să raporteze organului de conducere toate riscurile de conformitate identificate și problemele de neconformitate.
115. Politica trebuie să includă principii privind selecția, monitorizarea și planificarea succesiunii membrilor săi, precum și pentru renumirea membrilor existenți, și trebuie să prevadă cel puțin următoarele:
- a. procesul pentru selecția, numirea, reîntreținerea și planificarea succesiunii membrilor din cadrul organului de conducere și procedura internă aplicabilă pentru evaluarea adecvării unui membru, incluzând funcția internă responsabilă pentru acordarea de sprijin în evaluare (de exemplu, resurse umane);
 - b. criteriile care vor fi utilizate la evaluare, care trebuie să includă criteriile privind adecvarea prevăzute în ghid;
 - c. modul în care vor fi luate în considerare, în procesul de selecție, politica de diversitate pentru membrii organului de conducere al instituțiilor semnificative și obiectivul pentru genul subreprezentat în organul de conducere;
 - d. canalul de comunicare cu autoritățile competente; și
 - e. modul în care trebuie documentată evaluarea.
116. Instituțiile prevăzute în DCC trebuie să includă, de asemenea, în politica lor privind adecvarea procesele pentru selecția și numirea persoanelor care dețin funcții cheie. Politica privind adecvarea ar putea să prevadă, printr-o abordare bazată pe riscuri, funcțiile care ar putea fi considerate de instituțiile prevăzute în DCC ca fiind persoane care dețin funcții cheie,

¹⁹ Vezi și Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>



în plus față de șefii funcțiilor de control intern și directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din cadrul organului de conducere.

117. Organul de conducere în funcția sa de supraveghere și comitetul de nominalizare, dacă a fost înființat, trebuie să monitorizeze eficacitatea politicii instituției privind adecvarea și să analizeze modelul și punerea în aplicare a acesteia. Organul de conducere trebuie să modifice politica, după caz, ținând cont de recomandările emise de comitetul de nominalizare, dacă a fost înființat, și de funcția de audit intern.

14. Politica privind adecvarea în contextul unui grup

118. În conformitate cu articolul 109 alineatele (2) și (3) din Directiva 2013/36/UE, instituția consolidantă prevăzută în DCC trebuie să se asigure de faptul că există o politică la nivel de grup pentru evaluarea adecvării tuturor membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie, care este implementată și respectată în toate filialele din perimetrul de consolidare prudențială, inclusiv în cele care nu fac obiectul Directivei 2013/36/UE.
119. Politica trebuie să fie adaptată la specificul instituțiilor prevăzute în DCC care fac parte din grup și la filialele din sfera consolidării prudențiale care nu fac în sine obiectul Directivei 2013/36/UE. Organismele sau funcțiile competente din cadrul instituției consolidante prevăzute în DCC și al filialelor acesteia trebuie să interacționeze și să facă schimb de informații pentru evaluarea adecvării, după caz.
120. Instituția consolidantă prevăzută în DCC trebuie să se asigure de faptul că evaluarea privind adecvarea respectă toate cerințele specifice din orice jurisdicție relevantă. Cu privire la instituții și entități din cadrul unui grup situat în mai multe state membre, instituția consolidantă prevăzută în DCC trebuie să se asigure de faptul că politica globală a grupului ține cont de diferențele dintre dreptul societăților comerciale de la nivel național și alte cerințe de reglementare.
121. Instituția consolidantă prevăzută în DCC trebuie să se asigure că filialele înființate în țări terțe, care sunt incluse în perimetrul de consolidare prudențială, au implementat în mod consecvent politica grupului în conformitate cu cerințele articolelor 74, 88 și 91 din Directiva 2013/36/UE, în măsura în care acest lucru nu este ilegal în temeiul legislației din țara terță în cauză.
122. Cerințele privind adecvarea din Directiva 2013/36/UE și prezentul ghid se aplică instituțiilor prevăzute în DCC indiferent dacă sunt filiale ale unei instituții-mamă într-o țară terță. În cazul în care o filială UE a unei instituții-mamă dintr-o țară terță este o instituție consolidantă prevăzută în DCC, perimetrul de consolidare prudențială nu include nivelul instituției-mamă situate într-o țară terță și al altor filiale directe ale instituției-mamă respective. Instituția consolidantă prevăzută în DCC trebuie să se asigure că politica de la nivelul întregului grup a instituției-mamă într-o țară terță este luată în considerare în propria



sa politică, în măsura în care acest lucru nu contravine cerințelor prevăzute în dreptul UE sau național în materie, inclusiv în prezentul ghid.

123. Organul de conducere al filialelor care fac obiectul Directivei 2013/36/UE trebuie să adopte și să pună în aplicare, la nivel individual, o politică privind adecvarea care să fie consecventă cu politicile instituite la nivel consolidat sau subconsolidat într-un mod care să asigure conformitatea cu toate cerințele specifice în temeiul dreptului intern.

15. Comitetul de nominalizare și atribuțiile acestuia²⁰

124. Instituțiile semnificative trebuie să aibă un comitet de nominalizare care să îndeplinească responsabilitățile și să dețină resursele prevăzute la articolul 88 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE.
125. Membrii comitetului de nominalizare trebuie să dețină un nivel suficient de cunoștințe, expertiză și experiență în legătură cu activitatea instituției, să aibă capacitatea de a evalua componența corespunzătoare a organului de conducere, inclusiv să recomande candidaților să ocupe posturile vacante din cadrul organului de conducere.
126. În cazul în care nu a fost înființat un comitet de nominalizare, organul de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să aibă responsabilitățile prevăzute la articolul 88 alineatul (2) litera (a) primul paragraf și literele (b)-(d) din Directiva 2013/36/UE și resursele adecvate în acest sens. În cazul în care nu a fost înființat un comitet de nominalizare, evaluarea prevăzută la articolul 88 alineatul (2) literele (b) și (c) din directiva respectivă trebuie efectuată cel puțin la 2 ani.
127. Comitetul de nominalizare, în cazul în care a fost înființat, și organul de conducere în funcția sa de supraveghere, după caz, trebuie să aibă acces la toate informațiile necesare pentru a-și îndeplini sarcinile și să poată implica funcțiile de control intern relevante și alte funcții interne competente, după caz.
128. Conform articolului 88 alineatul (2) ultimul paragraf din Directiva 2013/36/UE, în cazul în care, conform dreptului intern, organul de conducere nu deține competența în procesul de selecție și numire a membrilor săi, această secțiune nu este aplicabilă.

16. Componența organului de conducere și numirea și succesiunea membrilor acesteia

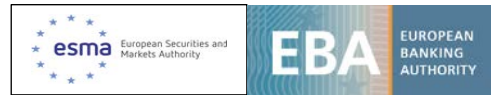
129. Fără a aduce atingere dreptului societăților comerciale de la nivel intern, organul de conducere trebuie să aibă un număr suficient de membri și o componență adecvată și trebuie să fie numită pentru o perioadă corespunzătoare. Numirile pentru reînvestire trebuie să aibă

²⁰ Cu privire la componența și atribuțiile comitetelor, vezi și Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>



loc abia după ce s-a analizat rezultatul evaluării privind performanța membrului care a fost supus observației în cadrul ultimului mandat.

130. Toți membrii organului de conducere trebuie să fie adecvați. Fără a aduce atingere membrilor aleși de angajați și care reprezintă angajații, organul de conducere trebuie să identifice și să selecteze membri calificați și cu experiență și să asigure planificarea corespunzătoare a succesiunii în cadrul organului de conducere, care să fie în concordanță cu cerințele legale privind componența, numirea sau succesiunea structurii de conducere.
131. Fără a aduce atingere drepturilor acționarului de a numi membri, atunci când recrutează membri ai organului de conducere, organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, comitetul de nominalizare, trebuie să contribuie activ la selecționarea candidaților pentru posturile vacante din cadrul organului de conducere în colaborare cu resursele umane și:
- a. să pregătească descrierea rolurilor și a capacităților pentru o anumită numire;
 - b. să evalueze echilibrul adecvat al cunoștințelor, al aptitudinilor și al experienței organului de conducere;
 - c. să evalueze timpul alocat preconizat; și
 - d. să aibă în vedere obiectivele politicii privind diversitatea.
132. Decizia privind recrutarea trebuie, dacă este posibil, să țină cont de o listă scrută care să cuprindă o preselecție a candidaților adecvați cu luarea în considerare a obiectivelor privind diversitatea prevăzute în politica instituției privind diversitatea și în cerințele de la titlul V din ghid. Decizia trebuie să țină cont de faptul că o componență a organului de conducere mai diversificată favorizează o punere în discuție și o dezbateră mai constructivă pe baza unor puncte de vedere diferite. Instituțiile nu trebuie însă să recruteze membri în cadrul organului de conducere cu unicul scop de a mări diversitatea în detrimentul funcționării și adecvării organului de conducere la nivel colectiv sau în defavoarea adecvării membrilor individuali ai organului de conducere.
133. Membrul organului de conducere trebuie să cunoască cultura, valorile, comportamentele și strategia asociate instituției și organului ei de conducere, dacă este posibil, înainte de preluarea funcției.
134. Fără a aduce atingere drepturilor acționarilor de a numi și a înlocui toți membrii din cadrul organului de conducere în mod simultan, la dezvoltarea unui plan al succesiunii membrilor de către organul de conducere, aceasta trebuie să se asigure de continuitatea procesului de decizie și să prevină, dacă este posibil, situația în care trebuie să înlocuiască prea mulți membri simultan. Planificarea succesiunii trebuie să prezinte planurile, politicile și procesele instituției pentru abordarea cazurilor de absență sau plecare subită sau neașteptată a membrilor din cadrul organului de conducere, inclusiv orice măsuri provizorii relevante. Planificarea

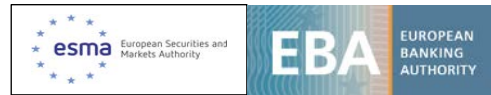


succesiunii trebuie să ia în considerare, de asemenea, obiectivele și țințele definite în politica de diversitate a instituției.

Titlul VII – Evaluarea adecvării de către instituții

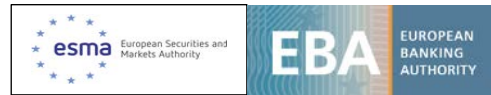
17. Cerințe comune pentru evaluarea adecvării individuale și colective a membrilor organului de conducere

135. Cu excepția unor prevederi contrare în ghid, organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, comitetul de nominalizare trebuie să se asigure că evaluările individuale și colective cu privire la adecvarea membrilor din cadrul organului de conducere sunt efectuate înainte de numirea acestora. Aceștia pot lua legătura cu alte comitete (de exemplu, comitetul de administrare a riscurilor și de audit) și cu funcții interne (de exemplu, resurse umane, funcția juridică sau de control). Organul de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să fie responsabil pentru stabilirea evaluărilor finale cu privire la adecvare.
136. Prin derogare de la punctul 135, evaluările individuale și colective cu privire la adecvare pot fi efectuate după numirea membrului în oricare dintre următoarele cazuri pentru care instituția a oferit o justificare corespunzătoare:
- a. acționarii, proprietarii sau membrii instituției numesc și desemnează membri în cadrul organului de conducere în ședința acționarilor sau ședințe echivalente, care nu au fost propuși de instituție sau de organul de conducere, de exemplu sistemul listei de candidați;
 - b. o evaluare a adecvării complete efectuată înainte de numirea unui membru ar întrerupe buna funcționare a organului de conducere, inclusiv ca urmare a următoarelor situații:
 - i. dacă apare subit sau pe neașteptate nevoia de a înlocui membri, de exemplu, decesul unui membru; și
 - ii. dacă un membru este demis deoarece nu mai este corespunzător.
137. Evaluările cu privire la adecvare trebuie să țină cont de toate aspectele relevante și disponibile pentru evaluări. Instituțiile trebuie să aibă în vedere riscurile, inclusiv riscul reputațional, care apar în eventualitatea în care sunt identificate deficiențe care afectează adecvarea individuală sau colectivă a membrilor organului de conducere.
138. În cazul în care sunt numiți membri în cadrul adunărilor generale ale acționarilor și în care evaluarea individuală și colectivă a membrilor cu privire la adecvare a fost efectuată înaintea adunărilor generale ale acționarilor, instituțiile trebuie să ofere acționarilor, înainte de



ședință, informații corespunzătoare cu privire la rezultatele evaluărilor. După caz, evaluarea trebuie să cuprindă diferite tipuri de componente alternative ale organului de conducere care să poată fi prezentate acționarilor.

139. În situația în care, în cazurile justificate corespunzător de la punctul 136, membrii sunt numiți de acționari înainte de efectuarea evaluării cu privire la adecvare, numirea trebuie să fie supusă evaluării pozitive a adecvării acestora. În aceste cazuri, instituțiile trebuie să evalueze adecvarea membrilor și componența organului de conducere cât mai repede și cel târziu în termen de o lună de la numirea membrilor. Dacă la evaluarea ulterioară efectuată de instituție s-a ajuns la concluzia că un membru nu este considerat apt pentru funcție, membrul respectiv și autoritatea competentă trebuie informați în acest sens fără întârziere. Instituțiile trebuie să informeze și acționarii în legătură cu evaluarea efectuată și cu nevoia de a numi alți membri.
140. Instituțiile trebuie să se asigure că acționarii au acces deplin la informații relevante și practice despre obligația membrilor din cadrul organului de conducere și a organului de conducere la nivel colectiv de a păstra în permanență caracterul adecvat. Informațiile oferite acționarilor cu privire la adecvarea organului de conducere și a membrilor acestuia trebuie să permită acționarilor să ia decizii în cunoștință de cauză și să abordeze orice deficiențe de la nivelul componenței organului de conducere sau al membrilor individuali ai acesteia.
141. În cazul în care unii membri sunt numiți de organul de conducere, aceste evaluări trebuie efectuate înainte ca aceștia să-și exercite în mod efectiv funcția. În cazurile justificate corespunzător de la punctul 136, evaluarea adecvării poate fi efectuată după numirea membrului. Aceasta trebuie efectuată cât mai repede, dar cel târziu în decurs de o lună de la data numirii.
142. La evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere, instituțiile trebuie să țină cont de rezultatele evaluării adecvării la nivel individual a membrilor din cadrul organului de conducere și invers. Punctele slabe identificate la nivelul componenței de ansamblu a organului de conducere sau a comitetelor acestuia nu trebuie să ducă neapărat la concluzia că un anumit membru nu este apt din punct de vedere individual.
143. Instituțiile trebuie să documenteze rezultatele evaluării sale cu privire la adecvare și, în special, orice deficiențe identificate între adecvarea necesară și cea actuală la nivel individual și colectiv a membrilor din cadrul organului de conducere, precum și măsurile de luat pentru eliminarea acestor deficiențe.
144. Instituțiile trebuie să transmită autorităților competente rezultatul evaluărilor adecvării pentru membrii noi din cadrul organului de conducere, inclusiv evaluarea instituției cu privire la componența colectivă a organului de conducere în concordanță cu procedurile stabilite și



prevăzute la secțiunea 23. Aici trebuie incluse documentele și informațiile menționate în anexa III²¹.

145. La cererea autorităților competente, instituțiile trebuie să pună la dispoziție informații suplimentare care sunt necesare pentru evaluarea individuală sau colectivă a adecvării membrilor organului de conducere. În cazul reînvestirii, aceste informații pot fi limitate la schimbările relevante.

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

146. Instituțiile trebuie să solicite membrilor organului de conducere să demonstreze adecvarea punând la dispoziție cel puțin documentele solicitate de autoritățile competente pentru evaluarea adecvării în conformitate cu titlul VIII și anexa III la ghid.

147. În cadrul evaluării adecvării, la nivel individual, unui membru al organului de conducere, instituțiile trebuie:

- a. să adune informații despre adecvarea membrului prin diverse canale și instrumente (de exemplu, diplome și certificate, scrisori de recomandare, CV, interviuri, chestionare);
- b. să adune 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 susțină informațiile cu dovezi, dacă este necesar;
- d. să solicite persoanei evaluate să declare orice conflicte de interese actuale și potențiale;
- e. să valideze, în măsura posibilului, corectitudinea informațiilor furnizate de către persoana evaluată;
- f. să evalueze în cadrul organului de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, al comitetului de nominalizare, rezultatele evaluării; și
- g. dacă este necesar, să adopte măsuri de remediere pentru a asigura adecvarea individuală a membrilor organului de conducere în conformitate cu secțiunea 22.

²¹ Vă rugăm să consultați și standardele tehnice de reglementare (în proiect) prevăzute la articolul 7 alineatul (4) din Directiva 2014/65/UE și standardele tehnice de punere în aplicare (în proiect) prevăzute la articolul 7 alineatul (5) din Directiva 2014/65/UE privind informațiile care sunt puse la dispoziție la autorizare: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf and <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report - draft implementing technical standards under mifid ii.pdf>. Vezi și Documentul de consultare privind proiectul de standarde tehnice de reglementare privind autorizarea publicat de ABE.



148. În cazul în care există o situație care dă naștere unor preocupări cu privire la adecvarea unui membru al organului de conducere, trebuie efectuată o evaluare a modului în care această preocupare afectează adecvarea persoanei.
149. Instituțiile trebuie să documenteze descrierea funcției pentru care a fost efectuată o evaluare, inclusiv rolul funcției respective în cadrul instituției, și trebuie să menționeze rezultatele evaluării cu privire la adecvare în legătură cu următoarele criterii:
- a. timpul suficient alocat;
 - b. conformitatea membrilor organului de conducere care dețin o funcție de conducere într-o instituție semnificativă cu limitarea funcțiilor de conducere în temeiul articolului 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE;
 - c. un nivel adecvat de cunoștințe, aptitudini și experiență;
 - d. reputație, onestitate și integritate; și
 - e. gândirea independentă.

19. Evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere

150. La evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere, instituțiile trebuie să evalueze componența organului de conducere în funcția sa de conducere și de supraveghere separat. Evaluarea adecvării la nivel colectiv trebuie să asigure o comparație între componența efectivă a organului de conducere și cunoștințele, aptitudinile și experiența reală ale organului de conducere la nivel colectiv, precum și adecvarea la nivel colectiv cerută în temeiul articolului 91 alineatul (7) din Directiva 2013/36/UE.
151. Instituțiile trebuie să evalueze adecvarea la nivel colectiv a organului de conducere, folosind oricare dintre următoarele:
- a. modelul de matrice a adecvării inclus în anexa I. Instituțiile pot adapta acest model ținând cont de criteriile descrise la titlul I; sau
 - b. propria metodologie adecvată în concordanță cu criteriile prevăzute în prezentul ghid.
152. Atunci când evaluează adecvarea la nivel individual a unui membru al organului de conducere, instituțiile trebuie să evalueze, de asemenea, în aceeași perioadă de timp, adecvarea la nivel colectiv a organului de conducere în concordanță cu secțiunea 7, precum și dacă, la nivel global, componența comitetelor de specialitate ale organului de conducere în

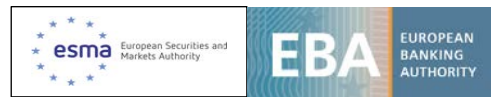


funcția sa de supraveghere, este adecvată²². În mod specific, trebuie evaluat aportul de cunoștințe, aptitudini și experiență din partea persoanei la adecvarea la nivel colectiv a organului de conducere.

20. Monitorizarea permanentă și reevaluarea adecvării individuale și colective a membrilor organului de conducere

153. Monitorizarea permanentă a adecvării individuale sau colective a membrilor organului de conducere trebuie să vizeze dacă membrul, la nivel individual, sau membrii, la nivel colectiv, își mențin adecvarea, ținând cont de performanța individuală sau colectivă și de situația sau evenimentul relevant care a determinat o reevaluare, precum și de impactul generat de situația sau evenimentul respectiv asupra adecvării reale sau necesare.
154. Atunci când reevaluează performanța individuală sau colectivă a membrilor organului de conducere, membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, ai comitetului de nominalizare, trebuie să aibă în vedere, în special:
 - a. eficiența proceselor de lucru ale organului de conducere, inclusiv eficiența fluxurilor informaționale și a liniilor de raportare către organul de conducere, ținând cont de aportul funcțiilor de control intern și de orice acțiuni de urmărire sau recomandări emise de către funcțiile respective;
 - b. conducerea eficace și prudentă a instituției, inclusiv dacă organul de conducere a acționat în interesul instituției;
 - c. capacitatea organului de conducere de a se concentra asupra chestiunilor de importanță strategică;
 - d. suficiența numărului de ședințe susținute, rata de participare, caracterul adecvat al timpului alocat și intensitatea implicării directorilor în timpul ședințelor;
 - e. orice modificări aduse componenței organului de conducere și orice deficiențe în ceea ce privește adecvarea individuală și colectivă, ținând cont de modelul de afaceri al instituției, de strategia de risc a acesteia și de schimbările aduse acesteia;
 - f. orice obiective de performanță stabilite pentru instituție și pentru organul de conducere;
 - g. gândirea independentă a membrilor organului de conducere, inclusiv cerința ca procesul de decizie să nu fie dominat de o persoană sau un grup redus de

²² Cu privire la componența comitetelor, vă rugăm să consultați și Ghidul ABE privind guvernanta internă



persoane și respectarea de către membrii organului de conducere a politicii privind conflictul de interese;

- h. măsura în care componența organului de conducere și-a îndeplinit obiectivele stabilite în cadrul politicii instituției privind diversitatea în concordanță cu titlul V; și
- i. orice evenimente care ar putea avea un impact semnificativ asupra adecvării individuale sau colective a membrilor organului de conducere, inclusiv modificări ale modelului de afaceri, ale strategiilor și organizării instituției.

155. Instituțiile semnificative trebuie să efectueze o reevaluare periodică a adecvării cel puțin o dată pe an. Instituțiile nesemnificative trebuie să efectueze o reevaluare periodică a adecvării cel puțin o dată la 2 ani. Instituțiile trebuie să documenteze rezultatele reevaluării periodice. În cazul în care se declanșează o reevaluare ca urmare a unui anumit eveniment, instituțiile pot orienta reevaluarea spre situația sau evenimentul care a declanșat reevaluarea; și anume, în cazul în care nu au fost modificate, anumite aspecte pot fi omise de la evaluare.

156. Rezultatul reevaluării, motivul reevaluării și orice recomandare cu privire la deficiențele identificate trebuie să fie documentate și prezentate organului de conducere.

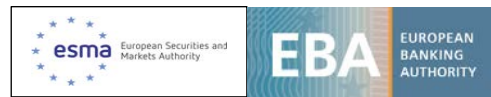
157. Organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, comitetul de nominalizare, trebuie să raporteze rezultatul evaluării cu privire la adecvarea colectivă a organului de conducere chiar dacă nu se recomandă modificarea componenței acestuia sau alte măsuri. Printre recomandări se pot include, printre altele, cursuri de formare, modificarea proceselor, măsuri de atenuare a conflictelor de interese, numirea de membri suplimentari având competențe specifice și înlocuirea membrilor din cadrul organului de conducere.

158. Organul de conducere în funcția sa de conducere trebuia să ia act de raport și să decidă cu privire la recomandările adresate de organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, de către comitetul de nominalizare, și, în cazul în care nu se adoptă recomandări, documentează motivele pentru aceasta.

159. Instituțiile trebuie să informeze autoritatea competentă în cazul în care au apărut reevaluări din cauza unor modificări semnificative. Instituțiile semnificative trebuie să informeze autoritatea competentă cel puțin anual cu privire la orice reevaluare a adecvării colective efectuate.

160. Instituțiile trebuie să documenteze reevaluările, inclusiv rezultatul acestora și orice măsuri luate ca urmare a reevaluării. Instituțiile trebuie să prezinte documentația care atestă reevaluarea la solicitarea autorității competente.

161. În cazul în care organul de conducere concluzionează că un membru al organului de conducere nu este adecvat la nivel individual sau în care structura de conducere nu este adecvată la nivel colectiv, instituția trebuie să informeze de îndată autoritatea competentă



fără întârziere, inclusiv cu privire la măsurile propuse sau luate de instituție pentru remedierea situației.

21. Evaluarea adecvării persoanelor care dețin funcții cheie de către instituțiile prevăzute în DCC

162. Funcția responsabilă din cadrul unei instituții prevăzută în DCC trebuie să efectueze evaluarea adecvării persoanelor care dețin funcții cheie înainte de a fi numite și trebuie să raporteze rezultatele evaluării funcției de numire și organului de conducere. Instituțiile cotate în temeiul DCC semnificative prevăzute la punctul 171 trebuie să informeze autoritățile competente cu privire la rezultatele evaluării privind șefii funcțiilor de control intern și directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere.
163. Dacă într-o evaluare a unei instituții prevăzute în DCC se concluzionează că o persoană care deține funcții cheie nu este adecvată, instituția respectivă fie nu trebuie să numească persoana, fie trebuie să ia măsurile necesare pentru a asigura funcționarea corespunzătoare a acestei funcții. Instituțiile semnificative prevăzute în DCC trebuie să informeze în mod corespunzător autoritatea competentă cu privire la șefii funcțiilor de control intern și la directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din cadrul organului de conducere. Autoritățile competente ar putea solicita astfel de informații de la toate instituțiile prevăzute în DCC și pentru toate persoanele care dețin funcții cheie.
164. În cazul în care se solicită, de asemenea, o evaluare din partea unei autorități competente, instituțiile prevăzute în DCC trebuie să ia măsurile necesare (de exemplu, prin aplicarea unei perioade de probă sau a unei condiții suspensive în contractul de muncă sau prin numirea șefilor interimari) atunci când se numește o persoană care deține o funcție cheie pentru a permite instituției să elimine din funcție persoana care deține o funcție cheie dacă aceasta este evaluată ca nefiind adecvată pentru funcția respectivă de către autoritatea competentă.

22. Măsurile de remediere ale instituțiilor

165. Dacă în urma evaluării sau reevaluării de către o instituție, concluzia este aceea că o persoană nu este adecvată să fie numită ca membru al organului de conducere, persoana respectivă nu trebuie să fie numită sau, dacă membrul a fost deja numit, instituția trebuie să îl înlocuiască. Cu excepția criteriilor relevante pentru evaluarea reputației, onestității și integrității, dacă în urma evaluării sau reevaluării de către o instituție se identifică deficiențe ușor remediabile la nivelul cunoștințelor, aptitudinilor și experienței membrilor, instituția



trebuie să ia măsurile de remediere adecvate pentru a depăși aceste deficiențe cu promptitudine.

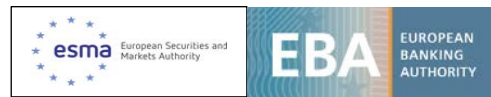
166. Dacă în urma evaluării sau reevaluării de către o instituție se concluzionează că organul de conducere nu este adecvat la nivel colectiv, instituția trebuie să ia prompt măsuri de remediere adecvate.
167. Atunci când o instituție ia măsuri de remediere, trebuie să aibă în vedere situația specifică și deficiențele unui membru individual sau ale componentei colective a organului de conducere. În cazul autorizării unei instituții pentru lansarea activității sale, astfel de măsuri trebuie implementate înainte de acordarea autorizației.²³
168. Printre măsurile de remediere adecvate se numără, printre altele: adaptarea responsabilităților între membrii organului de conducere; înlocuirea anumitor membri; recrutarea unor membri suplimentari; aplicarea de posibile măsuri pentru atenuarea conflictelor de interese; formarea individuală a membrilor; sau formarea organului de conducere la nivel colectiv pentru a asigura adecvarea individuală și colectivă a organului de conducere.
169. În orice caz, autoritățile competente trebuie informate fără întârziere cu privire la orice deficiențe semnificative identificate în legătură cu oricare dintre membrii organului de conducere și componenta colectivă a organului de conducere. Instituțiile semnificative trebuie să informeze, de asemenea, autoritățile competente cu privire la orice deficiențe identificate în legătură cu șefii funcțiilor de control intern și cu directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere. Informațiile trebuie să includă măsurile luate sau avute în vedere pentru remedierea acelor deficiențe și termenul de punere în aplicare a acestora.

Titlul VIII – Evaluarea adecvării de către autoritățile competente

23. Procedurile de evaluare ale autorităților competente

170. Autoritățile competente trebuie să prevadă procedurile de supraveghere aplicabile pentru evaluarea adecvării membrilor din cadrul organului de conducere al instituțiilor, precum și a șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere, în cazul instituțiilor semnificative prevăzute în DCC. Atunci când prevăd proceduri de supraveghere, autoritățile competente trebuie să aibă în vedere faptul că o evaluare a adecvării efectuată după ce membrul și-a preluat funcția ar putea duce la nevoia de a elimina un membru care nu este adecvat din cadrul organului de conducere sau la o situație în care organul de conducere nu mai este adecvată la nivel colectiv. Autoritățile competente trebuie să se asigure de publicarea unei descrieri a acestor proceduri de evaluare.

²³ Vezi nota de subsol 28



171. Evaluările cu privire la adecvarea șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere, în cazul instituțiilor semnificative prevăzute în temeiul DCC, trebuie să fie efectuate de către autoritățile competente pentru:
- instituții semnificative consolidante prevăzute în DCC ;
 - instituții semnificative prevăzute în temeiul DCC care fac parte dintr-un grup, în cazul în care instituția consolidantă prevăzută în DCC nu este una semnificativă;
 - instituțiile semnificative prevăzute în DCC care nu fac parte dintr-un grup.
172. Procedurile de supraveghere trebuie să asigure evaluarea de către autoritățile competente a membrilor noi numiți în cadrul organului de conducere, a organului de conducere ca organ colectiv și, în cazul instituțiilor semnificative prevăzute în DCC de la punctul 171, șefii noi numiți în funcții de control intern și directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere. Procedurile de supraveghere trebuie să asigure, de asemenea, reevaluarea de către autoritatea competentă a membrilor reînvestiți în organul de conducere în conformitate cu punctele 24 b) ii) și 32 b) ii) atunci când este necesară o reevaluare.
173. Autoritățile competente trebuie să se asigure de faptul că procedurile lor de supraveghere le permit acestora să abordeze cu promptitudine cazuri de neconformitate.
174. În cadrul procedurilor de supraveghere menționate anterior, instituțiile trebuie să fie obligate să informeze autoritățile competente fără întârziere cu privire la orice posturi vacante din cadrul organului de conducere. De asemenea, instituțiile trebuie să fie obligate să anunțe autoritățile competente cu privire la numirea prevăzută, în cazurile în care autoritatea competentă evaluează adecvarea înainte de numire, sau la numire, în cazurile în care autoritățile competente evaluează adecvarea după numirea unui membru în organul de conducere. În cazurile în care autoritatea competentă evaluează adecvarea înainte de numire, astfel de notificări trebuie să fie emise în termen de cel mult două săptămâni de la data la care instituția a decis să propună membrul pentru a fi numit sau, în cazurile în care autoritățile competente evaluează adecvarea după numire, în termen de două săptămâni de la numire, incluzând documentația și informațiile complete prevăzute în anexa III.
175. În cazurile justificate corespunzător de la punctul 136, instituțiile trebuie să fie obligate să transmită documentația și informațiile complete din anexa III, împreună cu notificarea autorității competente în termen de o lună de la numirea membrului.
176. Instituțiile prevăzute în DCC semnificative, pentru care există obligația evaluării șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere, în conformitate cu punctele 171 și 172, trebuie să anunțe autoritățile competente cu privire la numirea în aceste funcții fără întârziere și în termen de maxim două săptămâni de la numirea respectivă. Instituțiile semnificative prevăzute în DCC trebuie să aibă

obligația de a prezenta documentația și informațiile prevăzute în anexa III, după caz, împreună cu notificarea.

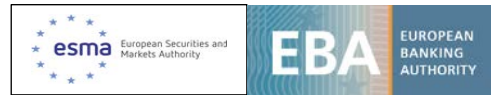
177. Autoritățile competente ar putea să prevadă procedurile de supraveghere aplicabile în cazul evaluării adecvării șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere, din alte instituții care nu sunt menționate la punctul 171 și, în cazul în care acestea sunt identificate ca urmare a unei abordări bazate pe riscuri, a altor persoane care dețin funcții cheie în cadrul instituțiilor. În cadrul acestor proceduri, autoritățile competente pot solicita, de asemenea, instituțiilor respective să le informeze cu privire la rezultatele evaluării efectuate și să le prezinte documentația relevantă.
178. Autoritățile competente trebuie să prevadă o perioadă maximă pentru evaluarea întreprinsă de către acestea cu privire la adecvare, care să nu depășească 4 luni de la data transmiterii de către instituție a notificărilor la care se face referire la punctele 174-176. În cazul în care o autoritate competentă stabilește că, pentru încheierea evaluării, sunt necesare documente și informații suplimentare, perioada respectivă poate fi suspendată de la data la care autoritatea competentă solicită documentele și informațiile suplimentare necesare pentru încheierea evaluării până la primirea documentelor și informațiilor respective. Documentele și informațiile necesare trebuie să includă documente care trebuie să fie solicitate sau audieri care trebuie să fie desfășurate în cursul procedurilor administrative în cazurile în care se prevede luarea unei decizii negative.
179. În conformitate cu articolul 15 din Directiva 2013/36/UE, în cazul în care evaluarea adecvării este efectuată în contextul unei autorizări pentru începerea activității, perioada maximă nu trebuie să depășească 6 luni de la primirea cererii sau, dacă cererea este incompletă, 6 luni de la primirea informațiilor complete necesare pentru luarea deciziei²⁴.
180. Autoritățile competente trebuie să efectueze evaluarea pe baza documentelor și informațiilor puse la dispoziție de către instituție și membrii evaluați și să le analizeze în raport cu noțiunile definite la titlul III, după caz.
181. Evaluarea adecvării individuale și colective a membrilor din cadrul organului de conducere trebuie efectuată în regim continuu de autoritățile competente în cadrul activității lor permanente de supraveghere. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile efectuează reevaluările necesare prevăzute la secțiunile 1 și 2. Dacă o reevaluare efectuată de o instituție determină reevaluarea adecvării de către o autoritate competentă, aceasta din urmă trebuie să țină cont, în special, de circumstanțele care au determinat reevaluarea efectuată de instituție. În mod specific, autoritățile competente trebuie să reevalueze adecvarea individuală sau colectivă a membrilor organului de conducere de câte ori sunt dezvăluite date sau dovezi noi semnificative în cursul supravegherii permanente.

²⁴ Vezi nota de subsol 28

182. În cazul instituțiilor semnificative, autoritățile competente trebuie să recurgă la interviuri, după caz, în scopul evaluărilor cu privire la adecvare. De asemenea, pot fi derulate interviuri pentru alte instituții conform unei abordări bazate pe riscuri, ținând cont de criteriile prevăzute la titlul I și de circumstanțele individuale ale instituției, precum și de persoana evaluată și de funcția pentru care se efectuează evaluarea.
183. Dacă este cazul, procesul de interviuare poate servi și la reevaluarea adecvării unui membru al organului de conducere sau a unei persoane care deține o funcție cheie atunci când există date sau circumstanțe noi care pot pune la îndoială adecvarea persoanei.
184. Autoritățile competente ar putea să participe sau să organizeze reuniuni cu instituția, și anume cu unii sau cu toți membrii organului de conducere al acesteia sau cu persoane care dețin funcții cheie, ori să participe ca observatori la ședințele organului de conducere pentru a evalua funcționarea efectivă a organului de conducere. Frecvența acestor ședințe trebuie stabilită conform unei abordări bazate pe riscuri.
185. Încălcarea unei cerințe prudențiale sau a altei cerințe de reglementare de către o instituție poate constitui, în unele situații, un element de susținere a constatării unei autorități competente că o persoană nu mai este adecvată. De exemplu, în eventualitatea în care autoritatea competentă constată, în urma unui proces corespunzător, că o persoană aflată în exercițiul funcției sale nu a luat măsurile prevăzute a fi luate în mod rezonabil pentru a împiedica, a remedia sau a opri încălcarea respectivelor cerințe.

24. Decizia autorității competente

186. Autoritățile competente trebuie să ia o decizie bazată pe evaluarea adecvării individuale și colective a membrilor din cadrul organului de conducere și pe evaluarea șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, în cazul în care aceștia nu sunt membri ai organului de conducere, în termenul maxim prevăzut la punctul 178 sau, dacă termenul a fost suspendat, în maxim 6 luni de la momentul inițial al termenului respectiv.
187. În cazurile menționate la punctul 179, în conformitate cu articolul 15 al doilea paragraf din Directiva 2013/36/UE, decizia de acordare sau de refuzare a unei autorizații trebuie luată, în orice caz, în termen de 12 luni de la primirea cererii.
188. În cazul în care instituția nu prezintă suficiente informații cu privire la adecvarea unei persoane evaluate autorității competente, aceasta din urmă trebuie fie să informeze instituția cu privire la faptul că membrul nu poate fi un membru al organului de conducere sau o persoană care deține o funcție cheie deoarece nu a dovedit în mod suficient faptul că este adecvată, fie să decidă în mod negativ.
189. În cazul în care rezultatul evaluării autorității competente cu privire la adecvare duce la concluzia că nu s-a dovedit în mod suficient faptul că persoana evaluată este adecvată, autoritatea competentă trebuie să conteste sau să nu aprobe numirea persoanei respective

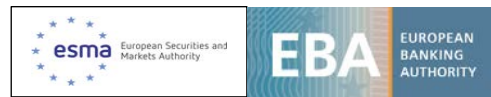


decât dacă deficiențele identificate pot fi remediate și soluționate prin alte măsuri luate de instituție.

190. Autoritățile competente trebuie să informeze instituțiile cel puțin cu privire la o decizie negativă luată cât mai curând posibil. În cazul în care se prevede astfel în dreptul intern sau autoritatea competentă stabilește astfel în cadrul proceselor lor de supraveghere, se poate considera că s-a luat o decizie favorabilă în mod tacit la încheierea termenului maxim de evaluare prevăzut la punctul 178, atunci când autoritatea competentă nu a luat o decizie negativă.
191. Având în vedere măsurile luate deja de instituție, autoritatea competentă trebuie să ia măsurile adecvate pentru abordarea deficiențelor identificate și să stabilească un termen pentru aplicarea acestor măsuri, inclusiv:
- a. să ceară instituției să organizeze cursuri de formare specifică pentru membrii organului de conducere la nivel individual sau colectiv;
 - b. să solicite instituției să schimbe repartizarea sarcinilor între membrii organului de conducere;
 - c. să solicite instituției să refuze membrul propus sau să înlocuiască anumiți membri;
 - d. să solicite instituției să schimbe componența organului de conducere pentru a asigura adecvarea individuală și colectivă a organului de conducere;
 - e. să demită membrul din cadrul organului de conducere în cazul în care autoritatea competentă are competența juridică în acest sens sau să dispună altă măsură echivalentă;
 - f. după caz, să impună sancțiuni administrative sau alte măsuri administrative (de exemplu, să prevadă anumite obligații, recomandări sau condiții), inclusiv, în ultimă instanță, să retragă autorizația instituției.
192. Măsurile prevăzute la literele a) și c) trebuie să fie aplicabile și în contextul evaluării adecvării șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar din cadrul instituțiilor semnificative, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere al acestora.

25. Cooperarea între autoritățile competente

193. Autoritățile competente trebuie să-și transmită reciproc, cu respectarea legislației aplicabile în materie de protecție a datelor, orice informații pe care le dețin în legătură cu un membru al organului de conducere sau o persoană care deține o funcție cheie pentru efectuarea unei evaluări a adecvării. Informațiile trebuie să includă și justificarea deciziei luate cu privire la adecvarea persoanei respective. În acest scop, cu excepția cazului în care dreptul



intern permite acest lucru fără solicitarea consimțământului, autoritatea competentă solicitantă trebuie să obțină consimțământul membrilor organului de conducere sau al persoanelor care dețin funcții cheie:

- a. pentru a solicita oricărei autorități competente informații cu privire la acestea, care sunt necesare pentru evaluarea adecvării;
- b. pentru a prelucra și a utiliza informațiile furnizate la evaluarea adecvării, dacă un astfel de consimțământ este solicitat conform legislației aplicabile în materie de protecție a datelor.

194. Autoritățile competente pot lua în considerare rezultatele evaluării adecvării efectuate de alte autorități competente cu privire la membri ai organului de conducere sau la persoane care dețin funcții cheie și să solicite informațiile necesare de la alte autorități competente în acest scop. Autoritățile competente care primesc astfel de solicitări trebuie, dacă este posibil, să pună la dispoziție cât mai curând posibil informații relevante disponibile cu privire la adecvarea persoanelor pentru a permite autorității competente solicitante să respecte termenul prevăzut pentru evaluare la punctul 178. Informațiile puse la dispoziție trebuie să cuprindă rezultatul evaluării adecvării, orice deficiențe identificate, măsurile luate pentru asigurarea adecvării, responsabilitățile funcției pentru care a fost evaluată persoana și informații de bază cu privire la mărimea, natura, amploarea și complexitatea instituției relevante.

195. Autoritățile competente trebuie să țină cont de informațiile furnizate în bazele de date ale ABE și ESMA cu privire la sancțiunile administrative în conformitate cu articolul 69 din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 71 din Directiva 2014/65/UE în cadrul evaluării adecvării, identificând orice sancțiuni din ultimii 5 ani aplicate instituțiilor, în cazul în care persoana evaluată a fost membră a organului de conducere al acestora sau o persoană care a deținut o funcție cheie, și luând în considerare gravitatea cauzei acestora, responsabilitatea persoanei evaluate.

196. După caz, autoritățile competente pot solicita, de asemenea, informații de la alte autorități competente în legătură cu persoana evaluată în cazul în care persoana nu a fost evaluată de o altă autoritate competentă, însă atunci când cealaltă autoritate competentă poate fi în măsură să ofere informații suplimentare, de exemplu, cu privire la evidențe sau caziere refuzate. Autoritățile competente care primesc astfel de solicitări trebuie să pună la dispoziție informațiile disponibile relevante cu privire la adecvarea persoanelor. În cazul în care provin de la alt stat membru, informațiile sunt divulgate doar cu acordul expres al autorităților care le-au comunicat și exclusiv în scopurile pentru care autoritățile respective și-au dat acordul.

197. În cazul în care o autoritate competentă ia o decizie cu privire la adecvarea unei persoane, care este diferită de orice evaluare anterioară efectuată de altă autoritate competentă,



autoritatea competentă care efectuează cea mai recentă evaluare trebuie să informeze celelalte autorități competente cu privire la rezultatul evaluării sale.

198. Atunci când solicită informații, autoritatea competentă solicitantă trebuie să menționeze numele persoanei supuse evaluării, alături de data nașterii sau denumirea instituției și funcția pentru care persoana a fost deja evaluată pentru a asigura faptul că se oferă date pentru persoana corectă.



Anexa I – Model de matrice pentru evaluarea competenței colective a membrilor organului de conducere

Anexa 1 la ghid este furnizată ca fișier Excel separat.

Anexa II – Aptitudini

Aceasta este lista incompletă a aptitudinilor relevante prevăzute la punctul 61, pe care instituțiile trebuie să le aibă în vedere la evaluarea adecvării:

- a. **Autenticitate:** este consecvent în exprimare și în acțiuni și se comportă conform propriilor valori și convingeri afirmate. Își comunică în mod deschis intențiile, ideile și sentimentele, încurajează un mediu de deschidere și onestitate și informează corect supraveghetorul cu privire la situația reală, recunoscând totodată riscurile și problemele.
- b. **Limbaj:** poate să comunice verbal în mod structurat și convențional și să scrie în limba națională sau în limba de lucru a locației instituției.
- c. **Capacitate de decizie:** ia decizii oportune și în cunoștință de cauză acționând cu promptitudine sau angajându-se să desfășoare o anumită acțiune, de exemplu prin exprimarea propriilor puncte de vedere și fără a întârzia luarea de măsuri.
- d. **Comunicare:** poate să redea un mesaj în mod inteligibil și acceptabil și în forma corespunzătoare. Se concentrează pe asigurarea și obținerea de claritate și transparență și încurajează emiterea unui feedback activ.
- e. **Judecată:** poate să cântărească date și diferite acțiuni și să ajungă la o concluzie logică. Examinează, recunoaște și înțelege elementele și aspectele esențiale. Are o perspectivă amplă de analiză, dincolo de domeniul său de responsabilitate, în special când abordează probleme care pot pune în pericol continuitatea întreprinderii.
- f. **Orientat spre client și calitate:** este axat pe furnizarea de calitate și, de câte ori este posibil, pe identificarea de modalități în vederea îmbunătățirii acesteia. În mod specific, aceasta înseamnă nemanifestarea consimțământului pentru dezvoltarea și comercializarea de produse și servicii, precum și pentru angajarea cheltuielilor de capital, de exemplu, pentru produse, clădiri de birouri sau holdinguri, în circumstanțe în care nu poate cuantifica în mod corespunzător riscurile din lipsă de înțelegere a arhitecturii, principiilor sau ipotezelor de bază. Identifică și studiază dorințele și nevoile clienților, se asigură de faptul că clienții nu sunt supuși la riscuri inutile și ia măsuri pentru ca informațiile furnizate clienților să fie corecte, complete și echilibrate.
- g. **Competența de conducere:** conduce și oferă îndrumări unui grup, dezvoltă și întreține munca în echipă, motivează și încurajează resursele umane disponibile și se asigură de faptul că angajații dețin competența profesională necesară pentru a atinge un anumit obiectiv. Este receptiv la critică și oferă oportunitatea pentru dezbateri critice.
- h. **Fidelitate:** se identifică cu instituția și are simțul implicării. Dovedește că poate dedica suficient timp pentru lucru și că își poate îndeplini sarcinile în mod corespunzător, apărând

interesele instituției și acționează în mod obiectiv și critic. Recunoaște și anticipează eventualele conflicte de interese și interesele de serviciu.

- i. **Conștientizare externă:** monitorizează evoluțiile, bazele solide și atitudinile din cadrul instituției. Este bine informat cu privire la evoluțiile financiare, economice, sociale și de altă natură la nivel național și internațional care ar putea afecta întreprinderea, precum și la interesele acționarilor și poate valorifica aceste informații.
- j. **Negociere:** identifică și descoperă interesele comune cu scopul de a dezvolta consensul, totodată urmând obiectivele de negociere.
- k. **Persuasiv:** poate influența punctele de vedere ale altora exercitând puterea persuasivă și recurgând la autoritate și tact în mod natural. Este o personalitate puternică și capabilă să-și mențină fermitatea.
- l. **Munca în echipă:** cunoaște interesele grupului și își aduce contribuția la rezultatul comun; poate să funcționeze în cadrul unei echipe.
- m. **Agilitate strategică:** poate să dezvolte o viziune realistă cu privire la evoluțiile viitoare și să o transpună în obiective pe termen lung, de exemplu, prin aplicarea analizei de scenarii. În acest context, ține cont în mod corespunzător de riscurile la care este expusă întreprinderea și ia măsurile adecvate pentru a le controla.
- n. **Rezistență la stres:** dă dovadă de rezistență și poate să obțină o performanță consecventă chiar și în condiții de tensiune ridicată și în momente de incertitudine.
- o. **Simțul responsabilității:** înțelege interesele interne și externe, le evaluează cu atenție și le documentează. Are capacitatea de a învăța și își dă seama că acțiunile sale afectează interesele acționarilor.
- p. **Prezidarea ședințelor:** este capabil să prezideze ședințe în mod eficient și eficace și să creeze o atmosferă deschisă care să încurajeze pe toată lumea să participe în condiții de egalitate; cunoaște sarcinile și responsabilitățile altor persoane.

Anexa III – Cerințe privind documentele pentru numirile inițiale

Următoarele informații și/sau documente însoțitoare trebuie să fie prezentate autorităților competente pentru fiecare evaluare a adecvării solicitată.

1. Detalii personale și detalii privind instituția și funcția vizată

1.1 Detalii personale ale persoanei, inclusiv numele complet, numele la naștere, dacă este diferit, sexul, locul și data nașterii, adresa și detalii de contact, naționalitatea, precum și numărul de identificare personală sau copia cărții de identitate sau a unui act echivalent.

1.2 Detalii privind funcția care se urmărește a fi evaluată, dacă funcția din cadrul organului de conducere este executivă sau nu; sau dacă funcția este pentru o persoană care deține o funcție cheie. Aici trebuie incluse și următoarele detalii:

- a. actul de numire, contractul, oferta de angajare sau forma de proiect a acestora, după caz;
- b. orice procese-verbale conexe ale consiliului de administrație sau raport/document de evaluare a adecvării;
- c. data prevăzută pentru începerea și durata mandatului;
- d. o descriere a sarcinilor și responsabilităților-cheie ale persoanei respective;
- e. dacă persoana înlocuiește pe cineva, numele acestei persoane.

1.3 O listă a persoanelor de referință, inclusiv informații de contact, de preferat pentru angajatorii din sectorul bancar sau financiar, inclusiv numele complet, instituția, funcția, numărul de telefon, adresa de e-mail, natura relației profesionale și dacă există sau a existat o relație neprofesională cu această persoană.

2. Evaluarea adecvării de către instituție

2.1 Se vor furniza următoarele detalii:

- a. detalii despre rezultatul oricărei evaluări a persoanei cu privire la adecvare, care a fost efectuată de instituție, de exemplu procese-verbale relevante ale consiliului de administrație sau rapoarte/documente de evaluare a adecvării;
- b. dacă instituția este semnificativă, în sensul ghidului; și
- c. persoana de contact din cadrul instituției.

3. Cunoștințe, aptitudini și experiență

- 3.1 Un CV care cuprinde detalii despre studii și experiența profesională (inclusiv experiența profesională, calificările academice și alte tipuri de formare relevante), inclusiv numele și natura tuturor organizațiilor pentru care a lucrat persoana, precum și natura și durata funcțiilor îndeplinite, în special cu evidențierea oricăror activități care intră în sfera funcției urmărite (experiență în sectorul bancar și/sau în conducere);
- 3.2 Informațiile care trebuie furnizate trebuie să includă o declarație din partea instituției din care să reiasă dacă persoana a fost evaluată ca având experiența necesară, astfel cum a fost specificat în ghid și, dacă nu, detalii despre planul de formare impus, inclusiv cuprinsul, furnizorul și data de încheiere a planului de formare.

4. Reputație, onestitate și integritate

- 4.1 cazierul judiciar și informații relevante despre anchete și acțiuni penale, dosare în materie civilă și administrativă, precum și acțiuni disciplinare, inclusiv demiterea din funcția de director de societate, falimentul, insolvența și proceduri similare, în special printr-uncertificat oficial sau obținut dintr-o sursă de informații sigură cu privire la absența de condamnări, cercetări și acțiuni penale (de exemplu, cercetări desfășurate de terți și declarații date de un avocat sau un notar stabilit în UE).
- 4.2 O declarație din care să reiasă dacă sunt în curs de desfășurare proceduri penale sau dacă persoana sau orice organizație condusă de aceasta a fost implicată ca debitor în proceduri de insolvență sau proceduri similare.
- 4.3 Informații privind următoarele:
- a. cercetări, proceduri de executare sau sancțiuni aplicate de o autoritate de supraveghere în care persoana respectivă a fost implicată direct sau indirect;
 - b. respingerea unei înregistrări, autorizații, calității de membru sau a unei licențe de desfășurare a unei activități comerciale, antreprenoriale sau profesionale; sau retragerea, revocarea sau anularea unei înregistrări, a unei autorizații, a calității de membru sau a licenței; sau expulzarea de către un organism de reglementare sau public sau de către un organism sau asociație profesională;
 - c. concedierea dintr-o funcție sau un post de administrator, dintr-o relație fiduciară sau situație similară sau dacă i s-a cerut demisia dintr-un astfel de post (excluzând disponibilizarea);
 - d. dacă a fost deja efectuată de o altă autoritate competentă o evaluare a reputației persoanei care acționează în calitate de achizitor sau a unei persoane care conduce activitatea unei instituții (inclusiv identitatea autorității respective, data evaluării și dovada rezultatului acestei evaluări), precum și consimțământul persoanei, dacă este

cazul, pentru căutarea unor astfel de informații în vederea asigurării prelucrării și utilizării informațiilor oferite pentru evaluarea caracterului adecvat; și

- e. dacă a fost deja efectuată o evaluare anterioară a persoanei de către o autoritate din alt sector, nefinanciar (inclusiv identitatea respectivei autorități și dovezi ale rezultatului acestei evaluări).

5. Interese financiare și nefinanciare

5.1 Trebuie divulgate toate interesele financiare și nefinanciare care ar putea genera conflicte de interese, inclusiv, dar fără a se limita la:

- a. descrierea oricăror interese financiare (de exemplu, împrumuturi, participații) și nefinanciare sau relații (de exemplu, relații apropiate precum soț/soție, partener înregistrat, concubin, copil, părinte sau alte rude cu care persoana împarte spațiul de locuit) dintre persoana respectivă și rudele sale apropiate (sau orice companie cu care persoana se află într-o strânsă legătură) și instituția, întreprinderea-mamă sau filialele acesteia, ori orice persoană care deține o participație calificată într-o astfel de instituție, inclusiv orice membri ai instituțiilor respective sau persoane care dețin funcții cheie;
- b. dacă persoana desfășoară o activitate sau are (sau a avut în ultimii 2 ani) o relație comercială cu una dintre instituțiile sau persoanele menționate anterior sau dacă este implicată în orice proceduri judiciare cu instituțiile sau persoanele respective;
- c. dacă persoana și rudele apropiate ale acesteia au interese concurente cu instituția, întreprinderea-mamă sau filialele acesteia;
- d. dacă persoana este propusă în numele oricărui acționar semnificativ;
- e. orice obligații financiare pentru instituție, întreprinderea-mamă și filialele acesteia (excluzând ipotecile performante negociate în condiții obiective); și
- f. orice funcții de influență politică (la nivel național sau local) deținute în ultimii 2 ani.

5.2 Dacă se identifică un conflict de interese semnificativ, instituția trebuie să prezinte o declarație cu privire la modul în care acest conflict a fost atenuat sau remediat în mod satisfăcător, incluzând o trimitere la părțile relevante din politica instituției privind conflictele de interese sau la orice măsuri specifice de atenuare și gestionare a conflictelor.

6. Timp alocat

6.1 Trebuie menționate toate detaliile relevante și necesare pentru a demonstra că persoana alocă suficient timp pentru mandat, și anume:

- a. informații despre durata minimă alocată exercitării funcțiilor persoanei respective în cadrul instituției (indicatori anuali și lunari);

- b. o listă a mandatelor preponderent economice pe care le deține persoana, inclusiv dacă se aplică normele privind contabilizarea privilegiată²⁵ de la articolul 91 alineatul (4) din CRDIV;
- c. în cazul în care se aplică normele privind contabilizarea privilegiată, o explicație a oricăror sinergii care există între societăți;
- d. o listă a mandatelor în cadrul cărora sunt desfășurate activități preponderent necomerciale sau care sunt concepute în unicul scop de a gestiona interesele economice ale persoanei;
- e. mărimea societăților sau a organizațiilor în care sunt deținute respectivele mandate, inclusiv, de exemplu, activele totale, dacă societatea este cotate și numărul de angajați;
- f. o listă a oricăror responsabilități suplimentare asociate mandatelor respective (de exemplu funcția de președinte al unui comitet);
- g. timpul estimat în zile pe an dedicate fiecărui mandat; și
- h. numărul de ședințe pe an dedicate fiecărui mandat.

7. Cunoștințe, competențe și experiență la nivel colectiv

7.1 Instituția trebuie să prezinte o listă cu numele membrilor organului de conducere, precum și cu rolurile și funcțiile lor respective pe scurt.

7.2 Instituția trebuie să prezinte o declarație cu privire la evaluarea globală a adecvării colective a organului de conducere în ansamblu, inclusiv o declarație cu privire la încadrarea persoanei în adecvarea globală a organului de conducere (mai exact, în urma unei evaluări pe baza matricei privind adecvarea din anexa I sau prin altă metodă aleasă de instituție sau solicitată de autoritatea competentă relevantă). Aici trebuie inclusă identificarea oricăror lacune sau deficiențe și măsurile impuse pentru abordarea lor.

8. Orice alte și toate informațiile relevante trebuie prezentate în cerere.

²⁵ În acest punct, persoana beneficiază de posibilitatea de a exercita mai multe mandate care fac parte din același grup sau în întreprinderi în care instituția deține o participație calificată sau în instituții care fac parte din aceleași scheme de protecție instituțională.