

EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2 iulie 2021

Ghid

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

1. Conformitate și obligații de raportare

Statutul prezentului ghid

1. Prezentul ghid este elaborat în temeiul articolului 16 din regulamentele AES¹. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3), autoritățile competente și instituțiile financiare trebuie să depună toate eforturile pentru a respecta ghidurile.
2. Ghidul prezintă practicile adecvate de supraveghere în cadrul Sistemului european de supraveghere financiară și privind modul în care trebuie aplicat dreptul Uniunii Europene. Autoritățile competente cărora li se aplică prezentul ghid trebuie să se conformeze prin încorporarea acestuia în practicile lor de supraveghere, după caz (de exemplu, prin modificarea cadrului legislativ sau a proceselor de supraveghere), inclusiv în cazurile în care ghidul vizează în principal instituțiile.

Cerințe de raportare

3. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 și cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1095/2010, autoritățile competente trebuie să notifice ABE și ESMA dacă se conformează sau intenționează să se conformeze prezentului ghid sau, în caz contrar, să prezinte motivele neconformării până la [18.12.2021]. În lipsa unei notificări până la acest termen, ABE și ESMA vor considera că autoritatea competentă nu se conformează. Notificările se trimit prin intermediul formularului disponibil pe site-ul ABE la adresa compliance@eba.europa.eu, cu mențiunea „EBA/GL/2021/06”, și a formularului disponibil pe site-ul ESMA la adresa managementbody.guidelines@esma.europa.eu, cu mențiunea „ESMA35-36-2319”. Notificările se trimit de persoane care au competența necesară pentru a raporta conformitatea, în numele autorității competente pe care o reprezintă. Orice schimbare cu privire la situația conformării trebuie adusă, de asemenea, la cunoștința ABE și ESMA.
4. Notificările se publică pe site-ul ABE, în conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, și pe site-ul ESMA, în conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1095/2010.

¹ ESMA – Regulamentul (UE) nr. 1095/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea europeană pentru valori mobiliare și piețe), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/77/CE a Comisiei.

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

2. Obiect, domeniu de aplicare și definiții

Obiect

5. Prezentul ghid specifică mai detaliat, în conformitate cu articolul 91 alineatul (12) din Directiva 2013/36/UE² și cu articolul 9 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2014/65/UE³, cerințele privind adecvarea membrilor organului de conducere în special, noțiunile de dedicare a unui timp suficient; onestitate, integritate și gândire independentă ale unui membru al organului de conducere; cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate la nivelul colectiv al organului de conducere și alocare de resurse umane și financiare adecvate pentru inițierea și instruirea membrilor organului de conducere. Este prevăzută și noțiunea de luare în considerare a diversității la selectarea membrilor organului de conducere, în conformitate cu articolele menționate anterior.
6. Ghidul precizează, de asemenea, elementele referitoare la adecvarea șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar (CFO), în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere, precum și – în cazul în care sunt identificați conform abordării bazate pe riscuri de către instituțiile respective –, a altor persoane care dețin funcții cheie ca parte a cadrului de administrare a activității prevăzut la articolele 74 și 88 din Directiva 2013/36/UE și la articolul 9 alineatele (3) și (6) și articolul 16 alineatul (2) din Directiva 2014/65/UE, specificând de asemenea procesele de evaluare conexe, politicile și practicile de administrare a activității, inclusiv principiul independenței aplicabil anumitor membri ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

Destinatari

7. Prezentul ghid se adresează autorităților competente astfel cum sunt definite la articolul 4 punctul 2 subpunctul (i) din Regulamentul 1093/2010 și la articolul 4 punctul 3 subpunctul (i) din Regulamentul 1095/2010, instituțiilor financiare astfel cum sunt definite la articolul 4 punctul 1 din regulamentul, care sunt instituții înființate în scopul aplicării Directivei 2013/36/UE, fiind definite la articolul 3 alineatul (1) punctul 3 din Directiva 2013/36/UE, ținând seama și de articolul 3 alineatul (3) din directivă, și participanților la piețele financiare astfel cum sunt definiți la articolul 4 punctul din Regulamentul 1095/2010, care sunt firme de investiții astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 1 din Directiva 2014/65/UE (denumite în continuare „instituții”).

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

Domeniu de aplicare

8. Cu excepția cazului în care se face referire directă la instituțiile CRD sau la alte instituții competente, ghidul se aplică tuturor instituțiilor, astfel cum sunt definite aici.
9. Instituțiile CRD care fac obiectul Directivei 2013/36/UE, inclusiv filialele acestora care nu fac obiectul Directivei 2013/36/UE, chiar dacă au fost înființate în țări terțe, inclusiv centrele financiare offshore, trebuie să se conformeze prezentului ghid pe baza individuală, subconsolidată și consolidată, în conformitate cu articolul 109 din directivă.
10. Ghidul este menit să cuprindă toate structurile de administrare existente și nu pledează pentru o anumită structură. Ghidul nu aduce atingere repartizării generale a competențelor în conformitate cu dreptul intern al societăților. În consecință, acesta trebuie aplicat indiferent de cadrul de administrare utilizată (structură unitară și/sau dualistă și/sau alte structuri) în statele membre. Organul de conducere, astfel cum este definit la articolul 3 alineatul (1) punctele 7 și 8 din Directiva 2013/36/UE, trebuie înțeles ca având funcții de conducere (executive) și de supraveghere (neexecutive)⁴.
11. Termenii „organ de conducere în funcția sa de conducere” și „organ de conducere în funcția sa de supraveghere” sunt utilizați în prezentul ghid fără a face referire la o structură de administrare a activității specifică, iar referirile la funcția de conducere (executivă) sau de supraveghere (neexecutivă) trebuie înțelese ca fiind valabile pentru organele sau membrii organului de conducere responsabili de funcția respectivă în temeiul dreptului intern.
12. În statele membre în care organul de conducere delegă funcțiile executive, parțial sau integral, unei persoane sau unui organ executiv intern (de exemplu directorul general, echipa de conducere sau comitetul executiv), persoanele care îndeplinesc aceste funcții executive pe baza delegării trebuie înțelese ca reprezentând funcția de conducere a organului de conducere. În sensul prezentului ghid, orice trimitere la organul de conducere în funcția sa de conducere trebuie înțeleasă ca incluzând și membrii unui astfel de organ executiv sau directorul general, astfel cum este definit în ghid, chiar dacă aceștia nu au fost propuși sau numiți ca membri oficiali ai organului sau organelor de conducere ale instituției în temeiul dreptului intern.
13. În statele membre în care unele responsabilități atribuite de prezentul ghid organului de conducere sunt exercitate direct de acționarii, membrii sau proprietarii instituției și nu de organul de conducere, instituțiile trebuie să se asigure că responsabilitățile respective sunt exercitate și deciziile aferente sunt luate, în măsura posibilității, în conformitate cu ghidul aplicabil organului de conducere.

⁴ Vezi și considerentul 56 din Directiva 2013/36/UE.

14. Definițiile utilizate în prezentul ghid pentru directorul general, directorul financiar și persoana care deține funcții cheie sunt pur funcționale și nu sunt menite să impună numirea persoanelor respective sau crearea unor astfel de funcții, cu excepția cazului în care acest lucru este prevăzut prin dreptul relevant al Uniunii sau prin cel intern.
15. Orice referire la „riscuri” în prezentul ghid vizează inclusiv riscurile privind spălarea banilor și finanțarea terorismului, precum și factorii de risc de mediu, social și de guvernanță.

Definiții

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

Aționar	înseamnă o persoană care deține acțiuni în cadrul unei instituții sau, în funcție de forma juridică a instituției, alți deținători sau membri ai instituției.
Adecvare	înseamnă măsura în care o persoană este considerată a avea o reputație bună și a avea, la nivel individual și colectiv, împreună cu alte persoane, cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a-și îndeplini sarcinile. Adevcarea se referă și la onestitatea, integritatea și gândirea independentă ale fiecărui individ, precum și la capacitatea acestuia de a dedica suficient timp pentru a-și îndeplini sarcinile.
Autoritate de supraveghere în domeniul combaterii spălării banilor/finanțării terorismului	înseamnă o autoritate competentă responsabilă cu supravegherea conformității instituțiilor cu dispozițiile Directivei (UE) 2015/849.
Consolidare prudențială	înseamnă aplicarea regulilor prudențiale stipulate în Directiva 2013/36/UE și în Regulamentul (UE) nr. 575/2013 pe bază consolidată sau subconsolidată, în conformitate cu partea întâi titlul II capitolul 2 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013.
Director financiar	înseamnă persoana care deține răspunderea generală pentru conducerea tuturor activităților următoare: administrarea resurselor financiare, planificarea financiară și raportarea financiară.
Director general	înseamnă persoana care răspunde de conducerea și coordonarea tuturor activităților economice ale unei instituții.
Diversitate	înseamnă situația în care caracteristicile membrilor organului de conducere, cum sunt de exemplu vârsta,

	genul, proveniența geografică și experiența educațională și profesională, diferă într-o măsură care face posibilă o varietate de opinii în cadrul organului de conducere.
Formare	Înseamnă orice inițiativă sau program prin care se îmbunătățesc aptitudinile, cunoștințele sau competența membrilor organului de conducere, în mod continuu sau ad-hoc.
Inițiere	Înseamnă orice inițiativă sau program prin care o persoană este pregătită pentru o anumită funcție ca membru al organului de conducere.
Instituție consolidantă	Înseamnă instituția obligată să respecte cerințele prudențiale pe baza situației consolidate, în conformitate cu partea întâi titlul II capitolul 2 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 ⁵ , sau cerințele prudențiale pe baza situației consolidate, în conformitate cu articolul 7 din Regulamentul (UE) 2019/2033.
Instituții	Înseamnă instituții astfel cum sunt definite la articolul 3 alineatul (1) punctul 3 din Directiva 2013/36/UE, ținând cont și de articolul 3 alineatul (3) din directivă, și firme de investiții astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 1 din Directiva 2014/65/UE.
Instituții CRD	Înseamnă instituții astfel cum sunt definite la articolul 3 alineatul (1) punctul 3 din Directiva 2013/36/UE, ținând cont și de articolul 3 alineatul (3) din directivă, și firme de investiții astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 1 din Directiva 2014/65/UE cărora li se aplică și articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2019/2034.
Instituții CRD semnificative	Înseamnă instituțiile menționate la articolul 131 din Directiva 2013/36/UE [instituții globale de importanță sistemică (G-SII) și alte instituții de importanță sistemică (O-SII)] și, după caz, alte instituții CRD stabilite de autoritatea competentă sau de legislația națională, pe baza unei evaluări a mărimii și organizării interne a instituțiilor, precum și a naturii, obiectului de activitate și complexității activităților instituțiilor, precum și (în scopul articolului 91 din Directiva 2013/36/UE) societățile financiare holding și societățile financiare holding mixte care îndeplinesc una dintre condițiile menționate anterior.

⁵ Vezi și standardele tehnice de reglementare în materie de consolidare prudențială la:
https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

Instituții relevante	Înseamnă instituții astfel cum sunt definite la articolul 3 alineatul (1) punctul 3 din Directiva 2013/36/UE, ținând cont și de articolul 3 alineatul (3) din directivă, precum și firme de investiții astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 1 din Directiva 2014/65/UE, care nu îndeplinesc toate condițiile pentru a se încadra în categoria firmelor de investiții mici și neinterconectate conform articolului 12 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2019/2033.
Instituții relevante cotate și instituții cotate	Înseamnă instituții relevante sau, respectiv, instituții ale căror instrumente financiare sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată, astfel cum sunt menționate în lista publicată de ESMA în conformitate cu articolul 56 din Directiva 2014/65/UE, într-unul sau mai multe state membre ⁶ .
Mandat	Înseamnă deținerea unei funcții de către un membru al organului de conducere al unei instituții sau al unei alte entități juridice. În cazul în care organul de conducere, în funcție de forma juridică a entității, este compus dintr-o singură persoană, această funcție este luată în considerare, de asemenea, ca un mandat.
Mandat în funcție executivă	Înseamnă deținerea unei funcții în cadrul căreia o persoană este responsabilă cu conducerea efectivă a activității unei entități.
Mandat în funcție neexecutivă	Înseamnă deținerea unei funcții în cadrul căreia o persoană este responsabilă cu supravegherea și monitorizarea deciziilor luate la nivelul conducerii fără a îndeplini atribuții executive în cadrul unei entități.
Membru	Înseamnă un membru propus sau numit al organului de conducere.
Persoane care dețin funcții cheie	Înseamnă persoanele care au o influență semnificativă asupra orientării instituției, dar sunt diferite atât de membrii organului de conducere, cât și de directorul general. Printre ele se numără responsabilii cu funcții de control intern și directorul financiar, în cazul în care nu sunt membri ai organului de conducere, precum și alte persoane care dețin funcții cheie atunci când sunt identificate de instituțiile relevante printr-o abordare bazată pe risc.

⁶ Directiva 2014/65/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind piețele instrumentelor financiare și de modificare a Directivei 2002/92/CE și a Directivei 2011/61/UE (JO L 173, 12.6.2014, p. 349).

Alte persoane care dețin funcții cheie ar putea fi responsabili de linii de activitate semnificative, șefii de sucursale din Spațiul Economic European/Asociația Europeană a Liberului Schimb, șefii de filiale din țări terțe și persoane cu alte funcții interne.

Personal

Înseamnă totalitatea angajaților unei instituții și a filialelor acesteia care intră în perimetrul său de consolidare, inclusiv filialele care nu intră sub incidența Directivei 2013/36/UE, precum și toți membrii organului de conducere în funcția sa de conducere și în funcția sa de supraveghere.

Proveniență geografică

Înseamnă regiunea în care o persoană s-a format din punct de vedere cultural, educațional sau al experienței profesionale.

Responsabili cu funcții de control intern

Înseamnă persoanele plasate la cel mai înalt nivel ierarhic, care sunt responsabile cu conducerea eficace a funcționării curente a funcțiilor independente de administrare a riscurilor, de conformitate și de audit intern.

3. Punere în aplicare

Data punerii în aplicare

17. Prezentul ghid se aplică începând cu 31 decembrie 2021.

Abrogare

Ghidul ABE privind evaluarea adecvării membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie (EBA/GL/2017/12) din 26 septembrie 2017 se abrogă de la 31 decembrie 2021.

4. Ghid

Titlul I - Aplicarea principiului proporționalității

18. Principiul proporționalității urmărește să coreleze în mod consecvent cadrul de administrare a activității cu profilul de risc individual și cu modelul de afaceri al instituției și țină cont de funcția individuală pentru care este efectuată o evaluare, astfel încât să fie îndeplinite în mod efectiv obiectivele cerințelor de reglementare.
19. Instituțiile ar trebui să țină cont de mărimea lor, de organizarea lor internă și de natura, amploarea și complexitatea activităților lor atunci când elaborează și pun în aplicare politicile și procesele prevăzute în acest ghid. Instituțiile semnificative ar trebui să dispună de politici și procese mai sofisticate, iar instituțiile mai mici și de complexitate redusă pot pune în aplicare politici și procese mai simple. Instituțiile ar trebui să știe că doar mărimea sau importanța sistemică a unei instituții nu poate indica nivelul de expunere al acesteia la riscuri. Politicile și procesele respective trebuie să asigure însă conformitatea cu criteriile prevăzute în prezentul ghid pentru evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie, precum și cu cerințele privind luarea în considerare a diversității la recrutarea membrilor organului de conducere și asigurarea de resurse suficiente pentru inițierea și formarea acestora.
20. În orice caz, toți membrii organului de conducere și toate persoanele care dețin funcții cheie trebuie să aibă o reputație suficient de bună și să dea dovadă de onestitate și integritate și toți membrii organului de conducere trebuie să aibă o gândire independentă indiferent de mărimea instituției, de organizarea internă a acesteia și de natura, amploarea și complexitatea activităților sale, precum și indiferent de sarcinile și responsabilitățile specifice funcției respective, inclusiv de calitatea de membru în cadrul comitetelor organului de conducere.
21. În scopul aplicării principiului proporționalității și pentru a asigura punerea în aplicare corespunzătoare a cerințelor privind cadrul de administrare a activității prevăzute în Directiva 2013/36/UE și Directiva 2014/65/UE, care sunt menționate în continuare în cuprinsul ghidului, instituțiile și autoritățile competente ar trebui să țină cont de următoarele criterii:
 - a. mărimea instituției în ceea ce privește valoarea totală a bilanțului, activele clientului deținute sau administrate și/sau volumul tranzacțiilor procesate de instituție sau de filialele ei în contextul consolidării prudențiale;
 - b. forma juridică a instituției, inclusiv dacă instituția face sau nu face parte dintr-un grup și, dacă da, evaluarea proporționalității grupului în ansamblu;
 - c. dacă instituția este cotate sau nu;

- d. tipul activităților și al serviciilor autorizate desfășurate de către instituție (vezi și anexa 1 la Directiva 2013/36/UE și anexa 1 la Directiva 2014/65/UE);
- e. prezența geografică a instituției și dimensiunea operațiunilor din fiecare jurisdicție;
- f. modelul de afaceri și strategia aferentă; natura și complexitatea activităților economice, precum și cadrul organizațional al instituției;
- g. strategia privind riscurile, apetitul pentru risc și profilul de risc actual al instituției, ținându-se cont și de rezultatul evaluării anuale a adecvării capitalului;
- h. autorizarea instituțiilor de a utiliza modele interne pentru măsurarea cerințelor de capital, după caz;
- i. tipul clienților⁷; și
- j. natura și complexitatea produselor, a contractelor sau a instrumentelor oferite de instituție.

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

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

22. Pentru îndeplinirea obligației prevăzute la articolul 91 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să se asigure că membrii organului de conducere sunt adecvați, la nivel individual, în orice moment și trebuie să evalueze sau să reevalueze adecvarea acestora, în special:
- a. când solicită autorizarea pentru începerea activității;
 - b. când apar modificări semnificative la nivelul componenței organului de conducere, de exemplu:

⁷ Directiva 2014/65/UE definește clientul la articolul 4 alineatul (1) punctul 9, clientul profesional la articolul 4 alineatul (1) punctul 10 și clientul de retail la articolul 4 alineatul (1) punctul 11. Considerentul 103 din Directiva 2014/65/UE menționează, de asemenea, faptul că o contraparte eligibilă trebuie considerată ca acționând în calitate de client, astfel cum se precizează la articolul 30 din directiva respectivă.

- i. când numesc membri noi ai organului de conducere, inclusiv ca urmare a unei achiziții directe sau indirecte sau a creșterii deținerii calificate într-o instituție⁸. Această evaluare trebuie să se limiteze la membrii noi numiți;
 - ii. când reînnoiesc mandatul unor membri ai organului de conducere, dacă cerințele funcției s-au schimbat sau dacă membrul respectiv este numit într-o funcție diferită în cadrul organului de conducere. Această evaluare trebuie să se limiteze la membrii ale căror funcții s-au schimbat și la analiza aspectelor relevante, ținând cont de orice cerințe suplimentare pentru funcția respectivă;
 - c. în mod continuu, în conformitate cu punctele 26 și 27.
23. Evaluarea inițială continuă a adecvării individuale a membrilor organului de conducere este responsabilitatea instituțiilor, fără a aduce atingere evaluării efectuate de autoritățile competente în scopuri de supraveghere.
24. Instituțiile trebuie să evalueze, în special, dacă membrii:
- a. au o reputație suficient de bună;
 - b. posedă cunoștințe, abilități și experiență suficiente pentru a-și îndeplini sarcinile;
 - c. au capacitatea de a acționa cu onestitate, integritate și gândire independentă pentru a evalua în mod eficace și a pune în discuție deciziile organului de conducere în funcția sa de conducere și alte decizii relevante ale conducerii, după caz, precum și pentru a supraveghea și a monitoriza în mod eficace deciziile luate la nivelul conducerii;
 - d. au capacitatea de a dedica suficient timp pentru a-și îndeplini atribuțiile în cadrul instituției și, în cazul în care instituția este semnificativă, dacă este respectată dispoziția privind limitarea numărului de mandate prevăzute la articolul 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE.
25. În cazul în care evaluarea efectuată vizează o funcție specifică, evaluarea nivelului suficient de cunoștințe, aptitudini, experiență și timp alocat trebuie să țină cont de rolul funcției specifice vizate. Nivelul și natura cunoștințelor, a aptitudinilor și a experienței suficiente necesare unui membru al organului de conducere în funcția sa de conducere pot fi diferite de cele impuse

⁸ Vă rugăm să consultați și standardele tehnice de reglementare (în proiect) prevăzute la articolul 7 alineatul (4) din Directiva 2014/65/UE și standardele tehnice de punere în aplicare (în proiect) prevăzute la articolul 7 alineatul (5) din Directiva 2014/65/UE privind procedurile de acordare și de refuzare a solicitărilor de autorizare a firmelor de investiții, care sunt disponibile pe site-ul ESMA. Consultați, de asemenea, standardele tehnice de punere în aplicare (în proiect) cu privire la procedurile și formularele legate de achiziții și de creșteri ale participațiilor calificate în instituții de credit și, respectiv, firme de investiții, care sunt disponibile pe site-urile ABE și ESMA:
https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

unui membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere, în special dacă aceste funcții sunt atribuite unor organe diferite.

26. Instituțiile trebuie să monitorizeze pe o bază continuă adecvarea membrilor organului de conducere pentru a identifica, în contextul oricăror date noi relevante, situațiile în care trebuie efectuată o reevaluare a adecvării acestora. În mod special, trebuie efectuată o reevaluare în următoarele cazuri:

- a. când există motive de îngrijorare cu privire la adecvarea individuală sau colectivă a membrilor organului de conducere;
- b. în eventualitatea unui impact semnificativ asupra reputației unui membru al organului de conducere sau a instituției, inclusiv în cazurile în care membrii nu respectă politica instituției privind conflictul de interese;
- c. când există motive rezonabile de a suspecta că a fost sau este săvârșită o operațiune sau o tentativă de spălarea banilor sau de finanțare a unor acte de terorism sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de operațiuni sau tentative în legătură cu instituția respectivă, în special în cazurile în care informațiile disponibile relevă că instituția:
 - i. nu a pus în aplicare mecanisme de control intern sau de monitorizare adecvate pentru a monitoriza și diminua riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului (de exemplu, cele identificate de constatările în materie de supraveghere rezultate din verificările la fața locului sau de la distanță, de dialogul în materie de supraveghere sau în contextul unor sancțiuni);
 - ii. se află în situația de nerespectare a obligațiilor legate de combaterea spălării banilor/a finanțării terorismului în statul membru de origine sau statul membru gazdă ori într-o țară terță;
 - iii. și-a schimbat semnificativ domeniul de activitate sau modelul de afaceri într-un mod care sugerează că a crescut considerabil expunerea sa la riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului; sau
- d. în orice împrejurare care poate afecta în alt fel în mod semnificativ adecvarea membrului organului de conducere.

27. De asemenea, instituțiile trebuie să reevalueze dedicarea unui timp suficient din partea unui membru al organului de conducere dacă membrul respectiv preia un mandat suplimentar sau începe să desfășoare noi activități relevante, inclusiv politice.

28. Instituțiile trebuie să își bazeze evaluările privind adecvarea pe noțiunile definite la titlul III, ținând cont de diversitatea organului de conducere, astfel cum este prevăzută la titlul V, și să pună în aplicare o politică privind adecvarea împreună cu procesele aferente, astfel cum sunt prevăzute la titlul VI și, respectiv, VII.

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

29. Atunci când își îndeplinesc obligația prevăzută la articolul 91 alineatul (7) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să se asigure în permanență că organul de conducere posedă, la nivel colectiv, cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a putea înțelege activitățile instituției, inclusiv riscurile principale. Pe lângă cerințele legate de experiență, cunoștințe și aptitudini care se aplică fiecărui membru al organului de conducere, instituțiile trebuie să se asigure că întreaga structură a organului de conducere posedă cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a înțelege activitățile instituției, inclusiv riscurile principale.

30. Instituțiile trebuie să evalueze sau să reevalueze adecvarea organului de conducere în ansamblul său, în special:

- a. atunci când solicită autorizarea pentru începerea activității, inclusiv în situațiile în care se autorizează activități suplimentare;
- b. atunci când apar modificări semnificative la nivelul componentei organului de conducere, de exemplu:
 - i. atunci când numesc membri noi ai organului de conducere, inclusiv ca urmare a unei achiziții directe sau indirecte sau a creșterii deținerii calificate într-o instituție⁹;
 - ii. atunci când reînnoiesc mandatul unor membri ai organului de conducere, dacă cerințele funcției s-au schimbat sau dacă membrii respectivi sunt numiți într-o funcție diferită în cadrul organului de conducere.
 - iii. atunci când, la numire sau la o nouă numire, membrii încetează să mai fie membri ai organului de conducere;
- c. în mod continuu, în conformitate cu punctul 31.

31. Instituțiile trebuie să reevalueze adecvarea colectivă a membrilor organului de conducere, în special în următoarele cazuri:

- a. atunci când se produce o schimbare semnificativă a modelului de afaceri, a apetitului pentru risc sau a strategiei pentru administrarea riscurilor instituției ori a structurii la nivel individual sau de grup;
- b. ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității efectuate de organul de conducere;

⁹ Vezi nota de subsol 17.

- c. atunci când există motive rezonabile de a suspecta că a fost sau este săvârșită o operațiune sau o tentativă de spălarea banilor sau de finanțare a unor acte de terorism sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de operațiuni sau tentative în legătură cu instituția respectivă, în special în cazurile în care informațiile disponibile relevă că instituția
 - i. nu a pus în aplicare mecanisme de control intern sau de monitorizare adecvate pentru a monitoriza și diminua riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului (de exemplu, cele identificate de constatările în materie de supraveghere rezultate din verificările la fața locului sau de la distanță, de dialogul în materie de supraveghere sau în contextul unor sancțiuni);
 - ii. se află în situația de nerespectare a obligațiilor legate de combaterea spălării banilor/a finanțării terorismului în statul membru de origine sau statul membru gazdă ori într-o țară terță; sau
 - iii. și-a schimbat semnificativ domeniul de activitate sau modelul de afaceri într-un mod care sugerează că a crescut considerabil expunerea sa la riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului;
 - d. în orice împrejurare care poate afecta în alt fel în mod semnificativ adecvarea colectivă a organului de conducere.
32. Atunci când se reevaluează adecvarea colectivă, instituțiile trebuie să-și concentreze evaluarea pe schimbările relevante produse la nivelul activităților economice, strategiilor privind administrarea riscurilor și profilului de risc ale instituției, precum și pe repartizarea sarcinilor în cadrul organului de conducere și pe efectul acestora asupra cunoștințelor, aptitudinilor și experienței organului de conducere, care sunt necesare la nivel colectiv.
33. Instituțiile trebuie să-și bazeze evaluările adecvării pe noțiunile definite la titlul III și să pună în aplicare o politică și procese privind adecvarea, astfel cum sunt prevăzute la titlurile VI și VII.
34. Evaluarea adecvării colective inițiale și continue a organului de conducere constituie responsabilitatea instituțiilor. În cazul în care evaluarea este efectuată și de autoritățile competente în scopuri de supraveghere, responsabilitatea pentru evaluarea și asigurarea adecvării colective a organului de conducere le aparține în continuare instituțiilor.

3. Evaluarea de către instituțiile relevante a adecvării persoanelor care dețin funcții cheie

35. Toate instituțiile trebuie să se asigure că angajații lor au capacitatea de a-și îndeplini funcțiile în mod adecvat, dar instituțiile relevante trebuie să se asigure în mod special că persoanele care dețin funcții cheie dau dovadă de o reputație suficient de bună, de onestitate și integritate și că posedă în permanență suficiente aptitudini, competențe și experiență pentru funcțiile lor, precum și să evalueze elementele menționate, în special:

- a. atunci când aplică pentru autorizare;
 - b. atunci când numesc persoane noi în funcții cheie, inclusiv ca urmare a unei achiziții directe sau indirecte sau a creșterii deținerii calificate într-o instituție;
 - c. după caz, în conformitate cu punctul 36.
36. Instituțiile relevante trebuie să monitorizeze pe o bază continuă reputația, onestitatea, integritatea, cunoștințele, aptitudinile și experiența persoanelor care dețin funcții cheie pentru a identifica, în contextul oricăror date noi relevante, situațiile în care trebuie efectuată o reevaluare. În mod special, trebuie efectuată o reevaluare în următoarele cazuri:
- a. în cazul în care există preocupări legate de adecvarea acestora;
 - b. în eventualitatea unui impact semnificativ asupra reputației persoanei;
 - c. atunci când există motive rezonabile de a suspecta că a fost sau este săvârșită o operațiune sau o tentativă de spălarea banilor sau de finanțare a unor acte de terorism sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de operațiuni sau tentative în legătură cu instituția respectivă, în special în cazurile în care instituția:
 - i. nu a pus în aplicare mecanisme de control intern sau de monitorizare adecvate pentru a monitoriza și diminua riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului (de exemplu, cele identificate de constatările în materie de supraveghere rezultate din verificările la fața locului sau de la distanță, de dialogul în materie de supraveghere sau în contextul unor sancțiuni);
 - ii. se află în situația de nerespectare a obligațiilor legate de combaterea spălării banilor/a finanțării terorismului în statul în care își are sediul sau în altă țară; sau
 - iii. și-a schimbat semnificativ domeniul de activitate sau modelul de afaceri într-un mod care sugerează că a crescut considerabil expunerea sa la riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului;
 - d. ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității efectuate de organul de conducere;
 - e. în orice împrejurare care poate afecta în alt fel adecvarea persoanei în mod semnificativ.
37. Evaluarea la nivel individual a reputației, onestității, integrității, cunoștințelor, aptitudinilor și experienței persoanelor care dețin funcții cheie trebuie să se bazeze pe aceleași criterii ca cele aplicate în cazul evaluării cerințelor corespunzătoare privind adecvarea membrilor organului de conducere. La evaluarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a experienței trebuie să se aibă în vedere rolul și sarcinile funcției specifice.

38. Evaluarea adecvării inițiale și continue a persoanelor care dețin funcții cheie constituie responsabilitatea instituțiilor. În cazul în care evaluarea unora dintre persoanele care dețin funcții cheie este efectuată și de autoritățile competente în scopuri de supraveghere, responsabilitatea pentru evaluarea și asigurarea adecvării persoanelor respective revine în continuare instituțiilor.

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

4. Dedicarea unui timp suficient de către un membru al organului de conducere

39. Instituțiile trebuie să evalueze dacă un membru al organului de conducere poate sau nu poate să aloce suficient timp îndeplinirii funcțiilor și responsabilităților sale, inclusiv pentru a înțelege activitatea instituției, principalele sale riscuri și implicațiile activității, precum și strategia privind administrarea riscurilor. În cazul în care persoana deține un mandat într-o instituție CRD semnificativă, trebuie efectuată inclusiv o evaluare prin care să se asigure respectarea limitării numărului maxim de mandate prevăzut la articolul 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE sau la articolului 9 alineatul (2) din Directiva 2014/65/UE, după caz.

40. De asemenea, membrii trebuie să aibă capacitatea de a-și îndeplini sarcinile în perioade cu activitate deosebit de intensă, cum ar fi în caz de restructurare, mutare a instituției, achiziție, fuziune, preluare sau o situație de criză, ori ca urmare a unei dificultăți majore legate de una sau mai multe dintre operațiunile sale, ținând cont de faptul că, în astfel de perioade, este posibil să fie necesară alocarea unui nivel mai mare de timp decât în perioadele obișnuite.

41. La evaluarea dedicării unui timp suficient din partea unui membru, instituțiile trebuie să țină cont cel puțin de următoarele:

- a. numărul mandatelor în societăți financiare și nefinanciare deținute simultan de membrul respectiv, ținând cont de eventualele sinergii atunci când acestea sunt deținute în cadrul aceluiași grup, inclusiv atunci când membrul acționează în numele unei persoane juridice sau ca supleant al unui membru al organului de conducere;
- b. mărimea, natura, domeniul de activitate și complexitatea activităților entității în care membrul respectiv deține un mandat și, în special, dacă entitatea este sau nu din afara UE;
- c. prezența membrului la fața locului și timpul de deplasare necesar pentru îndeplinirea rolului respectiv;
- d. numărul ședințelor programate pentru organul de conducere;

- e. mandatele deținute simultan de membrul respectiv în organizații care nu urmăresc preponderent obiective comerciale;
 - f. orice ședințe necesare care sunt organizate, în special cu autorități competente sau cu alte părți interesate, în afara programului oficial de ședințe al organului de conducere;
 - g. natura funcției specifice și responsabilitățile membrului, inclusiv rolurile specifice precum cel de director general, președinte sau președinte ori membru al unui comitet, dacă membrul respectiv deține o funcție executivă sau una neexecutivă, precum și necesitatea prezenței membrului respectiv la ședințe în cadrul societăților prevăzute la litera (a) și în cadrul instituției;
 - h. alte activități profesionale sau politice externe și orice alte funcții și activități relevante din cadrul și din afara sectorului financiar, precum și din cadrul și din afara UE;
 - i. inițierea și formarea necesară;
 - j. orice alte sarcini relevante ale membrului respectiv despre care instituțiile consideră că trebuie luate în considerare atunci când efectuează evaluarea cu privire la dedicarea de timp suficient de către un membru; și
 - k. valorile de referință relevante disponibile cu privire la dedicarea de timp, inclusiv valoarea de referință indicată de ABE¹⁰.
42. Instituțiile trebuie să țină evidența scrisă a rolurilor, sarcinilor și aptitudinilor necesare în cazul diverselor funcții din cadrul organului de conducere, precum și a timpului preconizat a fi necesar pentru fiecare funcție, ținând cont totodată de nevoia de a dedica suficient timp pentru inițiere și formare. În acest scop, instituțiile mai mici și mai puțin complexe pot diferenția timpul preconizat a fi necesar doar între mandatul în funcție executivă și mandatul în funcție neexecutivă.
43. Un membru al structurii de conducere trebuie să fie informat cu privire la timpul preconizat a fi necesar pentru îndeplinirea sarcinilor sale. Instituțiile pot solicita membrului respectiv să confirme că poate dedica timpul respectiv pentru rolul respectiv.
44. Instituțiile trebuie să monitorizeze dacă membrii organului de conducere alocă timp suficient pentru îndeplinirea funcțiilor lor. Pregătirea pentru ședințe, prezența și implicarea activă a membrilor în ședințele organului de conducere constituie indicatori ai timpului alocat.

¹⁰ Cifrele pentru anul 2015 sunt incluse ca anexă la evaluarea impactului prezentului ghid.

45. În evaluarea sa cu privire la suficiența timpului alocat de alți membri individuali ai organului de conducere, o instituție ar trebui să aibă în vedere și impactul eventualelor absențe pe termen lung ale membrilor organului de conducere.
46. Instituțiile trebuie să țină evidența tuturor funcțiilor profesionale și politice externe deținute de membrii organului de conducere. Aceste evidențe trebuie actualizate de câte ori un membru notifică instituția cu privire la o schimbare, precum și atunci când astfel de schimbări sunt aduse în alt mod la cunoștința instituției. De câte ori apar schimbări la nivelul acestor funcții, care pot reduce capacitatea unui membru al organului de conducere de a alocă suficient timp pentru îndeplinirea funcției sale, instituția trebuie să reevalueze capacitatea membrului de a se încadra în timpul alocat cerut pentru funcția sa.

5. Calcularea numărului de mandate

47. În plus față de cerința de a alocă timp suficient pentru îndeplinirea funcțiilor lor, membrii organului de conducere care dețin mandate în cadrul unei instituții CRD semnificative trebuie să respecte cerința de limitare a mandatelor prevăzută la articolul 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE.
48. În sensul articolului 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE, în cazul în care un mandat implică în același timp responsabilități executive și neexecutive, acesta trebuie considerat un mandat în funcție executivă.
49. În cazul în care mai multe mandate sunt considerate ca fiind un singur mandat, astfel cum este descris la articolul 91 alineatul (4) din Directiva 2013/36/UE și conform prevederilor de la punctele 50-55, acel singur mandat trebuie considerat ca fiind un singur mandat în funcție executivă atunci când include cel puțin un mandat în funcție executivă; în caz contrar, trebuie considerat un singur mandat în funcție neexecutivă.
50. În conformitate cu articolul 91 alineatul (4) litera (a) din Directiva 2013/36/UE, toate mandatele deținute în cadrul aceluiași grup sunt considerate un singur mandat.
51. În conformitate cu articolul 91 alineatul (4) litera (b) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE, toate mandatele deținute în cadrul întreprinderilor în care instituția are o deținere calificată, însă care nu sunt filiale incluse în același grup, sunt considerate ca fiind un singur mandat. Respectivul mandat unic în dețineri calificate este considerat un mandat unic separat, mai exact mandatul deținut în cadrul aceleiași instituții și mandatul unic în deținerile sale calificate luate împreună sunt considerate ca fiind două mandate.
52. Atunci când mai multe instituții din cadrul aceluiași grup au dețineri calificate, mandatele din toate deținerile calificate trebuie considerate, ținând cont de situația consolidată a instituției (pe baza contabilității consolidării), ca fiind un mandat unic separat. Acest mandat unic în deținerile calificate este considerat mandat unic separat, adică mandatul unic stabilit pentru mandatele deținute în cadrul entităților care aparțin grupului și mandatul unic stabilit pentru

mandatele deținute în toate deținerile calificate ale aceluiași grup sunt considerate împreună ca fiind două mandate.

53. În cazul în care un membru al organului de conducere deține mandate în grupuri sau întreprinderi diferite, toate mandatele deținute în cadrul aceleiași scheme de protecție instituțională, astfel cum este prevăzută la articolul 91 alineatul (4) litera (b) punctul (i) din Directiva 2013/36/UE, sunt considerate ca fiind un singur mandat. În cazul în care aplicarea regulii prevăzute la articolul 91 alineatul (4) litera (b) punctul (i) din Directiva 2013/36/UE, cu privire la numărul mandatelor în cadrul aceleiași scheme de protecție instituțională, duce la un număr mai mare de mandate unice decât aplicarea regulii prevăzute la articolul 91 alineatul (4) litera (a) cu privire la numărul mandatelor unice deținute în cadrul grupurilor, ar trebui aplicat numărul rezultat mai mic de mandate (de exemplu, în cazul în care sunt deținute mandate în cadrul a două grupuri, în ambele cazuri în cadrul unor întreprinderi care sunt membre și, în același timp, în cadrul unor întreprinderi care nu sunt membre ale aceleiași scheme de protecție instituțională, trebuie considerat că există doar două mandate unice).
54. Mandatele deținute în entități care nu urmăresc în mod preponderent obiective comerciale nu trebuie luate în calcul la calcularea numărului de mandate în baza articolului 91 alineatul (3) din directiva respectivă. Activitățile respective trebuie luate însă în considerare la evaluarea timpului alocat de către membrul respectiv.
55. Următoarele reprezintă entități care nu urmăresc în mod preponderent obiective comerciale, printre altele:
- a. organizațiile caritabile;
 - b. alte organizații fără scop lucrativ; și
 - c. societățile înființate cu scopul unic de a administra interesele economice private ale membrilor organului de conducere sau ale membrilor familiilor lor, cu condiția să nu fie nevoie ca membrul respectiv al organului de conducere să le administreze în mod curent.

6. Cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate

56. Membrii organului de conducere trebuie să fie permanent informați cu privire la activitățile instituției și la riscurile aferente, la un nivel proporțional cu propriile responsabilități. Aici se include înțelegerea corespunzătoare a acelor domenii pentru care un membru individual nu este direct responsabil, însă pentru care răspunde împreună cu alți membri ai organului de conducere.
57. Membrii organului de conducere trebuie să înțeleagă în mod clar cadrul de administrare a activității al instituției, rolurile și responsabilitățile respective ale acestora și, după caz, structura grupului și orice posibile conflicte de interese care ar putea să apară în legătură cu

acestea. Membrii organului de conducere trebuie să aibă capacitatea de a contribui la implementarea unei culturi, a unor valori corporative și a unui comportament la un nivel corespunzător în cadrul structurii de conducere și al instituției¹¹.

58. Fără a aduce atingerii transpunerii la nivel național a Directivei 2015/849/UE, membrul organului de conducere identificat ca fiind responsabil cu punerea în aplicare a legilor, a regulamentelor și a prevederilor administrative necesare pentru a se conforma Directivei (UE) 2015/849¹² trebuie să aibă cunoștințe și aptitudini bune și experiență relevantă în identificarea și evaluarea riscurilor asociate spălării banilor sau finanțării terorismului precum și în ceea ce privește politicile, mecanismele de control și procedurile privind combaterea spălării banilor și a finanțării terorismului. Persoana respectivă trebuie să dea dovadă de o bună înțelegere a măsurii în care modelul de afaceri al instituției este expus riscurilor asociate spălării banilor sau finanțării terorismului.
59. În acest sens, evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și experienței adecvate trebuie să țină cont de:
- a. rolul și sarcinile funcției și capacitățile necesare;
 - b. cunoștințele și aptitudinile dobândite prin studii, formare și practică;
 - c. experiența practică și profesională dobândită în funcții anterioare; și
 - d. cunoștințele și aptitudinile dobândite și demonstrate prin conduita profesională a membrului organului de conducere.
60. Pentru a evalua în mod corespunzător aptitudinile membrilor organului de conducere, instituțiile ar trebui să aibă în vedere utilizarea listei neexhaustive de competențe relevante prezentată în anexa II la ghid, ținând cont de rolul și sarcinile funcției ocupate de membrul respectiv al organului de conducere.
61. Trebuie să se aibă în vedere nivelul și profilul studiilor absolvite de membrul respectiv și să se stabilească dacă acestea au sau nu legătură cu serviciile bancare și financiare sau cu alte domenii relevante. În mod specific, educația în domeniul bancar-financiar, economic, juridic, contabil, de audit, administrativ, al reglementărilor financiare, al tehnologiei informației și în metode cantitative poate fi în general considerată relevantă pentru sectorul serviciilor financiare.
62. Evaluarea nu ar trebui limitată la nivelul de studii al membrului sau la atestarea unei anumite vechimi în cadrul instituției. Trebuie efectuată o analiză aprofundată a experienței practice a

¹¹ Vezi și Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

¹² Identificarea unui membru al organului de conducere ca fiind responsabil cu combaterea spălării banilor se face în scopul alocării atribuțiilor și nu aduce atingere responsabilității finale a organului de conducere în funcția sa de conducere pentru administrarea curentă a instituției, nici responsabilității acestuia față de toate activitățile instituției.

membrului, întrucât cunoștințele și aptitudinile dobândite din ocupațiile anterioare depind de natura, amploarea și complexitatea activității, precum și de funcția deținută anterior de membrul în cauză.

63. La evaluarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a experienței unui membru al organului de conducere trebuie acordată atenție experienței teoretice și practice legate de:

- a. piețele de servicii bancare și financiare;
- b. cerințele legale și cadrul de reglementare;
- c. planificarea strategică, înțelegerea strategiei de afaceri a instituției sau a planului de afaceri și a îndeplinirii lui;
- d. administrarea riscurilor (identificarea, evaluarea, monitorizarea, controlarea și reducerea principalelor tipuri de riscuri de către instituție, inclusiv a riscurilor și factorilor de risc social, de mediu și de guvernanță);
- e. contabilitate și audit;
- f. evaluarea eficacității cadrului de administrare a activității al unei instituții, asigurarea unui cadru de administrare, a unei supravegheri și a unor controale eficace; și
- g. interpretarea informațiilor financiare ale instituției, identificarea principalelor probleme pe baza acestor informații și aplicarea unor controale și măsuri corespunzătoare.

64. Membrii organului de conducere în funcția sa de conducere trebuie să fi dobândit suficientă experiență practică și profesională într-un post de conducere pe parcursul unei perioade de timp suficient de lungi. În cadrul evaluării pot fi analizate și funcțiile pe termen scurt, însă aceste funcții nu sunt în sine suficiente pentru a presupune că un membru deține suficientă experiență. La evaluarea experienței practice și profesionale dobândite în funcții anterioare, trebuie acordată o atenție deosebită:

- a. naturii mandatului deținut și nivelului său ierarhic;
- b. vechimii;
- c. naturii și complexității societății în care persoana a ocupat funcția respectivă, inclusiv structurii sale organizatorice;
- d. domeniului de cuprindere a competențelor, a puterii de decizie și a responsabilităților membrului;

- e. cunoștințelor tehnice dobândite prin intermediul funcției;
- f. numărului de subordonați.

65. Membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să aibă capacitatea de a critica constructiv deciziile și de a supraveghea în mod eficace organul de conducere în funcția sa de conducere. Se pot dobândi cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru îndeplinirea eficace a funcției de supraveghere inclusiv din funcții universitare sau administrative relevante sau în urma conducerii, a supravegherii sau a controlării unor instituții financiare sau a altor firme.

7. Criterii privind adecvarea colectivă

66. Organul de conducere trebuie să aibă, la nivel colectiv, capacitatea de a înțelege activitățile instituției, inclusiv principalele riscuri. Cu excepția cazului în care prezenta secțiune indică altceva, aceste criterii trebuie aplicate separat organului de conducere în funcția sa de conducere și organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

67. Membrii organului de conducere trebuie, la nivel colectiv, să aibă capacitatea de a lua decizii adecvate ținând cont de modelul de afaceri, de apetitul pentru risc, de strategia și de piețele pe care își desfășoară activitatea instituția.

68. Membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie, la nivel colectiv, să aibă capacitatea de a pune în discuție și a monitoriza efectiv deciziile luate de organul de conducere în funcția sa de conducere.

69. Organul de conducere în ansamblul său trebuie să acopere toate domeniile de cunoaștere necesare pentru activitățile economice ale instituției, având suficientă experiență în rândul membrilor organului de conducere. Trebuie să existe un număr suficient de membri cu cunoștințe în fiecare domeniu pentru a permite dezbaterile deciziilor care vor fi adoptate. Membrii organului de conducere trebuie, la nivel colectiv, să aibă aptitudinile necesare pentru a-și prezenta opiniile și a influența procesul de luare a deciziei în cadrul organului de conducere.

70. Componenta organului de conducere trebuie să reflecte cunoștințele, aptitudinile și experiența necesare pentru îndeplinirea responsabilităților sale. Aceasta include necesitatea ca organul de conducere să aibă, la nivel colectiv, o înțelegere corespunzătoare a acelor domenii pentru care membrii răspund solidar, precum și aptitudinile pentru a administra și a supraveghea în mod eficace instituția, inclusiv următoarele aspecte:

- a. activitatea instituției și principalele riscuri asociate;
- b. fiecare dintre activitățile semnificative ale instituției;

- c. domeniile relevante de competență sectorială/financiară, cum ar fi piețele financiare și de capital, solvabilitatea și modelele, riscurile sociale, de mediu și de guvernanță și factorii de risc aferenți;
 - d. contabilitatea și raportarea financiară;
 - e. administrarea riscurilor, conformitatea și auditul intern;
 - f. tehnologia informației și securitatea;
 - g. piețele locale, regionale și globale, după caz;
 - h. cadrul juridic și de reglementare;
 - i. competențele și experiența de conducere;
 - j. capacitatea de planificare strategică;
 - k. administrarea grupurilor (inter)naționale și a riscurilor asociate structurilor din cadrul grupului, după caz.
71. Dacă organul de conducere în funcția sa de conducere trebuie să aibă, în ansamblul său, un nivel ridicat de aptitudini de conducere, organul de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să aibă, în ansamblul său, suficiente aptitudini de conducere pentru a-și organiza sarcinile cu eficacitate și a putea înțelege și pune în discuție practicile de conducere aplicate și deciziile luate de organul de conducere în funcția sa de conducere.

8. Reputație, onestitate și integritate

72. Trebuie considerat că un membru al organului de conducere are o bună reputație și dă dovadă de onestitate și integritate dacă nu există motive obiective și demonstrabile care să sugereze contrariul, în special ținându-se cont de informațiile disponibile relevante cu privire la factorii sau situațiile prezentate la punctele 73-77. Evaluarea reputației, a onestității și a integrității trebuie să aibă în vedere și impactul efectelor cumulative ale incidentelor minore asupra reputației unui membru.
73. Fără a aduce atingere vreunui drept fundamental, orice caziere judiciare sau contravenționale trebuie să fie luate în considerare la evaluarea bunei reputații, a onestității și a integrității, având în vedere tipul de condamnare sau punerea în mișcare a acțiunii penale, rolul persoanei implicate, sancțiunea aplicată, etapa procesului judiciar și orice măsuri de reabilitare care au produs efecte. Ar trebui să se aibă în vedere împrejurările, inclusiv factorii de atenuare, gravitatea oricărei infracțiuni relevante sau contravenții ori acțiunea de supraveghere, timpul care a trecut de la constatarea infracțiunii, conduita membrului de la momentul comiterii infracțiunii sau a faptei, precum și relevanța infracțiunii sau a faptei pentru rolul membrului.

Orice caziere judiciare sau contravenționale relevante trebuie luate în considerare având în vedere termenele de prescripție în vigoare în dreptul intern.

74. Fără a aduce atingere prezumției de nevinovăție aplicabile în procedura penală și altor drepturi fundamentale, la evaluarea reputației, a onestității și a integrității ar trebui să se ia în considerare cel puțin următorii factori:

- a. condamnări sau acțiuni de urmărire penală în curs pentru o infracțiune, în special:
 - i. infracțiuni prevăzute de legislația din domeniul bancar, financiar, al valorilor mobiliare, al asigurărilor sau privind piețele de valori mobiliare ori instrumentele financiare sau de plată, inclusiv infracțiunile prevăzute de legislația referitoare la spălarea banilor și finanțarea terorismului sau orice infracțiune principală în domeniul spălării banilor, prevăzute de Directiva (UE) 2015/849, corupție, manipularea pieței sau utilizarea abuzivă a informațiilor confidentiale și cămătăria;
 - ii. infracțiuni privind lipsa de onestitate, infracțiuni săvârșite prin fraudă sau alte infracțiuni financiare;
 - iii. infracțiuni fiscale săvârșite în mod direct sau indirect, inclusiv prin schemele ilegale sau interzise de arbitraj al dividendelor;
 - iv. alte infracțiuni prevăzute de legislația privind societățile comerciale, falimentul, insolvența sau protecția consumatorului;
- b. alte măsuri actuale sau anterioare relevante adoptate de un organ de reglementare sau profesional pentru nerespectarea oricăror dispoziții relevante care reglementează activitățile din domeniile bancar, financiar, al valorilor mobiliare sau al asigurărilor.

75. Investigațiile în curs de desfășurare trebuie luate în considerare când sunt rezultatul procedurilor judiciare sau administrative sau al altor investigații de reglementare analoge fără a aduce atingere drepturilor individuale fundamentale¹³. Instituțiile și autoritățile competente trebuie să ia în considerare și alte rapoarte nefavorabile care conțin informații relevante, credibile și fiabile (de exemplu, ca parte a procedurilor de avertizare).

76. Trebuie luate în considerare următoarele situații legate de activitatea economică actuală și anterioară și de soliditatea financiară a unui membru al organului de conducere, sub aspectul unui posibil impact al acestora asupra reputației, integrității și onestității membrului:

¹³ În concordanță cu Convenția europeană a drepturilor omului și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_ro

- a. existența ca debitor în situație de neplată (de exemplu, existența unor evidențe negative la un birou de credit fiabil, dacă este cazul);
 - b. performanțele financiare și profesionale ale entităților deținute sau conduse de membru sau în care membrul respectiv a deținut sau deține o participație sau o influență importantă, luându-se în special în considerare procedurile de faliment și lichidare și dacă și în ce mod membrul respectiv a contribuit la situația care a dus la aceste proceduri;
 - c. declararea falimentului personal și
 - d. fără a aduce atingere prezumției de nevinovăție, proceselor civile, procedurilor administrative sau penale, investițiilor sau expunerilor mari și împrumuturilor retrate, în măsura în care acestea pot avea un impact semnificativ asupra solidității financiare a membrului sau a entităților deținute sau conduse de acesta sau în care membrul deține o participație semnificativă.
77. Un membru al organului de conducere trebuie să susțină standarde înalte de integritate și onestitate. De asemenea, la evaluarea reputației, onestității și integrității trebuie să se ia în considerare cel puțin următorii factori, de asemenea, :
- a. orice dovezi conform cărora persoana nu a fost transparentă, deschisă și cooperantă în tranzacțiile sale cu autoritățile competente;
 - b. refuzul, revocarea, retragerea sau excluderea oricărei înregistrări, autorizații, calității de membru sau licenței pentru desfășurarea de activități comerciale, antreprenoriale sau profesionale;
 - c. motivele oricărei concedieri de la locul de muncă sau dintr-o funcție sau dintr-un post de fiduciar, relație fiduciară sau situație similară sau dacă i s-a cerut demisia dintr-un astfel de post;
 - d. descalificarea de către orice autoritate competentă relevantă din calitatea de membru al organului de conducere, inclusiv a persoanelor care conduc în mod efectiv activitatea unei entități și
 - e. orice alte dovezi sau afirmații grave bazate pe informații relevante, credibile și fiabile care sugerează că persoana acționează într-un mod care nu este în concordanță cu standardele înalte de conduită.

9. Gândirea independentă și membrii independenți

9.1 Interacțiunea dintre gândirea independentă și principiul de a fi independent

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

9.2 Gândirea independentă

81. Atunci când evaluează gândirea independentă, astfel cum este prevăzută la punctul 79, instituțiile trebuie să stabilească dacă toții membrii organului de conducere au:
- a. competențele comportamentale necesare, și anume:
 - i. curaj, convingere și tărie pentru a evalua și a pune în discuție în mod eficace deciziile propuse de alți membri ai organului de conducere;
 - ii. capacitatea de a adresa întrebări membrilor organului de conducere în funcția sa de conducere și
 - iii. capacitatea de a se opune „gândirii de grup”;

- b. conflicte de interese într-o măsură care ar afecta capacitatea acestora de a-și îndeplini sarcinile în mod independent și obiectiv.
82. La evaluarea competențelor comportamentale obligatorii ale unui membru prevăzute la punctul 82 a), trebuie să se țină cont de comportamentul anterior și actual al acestuia, în special în cadrul instituției.
83. Atunci când evaluează existența conflictelor de interese menționate la punctul 82 b), instituțiile trebuie să identifice conflictele de interese reale sau potențiale, în conformitate cu politica instituției cu privire la conflictele de interese¹⁴ și să evalueze importanța acestora. Trebuie luate în considerare cel puțin următoarele situații care ar putea genera conflicte de interese reale sau potențiale:
- a. interese economice (de exemplu, acțiuni, alte drepturi de proprietate și apartenențe, participații și alte interese economice în clienți economici, drepturi de proprietate intelectuală, împrumuturi acordate de instituție unei societăți deținute de membrii organului de conducere);
 - b. relații personale sau profesionale cu proprietarii de dețineri calificate în cadrul instituției;
 - c. relații personale sau profesionale cu angajații instituției sau entităților din perimetrul de consolidare prudențială (de exemplu, relațiile familiale apropiate);
 - d. alte posturi și posturi anterioare din trecutul apropiat (de exemplu, din ultimii cinci ani);
 - e. relații personale sau profesionale cu părți implicate externe relevante (de exemplu, asocierea cu furnizori, firme de consultanță sau alți furnizori de servicii importanți);
 - f. apartenența la un organism sau deținerea în proprietate a unui organism sau a unei entități având conflicte de interese;
 - g. influența politică sau relațiile politice.
84. Toate conflictele de interese reale și potențiale la nivelul organului de conducere trebuie comunicate, discutate, documentate, stabilite și administrate în mod corespunzător de organul de conducere (de exemplu, trebuie luate măsurile necesare pentru reducerea acestora). Un membru al organului de conducere trebuie să se abțină de la vot în cazurile în care există aspecte față de care membrul respectiv se află într-un conflict de interese¹⁵.

¹⁴ Vă rugăm să consultați Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității cu privire la politica privind conflictul de interese pentru angajați.

¹⁵ Vă rugăm să consultați Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității cu privire la politica privind conflictul de interese pentru angajați.

85. Instituțiile trebuie să informeze autoritățile competente dacă o instituție a identificat un conflict de interese care ar putea afecta gândirea independentă a unui membru al organului de conducere, inclusiv cu privire la măsurile de reducere a acestor conflicte.
86. Poziția de acționar, proprietar sau membru al unei instituții, care deține conturi private, împrumuturi sau care apelează la alte servicii ale instituției sau ale altei entități din perimetrul de consolidare, nu trebuie considerată în sine ca afectând gândirea independentă a unui membru al organului de conducere¹⁶.

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

87. Faptul de a avea membri independenți, astfel cum se menționează la punctul 80, și membri non-independenți în organul de conducere în funcția sa de supraveghere este considerat o bună practică pentru toate instituțiile relevante.
88. La stabilirea numărului suficient de membri independenți, trebuie luat în considerare principiul proporționalității. Membrii care sunt angajați în organul de conducere nu trebuie luați în considerare la stabilirea numărului suficient de membri independenți în organul de conducere în funcția sa de supraveghere. Fără a aduce atingere cerințelor suplimentare impuse prin dreptul intern, trebuie aplicate cerințele care urmează:
- a. următoarele instituții relevante trebuie să aibă un organ de conducere în funcția sa de supraveghere în care există un număr suficient de membri independenți:
 - i. instituții CRD semnificative;
 - ii. instituții cotate relevante;
 - b. Instituțiile relevante, care nu sunt nici semnificative, nici cotate, trebuie să aibă, ca principiu general, cel puțin un membru independent în organul de conducere în funcția sa de supraveghere. Este posibil însă ca autoritățile competente să nu solicite directori independenți în cadrul:
 - i. instituțiilor relevante care sunt deținute integral de o instituție relevantă, în special atunci când filiala se află în același stat membru ca instituția-mamă relevantă;
 - ii. firmelor de investiții care îndeplinesc criteriile prevăzute la articolul 32 alineatul (4) litera (a) din Directiva 2019/2034/UE sau alte criterii stabilite de

¹⁶ Vă rugăm să consultați punctul 114 din Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității.

un stat membru relevant, în conformitate cu articolul 32 alineatele (5) și (6)
din Directiva 2019/2034/UE.

- c. În cadrul responsabilității generale a organului de conducere, membrii independenți trebuie să joace un rol esențial în sporirea eficacității verificărilor și în asigurarea echilibrului în cadrul instituțiilor relevante prin îmbunătățirea acțiunii de supraveghere a procesului de decizie la nivelul conducerii, precum și în asigurarea faptului că:
 - d. interesele tuturor părților interesate, inclusiv ale acționarilor minoritari, sunt luate în considerare în mod corespunzător în discuțiile și deciziile luate la nivelul organului de conducere. Membrii independenți ar putea ajuta și la reducerea sau la compensarea dominanței exagerate a membrilor organului de conducere care reprezintă un anumit grup sau categorie de părți interesate;
 - e. nicio persoană sau grup redus de membri nu domină procesul de luare a deciziilor și
 - f. conflictele de interese dintre instituție, unitățile sale operaționale, alte entități din perimetrul de consolidare contabilă și părțile interesate, inclusiv clienți, sunt administrate în mod corespunzător.
89. Fără a aduce atingere punctului 91, în următoarele situații se presupune că un membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere a unei instituții relevante este considerat ca „nefiind independent”:
- a. membrul deține sau a deținut un mandat ca membru al organului de conducere în funcția sa de conducere în cadrul unei instituții din perimetrul de consolidare prudentială, cu excepția cazului în care nu a ocupat o asemenea funcție în ultimii cinci ani;
 - b. membrul este un acționar care exercită controlul asupra instituției relevante, fiind stabilit prin trimitere la cazurile menționate la articolul 22 alineatul (1) din Directiva 2013/34/UE, sau reprezintă interesul unui acționar care exercită controlul, inclusiv în cazul în care proprietarul este un stat membru sau un alt organism public;
 - c. membrul are o relație financiară sau economică importantă cu instituția relevantă;
 - d. membrul este un angajat sau, în alte condiții, asociat cu un acționar care exercită controlul asupra instituției relevante;
 - e. membrul este angajat de orice entitate din perimetrul de consolidare, cu excepția cazului în care sunt îndeplinite următoarele două condiții:
 - i. membrul nu aparține nivelului ierarhic cel mai înalt al instituției, care răspunde direct în fața organului de conducere;

- ii. membrul a fost ales în funcția de supraveghere în contextul unui sistem de reprezentare a angajaților și dreptul intern asigură o protecție adecvată împotriva demiterii abuzive și altor forme de tratament injust;
 - f. membrul a fost angajat anterior într-o funcție la nivelul ierarhic superior în cadrul instituției relevante sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, fiind direct răspunzător doar în fața organului de conducere, și nu a existat o perioadă de cel puțin trei ani între încetarea raporturilor de muncă respective și îndeplinirea unei funcții în organul de conducere;
 - g. membrul a fost, timp de trei ani, un superior într-o firmă de consultanță profesională importantă, un auditor extern sau un consultant principal pentru instituția relevantă sau pentru o altă entitate din perimetrul de consolidare prudențială sau, în alte situații, un angajat asociat în mod substanțial cu serviciul oferit;
 - h. membrul este sau a fost, în ultimul an, un furnizor important sau un client important al instituției relevante sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, ori a avut o altă relație de afaceri importantă sau este un funcționar cu calificări superioare ori asociat, în alte condiții, în mod direct sau indirect, cu un furnizor, client sau entitate comercială importantă care are o relație de afaceri importantă;
 - i. membrul primește, în plus față de remunerația pentru rolul său și remunerația pentru post în conformitate cu litera (c), comisioane sau alte beneficii importante din partea instituției relevante sau a unei alte instituții din perimetrul de consolidare prudențială;
 - j. membrul a acționat ca membru în organul de conducere în cadrul entității timp de cel puțin 12 ani consecutiv;
 - k. membrul este un membru apropiat al familiei unui membru din organul de conducere în funcția sa de conducere a instituției relevante sau a unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, sau o persoană aflată într-una din situațiile menționate la literele (a)-(h).
90. Simplul fapt că se îndeplinește una sau mai multe condiții prevăzute la punctul 89 nu înseamnă că un membru este automat clasificat ca nefiind independent. În cazul în care un membru se încadrează într-una sau mai multe din situațiile prevăzute la punctul 89, instituția relevantă poate demonstra autorității competente că membrul trebuie totuși considerat „independent”. În acest scop, instituțiile relevante trebuie să aibă capacitatea de a justifica în fața autorității competente motivele pentru care capacitatea membrilor de a-și exercita judecata obiectivă și echilibrată și de a lua decizii în mod independent nu este afectată de situație.

91. În sensul punctului 90, instituțiile relevante trebuie să aibă în vedere faptul că a fi acționar al unei instituții relevante, deținerea de conturi private sau împrumuturi ori utilizarea altor servicii decât cele din cazurile prevăzute în mod explicit în această secțiune, nu trebuie să conducă la situația în care membrul este considerat non-independent dacă se menține în intervalul unui prag *de minimis* adecvat. Astfel de relații trebuie luate în considerare în gestionarea conflictelor de interese conform Ghidului ABE privind cadrul de administrare a activității.

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

10. Stabilirea obiectivelor de inițiere și formare

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

11. Politica de inițiere și de formare

95. Instituțiile trebuie să instituie politici și proceduri pentru inițierea și formarea membrilor organului de conducere. Politica trebuie adoptată de organul de conducere.

96. Resursele umane și financiare asigurate pentru inițiere și formare trebuie să fie suficiente pentru realizarea obiectivelor de inițiere și formare și să asigure faptul că membrul este apt pentru rolul său și că respectă cerințele asociate acestuia. Atunci când stabilește resursele umane și financiare necesare pentru punerea în aplicare a unor politici și proceduri eficiente pentru inițierea și formarea membrilor organului de conducere, instituția trebuie să țină cont de nivelurile de referință relevante în domeniu, de exemplu în legătură cu bugetul disponibil pentru formare și zilele de formare asigurate, inclusiv de rezultatele evaluării comparative oferite de ABE.¹⁷
97. Politicile și procedurile de inițiere și formare pot face parte dintr-o politică globală de adecvare și trebuie să stabilească, cel puțin:
- a. obiectivele de inițiere și formare pentru organul de conducere, separat pentru funcția de conducere și cea de supraveghere, după caz. Aici trebuie incluse, după caz, și obiectivele de inițiere și de formare pentru funcții specifice, în concordanță cu responsabilitățile specifice ale membrilor și cu implicarea acestora în comitete.
 - b. responsabilitățile pentru dezvoltarea unui program de formare detaliat;
 - c. resursele financiare și cele umane puse la dispoziție de instituție pentru inițiere și formare, ținând cont de numărul de sesiuni de inițiere și de formare, de costurile aferente și orice sarcini administrative conexe pentru a asigura posibilitatea furnizării cursurilor de inițiere și formare în concordanță cu politica;
 - d. un proces clar în cadrul căruia orice membru din organul de conducere să poată solicita inițierea sau formarea.
98. În dezvoltarea politicii, organul de conducere sau comitetul de nominalizare, dacă a fost înființat, trebuie să aibă în vedere aportul funcției de resurse umane și al funcției responsabile pentru bugetarea și organizarea cursurilor de formare, precum și al funcțiilor de control intern relevante, după caz.
99. Instituțiile trebuie să instituie un proces pentru identificarea domeniilor în care este necesară formarea, atât pentru organul de conducere la nivel colectiv, cât și pentru membrii individuali ai organului de conducere. Domeniile de activitate și funcțiile interne relevante, inclusiv funcțiile de control intern, trebuie implicate, după caz, în dezvoltarea conținutului programelor de inițiere și de formare.
100. Politicile și procedurile, precum și planurile de formare, trebuie actualizate permanent, ținând cont de schimbările de la nivelul cadrului de administrare a activității, de schimbările strategice, de produsele noi și de alte schimbări relevante, precum și de modificarea legislației aplicabile și de evoluțiile pieței.

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

101. Instituțiile trebuie să instituie un proces de evaluare pentru a evalua desfășurarea și calitatea programelor de inițiere și formare furnizate și pentru a asigura conformitatea cu politicile și procedurile de inițiere și formare.

Titlul V – Diversitatea în cadrul organului de conducere

12. Obiectivele politicii de diversitate

102. În conformitate cu articolul 91 alineatul (10) din Directiva 2013/36/UE, toate instituțiile trebuie să aibă și să pună în aplicare o politică de promovare a diversității în cadrul organului de conducere pentru a promova formarea unei baze diversificate de membri. Aceasta trebuie să aibă ca obiectiv utilizarea unei serii ample de calități și competențe la recrutarea membrilor organului de conducere pentru a obține o varietate de opinii și de experiențe și pentru a facilita exprimarea unor opinii independente și derularea unui proces de decizie solid în cadrul organului de conducere. Instituțiile trebuie să urmărească reprezentarea corespunzătoare a tuturor genurilor în cadrul organului de conducere și să asigure respectarea principiului de oportunități egale la selectarea membrilor organului de conducere. Desemnarea unor reprezentanți ai angajaților, în cazurile în care acest lucru este prevăzut în dreptul intern, doar din categoria genului subreprezentat, nu este suficientă pentru a asigura un echilibru de gen adecvat în cadrul organului de conducere.
103. Politica privind diversitatea trebuie să facă referire, cel puțin, la următoarele aspecte legate de diversitate: contextul educațional și cel profesional, gen, vârstă și, în special în cazul instituțiilor care sunt active la nivel internațional, proveniența geografică, exceptând situațiile în care includerea aspectului legat de proveniența geografică este ilegală conform legilor statului membru în cauză. Politica de diversitate în cazul instituțiilor CRD semnificative trebuie să includă un obiectiv cantitativ pentru categoria genului subreprezentat în cadrul organului de conducere. Instituțiile CRD semnificative trebuie să-și cuantifice participarea vizată a genului subreprezentat și să prevadă un termen adecvat pentru îndeplinirea acestui obiectiv, precum și modul de îndeplinire al acestuia. Obiectivul trebuie stabilit pentru organul de conducere la nivel colectiv, însă poate fi defalcat pe funcția de conducere și cea de supraveghere în cazul în care există un număr suficient de mare de membri ai organului de conducere. În celelalte instituții, în special în cazul unei organ de conducere cu mai puțin de cinci membri, obiectivul poate fi exprimat în mod calitativ.
104. Atunci când stabilesc obiective în materie de diversitate, instituțiile trebuie să aibă în vedere rezultatele analizei comparative privind diversitatea, publicate de autoritățile competente, de ABE sau de alte organisme sau organizații internaționale relevante¹⁸.

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

105. Politica de diversitate poate include reprezentarea angajaților în cadrul organului de conducere pentru a adăuga cunoștințele și experiența practică acumulată în activitatea curentă a instituției.
106. De asemenea, instituțiile CRD semnificative trebuie să documenteze, în analiza anuală a componenței organului de conducere, conformitatea acestora cu obiectivele și țințele stabilite. În eventualitatea în care nu s-a îndeplinit un obiectiv sau o țință, instituția CRD semnificativă trebuie să documenteze motivele, măsurile care vor fi luate și termenul de adoptare a acestora pentru asigurarea îndeplinirii obiectivelor și țințelor de diversitate.
107. Pentru a facilita constituirea unei baze suficient de diversificată de candidați pentru funcțiile organului de conducere, instituțiile trebuie să pună în aplicare o politică de diversitate pentru angajați, inclusiv aspecte legate de planificarea carierei și măsuri de asigurare a egalității de tratament, precum și oportunități pentru angajații de diferite genuri. Astfel de măsuri trebuie să țină cont și de aspectul reprezentării corespunzătoare a genurilor în procesul de recrutare de personal pentru mandatele sau în furnizarea de programe de inițiere pentru membrii conducerii.
108. Pentru a sprijini cadrul divers al organului de conducere, instituțiile trebuie să pună în aplicare politici care să asigure faptul că nu există discriminări în funcție de gen, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, religie sau credință, apartenență la o minoritate națională, situație materială, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală¹⁹.

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

13. Politica privind adecvarea

109. În conformitate cu articolul 88 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE, organul de conducere al unei instituții definește, supraveghează și răspunde de implementarea mecanismelor aferente cadrului de administrare a activității care asigură o conducere eficientă și prudentă a instituției. În plus, în conformitate cu articolul 9 alineatul (3) din Directiva 2014/65/UE, organul de conducere al unei firme de investiții, astfel cum este definită în Directiva 2014/65/UE (firmă în sensul MiFID), definește, supraveghează și răspunde de implementarea mecanismelor aferente cadrului de administrare a activității într-un mod care promovează integritatea pieței și interesele clienților. Aici se include necesitatea ca politica privind adecvarea adoptată de instituție să fie aliniată la cadrul de administrare a activității global al instituției, la cultura corporativă și la apetitul pentru risc al acesteia, iar procesele din cadrul politicii să funcționeze pe deplin conform așteptărilor. De asemenea, aici se include necesitatea ca organul de conducere al instituției să adopte – fără a aduce atingere aprobării

¹⁹ Vezi și secțiunea dedicată diversității din Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității.

necesare din partea acționarilor – și să mențină o politică de evaluare a adecvării membrilor organului de conducere.

110. Politica privind adecvarea trebuie să includă sau să facă referire la politica de diversitate pentru a asigura faptul că diversitatea este luată în considerare la recrutarea de noi membri.
111. Orice modificări aduse politicii privind adecvarea trebuie să fie, de asemenea, aprobate de organul de conducere, fără a aduce atingere aprobării necesare din partea acționarilor. Documentația privind adoptarea politicii și a eventualelor modificări ale acesteia trebuie păstrată (de exemplu, în procesele verbale ale ședințelor relevante).
112. Politica trebuie să fie clară, bine documentată și transparentă pentru întregul personal al instituției. La elaborarea politicii, organul de conducere poate să solicite și să țină cont de aportul altor comitete interne, în special cel al comitetului de nominalizare, dacă acesta a fost înființat, și al altor funcții interne, precum funcția juridică, de resurse umane sau de control.
113. Funcțiile de control intern²⁰ trebuie să asigure un aport eficace pentru dezvoltarea politicii privind adecvarea în concordanță cu rolurile lor. În special, funcția de conformitate trebuie să analizeze modul în care politica privind adecvarea afectează conformitatea instituției cu legislația, reglementările, politicile și procedurile interne și trebuie să raporteze organului de conducere toate riscurile de conformitate identificate și problemele de neconformitate.
114. Politica trebuie să includă principii privind selecția, monitorizarea și planificarea succesiunii membrilor săi, precum și pentru reînvăstirea membrilor existenți, și trebuie să prevadă cel puțin următoarele:
 - a. procesul de selecție, numirea, reînvăstirea și planificarea succesiunii membrilor organului de conducere și procedura internă aplicabilă pentru evaluarea adecvării unui membru, inclusiv funcția internă responsabilă pentru acordarea de sprijin în evaluare (de exemplu, resurse umane);
 - b. criteriile care vor fi utilizate la evaluare, care trebuie să includă criteriile privind adecvarea prevăzute în prezentul ghid;
 - c. modul în care vor fi luate în considerare, în procesul de selectare, politica de diversitate pentru membrii organului de conducere a instituțiilor CRD semnificative și obiectivul pentru genul subreprezentat în organul de conducere;
 - d. canalul de comunicare cu autoritățile competente și
 - e. modul în care trebuie documentată evaluarea.

²⁰ Vezi și Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

115. Instituțiile relevante trebuie să includă, de asemenea, în politica lor privind adecvarea procesele de selectare și numire a persoanelor care dețin funcții cheie. Politica privind adecvarea ar putea să prevadă, printr-o abordare bazată pe riscuri, funcțiile pe care instituțiile relevante le-ar putea considera ca fiind persoane care dețin funcții cheie, în plus față de șefii funcțiilor de control intern și directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere.
116. Organul de conducere în funcția sa de supraveghere și comitetul de nominalizare, dacă a fost înființat, trebuie să monitorizeze eficacitatea politicii instituției privind adecvarea și să analizeze modelul și punerea în aplicare a acesteia. Organul de conducere trebuie să modifice politica, după caz, ținând cont de recomandările formulate de comitetul de nominalizare, dacă a fost înființat, și de funcția de audit intern.

14. Politica privind adecvarea în contextul unui grup

117. În conformitate cu articolul 109 alineatele (2) și (3) din Directiva 2013/36/UE, instituția consolidantă prevăzută în CRD trebuie să se asigure de faptul că există o politică la nivel de grup pentru evaluarea adecvării tuturor membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie, care este implementată în mod consecvent și respectată în toate filialele din perimetrul de consolidare prudențială, inclusiv în cele care nu fac obiectul Directivei 2013/36/UE, chiar dacă acestea sunt înființate în țări terțe, inclusiv în centre financiare offshore.
118. Politica trebuie să fie adaptată la specificul instituțiilor de credit care fac parte din grup și la filialele din perimetrul de consolidare prudențială care nu fac în sine obiectul Directivei 2013/36/UE. Organismele sau funcțiile competente din cadrul instituției CRD consolidante și al filialelor acesteia trebuie să interacționeze și să facă schimb de informații pentru evaluarea adecvării, după caz.
119. Instituția consolidantă prevăzută în CRD trebuie să se asigure de faptul că evaluarea adecvării respectă toate cerințele specifice din orice jurisdicție relevantă. Cu privire la instituțiile și entitățile din cadrul unui grup situat în mai multe state membre, instituția consolidantă prevăzută în CRD trebuie să se asigure de faptul că politica la nivel de grup ține cont de diferențele dintre dreptul intern al societăților comerciale și alte cerințe de reglementare.
120. Instituția consolidantă prevăzută în CRD trebuie să se asigure că filialele înființate în țări terțe, care sunt incluse în perimetrul de consolidare prudențială, au pus în aplicare în mod consecvent politica grupului în conformitate cu cerințele articolelor 74, 88 și 91 din Directiva 2013/36/UE, în măsura în care acest lucru nu este ilegal în temeiul legislației din țara terță în cauză. În acest sens, întreprinderile-mamă și filialele acestora din UE care fac obiectul Directivei 2013/36/UE trebuie să se asigure că standardele privind adecvarea puse în aplicare

de filiala cu sediul într-o țară terță sunt cel puțin conforme cu cele implementate în Uniunea Europeană.

121. Cerințele privind adecvarea din Directiva 2013/36/UE și din prezentul ghid se aplică instituțiilor CRD indiferent dacă acestea sunt filiale ale unei instituții-mamă într-o țară terță. În cazul în care o filială în UE a unei instituții-mamă dintr-o țară terță este o instituție consolidantă prevăzută în CRD, perimetrul de consolidare prudențială nu include nivelul instituției-mamă într-o țară terță și al altor filiale directe ale instituției-mamă în cauză. Instituția consolidantă prevăzută în CRD trebuie să se asigure că politica la nivel de grup a instituției-mamă într-o țară terță este luată în considerare în propria sa politică în măsura în care acest lucru nu contravine cerințelor prevăzute în dreptul UE sau național în materie, inclusiv în prezentul ghid.
122. Organul de conducere a filialelor care fac obiectul Directivei 2013/36/UE trebuie să adopte și să pună în aplicare, la nivel individual, o politică privind adecvarea care să fie consecventă cu politicile instituite la nivel consolidat sau subconsolidat într-un mod care să asigure conformitatea cu toate cerințele specifice în temeiul dreptului intern.

15. Comitetul de nominalizare și atribuțiile acestuia²¹

123. Instituțiile CRD semnificative trebuie să aibă un comitet de nominalizare care să îndeplinească responsabilitățile și să dețină resursele prevăzute la articolul 88 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE.
124. Membrii comitetului de nominalizare trebuie să dețină, la nivel colectiv, un nivel suficient de cunoștințe, expertiză și experiență legate de activitatea instituției încât să poată evalua componența corespunzătoare a organului de conducere și chiar să recomande candidați care să ocupe posturile vacante din cadrul organului de conducere.
125. În cazul în care nu a fost înființat un comitet de nominalizare, organul de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să aibă responsabilitățile prevăzute la articolul 88 alineatul (2) litera (a) primul paragraf și literele (b)-(d) din Directiva 2013/36/UE, precum și resursele adecvate în acest sens. În cazul în care nu a fost înființat un comitet de nominalizare, evaluarea prevăzută la articolul 88 alineatul (2) literele (b) și (c) din directiva respectivă trebuie efectuată la cel puțin doi ani.
126. Comitetul de nominalizare, în cazul în care a fost înființat, și organul de conducere în funcția sa de supraveghere, după caz, trebuie să aibă acces la toate informațiile necesare pentru a-și îndeplini sarcinile și să poată implica funcțiile de control intern relevante și alte funcții interne competente, după caz.

²¹ Cu privire la componența și atribuțiile comitetelor, vezi și Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității:
<https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

127. Conform articolului 88 alineatul (2) ultimul paragraf din Directiva 2013/36/UE, în cazul în care, conform dreptului intern, organul de conducere nu are nicio competență în ceea ce privește procesul selectării și numirii niciunui dintre membrii săi, această secțiune nu se aplică.

16. Componenta organului de conducere și numirea și succesiunea membrilor acestuia

128. Fără a aduce atingere dreptului intern al societăților comerciale, organul de conducere trebuie să aibă un număr suficient de membri și o componentă adecvată și trebuie să fie numit pentru o perioadă corespunzătoare. Numirile pentru reînvățire trebuie să aibă loc abia după ce s-a analizat rezultatul evaluării privind performanța membrului care a fost supus observației în cadrul ultimului mandat.
129. Toți membrii organului de conducere trebuie să fie adecvați. Fără a aduce atingere membrilor aleși de angajați și care reprezintă angajații, organul de conducere trebuie să identifice și să selecteze membri calificați și cu experiență și să asigure planificarea corespunzătoare a succesiunii pentru organul de conducere, care să fie în concordanță cu cerințele legale privind componenta, nominalizarea sau succesiunea organului de conducere.
130. Fără a aduce atingere drepturilor acționarului de a numi membri, atunci când recrutează membri ai organului de conducere, organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, comitetul de numire, trebuie să contribuie activ la selectarea candidaților pentru posturile vacante din cadrul organului de conducere în colaborare cu resursele umane și:
- a. să pregătească descrierea rolurilor și a capacităților pentru o anumită numire;
 - b. să evalueze echilibrul adecvat al cunoștințelor, aptitudinilor și experienței organului de conducere;
 - c. să evalueze timpul alocat preconizat și
 - d. să aibă în vedere obiectivele politicii privind diversitatea.
131. Decizia de recrutare trebuie, dacă este posibil, să țină cont de o listă scurtă care să cuprindă o preselectie a candidaților adecvați cu luarea în considerare a obiectivelor privind diversitatea prevăzute în politica instituției privind diversitatea și în elementele de la titlul V din prezentul ghid. Decizia trebuie să țină cont de faptul că o componentă mai diversificată a organului de conducere favorizează o punere în discuție și o dezbateră constructivă pe baza unor puncte de vedere diferite. Instituțiile nu trebuie însă să recruteze membri în cadrul organului de conducere cu unicul scop de a spori diversitatea, în detrimentul funcționării și adecvării organului de conducere la nivel colectiv sau în defavoarea adecvării membrilor individuali ai organului de conducere.

132. Membrul organului de conducere trebuie să cunoască cultura, valorile, comportamentele și strategia asociate instituției și organului de conducere a acesteia înainte de preluarea funcției, dacă este posibil.
133. Fără a aduce atingere drepturilor acționarilor de a numi și a înlocui simultan toți membrii organului de conducere, la elaborarea de către organul de conducere a unui plan de succesiune pentru membrii săi, acesta trebuie să asigure continuitatea procesului de decizie și să prevină, dacă este posibil, situația în care trebuie să înlocuiască prea mulți membri simultan. Planificarea succesiunii trebuie să prezinte planurile, politicile și procesele instituției pentru abordarea cazurilor de absență sau plecare subită sau neașteptată a membrilor organului de conducere, inclusiv orice măsuri provizorii relevante. Planificarea succesiunii trebuie să ia în considerare și obiectivele și țintele definite în politica de diversitate a instituției.

Titlul VII – Evaluarea adecvării de către instituții

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

134. Cu excepția unor prevederi contrare în ghid, organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau comitetul de nominalizare, dacă a fost înființat, trebuie să se asigure că evaluările adecvării individuale și colective a membrilor organului de conducere sunt efectuate înainte de nominalizarea acestora. Aceștia pot lua legătura cu alte comitete (de exemplu, comitetul de administrare a riscurilor și de audit) și cu funcții interne (de exemplu, resurse umane, funcția juridică sau de control). Organul de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să fie responsabilă de stabilirea evaluărilor finale cu privire la adecvare.
135. Prin derogare de la punctul 134, evaluările adecvării individuale și colective pot fi efectuate după numirea membrului în oricare dintre următoarele cazuri pentru care instituția a oferit o justificare corespunzătoare:
- a. acționarii, proprietarii sau membrii instituției numesc și desemnează membri ai organului de conducere în ședința acționarilor sau în ședințe echivalente, care nu au fost propuși de instituție sau de organul de conducere, de exemplu sistemul listei de candidați;
 - b. o evaluare completă a adecvării efectuată înainte de numirea unui membru ar întrerupe buna funcționare a organului de conducere, inclusiv ca urmare a următoarelor situații:
 - i. dacă apare subit sau pe neașteptate nevoia de a înlocui membri, de exemplu, decesul unui membru și

ii. dacă un membru este revocat deoarece nu mai este adecvat.

136. Evaluările cu privire la adecvare trebuie să țină cont de toate aspectele relevante și disponibile pentru evaluări. Instituțiile trebuie să aibă în vedere riscurile, inclusiv riscul reputațional, care apar în eventualitatea în care sunt identificate deficiențe care afectează adecvarea individuală sau colectivă a membrilor organului de conducere.
137. În cazul în care sunt numiți membri în cadrul ședințelor generale ale acționarilor și în care evaluarea adecvării individuale și colective a membrilor a fost efectuată înaintea ședințelor generale ale acționarilor, instituțiile trebuie să ofere acționarilor, înainte de ședință, informații corespunzătoare cu privire la rezultatele evaluărilor. După caz, evaluarea trebuie să cuprindă diferite tipuri de componente alternative ale organului de conducere care să poată fi prezentate acționarilor.
138. În situația în care, în cazurile justificate corespunzător de la punctul 135, membrii sunt numiți de acționari înainte de efectuarea evaluării cu privire la adecvare, numirea trebuie să fie supusă evaluării pozitive a adecvării acestora. În aceste cazuri, instituțiile trebuie să evalueze adecvarea membrilor și componența organului de conducere cât mai repede și cel târziu în termen de o lună de la numirea membrilor. Dacă la evaluarea ulterioară efectuată de instituție s-a ajuns la concluzia că un membru nu este considerat apt pentru funcție, membrul respectiv și autoritatea competentă trebuie informați în acest sens fără întârziere. Instituțiile trebuie să informeze și acționarii în legătură cu evaluarea efectuată și cu nevoia de a numi alți membri.
139. Instituțiile trebuie să se asigure că acționarii au acces deplin la informații relevante și practice despre obligația ca membrii organului de conducere și organul de conducere la nivel colectiv să fie în permanență adecvați. Informațiile oferite acționarilor cu privire la adecvarea organului de conducere și a membrilor acestuia trebuie să permită acționarilor să ia decizii în cunoștință de cauză și să abordeze orice deficiențe de la nivelul componenței organului de conducere sau al membrilor individuali ai acestuia.
140. În cazul în care unii membri sunt numiți de organul de conducere, aceste evaluări trebuie efectuate înainte ca aceștia să-și exercite în mod efectiv funcția. În cazurile justificate corespunzător de la punctul 135, evaluarea adecvării poate fi efectuată după numirea membrului. Aceasta trebuie efectuată cât mai repede, dar cel târziu în decurs de o lună de la data numirii.
141. La evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere, instituțiile trebuie să țină cont de rezultatele evaluării adecvării la nivel individual a membrului din cadrul organului de conducere și invers. Punctele slabe identificate la nivelul componenței de ansamblu a organului de conducere sau a comitetelor acestuia nu trebuie să conducă neapărat la concluzia că un anumit membru nu este apt din punct de vedere individual.
142. Instituțiile trebuie să documenteze rezultatele evaluării cu privire la adecvare și, în special, orice deficiențe identificate între adecvarea necesară și cea actuală la nivel individual și

colectiv a membrilor din cadrul organului de conducere, precum și măsurile care vor fi luate pentru eliminarea acestor deficiențe.

143. Instituțiile trebuie să transmită autorităților competente rezultatul evaluărilor cu privire la adecvare pentru membrii noi din cadrul organului de conducere, inclusiv evaluarea instituției cu privire la componența colectivă a organului de conducere în concordanță cu procedurile stabilite și prevăzute la secțiunea 23. Aici trebuie incluse documentele și informațiile menționate în anexa III²².
144. La cererea autorităților competente, instituțiile trebuie să pună la dispoziție informații suplimentare care sunt necesare pentru evaluarea adecvării individuale sau colective a membrilor organului de conducere. În cazul reînvestirii, aceste informații pot fi limitate la schimbările relevante.

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

145. Instituțiile trebuie să solicite membrilor organului de conducere să își demonstreze adecvarea punând la dispoziție cel puțin documentele solicitate de autoritățile competente pentru evaluarea adecvării în conformitate cu titlul VIII și anexa III la prezentul ghid.
146. În cadrul evaluării adecvării la nivel individual a unui membru al organului de conducere, instituțiile trebuie:
- a. să adune informații despre adecvarea membrului prin diverse canale și instrumente (de exemplu, diplome și certificate, scrisori de recomandare, CV, interviuri, chestionare);
 - b. să adune informații despre reputația, integritatea și onestitatea persoanei evaluate, inclusiv să stabilească dacă există motive rezonabile de a suspecta că a fost sau este săvârșită o operațiune sau o tentativă de spălarea banilor sau de finanțare a unor acte de terorism sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de operațiuni sau tentative;
 - c. să evalueze gândirea independentă a persoanei evaluate;
 - d. să solicite persoanei evaluate să verifice dacă informațiile furnizate sunt corecte și să susțină informațiile cu dovezi, dacă este necesar;
 - e. să solicite persoanei evaluate să declare orice conflicte de interese actuale și potențiale;

²² Vă rugăm să consultați și standardele tehnice de reglementare (în proiect) prevăzute la articolul 7 alineatul (4) din Directiva 2014/65/UE și standardele tehnice de punere în aplicare (în proiect) prevăzute la articolul 7 alineatul (5) din Directiva 2014/65/UE privind informațiile care sunt puse la dispoziție la autorizare: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf și https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf. Vezi și Documentul de consultare privind standardele tehnice de reglementare (în proiect) cu privire la autorizare publicat de ABE.

- f. să valideze, în măsura în care este posibil, corectitudinea informațiilor furnizate de persoana evaluată;
 - g. să evalueze în cadrul organului de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, al comitetului de nominalizare, rezultatele evaluării și
 - h. dacă este necesar, să adopte măsuri de remediere pentru a asigura adecvarea la nivel individual a membrilor structurii de conducere în conformitate cu secțiunea 22.
147. În cazul în care există o situație care dă naștere unor preocupări cu privire la adecvarea unui membru al organului de conducere, trebuie efectuată o evaluare a modului în care această preocupare afectează adecvarea persoanei. Instituțiile trebuie să ia în considerare existența unor motive rezonabile de a suspecta că a fost sau este săvârșită o operațiune sau o tentativă de spălarea banilor sau de finanțare a unor acte de terorism sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de operațiuni sau tentative.
148. Instituțiile trebuie să documenteze descrierea funcției pentru care a fost efectuată o evaluare, inclusiv rolul funcției respective în cadrul instituției, și trebuie să menționeze rezultatele evaluării cu privire la adecvare în legătură cu următoarele criterii:
- a. timpul suficient alocat;
 - b. conformitatea membrilor organului de conducere care dețin un mandat într-o instituție CRD semnificativă cu limitarea mandatelor în temeiul articolului 91 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE;
 - c. un nivel adecvat de cunoștințe, aptitudini și experiență;
 - d. reputație, onestitate și integritate;
 - e. Gândirea independentă.

19. Evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere

149. La evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere, instituțiile trebuie să evalueze separat componența organului de conducere în funcția sa de conducere și de supraveghere. Evaluarea adecvării la nivel colectiv trebuie să asigure o comparație între componența efectivă a organului de conducere și cunoștințele, aptitudinile și experiența reală a organului de conducere la nivel colectiv, precum și adecvarea colectivă impusă în temeiul articolului 91 alineatul (7) din Directiva 2013/36/UE.
150. Instituțiile trebuie să evalueze adecvarea la nivel colectiv a organului de conducere, folosind oricare dintre următoarele:

- a. modelul de matrice a adecvării inclus în anexa I. Instituțiile pot adapta acest model ținând cont de criteriile descrise la titlul I sau
 - b. propria metodologie adecvată în concordanță cu criteriile prevăzute în prezentul ghid.
151. Atunci când evaluează adecvarea la nivel individual a unui membru al organului de conducere, instituțiile trebuie să evalueze, de asemenea, în aceeași perioadă de timp, adecvarea la nivel colectiv a organului de conducere în concordanță cu secțiunea 7, precum și adecvarea componenței de ansamblu a comitetelor de specialitate ale organului de conducere în funcția sa de supraveghere²³. În mod specific, trebuie evaluat aportul de cunoștințe, aptitudini și experiență cu care contribuie persoana la adecvarea colectivă a organului de conducere și trebuie stabilit dacă componența de ansamblu a organului de conducere arată un nivel de cunoștințe, aptitudini și experiență suficient de amplu pentru a înțelege activitățile instituției și principalele riscuri.
152. Atunci când evaluează adecvarea la nivel colectiv în conformitate cu titlul III punctul 7, instituțiile trebuie să evalueze dacă organul de conducere a demonstrat, prin deciziile sale, o înțelegere suficientă a riscurilor de săvârșire a unei operațiuni sau a unei tentative de spălarea banilor sau de finanțare a unor acte de terorism și a modului în care acestea afectează activitățile instituției, precum și administrarea adecvată a acestor riscuri, inclusiv măsuri de remediere, dacă este necesar.

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

153. Monitorizarea permanentă a adecvării individuale sau colective a membrilor organului de conducere trebuie să stabilească dacă membrul, la nivel individual sau membrii, la nivel colectiv își mențin adecvarea, ținând cont de performanța individuală sau colectivă și de situația sau evenimentul relevant care a determinat o reevaluare, precum și de impactul generat de situația sau evenimentul respectiv asupra adecvării reale sau necesare.
154. Atunci când reevaluează performanța individuală sau colectivă a membrilor organului de conducere, membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, ai comitetului de nominalizare, trebuie să aibă în vedere, în special:
- a. eficiența proceselor de lucru ale organului de conducere, inclusiv eficiența fluxurilor informaționale și a liniilor de raportare către organul de conducere, ținând cont de aportul funcțiilor de control intern și de orice acțiuni de urmărire sau recomandări emise de către funcțiile respective;

²³ Cu privire la componența comitetelor, vă rugăm să consultați și Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității.

- b. administrarea eficientă și prudentă a instituției, inclusiv dacă organul de conducere a acționat în interesul instituției și în ceea ce privește combaterea spălării banilor și a finanțării terorismului;
- c. capacitatea organului de conducere de a se concentra asupra chestiunilor de importanță strategică;
- d. numărul suficient de ședințe organizate, rata de participare, caracterul adecvat al timpului alocat și intensitatea implicării directorilor în timpul ședințelor;
- e. orice modificări aduse componenței organului de conducere și orice deficiențe în ceea ce privește adecvarea individuală și colectivă, ținând cont de modelul de afaceri al instituției, de strategia privind riscurile a acesteia și de schimbările aduse acesteia;
- f. orice obiective de performanță stabilite pentru instituție și pentru organul de conducere;
- g. gândirea independentă a membrilor organului de conducere, inclusiv cerința ca procesul de decizie să nu fie dominat de o persoană sau de un grup redus de persoane și respectarea de către membrii organului de conducere a politicii privind conflictul de interese;
- h. măsura în care componența organului de conducere și-a îndeplinit obiectivele stabilite în cadrul politicii instituției privind diversitatea în concordanță cu titlul V și
- i. orice evenimente care ar putea avea un impact semnificativ asupra adecvării individuale sau colective a membrilor organului de conducere, inclusiv schimbări în modelul de afaceri, în strategiile și în organizarea instituției;
- j. motive rezonabile de a suspecta că a fost sau este săvârșită o operațiune sau o tentativă de spălare banilor sau de finanțare a unor acte de terorism sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de operațiuni sau tentative, inclusiv în urma unor astfel de constatări nefavorabile formulate de auditorii interni sau externi sau de autoritățile competente cu privire la adecvarea sistemelor și controalelor instituției în domeniul combaterii spălării banilor și a finanțării terorismului.

155. Atunci când se efectuează o reevaluare, trebuie luate în considerare următoarele aspecte:

- a. sarcinile și liniile de raportare atribuite în cadrul instituției, inclusiv în cadrul grupului, după caz, pentru a stabili dacă orice fapt sau constatare semnificativă ar trebui să fie alocată unuia sau mai multor membri responsabili ai organului de conducere. În acest context, sarcinile atribuite trebuie stabilite luând în considerare toate documentele relevante, inclusiv, dar fără a se limita la acestea, cartele și codurile de administrare a activității, organigramele interne și alte forme de desemnare a domeniilor de responsabilitate, politicile interne, evaluările disponibile privind adecvarea și

informațiile suplimentare furnizate în acest context, scrisorile de nominalizare sau fișele postului, precum și procesele-verbale ale reuniunilor organului de conducere și

- b. credibilitatea și fiabilitatea oricărui fapt care a condus la reevaluare, precum și gravitatea oricăror acuzații de comitere a unor fapte ilegale sau fapte reale comise de unul sau mai mulți membri ai organului de conducere. Instituțiile trebuie să stabilească, printre alte considerente, credibilitatea și fiabilitatea informațiilor (de exemplu, sursa, plauzibilitatea, orice conflicte de interese ale sursei care furnizează informațiile). Instituțiile trebuie să știe că doar absența condamnării penale nu este suficientă pentru a respinge acuzațiile de comitere a unor fapte ilegale.
156. Instituțiile CRD semnificative trebuie să efectueze o reevaluare periodică a adecvării cel puțin o dată pe an. Instituțiile nesemnificative trebuie să efectueze o reevaluare periodică a adecvării cel puțin o dată la 2 ani. Instituțiile trebuie să documenteze rezultatele reevaluării periodice. În cazul în care se efectuează o reevaluare ca urmare a unui eveniment specific, instituțiile pot orienta reevaluarea spre situația sau evenimentul care a condus la reevaluare, și anume, anumite aspecte pot fi omise de la evaluare dacă nu au fost modificate.
157. Rezultatul reevaluării, motivul reevaluării și orice recomandare cu privire la deficiențele identificate trebuie să fie documentate și prezentate organului de conducere.
158. Organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, comitetul de nominalizare, trebuie să raporteze rezultatul evaluării privind adecvarea colectivă a organului de conducere chiar dacă nu se recomandă modificarea componenței acestuia sau alte măsuri. Recomandările pot include, printre altele, cursuri de formare, modificarea proceselor, măsuri de atenuare a conflictelor de interese, numirea de membri suplimentari având competențe specifice și înlocuirea membrilor din cadrul organului de conducere.
159. Organul de conducere în funcția sa de conducere ia act de raport și decide cu privire la recomandările adresate de organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau, dacă a fost înființat, de către comitetul de nominalizare, și, în cazul în care nu se adoptă recomandări, documentează motivele care au stat la baza acestei decizii.
160. Instituțiile trebuie să informeze autoritatea competentă în cazul în care au fost efectuate reevaluări din cauza unor modificări semnificative. Instituțiile CRD semnificative trebuie să informeze autoritatea competentă cel puțin o dată pe an cu privire la efectuarea oricărei reevaluări a adecvării colective.
161. Instituțiile trebuie să documenteze reevaluările, inclusiv rezultatul acestora și orice măsuri luate ca urmare a reevaluării. Instituțiile trebuie să prezinte documentația care atestă reevaluarea la solicitarea autorității competente.
162. În cazul în care organul de conducere constată că un membru al organului de conducere nu este adecvat la nivel individual sau în care organul de conducere nu este adecvat la nivel

colectiv, instituția trebuie să informeze autoritatea competentă fără întârziere, inclusiv cu privire la măsurile propuse sau luate de instituție pentru remedierea situației.

21. Evaluarea adecvării persoanelor care dețin funcții cheie de către instituțiile relevante

163. Funcția responsabilă din cadrul unei instituții relevante trebuie să efectueze evaluarea adecvării persoanelor care dețin funcții cheie înainte de a fi numite și trebuie să raporteze rezultatele evaluării funcției de nominalizare și organului de conducere. Instituțiile CRD semnificative, menționate la punctul 172, trebuie să informeze autoritățile competente cu privire la rezultatele evaluării privind șefii funcțiilor de control intern și directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere.

164. Dacă într-o evaluare a unei instituții relevante se constată că o persoană care deține funcții cheie nu este adecvată, instituția respectivă fie nu trebuie să numească persoana, fie trebuie să ia măsurile necesare pentru a asigura funcționarea corespunzătoare a acestei funcții. Instituțiile CRD semnificative trebuie să informeze în mod corespunzător autoritatea competentă cu privire la șefii funcțiilor de control intern și la directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere. Autoritățile competente ar putea solicita astfel de informații de la toate instituțiile relevante și pentru toate persoanele care dețin funcții cheie.

165. De asemenea, în cazul în care se solicită o evaluare din partea unei autorități competente, instituțiile relevante trebuie să ia măsurile necesare (de exemplu, prin stabilirea unei perioade de probă sau a unei condiții suspensive în contractul de muncă sau prin numirea șefilor interimari) atunci când se numește o persoană care deține funcții cheie pentru a permite instituției să revoce persoana care deține funcții cheie dacă aceasta este evaluată de către autoritatea competentă ca nefiind adecvată pentru funcția respectivă.

22. Măsurile de remediere ale instituțiilor

166. Dacă în urma evaluării sau reevaluării efectuate de o instituție, concluzia este aceea că o persoană nu este adecvată să fie numită ca membru al organului de conducere, persoana respectivă nu trebuie să fie numită sau, dacă membrul a fost deja numit, instituția trebuie să îl înlocuiască. Cu excepția criteriilor relevante pentru evaluarea reputației, onestității și integrității, dacă evaluarea sau reevaluarea efectuată de o instituție identifică deficiențe ușor remediable la nivelul cunoștințelor, aptitudinilor și experienței membrilor, instituția trebuie să ia măsurile de remediere adecvate pentru soluționarea la timp a acestor deficiențe.

167. Dacă în urma evaluării sau reevaluării efectuate de o instituție se constată că organul de conducere nu este adecvat la nivel colectiv, instituția trebuie să adopte la timp măsuri de remediere adecvate.

168. Atunci când o instituție ia măsuri de remediere, trebuie să aibă în vedere situația specifică și deficiențele unui membru individual sau ale componentei colective a organului de conducere. În cazul autorizării accesului la activitate al unei instituții, astfel de măsuri trebuie puse în aplicare înainte de acordarea autorizației.²⁴
169. Măsurile de remediere adecvate includ, printre altele: adaptarea responsabilităților între membrii organului de conducere; înlocuirea anumitor membri; recrutarea unor membri suplimentari; aplicarea de posibile măsuri pentru atenuarea conflictelor de interese; formarea individuală a membrilor sau formarea organului de conducere la nivel colectiv pentru a asigura adecvarea individuală și colectivă a organului de conducere.
170. În orice caz, autoritățile competente trebuie informate fără întârziere cu privire la orice deficiențe semnificative identificate în legătură cu oricare dintre membrii organului de conducere și componenta colectivă a organului de conducere. Instituțiile CRD semnificative trebuie să informeze, de asemenea, autoritățile competente cu privire la orice deficiențe identificate în legătură cu șefii funcțiilor de control intern și cu directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere. Informațiile trebuie să includă măsurile luate sau avute în vedere pentru remedierea deficiențelor respective și termenul de punere în aplicare a acestora.

Titlul VIII – Evaluarea adecvării de către autoritățile competente

23. Procedurile de evaluare ale autorităților competente

171. Autoritățile competente trebuie să stabilească procedurile de supraveghere care se aplică la evaluarea adecvării membrilor din cadrul organului de conducere a instituțiilor, precum și a șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere, în cazul instituțiilor CRD semnificative. Atunci când stabilesc proceduri de supraveghere, autoritățile competente trebuie să aibă în vedere faptul că o evaluare a adecvării efectuată după ce membrul și-a preluat funcția ar putea avea ca rezultat necesitatea revocării unui membru al organului de conducere care nu este adecvat sau la o situație în care organul de conducere nu mai este adecvat la nivel colectiv. Autoritățile competente trebuie să asigure publicarea unei descrieri a acestor proceduri de evaluare.
172. Autoritățile competente trebuie să efectueze evaluările cu privire la adecvarea șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, atunci când aceștia nu fac parte din organul de conducere, în cazul instituțiilor CRD semnificative, pentru:

- a. instituții CRD consolidante semnificative;

²⁴ Vezi nota de subsol 28.

- b. instituții CRD semnificative care fac parte dintr-un grup, în cazul în care instituția consolidantă prevăzută în CRD nu este semnificativă;
 - c. instituții CRD semnificative care nu fac parte dintr-un grup.
173. Procedurile de supraveghere trebuie să asigure evaluarea de către autoritățile competente a noilor membri numiți în cadrul organului de conducere, a organului de conducere în ansamblu și, în cazul instituțiilor CRD semnificative menționate la punctul 172, a șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar numiți recent, în cazul în care nu fac parte din organul de conducere. Procedurile de supraveghere trebuie să asigure, de asemenea, reevaluarea de către autoritatea competentă a membrilor reînvestiți în cadrul organului de conducere, în conformitate cu punctele 22 b) ii) și 30 b) ii), atunci când este necesară o reevaluare.
174. Autoritățile competente trebuie să se asigure de faptul că procedurile de supraveghere le permit să abordeze cu promptitudine cazurile de neconformitate.
175. În cadrul procedurilor de supraveghere menționate anterior, instituțiile au obligația să informeze autoritățile competente fără întârziere cu privire la orice posturi vacante din cadrul organului de conducere. De asemenea, instituțiile au obligația să anunțe autoritățile competente cu privire la numirea prevăzută, în cazurile în care autoritatea competentă evaluează adecvarea înainte de numire, sau la numirile, în cazurile în care autoritățile competente evaluează adecvarea după numirea unui membru în cadrul organului de conducere. În cazurile în care autoritatea competentă evaluează adecvarea înainte de numire, astfel de notificări trebuie să fie emise în termen de cel mult două săptămâni de la data la care instituția a decis să propună numirea membrului sau, în cazurile în care autoritățile competente evaluează adecvarea după numire, în termen de două săptămâni de la numire, incluzând documentația și informațiile complete prevăzute în anexa III.
176. În cazurile justificate corespunzător de la punctul 136, instituțiile au obligația să transmită documentația și informațiile complete din anexa III, împreună cu notificarea autorității competente în termen de o lună de la numirea membrului.
177. Instituțiile CRD semnificative, care au obligația de evaluare a șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere, în conformitate cu punctele 172 și 173, trebuie să anunțe autoritățile competente cu privire la numirea în aceste funcții fără întârziere și în termen de maxim două săptămâni de la numirea acestora. Instituțiile CRD semnificative au obligația de a prezenta documentația și informațiile complete prevăzute în anexa III, după caz, împreună cu notificarea.
178. Autoritățile competente pot să stabilească procedurile de supraveghere aplicabile în cazul evaluării adecvării șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, atunci când aceștia nu fac parte din organul de conducere, în alte instituții care nu sunt menționate la punctul 172 și, în cazul în care acestea sunt identificate ca urmare a unei abordări bazate pe riscuri, a altor persoane care dețin funcții cheie în cadrul instituțiilor. În cadrul acestor

proceduri, autoritățile competente pot solicita, de asemenea, instituțiilor respective să le informeze cu privire la rezultatele evaluării efectuate și să le prezinte documentația relevantă.

179. Autoritățile competente trebuie să stabilească o perioadă maximă pentru evaluarea adecvării efectuată de acestea, care să nu depășească patru luni de la data transmiterii de către instituție a notificărilor menționate la punctele 175-177. În cazul în care o autoritate competentă stabilește că, pentru încheierea evaluării, sunt necesare documente și informații suplimentare, perioada respectivă poate fi suspendată de la data la care autoritatea competentă solicită documentele și informațiile suplimentare necesare pentru încheierea evaluării până la primirea documentelor și informațiilor respective. Documentele și informațiile necesare trebuie să includă documente care trebuie să fie solicitate sau audieri care trebuie să fie desfășurate în cursul procedurilor administrative, în cazurile în care se anticipează luarea unei decizii negative.
180. În conformitate cu articolul 15 din Directiva 2013/36/UE, în cazul în care evaluarea adecvării este efectuată în contextul unei autorizații de începere a activității, perioada maximă nu trebuie să depășească șase luni de la primirea cererii sau, dacă cererea este incompletă, șase luni de la primirea informațiilor complete necesare pentru luarea deciziei²⁵.
181. Autoritățile competente trebuie să efectueze evaluarea pe baza documentelor și informațiilor puse la dispoziție de către instituție și de membrii evaluați și să le analizeze în raport cu noțiunile definite la titlul III, după caz.
182. Evaluarea adecvării individuale și colective a membrilor organului de conducere și, în cazul instituțiilor CRD semnificative, evaluarea adecvării la nivel individual a șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere, ar trebui să fie efectuată permanent de către autoritățile competente, în cadrul activității de supraveghere desfășurate de acestea. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile efectuează reevaluările necesare prevăzute la secțiunile 1, 2 și 3 din titlul II. Dacă o reevaluare efectuată de o instituție determină reevaluarea adecvării de către o autoritate competentă, aceasta din urmă trebuie să țină cont, în special, de circumstanțele care au condus la efectuarea reevaluării de către instituție. În special, autoritățile competente trebuie să reevalueze adecvarea individuală sau colectivă a membrilor organului de conducere și adecvarea la nivel individual a șefilor funcțiilor de control intern și a directorului, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere, în cadrul instituțiilor CRD semnificative menționate la punctul 172, ori de câte ori în cursul desfășurării activității de supraveghere sunt dezvăluite fapte sau dovezi noi semnificative. În acest caz trebuie incluse situațiile care pun la îndoială de fapt respectarea anterioară sau continuă a cerințelor de combatere a spălării banilor și a finanțării terorismului de către instituție, membrii individuali ai organului de conducere și, în cadrul instituțiilor semnificative menționate la punctul 173,

²⁵ Vezi nota de subsol nr. 28.

șefii funcțiilor de control intern și directorul financiar, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere.

183. În cazul instituțiilor CRD semnificative, autoritățile competente trebuie să recurgă la interviuri, după caz, în scopul evaluărilor cu privire la adecvare. De asemenea, pot fi derulate interviuri pentru alte instituții conform unei abordări bazate pe riscuri, ținând cont de criteriile prevăzute la titlul I și de circumstanțele individuale ale instituției, precum și de persoana evaluată și de funcția pentru care se efectuează evaluarea.
184. Dacă este cazul, procesul de interviuare poate servi și la reevaluarea adecvării unui membru al organului de conducere sau a unei persoane care deține funcții cheie atunci când există date sau circumstanțe noi care pot pune la îndoială adecvarea persoanei.
185. Autoritățile competente pot să participe la sau să organizeze reuniuni cu instituția, și anume cu unii sau cu toți membrii organului de conducere al acesteia sau cu persoane care dețin funcții cheie, ori să participe în calitate de observatori la ședințele organului de conducere pentru a evalua funcționarea efectivă a organului de conducere. Frecvența acestor ședințe trebuie stabilită conform unei abordări bazate pe riscuri.
186. Încălcarea de către o instituție a unei cerințe prudențiale sau a unei alte cerințe în materie de reglementare poate, în anumite circumstanțe, să susțină constatarea de către autoritatea competentă a faptului că o persoană nu mai este adecvată – de exemplu, în cazul în care autoritatea competentă stabilește, în urma unui proces echitabil, că o persoană nu a luat măsurile pe care o persoană aflată în poziția sa ar putea în mod rezonabil să le ia pentru a preveni, remedia sau a opri încălcarea.

24. Decizia autorității competente

187. Autoritățile competente trebuie să ia o decizie bazată pe evaluarea adecvării individuale și colective a membrilor din cadrul organului de conducere și pe evaluarea șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar, în cazul în care aceștia nu sunt membri ai organului de conducere, în termenul maxim prevăzut la punctul 179 sau, dacă termenul a fost suspendat, în maxim șase luni de la momentul inițial al termenului respectiv.
188. În cazurile menționate la punctul 181, în conformitate cu articolul 15 al doilea paragraf din Directiva 2013/36/UE, decizia de acordare sau de refuz al autorizației trebuie luată, în orice caz, în termen de 12 luni de la primirea cererii.
189. În cazul în care instituția nu prezintă suficiente informații cu privire la adecvarea unei persoane evaluate autorității competente, aceasta din urmă trebuie fie să informeze instituția cu privire la faptul că membrul nu poate face parte din organul de conducere sau nu poate fi o persoană care deține funcții cheie deoarece nu a dovedit în mod suficient faptul că este adecvată, fie să decidă în mod negativ.

190. În cazul în care rezultatul evaluării autorității competente cu privire la adecvare duce la concluzia că nu s-a dovedit în mod suficient faptul că persoana evaluată este adecvată, autoritatea competentă trebuie să conteste sau să nu aprobe numirea persoanei respective decât dacă deficiențele identificate pot fi remediate și soluționate prin alte măsuri luate de instituție.
191. Autoritățile competente trebuie să informeze instituțiile cel puțin cu privire la o decizie negativă luată cât mai curând posibil. În cazul în care se prevede astfel în dreptul intern sau autoritatea competentă stabilește astfel în cadrul proceselor de supraveghere, se poate considera că s-a luat o decizie favorabilă în mod tacit la încheierea termenului maxim de evaluare prevăzut la punctul 179, atunci când autoritatea competentă nu a luat o decizie negativă.
192. Având în vedere măsurile luate deja de instituție, autoritatea competentă trebuie să ia măsurile adecvate pentru abordarea deficiențelor identificate și să stabilească un termen pentru aplicarea acestor măsuri. Astfel de măsuri trebuie să includă în mod corespunzător una sau mai multe dintre următoarele măsuri:
- a. să solicite instituției să organizeze cursuri de formare specifică pentru membrii organului de conducere la nivel individual sau colectiv;
 - b. să solicite instituției să schimbe repartizarea sarcinilor între membrii organului de conducere;
 - c. să solicite instituției să refuze membrul propus sau să înlocuiască anumiți membri;
 - d. să solicite instituției să schimbe componența organului de conducere pentru a asigura adecvarea individuală și colectivă a organului de conducere;
 - e. să revoce un membru din cadrul organului de conducere;
 - f. să impună, după caz, sancțiuni administrative sau alte măsuri administrative (de exemplu, să prevadă anumite obligații, recomandări sau condiții), inclusiv, în ultimă instanță, să retragă autorizația instituției.
193. Măsurile prevăzute la literele a) și c) trebuie să fie aplicabile și în contextul evaluării adecvării șefilor funcțiilor de control intern și a directorului financiar din cadrul instituțiilor CRD semnificative, în cazul în care aceștia nu fac parte din organul de conducere.
194. În cazul în care membrii organului de conducere nu îndeplinesc cerințele prevăzute la articolul 91 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE, autoritățile competente au competența de a revoca astfel de membri din cadrul organului de conducere. Autoritățile competente ar trebui, în special, să verifice dacă cerințele prevăzute la articolul 91 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE și specificate mai detaliat în prezentul ghid sunt în continuare îndeplinite în cazul în care au motive întemeiate să suspecteze că a fost sau este săvârșită o operațiune sau o

tentativă de spălarea banilor sau de finanțare a unor acte de terorism sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de operațiuni sau tentative în legătură cu instituția respectivă.

25. Cooperarea între autoritățile competente

195. Autoritățile competente trebuie să-și transmită reciproc, cu respectarea legislației aplicabile în materie de protecție a datelor, orice informații pe care le dețin în legătură cu un membru al organului de conducere sau o persoană care deține funcții cheie pentru efectuarea unei evaluări a adecvării. Informațiile trebuie să includă și justificarea deciziei luate cu privire la adecvarea persoanei respective. În acest scop, cu excepția cazului în care dreptul intern permite acest lucru fără solicitarea consimțământului, autoritatea competentă solicitantă trebuie să obțină consimțământul membrilor organului de conducere sau al persoanelor care dețin funcții cheie:

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

196. Autoritățile competente pot lua în considerare rezultatele evaluării adecvării efectuate de alte autorități competente sau alte informații relevante în scopul evaluării adecvării cu privire la membrii organului de conducere sau la persoane care dețin funcții cheie și să solicite informațiile necesare de la alte autorități competente în acest scop. După caz, autoritățile competente ar trebui să contacteze autoritatea de supraveghere în materie de combatere a spălării banilor și a finanțării terorismului din statul membru relevant pentru a obține informații suplimentare necesare pentru a evalua integritatea, onestitatea, buna reputație și adecvarea organului de conducere sau a persoanelor care dețin funcții cheie din cadrul unei instituții. În plus, în situațiile în care există un risc sporit de spălarea banilor sau de finanțare a terorismului asociat instituției sau membrului, autoritățile competente ar trebui de asemenea, după caz, să solicite informații de la alte părți interesate relevante, inclusiv de la unitățile de informații financiare și de la autoritățile de aplicare a legii, pentru a contribui la evaluarea adecvării acestora²⁶.

197. Autoritățile competente care primesc astfel de solicitări trebuie, dacă este posibil, să comunice cât mai curând posibil informații relevante disponibile cu privire la adecvarea persoanelor pentru a permite autorității competente solicitante să respecte termenul pentru evaluare prevăzut la punctul 179. Informațiile puse la dispoziție trebuie să cuprindă rezultatul evaluării adecvării, orice deficiențe identificate, măsurile luate pentru asigurarea adecvării,

²⁶ Vezi, de asemenea: Ghidul comun privind cooperarea și schimbul de informații în scopul Directivei (UE) 2015/849 între autoritățile competente care supraveghează instituțiile de credit și financiare la <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counteracting-financing-terrorism>

responsabilitățile funcției pentru care a fost evaluată persoana și informații de bază cu privire la mărimea, natura, amploarea și complexitatea instituției relevante, precum și alte informații relevante pentru evaluarea adecvării.

198. Autoritățile competente trebuie să țină cont de informațiile furnizate în bazele de date ale ABE și ESMA cu privire la sancțiunile administrative în conformitate cu articolul 69 din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 71 din Directiva 2014/65/UE în cadrul evaluării adecvării, identificând orice sancțiuni din ultimii zece ani aplicate instituțiilor, în cazul în care persoana evaluată a fost membru al organului de conducere a acestora sau o persoană care a deținut funcții cheie, și luând în considerare gravitatea cauzei acestora, responsabilitatea persoanei evaluate.
199. După caz, autoritățile competente pot solicita, de asemenea, informații de la alte autorități competente în legătură cu persoana evaluată în cazul în care persoana nu a fost evaluată de o altă autoritate competentă, însă atunci când cealaltă autoritate competentă poate fi în măsură să ofere informații suplimentare, de exemplu, cu privire la evidențe sau caziere refuzate. Autoritățile competente care primesc astfel de solicitări trebuie să pună la dispoziție informațiile disponibile relevante cu privire la adecvarea persoanelor. În cazul în care provin de la alt stat membru, informațiile sunt divulgate doar cu acordul expres al autorităților care le-au comunicat și exclusiv în scopurile pentru care autoritățile respective și-au dat acordul.
200. În cazul în care o autoritate competentă ia o decizie cu privire la adecvarea unei persoane, care este diferită de orice evaluare anterioară efectuată de altă autoritate competentă, autoritatea competentă care efectuează cea mai recentă evaluare trebuie să informeze celelalte autorități competente cu privire la rezultatul evaluării sale.
201. În cazul în care o autoritate competentă decide că un membru al organului de conducere sau un șef al funcției de control intern și directorul financiar, atunci când nu fac parte din organul de conducere, astfel cum se menționează la punctul 172, nu este adecvat pe baza faptelor relevante în contextul riscurilor sau evenimentelor de spălarea banilor sau de finanțare a terorismului, autoritatea competentă ar trebui, fără a aduce atingere dreptului intern, să își comunice constatările și deciziile autorității competente în materie de combatere a spălării banilor și a finanțării terorismului.
202. Atunci când solicită informații, autoritatea competentă solicitantă trebuie să menționeze numele persoanei supuse evaluării, alături de data nașterii sau denominalizarea instituției și funcția pentru care persoana a fost deja evaluată pentru a asigura comunicarea de date pentru persoana corectă.

Titlul IX - Evaluarea efectuată de autoritățile competente și de autoritățile de rezoluție în contextul rezoluției

203. Autoritățile competente și autoritățile de rezoluție trebuie să specifice procedurile aplicabile schimbului de informații privind evaluările adecvării membrilor organului de conducere și înlocuirea acestora, în conformitate cu articolele 27-28 și articolul 34 alineatul (1) litera (c), având în vedere și articolul 81 alineatul (2) din BRRD, conform căruia autoritățile competente trebuie să informeze autoritățile de rezoluție cu privire la revocarea unuia sau mai multor membri ai organului de conducere și la numirea unuia sau mai multor membri ai organului de conducere în temeiul articolelor 27 și 28 din BRRD.
204. În cadrul procedurilor de mai sus, trebuie să se asigure faptul că autoritățile competente efectuează evaluarea adecvării noilor membri ai organului de conducere și a organului de conducere la nivel colectiv, după caz, astfel cum se menționează la articolele 27-28 și la articolul 34 alineatul (1) litera (c) din BRRD, în conformitate cu criteriile precizate la titlul III.
205. Procedurile ar trebui să asigure că autoritățile de rezoluție notifică fără întârziere autoritățile competente cu privire la orice nouă numire a unui membru sau a mai multor membri ai organului de conducere. Atunci când numesc membri ai organului de conducere în conformitate cu articolul 34 alineatul (1) litera (c) în temeiul competențelor de rezoluție prevăzute la articolul 63 alineatul (1) litera (I) din BRRD, autoritățile de rezoluție trebuie să furnizeze autorităților competente, cât mai curând posibil, documentele necesare pentru a le permite acestora să efectueze o evaluare a caracterului adecvat.
206. Atunci când sunt numiți membri noi ai organului de conducere în temeiul articolului 27, al articolului 28 sau al articolului 34 alineatul (1) litera (c) din BRRD, autoritățile competente trebuie să efectueze evaluarea adecvării după ce membrul organului de conducere sau organul de conducere în ansamblu și-a preluat poziția dată fiind situația de urgență și să ia o decizie cu privire la adecvare fără întârzieri nejustificate, în termen de o lună de la data la care primesc o notificare de numire, astfel cum se prevede în legislația națională (de exemplu, din partea instituției), în conformitate cu articolul 28 din BRRD, sau din partea autorității de rezoluție, în conformitate cu articolul 34 alineatul (1) litera (c), în temeiul competențelor de rezoluție prevăzute la articolul 63 alineatul (1) litera (I) din BRRD. Autoritatea competentă trebuie să informeze autoritatea de rezoluție fără întârzieri nejustificate despre rezultatele evaluării.
207. Administratorul special numit de autoritatea de rezoluție care își exercită competența de rezoluție și căruia i s-au atribuit sarcini exclusiv legate de punerea în aplicare a măsurilor de rezoluție în conformitate cu articolul 35 din BRRD, cu un mandat temporar care nu depășește perioada de rezoluție, nu face obiectul evaluării adecvării care urmează să fie efectuată de autoritatea competentă.

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

Anexa 1 la ghid este furnizată ca fișier Excel separat. Anexa a fost modificată pentru a include respectarea cerințelor în materie de combatere a spălării banilor și a finanțării terorismului, dar altfel rămâne neschimbată.

Anexa II – Aptitudini

Aceasta este lista incompletă a competențelor relevante prevăzute la punctul 59, pe care instituțiile trebuie să le aibă în vedere la evaluarea adecvării:

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

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

Anexa III – Cerințe privind documentele pentru numirile inițiale

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

1. Detalii personale și detalii privind instituția și funcția vizată

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

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

- a. actul de nominalizare, contractul, oferta de angajare sau forma de proiect a acestora, după caz;
- b. orice procese-verbale conexe ale consiliului de administrație sau raport/document de evaluare a adecvării;
- c. data prevăzută pentru începerea și durata mandatului;
- d. timpul estimat alocat funcției, astfel cum a fost acceptat de către persoana în cauză;
- e. o descriere a principalelor sarcini și responsabilități ale persoanei respective;
- f. dacă persoana înlocuiește pe cineva, numele acestei persoane.

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

2. Evaluarea adecvării de către instituție

2.1 Se vor furniza următoarele detalii:

- a. detalii despre rezultatul oricărei evaluări a adecvării persoanei, care a fost efectuată de instituție, de exemplu procese-verbale relevante ale consiliului de administrație sau rapoarte/documente care includ justificarea rezultatelor evaluării efectuate;

- b. dacă instituția este semnificativă, în sensul ghidului și
- c. persoana de contact din cadrul instituției.

3. Cunoștințe, aptitudini și experiență

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

4. Reputație, onestitate și integritate

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

- evaluării și dovada rezultatului acestei evaluări, precum și consimțământul persoanei, dacă este cazul, pentru căutarea unor astfel de informații în vederea asigurării prelucrării și utilizării informațiilor oferite pentru evaluarea caracterului adecvat și
- e. dacă a fost deja efectuată o evaluare anterioară a persoanei de către o autoritate din alt sector, nefinanciar (inclusiv identitatea respectivei autorități și dovezi ale rezultatului acestei evaluări).

5. Interese financiare și nefinanciare

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

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

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

6. Timp alocat

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

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

- b. o listă a mandatelor preponderent economice pe care le deține persoana, inclusiv dacă se aplică normele privind contabilizarea privilegiată²⁷ prevăzute la articolul 91 alineatul (4) din CRD;
- c. în cazul în care se aplică normele privind contabilizarea privilegiată, o explicație a oricăror sinergii care există între societăți;
- d. o listă a mandatelor în cadrul cărora sunt desfășurate activități preponderent necomerciale sau care sunt concepute în unicul scop de a administra interesele economice ale persoanei;
- e. mărimea societăților sau a organizațiilor în care sunt deținute respectivele mandate, inclusiv, de exemplu, activele totale, dacă societatea este cotate și numărul de angajați;
- f. o listă a oricăror responsabilități suplimentare asociate mandatelor respective (de exemplu, funcția de președinte al unui comitet);
- g. timpul estimat în zile pe an dedicat fiecărui mandat și
- h. numărul de ședințe pe an dedicate fiecărui mandat.

7. Cunoștințe, aptitudini și experiență la nivel colectiv

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

7.2 Instituția trebuie să prezinte o declarație cu privire la evaluarea globală a adecvării colective a organului de conducere în ansamblu, inclusiv o declarație cu privire la încadrarea persoanei în adecvarea globală a organului de conducere (mai exact, în urma unei evaluări pe baza matricei privind adecvarea din anexa I sau prin altă metodă aleasă de instituție sau solicitată de autoritatea competentă relevantă). Aici trebuie inclusă o descriere a modului în care componența generală a organului de conducere arată un nivel de experiență suficient de vast și identificarea oricăror lacune sau deficiențe, precum și a măsurilor impuse pentru remedierea acestora.

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

²⁷ În acest punct, persoana beneficiază de posibilitatea de a exercita mai multe mandate care fac parte din același grup sau în întreprinderi în care instituția are o deținere calificată sau în instituții care fac parte din aceleași scheme de protecție instituțională.

