

Regulamentul nr. 4/2023 privind cerințe prudențiale pentru băncile de dezvoltare

În vigoare de la 18 mai 2023

Având în vedere prevederile [art. 25, 26, 27](#) și [art. 28 alin. \(3\)](#) din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare, în temeiul prevederilor [art. 86 alin. \(1\)](#) din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare, Banca Națională a României emite prezentul regulament.

CAPITOLUL I Dispoziții generale

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

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

Art. 2¹. - (1) Băncile de dezvoltare care își desfășoară activitatea în România în condițiile prevăzute de Legea [nr. 207/2022](#), cu modificările și completările ulterioare, sunt înregistrate de către Banca Națională a României într-un registru publicat pe website-ul său.

(2) Înregistrarea unei bănci de dezvoltare în registrul prevăzut la [alin. \(1\)](#) se realizează după transmiterea de către aceasta a unei notificări, în scris, Băncii Naționale a României, cu privire la operaționalizarea băncii de dezvoltare în sensul începerii derulării efective a activității specifice unei bănci de dezvoltare.

(3) Structura registrului băncilor de dezvoltare și tipul informațiilor evidențiate în acesta sunt prevăzute în anexa nr. 4.

Art. 3. - Termenii și expresiile folosite în cuprinsul prezentului regulament au semnificația prevăzută de Ordonanța de urgență a Guvernului [nr. 99/2006](#) privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, aprobată cu modificări și completări prin Legea [nr. 227/2007](#), cu modificările și completările ulterioare, și de

CAPITOLUL II

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

SECȚIUNEA 1

Dispoziții generale

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 2-a

Domeniul de aplicare a evaluării adecvării de către băncile de dezvoltare

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

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

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

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

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

suplimentare pentru funcția respectivă.

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

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

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

- a) dispun de o bună reputație;
- b) dispun de cunoștințe, aptitudini și experiență suficiente pentru exercitarea responsabilităților lor;
- c) sunt capabili să își exercite responsabilitățile cu onestitate, integritate și gândire independentă, pentru a evalua și pune în discuție în mod eficace deciziile conducerii superioare, precum și alte decizii relevante ale conducerii, după caz, și pentru a supraveghea și monitoriza în mod eficace procesul de luare a respectivelor decizii;
- d) au capacitatea de a aloca timp suficient pentru îndeplinirea funcțiilor ce le revin și respectă cerințele referitoare la limitarea mandatelor prevăzute la [art. 27 alin. \(3\)](#) din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

- a) atunci când există îngrijorări cu privire la adecvarea, la nivel individual sau colectiv, a membrilor organului de conducere;
- b) în cazul unui eveniment cu impact semnificativ asupra reputației unui membru al organului de conducere sau a băncii de dezvoltare, inclusiv în cazurile în care membrii nu respectă politica băncii de dezvoltare privind conflictul de interese;
- c) ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității de către organul de conducere;
- d) în orice altă situație care poate afecta în mod semnificativ adecvarea membrului organului de conducere.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) imediat după înmatricularea băncii de dezvoltare la Oficiul Național al Registrului Comerțului, înainte de începerea activităților băncii de dezvoltare;
- b) înainte de numirea unor noi persoane care dețin funcții-cheie;

c) în cazurile prevăzute la art. 18 [alin. \(2\)](#).

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) În sensul art. 17 [alin. \(1\)](#), experiența practică și profesională adecvată pe care trebuie să o dețină persoanele care dețin funcții-cheie se consideră că este suficientă, dacă persoanele în cauză dețin o experiență cumulată de cel puțin 5 ani, dobândită în domeniul financiar-bancar. În funcție de modelul de afaceri și de cadrul de administrare al băncii de dezvoltare poate fi avută în vedere și experiența practică și profesională dobândită într-un domeniu specializat, cu relevanță pentru funcția pentru care au fost nominalizate persoanele în cauză. Prin sintagma "domeniu specializat" se înțelege domeniul IT, audit, contabilitate, juridic, precum și domeniul privind implementarea și/sau administrarea de instrumente financiare finanțate din fonduri europene.

SECȚIUNEA a 3-a

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

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

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

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

Art. 21. - (1) Membrii organului de conducere trebuie să își poată îndeplini sarcinile inclusiv în perioade de activitate deosebit de intensă, cum ar fi în caz de restructurare, relocare a băncii de dezvoltare, achiziție, fuziune, preluare sau o situație de criză sau ca urmare a unor dificultăți majore legate de una sau mai multe

din operațiunile băncii de dezvoltare, luând în considerare că în astfel de perioade poate fi necesară alocarea unui timp suplimentar celui alocat în perioadele obișnuite.

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

- a)** numărul de mandate deținute concomitent în cadrul altor entități de către acel membru, cu luarea în considerare a posibilelor suprapuneri, atunci când mandatele sunt deținute în conformitate cu art. 27 **alin. (4)** din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv atunci când membrul organului de conducere acționează în numele unei persoane juridice sau ca membru supleant al unui membru titular al organului de conducere;
- b)** mărimea, natura, amploarea și complexitatea activităților entității la care membrul organului de conducere deține un mandat și, în mod particular, dacă entitatea are sediul în afara teritoriului României;
- c)** prezența în teritoriu și timpul necesar deplasărilor, în vederea îndeplinirii sarcinilor membrului organului de conducere;
- d)** numărul de ședințe programate pentru organul de conducere;
- e)** mandatele deținute concomitent de membrul organului de conducere în cadrul organizațiilor care nu urmăresc în mod predominant obiective de natură comercială;
- f)** orice ședințe necesar a fi organizate, în special, cu autorități competente sau cu alte părți interesate în afara programului oficial de ședințe al organului de conducere;
- g)** natura funcției pe care o ocupă membrul organului de conducere și responsabilitățile aferente, inclusiv atribuții specifice precum cea de președinte al directoratului, președinte al organului de conducere în funcția sa de supraveghere sau președinte ori membru al unui comitet, dacă membrul respectiv deține o funcție executivă sau neexecutivă, precum și necesitatea participării acestuia la ședințe în cadrul societăților menționate la lit. a) și în cadrul băncii de dezvoltare;
- h)** alte activități externe de natură profesională sau cu caracter politic, precum și orice alte funcții și activități relevante ale membrului organului de conducere, atât în interiorul, cât și în afara sectorului financiar, atât în interiorul, cât și în afara Uniunii Europene;
- i)** timpul necesar a fi alocat pentru inițiere și pregătire;
- j)** orice alte atribuții relevante ale membrului pe care băncile de dezvoltare le consideră a fi necesar să fie luate în considerare la evaluarea alocării unui timp suficient de către un membru al organului de conducere;
- k)** studiile de evaluare comparativă relevante disponibile privind alocarea unui timp suficient.

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

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

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

Art. 25. - La evaluarea alocării unui timp suficient de către alți membri ai organului de conducere, băncile de dezvoltare iau în considerare și impactul oricărui

absențe pe termen lung ale membrilor organului de conducere.

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

(2) În cazul în care modificările survenite pot reduce capacitatea unui membru al organului de conducere de a aloca suficient timp pentru îndeplinirea funcției, banca de dezvoltare trebuie să reevalueze capacitatea membrului organului de conducere de a respecta cerința privind alocarea unui timp suficient pentru funcția sa.

3.2. Calcularea numărului de mandate

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

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

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

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

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

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

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

(2) În cazul în care, prin aplicarea regulii prevăzute la art. 27 alin. (4) lit. b) din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare, se ajunge la un număr mai mare de mandate unice decât prin aplicarea regulii prevăzute la art. 27 alin. (4) lit. c) din aceeași lege, se ia în considerare numărul cel mai mic de mandate unice. Cu titlu de exemplu, în cazul în care

sunt deținute mandate în cadrul a două grupuri, respectiv sunt deținute mandate în cadrul unor entități care sunt membre ale unei scheme de protecție instituționale și, în același timp, sunt deținute mandate în cadrul unor entități care nu sunt membre ale respectivei scheme de protecție instituționale, trebuie luate în calcul doar două mandate unice.

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

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

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

3.3. Cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate

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

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

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

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

- a)** rolul, atribuțiile și capacitățile necesare aferente funcției;
- b)** cunoștințele și aptitudinile dobândite prin educație, pregătire și practică;
- c)** experiența practică și profesională dobândită în funcțiile anterioare;
- d)** cunoștințele și aptitudinile dobândite de către membrul organului de conducere și demonstrate prin conduita sa profesională.

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

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

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

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

- a) piețele bancare și financiare;
- b) cerințele legale și cadrul de reglementare;
- c) planificarea strategică, înțelegerea strategiei de afaceri sau a planului de afaceri ale unei instituții și realizarea acestora;
- d) administrarea riscurilor (identificarea, evaluarea, monitorizarea, controlul și diminuarea principalelor tipuri de riscuri aferente activităților unei instituții), inclusiv experiența legată în mod direct de responsabilitățile membrului organului de conducere;
- e) contabilitate și audit;
- f) evaluarea eficacității cadrului de administrare a activității al unei instituții, asigurarea unui cadru de administrare, a unei supravegheri și a unor controale eficace; și
- g) interpretarea informațiilor de natură financiară ale unei instituții, identificarea, pe baza acestor informații, a aspectelor-cheie, precum și a unor controale și măsuri adecvate.

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

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

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

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

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

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

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

- a) în cazul membrilor conducerii superioare, experiența practică și profesională dobândită într-un domeniu specializat, care are relevanță pentru funcția pentru care

au fost nominalizate persoanele în cauză, sens în care experiența practică și profesională în aceste domenii specializate trebuie să se circumscrie domeniului financiar-bancar. Prin sintagma "domeniu specializat" se înțelege domeniul IT, audit, contabilitate, juridic, precum și domeniul privind implementarea și/sau administrarea de instrumente financiare finanțate din fonduri europene;

b) în cazul membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere, experiența practică și profesională dobândită în poziții administrative sau într-un domeniu specializat, care prezintă relevanță pentru funcția pentru care au fost nominalizate persoanele în cauză, sens în care experiența practică și profesională astfel dobândită trebuie să se circumscrie domeniului financiar-bancar. Prin sintagma "domeniu specializat" se înțelege domeniul IT, audit, contabilitate, fiscal, juridic, precum și domeniul privind implementarea și/sau administrarea de instrumente financiare finanțate din fonduri europene.

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

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

3.4. Criterii de adecvare la nivel colectiv

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

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

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

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

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

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

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

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

a) activitatea băncii de dezvoltare în nume și pe cont propriu și principalele riscuri aferente acesteia;

b) fiecare activitate semnificativă în nume și pe cont propriu a băncii de dezvoltare;

c) domeniile relevante de competență sectorială;

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

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

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

3.5. Reputația, onestitatea și integritatea

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

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

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

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

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

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

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

- (i)** infracțiuni prevăzute de legislația ce guvernează activitatea bancară, financiară, privind titlurile de valoare ori asigurările sau privind piețele de titluri de valoare sau instrumentele financiare sau de plată, inclusiv infracțiuni prevăzute de legislația privind prevenirea și combaterea spălării banilor și a finanțării terorismului, manipularea pieței, încheierea de tranzacții bazate pe informații privilegiate și cămătăria;
- (ii)** infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni de fals, infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, fraude comise prin sisteme informatice și mijloace de plată electronice sau alte infracțiuni în legătură cu domeniul financiar;

(iii) infracțiuni în materie fiscală; și

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cerință aplicabilă anumitor membri ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

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

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

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

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

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

3.6.2. Gândirea independentă

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

a) dispun de abilitățile comportamentale necesare, inclusiv:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

privire la măsurile de atenuare luate.

(2) Pe baza informațiilor primite potrivit [alin. \(1\)](#), Banca Națională a României evaluează semnificația conflictului de interese și adecvarea măsurilor adoptate de băncile de dezvoltare pentru atenuarea conflictului de interese. În urma evaluării, Banca Națională a României poate să solicite băncii de dezvoltare:

- a)** interzicerea participării membrului organului de conducere la orice reuniune sau luare de decizii privind un anumit aspect care a generat un conflict de interese;
- b)** demiterea dintr-o anumită funcție;
- c)** o monitorizare specifică a membrului organului de conducere;
- d)** raportarea unei situații particulare;
- e)** publicarea conflictului de interese;
- f)** aprobarea de către organul de conducere pentru continuarea unei anumite situații care a generat respectivul conflict de interese.

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

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

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

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

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

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

- a)** interesele tuturor părților interesate sunt luate în considerare în mod corespunzător în cadrul discuțiilor și al luării deciziilor de către organul de conducere, inclusiv prin diminuarea sau compensarea dominației exagerate pe care o pot exercita unii membri ai organului de conducere care reprezintă un anumit grup sau o anumită categorie de părți interesate;
- b)** nicio persoană și nicio minoritate formată dintr-o parte a membrilor organului de conducere nu domină procesul de luare a deciziilor; și
- c)** conflictele de interese dintre banca de dezvoltare, unitățile sale operaționale și terțe părți interesate, inclusiv clienții, sunt gestionate în mod corespunzător.

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

- a)** are sau a avut în ultimii 5 ani un mandat în calitate de membru al conducerii superioare în cadrul unei entități controlate de banca de dezvoltare;
- b)** a avut în ultimii 5 ani un mandat în calitate de membru al conducerii superioare în cadrul băncii de dezvoltare;
- c)** reprezintă interesul acționarului băncii de dezvoltare;
- d)** are o relație financiară sau de afaceri importantă cu banca de dezvoltare;
- e)** este angajat al acționarului băncii de dezvoltare sau este asociat în alt mod cu acesta;

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

Art. 64. - (1) Simplul fapt al întâlnirii uneia sau a mai multor situații descrise de prevederile [art. 63](#) nu califică automat un membru ca nefiind independent. În cazul în care un membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere intră sub incidența uneia sau mai multora dintre situațiile prevăzute la [art. 63](#), banca de dezvoltare poate justifica Băncii Naționale a României modul în care judecata obiectivă și echilibrată, precum și capacitatea de a lua decizii în mod independent ale respectivului membru nu sunt afectate de situația sau situațiile respective.

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

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

SECȚIUNEA a 4-a

Resursele umane și financiare pentru pregătirea membrilor organului de conducere

4.1. Stabilirea obiectivelor privind inițierea și pregătirea

Art. 65. - (1) Băncile de dezvoltare trebuie să realizeze inițierea membrilor organului de conducere în scopul asigurării unei înțelegeri clare a structurii, modelului de

afaceri, profilului de risc și a cadrului de administrare a activității băncii de dezvoltare, precum și a rolului fiecărui membru al organului de conducere în cadrul acestora.

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

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

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

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

4.2. Politica de inițiere și pregătire

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

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

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

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

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

b) responsabilitățile pentru elaborarea unui program detaliat de pregătire;

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

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

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

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

Art. 73. - Politicile și procedurile privind inițierea și formarea, precum și planurile de pregătire trebuie actualizate permanent, ținând cont de schimbările cadrului de

administrare, schimbările strategice, noile produse, precum și de alte schimbări relevante, cum ar fi modificările legislației aplicabile băncilor de dezvoltare sau evoluțiile pieței.

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

SECȚIUNEA a 5-a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 6-a

Politica privind adecvarea și cadrul de administrare a activității

6.1. Politica privind adecvarea

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) procesul de selecție, de numire, de reînnoire a mandatului și de planificare a succedării membrilor organului de conducere, precum și procedura internă aplicabilă pentru evaluarea adecvării unui membru, inclusiv funcția internă responsabilă pentru acordarea sprijinului de specialitate în vederea derulării procesului de evaluare, cum ar fi, de exemplu, funcția de resurse umane;

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

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

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

e) modul în care evaluarea trebuie documentată.

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

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

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

6.2. Componenta organului de conducere, numirea și succedarea membrilor

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

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

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

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

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

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

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

c) să evalueze timpul alocat preconizat; și

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

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

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 7-a

Evaluarea adecvării de către băncile de dezvoltare

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

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

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

(3) Atunci când persoanele propuse în calitate de membri ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere sunt numite de adunarea generală a acționarilor, organul de conducere în funcția sa de supraveghere furnizează acționarului, înainte de ședință, informații relevante cu privire la rezultatele evaluării adecvării. Dacă este cazul, evaluarea trebuie să cuprindă diferite componente alternative ale organului de conducere care pot fi prezentate acționarului.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a)** să colecteze informații cu privire la adecvarea persoanei evaluate prin diverse canale și instrumente (cum ar fi diplome și certificate, scrisori de recomandare, CV, interviuri, chestionare);
- b)** să colecteze informații despre reputația, integritatea, onestitatea și gândirea independentă a persoanei evaluate;
- c)** să solicite persoanei evaluate să verifice dacă informațiile furnizate sunt corecte și să facă dovada acestora, dacă apreciază ca fiind necesar;
- d)** să solicite persoanei evaluate să declare orice conflict de interese actual sau potențial;
- e)** să depună toate eforturile rezonabile pentru a valida corectitudinea informațiilor furnizate de persoana evaluată;
- f)** să discute rezultatele evaluării în cadrul comitetului de nominalizare; și
- g)** dacă este necesar, să adopte măsuri de remediere pentru a asigura adecvarea, la nivel individual, a membrilor organului de conducere în conformitate cu [art. 120-124](#).

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

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

a) alocarea unui timp suficient;

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

c) cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate;

d) reputație, onestitate și integritate; și

e) gândire independentă.

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

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

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

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

a) modelul matricei de adecvare, conform anexei [nr. 3](#) la prezentul regulament;

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

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

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

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

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

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

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

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

- c) capacitatea organului de conducere de a se concentra asupra aspectelor importante din punct de vedere strategic;
- d) caracterul adecvat al numărului de reuniuni ținute, gradul de participare, alocarea unui timp suficient și intensitatea implicării membrilor organului de conducere în timpul desfășurării reuniunilor;
- e) orice modificare a componenței organului de conducere și orice deficiențe în ceea ce privește adecvarea la nivel individual sau colectiv, ținând cont de modelul de afaceri și strategia privind administrarea riscurilor ale băncii de dezvoltare, precum și de modificările acestora;
- f) obiectivele stabilite pentru banca de dezvoltare și organul de conducere;
- g) gândirea independentă a membrilor organului de conducere, inclusiv cerința ca procesul de luare a deciziilor să nu fie dominat de un membru al organului de conducere sau de un grup redus de membri ai organului de conducere, precum și conformarea membrilor organului de conducere cu politica privind conflictul de interese;
- h) măsura în care componența organului de conducere îndeplinește obiectivele stabilite în politica privind promovarea diversității, în conformitate cu secțiunea a 5-a a prezentului capitol;
- i) orice evenimente care pot avea un impact semnificativ asupra adecvării, la nivel individual sau colectiv, a membrilor organului de conducere, inclusiv modificări ale modelului de afaceri, ale strategiilor sau organizării băncii de dezvoltare.

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

(2) Băncile de dezvoltare documentează rezultatele reevaluării periodice.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.6. Măsuri de remediere aflate la dispoziția băncilor de dezvoltare

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

- a) în cazul evaluărilor, persoana în cauză nu trebuie să fie numită, iar în situația prevăzută la [art. 96 alin. \(3\)](#) trebuie să se procedeze la numirea altei persoane;
- b) în cazul reevaluărilor, trebuie să se procedeze la înlocuirea persoanei în cauză.

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

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

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

Art. 122. - (1) Atunci când o bancă de dezvoltare adoptă măsuri de remediere, acestea iau în considerare situația specifică și deficiențele particulare ale membrilor

organului de conducere, la nivel atât individual, cât și colectiv.

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

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

a) ajustarea alocării responsabilităților între membrii organului de conducere;

b) înlocuirea anumitor membri sau recrutarea unor membri suplimentari;

c) aplicarea unor măsuri pentru atenuarea conflictelor de interese potrivit [art. 57](#) și [art. 58 alin. \(2\)](#);

d) pregătirea unuia sau a mai multor membri ai organului de conducere, în vederea asigurării adecvării organului de conducere, la nivel individual și colectiv.

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

SECȚIUNEA a 8-a

Evaluarea adecvării de către Banca Națională a României

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

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

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

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

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

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

- (3) În vederea aprobării membrilor organului de conducere, băncile de dezvoltare depun la Banca Națională a României o cerere, însoțită de documentația și informațiile prevăzute în anexa [nr. 2](#) la prezentul regulament, în termen de cel mult 14 zile lucrătoare de la data la care a fost numită persoana respectivă.
- (4) În vederea aprobării persoanelor care dețin funcții-cheie, băncile de dezvoltare depun la Banca Națională a României o cerere, însoțită de documentația și informațiile prevăzute în anexa [nr. 2](#) la prezentul regulament, cu excepția celor prevăzute la partea A pct. IV și partea B pct. III și IV din anexa [nr. 2](#) la prezentul regulament, în termen de cel mult 14 zile lucrătoare de la data la care a fost numită persoana respectivă. Cererea, însoțită de documentația și informațiile care trebuie transmise, va fi semnată de un membru al directoratului băncii de dezvoltare respective.
- (5) Prin excepție de la prevederile [alin. \(2\)](#), în situațiile prevăzute la [art. 96](#) băncile de dezvoltare depun la Banca Națională a României o cerere, însoțită de documentația și informațiile prevăzute în anexa [nr. 2](#) la prezentul regulament, în termen de cel mult 14 zile lucrătoare de la data realizării evaluării de către acestea.
- Art. 127. - (1)** Banca Națională a României adoptă decizia cu privire la aprobarea persoanelor prevăzute la [art. 125 alin. \(1\)](#) în termen de cel mult 4 luni de la data depunerii cererii prevăzute la [art. 126 alin. \(3\)](#) și [\(4\)](#), însoțită de toate informațiile și documentația prevăzute potrivit [art. 126 alin. \(3\)](#) și [\(4\)](#).
- (2) Banca Națională a României poate solicita, în scris, băncii de dezvoltare orice informații sau documente suplimentare celor prevăzute la [art. 126 alin. \(3\)](#) și [\(4\)](#), dacă acestea sunt considerate necesare pentru realizarea evaluării.
- (3) Banca de dezvoltare trebuie să transmită informațiile și documentele solicitate în termen de cel mult o lună de la data comunicării solicitării Băncii Naționale a României. Până la data transmiterii informațiilor și documentelor solicitate, termenul prevăzut la [alin. \(1\)](#) se suspendă fără ca termenul în care Banca Națională a României adoptă decizia privind aprobarea să poată depăși 6 luni de la data depunerii cererii însoțite de toate informațiile și documentația prevăzute la [art. 126 alin. \(3\)](#) și [\(4\)](#).
- (4) Banca de dezvoltare poate furniza din propria inițiativă orice alte informații și/sau documente considerate relevante, ulterior depunerii cererii de aprobare, însă acestea trebuie să fie prezentate cel târziu cu o lună anterior datei expirării termenului prevăzut la [alin. \(1\)](#) în care Banca Națională a României trebuie să se pronunțe asupra cererii de aprobare.
- Art. 128. -** În scopul luării deciziei privind aprobarea, Banca Națională a României efectuează evaluarea adecvării persoanelor prevăzute la [art. 125 alin. \(1\)](#), analizând, pe baza documentelor, informațiilor și circumstanțelor relevante, măsura în care sunt respectate condițiile minime prevăzute în [Legea nr. 207/2022](#) pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare, și în secțiunea a 3-a a prezentului capitol în ceea ce privește persoanele propuse.
- Art. 129. - (1)** Evaluarea adecvării, la nivel individual și la nivel colectiv, a persoanelor prevăzute la [art. 125 alin. \(1\)](#) este realizată de Banca Națională a României pe bază continuă, ca parte a activității curente de supraveghere.
- (2) Banca Națională a României abordează cu promptitudine cazurile de neconformitate, luând măsurile care se impun.
- (3) Banca Națională a României urmărește ca băncile de dezvoltare să realizeze reevaluările prevăzute la [art. 6-16](#). În cazurile în care o reevaluare din partea Băncii Naționale a României este determinată de o reevaluare realizată de banca de dezvoltare, Banca Națională a României are în vedere în mod deosebit circumstanțele care au determinat realizarea reevaluării de către banca de dezvoltare.
- (4) Banca Națională a României poate proceda la reevaluarea adecvării, la nivel individual și la nivel colectiv, a persoanelor prevăzute la [art. 125 alin. \(1\)](#) ori de câte ori sunt dezvăluite date sau dovezi noi semnificative în cursul activității curente de supraveghere prudentțială a băncilor de dezvoltare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a organiza o pregătire specifică pentru unul sau mai mulți membri ai organului de conducere sau pentru întreg organul de conducere;
- b) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a proceda la realocarea repartizării sarcinilor între membrii organului de conducere;
- c) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a înlocui unul sau mai mulți membri ai organului de conducere;
- d) să adreseze băncii de dezvoltare solicitarea de a opera modificări în componența organului de conducere pentru a asigura adecvarea membrilor organului de conducere, precum și adecvarea organului de conducere, în ansamblul său;
- e) să retragă aprobarea acordată unui membru al organului de conducere și, după caz, să impună alte măsuri, sancțiuni și măsuri sancționatoare, conform [art. 68](#) și [76](#) din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Cooperarea Băncii Naționale a României cu celelalte autorități competente

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

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

CAPITOLUL III

Dispoziții finale

Art. 141. - Anexele nr. 1-4 fac parte integrantă din prezentul regulament.

Art. 142. - Prezentul regulament se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Președintele Consiliului de administrație al Băncii Naționale a României,

Mugur Constantin Isărescu

București, 12 mai 2023.

Nr. 4.

ANEXA Nr. 1

Lista neexhaustivă privind aptitudinile relevante pe care băncile de dezvoltare trebuie să le aibă în vedere la evaluarea adecvării

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.

Limbaaj: poate să comunice verbal în mod structurat și convențional și să scrie în limba națională.

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.

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.

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.

Orientat spre client și calitate: este axat pe furnizarea de calitate și, ori de câte ori este posibil, pe identificarea de modalități în vederea îmbunătățirii acesteia. În mod deosebit, aceasta înseamnă nemanifestarea consimțământului pentru dezvoltarea și comercializarea de produse și servicii, precum și pentru angajarea cheltuielilor de capital, de exemplu, pentru produse sau clădiri de birouri, 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.

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.

Fidelitate: se identifică cu banca de dezvoltare și are simțul implicării. Dovedește că poate dedica suficient timp pentru lucru și că își poate îndeplini sarcinile în mod corespunzător, apără interesele băncii de dezvoltare și acționează în mod obiectiv și critic. Recunoaște și anticipează eventualele conflicte de interese și interesele de serviciu.

Conștientizare externă: monitorizează evoluțiile, bazele solide și atitudinile din cadrul băncii de dezvoltare. 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 acționarului și obiectivele băncii de dezvoltare și poate valorifica aceste informații.

Negociere: identifică și descoperă interesele comune cu scopul de a dezvolta consensul, totodată urmând obiectivele de negociere.

Persuasiv: poate influența punctele de vedere ale altora, exercitând putere persuasivă și recurgând la autoritate și tact în mod natural. Este o personalitate puternică și capabilă să își mențină fermitatea.

Munca în echipă: cunoaște interesele grupului și își aduce contribuția la rezultatul comun; poate să funcționeze în cadrul unei echipe.

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 banca de dezvoltare, ia măsurile adecvate pentru a le controla.

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.

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 acționarului.

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.

Documente și informații privind persoanele propuse în calitate de membri ai organului de conducere al băncii de dezvoltare/persoane care dețin funcții-cheie în cadrul băncii de dezvoltare¹

¹ Pentru persoanele care dețin funcții-cheie se transmit doar informațiile și documentația prevăzute la partea A pct. I-III și V și partea B pct. I și II.

Partea A

Chestionar pentru persoanele propuse în calitate de membri ai organului de conducere al băncii de dezvoltare/persoane care dețin funcții-cheie în cadrul băncii de dezvoltare²

² Acest chestionar se completează și se semnează de fiecare dintre persoanele propuse în calitate de membri ai organului de conducere al băncii de dezvoltare/persoane care dețin funcții-cheie în cadrul băncii de dezvoltare. Este obligatoriu a se răspunde la toate întrebările. Nu sunt acceptate chestionare semnate prin reprezentare.

I. Date și informații privind persoana propusă în calitate de membru al organului de conducere/persoană care deține funcții-cheie

a)	Date de identificare a persoanei	
	Numele și prenumele (complet):	
	Numele și prenumele din certificatul de naștere (dacă este diferit de cel actual):	
	Codul numeric personal:	
	Seria și numărul actului de identitate, emitentul și data emiterii:	
	Gen: M/F	
	Naționalitate:	
	Cetățenie:	
	Data nașterii:	
	Locul nașterii:	
	Adresa de domiciliu:	
	Adresa de reședință (dacă este diferită de cea de domiciliu):	
	Adresa/ele de domiciliu/reședință din ultimii 3 ani:	

	Telefon:	
	E-mail:	
b)	Funcția care va fi deținută în cadrul băncii de dezvoltare, cu specificarea în mod expres a faptului dacă este o funcție executivă sau neexecutivă/funcție-cheie:	
	Data de începere a mandatului/contractului (planificată):	
	Durata mandatului/contractului (planificată):	
	Prezentați o descriere a atribuțiilor/sarcinilor și responsabilităților aferente funcției ce urmează a fi deținută în cadrul băncii de dezvoltare. Precizați orice alte funcții/responsabilități pe care le veți exercita în cadrul băncii de dezvoltare, dacă este cazul.	

II. Date și informații privind pregătirea și activitatea profesională a persoanei propuse în calitate de membru al organului de conducere/persoană care deține funcții-cheie

a)	Diploma (licență/master/certificat de atestare a unei forme de instruire + domeniul de studiu)	Data de început și sfârșit	Unitate de învățământ	Formă/tip de învățământ (universitar/academic/ altă formă de pregătire profesională)

b)	Funcții de conducere deținute în sectorul financiar-bancar (prezent sau anterior), inclusiv funcțiile-cheie						
	Funcția deținută (specificați dacă este/ a fost o funcție executivă/neexecutivă)	Principalele responsabilități care prezintă relevanță pentru funcția vizată	Instituția	Mărimea instituției (număr de angajați, cifră de afaceri)	Perioada deținerii funcției	Număr de subordonați	Motivul încetării contractului/ mandatului

c)	Alte funcții deținute în sectorul financiar-bancar (prezent sau anterior), care nu au fost menționate la litera b)						
	Funcția deținută	Principalele responsabilități care prezintă	Instituția	Mărimea instituției (număr	Perioada deținerii funcției	Număr de subordonați (dacă este	Motivul încetării contractului/ mandatului

		relevantă pentru funcția vizată		de angajați, cifră de afaceri)		cazul)	

d) Orice alte funcții deținute în afara sectorului financiar-bancar care pot prezenta relevanță pentru funcția vizată

Funcția deținută (specificați în cazul funcțiilor de conducere dacă sunt/au fost funcții executive sau neexecutive)	Principalele responsabilități	Instituția	Mărimea instituției (număr de angajați, cifră de afaceri)	Perioada deținerii funcției	Număr de subordonați	Motivul încetării contractului/ mandatului

e) Orice altă experiență practică și profesională care poate prezenta relevanță pentru funcția vizată (oferiți detalii)

--

f) Evaluări anterioare realizate de autorități din România sau din alte state

Ați fost evaluat în calitate de persoană care are dețineri calificate, persoană responsabilă pentru conducerea și administrarea activității sau persoană care deține funcții-cheie în cadrul unei entități reglementate și supravegheate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară ori de o autoritate de supraveghere cu atribuții similare dintr-un alt stat membru?

☐ Da ☐ Nu

Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete potrivit tabelului de mai jos:

Autoritatea competentă care a realizat evaluarea	Funcția deținută (inclusiv entitatea în cadrul căreia a fost deținută funcția respectivă)	Perioada în care a avut loc evaluarea	Rezultatul evaluării (detalii complete)

Ați fost evaluat de o altă autoritate decât cele anterior menționate (din România, din alte state membre sau din state terțe)?

☐ Da ☐ Nu

Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete potrivit tabelului de mai jos:			
Autoritatea care a realizat evaluarea	Funcția deținută (inclusiv instituția în cadrul căreia a fost deținută funcția respectivă)	Perioada în care a avut loc evaluarea	Rezultatul evaluării (detalii complete)

g) Referințe - se vor furniza informații cu privire la cel puțin două persoane din partea angajatorului/angajatorilor din sectorul financiar-bancar, care pot oferi referințe despre dumneavoastră, și se va prezenta acordul persoanelor respective pentru prelucrarea datelor cu caracter personal.

Nume și prenume:
Adresă:
Telefon:
Adresă de e-mail:
Funcția:
Instituția:
Natura relației profesionale cu persoana propusă:
Informații cu privire la existența unei relații extraprofesionale cu persoana propusă (dacă este cazul):

Nume și prenume:
Adresă:
Telefon:
Adresă de e-mail:
Funcția:
Instituția:
Informații cu privire la existența unei relații extraprofesionale cu persoana propusă (dacă este cazul):

III. Date și informații cu privire la buna reputație, onestitatea și integritatea persoanei propuse în calitate de membru al organului de conducere/persoană care deține funcții-cheie

a) Ați fost condamnat penal?
☐ Da ☐ Nu
Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.

b)	Ați făcut obiectul unor hotărâri definitive în materie civilă sau administrativă? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
c)	Faceți obiectul unor proceduri penale, administrative sau civile în curs? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
d)	Faceți sau ați făcut obiectul unor măsuri sau sancțiuni disciplinare? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
e)	Ați făcut sau faceți obiectul unor proceduri de insolvență, faliment sau alte proceduri echivalente, dumneavoastră sau orice entitate condusă de dumneavoastră sau în care ați deținut o cotă de participație la capital? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
f)	Faceți sau ați făcut obiectul unor investigații, măsuri sau sancțiuni aplicate de către o autoritate competentă, organism de reglementare sau profesional pentru nerespectarea oricăror dispoziții relevante care reglementează activitatea bancară, financiară, privind titlurile de valoare sau de asigurări? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
g)	Ați fost refuzat la înregistrare, autorizare, obținerea calității de membru sau licențiere sau vi s-a revocat, retras sau anulat o înregistrare, autorizare, calitate de membru sau licențiere pentru a putea desfășura activități comerciale, antreprenoriale sau a profesa în orice domeniu ori ați fost exclus de către un organism de reglementare, de către un organism public sau de către un organism sau asociație profesională? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
h)	Ați fost concediat ori revocat de la locul de muncă, de pe un post de administrator, dintr-o relație fiduciară sau similară? V-ați dat demisia dintr-o astfel de funcție? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
i)	Faceți sau ați făcut obiectul înscrierii în vreo listă de debitori rău-platnici, înregistrări negative la birourile de credit

	sau al unei proceduri de executare? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
j)	Cu privire la o entitate condusă de dumneavoastră sau în care ați avut dețineri calificate s-a pronunțat vreo hotărâre penală, administrativă sau civilă de condamnare sau a făcut obiectul unor măsuri sau sancțiuni administrative? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
k)	Furnizați informații cu privire la orice investiții, expuneri și/sau împrumuturile mari contractate.

IV. Timp alocat pentru exercitarea funcției³

³ Se completează doar pentru persoanele propuse în calitate de membri ai organului de conducere al băncii de dezvoltare.

a)	Care este timpul minim estimat a fi alocat îndeplinirii funcției în cadrul băncii de dezvoltare (cu indicații lunare și anuale)? Se va avea în vedere furnizarea de informații detaliate, inclusiv cu privire la timpul necesar deplasărilor, ședințelor necesar a fi organizate, pregătirii profesionale etc.							
b)	Dețineți și alte mandate în funcții executive sau neexecutive în cadrul oricărei entități/organizații financiare sau nefinanciare? ☐ Da ☐ Nu							
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete în ceea ce privește următoarele: - dacă se aplică sau nu regulile prevăzute la art. 27 alin. (4) din Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare; - informații cu privire la fiecare mandat deținut, potrivit tabelului de mai jos:							
	Entitatea/Organizația financiară/nefinanciară	Țara	Descrierea activității entității	Mărimea entității/ organizației	Responsabilități suplimentare asociate acestor	Timpul dedicat fiecărui	Numărul de ședințe/ reuniuni pe	Orice altă informație relevantă

			(natura activității etc.)	(active totale, dacă este listată sau nu, numărul de salariați etc.)	mandate	mandat (estimat, în zile pe an)	an dedicate fiecărui mandat	

c) Dețineți și alte mandate în funcții executive sau neexecutive în cadrul oricăror entități/organizații care nu urmăresc în mod predominant obiective comerciale?

D Da D Nu

Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete în ceea ce privește următoarele:
- furnizați informații cu privire la fiecare mandat deținut, potrivit tabelului de mai jos:

Entitatea/Organizația financiară/nefinanciară	Țara	Descrierea activității entității (natura activității etc.)	Mărimea entității/ organizației (active totale, dacă este listată sau nu, numărul de salariați etc.)	Responsabilități suplimentare asociate acestor mandate	Timpul dedicat fiecărui mandat (estimat, în zile pe an)	Numărul de ședințe/ reuniuni pe an dedicate fiecărui mandat	Orice altă informație relevantă

d) Care este timpul estimat necesar pentru pregătirea profesională?

e) Furnizați informații cu privire la orice activități externe de natură profesională sau cu caracter politic, precum și orice alte funcții și activități relevante pe care le exercitați, atât în interiorul, cât și în afara sectorului financiar, atât în interiorul, cât și în afara teritoriului României.

f) Veți dedica timpul necesar pentru îndeplinirea funcției, inclusiv în perioade de activitate deosebit de intense, care implică alocarea unui timp suplimentar, cum ar fi în caz de restructurare, relocare a băncii de dezvoltare,

	achiziție, fuziune, preluare sau o situație de criză?

V. Conflictul de interese

În situația în care un conflict de interese semnificativ este identificat, se va prezenta modul în care acest conflict de interese este atenuat sau remediat în mod satisfăcător, inclusiv o trimitere la secțiunea relevantă din politica băncii de dezvoltare în materia conflictului de interese sau la orice dispoziții speciale de gestionare sau atenuare a conflictelor.

a)	Dumneavoastră sau orice alt membru apropiat al familiei vă aflați în relații personale (inclusiv relații apropiate cum ar fi soț/soție sau partenerul de viață potrivit legii, copil, părinte) cu: - alți membri ai organului de conducere și/sau cu persoane ce dețin funcții-cheie în cadrul băncii de dezvoltare? - acționarul băncii de dezvoltare? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
b)	Dumneavoastră sau orice alt membru apropiat al familiei sau orice entitate cu care aveți legături strânse vă aflați în relații care să implice interese financiare (inclusiv împrumuturi, participații, garanții, acordate sau primite) sau nefinanciare cu alți membri ai organului de conducere, persoane ce dețin funcții-cheie sau cu acționarul băncii de dezvoltare? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
c)	Dumneavoastră sau orice alt membru apropiat al familiei sau orice entitate cu care aveți legături strânse vă aflați în relații care să implice interese financiare (inclusiv împrumuturi, participații, garanții, acordate sau primite) sau nefinanciare cu banca de dezvoltare? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
d)	Dumneavoastră sau orice alt membru apropiat al familiei vă aflați/se aflați/v-ați aflat/s-a aflat în ultimii doi ani într-o relație comercială cu banca de dezvoltare sau cu un membru al organului de conducere, cu o persoană care deține funcții- cheie sau cu acționarul băncii de dezvoltare? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
e)	Dumneavoastră sau orice alt membru apropiat al familiei sunteți implicat în vreo procedură judiciară cu banca de dezvoltare sau cu un membru al organului de conducere, cu o persoană care deține funcții-cheie sau cu

	acționarul băncii de dezvoltare? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
f)	Dumneavoastră sau orice alt membru apropiat al familiei aveți interese concurențiale față de banca de dezvoltare? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
g)	Sunteți propus(ă) în numele sau sunteți angajat(ă) al/a acționarului băncii de dezvoltare sau sunteți în alt mod asociat(ă) cu acesta? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
h)	Dumneavoastră sau orice alt membru apropiat al familiei dețineți sau ați deținut/a deținut o funcție în cadrul unei entități controlate de banca de dezvoltare? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete, inclusiv cu privire la remunerația sau alte beneficii oferite pentru funcția deținută.
i)	Dumneavoastră sau orice alt membru apropiat al familiei ați deținut/dețineți/a deținut/deține o poziție superioară în cadrul unei firme de consultanță profesională, calitatea de auditor extern sau consultant pentru banca de dezvoltare sau pentru o altă entitate controlată de banca de dezvoltare sau ați avut calitatea de angajat cu atribuții asociate serviciilor furnizate băncii de dezvoltare de oricare din entitățile menționate? ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
j)	Vă aflați într-o relație personală sau de familie cu o persoană care deține/a deținut o poziție superioară în cadrul unei firme de consultanță profesională, calitatea de auditor extern sau consultant pentru banca de dezvoltare sau pentru o altă entitate controlată de banca de dezvoltare sau a avut calitatea de angajat cu atribuții asociate serviciilor furnizate băncii de dezvoltare de oricare din entitățile menționate?
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
k)	Dumneavoastră sau orice alt membru apropiat al familiei dețineți sau ați deținut în ultimii doi ani o poziție cu influență politică?⁴ ☐ Da ☐ Nu

	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.
I)	Vă aflați într-o relație sau poziție, alta decât cele anterior enunțate, care ar putea afecta interesele băncii de dezvoltare: ☐ Da ☐ Nu
	Dacă răspunsul este afirmativ, furnizați detalii complete.

⁴ Pentru expresia poziție cu influență politică se va avea în vedere trimiterea la noțiunea de "persoană expusă politic" astfel cum este definită la art. 3 pct. (9) din Directiva (UE) [2015/849](#) privind prevenirea utilizării sistemului financiar în scopul spălării banilor sau finanțării terorismului.

Subsemnatul⁵,....., cunoscând dispozițiile [art. 326](#) din Codul penal cu privire la falsul în declarații, declar pe propria răspundere următoarele:

⁵ Se completează numele și prenumele persoanei evaluate, astfel cum apare în actul de identitate.

a) toate răspunsurile și informațiile furnizate sunt corecte, complete și conforme cu realitatea;

b) nu există alte fapte asupra cărora Banca Națională a României ar trebui încunoștințată;

c) respect dispozițiile legale în vigoare referitoare la activitatea pe care urmează să o desfășor, inclusiv cu privire la limitarea numărului de mandate deținute simultan.

Totodată, mă angajez să comunic Băncii Naționale a României toate modificările privind informațiile furnizate.

Data:

Semnătura:

Partea B

Informații furnizate de către banca de dezvoltare cu privire la persoanele propuse ca membri ai organului de conducere al băncii de dezvoltare/persoane care dețin funcții-cheie în cadrul băncii de dezvoltare⁶

⁶ Informațiile furnizate de băncile de dezvoltare cu privire la persoanele propuse ca membri ai organului de conducere vor fi semnate: a) pentru primii membri ai organului de conducere - de către acționar și vor fi însușite de către membrii organului de conducere; b) pentru modificările în situație - de către președintele organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

Informațiile furnizate de băncile de dezvoltare cu privire la persoanele propuse în calitate de persoane care dețin funcții-cheie vor fi semnate de un membru al directoratului băncii de dezvoltare respective.

I. Elemente de identificare

Denumirea	
Sediul social	
CUI	
Codul LEI ⁷	
Persoana de contact	
(nume/prenume/e-mail, telefon)	

⁷ Se completează în măsura în care este disponibil.

II. Rezultatul evaluării adecvării fiecărei persoane propuse ca membru al organului de conducere/persoană care deține funcții-cheie, prezentat detaliat pentru fiecare criteriu de evaluare și documentat corespunzător

III. Descrierea comitetelor din care membrul respectiv urmează a face parte, dacă este cazul, inclusiv membrii comitetelor și competențele acestora⁸

⁸ Informațiile se transmit doar pentru persoanele propuse în calitate de membri ai organului de conducere al băncii de dezvoltare.

IV. Declarația băncii de dezvoltare, respectiv a acționarului pentru primii membri ai organului de conducere, privind realizarea evaluării adecvării la nivel colectiv a membrilor organului de conducere prin utilizarea matricei de adecvare prevăzute în anexa [nr. 3](#) la regulament sau a propriei metodologii și documentul privind rezultatul evaluării efectuate⁹

⁹ Informațiile se transmit doar pentru persoanele propuse în calitate de membri ai organului de conducere al băncii de dezvoltare.

Subsemnatul¹⁰,....., cunoscând dispozițiile [art. 326](#) din Codul penal cu privire la falsul în declarații, declar pe propria răspundere că toate răspunsurile și informațiile furnizate sunt corecte, complete și conforme cu realitatea și că nu există alte fapte asupra cărora Banca Națională a României ar trebui încunoștințată.

¹⁰ Se completează numele și prenumele acționarului băncii de dezvoltare (pentru primii membri ai organului de conducere) sau, după caz, numele și prenumele președintelui organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

Totodată, mă angajez să comunic Băncii Naționale a României toate modificările privind informațiile furnizate.

Data:

Semnătura:

Subsemnatul¹¹, declar că îmi însușesc informațiile furnizate și mă oblig să le am în vedere în activitatea desfășurată în cadrul băncii de dezvoltare.

¹¹ Se completează numele și prenumele membrilor organului de conducere al băncii de dezvoltare/persoanelor care dețin funcții-cheie.

Data:

Semnătura:

Partea C

Se vor anexa următoarele documente, cu respectarea cerințelor de formă prevăzute de regulament:

- curriculum vitae al persoanei propuse în calitate de membru al organului de conducere/persoană care deține funcții-cheie (semnat și datat);
- cazierul judiciar al persoanei propuse în calitate de membru al organului de conducere/persoană care deține funcții-cheie (în original sau copie legalizată);
- cazierul fiscal al persoanei propuse în calitate de membru al organului de conducere/persoană care deține funcții-cheie (în original sau copie legalizată);
- copia actului de identitate al persoanei propuse în calitate de membru al organului de conducere/persoană care deține funcții-cheie (certificat pentru conformitate cu originalul);
- profilul funcției pentru care este evaluată persoana propusă;
- organigrama băncii de dezvoltare;
- orice alte documente și informații relevante pentru demonstrarea îndeplinirii criteriilor de evaluare în ceea ce privește persoana propusă în calitate de membru al organului de conducere/persoană care deține funcții-cheie.

NOTĂ:

Banca Națională a României va păstra confidențialitatea informațiilor cuprinse în răspunsurile la acest chestionar, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

Pentru scopurile prezentului regulament, în vederea evaluării adecvării membrilor organului de conducere al băncii de dezvoltare/persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul băncii de dezvoltare, Banca Națională a României, în calitate de operator de date cu caracter personal, prelucrează datele cu caracter personal în conformitate cu prevederile legislației naționale în vigoare aplicabile și ale Regulamentului (UE) 679/2016 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Mai multe informații cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către Banca Națională a României sunt disponibile pe pagina oficială de internet, la adresa: www.bnr.ro/Date-cu-caracter-personal-17892.aspx.

ANEXA Nr. 3

Matrice pentru evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere - model -

Introducere și instrucțiuni
Responsabilitatea organului de conducere în funcția sa de supraveghere și în funcția sa de conducere este colectivă. Un organ de conducere își îndeplinește rolul în mod eficace atunci când are capacitatea de a lua decizii în cunoștință de cauză și de a asigura o supraveghere eficace. Astfel, un organ de conducere eficace trebuie să includă persoane care să dețină o combinație de cunoștințe, competențe și experiență actualizate, care să acopere domeniile de activitate majore ale băncii de dezvoltare și riscurile aferente. Responsabilitatea

băncii de dezvoltare este de a asigura faptul că membrii organului de conducere își mențin în permanență competența la nivel colectiv.
Un posibil instrument de autoevaluare pentru banca de dezvoltare
Matricea privind adecvarea este un instrument care poate permite unei bănci de dezvoltare să autoevalueze periodic sau anual adecvarea colectivă a membrilor organului de conducere. Dacă nu se folosește matricea, băncile de dezvoltare pot documenta și autoevalua adecvarea colectivă în modul propriu, proporțional cu mărimea, natura și complexitatea lor.
Prin evaluarea cunoștințelor, a competențelor și a experienței membrilor individuali ai organului de conducere în legătură cu domeniile de activitate majore ale băncii de dezvoltare și cu riscurile aferente, se pot identifica punctele forte și punctele slabe de la nivelul organului de conducere și, prin urmare, pot fi evaluate cunoștințele, aptitudinile și experiența la nivel colectiv. Rezultatele oferă datele de intrare pentru cerințele de formare. Acestea trebuie utilizate pentru stabilirea profilului solicitat al membrilor noi și introducerea în context în cadrul procesului de evaluare de supraveghere a competenței și onorabilității modului în care numirea propusă a acestora este compatibilă cu adecvarea colectivă.
Această matrice este concepută pentru asigurarea unei evaluări colective a cunoștințelor, competențelor și experienței organului de conducere în ansamblu. Este de așteptat ca într-un organ de conducere să existe membri cu diferite caracteristici, inclusiv diferite tipuri și niveluri de aptitudini și cunoștințe, precum și diferite experiențe profesionale. Pentru a ține cont și de diferențele datorate numărului de ani de experiență acumulată de diferiți membri, se poate efectua o prezentare separată a experienței.
Procesul intern de completare a matricei
Organul de conducere în ansamblu este responsabil pentru efectuarea autoevaluării adecvării colective, iar în cazul în care se folosește această matrice, pentru formarea unui proces intern de completare a matricei în mod eficient, transparent, corect și critic. Există diferite modalități de abordare a acestui proces, dar ideea principală este că acestea trebuie să ducă, în cele din urmă, la o discuție colegială, nu doar despre scorurile și numele marcate în spatele diferitelor cerințe, ci mai ales despre motivele aferente și concluziile adecvării colective. În principiu, modalitățile practice ale procesului intern pot fi alese în mod liber. În cadrul acestui proces intern este obligatorie implicarea comitetului de nominalizare. Părțile implicate în proces (cum ar fi un rol specific pentru președinte, comitetul de nominalizare, alte comitete interne, departamentul de resurse umane, liniile de activitate efective, posibile îndrumări din exterior) trebuie stabilite de la început în cadrul procesului.
Ar putea fi considerat de dorit să se completeze această matrice în urma completării unui chestionar de către

fiecare membru, care să reflecte o apreciere a experienței prin utilizarea unui fel de sistem de cotare. Nu se oferă aici un astfel de chestionar individual, întrucât obiectivul matricei este în mod clar unul colectiv.
Un posibil aport pentru supravegherea prudentțială
Folosirea matricei privind adecvarea nu constituie o formă standard de raportare de supraveghere. Cu toate acestea, rezultatele matricei - asemenea rezultatelor generate de orice alt instrument care ar fi utilizat de banca de dezvoltare pentru autoevaluare - pot fi solicitate de autoritatea competentă ca aport pentru supravegherea adecvării colective a organului de conducere.
Autoritatea competentă poate solicita băncilor de dezvoltare să aibă posibilitatea de a prezenta tipurile de informații incluse în această matrice într-un format diferit indicat de acestea.
Cerințe specifice și comune
Modelul unei matrice prezentat în continuare are la bază cerințele asociate caracteristicilor specifice ale modelului de afaceri al unei bănci de dezvoltare. Modulul vizează conformitatea cu modelul de afaceri și are trei subseturi de întrebări: (1) cadrul de administrare a activității, (2) administrarea riscurilor, conformitate și audit intern și (3) conducere și luarea deciziilor.
Tabele și secțiuni narative în matrice
Matricea va fi formată din tabele cu scoruri colective care servesc drept indicație cantitativă pentru adecvarea colectivă a organului de conducere. Scorurile (ridicat, mediu-ridicat, mediu-scăzut, scăzut, absent) sunt definite folosind termenul de "experiență" în sens larg: aceasta trebuie înțeleasă ca acoperind atât aspectele practice, cât și pe cele teoretice și ca incluzând aptitudinile și cunoștințele. Trebuie avută în vedere atât experiența teoretică dobândită prin studii și formare, cât și experiența practică dobândită din ocupații anterioare.
În spatele scorurilor sunt marcate în tabel numele membrilor care adaugă cea mai mare valoare la o anumită cerință. Având în vedere că banca de dezvoltare trebuie să aibă capacitatea de a se adapta cu un timp minim de întrerupere dacă un post devine vacant în mod neașteptat, este de așteptat să se marcheze mai multe nume. Numărul total de nume marcate va diferi, desigur, și în funcție de mărimea organului de conducere. "Nume" poate să însemne membri actuali, dar poate să însemne și posibili membri viitori (deși scorul colectiv trebuie să fie corelat doar cu actuala componență).
În afară de scorurile cantitative și de corelarea cu numele, prezentarea motivelor aferente este la fel de importantă. Ar putea exista, de exemplu, un motiv specific pentru a include anumite persoane în organul de conducere, datorită cunoștințelor necesare pentru anumite activități. Explicația scorurilor și a numelor marcate în matrice poate fi adăugată separat în tabele. La sfârșitul matricei apar întrebări libere, menite să faciliteze

obținerea de rezultate clare.

Diferite structuri

Băncile de dezvoltare sunt administrate în sistem dualist. Membrii care îndeplinesc funcția de conducere și membrii care îndeplinesc funcția de supraveghere trebuie să fie adecvați la nivel colectiv. Fiecare domeniu de cunoaștere sau expertiză trebuie să fie acoperit la nivel colectiv de membrul (membrii) organului de conducere în funcția sa de conducere și, deși tipul și nivelul de experiență pot fi diferite, la nivel colectiv, de membrul (membrii) organului de conducere în funcția sa de supraveghere. Banca de dezvoltare trebuie să stabilească modul în care se poate realiza cel mai bine prezentarea adecvării colective. Se recomandă completarea unei matrice separate pentru membrii organului de conducere în funcția sa de conducere și, respectiv, pentru membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere. În cadrul funcției de supraveghere, trebuie să se acorde atenție cunoștințelor și expertizei colective a comitetelor de specialitate (de risc/remunerare/audit/nominalizare) în cadrul organului de conducere.

Alinierea adecvării colective cu modelul de afaceri

Scopul acestei secțiuni este de a oferi descrieri libere privind:													
modelul de afaceri al băncii de dezvoltare:													
principalele riscuri asociate modelului de afaceri actual, astfel cum este inclus în cadrul privind apetitul la risc:													
strategia (perspectiva anticipativă):													
principalele riscuri asociate acestei strategii:													
Scopul acestei secțiuni este de a cartografia experiența colectivă necesară a organului de conducere în concordanță cu principalele caracteristici ale modelului de afaceri al băncii de dezvoltare, strategia acesteia și principalele riscuri conexe care trebuie administrate. Această cartografiere se realizează pe baza situațiilor defalcate ale instituției, pe linii de activitate, pe sucursale, dacă este cazul și pe linii de produse, precum și pe tipuri (subtipuri) de riscuri.													
Reflecțai numele generic în coloana A adăugând propria cartografiere a băncii de dezvoltare în coloana B - adăugați sau ștergeți rânduri, după cum considerați necesar					Marcați cu un „X” numele persoanelor care au cea mai mare valoare adăugată pentru experiența specifică solicitată - adăugați coloane pentru toți membrii din funcția de conducere sau din funcția de supraveghere					Introduceți un scor colectiv pentru organul de conducere în funcția sa de conducere/de supraveghere în general în componența actuală :			
					Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	A = Absent S = Scăzut
Model de afaceri/strategie													

Linia de activitate principală 1											
Linia de activitate principală 2											
Linia de activitate principală 3											
Linia de activitate principală 4											
Locația geografică principală 1											
Locația geografică principală 2											
Locația geografică principală 3											
Locația geografică principală 4											
Filiala/sucursala principală 1 (dacă este cazul)											
Filiala/sucursala principală 2 (dacă este cazul)											
Filiala/sucursala principală 3 (dacă este cazul)											
Filiala/sucursala principală 4 (dacă este cazul)											
Linia de produs principală 1											
Linia de produs principală 2											
Linia de produs principală 3											
Linia de produs principală 4											
Riscuri la nivel de grup											
Subtip risc de credit 1											
Subtip risc de credit 2											
Subtip risc de credit 3											
Subtip risc de credit 4											
Subtip risc de piață 1											
Subtip risc de piață 2											
Subtip risc de rată a dobânzii 1											
Subtip risc de rată a dobânzii 2											
Subtip risc operațional 1											
Subtip risc operațional 2											
Subtip risc de concentrare 1											
Subtip risc de concentrare 2											
Subtip risc asociat TI 1											
Subtip risc asociat TI 2											
Subtip risc juridic/reputațional 1											
Subtip risc juridic/reputațional 2											
Subtip alte riscuri 1											
Subtip alte riscuri 2											

Model de matrice pentru evaluarea competenței colective a membrilor organului de conducere

A. Cadrul de administrare a activității

Scopul acestei secțiuni este de a cartografia modul de dezvoltare a structurii organizatorice a băncii de dezvoltare, modul de repartizare și monitorizare a responsabilităților.

	Marcați cu un „X” numele persoanelor care au cea mai mare valoare adăugată pentru experiența specifică solicitată - adăugați coloane pentru toți membrii din funcția de conducere sau din funcția de supraveghere								Introduceți un scor colectiv pentru conducerea superioară/organul de conducere în funcția sa de supraveghere în general în componența actuală :
	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	A = Absent S = Scăzut MS = Mediu scăzut MR = Mediu ridicat R = Ridicat
Evaluarea procesului de dezvoltare și de funcționare a organizării administrative									
Evaluarea procesului de dezvoltare și de funcționare a sistemului de control intern									
Evaluarea procesului de dezvoltare și de funcționare a resurselor umane									
Evaluarea membrilor organului de conducere sau a angajaților din subordinea organului de conducere cu privire la adevărat									
Polici și proceduri pentru inițierea, formarea și dezvoltarea profesională a membrilor organului de conducere sau la nivelul băncii de dezvoltare									
Polici și practici de remunerare (fie pentru membrii organului de conducere în funcția sa de conducere, fie la nivelul băncii de dezvoltare) și folosirea de stimulente pentru influențarea conduitei									
Planificare pentru succesiune									
Polici privind externalizarea și supravegherea activităților externalizate									
Mai jos pot fi incluse alte tematici relevante aferente cadrului de administrare a activității (de exemplu, dacă banca de dezvoltare este supusă unui exercițiu de restructurare majoră care necesită o experiență organizațională specifică ...):									
De completat dacă și în măsura în care este cazul									
*									
*									

B. Administrarea riscurilor, conformitate și audit

Scopul acestei secțiuni este de a cartografia experiența membrilor organului de conducere într-o varietate de teme din cadrul de administrare a riscurilor (inclusiv nivelurile primare de apărare și funcția independentă de administrare a riscurilor ca nivel secundar de apărare). Mai mult, această secțiune cartografiază experiența membrilor organului de conducere în ceea ce privește conformitatea (nivelul secundar de apărare) și auditul intern (nivelul terțiar de apărare).

	Marcați cu un „X” numele persoanelor care au cea mai mare valoare adăugată pentru experiența specifică solicitată - adăugați coloane pentru toți membrii din funcția de conducere sau din funcția de supraveghere							Introduceți un scor colectiv pentru conducerea superioară/organul de conducere în funcția sa de supraveghere în general în componența actuală :
	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	A = Absent S = Scăzut MS = Mediu scăzut MR = Mediu ridicat R = Ridicat
Stabilirea și aplicarea strategiei de risc, a culturii privind riscurile și a apetitului la risc al băncii de dezvoltare								
Administrarea capitalurilor, a fondurilor și lichidităților și a trezoreriei								
Simulări de criză								

Înființarea unei funcții independente de administrare a riscurilor și/sau evaluarea structurii, funcționării și eficacității acestora									
Politica privind administrarea riscurilor și procedurile și măsurile conexe									
Legi și regulamente privind administrarea riscurilor									
Aspecte legate de contabilitatea produselor și serviciilor									
Informații financiare și raportarea de reglementare									
Înființarea funcției de conformitate și/sau evaluarea structurii, funcționării și eficacității acestora									
Politica de conformitate și procedurile și măsurile conexe									
Mecanisme de avertizare internă									
Înființarea funcției de audit intern și/sau evaluarea structurii, funcționării și eficacității acestora									
Înființarea sau supravegherea planului de audit (anual)									
Mai jos pot fi incluse și alte teme privind administrarea riscurilor, conformitatea sau auditul intern (de exemplu, atunci când banca de dezvoltare face obiectul unor procese în instanță majore sau în cazul unor probleme specifice de administrare a riscurilor care nu sunt cuprinse în cartografierea modelului de afaceri): De completat dacă și în măsura în care este cazul									
*									
*									

C. Conducere, dezvoltarea de strategii și luarea deciziilor

Scopul acestei secțiuni este de a cartografia cunoștințele, expertiza și competențele de conducere ale membrilor organului de conducere. Mai mult, această secțiune evaluează competențele decizionale colective ale membrilor organului de conducere.

	Marcați cu un „X” numele persoanelor care au cea mai mare valoare adăugată pentru experiența specifică solicitată - adăugați coloane pentru toți membrii din funcția de conducere sau din funcția de supraveghere								Introduceți un scor colectiv pentru conducerea superioară/ organul de conducere în funcția sa de supraveghere în general în componența actuală :
	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	Nume membru	A = Absent S = Scăzut MS = Mediu scăzut MR = Mediu ridicat R = Ridicat
Gestionarea proceselor și sarcinilor, precum și emiterea de instrucțiuni și îndrumări pentru alții									
Stabilirea atitudinii de la vârf: consecvență în exprimare și în acțiuni și o conduită conform propriilor valori și convingeri afirmate									
Dezvoltarea culturii băncii de dezvoltare									

Supravegherea fie a membrilor conducerii superioare, fie a procesului de conducere curent										
Standarde sociale, de etică și profesionale										
Implicarea experților externi pentru executarea corectă a propriilor sarcini										
Dezvoltarea și implementarea strategiei și a modelului de afaceri										
Descoperirea și exploatarea oportunităților în ceea ce privește durabilitatea activității										
Corelarea produselor cu grupuri țintă specifice de clienți										
Identificarea intereselor pe termen lung ale băncii în evaluarea produselor, serviciilor și piețelor pe care își desfășoară activitatea aceasta și acționarea în consecință										
Comunicarea în legătură cu strategia, politicile și obiectivele din cadrul băncii de dezvoltare, în mod clar și transparent										
Comunicare externă și cunoașterea momentului în care trebuie informate părțile interesate (precum autoritățile de supraveghere, acționarul, clienții și auditori externi)										
Organizarea procesului intern de decizie în general										
Prezidarea unui organ intern de decizie, a comitetelor sau a grupului (de conducere)										
Supravegherea cadrelor de conducere (fie funcția de supraveghere supraveghează funcția de conducere, fie funcția de conducere supraveghează cadrele de conducere subordonate organului de conducere)										
Asigurarea organizării ședințelor cu o frecvență suficientă										
Comunicare în context multilingv, dacă este necesar										
Culegerea de informații (la nivel intern sau extern) pentru luarea de decizii oportune și în cunoștință de cauză										
Raportarea de la comitete de specialitate sau grupuri (de conducere) către întreaga conducere și/sau funcția de supraveghere										
Analizarea unui număr suficient de opțiuni într-un proces de decizie										
Favorizarea unui proces de decizie deschis și favorabil incluziunii, lăsând loc de dezbateră constructivă și solidă a propunerilor										
Analizarea intereselor tuturor părților interesate într-un proces de decizie										
Recunoașterea și aducerea în discuție a conflictelor de interes în procesul de decizie										
Evaluarea într-o măsură suficientă a conformității deciziilor luate cu strategia băncii de dezvoltare										
Documentarea și formalizarea deciziilor asupra cărora s-a convenit										
Mai jos pot fi incluse și alte teme relevante legate de conducere sau procesul de decizie : De completat dacă și în măsura în care este cazul										
*										
*										

Prezentarea experienței

Scopul acestei secțiuni este de a realiza o prezentare a experienței profesionale dobândite în domeniul financiar-bancar în cadrul organului de conducere, în cadrul băncii de dezvoltare sau în altă entitate. De asemenea, aceasta cuprinde o prezentare scurtă a altor tipuri de experiențe. Scopul prezentării este de a ajuta la evaluarea adecvării la nivel colectiv și în contextul nevoii de a avea o diversitate de experiențe și al nevoii de a elabora o planificare a succesiunii corespunzătoare.

Vă rugăm să completați, după caz, numărul	Nume	Nume	Nume	Nume	Nume	Nume	Nume	Nume
---	------	------	------	------	------	------	------	------

de ani/anul(anii) de experiență profesională.	membru	membru	membru	membru	membru	membru	membru	membru
Anul în care trebuie reînnoit mandatul								
Numărul de ani de activitate într-o funcție neexecutivă în cadrul băncii de dezvoltare								
Numărul de ani de activitate într-o funcție executivă în cadrul băncii de dezvoltare								
Numărul de ani de experiență în domeniul financiar- bancar în alte instituții de credit, de dimensiuni mari, altele decât propria bancă de dezvoltare								
Numărul de ani de experiență în domeniul financiar- bancar în instituții de credit mijlocii, altele decât propria bancă de dezvoltare								
Numărul de ani de experiență în domeniul financiar- bancar în instituții de credit mici, altele decât propria bancă de dezvoltare								
Numărul de ani în funcții de conducere								
Numărul de ani de experiență în alte domenii decât sectorul financiar-bancar, astfel cum sunt prevăzute în prezentul regulament								

Imaginea de ansamblu a adecvării la nivel colectiv

Scopul acestei secțiuni este de a evalua adecvarea membrilor organului de conducere, la nivel colectiv, ținând cont de cartografierea experienței tuturor membrilor în contextul componenței generale a organului de conducere.

Care sunt punctele forte ale funcției de conducere sau ale funcției de supraveghere?

--

Care sunt punctele slabe ale funcției de conducere sau ale funcției de supraveghere? Cum și în ce termen vor fi acestea gestionate sau atenuate? Cât de eficace au fost măsurile adoptate deja pentru gestionarea sau atenuarea punctelor slabe?
Considerații privind componența globală a organului de conducere Explicați aici de ce banca de dezvoltare consideră că această componență a funcției de conducere și a funcțiilor de supraveghere este adecvată și eficace; de exemplu: - Cum este colaborarea dintre membri? - Ce particularități aduc membrii ca aport la adecvarea colectivă? - Dimensiunea consiliului de administrație este adecvată? - Ce roluri au diferitele persoane în dinamica discuțiilor și deciziilor la nivel de bancă?
Având în vedere o perspectivă pe termen lung cu privire la banca de dezvoltare (provocări majore anticipate, precum durabilitatea modelului de afaceri, fuziuni sau preluări, piețe noi. . .) și, de asemenea, planificarea succesiunii, care vor fi cerințele viitoare pentru adecvarea colectivă a organului de conducere?

Anexe

Scopul acestei secțiuni, pentru evidențe interne, este de a explica pe scurt procesul intern care a stat la baza completării matricei, de a oferi explicații suplimentare pentru scoruri, dacă se dorește acest lucru, și de a introduce o prezentare a documentelor anexate prezentei matrice.
Procesul intern de completare a matricei
Aspecte care pot fi incluse: - Părțile implicate - Calendar (evaluarea anuală, evaluarea periodică, evaluarea ad-hoc) - Informațiile culese

Explicații suplimentare cu privire la scoruri pentru diferitele module
Alinierea modelului de afaceri
Cadrul de administrare a activității
Administrarea riscurilor, conformitate și audit
Conducere, dezvoltarea de strategii și luarea deciziilor
Prezentarea anexelor
Opisul documentelor

ANEXA Nr. 4

Registrul băncilor de dezvoltare

Băncile de dezvoltare persoane juridice române se constituie și funcționează în baza Legii nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii și funcționării băncilor de dezvoltare din România, cu modificările și completările ulterioare, și sunt supravegheate prudențial de Banca Națională a României în legătură cu activitățile derulate în nume și pe cont propriu.

Înscrierea în registru		Denumirea băncii de dezvoltare	Adresa sediului social	Elemente de identificare			Observații ⁽²⁾
Număr ⁽¹⁾	Data			Codul de identificare fiscală	Numărul de ordine în registrul comerțului	Identificatorul entității juridice (LEI)	
1		2	3	4			5

-
- (1) Numărul de înscriere în registrul băncilor de dezvoltare va avea următoarea structură alfanumerică: BD-PJR, codul statistic al județului în care își are sediul social banca de dezvoltare, numărul de ordine în registrul băncilor de dezvoltare, format din 3 caractere numerice.
- (2) Rubrica "Observații" va cuprinde informații cu privire la fuziune, divizare și schimbarea denumirii.