**METODOLOGIA DE SELECȚIE**

**a candidaților pentru primii membri ai**

**organelor statutare ale Băncii de Investiții și Dezvoltare SA**

**In cuprinsul prezentei metodologii termenii si expresiile de mai jos au urmatoarele semnificații:**

1. **Banca** - Banca de Investiții și Dezvoltare S.A.
2. **Comisia** - comisie de selecție formată din specialiști, constituită la nivelul Ministerului Finanțelor, în vederea recrutării/evaluării candidaților pentru Consiliul de supraveghere și Directoratul Băncii de Investiții și Dezvoltare și a cărei componență se aprobă prin Ordin al ministrului finanțelor
3. **Echipa de proiect** - echipa de proiect aprobată prin ordinul ministrului finanțelor nr.921/2022

4. **Secretariat** - personalul din cadrul Direcției pentru administrarea participațiilor statului care face parte din cadrul echipei de proiect aprobată prin OMF nr.921/04.04.2022.

1. **MF** - Ministerul Finanțelor
2. **DAPS** - Direcția pentru administrarea participațiilor statului
3. **BNR** - Băncii Naționale a României
4. **CS** - Consiliu de supraveghere

**Capitolul I**

**Dispoziții generale**

**Art. 1.** Prezenta metodologie de selecție și evaluare, denumită în continuare “metodologie”, stabilește procedura de selecție a candidaților pentru posturile de primii membri ai organelor statutare ale Băncii de Investiții și Dezvoltare SA, respectiv Consiliul de supraveghere și directoratul Băncii.

**Art. 2** Procedura de selecție este desfășurată de către o Comisie de selecție constituită la nivelul Ministerului Finanțelor, prin Ordin al ministrului finanțelor, în vederea recrutării/ evaluării candidaților pentru Consiliul de supraveghere și Directoratul Băncii de Investiții și Dezvoltare la care MF are calitatea de acționar unic în numele statului .

**Art. 3.** Prezenta metodologie, aprobată prin ordin al ministrului finanțelor, se aplică în cadrul MF de către membrii Comisiei, secretariatul Comisiei, precum și orice alte entități/structuri menționate în cadrul metodologiei.

**Art. 4.** Convocarea Comisiei se efectuează prin grija secretariatul Comisiei, prin comunicare pe email, cu mentionarea datei/orei/locatiei de ținere a sedintei, precum și cu prezentarea ordinii de zi propuse. Ședințele Comisiei pot fi ținute în format atât fizic, cât și online prin mijloace tehnice și electronice care permit comunicarea la distanță și în timp real.

**Art. 5.** Secretariatul Comisiei este asigurat de Direcția pentru administrarea participațiilor statului, structura de guvernanță corporativă din cadrul Ministerului Finațelor. Membri secretariatului sunt desemnati prin Decizia Directorului DAPS din membri echipei de proiect.

**Capitolul II**

**Etapele de desfășurare a procedurii de selecție a primilor membri ai organelor statutare ale Băncii, respectiv consiliul de supraveghere și directoratul Băncii.**

**Art. 6.**

1. Selecția primilor membri ai organelor statutare ale Băncii se desfășoară de către comisia de selecție.
2. Selecția se desfășoară pe bază de dosar de înscriere și probă interviu, cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal şi transparenţei, precum și a prevederilor Legii nr. 207/2022 și ale reglementărilor emise de Banca Națională a României.
3. În vederea desfășurării selecției primilor membri ai organelor statutare ale Băncii Comisia va avea în vedere, fără a se limita la, criteriile și principiile privind adecvarea organului de conducere la nivel individual și colectiv prevăzute în prezenta metodologie, Legea nr.207/2022 și regulamentul BNR nr. 4/2023 privind cerințele prudențiale pentru băncile de dezvoltare.
4. Comisia de selecție elaborează și aprobă anunțul privind selecția primilor membri ai organelor statutare ale Băncii, în baza propunerii proiectului de Anunț transmisă de Secretariat, care cuprinde, fără a se limita la, condițiile ce trebuie întrunite de candidați și criteriile de evaluare ale acestora, precum și lista documentelor ce urmează a fi depuse de fiecare candidat.
5. Candidații care participă în cadrul procedurii de selecție a primilor membri ai organelor statutare ale Băncii, vor opta la momentul înscrierii fie pentru poziția de membru în cadrul Consiliului de Supraveghere, fie pentru una dintre pozițiile de membru al Directoratului.
6. Anunțul privind selecția primilor membri ai organelor statutare ale Băncii se publică, prin grija Secretariatului, pe pagina de internet a Ministerului Finanțelor.
7. Publicarea anunțului privind selecția primilor membri ai organelor statutare ale Băncii se realizează cu cel puțin 10 de zile lucrătoare înainte de data-limită, pentru depunerea candidaturilor, specificată în anunț.
8. Dosarul de candidatură va conține, fără a se limita la, următoarele documente, completate, semnate și datate corespunzător:
9. copia cărții de identitate, semnată pentru conformitate cu originalul de către posesor;
10. Curriculum Vitae în format european semnat și datat, care va include informaţii detaliate privind activitatea anterioară şi cea desfăşurată în prezent, inclusiv denumirea angajatorilor şi natura activităţilor desfăşurate de aceştia, funcţiile deţinute, cu evidenţierea acelor activităţi care se înscriu în sfera funcţiei în care persoana urmează a fi numită, precum şi alte informaţii relevante legate de entităţile în care persoana fizică a deţinut sau deţine responsabilităţi de conducere. Informaţiile cuprinse în curriculum vitae trebuie să fie relevante din perspectiva nivelului de cunoştinţe, aptitudini şi experienţă pe care persoana respectivă le deţine;
11. Chestionar conform modelului din anexa 1 la prezenta metodologie;
12. Recomandari de la locurile de munca în care și-a desfasurat activitatea, din care sa rezulte experienta practica si profesionala precum si faptul că nu a prejudiciat in niciun fel instituţia/compania respectivă şi că nu a fost sancţionat disciplinar sau administrativ.
13. Declarație privind îndeplinirea condițiilor de independență prevăzute în Regulamentul BNR nr. 4/2023 privind cerințele prudențiale pentru băncile de dezvoltare.
14. Certificat de cazier judiciar (în original);
15. Certificat de cazier fiscal (în original);
16. Certificat medical din care să rezulte că este APT pentru muncă;
17. Orice alte documente și informații relevante pentru demonstrarea îndeplinirii criteriilor de selecție.
18. Dosarele de candidatură se depun la registratura Ministerului Finanțelor și ulterior se înregistrează la DAPS.
19. Secretariatul Comisiei verifică dosarele înregistrate din punct de vedere al existenței tuturor documentelor solicitate și îndeplinirea cerințelor de adecvare prevăzute în legislația băncilor de dezvoltare și întocmeste o nota în atenția comisiei de selecție.
20. Dosarele trebuie sa conțină toate documentele solicitate, completate, semnate și datate corespunzător.
21. Comisia va analiza nota întocmită de Secretariatul Comisiei și dosarele candidaților, din perspectiva conformității documentelor din dosarul de candidatură, precum și în raport cu condițiile de selecție.
22. Dacă informaţiile din dosare nu sunt concludente în ceea ce priveşte conformitatea și îndeplinirea condițiilor de selecție, Comisia poate decide solicitarea unor clarificări suplimentare de la candidați, acordând acestora un termen de 48 de ore pentru completarea dosarelor.
23. În urma analizării conformității documentelor și a încadrarii candidaților în condițiile de selecție stabilite, respectiv încadrarea acestora pe pozițiile de membri CS și Directorat, comisia va decide respingerea candidaților care nu au depus dosarul complet și conform sau nu îndeplinesc condițiile de selecție, stabilind astfel lista candidaților atât pentru primii membri a Consiliulului de Supraveghere cât și pentru primii membri Directoratului,
24. Lista candidațilorcuprinde toţi candidaţii care au transmis, în termen, dosarul de candidatură complet, conform și care corespund condițiilor minime de eligibilitate.
25. Secretariatul Comisiei va anunța prin intermediul poștei electronice candidații înscriși la selecție cu privire la rezultatul analizei Comisiei.
26. Comisia de selecție evaluează candidații din listă în cadrul unui interviu desfășurat pe baza Planului de interviu elaborat și aprobat de către Comisie, în baza propunerii Secretariatului. Planul de interviu include și punctajele minime de eligibilitate.
27. La elaborarea Planului de interviu se vor lua în considerare criteriile privind adecvarea membrilor organului de conducere la nivel individual și colectiv, prevăzute în Secțiunea 3 a Regulamentului BNR nr. 4/2023 privind cerințe prudențiale pentru băncile de dezvoltare.
28. În vederea organizării interviului, Comisia va stabili data/ora/locul de susținere al interviului și va dispune secretariatului comunicarea acestora către candidații din listă.
29. Secretariatul Comisiei va informa candidații din listă cu privire la data/ora/ locul de susținere al interviului.
30. Interviul se realizează pe baza Planului de interviu, aprobat de Comisie, la data și ora programată, fie prin interacțiune directă, fie utilizând mijloacele tehnice și electronice care permit comunicarea la distanță și în timp real, respectiv videoconferință. Identificarea candidatului se face prin prezentarea carții de identitate.
31. În cadrul interviului membri Comisiei adresează întrebări candidaţilor. Întrebările membrilor Comisiei şi răspunsurile candidaţilor se înregistrează audio/video pe suport informatic. În cazul susținerii interviului realizat prin utilizarea mijloacelor tehnice și electronice care permit comunicarea la distanță și în timp real, respectiv prin videoconferință, interviul se înregistrează audio și video.
32. Notarea candidaților se face de fiecare membru al comisiei cu note de la 1-5, după cum urmează:

a) 1= novice

b) 2= intermediar

c) 3= competent

d) 4= avansat

e) 5= expert

Nota finala pentru fiecare criteriu va fi egala cu media aritmetica a notelor primite de candidat de la membrii comisiei.

1. Primii membri ai organele statutare ale Băncii trebuie să dispună şi la nivel colectiv de cunoştinţe, aptitudini şi experienţă adecvate pentru a putea înţelege activităţile desfăşurate de banca de dezvoltare, inclusiv riscurile principale aferente acestor activităţi.
2. În urma susținerii interviurilor, secretariatul comisiei va intocmi un Proces verbal al ședinței care va cuprinde notele obtinute de fiecare candidat și media rezultată din aceste note.
3. În urma susținerii interviurilor cu persoanele înscrise care întrunesc condițiile minime de eligibilitate la funcție, prin analiza comparativă a punctajelor obţinute de candidaţii din listă, Comisia de selecție va întocmi un raport care va cuprinde propunerile finale privind primii membri ai Consiliului de supraveghere și ai Directoratului ce urmează a fi numiți prin actul constitutiv al Băncii, precum și a comitetelor consultative din cadrul Consiliului de supraveghere.
4. Raportul Comisie de selecție va fi transmis spre aprobare ministrului finanțelor.
5. În situația în care Raportul final nu va cuprinde propuneri de candidați pentru toate pozițiile organelor statutare ale Băncii, Comisia de selecție va relua procedura de selecție pentru pozițiile pentru care nu au fost identificați candidați.

(29) Candidații care au susținut proba interviu vor fi informați cu privire la rezultatul selecției prin intermediul postei electronice, de către Secretariatul Comisiei.

(30) Nominalizarea primilor membri ai organelor statutare ale Băncii, respectiv Consiliul de supraveghere și Directoratul Băncii, se va face prin ordin al ministrului finanțelor.

(31) Proiectul de ordin de nominalizare a primilor membri ai organelor statutare se elaborează de către DAPS.

(32) În situația în care Banca Națională a României, în cadrul atribuțiilor legale de supraveghere constată că unul sau mai mulți membri ai organului de conducere al Băncii nu sunt adecvați, adunarea generală a acționarilor va revoca membrul/membri considerați neadecvați de către Banca Națională a României, fără plata de daune interese (dezdăunări), iar procedura de selecție este reluată pentru pozițiile ramase vacante.

**Capitolul III Dispoziții finale**

**Art. 7.** Gestionarea și arhivarea documentelor/înregistrărilor rezultate ca urmare a activității Comisiei și Secretariatului Comisiei se face de către membrii Secretariatului Comisiei, conform prevederilor legale în vigoare.

**Capitolul IV**

**Evaluarea candidaților ce fac obiectul procedurii de selecție a primilor membri ai organelor statutare ale Băncii, respectiv consiliul de supraveghere și directoratul Băncii**

Evaluarea candidaților privind îndeplinirea criteriilor pentru ocuparea funcției de membru executiv/neexecutiv în cadrul organelor statutare ale Băncii se va raporta la cerințele prudențiale prevăzute pentru băncile de dezvoltare în reglementările și legislația bancară aplicabilă.

Decizia de selectie adoptată de Comisia de selectie trebuie să ţină seama de obiectivele privind promovarea managementului si diversităţii la nivelul BID si de faptul că o componenţă a Organului de Conducere mai diversificată favorizează o dezbatere constructivă şi discuţii bazate pe argumente si puncte de vedere diferite.

In cadrul procesului de evaluare a adecvării, la nivel individual, a primilor membri ai Organului de Conducere, Comisia de selectie trebuie:

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

b) să evalueze informaţii despre reputaţia, integritatea, onestitatea şi gândirea independentă a persoanei evaluate;

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

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

e) să depună toate eforturile rezonabile pentru a valida corectitudinea informaţiilor furnizate de persoana evaluată.

Comisia evaluează adecvarea la nivel colectiv a primilor membri ai Consiliului de Supraveghere/ Directorat, astfel încât să se asigure ca la nivel colectiv organul de conducere deţine în orice moment cunoștințele, aptitudinile, competențele și experiența adecvate pentru a înțelege activitățile și riscurile principale aferente activitatii.

La evaluarea adecvării, la nivel colectiv, a organului de conducere, Comisia evaluează componenţa conducerii superioare şi componenţa organului de conducere în funcţia sa de supraveghere.

Evaluarea adecvării la nivel colectiv se realizează prin raportare la cerinţele cu privire la adecvare astfel cum sunt prevăzute la art. 25, 27, 28 din Legea 207/2022, prevederile Regulamentului Băncii Naționale a României nr. 4/2023 privind cerințe prudențiale pentru băncile de dezvoltare şi potrivit prezentei metodologii.

Comisia realizează evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului de conducere utilizând Planul de interviu.

**1. Principii privind selecția membrilor Organului de Conducere**

**În cadrul procedurii de selecție a primilor membri ai organelor statutare ale Băncii, s**e vor identifica şi selecta membri calificaţi şi cu experienţă, cu respectarea cerinţelor legale privind componenţa si numirea în cadrul Organului de Conducere.

În cadrul procesului de selecție al **primilor membri ai organelor statutare ale Băncii se va urmări respectarea următoarelor principii:**

**Principiul competenței profesionale și al prudenței** – impune obligația de a acționa cu profesionalism, responsabilitate, competență, eficiență și prudență în conformitate cu reglementările interne și legale aplicabile.

**Principiul guvernanței adecvate și eficiente** – impune respectarea regulilor privind guvernanța corporativă și managementul riscumembrilui asigurând o guvernanță responsabilă printr-un control efectiv al activităților care să țină cont de natura, dimensiunea și complexitatea tuturor activităților desfășurate în cadrul băncii.

**Principiul proporționalității** - are la baza dimensiunea, organizarea interna, precum si natura, amploarea si complexitatea activitatilor desfasurate la nivelul Bancii, aspecte care trebuie sa asigure respectarea criteriilor de evaluare a adecvarii primilor membri ai Organului de Conducere si a persoanelor care detin functii-cheie, precum si a cerintelor privind luarea în considerare a prevederilor Politicii privind promovarea managementului diversitatii la nivelul BID în procesul de recrutare a primilor membri ai Organului de Conducere, precum si asigurarea de resurse suficiente pentru initierea si pregatirea acestora.

**Principiul obiectivității** – impune obligația de a exercita în mod corect atribuțiile, de a nu crea conflicte de interese sau influențe nedorite.

**Principiul asigurării serviciilor de calitate** – impune obligația de a participa activ la realizarea obiectivelor Băncii, luarea deciziilor în scopul administrării eficiente.

**Principiului păstrării confidențialității și al integrității datelor și/sau a informațiilor inclusiv a datelor cu caracter personal** – impune obligația de a păstra confidențialitatea si integritatea tuturor faptelor, datelor și informațiilor referitoare la activitatea desfășurată în cadrul Băncii, precum și asupra oricăror fapte, date sau informații care privesc business-ul, relațiile personale sau de afaceri ale clienților, la serviciile prestate sau la contractele încheiate.

**Principiului imparțialității și non-discriminării** – asigură un mediu de lucru bazat pe respect și demnitate fără discriminare având obligația de a avea o atitudine obiectivă și neutră în exercitarea atribuțiilor de serviciu specifice funcției.

**Principiul evitării conflictului de interese** – respectiv evitarea acelor situații sau împrejurări în care interesul personal, direct ori indirect al membrilor organului de conducere contravine interesului BID, astfel încât să nu fie afectată independența și imparțialitatea acestora în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care le revin în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

**Principiul asigurării transparenței procesului de selecţie** – impune obligația de a oferi aceleași informații tuturor candidaților în cadrul procesului de selecție.

**Principiul gândirii independente** - capacitatea primilor membri ai Organului de Conducere ca, independent de influențe externe sau interne, să poată emite judecăți profesionale individuale, sa pună în discuție decizii propuse ale altor membri ai Organului de Conducere, sa se raporteze în mod profesional la opiniile formulate de ceilalți membri, si sa evite formarea polurilor de influenta in cadrul Organului de Conducere.

**Principiul independenței** – prezintă situația în care un membru al Organului de Conducere nu are nicio relatie personală sau profesională ori legatura prezentă sau trecută cu Banca sau conducerea acesteia în ultimii 3 ani sau, dupa caz, 5 ani, conform prevederilor Legii societăților nr. 31/1990 republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, care ar putea influenta judecata obiectiva si echilibrata, respectiv competenta de a decide in mod obiectiv.

**2. Criterii privind adecvarea primilor membri ai organului de conducere**

**la nivel individual și colectiv**

**2.1. Alocarea timpului pentru exercitarea atribuțiilor**

Primii membri ai Organului de Conducere trebuie să fie capabili să aloce timp și efort suficient pentru îndeplinirea funcţiilor şi responsabilităţilor sale, inclusiv pentru înţelegerea activităţilor desfăşurate de băncile de dezvoltare, a principalelor riscuri şi a implicaţiilor activităţilor desfăşurate, precum şi a strategiei privind administrarea riscurilor.

Primii membri ai Organului de Conducere trebuie să-și poată îndeplini sarcinile inclusiv în perioade de activitate deosebit de intensă, cum ar fi în caz de restructurare, relocare, achiziție, fuziune, preluare sau o situație de criză, sau ca urmare a unor dificultăţi majore legate de una sau mai multe din operaţiunile băncii de dezvoltare luând în considerare că în astfel de perioade poate fi necesară alocarea unui timp suplimentar celui alocat în perioadele obișnuite.

La evaluarea alocării unui timp suficient de către un membru al Organului de Conducere, se au în vedere cel puțin următoarele:

1. numărul de mandate deținute concomitent în cadrul entităților financiare sau nefinanciare de către membru, cu luarea în considerare a posibilelor suprapuneri, atunci când mandatele sunt deţinute în conformitate cu art. 27 alin.(4) din *Legea nr.207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii şi funcţionării băncilor de dezvoltare din România,* cu modificările şi completările ulterioare, inclusiv atunci când membrul organului de conducere acţionează în numele unei persoane juridice sau ca membru supleant al unui membru titular al organului de conducere;
2. mărimea, natura, amploarea și complexitatea activităților entității la care membrul Organului de Conducere deține un mandat şi, în mod particular, dacă entitatea are sediul în afara teritoriului României;
3. prezența în teritoriu și timpul necesar deplasărilor, în vederea îndeplinirii sarcinilor membrului Organului de Conducere;
4. numărul de ședințe programate pentru Organul de Conducere;
5. mandatele deţinute concomitent de membrul organului de conducere în cadrul organizaţiilor care nu urmăresc în mod predominant obiective de natură comercială;
6. orice ședințe necesar a fi organizate, în special, cu autorități competente sau cu alte părți interesate în afara programului oficial de ședințe al Organului de Conducere;
7. natura funcției pe care o ocupă membrul Organului de Conducere și responsabilitățile aferente, inclusiv atribuții specifice precum cea de președinte al Consiliului de Supraveghere sau președinte al Directoratului ori membru al unui comitet, dacă membrul respectiv deține o funcție executivă sau neexecutivă, precum şi necesitatea participării acestuia la şedinţe în cadrul societăţilor menţionate la lit. a) și în cadrul Băncii;
8. alte activităţi externe de natură profesională sau cu caracter politic, precum şi orice alte funcţii şi activităţi relevante ale membrului organului de conducere, atât în interiorul, cât şi în afara sectorului financiar, atât în interiorul, cât şi în afara Uniunii Europene;
9. timpul necesar a fi alocat pentru inițiere și pregătire;
10. studiile de evaluare comparativă relevante disponibile privind alocarea unui timp suficient, inclusiv cele publicate periodic de Autoritatea Bancar Europeană.

Această evaluarea se face prin raportare la Angajamentul privind timpul minim așteptat de participare efectivă pentru exercitarea în mod adecvat a prerogativelor poziției de membru executiv/neexecutiv.

**2.2 Numărul de mandate**

Cu excepţia cazului în care reprezintă statul, primii membri ai organului de conducere, atunci când cumulează mai multe mandate, nu se pot afla în mai mult de una dintre următoarele situaţii:

a) exercită un mandat într-o funcţie executivă, concomitent cu două mandate în funcţii neexecutive;

b) exercită concomitent patru mandate în funcţii neexecutive.

În cazul în care un mandat implică, în același timp, responsabilități executive și neexecutive, mandatul va fi socotit drept mandat în funcție executivă.

În cazul în care mai multe mandate se consideră ca fiind un singur mandat, acel mandat se consideră drept mandat în funcție executivă, atunci când include cel puțin un mandat în funcție executivă și, respectiv, se consideră drept mandat în funcție neexecutivă, atunci când include exclusiv mandate în funcții neexecutive iar toate mandatele deținute în cadrul aceluiași grup se consideră ca fiind un singur mandat.

În cazul în care mai multe instituții din cadrul aceluiași grup au dețineri calificate, mandatele deținute în toate întreprinderile în care instituțiile au dețineri calificate se consideră drept un singur mandat, cu luarea în considerare a principiilor de consolidare prudențială a băncii de dezvoltare.

Mandatul unic se consideră ca fiind un mandat unic separat, iar acest mandat și mandatul unic calculat pentru mandatele deținute în entitățile din grup sunt considerate două mandate.

În cazul în care un membru al Organului de Conducere deține mai multe mandate în diferite grupuri, toate mandatele deținute în cadrul aceleiași scheme de protecție instituțională în conformitate cu art. 30 din Regulamentul nr. 4 *privind cerințe prudențiale pentru băncile de dezvoltare* și art. 27 alin. (4) lit. b) din *Legea nr. 207/2022 pentru reglementarea unor măsuri privind cadrul general aplicabil constituirii şi funcţionării băncilor de dezvoltare din România*, cu modificările și completările ulterioare se consideră ca fiind un singur mandat.

Numarul de mandate este luat în considerare la evaluarea cerinței privind alocarea unui timp suficient de către primii membri ai Organului de Conducere.

**2.3. Evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și experienței profesionale**

Primii membri ai organului de conducere trebuie, în mod permanent, să înţeleagă activitatea băncii de dezvoltare şi riscurile aferente în mod proporţional cu responsabilităţile ce le revin potrivit domeniilor alocate, inclusiv să înţeleagă în mod adecvat domeniile pentru care un membru al organului de conducere nu este direct responsabil, dar pentru care răspunde solidar, împreună cu ceilalţi membri ai organului de conducere.

Primii membri ai organului de conducere trebuie să înţeleagă cadrul de administrare a activităţii băncii de dezvoltare, rolul şi responsabilităţile lor, precum şi orice potenţiale conflicte de interese care ar putea să apară în legătură cu acestea.

Primii membri ai organului de conducere trebuie să aibă capacitatea de a contribui la implementarea unei culturi, a unor valori corporative şi a unor comportamente adecvate în cadrul organului de conducere şi al băncii de dezvoltare.

Evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și a experienței la un nivel adecvat va ţine cont de:

1. rolul, atribuţiile şi capacităţile necesare aferente funcţiei;
2. cunoştinţele şi aptitudinile dobândite prin educaţie, pregătire şi practică;
3. experienţa practică şi profesională dobândită în funcţii anterioare;

d) cunoştinţele şi aptitudinile dobândite de către membrul organului de conducere şi demonstrate prin conduita sa profesională,

La evaluarea cunoştinţelor, aptitudinilor şi experienţei unui membru al organului de conducere, se vor lua în considerare experienţa teoretică şi practică referitoare la:

a) pieţele bancare şi financiare;

b) cerinţele legale şi cadrul de reglementare;

c) planificarea strategică, înţelegerea strategiei de afaceri sau a planului de afaceri ale unei instituţii şi realizarea acestora;

d) administrarea riscurilor (identificarea, evaluarea, monitorizarea, controlul şi diminuarea principalelor tipuri de riscuri aferente activităţilor unei instituţii), inclusiv experienţa legată în mod direct de responsabilităţile membrului organului de conducere;

e) contabilitate şi audit;

f) evaluarea eficacităţii cadrului de administrare a activităţii al unei instituţii, asigurarea unui cadru de administrare, a unei supravegheri şi a unor controale eficace;

g) interpretarea informaţiilor de natură financiară ale unei instituţii, identificarea, pe baza acestor informaţii, a aspectelor-cheie precum şi a unor controale şi măsuri adecvate.

**2.3.1. Cunoștințe:**

La evaluarea cunoștințelor se va lua în considerare nivelul şi profilul educaţiei fiecărui membru al organului de conducere, precum şi dacă aceasta este în domeniul financiar-bancar sau în alte domenii care ar putea fi considerate relevante pentru domeniul financiar-bancar și activitatea băncii de dezvoltare. În mod particular, poate fi considerată relevantă pentru domeniul financiar-bancar educaţia în domenii precum economie, statistică şi econometrie, drept, contabilitate, audit, administraţie, reglementare financiară, tehnologia informaţiei.

Evaluarea nu se limitează la nivelul de studii absolvite de către membrul organului de conducere sau la atestarea referitoare la vechimea în cadrul unei instituţii. În acest sens, trebuie să se efectueze o analiză aprofundată a experienţei practice a membrului organului de conducere, luând în considerare natura, amploarea şi complexitatea activităţii desfăşurate de entităţile în care a activat, precum şi funcţiile exercitate de acesta în respectivele entităţi.

**2.3.2 Aptitudini:**

1. Autenticitate: este consecvent în exprimare şi în acţiuni şi se comportă conform propriilor valori şi convingeri afirmate. Îşi comunică în mod deschis intenţiile, ideile şi sentimentele, încurajează un mediu de deschidere şi onestitate şi informează corect supraveghetorul cu privire la situaţia reală, recunoscând totodată riscurile şi problemele.
2. Limbaj: poate să comunice verbal în mod structurat şi convenţional.
3. Capacitate de decizie: ia decizii oportune şi în cunoştinţă de cauză acţionând cu promptitudine sau angajându-se să desfăşoare o anumită acţiune, de exemplu prin exprimarea propriilor puncte de vedere şi fără a întârzia luarea de măsuri.
4. Comunicare: poate să redea un mesaj în mod inteligibil şi acceptabil şi în forma corespunzătoare. Se concentrează pe asigurarea şi obţinerea de claritate şi transparenţă şi încurajează emiterea unui feedback activ.
5. Judecată: poate să cântărească date şi diferite acţiuni şi să ajungă la o concluzie logică. Examinează, recunoaşte şi înţelege elementele şi aspectele esenţiale. Are o perspectivă amplă de analiză, dincolo de domeniul său de responsabilitate, în special când abordează probleme care pot pune în pericol continuitatea activității.
6. Orientat spre client şi calitate: este axat pe furnizarea de calitate şi, de câte ori este posibil, pe identificarea de modalităţi în vederea îmbunătăţirii acesteia. În mod deosebit, aceasta înseamnă nemanifestarea consimţământului pentru dezvoltarea şi comercializarea de produse şi servicii, precum şi pentru angajarea cheltuielilor de capital, de exemplu, pentru produse, clădiri de birouri sau holdinguri, în circumstanţe în care nu poate cuantifica în mod corespunzător riscurile din lipsă de înţelegere a arhitecturii, principiilor sau ipotezelor de bază. Identifică şi studiază dorinţele şi nevoile clienţilor, se asigură de faptul că clienţii nu sunt supuşi la riscuri inutile şi ia măsuri pentru ca informaţiile furnizate clienţilor să fie corecte, complete şi echilibrate.
7. Competenţă de conducere: conduce şi oferă îndrumări unui grup, dezvoltă şi întreţine munca în echipă, motivează şi încurajează resursele umane disponibile şi se asigură de faptul că angajaţii deţin competenţa profesională necesară pentru a atinge un anumit obiectiv. Este receptiv la critică şi oferă oportunitatea pentru dezbateri critice.
8. Fidelitate: se identifică cu banca de dezvoltare şi are simţul implicării. Dovedeşte că poate dedica suficient timp pentru lucru şi că îşi poate îndeplini sarcinile în mod corespunzător, apără interesele băncii de dezvoltare şi acţionează în mod obiectiv şi critic. Recunoaşte şi anticipează eventualele conflicte de interese şi interesele de serviciu.
9. Conştientizare externă: monitorizează evoluţiile, bazele solide şi atitudinile din cadrul băncii de dezvoltare. Este bine informat cu privire la evoluţiile financiare, economice, sociale şi de altă natură la nivel naţional şi internaţional care ar putea afecta Banca, precum şi la interesele acţionarilor şi poate valorifica aceste informaţii.
10. Negociere: identifică şi descoperă interesele comune cu scopul de a dezvolta consensul, totodată urmând obiectivele de negociere.
11. Persuasiv: poate influenţa punctele de vedere ale altora exercitând puterea persuasivă şi recurgând la autoritate şi tact în mod natural. Este o personalitate puternică şi capabilă să-şi menţină fermitatea.
12. Munca în echipă: cunoaşte interesele grupului şi îşi aduce contribuţia la rezultatul comun; poate să funcţioneze în cadrul unei echipe.
13. Agilitate strategică: poate să dezvolte o viziune realistă cu privire la evoluţiile viitoare şi să o transpună în obiective pe termen lung, de exemplu, prin aplicarea analizei de scenarii. În acest context, ţine cont în mod corespunzător de riscurile la care este expusă Banca şi ia măsurile adecvate pentru a le controla.
14. Rezistenta la stress: dă dovadă de rezistenţă şi poate să obţină o performanţă consecventă chiar şi în condiţii de tensiune ridicată şi în momente de incertitudine.
15. Simţul responsabilităţii: înţelege interesele interne şi externe, le evaluează cu atenţie şi le documentează. Are capacitatea de a învăţa şi îşi dă seama că acţiunile sale afectează interesele acţionarilor.
16. Prezidarea şedinţelor: este capabil să prezideze şedinţe în mod eficient şi eficace şi să creeze o atmosferă deschisă care să încurajeze pe toată lumea să participe în condiţii de egalitate; cunoaşte sarcinile şi responsabilităţile altor persoane.

**2.3.3. Experiență**

Primii membri ai organului de conducere trebuie să deţină suficientă experienţă practică şi profesională pentru o perioadă suficient de lungă.

**2.3.3.1. Experiența Consiliului de supraveghere**

Se consideră că experienţa practică şi profesională adecvată pe care trebuie să o deţină primii membri ai Consiliului de supraveghere este suficientă, dacă persoanele în cauză deţin o experienţă cumulată de cel puţin 7 ani în ultimii 12 ani, dobândită în domeniul financiar-bancar, cu relevanţă pentru funcţia pentru care au fost nominalizate, din care cel puţin 5 ani în funcţii de conducere executivă/neexecutivă sau în funcţii de conducere de nivel mediu.

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

Cu respectarea celorlalte condiţii menționate mai sus, în funcţie de modelul de afaceri şi de cadrul de administrare al Băncii, pot fi avute în vedere în cazul primilor membri ai Consiliului de Supraveghere, experienţa practică şi profesională dobândită într-un domeniu specializat, care are relevanţă pentru funcţia pentru care au fost nominalizate persoanele în cauză, sens în care experiența practică în aceste domenii specializate trebuie să se circumscrie domeniului financiar-bancar. Prin sintagma domeniu specializat se înţelege domeniul IT, contabilitate, fiscal, juridic precum și domeniul privind implementarea și/sau administrarea de instrumente financiare finanțate din fonduri europene.

În cazul primilor membri neexecutivi ai Consiliului de Supraveghere poate fi avută în vedere şi experienţa practică şi profesională cumulată de cel puţin 7 ani în ultimii 12 ani, dobândită în activitatea de natură academică, cu relevanţă pentru funcţia pentru care au fost nominalizate persoanele în cauză.

**2.3.3.2. Experiența Directoratului**

La evaluarea experienţei practice şi profesionale obţinute de un membru al Directoratului în funcţiile anterioare, se vor lua în considerare în special următoarele:

1. natura funcţiei de conducere deţinute şi nivelul ierarhic al acesteia;
2. perioada de timp pentru care a fost deţinută funcţia;
3. natura şi complexitatea activităţii aferente funcţiei respective, inclusiv structura organizatorică a acesteia;
4. sfera competenţelor, atribuţiile de natură decizională şi responsabilităţile asumate de membrul conducerii superioare;
5. cunoştinţele tehnice dobândite prin deţinerea funcţiei;
6. numărul subordonaţilor.

Se consideră că experienţa practică şi profesională adecvată pe care trebuie să o deţină primii membri ai organului de conducere că este suficientă, dacă persoanele în cauză deţin o experienţă cumulată de cel puţin 7 ani în ultimii 12 ani, dobândită în domeniul financiar-bancar, cu relevanţă pentru funcţia pentru care au fost nominalizate, din care:

1. cel puţin 6 ani în funcţii de conducere executivă/neexecutivă sau în funcţii de conducere de nivel mediu, în cazul preşedintelui directoratului;
2. cel puţin 5 ani în funcţii de conducere executivă/neexecutivă sau în funcţii de conducere de nivel mediu, în cazul primilor membri ai conducerii superioare, alţii decât persoana menționată la lit. a).

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

Cu respectarea celorlalte condiţii menționate mai sus, în funcţie de modelul de afaceri şi de cadrul de administrare al Băncii, pot fi avute în vedere în cazul primilor membri ai Directoratului, experienţa practică şi profesională dobândită într-un domeniu specializat, care are relevanţă pentru funcţia pentru care au fost nominalizate persoanele în cauză, sens în care experiența practică în aceste domenii specializate trebuie să se circumscrie domeniului financiar-bancar. Prin sintagma domeniu specializat se înţelege domeniul IT, audit, contabilitate, juridic, precum și domeniul privind implementarea și/sau administrarea de instrumente financiare finanțate din fonduri europene.

**2.4. Criterii de adecvare la nivel colectiv**

Organul de conducere trebuie să dispună, la nivel colectiv, de capacitatea de a înţelege activităţile desfăşurate de banca de dezvoltare, inclusiv principalele riscuri aferente acestora.

Criteriile de adecvare sunt aplicate atât primilor membri ai Directoratului (pentru exercitarea responsabilităţilor specifice funcţiei de conducere) cât şi primilor membri ai Consiliului de Supraveghere (pentru exercitarea responsabilităţilor specifice funcţiei de supraveghere).

Primii membri ai organului de conducere trebuie să dispună, la nivel colectiv, de capacitatea de a lua deciziile adecvate, având în vedere cadrul de administrare a activităţii, modelul de afaceri, apetitul la risc și strategia Băncii.

Primii membri ai Consiliului de Supraveghere trebuie să dispună, la nivel colectiv, de capacitatea de a pune în discuţie şi a monitoriza, în mod eficace, deciziile luate de Directorat.

Organul de conducere trebuie să dispună, la nivel colectiv, în măsura în care este posibil, de cunoştinţe şi suficientă experienţă în domeniile aferente activităţii Băncii.

Organul de conducere trebuie să fie format dintr-un număr suficient de membri care deţin cunoştinţe în domeniile de activitate ale Băncii, pentru a permite dezbaterea deciziilor ce trebuie luate. Primii membri ai organului de conducere trebuie să deţină, la nivel colectiv, aptitudinile necesare pentru a-şi prezenta punctele de vedere şi pentru a influenţa procesul de luare a deciziilor în cadrul organului de conducere.

Componenţa organului de conducere trebuie să asigure cunoştinţele, aptitudinile şi experienţa necesare pentru a-şi îndeplini responsabilităţile, în acest sens, organul de conducere dispune, la nivel colectiv, de o înţelegere adecvată a domeniilor pentru care membrii răspund solidar, precum şi de aptitudinile pentru a administra şi supraveghea în mod eficace Banca, inclusiv în ceea ce priveşte:

**a)** activitatea Băncii în nume și pe cont propriu şi principalele riscuri aferente acesteia;

**b)** fiecare activitate semnificativă în nume și pe cont propriu a Băncii;

**c)** domeniile relevante de competenţă sectorială;

**d)** contabilitatea şi raportarea financiară;

**e)** administrarea riscurilor, conformitatea şi auditul intern;

**f)** tehnologia informaţiei şi securitatea informaţiei;

**g)** pieţele locale, regionale şi globale, după caz;

**h)** cadrul legal şi de reglementare;

**i)** aptitudinile şi experienţa manageriale;

**j)** capacitatea de a planifica în mod strategic.

Primii membri ai Directoratului trebuie să dispună, la nivel colectiv, de un nivel ridicat de aptitudini manageriale.

Primii membri ai Consiliul de Supraveghere trebuie să dispună, la nivel colectiv, de aptitudini manageriale suficiente pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor sale şi pentru înţelegerea şi punerea în discuţie a practicilor de management aplicate şi a deciziilor luate de conducerea superioară.

**2.5. Evaluarea referitoare la reputație, onestitate şi integritate**

Un membru al organului de conducere este considerat a avea o bună reputaţie şi a da dovadă de onestitate şi integritate dacă nu există motive obiective care să sugereze contrariul, în special fiind luate în considerare informaţiile relevante disponibile privind factorii sau criteriile de evaluare.

La evaluarea reputaţiei, onestităţii şi integrităţii, se va lua în considerare inclusiv impactul efectelor cumulate ale incidentelor minore asupra reputaţiei unui membru.

Fără a aduce atingere drepturilor fundamentale, consacrate în cadrul legal european şi naţional, la evaluarea reputaţiei, onestităţii şi integrităţii, se vor lua în considerare, condamnările, acţiunile de urmărire penală în curs sau cercetările administrative în curs.

Orice antecedent de natură penală, contravenţională sau administrativă relevant este avut în vedere cu respectarea prevederilor legale privind prescripţia.

Fără a aduce atingere prezumţiei de nevinovăţie, aplicabile în materie penală, precum şi altor drepturi fundamentale, la evaluarea reputaţiei, onestităţii şi integrităţii, Banca trebuie să ia în considerare cel puţin următoarele:

**a)** condamnări sau acţiuni de urmărire penală în curs cu privire la săvârşirea unei infracţiuni, în special cu privire la:

**(i)** infracţiuni prevăzute de legislaţia ce guvernează activitatea bancară, financiară, privind titlurile de valoare ori asigurările sau privind pieţele de titluri de valoare sau instrumentele financiare sau de plată, inclusiv infracţiuni prevăzute de legislaţia privind prevenirea şi combaterea spălării banilor şi a finanţării terorismului, manipularea pieţei, încheierea de tranzacţii bazate pe informaţii privilegiate şi cămătăria;

**(ii)** infracţiuni de corupţie şi de serviciu, infracţiuni de fals, infracţiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, fraude comise prin sisteme informatice şi mijloace de plată electronice sau alte infracţiuni în legătură cu domeniul financiar;

**(iii)** infracţiuni în materie fiscală; şi

**(iv)** alte infracţiuni prevăzute în legislaţia aplicabilă societăţilor, insolvenţei sau falimentului;

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

La evaluarea reputaţiei, onestităţii şi integrităţii, investigaţiile în curs de desfăşurare trebuie avute în vedere atunci când acestea sunt iniţiate ca urmare a procedurilor judiciare sau administrative ori a altor investigaţii similare ale autorităţii de supraveghere, fără a aduce atingere drepturilor individuale fundamentale.

La evaluarea reputaţiei, onestităţii şi integrităţii Banca trebuie să ia în considerare şi următoarele situaţii referitoare la activitatea economică actuală şi anterioară şi la soliditatea financiară a unui membru al organului de conducere, din perspectiva impactului potenţial al acestora asupra reputaţiei, integrităţii şi onestităţii membrului respectiv al organului de conducere:

1. includerea în orice listă de debitori rău-platnici sau orice înregistrări negative la un birou de credit, dacă este cazul;
2. performanţa financiară şi comercială a entităţilor deţinute sau conduse de membru sau în care membrul a avut sau deţine o cotă de participaţie la capital sau o influenţă semnificativă, fiind luate în special în considerare orice proceduri de reorganizare, faliment şi lichidare, precum şi dacă şi în ce mod membrul a contribuit la generarea cauzelor care au declanşat aceste proceduri;
3. pronunţarea unei sentinţe de deschidere a procedurii de insolvenţă prin lichidare de active împotriva acestuia; şi

d) fără a aduce atingere prezumţiei de nevinovăţie, procesele civile, procedurile penale sau administrative, investiţiile, expunerile şi împrumuturile mari contractate, în măsura în care acestea pot avea un impact semnificativ asupra solidităţii financiare a membrului sau a entităţilor deţinute sau administrate de acesta sau în care membrul deţine o participaţie semnificativă.

Un membru al organului de conducere trebuie să deţină standarde ridicate de integritate şi onestitate. În acest sens, la evaluarea reputaţiei, onestităţii şi integrităţii membrului respectiv trebuie luaţi în considerare cel puţin următorii factori:

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

b) refuzul, revocarea, retragerea sau excluderea oricărei înregistrări, autorizaţii, calităţii de membru sau a licenţei pentru desfăşurarea de activităţi comerciale, antreprenoriale sau profesionale;

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

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

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

**2.6. Gândirea independentă și calitatea de membru independent al organului de conducere**

**2.6.1. Interacțiunea dintre gândirea independentă și principiul de a fi independent**

Se impune a se face distinctie între noțiunea de gândire independentă, care este o cerință aplicabilă tuturor membrilor Organului de Conducere, și principiul de a fi independent, care este o cerință aplicabilă anumitor membri ai Consiliului de supraveghere.

Fiecare membru al Organului de Conducere trebuie să aibă o gândire independentă, aceasta reprezentând un model de comportament manifestat în special în timpul discuțiilor și la luarea deciziilor în cadrul Organului de Conducere, indiferent dacă membrul respectiv este sau nu considerat independent.

În îndeplinirea funcțiilor și responsabilităților lor, primii membri ai Organului de Conducere trebuie să se implice activ în îndeplinirea sarcinilor care le revin, să aibă capacitatea de a lua propriile decizii și să emită judecăți solide, obiective și în mod independent.

Un membru al Consiliului de supraveghere este considerat independent atunci când nu are nicio relație sau legături de orice natură, prezente sau recente, cu actionariatul Băncii, care ar putea influența judecata obiectivă și echilibrată a membrului respectiv sau reduce capacitatea acestuia de a lua decizii în mod independent.

**2.6.2. Gândirea independentă**

Evaluarea gândirii independente are in vedere dacă primii membri ai Organului de Conducere:

1. dispun de abilităţile comportamentale necesare, inclusiv:
* curaj, convingere şi puterea de a evalua şi de a contesta în mod eficient deciziile propuse de către alţi membri ai organului de conducere;
* capacitatea de a pune întrebări membrilor conducerii superioare cu privire la exercitarea atribuţiilor lor; şi
* capacitatea de a nu fi influenţat de opiniile celorlalţi membri fără realizarea unei analize proprii atente a respectivelor opinii.
1. se găsesc în situaţii de conflicte de interese, într-o măsură care ar afecta capacitatea acestora de a-şi îndeplini sarcinile în mod independent şi obiectiv.

La evaluarea aptitudinilor comportamentale necesare unui membru al Organului de Conducere, trebuie să se țină seama de comportamentul din trecut și de cel prezent al acestuia.

La evaluarea existenței conflictelor de interese, este necesara identificarea conflictelor de interese actuale sau potențiale**.**

**2.6.3. Membrii independenți ai Consiliului de Supraveghere**

Majoritatea membrilor Consiliului de supraveghere ai Băncii trebuie să fie independenți.

În cadrul responsabilităţilor generale ale Consiliului de Supraveghere, membrii independenţi trebuie să contribuie la sporirea eficacităţii sistemului de verificări şi echilibrări prin îmbunătăţirea supravegherii procesului de luare a deciziilor precum şi prin asigurarea faptului că:

1. interesele tuturor părţilor interesate sunt luate în considerare în mod corespunzător în cadrul discuţiilor şi al luării deciziilor de către Consiliul de Supraveghere, inclusiv prin diminuarea sau compensarea dominaţiei exagerate pe care o pot exercita unii membri ai Consiliului de Supraveghere care reprezintă un anumit grup sau o anume categorie de părţi interesate;
2. nicio persoană şi nicio minoritate formată dintr-o parte a membrilor Consiliului de Supravegere nu domină procesul de luare a deciziilor; şi
3. conflictele de interese între Banca, unităţile sale operaţionale şi terţe părţi interesate, inclusiv clienţii, sunt gestionate în mod corespunzător.

Se consideră ca nefiind independent orice candidat la poziția de membru al Consiliului de Supraveghere care se află în oricare dintre situațiile următoare:

a)reprezintă interesul acționarului Băncii;

b) este angajat al acționarului Băncii sau este asociat în alt mod cu acesta;

c) este angajat sau deține ori a deținut în ultimii 5 ani un mandat în cadrul entităților aflate în subordinea, administrarea sau sub autoritatea acționarului;

d) este într-o relaţie de familie apropiată cu o persoană aflată într-una din situaţiile menţionate mai sus.

Aceste situații vor fi luate in considerare în cadrul gestionării conflictelor de interese, în conformitate cu prevederile Regulamentului BNR nr. 4/2023 privind cerințele prudențiale pentru băncile de dezvoltare.