

**Regulamentul nr. 1/2019 privind evaluarea și aprobarea membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară**

În vigoare de la 12 februarie 2019

Consolidarea din data de 15 aprilie 2021 are la bază publicarea din Monitorul Oficial, Partea I nr. 107 din 12 februarie 2019 și include modificările aduse prin următoarele acte: Regulament 10/2020;  
Ultimul amendament în 15 iunie 2020.

În temeiul prevederilor art. 2 alin. (1), art. 3 alin. (1) lit. b), art. 6 alin. (2) și art. 28 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 93/2012 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității de Supraveghere Financiară, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 113/2013, cu modificările și completările ulterioare,

15/06/2020 - preambulul a fost modificat prin Regulament 10/2020

în conformitate cu prevederile:

15/06/2020 - preambulul a fost modificat prin Regulament 10/2020

- art. 173 alin. (1) lit. t) și art. 179 alin. (4) din Legea nr. 237/2015 privind autorizarea și supravegherea activității de asigurare și reasigurare, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 2 alin. (1), art. 15, art. 19, art. 21, art. 26-33, art. 122 alin. (2) și alin. (3) lit. d), art. 123 lit. c), art. 129 alin. (3) lit. d), art. 130 lit. c), art. 132, art. 135 alin. (4) - (6), art. 162 alin. (1), art. 166, art. 174, art. 176 alin. (2) și art. 188 din Legea nr. 126/2018 privind piețele de instrumente financiare;

- art. 64 alin. (2) - (4), art. 65 și art. 70 lit. b) din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 22 alin. (2) și (3) și art. 23 din Legea nr. 204/2006 privind pensiile facultative, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 22, art. 24, art. 26, art. 38 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale;

- art. 1 alin. (2), art. 4 alin. (1) și (4), art. 9 alin. (1) lit. c) și alin. (7), art. 11, art. 12, art. 14, art. 22-24, art. 45 alin. (3), art. 73, art. 75 și art. 178 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2012 privind organismele de plasament colectiv în valori mobiliare și societățile de administrare a investițiilor, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 297/2004 privind piața de capital, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 10/2015, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 1 alin. (6), art. 5 alin. (1), art. 7 alin. (2) lit. a) și c), art. 8 alin. (1) lit. b), art. 10 alin. (1), art. 11, art. 12 alin. (1) lit. e), art. 13 alin. (1) și art. 15 alin. (1) și (3), art. 39 și art. 47 din Legea nr. 74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative, cu modificările și completările ulterioare, precum și

- art. 21, art. 22, art. 40, art. 42, art. 61 alin. (2) și (3) și art. 62 din Regulamentul (UE) nr. 231/2013 al Comisiei din 19 decembrie 2012 de completare a Directivei 2011/61/UE a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește derogările, condițiile generale de operare, depozitarii, efectul de levier, transparența și supravegherea,

potrivit deliberărilor Consiliului Autorității de Supraveghere Financiară din ședința din data de 16.01.2019,

Autoritatea de Supraveghere Financiară emite prezentul regulament.

## CAPITOLUL I

### Dispoziții generale

## SECȚIUNEA 1

### Domeniu de aplicare și definiții

## ARTICOLUL 1

### Scopul regulamentului

(1) Prezentul regulament stabilește criteriile și procedurile aplicabile de către A.S.F. și de către entitățile reglementate pentru evaluarea și aprobarea/notificarea persoanelor propuse în structurile de conducere și pentru exercitarea funcțiilor-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară, denumită în continuare A.S.F.

(2) Prevederile prezentului regulament, referitoare la funcțiile-cheie, se aplică corespunzător și ofițerilor de conformitate sau persoanelor desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Legea nr. 656/2002, și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008 privind punerea în aplicare a sancțiunilor internaționale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 217/2009, cu modificările și completările ulterioare (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 202/2008), denumiți în continuare ofițeri de conformitate sau persoane desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008.

(3) Prevederile prezentului regulament nu se aplică instituțiilor de credit, intermediarilor principali din domeniul asigurărilor, agenților de marketing persoane juridice și persoanelor juridice specializate din domeniul pensiilor private, agenților delegați persoane juridice și nici fondurilor de garantare-compensare.

## ARTICOLUL 2

### Definiții

(1) Termenii și expresiile utilizați/utilizate în prezentul regulament, cu excepția celor prevăzuți/prevăzute la alin. (2), au semnificațiile prevăzute în legislația specifică incidentă sectorului de supraveghere financiară prevăzută la art. 2 alin. (1) lit. a) -c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 93/2012 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității de Supraveghere Financiară, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 113/2013, cu modificările și completările ulterioare, precum și în legislația specifică, astfel cum este definită la alin. (2) lit. o).

(2) De asemenea, în înțelesul prezentului regulament, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) adecvare - totalitatea calităților și atributelor pe baza cărora o persoană este considerată a avea o bună reputație și care are, în mod individual și, după caz, în mod colectiv, împreună cu alte persoane, cunoștințe, competențe și experiență pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției; adecvarea acoperă, de asemenea, onestitatea, integritatea și gândirea independentă a fiecărei persoane și capacitatea acesteia de a aloca timp suficient pentru a-și îndeplini atribuțiile;

b) adecvare în mod colectiv - totalitatea calităților și atributelor întregii componente a structurii de conducere care se aplică entităților reglementate pentru care legislația specifică aplicabilă respectivei entități prevede astfel;

c) aprobare - emiterea unui act individual de autorizare, avizare a unei persoane evaluate;

d) competență și experiență profesională - ansamblu de cunoștințe, teoretice și practice, precum și abilități dobândite de o persoană în cadrul activității sale;

e) conflict de interese - acea situație sau împrejurare care poate să apară în procesul operațional sau decizional, în care interesul personal, direct ori indirect, al persoanelor evaluate în cadrul entității reglementate contravine interesului acesteia, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea în adoptarea deciziilor, raționamentul profesional ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor aferente atribuțiilor sau care ar putea afecta, prin natura lor, integritatea ori stabilitatea entității sau pieței financiare;

f) consiliu - consiliul de administrație, în cazul administrării în sistemul unitar, consiliul de supraveghere, în cazul administrării în sistemul dualist;

g) conducere executivă/conducere superioară - persoane care, potrivit actelor constitutive și/sau hotărârii structurilor statutare ale entității reglementate, sunt împuternicite să conducă și să coordoneze activitatea curentă a acesteia și au competența de a angaja răspunderea societății, respectiv directorii, în cazul administrării în sistem unitar, sau directoratul, în cazul administrării în sistem dualist; nu se includ în această categorie persoanele care asigură conducerea nemijlocită a compartimentelor și a sediilor secundare din cadrul entității reglementate;

h) domeniu financiar-bancar - piața bancară și piețele financiare nebancale supravegheate de Banca Națională a României și de A.S.F. sau de autorități competente echivalente din alte state membre ale Uniunii Europene, din Spațiul Economic European sau din state terțe;

i) entitate reglementată - societate autorizată, reglementată și supravegheată de A.S.F., care desfășoară activitățile și operațiunile prevăzute în legislația specifică sectorului de supraveghere financiară;

j) entitate din grup - entitate din perimetrul de consolidare a situațiilor financiare, inclusiv entitățile care intră sub incidența cerințelor de consolidare prudențială în conformitate cu dispozițiile Regulamentului (UE) nr. 575/2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012, denumit în continuare Regulamentul (UE) nr. 575/2013;

k) entitate semnificativă - entitate reglementată considerată semnificativă din punctul de vedere al naturii, amplitudinii și complexității activității, precum:

(i) operatorii de piață, depozitarul central și contrapartea centrală;

(ii) entitățile reglementate, autorizate de A.S.F., care sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată sau în cadrul altui loc de tranzacționare;

(iii) societățile de servicii de investiții financiare care sunt înregistrate în calitate de operator independent, administrează un sistem multilateral de tranzacționare sau un sistem organizat de tranzacționare, precum și cele care intră sub incidența prevederilor art. 7 din Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară nr. 3/2014 privind unele aspecte legate de aplicarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului și a Regulamentului (UE) nr. 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și firmele de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012, cu modificările și completările ulterioare;

(iv) societățile de administrare a investițiilor (SAI) și administratorii fondurilor de investiții alternative (AFIA) care dețin o cotă de piață de cel puțin 5%;

(v) asigurătorii care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 3 alin. (2) și (3) din Legea nr. 246/2015 privind redresarea și rezoluția asigurătorilor, precum și reasigurătorii;

(vi) administratorii fondurilor de pensii private;

l) gândire independentă sau independență de spirit - capacitatea membrilor structurii de conducere de a exprima opinii proprii, de a emite judecăți obiective și de a adopta decizii în mod independent în timpul dezbaterilor;

m) integrare - orice demers sau program efectuat în vederea pregătirii și instalării efective în funcție a persoanei care urmează să ocupe o anumită poziție în cadrul structurii de conducere;

n) formare - orice demers sau program efectuat pentru a îmbunătăți cunoștințele, competențele și experiența membrilor structurii de conducere, în mod continuu sau pentru un anumit scop sau circumstanță;

o) legislație specifică - legislația primară națională, regulamentele europene aplicabile direct, precum și legislația secundară emisă de A.S.F., aferente categoriei/tipului entității reglementate;

p) persoană care deține funcții-cheie - persoană ale cărei atribuții au o influență semnificativă asupra realizării obiectivelor strategice ale entității reglementate, care nu fac parte din structura de conducere, îndeplinind în cadrul entității reglementate, conform legislației specifice sectorului de supraveghere financiară, după caz, atribuțiile de:

(i) evaluare și administrare a riscurilor (managementul riscurilor);

(ii) conformitate și/sau control intern, conform legislației specifice;

(iii) audit intern;

(iv) director de investiții, în cadrul administratorilor de fonduri de pensii private;

(v) actuar;

q) persoană evaluată - persoana propusă de către o entitate reglementată pentru a ocupa o poziție în cadrul structurii de conducere sau pentru a deține o funcție-cheie și/sau pentru a exercita atribuțiile corespunzătoare ofițerilor de conformitate sau persoanele desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008;

r) principiul independenței - se referă la situația în care un membru al consiliului nu are nicio relație personală sau profesională ori legătură prezentă sau încheiată cu entitatea reglementată sau cu conducerea acesteia, în ultimii 3 sau, după caz, 5 ani, conform art. 1382 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care ar putea influența judecata obiectivă și echilibrată, respectiv competența de a decide în mod independent;

s) principiul proporționalității - urmărește corelarea complexității și detalierii politicilor, proceselor și procedurilor referitoare la adecvarea persoanelor evaluate cu natura, amploarea și complexitatea riscurilor inerente activității desfășurate de către entitatea reglementată;

t) relație personală - relația de rudenie sau de afinitate până la gradul al IV-lea inclusiv;

u) relație profesională - relație de afaceri sau de muncă desfășurată în prezent sau încetată cu mai puțin de 3 ani în urmă;

v) sector de supraveghere financiară - unul dintre cele trei sectoare de activitate supravegheate de A.S.F., respectiv sectorul instrumente și investiții financiare, sectorul asigurări- reasigurări, sectorul sistemului de pensii private;

x) structură de conducere - membrii consiliului și conducerea executivă/conducerea superioară.

## SECȚIUNEA a 2-a

Dispoziții generale privind aplicarea regulamentului

### ARTICOLUL 3

#### Aprobarea sau notificarea persoanelor evaluate

(1) Entitățile reglementate supun aprobării A.S.F., anterior începerii exercitării atribuțiilor:

a) membrii structurilor de conducere din cadrul entităților reglementate;

b) persoanele desemnate în funcțiile-cheie menționate la art. 2 alin. (2) lit. p) pct. (i), (ii) și (iv), cu excepția persoanelor care dețin funcțiile critice și funcțiile-cheie menționate la art. 1 alin. (2) pct. 18 și la art. 26 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 237/2015 privind autorizarea și supravegherea activității de asigurare și reasigurare, cu modificările și completările ulterioare, astfel:

(i) în cazul în care atribuțiile specifice unei funcții-cheie sunt împărțite între mai multe persoane desemnate de entitatea reglementată, se solicită aprobarea individuală a fiecărei persoane;

(ii) în cazul în care exercitarea atribuțiilor specifice funcției-cheie se realizează în cadrul unei structuri organizatorice distincte, entitățile reglementate solicită doar aprobarea persoanei care asigură conducerea acesteia.

(2) Entitățile reglementate notifică A.S.F., cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de începerea exercitării atribuțiilor, persoanele care dețin următoarele funcții:

a) persoanele care exercită funcțiile-cheie menționate la art. 2 alin. (2) lit. p) pct. (iii) și (v);

b) persoanele care exercită atribuțiile corespunzătoare legislației menționate la alin. (3);

c) funcțiile-cheie și alte funcții critice menționate la art. 1 alin. (2) pct. 18 și la art. 26 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 237/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Persoanele care exercită atribuțiile prevăzute la art. 2 alin. (2) lit. p) pct. (ii) pot exercita concomitent și atribuțiile corespunzătoare ofițerilor de conformitate sau ale persoanelor desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008 privind punerea în aplicare a sancțiunilor internaționale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 217/2009, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Notificarea menționată la alin. (2) este întocmită conform formularului prevăzut în anexa nr. 2 și este însoțită de rezultatul evaluării menționat la art. 28, precum și de declarația prevăzută în anexa nr. 1, completată de către persoanele propuse să exercite funcția-cheie/funcția critică, precum și de ofițerii de conformitate sau persoanele desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002.

(5) În cazul în care legislația aplicabilă entității reglementate permite externalizarea unor funcții-cheie, aceasta se efectuează cu respectarea condițiilor prevăzute în legislația respectivă; notificarea prevăzută la alin. (2) cuprinde datele și informațiile referitoare la persoana fizică care va exercita efectiv atribuțiile respective și este însoțită de copia contractului încheiat între entitatea reglementată și persoana fizică/persoana juridică care preia atribuțiile.

(6) Entitatea reglementată nu poate fi exonerată de răspundere și răspunderea sa nu poate fi limitată prin încredințarea atribuțiilor și obligațiilor specifice funcției-cheie unei alte entități, persoană fizică sau juridică.

#### ARTICOLUL 4

##### Principiul proporționalității

(1) În scopul aplicării eficiente a principiului proporționalității în funcție de tipul entității reglementate sunt avute în vedere, fără a se limita la acestea, următoarele criterii:

a) încadrarea entității reglementate în categoria entității semnificative sau, după caz, mărimea entității în ceea ce privește totalul activelor bilanțiere, activele aparținând investitorilor, participanților și beneficiarilor la sistemul de pensii private deținute, gestionate sau administrate sau, după caz, volumul tranzacțiilor realizate de entitatea reglementată sau de entitățile din același grup sau volumul activelor societăților de asigurare-reasigurare;

b) forma de organizare juridică a entității, inclusiv dacă aceasta face parte dintr-un grup și, dacă este cazul, evaluarea proporționalității pentru grup;

c) dacă entitatea este admisă la tranzacționare în cadrul unei piețe reglementate/sistem multilateral de tranzacționare;

d) tipul de activități și servicii autorizate efectuate;

e) repartizarea din punct de vedere geografic a activităților entității și volumul operațiunilor din fiecare jurisdicție;

f) planul/modelul și strategia de afaceri de bază, natura și complexitatea activităților și structura organizatorică a entității;

g) strategia privind riscurile, apetitul la risc și profilul de risc actual al entității;

h) capacitatea entității de a utiliza modele interne pentru determinarea cerințelor de capital;

i) tipul clienților;

j) natura și complexitatea produselor, a contractelor sau a instrumentelor oferite de entitate.

(2) Persoanele evaluate trebuie să probeze îndeplinirea cerințelor de bună reputație, onestitate și integritate, precum și gândire independentă, indiferent de natura, amploarea și complexitatea riscurilor inerente activităților entității reglementate.

## CAPITOLUL II

### Adecvarea persoanelor evaluate

#### SECȚIUNEA 1

##### Cerințe privind adecvarea persoanelor evaluate

#### ARTICOLUL 5

##### Dispoziții generale

(1) În scopul asigurării unui management prudent și corect al entităților reglementate, persoanele evaluate îndeplinesc și mențin, pe toată durata de desfășurare a activității, cerințele cuprinse în prezentul regulament referitoare la:

- a) cunoștințe, competențe și experiență profesională;
- b) reputație, onestitate și integritate;
- c) guvernanță.

(2) Verificarea îndeplinirii cerințelor de adecvare individuală a persoanelor evaluate se realizează de către entitățile reglementate și, respectiv, de către A.S.F. în următoarele situații:

- a) în cazul depunerii documentației pentru autorizarea inițială a entității reglementate;
- b) în cazul modificărilor efectuate la nivelul structurii de conducere, incluzând:
  - (i) desemnarea unor noi membri în structura de conducere, inclusiv ca urmare a proiectelor de achiziție a unor participații calificate în cadrul entităților reglementate, caz în care evaluarea adecvării se efectuează doar pentru persoanele nou- numite în structura de conducere;
  - (ii) numirea persoanei/persoanelor într-o calitate diferită decât cea evaluată anterior sau dacă cerințele funcției s-au modificat cu mai mult de 50%;
- c) în cazul în care profilul de risc și planul de afaceri se modifică semnificativ;
- d) în cazul desemnării unor persoane noi pentru exercitarea funcțiilor-cheie;
- e) în cadrul procesului de monitorizare și supraveghere a entităților reglementate.

(3) Evaluarea în vederea aprobării unei persoane care a fost anterior evaluată și aprobată de către A.S.F., în aceeași funcție la aceeași entitate reglementată, se face cu respectarea prevederilor art. 30 alin. (6).



## ARTICOLUL 6

### Obligațiile entităților reglementate în procesul de evaluare a adecvării

(1) Entitățile reglementate verifică îndeplinirea cerințelor prevăzute de prezentul regulament și evaluează în prealabil adecvarea persoanelor pentru care solicită aprobarea sau pe care le notifică A.S.F.

(2) Fără a aduce atingere competențelor A.S.F., entitățile reglementate sunt responsabile pentru evaluarea inițială și pentru monitorizarea adecvării individuale a persoanelor evaluate.

(3) Entitățile reglementate instituie politici și proceduri corespunzătoare pentru evaluarea adecvării inițiale și continue a persoanelor evaluate, în conformitate cu prevederile prezentului regulament și legislației specifice în vigoare.

(4) Entitățile reglementate se asigură că persoanele evaluate nu reprezintă un risc potențial, care poate determina vulnerabilitatea entității, și în acest scop analizează în special dacă persoanele respective:

- a) au o bună reputație;
- b) posedă suficiente cunoștințe, competențe și experiență pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției;
- c) sunt capabile să acționeze cu onestitate, integritate și să aibă o gândire independentă pentru a evalua și contesta în mod argumentat deciziile conducerii executive/conducerii superioare și orice alte decizii atunci când este necesar și pentru a supraveghea și monitoriza efectiv procesul de adoptare a deciziilor;
- d) pot aloca suficient timp, în cazul în care dețin mai multe funcții, pentru îndeplinirea atribuțiilor aferente funcțiilor în cadrul entităților reglementate și, după caz, conform legislației specifice aplicabile, cu respectarea limitării numărului de funcții de conducere ce pot fi deținute simultan.

(5) Evaluarea cunoștințelor, competențelor și experienței și, respectiv, alocarea de timp suficient pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției vizate trebuie să țină seama de atribuțiile și responsabilitățile persoanei respective; cerințele privind nivelul și natura cunoștințelor, competențelor și experienței pot fi diferite pentru membrii structurii de conducere care exercită și atribuții în cadrul conducerii executive/conducerii superioare.

(6) Entitățile reglementate monitorizează în mod continuu adecvarea persoanelor evaluate pentru a identifica acele fapte noi relevante și situațiile în care este necesar să se efectueze o reevaluare a adecvării acestora. Se impune efectuarea unei reevaluări, luând în considerare aspectele menționate la art. 27 alin. (2), în special în următoarele cazuri:

- a) atunci când există elemente cu privire la schimbarea motivelor pentru care membrul structurii de conducere sau persoana care ocupa o funcție-cheie a fost considerat adecvat;
- b) în cazul unui impact real negativ asupra reputației persoanei evaluate sau a entității reglementate, inclusiv atunci când membrii structurii de conducere nu respectă politica entității reglementate privind conflictul de interese;

c) ca parte a revizuirii măsurilor/procedurilor interne referitoare la guvernanță de către structura de conducere, în cazul în care aceasta are impact asupra criteriilor de adecvare a persoanelor evaluate;

d) în toate situațiile care pot afecta semnificativ caracterul adecvat al persoanei evaluate.

(7) Entitățile reglementate reevaluează alocarea de timp suficient pentru îndeplinirea atribuțiilor în situația în care un membru al structurii de conducere își asumă o funcție nouă/suplimentară de conducere ori începe să desfășoare alte activități relevante, inclusiv cele de natură politică.

(8) Entitățile reglementate evaluează adecvarea membrilor structurii de conducere cu respectarea prevederilor menționate la secțiunea a 6-a - Guvernarea, ținând seama, după caz, de diversitatea membrilor structurii de conducere, conform art. 9, și pun în aplicare politica de adecvare și procesele prevăzute la art. 19-22 și cap. III secțiunea 1 - Evaluarea adecvării de către entitatea reglementată.

(9) Prevederile art. 5 alin. (1) și (2) sunt aplicabile și în scopul adecvării colective a membrilor structurii de conducere, în sensul în care structura de conducere trebuie să dețină în mod colectiv și în mod permanent cunoștințele, competențele și experiența adecvate pentru a putea înțelege activitatea entității, inclusiv principalele riscuri.

(10) Entitățile reglementate reevaluează adecvarea colectivă a membrilor structurii de conducere cel puțin în următoarele situații:

a) atunci când există o modificare semnificativă a planului de afaceri/modelului de afaceri al entității, a apetitului pentru risc sau a strategiei sau structurii la nivel individual și de grup;

b) ca parte a revizuirii măsurilor/procedurilor interne de guvernare de către structura de conducere, cu impact asupra criteriilor de adecvare colectivă a membrilor structurii de conducere;

c) în toate circumstanțele care pot afecta în mod semnificativ adecvarea colectivă a structurii de conducere.

(11) În cazul în care sunt efectuate reevaluări ale adecvării colective entitățile reglementate analizează modificările relevante ale activităților, ale strategiei și profilului de risc, distribuirea responsabilităților în cadrul structurii de conducere și consecințele modificărilor respective în raport cu ansamblul cunoștințelor, competențelor și experienței structurii de conducere.

(12) Entitățile reglementate evaluează adecvarea colectivă a membrilor structurii de conducere luând în considerare cerințele menționate la art. 23.

(13) Entitățile reglementate au obligația să monitorizeze permanent și să comunice A.S.F., în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la momentul constatării, situațiile apărute ulterior aprobării/notificării referitoare la:

a) nerespectarea de către persoanele evaluate a cerințelor prevăzute în prezentul regulament;

b) vacantarea unei poziții în cadrul structurii de conducere, a unei funcții-cheie sau a funcției exercitate de ofițerii de conformitate sau persoanele desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008.

## SECȚIUNEA a 2-a

### Obiective privind integrarea și formarea membrilor

#### ARTICOLUL 7

##### Integrarea și formarea membrilor

(1) Entitățile reglementate asigură alocarea de resurse suficiente pentru integrarea și formarea, individuală și colectivă, în scopul obținerii, menținerii și aprofundării cunoștințelor și competențelor necesare îndeplinirii atribuțiilor membrilor structurii de conducere.

(2) Entitățile reglementate asigură:

a) integrarea și formarea continuă a membrilor structurii de conducere pentru a le permite acestora înțelegerea rolului lor în cadrul structurii organizatorice și a normelor de governanță, a activităților și a profilului de risc al entității;

b) programe de formare personalizate, inclusiv cu privire la actualizarea sau îmbunătățirea cunoștințelor referitoare la cadrul de reglementare aplicabil, dacă este cazul.

(3) Entitățile reglementate pun la dispoziția membrilor structurii de conducere nou-numiți informațiile-cheie referitoare la aspectele menționate la alin. (2) lit. a) în termen de 30 de zile de la data numirii în funcție, iar integrarea acestora se finalizează în termen de maximum 180 de zile de la data numirii, fără a aduce atingere drepturilor și obligațiilor aferente exercitării funcției.

(4) În cazul în care unui membru al structurii de conducere i se alocă anumite atribuții și responsabilități, integrarea și formarea acestuia urmăresc completarea cunoștințelor sau îmbunătățirea competențelor necesare exercitării/îndeplinirii acestora într-un interval de timp adecvat, dacă este posibil, înainte de exercitarea efectivă a atribuțiilor sau în cel mai scurt timp după începerea exercitării acestora. Entitățile reglementate stabilesc intervalul de timp necesar, care însă nu poate depăși un an de la data numirii sau, după caz de la data alocării anumitor atribuții/responsabilități, și notifică în consecință A.S.F.

#### ARTICOLUL 8

##### Politici, proceduri și planuri de integrare și formare

(1) Structura de conducere a entităților reglementate adoptă și implementează politici și proceduri de integrare și formare a membrilor structurii de conducere atât în mod individual, cât și în mod colectiv.

(2) Entitățile reglementate implementează politici, proceduri și planuri de integrare și formare care cuprind:

a) obiectivele de integrare și formare pentru structura de conducere separat pentru consiliu și pentru conducerea executivă/conducerea superioară și, după caz, obiectivele specifice anumitor poziții în funcție de responsabilitățile acestora, precum și de implicarea în comitete;

b) domeniile în care este necesară formarea membrilor structurii de conducere, atât în mod individual, cât și în mod colectiv;

c) responsabilitățile pentru elaborarea unui program detaliat de formare și funcția căreia i se alocă responsabilitățile respective;

d) resursele financiare și umane disponibile pentru a se asigura faptul că instruirea și formarea pot fi furnizate în conformitate cu politica stabilită;

e) prevederi prin care i se permite fiecărui membru din structura de conducere să solicite un plan de integrare și formare;

f) procesul de evaluare a eficacității programului de formare furnizat.

(3) Politicile, procedurile și planurile de integrare și formare trebuie actualizate ținând cont de revizuirea sistemului de guvernare, modificarea strategiei, oferirea unor produse și servicii noi, modificările legislative, evoluția pieței, precum și de alte modificări relevante.

## SECȚIUNEA a 3-a

Obiective privind diversitatea competențelor în cadrul structurii de conducere

### ARTICOLUL 9

Diversitatea în cadrul structurii de conducere

Entitățile reglementate implementează o politică de promovare a diversității în cadrul structurii de conducere, care se referă la cel puțin următoarele aspecte ale diversității:

a) educația și experiența practică și profesională;

b) sexul, vârsta și proveniența geografică, în special pentru entitățile care activează pe plan internațional;

c) criteriile cantitative și măsuri, pentru a asigura diversitatea de gen în structura de conducere, în cazul entităților semnificative în care numărul membrilor este mai mare de 5;

d) reprezentarea angajaților în cadrul entității semnificative, dacă este cazul;

e) egalitatea de șanse și tratament echitabil pentru promovarea personalului la funcțiile de conducere, indiferent de gen.

## SECȚIUNEA a 4-a

### Cunoștințe, competențe și experiență profesională

#### ARTICOLUL 10

##### Cerințe generale

(1) Pentru asigurarea unui management prudent, corect și eficient al entităților reglementate, persoanele evaluate:

a) sunt absolvente, cu examen de licență sau cu diplomă, ale unei instituții de învățământ superior în domeniile financiar- bancar, economic, juridic, contabilitate, audit, administrație publică, reglementări financiare, tehnologia informației, metode cantitative, fără ca enumerarea să fie exhaustivă, sau studii de master/postuniversitare relevante în aceste domenii;

b) au cunoștințe teoretice, competențe și experiență practică și profesională relevantă, adecvată naturii, amplitudinii și complexității activității entităților reglementate și responsabilităților alocate.

(2) Pentru evaluarea experienței practice și profesionale se ține seama de experiența dobândită în funcțiile anterioare.

(3) Membrii structurii de conducere îndeplinesc condițiile generale prevăzute de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și dovedesc că:

a) înțeleg activitatea curentă a entității reglementate și riscurile aferente acesteia, la un nivel corespunzător responsabilităților alocate;

b) au un nivel de cunoaștere a activității adecvat, inclusiv al acelor domenii pentru care nu este direct responsabil, în mod individual, dar răspund pentru acestea împreună cu ceilalți membri ai structurii de conducere;

c) înțeleg clar cerințele și principiile de guvernanță, precum și planul/modelul de afaceri al entității reglementate, rolul și responsabilitățile alocate și, după caz, structura grupului și eventualele conflicte de interese;

d) au capacitatea de a contribui la implementarea unei culturi și a unor valori și comportamente adecvate în cadrul structurii de conducere și al entităților reglementate.

(4) Membrii consiliului participă constructiv la procesul decizional și asigură o supraveghere eficace a conducerii executive/conducerii superioare.

#### ARTICOLUL 11

##### Criterii privind evaluarea adecvării cunoștințelor, competențelor și experienței

(1) Pentru evaluarea adecvării cunoștințelor, competențelor și experienței profesionale corespunzătoare funcției care urmează a fi exercitată de către persoana evaluată, următoarele aspecte sunt luate în considerare:

- a) rolul și atribuțiile funcției vizate și capacitatea necesară pentru exercitarea acesteia;
- b) cunoștințele și competențele obținute pe baza studiilor, practicii și formării profesionale;
- c) experiența practică și profesională acumulată în funcțiile ocupate anterior;
- d) cunoștințele și competențele dobândite și demonstrate prin conduita profesională ca membru într-o structură de conducere sau în exercitarea altor funcții, dup caz.

(2) Evaluarea cunoștințelor, competențelor și experienței unui membru al structurii de conducere ține seama, cu aplicarea principiului proporționalității, de cunoștințele teoretice și experiența practică și profesională referitoare la:

- a) piețele financiare;
- b) cadrul de reglementare aferent domeniului de activitate al entității reglementate;
- c) planificarea strategică și înțelegerea strategiei de afaceri a unei entități sau a planului de afaceri/modelului de afaceri și implementarea acestuia;
- d) managementul riscurilor (identificarea, evaluarea, monitorizarea, controlul și minimizarea principalelor tipuri de riscuri ale entității reglementate);
- e) aplicarea principiilor contabile sau în audit financiar;
- f) evaluarea eficacității politicilor și procedurilor unei entități, asigurarea unei guvernări eficiente, a sistemelor de supraveghere și control;
- g) interpretarea situațiilor financiare ale entităților, identificarea problemelor principale rezultate din analiza acestor situații, stabilirea mecanismelor de control intern și adoptarea măsurilor adecvate.

(3) Entitatea reglementată asigură îndeplinirea cerinței prevăzute la alin. (2) lit. e) de către cel puțin unul dintre membrii neexecutivi ai consiliului de administrație care face parte din comitetul de audit.

(4) În scopul evaluării adecvării competențelor membrilor structurii de conducere se iau în considerare rolul și atribuțiile alocate fiecărui membru, dacă este cazul, precum și abilitățile/aptitudinile corespunzătoare necesare, conform anexei nr. 3.

(5) În aplicarea alin. (1) - (4) și, după caz, a art. 23, membrii consiliului trebuie să aibă experiență relevantă de minimum 3 ani pentru exercitarea atribuțiilor, dacă legea nu prevede altfel.

(6) Persoanele desemnate să asigure conducerea executivă/conducerea superioară dețin individual experiență în funcții de conducere de minimum 3 ani, precum și experiență practică și profesională în domeniul financiar-bancar sau domenii de specialitate relevante, în concordanță cu natura activității desfășurate de entități, de minimum 5 ani, dacă legea nu prevede altfel.

(7) Prin excepție de la prevederile alin. (6), în funcție de natura și complexitatea entității vizate, experiența în funcții de conducere a persoanelor desemnate poate fi mai mică de 3 ani, dar nu poate fi mai mică de 1 an.

(8) Atunci când se evaluează experiența practică și profesională obținută din pozițiile deținute anterior, se acordă atenție deosebită următoarelor aspecte:

a) natura funcției de conducere deținute și nivelul său ierarhic;

b) durata deținerii funcției;

c) natura și complexitatea activității incluzând informații referitoare la structura organizatorică a entității în cadrul căreia a activat anterior;

d) sfera competențelor, competențele decizionale și responsabilitățile persoanei;

e) cunoștințele tehnice dobândite în funcțiile anterioare;

f) numărul de persoane aflate în subordinea sa.

(9) În situația în care niciunul dintre membrii consiliului, respectiv dintre membrii conducerii executive/conducerii superioare propuși pentru aprobare nu este cetățean român, se prezintă documente din care să reiasă că cel puțin unul dintre aceștia cunoaște limba română sau, în lipsa acestora, probarea cunoștințelor de limba română se realizează în cadrul interviului prevăzut la art. 31.

(10) Persoanele care dețin funcții-cheie în cadrul entității reglementate trebuie să dețină experiență în vederea exercitării atribuțiilor pe care urmează a le exercita, de cel puțin 3 ani, și, după caz, dacă legea nu prevede altfel, să fi participat la stagiile de pregătire profesională sau să fi promovat testul privind cunoașterea legislației în vigoare specifice domeniului de activitate al sectorului de supraveghere financiară, organizate de către furnizorii de programe de formare profesională care își desfășoară activitatea în cadrul celor trei piețe financiare aflate sub supravegherea A.S.F.

## SECȚIUNEA a 5-a

### Reputația, onestitatea și integritatea

## ARTICOLUL 12

### Cerințe generale

Se consideră că persoana evaluată respectă cerințele privind buna reputație, onestitatea și integritatea, dacă nu există motive obiective și demonstrabile care să indice contrariul luând în considerare, în special, informațiile disponibile cu privire la factorii sau situațiile menționate la art. 13; pentru evaluare se iau în considerare inclusiv aspecte și situații minore care, cumulativ, pot avea impact semnificativ asupra reputației persoanei evaluate.

## ARTICOLUL 13

### Criterii pentru evaluarea reputației, onestității și integrității

(1) Fără a aduce atingere oricăror drepturi fundamentale, reputația, onestitatea și integritatea persoanei evaluate, menționate la art. 12, sunt puse la îndoială în situația în care există orice evidențe relevante cu privire la existența uneia dintre următoarele situații, fără a se limita la acestea:

a) condamnarea sau urmărirea penală în personam în cazuri referitoare la:

(i) infracțiuni prevăzute de legislația financiar-bancară, infracțiuni prevăzute de legislația referitoare la spălarea banilor și finanțarea terorismului sau infracțiuni în legătură cu fapte de corupție;

(ii) infracțiuni contra patrimoniului sau alte infracțiuni specifice domeniului economic/financiar;

(iii) infracțiuni prevăzute de legislația fiscală;

(iv) alte infracțiuni prevăzute de legislația privind societățile, falimentul, insolvența, precum și de cea privind protecția consumatorului;

b) măsuri și sancțiuni anterioare sau în curs de desfășurare, luate de orice autoritate de reglementare sau organism profesional pentru nerespectarea oricăror dispoziții relevante care reglementează activitățile din domeniul financiar-bancar;

c) aspecte referitoare la performanța profesională, precum și la soliditatea financiară a membrului structurii de conducere, luând în considerare următoarele:

(i) existența de înscrieri în certificatul de cazier fiscal;

(ii) rezultatele financiare ale entităților deținute sau conduse de membru sau în care membrul evaluat a deținut sau deține o participație sau o influență semnificativă; se acordă atenție deosebită procedurilor de redresare financiară, de faliment, de lichidare și dacă și cum a contribuit membrul respectiv la situația care a condus la aceste proceduri;

(iii) declararea falimentului personal;

d) persoana evaluată s-a aflat în una dintre următoarele situații:

(i) nu a dovedit transparență, deschidere și cooperare în relația cu autoritățile de reglementare;

(ii) a fost membru în structura de conducere a unei entități care a fost supusă unei decizii de respingere a unei aprobări, din motive care țin de persoana evaluată, sau unei decizii de sancționare de către o autoritate de reglementare ori a cărei înregistrare sau autorizație a fost retrasă de o autoritate de reglementare;

(iii) i s-a refuzat, retras sau interzis dreptul de a desfășura activități care necesită înregistrarea sau autorizarea de către o autoritate de reglementare;

(iv) a fost membru în structura de conducere a unei entități care a intrat în insolvență sau lichidare involuntară, în perioada în care acesta a avut relații contractuale cu entitatea respectivă sau în decursul unui an de la data încetării acestora cu entitatea respectivă;



(v) a fost amendată, suspendată sau sancționată pentru fraudă, delapidare ori în legătură cu furnizarea de servicii financiare sau de date;

(vi) a fost revocată sau concediată din motive imputabile, conform legislației aplicabile, din funcția de director sau dintr-o altă funcție de conducere sau dintr-o altă poziție relevantă;

(vii) există dovezi potrivit cărora activitatea desfășurată de persoana respectivă nu a fost conformă cu regulile de conduită.

(2) În aplicarea alin. (1), pentru evaluarea bunei reputații, onestității și integrității se iau în considerare:

a) acțiunile penale relevante, ținând seama de tipul de condamnare și de fapta care i se impută, rolul persoanei evaluate, pedeapsa aplicată, circumstanțele atenuante sau agravante, stadiul în care se află procesul penal, perioada de timp scursă de la comiterea infracțiunii, comportamentul persoanei evaluate de la momentul comiterii infracțiunii sau de la aplicarea sancțiunii penale, relevanța infracțiunii sau a sancțiunii penale, rolul persoanei evaluate în săvârșirea infracțiunii și intervenția unor cazuri de reabilitare;

b) circumstanțele săvârșirii faptelor contravenționale, sancțiunea sau măsura administrativă aplicată, gravitatea faptei pentru care au fost dispuse, de intervalul de timp care a trecut de la data aplicării acestora, precum și de atitudinea persoanei ulterior aplicării sancțiunilor sau măsurilor;

c) analizele sau evaluările proprii și cele efectuate de entitatea reglementată referitoare la una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și b);

d) alte aspecte și circumstanțe cu relevanță pentru desfășurarea activității pentru care se solicită autorizarea.

(3) Cercetările în curs sunt luate în considerare atunci când rezultă din proceduri judiciare, administrative sau din alte investigații similare efectuate de autorități sau entități competente, fără a aduce atingere drepturilor individuale fundamentale; persoana evaluată prezintă informațiile respective în cadrul declarației pe propria răspundere prevăzute în anexa nr. 1.

(4) În baza informațiilor referitoare la cercetările în curs, entitatea reglementată analizează și fundamentează, în cazul în care decide transmiterea solicitării de aprobare către A.S.F., menținerea încrederii în persoana evaluată din perspectiva riscului reputațional asupra entității reglementate.

(5) Dacă cererea entității reglementate referitoare la persoana evaluată aflată în situația menționată la alin. (4) este aprobată, la momentul finalizării cercetării, în funcție de rezultatul acesteia, entitatea reglementată reevaluează persoana respectivă și notifică în consecință A.S.F.

(6) Evaluarea de către A.S.F. a reputației, onestității și integrității unei persoane se face în baza informațiilor furnizate de entitatea reglementată, pentru caracterul exact, complet și conform cu realitatea al acestor informații fiind direct răspunzătoare entitatea sau persoana evaluată, după caz.

## ARTICOLUL 14

### Dispoziții generale

(1) Evaluarea îndeplinirii cerinței de governanță prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. c) se referă la:

a) existența unui posibil conflict de interese, astfel cum este definit la art. 2 alin. (2) lit. e);

b) restricții și incompatibilități între poziția evaluată și pozițiile deținute în cadrul acelorași entități reglementate sau în cadrul altor entități, conform legislației specifice;

c) capacitatea de îndeplinire efectivă a activității și de alocare a timpului corespunzător exercitării acesteia;

d) capacitatea persoanei evaluate de a-și îndeplini atribuțiile care îi revin, în mod independent, precum și aspectele relevante care pot rezulta din analiza informațiilor obținute, referitoare la:

(i) activitățile desfășurate în funcțiile anterioare și actuale, exercitate în cadrul acelorași entități reglementate sau în cadrul altor entități;

(ii) relațiile personale, profesionale sau alte relații economice cu membrii structurii de conducere din cadrul acelorași entități reglementate, din societatea-mamă sau din cadrul altor entități ale grupului de care aparțin entitățile reglementate;

(iii) relațiile personale, profesionale sau alte relații economice cu acționarii care dețin controlul asupra entităților reglementate, a societății-mamă sau a altor entități din cadrul grupului;

e) respectarea altor cerințe specifice de adecvare a membrilor structurii de conducere, prevăzute în normele interne/documentele statutare pentru definirea politicii de adecvare.

(2) În scopul evaluării independenței membrilor structurii de conducere se iau în considerare cel puțin:

a) gândirea independentă - conduită care este aplicabilă tuturor membrilor structurii de conducere;

b) principiul independenței - impus unora dintre membrii consiliului.

(3) Entitățile reglementate evaluează pentru fiecare membru al structurii de conducere dacă:

a) este în măsură să acorde suficient timp pentru a-și exercita atribuțiile și responsabilitățile;

b) înțelege domeniul de activitate al entității reglementate, principalele sale riscuri și implicațiile strategiei de afaceri și a strategiei de risc;

c) respectă limitarea numărului maxim de funcții de conducere în conformitate cu prevederile din legislația specifică aplicabilă entității reglementate respective, în cazul în care persoana deține un mandat într-o entitate semnificativă;

d) are capacitatea de a-și îndeplini atribuțiile și în perioade de activitate deosebit de intensă, cum ar fi restructurarea, relocarea, procesele de achiziție, fuzionare sau preluare ori în situații de criză sau ca

urmare a unor dificultăți majore cu una sau mai multe dintre operațiunile sale, ținând seama de faptul că în astfel de perioade poate fi necesar un nivel mai ridicat al timpului dedicat decât în perioadele normale.

## ARTICOLUL 15

### Alocarea de timp suficient

(1) Pentru a evalua timpul dedicat, conform art. 14 alin. (3) lit. a), entitățile reglementate analizează cel puțin următoarele:

a) numărul de funcții de conducere în societăți financiare și nefinanciare deținute simultan, cu luarea în considerare a restricțiilor prevăzute în legislația specifică aplicabilă, după caz; se iau în considerare posibile activități simultane dacă funcțiile sunt deținute în cadrul aceluiași grup, inclusiv situațiile în care persoana evaluată acționează în numele unei persoane juridice sau în calitate de supleant al unui membru al structurii de conducere;

b) natura, scopul, amploarea și complexitatea activităților entităților în cadrul cărora deține o funcție executivă cu evidențierea situației în care entitatea respectivă nu are sediul într-un stat membru;

c) zona geografică a reședinței membrului și timpul de călătorie necesar pentru exercitarea funcției;

d) numărul de reuniuni programate pentru structura de conducere;

e) gradul de implicare în funcțiile de conducere deținute de membru în același timp în cadrul entităților care nu urmăresc preponderent obiective comerciale;

f) posibilitatea alocării de resurse de timp pentru eventualele reuniuni necesare, în special cu autoritățile competente sau cu alte părți interesate, interne sau externe, cu excepția reuniunilor oficiale ale structurii de conducere;

g) natura funcției și responsabilitățile membrului, inclusiv atribuțiile specifice oricărei funcții executive sau neexecutive, președinte sau membru al unui comitet, și necesitatea ca acesta să participe la reuniuni în societățile enumerate la lit. a) și h) și la entitatea reglementată;

h) alte activități profesionale, politice și orice alte funcții și activități relevante, atât în interiorul, cât și în afara sectorului financiar, precum și atât în interiorul, cât și în afara Uniunii Europene;

i) integrarea și formarea necesară;

j) orice alte atribuții relevante ale membrilor structurii de conducere pe care entitățile reglementate le iau în considerare atunci când efectuează evaluarea timpului suficient dedicat.

(2) Entitățile reglementate dețin reguli scrise cu privire la funcțiile, atribuțiile, responsabilitățile și cerințele necesare aferente diferitelor poziții din cadrul structurii de conducere, incluzând timpul dedicat preconizat necesar pentru fiecare poziție, luând în considerare, de asemenea, necesitatea de a aloca suficient timp pentru integrare și formare.

(3) Entitatea reglementată informează membrul structurii de conducere cu privire la timpul necesar a fi dedicat și solicită acestuia să confirme în scris că poate dedica acest timp pentru exercitarea funcției vizate, inclusiv posibilitatea de a aloca un timp suplimentar atunci când aceasta se află într-o perioadă de activitate deosebit de intensă.

(4) După începerea activității membrilor structurii de conducere entitățile reglementate:

a) monitorizează dacă aceștia alocă suficient timp pentru exercitarea funcțiilor având în vedere pregătirea pentru reuniuni, precum și participarea și implicarea activă în cadrul reuniunilor;

b) iau în considerare impactul oricăror absențe pe termen lung a unor membri din structura de conducere asupra timpului suficient ce trebuie alocat de alți membri;

c) păstrează evidența tuturor pozițiilor profesionale și politice exercitate de membrii structurii de conducere în afara entităților reglementate; aceste evidențe sunt actualizate ori de câte ori un membru notifică o modificare, precum și atunci când astfel de modificări intră în atenția entităților reglementate prin alte mijloace;

d) reevaluează capacitatea membrilor de a respecta timpul dedicat necesar pentru funcția alocată, dacă apar modificări față de situația prezentată cu ocazia evaluării anterioare.

## ARTICOLUL 16

### Funcții de conducere deținute simultan

(1) Membrii structurii de conducere din cadrul entităților semnificative prevăzute la art. 2 alin. (2) lit. k) pct. (i) și (iii) confirmă în scris respectarea numărului de funcții de conducere care pot fi deținute simultan, în conformitate cu prevederile legislației specifice aplicabile.

(2) În aplicarea alin. (1), pentru determinarea numărului de funcții exercitate în același timp se iau în considerare următoarele:

a) dacă funcția de conducere implică, în același timp, responsabilități executive și neexecutive se va avea drept referință funcția executivă;

b) dacă persoana evaluată care deține mai multe funcții de conducere este considerată, conform legislației specifice, ca având o singură funcție de conducere, se consideră că acea funcție este:

(i) funcție executivă, dacă include cel puțin o funcție de conducere executivă;

(ii) funcție neexecutivă, dacă nu este îndeplinită cerința de la pct. (i);

c) funcțiile de conducere deținute în cadrul aceluiași grup se consideră a fi o singură funcție, dacă legislația specifică prevede astfel;

d) toate funcțiile de conducere deținute în cadrul societăților în care entitatea reglementată deține o participație calificată și care nu sunt filiale ale aceluiași grup se consideră ca fiind o singură funcție de conducere care se adaugă funcției ce urmează a fi deținută în cadrul entității reglementate;

e) în cazul în care mai multe entități reglementate din același grup dețin participații calificate în cadrul altor entități, funcțiile de conducere aferente participațiilor calificate sunt considerate, ținând seama de situația financiară consolidată a entității reglementate, ca fiind o singură funcție de conducere;

f) în cazul firmelor de investiții în care un membru al structurii de conducere deține funcții de conducere în entități sau grupuri diferite, toate funcțiile de conducere deținute în cadrul aceluiași sistem instituțional de protecție, stabilit conform art. 113 alin. (7) din Regulamentul (UE) 575/2013, se consideră a fi o singură funcție de conducere;

g) funcțiile de conducere în cadrul unor entități care nu urmăresc preponderent obiective comerciale nu sunt luate în considerare la calcularea numărului de funcții de conducere; astfel de activități sunt luate în considerare la evaluarea alocării de timp suficient dedicat de membrul respectiv.

(3) În aplicarea alin. (2) lit. g) activitățile entităților care nu urmăresc obiective preponderent comerciale includ:

a) activități caritabile;

b) activități ale organizațiilor nonprofit;

c) activități ale societăților înființate exclusiv pentru administrarea intereselor economice private ale membrilor structurii de conducere sau ale membrilor familiilor acestora, cu condiția ca acestea să nu implice membrul structurii de conducere în asigurarea conducerii zilnice.

(4) Membrii structurii de conducere notifică entității reglementate toate modificările informațiilor prevăzute la alin. (2).

## ARTICOLUL 17

### Gândirea independentă și conflictul de interese

(1) Entitățile reglementate evaluează gândirea independentă a fiecărui membru din structura de conducere, luând în considerare comportamentul permanent și:

a) aptitudinile necesare în baza comportamentului anterior și continuu, în special în cadrul entității, dacă este cazul, incluzând modalitatea în care evaluează și validează sau contestă adecvat deciziile propuse de alți membri din structura de conducere;

b) existența conflictelor de interese într-o măsură care ar afecta capacitatea de a-și îndeplini atribuțiile în mod independent și obiectiv.

(2) În aplicarea alin. (1) lit. b), entitățile reglementate identifică conflictele de interese actuale sau potențiale în conformitate cu politica și procedurile referitoare la conflictele de interese ale entității reglementate și evaluează importanța acestora luând în considerare următoarele aspecte:

a) interesele economice, cum ar fi: drepturi de proprietate, inclusiv acțiuni, calitatea de membru, participații și alte interese economice, drepturi de proprietate intelectuală, împrumuturi acordate de entitatea reglementată unei societăți deținute de membrii structurii de conducere;

b) relațiile personale sau profesionale cu acționarii care dețin participații calificate în entitatea reglementată;

c) relațiile personale sau profesionale cu personalul propriu sau al entităților incluse în perimetrul de consolidare;

d) alte angajamente prezente sau anterioare;

e) relațiile personale sau profesionale cu entități interesate, cum ar fi: asociați cu furnizorii de materiale, consultanți, alți furnizori de servicii;

f) apartenența la un organism sau deținerea unui organism sau a unei entități ce implică conflict de interese.

(3) Structura de conducere a entităților reglementate adoptă o politică formalizată privind evitarea sau minimizarea conflictelor de interese și un proces obiectiv pentru implementarea acesteia care include cel puțin:

a) obligația membrilor de a evita pe cât posibil activități care ar putea genera conflicte de interese;

b) exemple în care conflictele de interese pot interveni în exercitarea funcției de membru al structurii de conducere;

c) un proces riguros de analizare și aprobare a membrilor înainte de implicarea acestora în anumite activități, cum ar fi ocuparea de poziții în alte organisme de conducere pentru a asigura de faptul că activitățile respective nu vor crea conflicte de interese;

d) obligația membrilor de a dezvălui prompt, atât entității, cât și A.S.F., aspectele care ar putea să genereze sau au generat deja conflicte de interese, luând în considerare în special circumstanțele descrise la lit. a)-c);

e) obligația membrilor de a se abține de la vot în situațiile în care s-ar afla într-un conflict de interese sau în care ar fi afectate obiectivitatea și abilitatea acestora de a-și îndeplini în mod adecvat îndatoririle față de entitatea reglementată;

f) proceduri adecvate pentru tranzacții cu entități din grup sau cu alte entități cu care au o relație personală sau profesională astfel ca acestea să fie efectuate în condiții obiective;

g) modul în care structura de conducere gestionează situațiile de încălcare a politicii.

(4) În cazul operatorului de piață și al furnizorului de servicii de raportare de date, politica adoptată conform alin. (2) se publică pe site-ul propriu, iar identificarea circumstanțelor care ar putea duce la conflictele de interese menționate la alin. (2) ale unui membru al structurii de conducere acoperă cel puțin următoarele situații:

a) este sau a fost în cadrul entității reglementate: acționar cu o participație care atinge sau excedează 5% din drepturile de vot ale operatorului de piață sau ale furnizorului de servicii de raportare de date, o persoană cu atribuții de conducere, asociat, în alt mod, direct cu un acționar a cărui participare atinge sau excedează 5% din drepturile de vot;

b) este angajat sau a fost angajat în ultimele 18 luni într-o funcție executivă de către operatorul de piață sau de altă entitate a grupului;

c) este sau a fost, în ultimele 18 luni, reprezentant al unei entități care furnizează sau a furnizat servicii de consiliere sau de consultanță operatorului ori altei entități din grup sau angajat asociat în mod semnificativ cu serviciul furnizat;

d) membrul structurii de conducere este sau a fost în decursul ultimelor 18 luni: acționar a cărui participație atinge sau excedează 5% din drepturile de vot ale operatorului de piață; membru al organismului de conducere al unei companii listate pe piața administrată de operatorul de piață;

e) este sau a fost furnizor semnificativ sau client al unui operator de piață sau al unei alte entități din grup, este director/conducător sau este asociat în alt mod, direct sau indirect, cu un furnizor sau cu un client semnificativ;

f) are sau a avut orice alte relații contractuale semnificative cu un operator de piață sau cu o altă entitate din grup, altele decât relația din calitatea de membru al structurii de conducere.

(5) Gândirea independentă a unui membru al structurii de conducere nu se consideră, ca atare, a fi influențată de calitatea acestuia de acționar, deținător sau membru al entității reglementate, de deținerea de conturi private, de obținerea de împrumuturi sau de utilizarea altor servicii oferite de entitatea reglementată.

(6) Existența unei circumstanțe care ar putea da naștere unui conflict de interese nu împiedică automat un membru sau posibil membru să facă parte din structura de conducere a unei entități reglementate.

(7) Fiecare membru al structurii de conducere identifică și prezintă în reuniunile structurii de conducere orice circumstanță care ar putea genera conflicte de interese de natura celor menționate la alin. (2) și care ar putea împiedica capacitatea acestora de a-și îndeplini atribuțiile în mod obiectiv și independent.

(8) Structura de conducere evaluează orice circumstanțe care pot da naștere unui conflict de interese și aprobă măsuri pentru gestionarea și atenuarea acestora, incluzând abținerea de la vot a membrului cu privire la orice chestiune în care acesta se află într-un potențial conflict de interese.

(9) Entitățile reglementate notifică A.S.F. situațiile privind conflictele de interese care pot afecta gândirea independentă a unui membru al structurii de conducere, inclusiv măsurile de atenuare dispuse.

## ARTICOLUL 18

### Principiul independenței

(1) Entitățile reglementate au cel puțin un membru independent în componența consiliului.

19/06/2019 - Derogare prin Regulament 5/2019.

13/11/2019 - Derogare prin Regulament 9/2014.

(2) Entitățile semnificative analizează și decid necesitatea majorării numărului de membri independenți, conform art. 2 alin. (2) lit. r); membrii care reprezintă angajații entității reglementate nu se iau în considerare pentru determinarea numărului de membri independenți.

(3) Membrii independenți ai consiliului contribuie la sporirea eficacității controlului și echilibrului în adoptarea deciziilor în cadrul entității reglementate, asigurând următoarele:

a) interesul tuturor entităților implicate, inclusiv al acționarilor minoritari, este luat în considerare în mod corespunzător în cadrul discuțiilor și al adoptării deciziilor; diminuarea sau compensarea dominației membrilor individuali care reprezintă un anumit grup sau o categorie de părți interesate;

b) niciun grup mic de membri sau membri individuali nu domină procesul de luare a deciziilor;

c) conflictele de interese între entitatea reglementată, structurile de lucru interne, alte entități din grup și părțile interesate externe, inclusiv clienții, sunt gestionate în mod adecvat.

(4) La desemnarea membrului independent din structura consiliului entității reglementate se au în vedere criteriile prevăzute la art. 1382 alin. (2) din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

## ARTICOLUL 19

### Politica de adecvare la nivelul entității reglementate

(1) Structura de conducere definește, controlează și este responsabilă pentru punerea în aplicare a dispozițiilor de guvernare care asigură gestionarea eficace și prudentă a entității reglementate, precum și în scopul promovării integrității și a stabilității pieței și a interesului investitorilor, contractanților și beneficiarilor din asigurări sau participanților la fondurile de pensii private, după caz.

(2) În aplicarea alin. (1), politica de adecvare stabilită de către entitatea reglementată ia în considerare următoarele aspecte:

a) este aliniată cadrului general de guvernare corporativă, cultură corporativă și apetitului pentru risc;

b) procesele din cadrul politicii funcționează pe deplin astfel cum au fost planificate;

c) include principii privind selectarea, monitorizarea și planificarea succesiunii membrilor săi și pentru reînnoirea mandatului membrilor existenți, incluzând cel puțin următoarele:

(i) procesul de selectare, numire, reînnoire a mandatului și planificarea succesiunii în funcție a membrilor structurii de conducere;

(ii) procesele de selectare și numire a persoanelor care dețin funcții-cheie;

(iii) procedura internă aplicabilă pentru evaluarea adecvării persoanelor evaluate, incluzând funcția internă responsabilă cu acordarea suportului pentru evaluare (de exemplu, resursele umane);



(iv) criteriile de evaluare utilizate cu luarea în considerare a cerințelor prevăzute în prezentul regulament;

(v) modul în care, în cadrul procesului de selecție, se ține seama de politica de diversitate a membrilor structurii de conducere și de obiectivul reprezentat de asigurarea diversității de gen în cadrul structurii de conducere a entităților semnificative;

(vi) canalul de comunicare cu A.S.F., incluzând cel puțin funcția/structura responsabilă cu comunicarea cu A.S.F. și modalitatea de comunicare cu A.S.F.;

(vii) modalitatea în care este documentată evaluarea;

d) include contribuțiile altor comitete interne, în special contribuțiile comitetului de nominalizare, dacă a fost înființat, și al altor funcții interne, precum juridic, resurse umane sau control intern/conformitate/audit intern;

e) este clară, bine documentată și transparentă pentru întreg personalul din cadrul entității reglementate.

(3) Fără a aduce atingere competenței adunării generale a acționarilor stabilite potrivit legii și a actului constitutiv, orice modificare a politicii de adecvare este aprobată și de structura de conducere cu luarea în considerare a recomandărilor făcute de către structurile menționate la alin. (2) lit. d). Documentația privind adoptarea politicii și orice modificări ale acesteia trebuie păstrate la sediul entității reglementate (de exemplu, procesele- verbale ale ședințelor).

(4) Persoanele care exercită funcțiile de conformitate/control intern, managementul riscului și audit intern participă la elaborarea și dezvoltarea politicii de adecvare, conform atribuțiilor și competențelor proprii. Persoanele care exercită funcția de conformitate/control intern analizează, în special, modul în care politica de adecvare afectează conformitatea entității reglementate cu legislația, reglementările, politicile și procedurile interne și raportează structurii de conducere toate riscurile de conformitate identificate și aspectele de neconformitate.

(5) Consiliul este responsabil de punerea în aplicare a politicii de adecvare de monitorizarea, eficacitatea și modificarea acesteia.

## ARTICOLUL 20

### Politica de adecvare la nivelul grupului

În cazul grupurilor, politica pentru evaluarea adecvării membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie:

a) este stabilită la nivel de grup și este implementată și respectată în toate filialele;

b) este ajustată la situația specifică a entităților din grup;

c) dispune ca structurile de conducere din cadrul entităților care aparțin grupului să coopereze și să schimbe informații pentru evaluarea adecvării;

- d) ia în considerare diferențele dintre legislațiile specifice aplicabile;
- e) dispune că cerințele de adecvare prevăzute în prezentul regulament se aplică entităților reglementate, inclusiv în situația în care acestea au calitatea de filială a unei societăți-mamă aflată sub o altă jurisdicție.

## ARTICOLUL 21

### Comitetul de nominalizare

(1) Entitățile semnificative înființează un comitet de nominalizare format, cu respectarea prevederilor legislației specifice, din membri care nu dețin funcții de conducere executivă și din alte persoane stabilite conform procedurilor interne.

(2) Membrii comitetului de nominalizare:

a) au cunoștințe colective adecvate, expertiză și experiență referitoare la activitatea entității reglementate, pentru a putea evalua componența adecvată a structurii conducerii, inclusiv pentru a recomanda candidații pentru ocuparea posturilor de conducere vacante;

b) dispun de resurse financiare și materiale, inclusiv de consultanță externă, dacă este cazul, pentru îndeplinirea atribuțiilor.

(3) În cazul entităților reglementate, care nu înființează un comitet de nominalizare, responsabilitățile și atribuțiile aferente proceselor de evaluare a adecvării revin consiliului.

(4) Comitetul de nominalizare sau, după caz, consiliul evaluează periodic adecvarea membrilor structurii de conducere și întocmește un raport în consecință pe care îl prezintă structurii de conducere.

(5) Comitetul de nominalizare sau, după caz, consiliul are acces la toate informațiile necesare pentru a-și îndeplini atribuțiile și poate implica în procesul de evaluare persoanele care dețin funcții-cheie și alte funcții interne competente, dacă este necesar.

## ARTICOLUL 22

### Componența structurii de conducere, numirea și succesiunea membrilor săi

(1) Structura de conducere a entității reglementate cuprinde un număr adecvat de membri și o componență care respectă politica de adecvare menționată la art. 19 alin. (2).

(2) Nominalizările pentru reînnoirea mandatelor membrilor structurii de conducere au loc numai după analizarea performanței membrului în cadrul mandatului anterior.

(3) Structura de conducere se asigură că:

a) identifică, selectează membrii calificați și cu experiență, inclusiv în situația în care, conform actelor constitutive, salariații pot desemna reprezentanți în structura de conducere;

b) planifică adecvat succesiunea membrilor în structura de conducere, în concordanță cu toate cerințele legale privind componența, numirea sau succesiunea structurii de conducere.

(4) Fără a aduce atingere dreptului acționarilor de a numi membri, atunci când recrutează membri pentru structura de conducere, consiliul sau, după caz, comitetul de nominalizare contribuie activ la selectarea candidaților pentru funcțiile de conducere vacante în cooperare cu departamentul de resurse umane și asigură următoarele:

- a) descrie rolurile și aptitudinile necesare pentru desemnarea unei anumite funcții;
- b) evaluează echilibrul adecvat al cunoștințelor, aptitudinilor și a experienței structurii de conducere;
- c) evaluează adecvarea timpului ce urmează a fi dedicat pentru îndeplinirea atribuțiilor;
- d) ia în considerare obiectivele politicii privind diversitatea.

(5) Decizia de recrutare are la bază o preselecție a candidaților potriviți, care să țină cont de politica entității privind diversitatea în structura de conducere și să asigure îndeplinirea cerințelor de adecvare a structurii de conducere în mod individual și, după caz, în mod colectiv.

(6) Fără a aduce atingere drepturilor acționarilor de a numi și înlocui simultan toți membrii structurii de conducere, atunci când stabilește un plan de succesiune pentru membrii săi, entitatea reglementată și structura de conducere asigură:

- a) continuitatea adoptării deciziilor și prevenirea, dacă este posibil, a înlocuirii simultane a majorității membrilor;
- b) efectuarea demersurilor necesare și transmiterea către A.S.F. a documentației aferente aprobării într-o perioadă cuprinsă între 60 și 120 de zile înainte de data de expirare a mandatului.

(7) În scopul asigurării succesiunii și continuității exercitării atribuțiilor, entitatea reglementată stabilește planurile, politicile și procesele necesare pentru a face față absențelor neprevăzute sau neașteptate ale membrilor structurii de conducere, incluzând măsurile provizorii adecvate.

## SECȚIUNEA a 7-a

### Adecvarea colectivă a structurii de conducere

## ARTICOLUL 23

### Adecvarea colectivă

(1) Entitățile reglementate care au, potrivit legislației specifice, obligația de a se asigura că membrii structurii de conducere dețin în mod colectiv o gamă suficient de largă de cunoștințe, competențe și experiență se asigură că aceștia înțeleg activitățile specifice și riscurile pe care acestea le implică.

(2) Adecvarea colectivă a membrilor structurii de conducere se evaluează în mod separat pentru membrii consiliului și, respectiv, pentru conducerea superioară/conducerea executivă.

(3) Membrii structurii de conducere dispun în mod colectiv de:

a) competențe pentru a lua decizii adecvate în concordanță cu planul de afaceri/modelul de afaceri, apetitul la risc, strategia și piețele în cadrul cărora activează entitatea reglementată;

b) toate cunoștințele și competențele necesare pentru desfășurarea activității entității reglementate, incluzând un număr suficient de membri cu cunoștințe în fiecare domeniu, pentru a fundamenta opiniile în procesul decizional.

(4) Membrii consiliului dispun în mod colectiv de capacitatea de a monitoriza și de a valida sau contesta, după caz, deciziile conducerii superioare/conducerii executive.

(5) Componenta structurii de conducere trebuie să reflecte cunoștințele, competențele și experiența necesare îndeplinirii responsabilităților, incluzând înțelegerea adecvată a domeniilor de interes pentru răspunderea colectivă și viziunea de ansamblu asupra entității în vederea administrării și supravegherii eficiente a activității acesteia, următoarele aspecte fiind luate în considerare:

a) domeniul de activitate al entității reglementate, activitățile desfășurate, strategia de afaceri și principalele riscuri în legătura cu acestea;

b) analiză financiară, cerințe de adecvare a capitalului și raportări specifice activității entității reglementate;

c) sistemul de guvernare, incluzând competențele manageriale și funcțiile-cheie referitoare la managementul riscului, control intern/conformitate audit intern și, după caz, actuarial;

d) securitatea datelor și a sistemelor informatice;

e) guvernarea grupului și managementul riscurilor aferente structurii grupului, dacă entitatea respectivă face parte dintr-un grup;

f) cadrul legal aplicabil entității reglementate.

### CAPITOLUL III

#### Procedura de evaluare și de aprobare a persoanelor evaluate

### SECȚIUNEA 1

#### Evaluarea adecvării de către entitatea reglementată

### ARTICOLUL 24

#### Dispoziții comune aplicabile evaluării individuale și colective a membrilor structurii de conducere

(1) Entitatea reglementată efectuează propria evaluare a membrilor structurii de conducere, în mod individual și, după caz, în mod colectiv, anterior transmiterii solicitării privind aprobarea A.S.F.

(2) Pentru determinarea caracterului adecvat sunt luate în considerare toate aspectele relevante și disponibile pentru procesul de evaluare referitoare la riscuri, inclusiv riscul reputațional, în cazul în care sunt identificate deficiențe care influențează adecvarea individuală sau colectivă a membrilor structurii de conducere.

(3) Rezultatul evaluării caracterului adecvat, individual și, după caz, colectiv, al membrilor consiliului este prezentat acționarilor entității reglementate anterior desfășurării adunării generale a acționarilor care are pe ordinea de zi numirea acestora.

(4) Entitatea reglementată pune la dispoziția acționarilor, în vederea alegerii membrilor consiliului:

a) informații concrete care relevă obligațiile pe care membrii consiliului le au în cadrul entității și cu privire la cerințele de adecvare prevăzute de legislația specifică, astfel încât adoptarea deciziilor să se facă în deplină cunoștință de cauză și asumat;

b) lista candidaților recrutați sau selectați cu luarea în considerare a prevederilor art. 22 alin. (4) și (5).

(5) În cazul evaluării în mod colectiv a membrilor structurii de conducere, entitățile reglementate țin seama de rezultatele evaluării individuale ale fiecărui membru și, respectiv, de adecvarea întregului colectiv. Punctele slabe identificate în componența generală a structurii de conducere nu conduc neapărat la concluzia că un anumit membru nu este, în mod individual, adecvat.

(6) Entitățile reglementate fundamentează rezultatele evaluării adecvării proprii și specifică orice deficiențe identificate între adecvarea necesară și cea reală/efectivă, individuală și colectivă, a membrilor structurii de conducere și măsurile care trebuie luate pentru înlăturarea acestor deficiențe.

(7) Rezultatul evaluărilor de adecvare, inclusiv evaluarea adecvării în mod colectiv, dacă este cazul, se transmite A.S.F. în conformitate cu procedurile menționate la secțiunea a 2-a din prezentul capitol, împreună cu documentația și informațiile enumerate la art. 30, astfel:

a) pentru toți membrii consiliului aprobați de Adunarea generală a acționarilor, indiferent de rezultatul evaluării realizate de către entitatea reglementată;

b) pentru persoanele desemnate în conducerea executivă/conducerea superioară care au fost validate de către consiliu.

(8) La solicitarea A.S.F., entitatea reglementată transmite informații suplimentare necesare pentru evaluarea adecvării individuale sau colective a membrilor structurii de conducere.

(9) Documentele care atestă îndeplinirea de către persoanele evaluate a condițiilor prevăzute de prezentul regulament se păstrează la sediul entității reglementate, minimum cinci ani de la încetarea relațiilor de muncă/contractuale cu respectiva entitate, fiind disponibile pentru verificare, la solicitarea A.S.F., ori de câte ori este necesar.

## ARTICOLUL 25

Evaluarea individuală a membrilor structurii de conducere

(1) Entitățile reglementate solicită membrilor structurii de conducere să își demonstreze adecvarea furnizând cel puțin documentele solicitate de către A.S.F. pentru evaluarea adecvării, în concordanță cu prevederile secțiunii a 2-a.

(2) În procesul de evaluare individuală a unui membru al structurii de conducere, entitatea reglementată:

a) analizează informațiile privind adecvarea prin diferite modalități, canale și instrumente, fără a se limita la: diplome și certificate, scrisori de recomandare, curriculum vitae, interviuri, chestionare etc.;

b) analizează informațiile referitoare la reputație, integritate și onestitate, precum și gândirea independentă;

c) solicită persoanei evaluate să probeze acuratețea informațiilor furnizate, dacă este necesar;

d) solicită persoanei evaluate să declare orice conflicte de interes actuale sau potențiale;

e) validează, în măsura în care este posibil, acuratețea informațiilor furnizate de către persoana evaluată;

f) determină rezultatele evaluării, în cadrul consiliului sau, după caz, în cadrul comitetului de nominalizare.

(3) În cazul în care este identificată o situație care generează îngrijorări cu privire la eligibilitatea unui membru, entitatea reglementată evaluează dacă situația respectivă are impact în ce privește adecvarea persoanei evaluate și, dacă este necesar, stabilește măsurile corective utile pentru a asigura adecvarea individuală a membrilor structurii de conducere, în conformitate cu prevederile art. 29.

(4) Entitatea reglementată documentează descrierea funcției pentru care este efectuată evaluarea, rolul acesteia în cadrul entității și prezintă rezultatele evaluării adecvării în funcție de următoarele criterii:

a) timp dedicat/alocarea de timp suficient pentru exercitarea funcției respective;

b) conformitatea membrilor structurii de conducere care dețin o funcție de conducere într-o entitate semnificativă cu dispozițiile privind limitarea numărului funcțiilor de conducere prevăzute în legislația specifică;

c) cunoștințe, competențe și experiență suficiente pentru exercitarea funcției;

d) reputație, onestitate și integritate;

e) gândire independentă.

## ARTICOLUL 26

### Evaluarea structurii de conducere în mod colectiv

(1) Atunci când evaluează adecvarea colectivă a structurii de conducere, entitățile reglementate:

a) evaluează separat componența consiliului și a celei care asigură conducerea executivă/conducerea superioară;

b) efectuează comparația între componența actuală a structurii de conducere, respectiv cunoștințele colective, competențele și experiența colectivă a acesteia, și cerințele de adecvare colectivă necesare pentru înțelegerea activităților entității și ale principalelor riscuri.

(2) Entitățile reglementate efectuează evaluarea adecvării colective a structurii de conducere, folosind unul din instrumentele următoare:

a) matricea de adecvare prevăzută în anexa nr. 4; această matrice poate fi adaptată de entitatea reglementată în funcție de modelul de afaceri, tipul activităților și riscurile specifice, cu luarea în considerare a principiilor și criteriilor prevăzute la art. 4;

b) metodologie proprie și adecvată în conformitate cu criteriile și principiile stabilite în prezentul regulament.

(3) Evaluarea adecvării colective a structurii de conducere, conform prevederilor art. 23, se efectuează simultan cu evaluarea adecvării individuale a unui membru; se evaluează îndeosebi dacă experiența, cunoștințele și competențele individuale ale persoanei evaluate completează adecvarea colectivă a structurii de conducere.

## ARTICOLUL 27

### Monitorizarea și reevaluarea structurii de conducere (de către entitatea reglementată)

(1) Monitorizarea continuă a adecvării individuale sau colective a membrilor structurii de conducere urmărește, în principal, dacă un membru sau întreaga componență a structurii de conducere rămân adecvați, luând în considerare performanțele individuale sau colective și situația sau evenimentul care determină necesitatea unei reevaluări, precum și impactul pe care această situație îl are asupra îndeplinirii cerințelor de adecvare.

(2) Procesul de reevaluare individuală sau colectivă a membrilor structurii de conducere ia în considerare următoarele aspecte, fără a se limita la acestea:

a) eficiența structurii de conducere, făcându-se referire la procesul de lucru, fluxul de informații și liniile de raportare către structura de conducere, cu luarea în considerare a rapoartelor și recomandărilor furnizate de reprezentanții care asigură funcțiile control intern/conformitate, audit intern;

b) conducerea eficientă și prudentă a entității, inclusiv buna-credință a structurii de conducere în activitățile desfășurate în interesul entității;

c) capacitatea structurii de conducere de a se concentra asupra aspectelor de importanță strategică;

d) frecvența întâlnirilor, a timpului dedicat, precum și a gradului de participare și implicare a membrilor în timpul reuniunilor;

e) orice modificare a componenței structurii de conducere și orice deficiențe în ceea ce privește adecvarea individuală și colectivă a acestuia, ținând seama de modelul de afaceri al entității reglementate, de strategia de risc și de modificările acesteia;

f) obiectivele de performanță stabilite pentru entitatea reglementată, dar și pentru structura de conducere;

g) gândirea independentă a membrilor structurii de conducere, respectarea principiului independenței și conformitatea membrilor cu politica privind conflictele de interese;

h) măsura în care componența structurii de conducere a îndeplinit obiectivele stabilite în politica privind diversitatea în conformitate cu art. 9;

i) orice evenimente care pot avea un impact semnificativ asupra adecvării individuale sau colective a membrilor structurii de conducere, inclusiv modificări ale modelului de afaceri, strategiilor și modului de organizare.

(3) Entitățile reglementate efectuează reevaluări cel puțin o dată la doi ani, cu excepția entităților semnificative care au obligația de a efectua această reevaluare cel puțin o dată pe an.

(4) Concluziile rapoartelor de reevaluare, motivul reevaluării, precum și orice alte informații, recomandări și vulnerabilități desprinse din acestea sunt fundamentate și transmise structurii de conducere.

(5) Entitățile reglementate informează fără întârziere A.S.F., dar nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la constatare, în cazul în care în urma reevaluării constată că un membru nu este adecvat sau în cazul în care se constată că structura de conducere nu este adecvată în mod colectiv, inclusiv cu privire la măsurile propuse sau întreprinse pentru remedierea situației.

(6) Entitățile reglementate transmit, la solicitarea A.S.F., documentația-suport care a stat la baza reevaluării membrilor structurii de conducere.

## ARTICOLUL 28

### Evaluarea adecvării funcțiilor-cheie

(1) Entitatea reglementată instituie proceduri proprii pentru efectuarea evaluării adecvării persoanelor care dețin funcții- cheie înainte de numirea acestora. Rezultatul evaluării este prezentat persoanelor numite în funcții-cheie și structurii de conducere și se anexează notificării sau solicitării de aprobare transmise A.S.F. în conformitate cu art. 3 și 30.

(2) Entitatea reglementată instituie măsuri adecvate care permit înlocuirea persoanei evaluate de A.S.F. ca fiind necorespunzătoare pentru exercitarea funcției-cheie și asigură, până la numirea altei persoane, continuitatea exercitării funcției respective de către un membru al conducerii executive sau de către o altă persoană desemnată în conformitate cu legislația specifică.



## ARTICOLUL 29

### Măsuri corective adoptate de către entitatea reglementată

(1) În cazul în care, în urma evaluării sau reevaluării efectuate, entitatea reglementată constată că persoana evaluată nu este adecvată pentru exercitarea funcției, aceasta va informa persoana evaluată și, după caz, A.S.F. și acționarii și va iniția demersurile necesare pentru a supune aprobării A.S.F. o altă persoană desemnată.

(2) Cu excepția criteriilor referitoare la evaluarea reputației, a onestității și a integrității, precum și a celor referitoare la gândirea independentă, dacă evaluarea sau reevaluarea efectuată identifică deficiențe ușor de remediat în cunoștințele, competențele și experiența persoanelor evaluate, entitatea reglementată ia măsurile corective adecvate pentru a înlătura aceste deficiențe într-un termen adecvat care nu poate depăși 6 luni.

(3) Prevederile alin. (2) se aplică și în cazul evaluării sau reevaluării în mod colectiv a structurii de conducere.

(4) Atunci când entitatea reglementată instituie măsuri corective ia în considerare particularitatea situației și deficiențele constatate pentru persoana evaluată, la nivel individual sau, după caz, în mod colectiv.

(5) În cazul supunerii spre autorizare a unei entități de a-și desfășura activitatea într-o calitate reglementată și supravegheată de A.S.F., astfel de măsuri sunt puse în aplicare înainte de acordarea autorizației.

(6) Fără a se limita la acestea, măsurile corective adecvate pot include:

- a) ajustarea responsabilităților între membrii structurii de conducere;
- b) înlocuirea anumitor membri;
- c) recrutarea de membri suplimentari;
- d) măsuri de atenuare a conflictelor de interese;
- e) instruirea persoanelor evaluate, în mod individual;
- f) instruirea structurii de conducere în mod colectiv pentru a asigura adecvarea individuală și colectivă a structurii de conducere.

(7) Entitatea reglementată informează fără întârziere A.S.F., dar nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la constatare, cu privire la orice deficiențe semnificative identificate referitor la oricare dintre persoanele evaluate împreună cu măsurile corective luate sau avute în vedere pentru remedierea acestora și calendarul de punere în aplicare.

## SECȚIUNEA a 2-a

### Evaluarea adecvării și aprobarea de către A.S.F.

## ARTICOLUL 30

### Documentarea îndeplinirii cerințelor de adecvare

(1) Pentru fiecare dintre persoanele evaluate numite în cadrul structurii de conducere sau pentru exercitarea funcțiilor-cheie, entitatea reglementată depune la A.S.F. cererea semnată de reprezentantul legal, însoțită de următoarea documentație:

a) copia actului de identitate, a cărei conformitate cu originalul este certificată prin semnătură olografă de către posesorul actului de identitate;

b) curriculum vitae, în format Europass, semnat și datat, în care se precizează studiile și cursurile de formare relevante, experiența profesională, inclusiv denumirea tuturor organizațiilor pentru care a lucrat persoana în cauză, natura și durata atribuțiilor îndeplinite, în special în ceea ce privește activitățile care prezintă relevanță pentru funcția avută în vedere; în cazul funcțiilor deținute în ultimii 10 ani, atunci când se descriu activitățile respective trebuie să se specifice detalii despre toate competențele delegate, competențele de decizie la nivel intern și domeniile de activitate aflate sub controlul persoanei în cauză sau, după caz, în care a activat; dacă este cazul, se menționează autoritatea de supraveghere a entităților în cadrul cărora persoana respectivă a desfășurat activitate;

c) copia actului de studii și a altor certificate relevante deținute, certificate pentru conformitate de către deținătorul acestora;

d) decizia/hotărârea organului statutar de numire în funcție în care să se prevadă în mod expres că exercitarea atribuțiilor aferente funcției se face numai după obținerea deciziei de aprobare emise de A.S.F, precum și actul constitutiv, dacă este cazul;

e) documentele justificative emise/adoptate conform competențelor statutare, certificate de reprezentantul legal al entității reglementate, cu privire la:

(i) încadrarea sau neîncadrarea entității reglementate în categoria entităților semnificative conform prevederilor art. 2 alin. (2) lit. k) pct. (iii) - (v);

(ii) raportul de evaluare a adecvării individuale, incluzând fundamentarea menționată la art. 13 alin. (2) lit. c) și alin. (4), după caz, rezultatul interviului dacă a fost efectuat de către entitate în cadrul procedurii proprii de evaluare și orice alt document din care reiese rezultatul adecvării;

(iii) persoana de contact din cadrul entității pentru detalii și informații suplimentare referitoare la procesul de evaluare;

(iv) lista funcțiilor de conducere executive și neexecutive deținute până în prezent de către persoana în cauză;

(v) detalii privind planul de integrare și formare impus, inclusiv conținutul, furnizorul și data până la care acesta va fi finalizat, dacă este cazul, conform rezultatelor privind evaluarea adecvării;

(vi) existența sau inexistența unui conflict de interese semnificativ și modul în care acest conflict este gestionat sau remediat, inclusiv o referire la aspectele cuprinse în politica entității reglementate în materie de conflicte de interese sau la orice dispoziții de gestionare sau de atenuare a conflictelor;

f) în cazul entităților reglementate care au obligația evaluării colective a structurii de conducere, suplimentar documentelor menționate la lit. e):

(i) raportul de evaluare a adecvării colective a structurii de conducere prin utilizarea matricei de adecvare prevăzute în anexa nr. 4 sau prin altă metodă care se anexează, modul în care persoana propusă este integrată în capacitatea generală a structurii de conducere și, după caz, prezentarea oricăror lacune sau deficiențe constatate împreună cu măsurile impuse pentru remediere;

(ii) lista cuprinzând numele membrilor structurii de conducere și prezentarea pe scurt a rolurilor și atribuțiilor acestora;

g) declarația pe propria răspundere a persoanei evaluate completată cu informațiile prevăzute în anexa nr. 1;

h) certificatul de cazier judiciar și certificatul de cazier fiscal în termenul de valabilitate legal sau alt document echivalent eliberat de autoritățile competente din țara în care are stabilit/stabilită domiciliul și/sau reședința, precum și din statul de origine, în cazul în care domiciliul/reședința se află în alt stat decât cel de origine; pentru persoanele care și-au stabilit reședința în România de mai puțin de 3 ani se prezintă și certificatul de cazier judiciar și fiscal sau alt document echivalent eliberat de autoritățile competente din ultimele țări în care au avut anterior stabilit/stabilită domiciliul și/sau reședința;

i) lista cu persoanele care pot oferi referințe, scrisori de recomandare referitoare la reputația și experiența persoanei evaluate, incluzând și datele de contact ale acestora;

j) documentul justificativ care atestă achitarea taxei/tarifului prevăzut în Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară nr. 16/2014 privind veniturile Autorității de Supraveghere Financiară, cu modificările și completările ulterioare.

(2) A.S.F. poate solicita informații și documente suplimentare, inclusiv prin realizarea unor întâlniri/discuții preliminare cu persoanele evaluate sau cu alte persoane relevante din cadrul entității reglementate, și în special în cazurile în care în baza analizei primare efectuate există îndoieli cu privire la îndeplinirea în totalitate a cerințelor de adecvare.

(3) Prevederile alin. (2) nu aduc atingere dreptului A.S.F. de a verifica informațiile și afirmațiile susținute de persoanele evaluate, prin solicitarea de documente care să ateste că cele declarate sunt conforme cu realitatea și/sau prin obținerea unei confirmări din partea altor autorități naționale sau din alte state, după caz.

(4) Entitățile reglementate autorizate să desfășoare activități corespunzătoare mai multor sectoare de supraveghere financiară, încadrându-se astfel în mai multe categorii de entități reglementate, asigură respectarea prevederilor menționate la alin. (5) - (7).

(5) În cazul membrilor structurii de conducere, entitățile menționate la alin. (4) transmit, în vederea aprobării, o singură cerere și un singur set de documente prin care se certifică îndeplinirea condițiilor specifice fiecărei categorii de entități reglementate.

(6) Prin excepție de la aplicarea alin. (1), în vederea aprobării unei persoane care a fost anterior evaluată și aprobată de către A.S.F., în aceeași funcție la aceeași entitate reglementată, cererea depusă, semnată de reprezentantul legal al entității reglementată, este însoțită de:

a) declarație pe propria răspundere a persoanei prin care aceasta confirmă că informațiile transmise anterior A.S.F., cu ocazia ultimei evaluări, își păstrează valabilitatea sau, după caz, prezentarea documentelor actualizate/completate sau care nu mai sunt în termenul de valabilitate, relevante poziției vizate;

b) copia ultimului raport de reevaluare a adecvării individuale și, după caz, a raportului de reevaluare a adecvării colective întocmit de entitatea reglementată în conformitate cu art. 27 alin. (3);

c) decizia/hotărârea organului statutar de numire în funcție în care să se prevadă în mod expres că exercitarea atribuțiilor aferente funcției se face numai după obținerea deciziei de aprobare emise de A.S.F., precum și actul constitutiv, dacă este cazul;

d) documentul justificativ care atestă achitarea taxei/tarifului prevăzute/prevăzut în Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară nr. 16/2014 privind veniturile Autorității de Supraveghere Financiară, cu modificările și completările ulterioare.

(7) Persoanele propuse să exercite funcțiile-cheie menționate la art. 2 alin. (2) lit. p) pct. (i) și (ii) se aprobă separat pentru fiecare domeniu de activitate al entității reglementate.

(8) Retragera aprobării acordate persoanei din structura de conducere, care activează într-un sector de supraveghere financiară, atrage încetarea de drept a aprobării acordate acesteia de către celelalte sectoare de supraveghere financiară. Prevederile nu se aplică în cazul retragerii aprobării la cerere.

## ARTICOLUL 31

### Realizarea interviurilor

(1) A.S.F. organizează interviu cu persoanele evaluate supuse procesului de aprobare, dacă entitatea reglementată în cadrul căreia își vor exercita atribuțiile este:

a) societate de asigurare-reasigurare;

b) entitate semnificativă definită la art. 2 alin. (2) lit. k) pct. (i) - (iv) și (vi).

(2) Procesul de interviu poate servi, de asemenea, la reevaluarea caracterului adecvat al unui membru al structurii de conducere aprobat sau al titularului funcției-cheie dacă există noi fapte sau circumstanțe care indică nerespectarea cerințelor cu privire la adecvarea persoanei.

(3) În situația aplicării prevederilor art. 30 alin. (6), organizarea interviului are loc în unul dintre următoarele cazuri:

a) dacă de la data ultimei aprobări/avizări persoana a avut întreruperi mai mari de 1 an în exercitarea funcției;

b) dacă există noi fapte sau circumstanțe care indică nerespectarea cerințelor cu privire la adecvarea persoanei;

c) dacă din analiza datelor și informațiilor pe care A.S.F. le deține rezultă necesitatea obținerii unor informații/clarificări.

(4) În cadrul interviului, persoana interviuată este evaluată doar din punctul de vedere al respectării cerințelor prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. a) și c).

(5) Componența Comisiei de interviu, denumită în continuare Comisia, se stabilește nominal pentru fiecare interviu și se aprobă prin decizie a vicepreședintelui sectorului de supraveghere financiară aferent entității reglementate.

(6) Rezultatul interviului împreună cu concluziile rezultate în urma analizei desfășurate de către structurile organizatorice responsabile din cadrul A.S.F. stau la baza formulării propunerii de soluționare a cererilor de aprobare.

(7) În cadrul procesului de interviu, A.S.F. solicită persoanei evaluate să prezinte, după caz, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) motivația privind exercitarea funcției pentru care este solicitată aprobarea;
- b) aspectele relevante privind studiile, cunoștințele și experiența dobândite în activitățile desfășurate anterior, incluzând măsurile dispuse pentru soluționarea unor situații deosebite și rezultatele obținute;
- c) informații și opinii privind sistemul de guvernare, organizarea internă și sistemul de raportare între nivelurile ierarhice și funcțiile conformitate/control intern, managementul riscului și audit intern;
- d) aspecte generale privind cadrul de reglementare al entității reglementate și dispozițiile specifice aplicabile funcției și atribuțiilor ce urmează a fi exercitate;
- e) activitățile și serviciile desfășurate de entitatea reglementată și principalele riscuri;
- f) atribuțiile corespunzătoare funcției vizate, ale structurii de conducere și rolul funcțiilor-cheie;
- g) obiectivele cuprinse în planul de afaceri/modelul de afaceri;
- h) informații privind structura acționariatului și a grupului din care face parte entitatea reglementată;
- i) propuneri sau măsuri de îmbunătățire a sistemului de guvernare a obiectivelor sau strategiei de dezvoltare a activității și de minimizare a riscurilor;
- j) modul în care deținerea simultană de mai multe funcții influențează exercitarea funcției pentru care este solicitată aprobarea, dacă este cazul.

(8) Interviul se înregistrează în format audio, cu acordul persoanei interviuate, în scopul elaborării procesului-verbal al interviului, dar și pentru clarificarea oricăror neînțelegeri ulterioare rezultate din interpretarea oricăror aspecte din timpul interviului. Înregistrările se păstrează pe o durată de 3 ani de la data susținerii interviului, cu asigurarea condițiilor tehnice și organizatorice adecvate pentru protecția datelor cu caracter personal conținute în acestea.

## ARTICOLUL 32

### Cooperarea cu alte autorități și schimbul de informații

(1) A.S.F. cooperează cu alte autorități competente, cu respectarea legislației aplicabile referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, în legătură cu schimbul de informații pe care le deține sau pe care solicită să le primească în scopul evaluării caracterului adecvat al persoanelor evaluate.

(2) Informațiile furnizate altei autorități includ, la cerere, motivarea deciziei luate cu privire la adecvarea unei persoane.

(3) A.S.F. poate lua în considerare rezultatele evaluării adecvării efectuate de către alte autorități competente în ceea ce privește membrii structurii de conducere sau a persoanelor care dețin funcții-cheie și poate solicita, în acest scop, informațiile necesare.

(4) În cazul în care A.S.F. primește solicitări de natura celor menționate la alin. (3) de la alte autorități competente, aceasta furnizează cât mai curând posibil informații relevante privind adecvarea persoanelor, pentru a permite autorității competente solicitante să respecte perioada de timp pentru evaluarea adecvării în termenul solicitat.

(5) Informațiile furnizate de către A.S.F. cuprind rezultatul privind evaluarea adecvării (decizia de aprobare/respingere), orice deficiențe identificate, măsurile luate pentru a asigura adecvarea, responsabilitățile funcției pentru care a fost evaluată persoana respectivă și informațiile de bază privind dimensiunea, natura, amploarea și complexitatea entității respective.

(6) În procesul de evaluare a adecvării, A.S.F. ia în considerare informațiile puse la dispoziție de autoritățile europene de supraveghere prin bazele de date proprii, în ceea ce privește sancțiunile administrative, prin identificarea oricăror sancțiuni împotriva entității în cadrul căreia persoana evaluată a fost membru al structurii de conducere sau a deținut o funcție-cheie în ultimii 5 ani, luând în considerare gravitatea faptelor, precum și răspunderea persoanei evaluate.

(7) A.S.F. poate solicita informații de la alte autorități cu privire la persoana evaluată, inclusiv în cazurile în care persoana respectivă nu a fost evaluată efectiv de o altă autoritate competentă, dar aceasta ar fi în măsură să furnizeze informații suplimentare (de exemplu, privind înregistrările refuzate sau cazierile judiciare).

(8) În cazul în care A.S.F. ia o decizie privind adecvarea unei persoane care diferă de orice evaluare anterioară efectuată de o altă autoritate competentă, aceasta notifică respectiva autoritate cu privire la rezultatul evaluării sale.

(9) Atunci când solicită informații altei autorități, A.S.F. furnizează numele persoanei evaluate, împreună cu data nașterii sau cu denumirea entității și poziția pentru care persoana a fost deja evaluată, pentru a se asigura că datele furnizate pentru persoana vizată sunt corecte.

## ARTICOLUL 33

### Decizia A.S.F.

(1) A.S.F. analizează adecvarea în mod individual și, după caz, în mod colectiv, pentru fiecare persoană propusă să exercite responsabilități în cadrul structurii de conducere sau atribuții aferente unor funcții-cheie, în baza cerințelor și criteriilor de eligibilitate prevăzute în legislația specifică aplicabilă și în prezentul regulament, luând în considerare informațiile prezentate sau care reies din documentele și informațiile prezentate de către persoana evaluată și/sau de către entitatea reglementată, din susținerea interviului desfășurat în conformitate cu art. 31 și anexa nr. 5, după caz, sau, în măsura în care sunt aduse la cunoștință A.S.F. din orice alte surse.

(2) În cazul entităților reglementate cărora li se aplică, potrivit legislației specifice, criteriile de evaluare colectivă a membrilor structurii de conducere, ASF completează matricea de adecvare colectivă conform modelului din anexa nr. 4, corespunzătoare entității reglementate.

(3) Persoanele menționate la art. 30 alin. (6) evaluate și considerate adecvate în procesul de aprobare anterior vor fi supuse unui nou proces de evaluare numai în circumstanțele menționate la art. 34.

(4) A.S.F. decide cu privire la aprobarea și înregistrarea în registrele proprii/respingerea cererii, în termen de maximum 30 de zile de la data depunerii documentației complete, termen care se poate prelungi cu maximum 60 de zile în situația aplicării prevederilor art. 30 alin. (2) și (3) și/sau ale art. 31. În cazul autorizării inițiale a entității se aplică termenul de aprobare prevăzut în legislația aplicabilă.

(5) A.S.F. respinge cererea privind aprobarea persoanei propuse să exercite responsabilități în cadrul structurii de conducere ori atribuții aferente unor funcții-cheie în cadrul unei entități reglementate dacă:

a) există motive obiective și demonstrabile pentru a considera că persoana evaluată nu îndeplinește cerințele și criteriile prevăzute în legislația specifică aplicabilă și în prezentul regulament;

b) nu au fost prezentate informații și dovezi suficiente care să demonstreze că persoana evaluată poate asigura administrarea activității sau exercitarea atribuțiilor funcțiilor-cheie în mod corect, prudent și eficient, cu excepția cazului în care deficiențele identificate sunt remediabile și pot fi rezolvate prin alte măsuri luate de entitate;

c) entitatea reglementată nu transmite sau persoana evaluată nu prezintă informații suficiente pentru a dovedi adecvarea persoanei evaluate sau entitatea reglementată nu răspunde solicitării A.S.F. de completare a datelor, documentelor și informațiilor necesare evaluării adecvării în termen de maximum 30 de zile de la transmiterea acesteia.

(6) În situația aplicării prevederilor alin. (3), o nouă cerere de aprobare poate fi transmisă în cazul în care au apărut elemente noi, care nu au fost cunoscute de A.S.F. la emiterea deciziei de respingere sau în cazul îndeplinirii cerințelor prevăzute de prezentul regulament sau de legislația specifică.

(7) Decizia de aprobare sau de respingere a cererii, scrisă și motivată, se comunică entității reglementate solicitante și poate fi contestată la A.S.F. în termen de 30 de zile de la data comunicării, respectiv atacată la Curtea de Apel București, Secția contencios administrativ și fiscal, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

## SECȚIUNEA a 3-a

### Supravegherea continuă și reevaluarea

#### ARTICOLUL 34

##### Supravegherea respectării cerințelor de adecvare

(1) A.S.F. poate participa la sau poate organiza întâlniri cu entitatea reglementată, cu o parte sau cu toți membrii structurii de conducere, cu titularii funcțiilor-cheie sau poate participa în calitate de observator la reuniunile structurii de conducere pentru a evalua funcționarea eficientă a structurii de conducere. Frecvența acestor întâlniri este stabilită utilizând o abordare bazată pe risc.

(2) În vederea asigurării unei supravegheri eficiente, pentru identificarea potențialelor riscuri la care este expusă entitatea reglementată și pentru a obține o imagine de ansamblu asupra activității acesteia, A.S.F. poate organiza un interviu/o întâlnire cu persoana evaluată cu ocazia încetării funcției pentru care a fost aprobată sau numită, în special în cazurile în care are loc revocarea sau încetarea mandatului înainte de expirarea termenului pentru care a fost numită.

(3) A.S.F. poate constata în cadrul procesului de supraveghere și control că persoana evaluată nu mai este adecvată, în situația în care:

a) există încălcări ale cerințelor prudențiale sau ale altor cerințe prevăzute de legislația aplicabilă de către entitatea reglementată;

b) nerespectarea cerințelor menționate la lit. a) este imputată persoanei evaluate întrucât aceasta nu a luat măsurile necesare pe care, potrivit atribuțiilor și competențelor sale, ar fi trebuit, în mod rezonabil, să le ia pentru a preveni, a remedia sau a opri încălcarea.

(4) În situația în care, în cadrul procesului de monitorizare, supraveghere continuă și control sunt constatate aspecte care, prin natura lor, ar conduce la nerespectarea cerințelor de adecvare evaluate inițial în raport cu o anumită persoană aprobată, A.S.F. poate dispune:

a) măsuri de remediere în baza circumstanțelor care au determinat reevaluarea la nivelul entității reglementate și a rezultatului reevaluării efectuate de entitatea reglementată;

b) reevaluarea de către A.S.F. a persoanelor evaluate, în cazul constatărilor privind exercitarea deficitară a atribuțiilor;

c) retragerea aprobării acordate.

(5) A.S.F. urmărește respectarea de către entitatea reglementată a obligațiilor de reevaluare a persoanelor evaluate.



(6) A.S.F. poate solicita înlocuirea persoanei notificate de către o entitate reglementată conform prevederilor art. 3 alin. (2), dacă apreciază că persoana notificată nu îndeplinește criteriile privind exercitarea atribuțiilor funcțiilor respective.

(7) A.S.F. analizează măsurile adoptate de către entitatea reglementată pentru remedierea deficiențelor identificate și, după caz, stabilește cât mai curând posibil un calendar pentru punerea în aplicare a unui plan adecvat de măsuri prin care poate dispune entității:

a) organizarea de cursuri de pregătire specifică pentru membrii structurii de conducere individual sau colectiv;

b) modificarea repartizării atribuțiilor între membrii structurii de conducere;

c) înlocuirea sau revocarea persoanei propuse în vederea aprobării sau aprobată anterior;

d) schimbarea componenței structurii de conducere pentru a asigura adecvarea individuală sau colectivă a structurii în general.

(8) Măsurile dispuse conform alin. (7) pot fi însoțite, dacă este cazul, de sancțiuni sau alte dispoziții necesare pentru respectarea cerințelor legislației în vigoare și, în cazul nerespectării acestora, se poate dispune retragerea autorizației de funcționare a entității reglementate.

(9) A.S.F. poate solicita prin structura de specialitate în domeniul prevenirii spălării banilor și finanțării terorismului, ori de câte ori consideră necesar, informații și documente suplimentare, inclusiv prin realizarea unor întâlniri/discuții preliminare cu ofițerii de conformitate sau persoanele desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008 din cadrul entității reglementate.

## ARTICOLUL 35

### Retragerea aprobării/Notificarea încetării exercitării funcției

(1) Entitatea reglementată are obligația să notifice A.S.F. încetarea exercitării funcției persoanei evaluate sau, după caz, conform legislației specifice, să solicite A.S.F. retragerea aprobării acesteia cel târziu în termen de 5 zile lucrătoare de la data constatării încetării exercitării funcției persoanei evaluate.

(2) În cazul cererilor de retragere a aprobării persoanelor evaluate A.S.F. decide în termen de 15 zile de la data depunerii cererii însoțite de prezentarea motivelor care au condus la această solicitare, de documente justificative cu privire la data încetării sau schimbării raporturilor de muncă și de dovada achitării în contul A.S.F. a tarifului de retragere a aprobării.

## CAPITOLUL IV

### Dispoziții tranzitorii și finale

## ARTICOLUL 36

### Dispoziții tranzitorii

(1) Actele individuale emise anterior intrării în vigoare a prezentului regulament pentru aprobarea membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie din cadrul entităților reglementate își păstrează valabilitatea.

(2) Cererile de aprobare depuse la A.S.F. și nesoluționate până la intrarea în vigoare a prezentului regulament se soluționează de A.S.F. conform prevederilor în vigoare la data depunerii acestora, dacă prin lege nu se prevede altfel.

(3) Membrii structurii de conducere, persoanele care dețin funcții-cheie și ofițerii de conformitate sau persoanele desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008 au obligația să se conformeze prevederilor prezentului regulament în termen de maximum 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia.

(4) Politicile și procedurile prevăzute în prezentul regulament sunt elaborate sau, după caz, completate sau modificate de către entitățile reglementate în termen de maximum 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului regulament

(5) Entitățile reglementate efectuează, până la expirarea termenului prevăzut la alin. (3), evaluarea respectării cerințelor menționate la art. 5 alin. (1) lit. a), b) și c) de către membrii structurii de conducere, persoanele care dețin funcții-cheie și ofițerii de conformitate sau persoane desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008 și numai în cazul în care sunt necesare sau sunt efectuate modificări în modul de organizare și funcționare, transmit A.S.F., după caz, solicitări de aprobare, modificare și/sau notificări, în scopul încadrării în prevederile prezentului regulament.

## ARTICOLUL 37

### Dispoziții finale

(1) Documentele și informațiile prevăzute în prezentul regulament se transmit în limba română, iar documentele emise într-o altă limbă sunt depuse în copie, împreună cu traducerea legalizată a acestora, cu respectarea prevederilor convențiilor la care România este parte.

(2) Cererea de aprobare este însoțită de documentația completă depusă într-un singur exemplar, îndosariată și paginată, care cuprinde și opisul aferent.

(3) Pentru nerespectarea dispozițiilor prezentului regulament se aplică sancțiunile și/sau măsurile administrative prevăzute de legislația specifică primară.

(4) Dispozițiile prezentului regulament se completează cu prevederile reglementărilor specifice aplicabile entității reglementate, după caz.

(5) Anexele nr. 1-5 fac parte integrantă din prezentul regulament.

#### ARTICOLUL 38

##### Intrarea în vigoare

(1) Prezentul regulament se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, și intră în vigoare la data publicării.

(2) La data intrării în vigoare a prezentului regulament se abrogă:

a) Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară nr. 14/2015 privind evaluarea și aprobarea membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 975 din 29 decembrie 2015;

b) art. 13 alin. (12) din Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară nr. 10/2015 privind administrarea fondurilor de investiții alternative, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 28 iulie 2015, cu modificările și completările ulterioare;

c) orice dispoziții contrare prevăzute în reglementările emise de A.S.F.

(3) Ori de câte ori prin acte normative se face trimitere la prevederile abrogate conform alin. (2) lit. a), trimiterea se consideră a fi făcută la prevederile prezentului regulament.

Președintele Autorității de Supraveghere  
Financiară,  
Leonardo Badea

București, 18 ianuarie 2019.

Nr. 1.

ANEXA Nr. 1

DECLARAȚIE (Se completează de către persoanele1 evaluate.)

1 Persoanele care dețin funcții-cheie, ofițerii de conformitate și persoanele desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 nu completează informațiile de la nr. crt. 5, 6, 11, 12, 13 și 15.

Nr. crt.	Subiectul/Întrebarea	Răspuns		Explicații		
		DA	NU			
1.	Entitatea reglementată			Denumirea	Sediul social	Tipul entității
2.	Identitatea candidatului (Cetățenii străini precizează și data la care și-au stabilit sau urmează să își stabilească domiciliul sau reședința în România.)			Numele și prenumele		
				Numele din certificatul de naștere (dacă este diferit)		
				CNP		
				Seria și numărul actului de identitate, emitentul și data emiterii		
				Data și locul nașterii		
				Cetățenia/Naționalitatea		
				Domiciliul și sau reședința		
3.	Funcția propusă (Pentru persoanele din structura de conducere se menționează activitățile pe care urmează să le coordoneze/supravegheze.)			Descrierea atribuțiilor și responsabilităților		
				Data de începere și durata mandatului		
				Numele și funcția persoanei pe care o înlocuiește, dacă este cazul		
4.	Formare profesională și experiență relevantă			Descrierea aspectelor relevante care au contribuit la formarea profesională și la dobândirea experienței relevante funcției vizate		
5.				1. Dețineri individuale2		

	Acționar sau asociat în ultimii 10 ani		Denumirea și activitatea entității	Cota de participare (%)			
			2. Dețineri împreună cu alte persoane implicate sau cu care vă aflați în legături strânse <sup>3</sup>				
			Denumirea și activitatea entității	Cota de participare (%)			
6.	Alte responsabilități de administrare sau de conducere în ultimii 10 ani, decât cele menționate în CV		Denumirea și activitatea entității	Funcția	Perioada	Responsabilități	Rezultate
7.	Evaluări realizate de alte autorități din România sau din alte state indiferent dacă evaluarea persoanei în cauză s-a realizat ca potențial achizitor sau persoana propusă pentru conducerea unei entități reglementate		Denumirea autorității	Data evaluării	Rezultatul evaluării (probat cu documente)		
8.	Conflicte cu autorități de reglementare și supraveghere în domeniul financiar-bancar și fiscal, din România sau din alte state: litigii sau anchete în curs; refuzul aprobării/înregistrării; sancțiuni contravenționale aplicate de aceste autorități sau alte măsuri dispuse		Explicații:				
			În cazul sancțiunilor/măsurilor dispuse de autorități, menționați data aplicării/tipul sancțiunii/contravenția săvârșită/măsura dispusă și, după caz, durata de reabilitare prevăzută în legislația națională:				
9.	Sanțiuni în urma unor anchete, investigații sau proceduri profesionale, disciplinare, administrative, judiciare în România sau în alt stat (Informațiile sunt		Autoritatea care a dispus sancționarea	Fapta sancționată	Sanțiunea	Data aplicării sancțiunii	

	furnizate și în cazul în care s-a realizat reabilitarea.) Excluderea de către o autoritate de reglementare, un organism guvernamental sau de către un organism sau o asociație profesională					
10.	Incidentele înregistrate de natură a afecta reputația și integritatea, inclusiv informații cu privire la dosarele, anchetele și procedurile penale, cazurile civile și administrative în curs sau, după caz, inexistența acestora		Explicații: Mențiuni privind faptele incriminate în cazul procedurilor în curs/Informații detaliate privind procesele civile, procedurile administrative sau penale aflate pe rolul instanțelor:			
11.	Detalii privind sancțiuni disciplinare într-o funcție sau post de administrator, relație fiduciară sau relație similară - concediere sau încetare/ revocare mandat		Entitatea care a dispus sancțiunea	Obiectul sancțiunii	Sanctiunea	Data aplicării sancțiunii
12.	Aspecte referitoare la stabilitatea financiară:		Explicații:			
	- înregistrări în certificatul de cazier fiscal;					
	- declararea falimentului personal;					
13.	Precizări cu privire la intenția de a obține în următoarele 12 luni o participație semnificativă la capitalul entității reglementate menționate la pct. 1					
14.	Orice interese financiare și nefinanciare care ar putea					

crea eventuale conflicte de interese, incluzând:			
a) împrumuturi, participații și interese sau relații nefinanciare între persoana evaluată, rudele apropiate ale acesteia sau persoanele cu care se află în legături strânse și entitatea reglementată, societatea-mamă sau filialele sale sau orice persoană care deține o participație calificată într-o astfel de entitate, inclusiv orice membri ai acestor instituții sau deținători de funcții-cheie;			
b) mențiuni cu privire la existența sau inexistența, în prezent sau în ultimii 2 ani, a unei relații comerciale cu oricare dintre entitățile sau persoanele menționate la lit. a) sau dacă este implicată în orice procedură juridică cu aceste entități sau persoane;			
c) mențiuni cu privire la existența sau inexistența între persoana evaluată sau rudele apropiate ale acesteia și entitatea reglementată, societatea-mamă și filialele sale a unor interese aflate în raporturi concurențiale;			
d) persoana evaluată este sau nu propusă în numele unui singur acționar semnificativ;			

	e) mențiuni privind orice obligație financiară față de entitatea reglementată, de societatea-mamă sau de filialele sale;			
	f) mențiuni cu privire la orice poziție de influență politică (la nivel național sau local) deținută în ultimii 2 ani			
	g) alte mențiuni care ar putea crea conflicte de interese cu entitatea reglementată.			
15.	Informații despre timpul minim care va fi dedicat îndeplinirii funcțiilor persoanei în cadrul entității reglementate (indicații anuale și lunare)			
	a) Mandatele în cadrul unor entități care urmăresc obiective predominant comerciale deținute, inclusiv: eventualele responsabilități suplimentare asociate acestor mandate; numărul de ședințe/reuniuni pe an și timpul estimat, în zile pe an, dedicate fiecărui mandat; mărimea entităților sau a organizațiilor în care sunt deținute aceste mandate, incluzând activele totale, indiferent dacă societatea este listată sau nu, și numărul de angajați.			



	<p>b) Mandatele deținute în cadrul unor entități cu caracter predominant necomercial sau cele deținute în cadrul unor entități înființate exclusiv în scopul gestionării intereselor economice personale, inclusiv: eventualele responsabilități suplimentare asociate acestor mandate; numărul de ședințe/reuniuni pe an și timpul estimat, în zile pe an, dedicate fiecărui mandat; mărimea entităților sau a organizațiilor în care deține aceste mandate, incluzând activele totale, indiferent dacă societatea este listată sau nu, și numărul de angajați.</p>			
16.	<p>Orice alte informații relevante pentru demonstrarea calificării profesionale, a probității morale și a integrității</p>			

2 Se menționează deținerile reprezentând cel puțin 1% din drepturile de vot; în cazul societăților admise la tranzacționare se menționează deținerile reprezentând cel puțin 5% din drepturile de vot.

3 Idem pct. 1.

Subsemnatul4....., cunoscând dispozițiile art. 326 din Codul penal cu privire la falsul în declarații, declar pe propria răspundere următoarele:

4 Se completează numele și prenumele astfel cum apar în actul de identitate.

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

b) nu există alte fapte asupra cărora Autoritatea de Supraveghere Financiară (A.S.F.) și entitatea reglementată ar trebui încunoștințate;

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

d) nu mă aflu în situațiile de incompatibilitate prevăzute de legislația în vigoare/mă aflu în situațiile de incompatibilitate prevăzute de legislația în vigoare ca urmare a5. . . . . și mă angajez să renunț la situația respectivă, în termen de 30 de zile de la data comunicării aprobării mele de către A.S.F., transmitând cel târziu la expirarea termenului documentele justificative ce relevă ieșirea din incompatibilitate.

5 Se subliniază opțiunea aleasă și se completează de semnatar dacă se află într-o astfel de situație.

Totodată, menționez că sunt de acord cu prelucrarea datelor personale6 în scopul exercitării atribuțiilor A.S.F. și ale entității reglementate și mă angajez să comunic A.S.F. și entității reglementate toate modificările privind informațiile furnizate.

6 Regulamentul (UE) 2016/679 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.

Semnătura

Data

NOTĂ:

A.S.F. și entitatea reglementată păstrează confidențialitatea informațiilor cuprinse în răspunsurile la această declarație, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

ANEXA Nr. 2

Formular Notificare

I. Date de contact

Denumirea entității reglementate	Codul LEI și CUI	
		Persoană de contact

		Prenume	Nume	Funcția	Număr de telefon	Adresă de e-mail

## II. Elemente notificate, după caz

Informații privind notificările precedente

Data	Număr notificare	Sectorul

## III.

### 1. Descrierea atribuțiilor notificate

Data alocării atribuțiilor	Funcția-cheie sau persoana desemnată/ofițer de conformitate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008 privind punerea în aplicare a sancțiunilor internaționale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 217/2009, cu modificările și completările ulterioare	Atribuțiile și responsabilitățile alocate persoanei	Alte informații considerate relevante pentru evaluare de către entitate

2. Detalii privind accesul la informații pentru ofițerul de conformitate/persoanele desemnate pentru aplicarea Legii nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului, republicată, cu modificările și

completările ulterioare, și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 202/2008 privind punerea în aplicare a sancțiunilor internaționale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 217/2009, cu modificările și completările ulterioare

Tip acces		Modalitate acces informații				
direct	indirect	suport letric		suport electronic		alt tip de acces (a se specifica punctual)
documente sau informații necesare de profil	vezi nota *	acces la documente originale		acces aplicații IT		
		DA	NU	DA	NU	

\* Detaliați punctual fluxul obținerii informațiilor privind relația cu clienții sau operațiunile financiare, inclusiv persoanele/angajații care intermediază obținerea acestor informații, cu precizarea calității acestora în cadrul entității.

#### IV. Informații despre persoana notificată

Nume și prenume	
Nume deținute anterior	
Naționalitate/Cetățenie	
Numărul de identificare personală (CNP)	
Data nașterii	
Locul nașterii	
Domiciliul sau reședința	
Număr de telefon	
Informații privind procesul de evaluare sau notificare anterior, realizat de către o	Se vor indica: denumirea autorității;

altă autoritate de supraveghere din sectorul financiar din SEE	statul membru; data.
Informații privind locurile de muncă anterioare, alocările de atribuții calificate ca membru al conducerii:	Se vor indica: denumirea și codul LEI sau CUI; natura și sfera de acoperire a operațiunilor; sediul social al entității; atribuțiile.
Descrierea nivelului cunoștințelor, competenței și experienței persoanei căreia i se alocă atribuțiile, inclusiv	Se vor indica inclusiv: cunoștințe și abilități (studii universitare, cursuri, diplome și certificate); experiență profesională relevantă.
Informații privind cumulul de funcții sau cu privire la alte responsabilități exercitate în cadrul entității reglementate	Se vor specifica funcțiile și atribuțiile suplimentare exercitate:
Alte informații relevante pentru realizarea evaluării	

#### V. Declarații

Declarație semnată de reprezentantul legal al societății, conform căreia:

Subsemnatul, . . . . ., reprezentant legal al . . . . ., menționez că evaluarea persoanei notificate a fost realizată urmărindu-se respectarea prevederilor legale și a politicilor interne referitoare la cerințele de competență profesională și probitate morală, conform cărora persoana notificată este adecvată pentru exercitarea atribuțiilor alocate, și declar că informațiile furnizate în notificare sunt corecte și complete.

Data,

Semnătura

ANEXA Nr. 3

LISTA

abilităților/aptitudinilor pentru evaluarea adecvării competențelor membrilor structurii de conducere

Fără ca enumerarea să fie exhaustivă, următoarele abilități/aptitudini sunt luate în considerare, în funcție de competențele și atribuțiile conferite membrilor structurii de conducere, în scopul evaluării adecvării de către entitatea reglementată:

a) autenticitatea - persoana evaluată demonstrează că este consecventă în cuvânt și faptă/în exprimare și în acțiuni și se comportă în conformitate cu valorile și credințele proprii. Comunică deschis intențiile, ideile și sentimentele sale, încurajează un mediu deschis și onest și informează în mod corect superiorul/structura superioară despre situația reală, în egală măsură identificând și recunoscând riscurile și problemele;

b) abilitățile de comunicare și limbă - persoana evaluată este capabilă să comunice oral într-un mod structurat și convențional și să scrie corect și cursiv în limba națională sau în limba de lucru a entității. De asemenea este capabilă să transmită un mesaj într-o manieră inteligibilă și într-o formă adecvată. Se concentrează pe claritate, transparență și încurajează reacția activă;

c) capacitatea de a lua decizii - persoana evaluată ia decizii oportune în timp util și bine documentate, în cunoștință de cauză, acționând cu promptitudine sau angajându-se la un plan de acțiuni bine stabilit, prin exprimarea opiniilor sale și fără să amâne rezolvarea situațiilor ivite;

d) abilitatea de a emite judecăți/gândirea independentă - persoana evaluată este capabilă să aprecieze date, informații și diferite linii de acțiune pentru a ajunge la o decizie corectă și logică. Are capacitatea de a examina, de a recunoaște și de a înțelege elementele și aspectele esențiale ale unei situații. Are capacitatea de a avea o viziune de ansamblu și vede dincolo de aria de responsabilitate proprie, în special atunci când abordează probleme care pot pune în pericol bunul mers al activității;

e) orientarea către calitate și către client - persoana evaluată își îndreaptă întreaga atenție asupra calității și asupra modalităților de asigurare a acestora și ori de câte ori este posibil, către găsirea unor modalități de îmbunătățire constantă. În mod particular, aceasta poate însemna abținerea de la a-și da consimțământul pentru dezvoltarea și comercializarea produselor și a serviciilor și a cheltuielilor de capital, de exemplu produse, clădiri de birouri sau dețineri, în situații în care nu este în măsură să evalueze riscurile în mod corespunzător din cauza lipsei de înțelegere a situației de ansamblu sau a principiilor de bază. Identifică și studiază dorințele și nevoile clienților, susține furnizarea de informații corecte, complete și echilibrate clienților și se asigură de faptul că riscurile la care se expun clienții sunt adecvate profilului acestora;

f) abilitățile de lider - persoana evaluată oferă orientare și îndrumare grupului, dezvoltă și menține munca în echipă, motivează și încurajează resursele umane disponibile și se asigură că membrii personalului au competența profesională pentru a atinge obiectivele propuse. Este receptiv la critici și oferă posibilitatea de dezbateră critică;

g) loialitatea/devotamentul - persoana evaluată are sentimentul că se identifică cu entitatea prin implicarea de care dă dovadă. Demonstrează că poate să dedice timp suficient poziției pe care o ocupă și poate să își îndeplinească sarcinile în mod corespunzător, să apere interesele entității și să acționeze în mod obiectiv și critic. Recunoaște și anticipează potențiale conflicte de interes atât la nivel personal, cât și din punctul de vedere al entității;

h) conștientizarea internă și externă - persoana evaluată monitorizează evoluțiile, liniile de putere și atitudinile din cadrul entității. Este bine informată cu privire la evoluțiile financiare, economice, sociale și

de altă natură relevante, la nivel național și internațional, care ar putea afecta entitatea, precum și interesele acționarilor și este capabilă să pună în aplicare aceste informații, să le valorifice într-o manieră eficientă;

i) abilitățile de negociere - persoana evaluată identifică și dezvăluie interesele comune într-o manieră menită să ajungă la un consens, urmărind în același timp obiectivele de negociere;

j) abilitățile de convingere - persoana evaluată este capabilă să influențeze părerile altora adoptând o atitudine convingătoare, fermă și plină de tact, într-o manieră firească. Are o personalitate puternică și este o persoană verticală;

k) abilitățile de lucru în echipă - persoana evaluată este conștientă de interesul grupului și contribuie la rezultatul final comun; de asemenea este capabilă să funcționeze ca parte a unei echipe;

l) rezistența la stres - persoana evaluată este rezistentă/reziliantă și capabilă să își îndeplinească sarcinile într-o manieră consecventă, chiar și atunci când este supusă unor presiuni mari sau în momente de incertitudine;

m) abilitate strategică - persoana evaluată este capabilă să dezvolte o viziune strategică realistă asupra evoluțiilor viitoare și să transpună/traducă acest lucru în obiective pe termen lung, spre exemplu, prin aplicarea metodei scenariilor. Astfel, ia în considerare riscurile la care este expusă entitatea și adoptă măsurile adecvate pentru a le gestiona și controla;

n) simțul responsabilității - persoana evaluată înțelege interesele entității, atât cele interne, cât și cele externe, are capacitatea de a le evalua cu atenție și de a ține cont de ele. De asemenea are capacitatea de a învăța și a realiza că acțiunile sale afectează interesele acționarilor;

o) abilitatea de a prezida întâlniri/ședințe - persoana evaluată este capabilă să prezideze întrunirile în mod eficient și eficace și să creeze o atmosferă relaxată care să îi îndemne pe toți să participe pe picior de egalitate; cunoaște îndatoririle și responsabilitățile altor persoane.

#### ANEXA Nr. 4

Matricea privind evaluarea adecvării în mod colectiv a membrilor structurii de conducere

##### Introducere și instrucțiuni

Responsabilitatea structurii de conducere este colectivă. Structura de conducere își îndeplinește rolul în mod efectiv atunci când este capabilă să ia decizii în cunoștință de cauză și să întreprindă o supraveghere eficace. În acest sens, structura de conducere trebuie să aibă în componență persoane care să aibă cunoștințe, competențe și experiență diverse și actualizate și care să acopere domeniile de interes major ale entității, precum și riscurile la care aceasta este expusă. Entitatea reglementată se asigură că membrii structurii de conducere sunt adecvați în mod colectiv în permanență.

Instrument privind evaluarea adecvării colective de către entitatea reglementată

Matricea privind adecvarea reprezintă un instrument pe care entitățile reglementate îl au la îndemână pentru a evalua periodic sau anual adecvarea colectivă a membrilor structurii de conducere. În cazul în care alege să nu folosească matricea prevăzută în această anexă, entitatea reglementată construiește propriul model pentru evaluarea adecvării, care trebuie să fie proporțional și adecvat mărimii, naturii și complexității entității.

Prin evaluarea individuală a cunoștințelor, competențelor și experienței fiecărui membru al structurii de conducere în raport/în corelație cu domeniile majore de activitate ale entității și cu riscurile aferente sunt identificate punctele tari și punctele slabe în ce privește ansamblul cunoștințelor, competențelor și experienței. Rezultatele obținute în urma acestei evaluări determină necesitățile de formare profesională și/sau profilul necesar al noilor membri astfel încât să fie asigurată adecvarea colectivă a structurii de conducere.

#### Procesul intern de completare a matricei

Structura de conducere, în ansamblu, este responsabilă pentru efectuarea autoevaluării adecvării colective și pentru stabilirea unui proces intern pentru completarea matricei în mod eficient, transparent, corect și critic. Aspectele practice ale procesului intern sunt stabilite în procedurile proprii ale entității reglementate, cu menționarea părților implicate și a rolului specific (comitet de nominalizare, comisii interne, incluzând structura de resurse umane sau alte structuri aferente domeniului principal de activitate, consultantță externă etc.), precum și a modalității în care sunt culese informațiile pentru completarea matricei.

Spre exemplu, datele necesare completării matricei colective pot fi culese din informațiile rezultate din completarea unui chestionar individual de către fiecare membru/notarea sau acordarea unui punctaj individual de la A/1 la R/5 similar celui prevăzut în matricea colectivă, astfel:

- nivelul A sau 1 - absența cunoștințelor;
- nivelul S sau 2 - nivel scăzut - înțelege subiectul dacă îi este explicat;
- nivelul M sau 3 - nivel de bază (mediu) - înțelege răspunsurile primite în cadrul ariei/domeniului de competență;
- nivelul MR sau 4 - nivel avansat (mediu ridicat) - formulează întrebări și răspunsuri adecvate și înțelege răspunsurile primite;
- nivelul R sau 5 - nivel expert (ridicat) - formulează, implementează, monitorizează strategiile și răspunsurile și înțelege pe deplin raportările primite.

În cazul entităților reglementate semnificative, implicarea comitetului de nominalizare este obligatorie.

#### Informații necesare referitoare la supravegherea prudențială

Modelul matricei prezentate trebuie privit din perspectivă dublă: pe de o parte, cerințele care rezultă din caracteristicile specifice ale modelului de afaceri al entității reglementate și, pe de altă parte, cerințele comune care sunt de obicei relevante pentru toate tipurile de entități (deși gradul de relevanță poate varia).



Modulul A cuprinde informații care pot fi adaptate în conformitate cu modelul de afaceri al entității.

Modulul B se referă la cerințele comune și cuprinde trei tipuri de subcerințe - (1) guvernanta (cadru de administrare a activității), (2) managementul riscului, conformitate și audit intern și (3) management și procesul de luare a deciziilor.

Tabele și pasaje descriptive în matrice

Matricea constă în tabele cu punctaje colective, conform modelului din secțiunea 1 - secțiunea 4, care servesc drept indicatori cantitativi pentru adecvarea colectivă a structurii de conducere, și anexele acesteia.

Punctajele (ridicat, mediu-ridicat, mediu, scăzut, absent) sunt folosite pentru a defini conceptul de "experiență" în sensul larg al acestuia: sunt incluse experiența, atât în sens teoretic, cât și în sens practic, cunoștințele și competențele; se iau în considerare atât cunoștințele teoretice obținute prin instruire, învățământ și pregătire, dar și experiența practică câștigată în pozițiile ocupate anterior.

Entitatea reglementată trebuie să stabilească modul în care este realizată cea mai bună analiză a adecvării colective. Este recomandabil să se completeze o matrice separată pentru membrii conducerii executive/superioare (în măsura în care este un organism colegial) și, respectiv, pentru membrii consiliului. În cazul matricei aferente membrilor consiliului, se acordă atenție, dacă sunt constituite, și cunoștințelor colective și expertizei comitetelor de specialitate (risc/remunerație/audit/numire sau nominalizare) în cadrul structurii de conducere.

Interpretarea punctajelor/scorurilor obținute:

1. În cazul evaluării individuale - obținerea unui punctaj/score A/1-S/2 este considerat nivel inacceptabil; obținerea unui punctaj M/3-R/5 indică un nivel individual adecvat;

2. În cazul evaluării colective, obținerea unui punctaj A/1- M/3 indică un nivel insuficient la nivel colectiv; obținerea unui punctaj MR/4-R/5 indică un nivel adecvat. Fără a aduce atingere prevederilor art. 29, evaluarea colectivă este considerată adecvată, dacă cel puțin unul din membrii consiliului obține un punctaj MR/4-R/5 pentru fiecare din criteriile supuse evaluării matriceale.

## Secțiunea 1

Convergența adecvării colective cu planul de afaceri
Descrierea următoarelor aspecte:
1. Planul de afaceri al societății
2. Principalele riscuri asociate cu actualul plan de afaceri, conform apetitului pentru risc și limitelor toleranței la risc aprobate









scul legal și putațional 1									
scul legal și putațional 2									
ă categorie de risc identificată nform activității ecifice a societății)									
ă categorie de risc identificată nform activității ecifice a societății)									
adul de versificare a curilor									
scuri la nivel de up (Se adaugă nduri.)									

Secțiunea a 2-a

Cerințe comune		
A. Sistemul de guvernare - Cadrul de administrare și funcționare		
Această secțiune este destinată analizării structurii organizaționale a societății și a modului de alocare și monitorizare a responsabilităților și a răspunderii.		
	<p>Înscrieți în dreptul numelui fiecărui membru scorul/punctajul obținut în cadrul evaluării individuale. (Se adaugă coloane pentru toți membrii conducerii executive/ conducerii superioare, respectiv pentru membrii consiliului.)</p>	<p>Completați un punctaj colectiv pentru structura de conducere, prin alocarea celui mai mare</p>

									<p>punctaj obținut în cadrul evaluării individuale.  NOTĂ:  Se întocmește matrice separată pentru membrii consiliului și, respectiv, pentru membrii conducerii executive/ superioare, în măsura în care este un organism colegial.</p>
	Numele membrului	Numele membrului	Numele membrului	Numele membrului	Numele membrului	Numele membrului	Numele membrului	Numele membrului	A/1 = Absent S/2 = Scăzut M/3 = Mediu MR/4 = Mediu-Ridicat R/5 = Ridicat
Evaluarea structurii organizaționale și a funcționării acesteia									





influența comportamentul profesional									
Politica de management al capitalului și politica de evaluare a activelor și a altor obligații									
Planificările privind succesiunea									
Politica privind externalizarea și supravegherea activităților externalizate									
Politica privind investițiile, cu respectarea principiului persoana prudentă (în cazul societăților de asigurare-reasigurare)									
Planul pentru situații de urgență									
<p>Alte subiecte referitoare la guvernare pot fi incluse mai jos (de exemplu, dacă societatea trece printr-un exercițiu major de restructurare care presupune experiență organizațională specifică etc. ...).</p> <p>A se completa dacă și în măsura în care este cazul/aplicabil.</p>									

[ ] Alocarea și separarea atribuțiilor și a răspunderii									
[ ] Politica privind asigurarea independenței funcțiilor-cheie și a funcțiilor critice									

Secțiunea a 3-a

Cerințe comune		
B. Sistemul de governanță - Mecanismul de control intern - managementul riscului, conformitatea și auditul		
<p>Această secțiune este destinată identificării și analizării experienței membrilor structurii de conducere în ceea ce privește înțelegerea atribuțiilor funcțiilor-cheie și ale funcțiilor critice, după caz, precum și ale cunoștințelor acestora cu privire la cultura riscului la nivel de societate și la nivel de grup (experiența membrilor conducerii în raport cu administrarea riscurilor, cu activitatea de control intern/conformitate și, respectiv, cu auditul intern).</p>		
	<p>Înscrieți în dreptul numelui fiecărui membru scorul/punctajul obținut în cadrul evaluării individuale. (Se adaugă coloane pentru toți membrii conducerii executive/ conducerii superioare, respectiv pentru membrii consiliului).</p>	<p>Completați un punctaj colectiv pentru structura de conducere, prin alocarea celui mai mare scor/punctaj obținut în cadrul evaluării individuale. NOTĂ: Se întocmește matrice separată pentru membrii consiliului și, respectiv, pentru membrii conducerii executive/superioare, în măsura în care</p>







Alte aspecte referitoare la sistemul de guvernare (de exemplu, probleme specifice care nu au fost acoperite de analiza modelului de afaceri)

[ ]									
[ ]									

1 Exclusiv pentru societățile de asigurare-reasigurare.

2 Exclusiv pentru societățile de asigurare-reasigurare.

#### Secțiunea a 4-a

Cerințe comune

C. Sistemul de guvernare - Managementul, strategia și procesul decizional

Această secțiune este destinată analizării cunoștințelor manageriale, a expertizei și a abilităților membrilor conducerii și evaluării aptitudinilor de adoptare a deciziilor la nivel colectiv.

	<p>Înscrieți în dreptul numelui fiecărui membru scorul/ punctajul obținut în cadrul evaluării individuale. (Se adaugă coloane pentru toți membrii conducerii executive/ conducerii superioare, respectiv pentru membrii consiliului.)</p>	<p>Completați un punctaj colectiv pentru structura de conducere, prin alocarea celui mai mare punctaj obținut în cadrul evaluării individuale. NOTĂ: Se întocmește matrice separată pentru membrii consiliului și, respectiv, pentru membrii conducerii executive/superioare, în măsura în care este un organism colegial.</p>
--	---	--















Numărul de ani într-o funcție executivă în cadrul societății/grupu lui								
Numărul de ani de experiență în domeniul financiar-bancar în entități de dimensiuni mari, altele decât societatea în cauză								
Numărul de ani de experiență în domeniul financiar-bancar în entități de dimensiuni medii, altele decât societatea în cauză								
Numărul de ani de experiență în domeniul financiar-bancar în entități de dimensiuni mici, altele decât societatea în cauză								
Numărul de ani în funcții de conducere								

Numărul de ani de experiență în alte domenii relevante (de exemplu: mediul academic, practica juridică etc.)								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

#### Secțiunea a 6-a

Imagine de ansamblu asupra adecvării colective

Această secțiune este destinată să evalueze adecvarea colectivă a membrilor conducerii, ținând cont de analiza experienței tuturor membrilor în contextul întregii componente a conducerii.
Care sunt punctele tari ale conducerii executive sau ale consiliului?
Care sunt punctele slabe ale conducerii executive sau ale consiliului? În ce mod și în cât timp pot fi acestea gestionate și diminuate? Cât de eficiente au fost măsurile luate deja în aceste scopuri?
Considerații referitoare la componența generală a conducerii Explicați de ce societatea consideră că această componență a conducerii este adecvată și eficientă, de exemplu: - Cum este colaborarea între membri? - Care sunt rolurile pe care aceștia le au pentru dinamica discuțiilor și a deciziilor de grup? - Ce caracteristici particulare au membrii care adaugă plus-valoare adecvării colective? - Dimensiunea structurii de conducere este adecvată?
Având în vedere o perspectivă pe termen lung asupra societății (provocări majore care pot apărea, cum ar fi sustenabilitatea planului de afaceri, fuziuni sau achiziții, restructurări, extinderea activității), dar și planificarea succesiunii, care vor fi necesitățile privind adecvarea colectivă a conducerii?

Secțiunea a 7-a  
Anexe

Această secțiune este destinată - pentru registrele/documentele interne - să explice pe scurt procesul intern care a stat la baza completării matricei, să explice suplimentar modalitatea în care s-a făcut notarea, acolo unde este necesar sau unde se dorește, și de asemenea să introducă o prezentare de ansamblu a documentelor atașate acestei matrice.
Procesul intern de completare a matricei
Aspecte care pot fi incluse: - părțile implicate; - planificare (evaluare anuală, evaluare periodică, evaluare ad-hoc); - informațiile colectate.
Explicațiile suplimentare referitoare la scorurile/punctajele pentru diferite secțiuni
Convergența cu planul de afaceri
Sistemul de guvernanță în general
Managementul riscului, actuariat, control intern și audit
Management, strategie și procesul decizional
Prezentare de ansamblu a documentelor anexate
Lista documentelor prezentate

ANEXA Nr. 5

Fișa de evaluare a persoanei intervievate

Numele și prenumele persoanei evaluate							
Denumirea entității reglementate					Poziția/Funcția vizată		
Nr. crt.	Criterii evaluate	Punctajul acordat <sup>1)</sup> (1-5)					Calificativul acordat <sup>2)</sup> (A-R)
		Membrii Comisiei de interviu <sup>3)</sup> (Nume/Prenume fiecare membru)					
		Membrul 1	Membrul 2	Membrul 3	Membrul 4	Membrul 5	
0	1	2	3	4	5	6	7
1.	Cunoștințe, competențe și experiența profesională (Aspecte evaluate conform art. 10 și 11 din regulament):						
a)	Cunoștințe teoretice Aspecte vizate: - domeniul specific de activitate, cunoașterea legislației specifice; - aspecte generale referitoare la activitatea/funcționarea entității; - cerințe organizatorice (ROF entitate) și legislative aplicabile funcției vizate; - piețe financiare; - aspecte referitoare la managementul riscurilor.						



b)	<p>Competențe și experiență practică și profesională relevantă, adecvată naturii, amplitudinii și complexității activității entității și responsabilităților ce urmează a fi exercitate</p> <p>Aspecte vizate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vechime</li> <li>- experiență relevantă</li> <li>- sfera competențelor și responsabilităților în funcțiile anterioare</li> <li>- înțelegerea strategiei/modelului de afaceri și soluții pentru implementarea acestuia, dacă este cazul;</li> <li>- soluționarea unor situații critice în pozițiile ocupate anterior;</li> <li>- nivelul de conștientizare a riscurilor incidente:</li> <li>- principalele riscuri identificate, aferente activității/ atribuțiilor care urmează a fi desfășurate</li> <li>- cerințe de prudențialitate aferente prevenirii/diminuării riscurilor identificate</li> <li>- cunoașterea limbii române, dacă este cazul</li> </ul>						
c)	<p>Cunoștințe și aptitudini de organizare și conducere/ experiența în funcții de conducere</p> <p>Aspecte vizate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- viziune managerială; opinii personale referitoare la punctele tari și punctele slabe ale afacerii entității vizate;</li> <li>- priorități, obiective</li> <li>- planificare operațională (analiză, costuri, surse de finanțare) plan de</li> </ul>						

	afaceri/program de activitate (Observații: Nu se notează în cazul funcțiilor-cheie.)						
2.	Governanță (aspecte evaluate conform art. 14 din regulament):						
a)	Principii generale privind sistemul de governanță Aspecte vizate: - cunoașterea responsabilităților consiliului/conducerii executive; sistemul de raportare internă; sistemul de control intern - funcțiile corespunzătoare; - timpul alocat funcției vizate - alte funcții de conducere deținute - gândirea independentă în exercitarea atribuțiilor/ funcției și respectarea principiului independenței, dacă este cazul - conflicte de interese, restricții, incompatibilități						
b)	Componența în ansamblu a structurii de conducere Aspecte vizate: - experiența, cunoștințele și competențele individuale completează experiența, cunoștințele și competențele celorlalți membri în scopul adecvării colective; - ajustarea responsabilităților între membri astfel încât să fie reflectedă înțelegerea adecvată						

<p>a domeniilor de interes pentru răspunderea colectivă și viziunea de ansamblu asupra entității (Observații: Se aplică numai persoanelor din structura de conducere a entităților reglementate pentru care legislația specifică prevede evaluarea colectivă.)</p>						
<p>Semnătura membrilor Comisiei de interviuare: Data: . . . . .</p>						

1) Fiecare membru completează în coloana corespunzătoare numelui său un punctaj de la 1 la 5, fără zecimale, corespunzător adecvării cerințelor prevăzute la pct. 1 lit. a), b) și c), respectiv pct. 2 lit. a) și b). Punctajul acordat este corespunzător gradului de îndeplinire a cerinței, 1 reprezentând gradul cel mai scăzut.

2) Președintele Comisiei de interviuare înregistrează calificativul corespunzător mediei aritmetice a punctajelor (de la 1 la 5) acordate de membrii Comisiei de interviuare. Pentru determinarea calificativului, punctajul aferent mediei aritmetice se rotunjește la cel mai apropiat număr întreg. Calificativele acordate corespunzătoare mediei aritmetice sunt următoarele:

- punctaj 1 = calificativ A - absența cunoștințelor/competențelor/experienței/guvernare;
- punctaj 2 = calificativ S - nivel scăzut al cunoștințelor/competențelor/experienței/cerințelor de guvernare;
- punctaj 3 = calificativ M - nivel mediu (de bază) al cunoștințelor/competențelor/experienței/cerințelor de guvernare;
- punctaj 4 = calificativ MR - nivel mediu ridicat al cunoștințelor/competențelor/experienței/cerințelor de guvernare;
- punctaj 5 = calificativ R - nivel expert (ridicat) al cunoștințelor/competențelor/experienței/cerințelor de guvernare.

3) Numărul membrilor Comisiei de interviuare este de minimum 3.