



Transilvania Investments

POLITICI ȘI PROCEDURI PRIVIND EVALUAREA ADECVĂRII MEMBRILOR STRUCTURII DE CONDUCERE ȘI A PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII CHEIE ÎN CADRUL TRANSILVANIA INVESTMENTS ALLIANCE S.A.

I. DISPOZIȚII INTRODUCTIVE

1. Domeniul de aplicare:

Prezentul document a fost elaborat în conformitate cu prevederile Regulamentului A.S.F. nr. 1/2019 privind evaluarea și aprobarea membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul entităților reglementate de Autoritatea de Supraveghere Financiară (cu modificările și completările ulterioare) și cuprinde principiile criteriile și procedurile care se aplică pentru evaluarea adecvării următoarelor persoane din cadrul Transilvania Investments Alliance S.A. (în continuare Societatea):

A. Membrii structurii de conducere:

Membrii Consiliului de Supraveghere
Membrii Directoratului

B. Persoanele care dețin funcții-cheie:

Ofițerul de conformitate
Administratorul de risc
Auditorul intern - funcție externalizată

C. Persoana desemnată pentru aplicarea Legii nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului și a Ordonanței de urgență nr. 202/2008 privind punerea în aplicare a sancțiunilor internaționale pe piața de capital.

2. Responsabilități:

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

Pag. 1/23

Transilvania Investments
Alliance S.A.

Str. Nicolae Iorga 2,
Brașov 500057, România

Tel.: +40 268 415 529
Tel.: +40 268 416 171

office@transilvaniainvestments.ro
www.transilvaniainvestments.ro

CUJ/CIF: RO 3047687
R.C. J08/3306/1992

Autorizată A.F.I.A.:
Autorizație ASF nr. 40/15.02.2018

Autorizată F.I.A.I.R.:
Autorizație ASF nr. 150/09.07.2021

Cod LEI (Legal Entity Identifier):
254900E2IL36VM93H128

Capital social:
216 244 379,70 lei

Nr. Registru ASF:
PJR071AFIAA/080005

Nr. Registru ASF:
PJR09FIAIR/080006

IBAN B.C.R. Brașov:
RO08 RNCB 0053 0085 8144 0001

Societate administrată în sistem dualist

Responsabilitățile sunt detaliate astfel:

Structurile de conducere/ persoanele din structurile de conducere/ funcțiile cheie evaluate supuse evaluării	Structura care aprobă evaluarea adecvării persoanelor conform prevederilor Regulamentului A.S.F. nr. 1/2019 și a prezentelor politici și proceduri	Tipul evaluării	Transmiterea evaluării către A.S.F. anterior începerii exercitării atribuțiilor pentru aprobare/ notificare	Termene/ frecvență
---	---	------------------------	--	-------------------------------

A. Structurile de conducere				
1. Membrii Consiliului de Supraveghere	Consiliul de Supraveghere suport: Comitetul de Nominalizare	Evaluarea adecvării individuale	Aprobare	Evaluare prealabilă
2. Membrii Consiliului de Supraveghere	Consiliul de Supraveghere suport: Comitetul de Nominalizare	Evaluarea adecvării individuale	-	Reevaluare anuală
3. Comitetul de Supraveghere	Consiliul de Supraveghere suport: Comitetul de Nominalizare	Evaluare colectivă	-	Ori de câte ori se întocmește o evaluare a adecvării individuală
4. Membrii Directoratului	Consiliul de Supraveghere suport: Comitetul de Nominalizare	Evaluarea adecvării individuale	Aprobare	Evaluare prealabilă
5. Membrii Directoratului	Consiliul de Supraveghere suport: Comitetul de Nominalizare	Evaluarea adecvării individuale	-	Reevaluare anuală
6. Directoratul	Consiliul de Supraveghere suport: Comitetul de Nominalizare	Evaluare colectivă	-	Ori de câte ori se întocmește o evaluare a adecvării individuale

B. Funcțiile Cheie				
1. Ofițerul de conformitate	Consiliul de Supraveghere suport: Comitetul de Audit	Evaluarea adecvării individuale	Aprobare	Înainte de numirea în funcție
2. Administratorul de risc	Consiliul de Supraveghere suport: Departamentul Juridic	Evaluarea adecvării individuale	Aprobare	Înainte de numirea în funcție
3. Auditorul Intern	Consiliul de Supraveghere suport: Comitetul de Audit	Evaluarea adecvării individuale	Aprobare	Trimiterea la A.S.F. cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de începerea exercitării atribuțiilor/ monitorizare
C. Persoana desemnată pentru aplicarea Legii nr. 129/2019 pentru prevenirea și	Consiliul de Supraveghere suport: Departamentul juridic	Evaluarea adecvării individuale	Notificare	Trimiterea la A.S.F. cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de începerea exercitării atribuțiilor/

combaterea spălării banilor și finanțării terorismului și a Ordonanței de urgență nr. 202/2008 privind punerea în aplicare a sancțiunilor internaționale pe piața de capital				monitorizare
--	--	--	--	--------------

Pentru realizarea atribuțiilor și îndeplinirea responsabilităților prevăzute în prezentele Politici și proceduri, Consiliul de Supraveghere, Comitetul de Nominalizare, Comitetul de Audit și Directoratul pot solicita sprijinul de specialitate atunci când vor considera necesar, persoanelor care dețin funcții cheie în cadrul societății, altor specialiști din cadrul acesteia sau pot solicita consultanță externă de specialitate, cu aprobarea Comitetului de Nominalizare/Consiliului de Supraveghere.

Colectarea documentelor personale ale persoanelor evaluate/reevaluate, pregătirea formularisticii de lucru în vederea organizării ședinței Consiliului de Supraveghere, Comitetului de Nominalizare, Comitetului de Audit și Directoratului, după caz, în cadrul căreia se va realiza evaluarea adecvării membrilor structurilor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie, conform dispozițiilor Regulamentului A.S.F. nr. 1/2019 și ale prezentei Proceduri, se realizează de către Secretariatul organelor de conducere cu suportul Departamentului Juridic și al Departamentului Conformitate.

Evaluarea/reevaluarea persoanelor vizate de această procedură se realizează în cadrul ședinței comitetelor consultative implicate în cadrul acestui proces convocată în acest sens.

Rezultatul evaluării/reevaluării, astfel cum acesta a fost realizat în cadrul comitetelor consultative, este înaintat în vederea aprobării Consiliului de Supraveghere.

Comunicarea cu A.S.F. conform dispozițiilor Regulamentului A.S.F. nr. 1/2019 se va realiza prin Președintele Comitetului de Nominalizare cu informarea membrilor comitetului și ai Consiliului de Supraveghere.

II. POLITICI ȘI PROCEDURI PRIVIND SELECTAREA ȘI EVALUAREA ADECVĂRII MEMBRILOR CONSILIULUI DE SUPRAVEGHERE ȘI AI DIRECTORATULUI

1. Recrutarea și selectarea membrilor structurii de conducere

Recrutarea în vedere ocupării unui post vacant în cadrul structurii de conducere se realizează prin cel puțin una din următoarele modalități:

- propuneri ale acționarilor;
- recomandări formulate de către membrii Comitetului de Nominalizare sau de către ceilalți membri ai Consiliului de Supraveghere;
- anunț pe site-ul societății;
- anunț pe site-urile de recrutare;
- anunț în presa de specialitate;
- alte canale de recrutare.

Anunțurile de recrutare vor conține informații privind conținutul dosarelor de candidatură, termenul limită pentru transmiterea acestora, precum și descrierea rolurilor și aptitudinilor necesare pentru ocuparea funcției din structura de conducere care face obiectul selecției.

Pentru **candidatura la postul de membru al Consiliului de Supraveghere**, dosarele de candidatura vor cuprinde documentele necesare dovedirii îndeplinirii condițiilor stipulate în dispozițiile legale

incidente, Regulamentul A.S.F. nr. 1/2019 și în prezenta procedură dată în aplicarea acestuia, precum și în Actul Constitutiv al societății, respectiv:

1. **Dovada nominalizării** pentru candidatura la postul de membru al consiliului de supraveghere de către membrii actuali ai Consiliului de Supraveghere sau de către acționari, conform art. 153⁶ alin. (2) din Legea nr. 31/ 1990 și scrisoare de intenție sub semnătura olografă prin care persoana nominalizată/candidatul solicită înregistrarea dosarului referitor la candidatură și înscrierea lui pe lista/buletinul devot;

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

3. **Declarație pe propria răspundere a candidatului, sub semnătură olografă, întocmită conform Anexei nr. 1 la Regulamentul ASF nr. 1/2019** din care să rezulte îndeplinirea cumulativă a următoarelor criterii:

a) *competență și experiență, profesionalism corespunzătoare a candidatului poziției vizate pentru a asigura administrarea sigură și prudențială a Societății;*

b) trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute în legislația în vigoare pentru ocuparea acestei funcții ;

c) trebuie să aibă un nivel de cunoaștere, abilități și experiență adecvată referitoare la identificarea, evaluarea și înțelegerea riscurilor de SB/FT la care este expusă entitatea reglementată, cu luarea în considerare a modelului de afaceri și a politicilor și procedurilor de prevenire și combatere a SB/FT;

d) cerințele privind buna reputație și integritatea pentru ultimii 10 ani de activitate ai candidatului, respectiv:

- să nu fi fost condamnat urmărit penal în personam în cazuri referitoare la infracțiuni prevăzute de legislația financiar-bancară, infracțiuni prevăzute de legislația referitoare la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, manipularea pieței, utilizarea abuzivă a informațiilor confidențiale sau infracțiuni în legătură cu fapte de corupție, infracțiuni contra patrimoniului sau alte infracțiuni specifice domeniului economic/financiar, infracțiuni prevăzute de legislația fiscală săvârșite în mod direct sau indirect, inclusiv prin schemele ilegale sau interzise de arbitraj al dividendelor sau alte infracțiuni prevăzute de legislația privind societățile, falimentul, insolvența, precum și de cea privind protecția consumatorului;

- să nu fi fost supus la investigații sau anchete administrative relevante anterioare sau în curs de desfășurare, acțiuni de punere în aplicare a legii sau impunerea unor sancțiuni administrative pentru nerespectarea dispozițiilor aplicabile activităților reglementate de legislația financiar-bancară;

- să nu fi fost supus unor anchete relevante anterioare sau în curs de desfășurare, acțiuni de punere în aplicare a legii din partea altor organisme de reglementare sau profesionale;

- să nu aibă un comportament profesional care determină îndoieli rezonabile referitoare la capacitatea candidatului de a exercita atribuțiile corespunzătoare funcției, pentru a asigura administrarea corectă și prudentă a Societății, aspectele relevante urmărite fiind:

- persoana candidatului nu a dovedit transparență, deschidere și cooperare în relațiile sale cu autoritățile de reglementare;
- respingerea, respectiv revocarea, retragerea unei aprobări aparținente sau licențe pentru practicarea unei activități sau profesii ori excluderea sau interdicția

de a mai desfășura activității într-un domeniu de către o autoritate de reglementare;

- rezultatele financiare ale societăților deținute sau conduse de candidat sau în cadrul căreia acesta a avut o participație majoritară luându-se în special în considerare procedurile de reorganizare, faliment și lichidare nevoluntară și dacă este cazul în ce mod persoana respectivă a contribuit la situația care a condus la aceste proceduri;
- declarația de faliment personal, dacă este cazul;
- indicii rezonabile că persoana candidatului este afiliată unui anumit grup de interese sau a unor influențe externe entității, fapt care a afectat în activitatea sa profesională anterioară, afectează sau ar putea afecta corectitudinea, independența sau imparțialitatea deciziilor

e) să îndeplinească **cerințele de guvernanță** respectiv:

- să nu existe un posibil conflict de interese respectiv, acea situație sau împrejurare care poate să apară în procesul operațional sau decizional, în care interesul personal direct ori indirect, al membrilor structurii de conducere, în cadrul Societății contravine interesului acesteia, astfel încât afectează sau ar putea afecta independenta și imparțialitatea în luarea deciziilor raționamentul profesional ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor aferente atribuțiilor sau care ar putea afecta, prin natura lor, integritatea ori stabilitatea pieței financiare;

- să nu existe restricții și incompatibilități între funcția ocupată și pozițiile deținute în cadrul Societății sau în cadrul altor entități, astfel cum sunt definite în legislația specifică;

- să nu fie membru în Directorat și să nu exercite nicio atribuție de natura celor pe care trebuie să le controleze, să nu dețină calitatea de auditor financiar al societății, al unui depozitar, al unei S.S.I.F. cu care societatea are încheiat contract de intermediere, să nu fie persoană implicată cu o altă A.F.I.A. ori cu un depozitar și să nu fie angajat al unei alte S.A.I./A.F.I.A. sau al unui depozitar în cadrul departamentului care desfășoară operațiuni legate de activitatea de depozitare;

- să aibă capacitatea de desfășurare efectivă a activității și de alocare a timpului corespunzător exercitării acesteia;

- să aibă capacitatea de a-și îndeplini atribuțiile în mod independent.

4. Copia **actului de identitate al candidatului**, certificată pentru conformitate cu originalul de către posesorul actului de identitate;

5. Copia **actului de studii** (studii superioare absolvite cu examen de licență sau de diploma, după caz) și a altor certificate relevante deținute, certificate pentru conformitate de către deținătorul acestora;

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

7. **Lista funcțiilor de conducere** executive și neexecutive deținute până în prezent de candidat; conform Codului de Guvernare Corporativă al B.V.B. se vor prezenta informații referitoare la alte angajamente și obligații profesionale relativ permanente pe care le au inclusiv poziții executive și neexecutive în Consiliul unor societăți și instituții non-profit;

8. Documente referitoare la reputația și experiența persoanei evaluate, inclusiv scrisori de recomandare și datele de contact ale persoanelor care pot oferi referințe suplimentare;

Dosarele de candidatură se trimit prin poștă (în regim recomandat "scrisoare cu valoare declarată") sau se depun la registratura de la sediul societății unde acestea se înregistrează în ordinea cronologică

a trimiterii/depunerii după care vor intra într-un proces de preselecție. În cadrul acestui **proces de preselecție**, Comitetul de Nominalizare va verifica existența tuturor pieselor necesare în dosarul de candidatură și a actelor care să ateste îndeplinirea condițiilor de eligibilitate mai sus menționate.

Candidații neselectați în urma acestui proces de preselecție vor fi înștiințați în legătura cu aceasta și vor avea posibilitatea de a-și da consimțământul pentru păstrarea dosarelor de candidatură în vederea participării la acțiuni ulterioare de selecție de personal, pentru alte posturi care vor fi vacante în cadrul societății.

Candidații ale căror dosare de candidatură sunt complete vor intra în procedura de evaluare a adecvării prealabile.

Pentru **candidatura la postul de membru al Directoratului**, dosarele de candidatură trebuie să conțină propunerea Comitetului de Nominalizare, precum și documentele prevăzute la punctele 2-8 pentru candidații la funcția de membru al Consiliului de Supraveghere.

Selectarea candidaților pentru funcțiile de conducere vacante se realizează de către Comitetul de Nominalizare asigurându-se în acest scop:

- descrierea rolurilor și aptitudinilor necesare pentru desemnarea unei anumite funcții;
- evaluarea echilibrului adecvat al cunoștințelor, aptitudinilor și a experienței structurii de conducere;
- evaluarea adecvării timpului ce urmează a fi dedicat pentru îndeplinirea atribuțiilor;
- luarea în considerare a obiectivelor politicii privind diversitatea.

2. Evaluarea adecvării prealabile individuale a membrilor structurii de conducere

Societatea, prin Consiliul de Supraveghere cu sprijinul Comitetului de Nominalizare, verifică îndeplinirea cerințelor prevăzute de Regulamentul A.S.F. nr. 1/2019 și evaluează în prealabil adecvarea persoanelor pentru care solicită aprobarea fiind responsabilă pentru evaluarea inițială și pentru monitorizarea adecvării individuale a persoanelor evaluate.

În cazul candidaților pentru Consiliul de Supraveghere rezultatul evaluării caracterului adecvat, individual, și eventual colectiv al membrilor acestuia este prezentat acționarilor societății anterior desfășurării adunării generate a acționarilor care are pe ordinea de zi alegerea acestora, prin publicarea acestuia pe site-ul Societății.

În scopul asigurării unui management prudent corect și eficient al societății persoanele evaluate trebuie să îndeplinească și să mențină pe toată durata de desfășurare a activității cerințele referitoare la:

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

a. Evaluarea cunoștințelor, competenței și experienței profesionale

Cerințe generale:

- sunt absolvenți, cu examen de licență sau cu diplomă, ale unei instituții de învățământ superior
- cunoștințe teoretice, competențe și experiență practică și profesională relevantă adecvată naturii, amplitudinii și complexității activității societății și responsabilităților alocate;
- îndeplinirea condițiilor generale prevăzute de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și dovedirea faptului că:
 - = înțeleg activitatea curentă a societății și riscurile aferente acesteia, la un nivel corespunzător responsabilităților alocate;
 - = au un nivel de cunoaștere a activității adecvat, inclusiv al acelor domenii pentru care nu este direct responsabil în mod individual dar răspund pentru acestea împreună cu ceilalți membri ai structurii de conducere;

= înțeleg clar cerințele și principiile de guvernare, precum și planul/modelul de afaceri al societății, rolul și responsabilitățile alocate și după caz, structura grupului și eventualele conflicte de interese;

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

- au un nivel de cunoaștere, abilități și experiență adecvată referitoare la identificarea, evaluarea și înțelegerea riscurilor de SB/FT la care este expusă entitatea reglementată, cu luarea în considerare a modelului de afaceri și a politicilor și procedurilor de prevenire și combatere a SB/FT;
- dovedește că înțelege măsura în care modelul de afaceri al entității reglementate este expus riscurilor asociate SB/FT.
- persoanele desemnate să asigure conducerea executivă/conducerea superioară dețin individual experiență în funcții de conducere relevantă prevăzute în legislația în vigoare pentru ocuparea respectivei funcții.

Criteria privind evaluarea cunoștințelor, competenței și experienței profesionale:

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

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

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

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

În scopul evaluării adecvării **competențelor membrilor structurii de conducere** se iau în considerare rolul și atribuțiile alocate fiecărui membru, dacă este cazul precum și următoarele abilități/aptitudini, în funcție de competențele și atribuțiile conferite membrilor structurii de conducere:

- **autenticitatea** - persoana evaluată demonstrează că este consecventă în cuvânt și faptă/ în exprimare și în acțiuni și se comportă în conformitate cu valorile și credințele proprii. Comunică deschis intențiile, ideile și sentimentele sale, încurajează un mediu deschis și onest și informează în mod corect superiorul/ structura superioară despre situația reală, în egală măsură identificând și recunoscând riscurile și problemele;
- **abilitățile de comunicare și limba** - persoana evaluată este capabilă să comunice oral într-un mod structurat și convențional și să scrie corect și cursiv în limba română. De asemenea, este capabilă să transmită un mesaj într-o manieră inteligibilă și într-o formă adecvată. Se concentrează pe claritate, transparență și încurajează reacția activă;

- **capacitatea de a lua decizii** - persoana evaluată ia decizii oportune în timp util și bine documentate, în cunoștință de cauză, acționând cu promptitudine sau angajându-se la un plan de acțiuni bine stabilit, prin exprimarea opiniilor sale și fără să amâne rezolvarea situațiilor ivite;
- **abilitatea de a emite judecăți/gândirea independentă** - persoana evaluată este capabilă să aprecieze date, informații și diferite linii de acțiune pentru a ajunge la o decizie corectă și logică. Are capacitatea de a examina, de a recunoaște și de a înțelege elementele și aspectele esențiale ale unei situații. Are capacitatea de a avea o viziune de ansamblu și vede dincolo de aria de responsabilitate proprie, în special atunci când abordează probleme care pot pune în pericol bunul mers al activității;
- **orientarea către calitate și către investitori** - persoana evaluată își îndreaptă întreaga atenție asupra calității și asupra modalităților de asigurare a acestora și ori de câte ori este posibil, către găsirea unor modalități de îmbunătățire constantă;
- **abilitățile de lider** - persoana evaluată oferă orientare și îndrumare grupului, dezvoltă și menține munca în echipă, motivează și încurajează resursele umane disponibile și se asigură că membrii personalului au competența profesională pentru a atinge obiectivele propuse. Este receptiv la critici și oferă posibilitatea de dezbateră critică;
- **loialitatea/devotamentul** - persoana evaluată are sentimentul că se identifică cu societatea prin implicarea de care dă dovadă. Demonstrează că poate să dedice timp suficient poziției pe care o ocupă și poate să își îndeplinească sarcinile în mod corespunzător, să apere interesele societății și să acționeze în mod obiectiv și critic. Recunoaște și anticipează potențiale conflicte de interes atât la nivel personal, cât și din punctul de vedere al societății;
- **conștientizarea internă și externă** - persoana evaluată monitorizează evoluțiile, liniile de putere și atitudinile din cadrul societății. Este bine informată cu privire la evoluțiile financiare, economice, sociale și de altă natură relevante la nivel național și internațional, care ar putea afecta societatea, precum și interesele acționarilor și este capabilă să pună în aplicare aceste informații, să le valorifice într-o manieră eficientă;
- **abilitățile de negociere** - persoana evaluată identifică și dezvăluie interesele comune într-o manieră menită să ajungă la un consens, urmărind în același timp obiectivele de negociere;
- **abilitățile de convingere** - persoana evaluată este capabilă să influențeze părerile altora adoptând o atitudine convingătoare, fermă și plină de tact, într-o manieră firească. Are o personalitate puternică și este o persoană verticală;
- **abilitățile de lucru în echipă** - persoana evaluată este conștientă de interesul grupului și contribuie la rezultatul final comun; de asemenea este capabilă să funcționeze ca parte a unei echipe;
- **rezistența la stres** - persoana evaluată este rezistentă/rezilientă și capabilă să își îndeplinească sarcinile într-o manieră consecventă, chiar și atunci când este supusă unor presiuni mari sau în momente de incertitudine;
- **abilitate strategică** - persoana evaluată este capabilă să dezvolte o viziune strategică realistă asupra evoluțiilor viitoare și să transpună/traducă acest lucru în obiective pe termen lung, spre exemplu prin aplicarea metodei scenariilor. Astfel, ia în considerare riscurile la care este expusă societatea și adoptă măsurile adecvate pentru a le gestiona și controla;
- **simțul responsabilității** - persoana evaluată înțelege interesele societății, atât cele interne, cât și cele externe, are capacitatea de a le evalua cu atenție și de a ține cont de ele. De asemenea are capacitatea de a învăța și a realiza că acțiunile sale afectează interesele acționarilor;
- **abilitatea de a prezida întâlniri/ședințe** - persoana evaluată este capabilă să prezideze întrunirile în mod eficient și eficace și să creeze o atmosferă relaxată care să îi îndemne pe toți să participe pe picior de egalitate; cunoaște îndatoririle și responsabilitățile altor persoane.

Pentru evaluarea *experienței practice și profesionale* se ține seama de experiența dobândită în funcțiile anterioare, acordându-se atenție deosebită următoarelor aspecte:

- natura funcției de conducere deținute și nivelul sau ierarhic;
- durata deținerii funcției;
- natura și complexitatea activității incluzând informații referitoare la structura organizatorică a entității în cadrul căreia a activat anterior;
- sfera competențelor, competențele decizionale și responsabilitățile persoanei;
- cunoștințele tehnice dobândite în funcțiile anterioare;
- numărul de persoane aflate în subordinea sa în cazul funcțiilor de conducere.

Pentru evaluarea adecvării cunoștințelor, competențelor și experienței profesionale a membrilor structurii de conducere, se consideră relevantă experiența dobândită în cadrul autorităților competente de reglementare/supraveghere din domeniul financiar bancar în cazul în care persoanele evaluate îndeplinesc cel puțin una dintre următoarele condiții:

- au fost membri în consiliile de conducere ale autorităților competente respective;
- dețin experiență de minimum 3 ani în funcții de conducere sau experiență de minimum 10 ani în funcții de execuție ale unor structuri organizatorice relevante cu atribuții de reglementare/ autorizare/ supraveghere/ control, inclusiv cu atribuții specifice activității de natură juridică din cadrul autorităților competente respective.

Pentru membrii Consiliului de Supraveghere este necesară o experiență profesională relevantă în domeniile prevăzute în legislația în vigoare pentru ocuparea acestei funcții.

Pentru membrii Directoratului este necesară o experiență de 3 ani în funcții de conducere, precum și experiență practică și profesională în domeniile prevăzute în legislația în vigoare pentru ocuparea acestei funcții.

Prin excepție de la prevederile paragrafului anterior membrii Directoratului pot avea o experiență în funcții de conducere mai mică de 3 ani dar nu mai mică de 1 an.

b. Evaluarea reputației, onestității și integrității

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

Reputația, onestitatea și integritatea persoanei evaluate sunt puse la îndoială în situația în care există orice evidențe relevante cu privire la existența uneia dintre următoarele situații, fără a se limita la acestea:

- condamnarea sau urmărirea penală în personam în cazuri referitoare la:
 - infracțiuni prevăzute de legislația financiar-bancară, infracțiuni prevăzute de legislația referitoare la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, manipularea pieței, utilizarea abuzivă a informațiilor confidențiale sau infracțiuni în legătură cu fapte de corupție ;
 - infracțiuni contra patrimoniului sau alte infracțiuni specifice domeniului economic/financiar;
 - infracțiuni prevăzute de legislația fiscală săvârșite în mod direct sau indirect, inclusiv prin schemele ilegale sau interzise de arbitraj al dividendelor ;
 - alte infracțiuni prevăzute de legislația privind societățile, falimentul, insolvența, precum și de cea privind protecția consumatorului;
- măsuri și sancțiuni anterioare sau în curs de desfășurare, luate de orice autoritate de reglementare sau organism profesional pentru nerespectarea oricăror dispoziții relevante care reglementează activitățile din domeniul financiar-bancar sau oricare dintre situațiile anterior menționate;

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

= existența de înscrieri în certificatul de cazier fiscal;

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

= declararea falimentului personal;

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

= nu a dovedit transparență, deschidere și cooperare cu autoritățile de reglementare;

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

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

= a fost membru în structura de conducere a unei entități care a intrat în insolvență sau în lichidare involuntară, în perioada în care aceasta a avut relații contractuale cu entitatea respectivă sau în decursul unui an de la data încetării acestor relații cu entitatea respectivă, cu condiția atragerii răspunderii acesteia pentru intrarea în insolvență a entității, în conformitate cu prevederile aplicabile din legislația incidentă în materia insolvenței sau lichidării involuntare;

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

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

= există orice alte dovezi sau reclamații sau sesizări grave bazate pe informații relevante, credibile și fiabile care sugerează că persoana acționează într-un mod care nu este în concordanță cu regulile de conduită .

Pentru evaluarea **bunei reputații, onestității și integrității** se iau în considerare:

- acțiunile penale relevante, ținând seama de tipul de condamnare și de fapta care i se impută, rolul persoanei evaluate, pedeapsa aplicată, circumstanțele atenuante sau agravante, stadiul în care se află procesul penal, perioada de timp scursă de la comiterea infracțiunii, comportamentul persoanei evaluate de la momentul comiterii infracțiunii sau de la aplicarea sancțiunii penale, relevanta infracțiunii sau a sancțiunii penale, rolul persoanei evaluate în săvârșirea infracțiunii și intervenția unor cazuri de reabilitare;
- circumstanțele săvârșirii faptelor contravenționale, sancțiunea sau măsura administrativă aplicată, gravitatea faptei pentru care au fost dispuse, de intervalul de timp care a trecut de la data aplicării acestora, precum și de atitudinea persoanei ulterior aplicării sancțiunilor sau măsurilor;
- analizele sau evaluările proprii și cele efectuate de societate referitoare la una dintre situațiile prevăzute anterior;
- alte aspecte și circumstanțe cu relevanță pentru desfășurarea activității pentru care se solicită autorizarea;
- sunt luate în considerare cercetările în curs atunci când rezultă din proceduri judiciare, administrative sau din alte investigații similare efectuate de autorități sau entități competente, fără a aduce atingere drepturilor individuale fundamentale, aspecte care trebuie prezentate de persoana evaluată în cadrul declarației pe proprie răspundere prevăzute în Anexa nr. 1 a

Regulamentului ASF nr. 1/2019, precum și orice alte rapoarte nefavorabile care conțin informații relevante, credibile și fiabile, cum ar fi cele furnizate de un avertizor de integritate .

c. Evaluarea îndeplinirii cerinței de guvernanță

Această evaluare se referă la:

- existența unui posibil conflict de interese, respectiv acea situație sau împrejurare care poate să apară în procesul operațional sau decizional, în care interesul personal, direct ori indirect, al persoanelor evaluate în cadrul societății contravine interesului acesteia, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea în adoptarea deciziilor, raționamentul profesional ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor aferente atribuțiilor sau care ar putea afecta, prin natura lor, integritatea ori stabilitatea societății sau pieței financiare;
- restricții și incompatibilități între poziția evaluată și pozițiile deținute în cadrul acelora și entități reglementate sau în cadrul altor entități, conform legislației specifice;
- capacitatea de îndeplinire efectivă a activității și de alocare a timpului corespunzător exercitării acesteia;
- capacitatea persoanei evaluate de a-și îndeplini atribuțiile care îi revin, în mod independent, precum și aspectele relevante care pot rezulta din analiza informațiilor obținute, referitoare la:
 - = activitățile desfășurate în funcțiile anterioare și actuale, exercitate în cadrul acelorași entități reglementate sau în cadrul altor entități;
 - = relațiile personale, profesionale sau alte relații economice cu membrii structuri de conducere din cadrul acelora și entități reglementate, din societatea - mamă sau din cadrul altor entități ale grupului de care aparțin entitățile reglementate;
 - = relațiile personale, profesionale sau alte relații economice cu acționarii care dețin controlul asupra entităților reglementate, a societății-mamă sau a altor entități din cadrul grupului;
 - = respectarea altor cerințe specifice de adecvare a membrilor structurii de conducere, prevăzute în normele interne/documentele statutare pentru definirea politicii de adecvare.

d. Evaluarea timpului alocat

Societatea evaluează pentru fiecare membru al structurii de conducere dacă:

- este în măsură să acorde suficient timp pentru a-și exercita atribuțiile și responsabilitățile;
- înțelege domeniul de activitate al societății, principalele sale riscuri și implicațiile strategiei de afaceri și a strategiei de risc;
- respecta limitarea numărului maxim de funcții de conducere în conformitate cu prevederile din legislația specifică aplicabilă entităților reglementate respective, în cazul în care persoana deține un mandat într-o entitate semnificativă;
- are capacitatea de a-și îndeplini atribuțiile și în perioade de activitate deosebit de intensă cum ar fi restructurarea, relocarea, procesele de achiziție, fuzionare sau preluare ori în situații de criză sau ca urmare a unor dificultăți majore cu una sau mai multe dintre operațiunile sale, ținând seama de faptul că în astfel de perioade poate fi necesar un nivel mai ridicat al timpului dedicat decât în perioadele normale.

Pentru a evalua dacă fiecare membru al structurii de conducere este în măsură să acorde suficient timp pentru a-și exercita atribuțiile și responsabilitățile, societatea analizează cel puțin următoarele:

- numărul de funcții de conducere în societăți financiare și nefinanciare deținute simultan, cu luarea în considerare a restricțiilor prevăzute în legislația specifică aplicabilă, după caz; se iau în considerare posibile activități simultane dacă funcțiile sunt deținute în cadrul aceluiași grup, inclusiv situațiile în care persoana evaluată acționează în numele unei persoane juridice sau în calitate de supleant al unui membru al structurii de conducere;
- natura, scopul, amploarea și complexitatea activităților entităților în cadrul cărora deține o funcție executivă cu evidențierea situației în care entitatea respectivă nu are sediul într-un stat membru;
- zona geografică a reședinței membrului și timpul de călătorie necesar pentru exercitarea funcției;

- numărul de reuniuni programate pentru structura de conducere;
- gradul de implicare în funcțiile de conducere deținute de membru în același timp în cadrul entităților care nu urmăresc preponderent obiective comerciale;
- posibilitatea alocării de resurse de timp pentru eventualele reuniuni necesare. în special cu autoritățile competente sau cu alte părți interesate, interne sau externe, cu excepția reuniunilor oficiale ale structurii de conducere;
- natura funcției și reponsabilitățile membrului, inclusiv atribuțiile specifice oricărei funcții executive sau neexecutive, președinte sau membru al unui comitet, și necesitatea ca acesta să participe la reuniuni la societățile financiare și nefinanciare deținute simultan, la alte activități profesionale, politice și orice alte funcții și activități relevante, atât în interiorul, cât și în afara sectorului financiar, precum și atât în interiorul, cât și în afara Uniunii Europene și la entitatea reglementată;
- alte activități profesionale politice și orice alte funcții și activități relevante, atât în interiorul, cât și în afara sectorului financiar. precum și atât în interiorul, cât și în afara Uniunii Europene;
- integrarea și formarea necesară;
- orice alte atribuții relevante ale membrilor structurii de conducere pe care entitățile reglementate le iau în considerare atunci când efectuează evaluarea timpului suficient dedicat.

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

Reguli pentru alocarea de timp suficient exercitării atribuțiilor și responsabilităților în cadrul Societății de către membrii structurii de conducere (Consiliul de Supraveghere și Directorat)

Consiliul de Supraveghere

Nr. Crt.	Poziția în cadrul S.I.F. Transilvania	Principalele funcții, atribuții, responsabilități și cerințe	Timp dedicat poziției deținute
1.	Membru C.S.		
	Președinte	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate	- alocare de timp suficient îndeplinirii tuturor atribuțiilor, conform contractului de administrare, precum și de timp suplimentar în perioadele de activitate intensă, funcție de necesități - participare la minim o ședință C.S./ 3 luni
	Vicepreședinte	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocare de timp suficient îndeplinirii tuturor atribuțiilor, conform contractului de administrare, precum și de timp suplimentar în perioadele de activitate intensă, funcție de necesități - participare la minim o ședință C.S./ 3 luni
	Membru	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocare de timp suficient îndeplinirii tuturor atribuțiilor, conform contractului de administrare, precum și de timp suplimentar în perioadele de activitate intensă, funcție de necesități

			- participare la minim o ședință C.S./ 3 luni
2.	Membri în comitetele C.S. 2.1. Comitetul de Audit	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocarea de timp suficient pregătirii și participării la fiecare ședință de Comitet
	2.2. Comitet de Risc	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocarea de timp suficient pregătirii și participării la fiecare ședință de Comitet
	2.3. Comitet de Nominalizare	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocarea de timp suficient pregătirii și participării la fiecare ședință de Comitet
	2.4. Comitet de Remunerare	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocarea de timp suficient pregătirii și participării la fiecare ședință de Comitet

Observație: În evaluarea timpului dedicat ca membru C.S./Comitetelor C.S. se analizează și celelalte funcții îndeplinite de membrul C.S. conform prevederilor art. 15 alin. (1) din Regulamentul A.S.F. nr. 1/2019.

Directoratul

Nr. Crt.	Poziția în cadrul S.I.F. Transilvania	Principalele funcții, atribuții, responsabilități și cerințe	Timp dedicat poziției deținute
1.	Președinte	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocare de timp suficient îndeplinirii tuturor atribuțiilor, conform contractului de administrare, precum și de timp suplimentar în perioadele de activitate intensă, funcție de necesități
	Vicepreședinte	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocare de timp suficient îndeplinirii tuturor atribuțiilor, conform contractului de administrare, precum și de timp suplimentar în perioadele de activitate intensă, funcție de necesități
	Membri	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocare de timp suficient îndeplinirii tuturor atribuțiilor, conform contractului de administrare, precum și de timp suplimentar în perioadele de activitate intensă, funcție de necesități
	Membri în comitetele constituite la nivelul societății - Comitetul de Nominalizare (Președintele Directoratului)	- funcții, atribuții, responsabilități și cerințe conform politicilor și procedurilor aprobate - frecventarea de cursuri de pregătire profesională	- alocarea de timp suficient pregătirii și participării la fiecare ședință de Comitet

Observație: În evaluarea timpului dedicat ca membru C.S./Comitetelor C.S. se analizează și celelalte funcții îndeplinite de membrul C.S. conform prevederilor art. 15 alin. (1) din Regulamentul A.S.F. nr. 1/2019.

e. Evaluarea independenței membrilor structurii de conducere

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

- gândirea independentă - conduita care este aplicabilă tuturor membrilor structurii de conducere;
- principiul independenței - impus unora dintre membrii consiliului.
- Societatea evaluează **gândirea independentă** a fiecărui membru din structura de conducere luând în considerare comportamentul permanent și:
 - aptitudinile necesare în baza comportamentului anterior și continuu în special în cadrul societății, dacă este cazul, incluzând modalitatea în care evaluează și validează sau contestă adecvat deciziile propuse de alți membri din structura de conducere;
 - existența conflictelor de interese într-o măsură care ar afecta capacitatea de a-și îndeplini atribuțiile în mod independent și obiectiv. În acest scop societatea identifică conflictele de interese actuale sau potențiale în conformitate cu politica și procedurile referitoare la conflictele de interese ale societății și evaluează importanța acestora luând în considerare următoarele aspecte:
 - o interesele economice, cum ar fi: drepturi de proprietate, inclusiv acțiuni, calitatea de membru, participații și alte interese economice, drepturi de proprietate intelectuală, împrumuturi acordate de societate unei societăți deținute de membrii structurii de conducere;
 - o relațiile personale sau profesionale cu acționarii care dețin participații calificate în societate;
 - o relațiile personale sau profesionale cu personalul propriu sau al entităților incluse în perimetrul de consolidare;
 - o alte angajamente prezente sau anterioare;
 - o relațiile personale sau profesionale cu entități interesate, cum ar fi: asociați cu furnizorii de materiale, consultanți, alți furnizori de servicii;
 - o apartenența la un organism sau deținerea unui organism sau a unei entități ce implică conflict de interese;
 - o orice relație profesională sau personală cu o persoană expusă public.

Structura de conducere a societății a adoptat o politică formalizată privind evitarea sau minimizarea conflictelor de interese și un proces obiectiv pentru implementarea acesteia, care este pusă la dispoziția investitorilor pe site-ul societății.

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

Fiecare membru al structurii de conducere identifică și prezintă în reuniunile structurii de conducere orice circumstanță care ar putea genera conflicte de interese și care ar putea împiedica capacitatea acestora de a-și îndeplini atribuțiile în mod obiectiv și independent.

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

În cadrul procesului de evaluare a persoanelor pentru care se solicită aprobarea de către A.S.F., membrii consiliului se abțin de la participarea la procesul de evaluare, în situația efectuării propriei evaluări, precum și în situația în care apreciază că se găsesc într-un conflict de interese în legătură cu persoanele evaluate, de natură a afecta obiectivitatea și neutralitatea procesului de evaluare.

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

Societatea are cel puțin un membru independent în componența consiliului.

3. Evaluarea adecvării colective a structurii de conducere

Evaluarea adecvării colective a structurii de conducere se realizează în scopul asigurării deținerii de către structura de conducere în mod colectiv și permanent a cunoștințelor, competențelor, experienței profesionale adecvate pentru a putea înțelege activitatea societății precum și principalele riscuri.

În aplicarea acestor prevederi, fără a aduce atingere respectării cerințelor referitoare la experiența, cunoștințele și competențele fiecărui membru al structurii de conducere, entitățile reglementate se asigură că structura de conducere deține în mod colectiv experiență adecvată și diversificată.

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

- domeniul de activitate al societății, activitățile desfășurate, strategia de afaceri și principalele riscuri în legătură cu acestea;
- analiza financiară cerințe de adecvare a capitalului și raportări specifice activității societății;
- sistemul de guvernare, incluzând competențele manageriale și funcțiile-cheie referitoare la managementul riscului, control inten/conformitate și audit intern;
- securitatea datelor și a sistemelor informatice;
- cadrul legal aplicabil societății.

Adecvarea colectivă a membrilor structurii de conducere se realizează în mod separat pentru membrii Consiliului de Supraveghere și respectiv pentru membrii Directoratului și constă în efectuarea comparației între componenta actuală a structurii de conducere, respectiv cunoștințele colective, competențele și experiența colectivă a acesteia și cerințele de adecvare colectivă necesare pentru înțelegerea activităților societății și ale principalelor riscuri.

Evaluarea adecvării colective a structurii de conducere se efectuează simultan cu evaluarea adecvării individuale a unui membru, evaluându-se în special dacă experiența, cunoștințele și competențele individuale ale persoanei evaluate completează adecvarea colectivă a structurii de conducere.

Membrii Consiliului de Supraveghere dispun în mod colectiv de capacitatea de a monitoriza și de a valida sau testa, după caz, deciziile Directoratului.

Evaluarea adecvării colective a structurii de conducere se realizează utilizându-se *Matricea de adecvare*, conform anexei la prezenta procedura, care conține inclusiv detalii privind modul de colectare a informațiilor, completarea și interpretarea rezultatelor.

4. Politici, proceduri și planuri de integrare și formare a membrilor structurii de conducere

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

Obiective de integrare și formare pentru membrii Consiliului de Supraveghere

După obținerea aprobării A.S.F. și preluarea efectivă a atribuțiilor, pentru noii membri care nu au mai făcut parte din structura de conducere a Societății se stabilește o perioadă de inserție de maxim 180 de zile care cuprinde:

= familiarizarea cu specificul activității societății cu strategia și profilul de risc al acesteia, cu normele de guvernare corporativă, în acest sens, societatea punând la dispoziția membrilor Consiliului de Supraveghere nou-numiți informațiile - cheie necesare în termen de 30 de zile de la data numirii în funcție;

= înțelegerea rolului lor în cadrul Consiliului de Supraveghere și a mecanismului de funcționare al acestuia;

= înțelegerea cadrului legal și de reglementare în care funcționează Societatea.

Obiective de integrare și formare pentru membrii Directoratului

După obținerea aprobării A.S.F. și preluarea efectivă a atribuțiilor, pentru noii membri care nu au mai făcut parte din structura de conducere a Societății, sau care nu au fost anterior salariați ai societății, se stabilește o perioadă de inserție de maxim 180 de zile, care cuprinde:

= familiarizarea cu specificul activității societății, cu modul de organizare a acesteia, cu politicile și procedurile aferente proceselor din cadrul societății, cu strategia și profilul de risc al acesteia, cu normele de guvernare corporativă, în acest sens, societatea punând la dispoziția membrilor Directoratului nou-numiți informațiile - cheie necesare, în termen de 30 de zile de la data numirii în funcție;

= înțelegerea rolului lor în cadrul Directoratului și a mecanismului de funcționare a acestuia;

= înțelegerea cadrului legal și de reglementare în care funcționează Societatea.

Domeniile de pregătire profesională, atât la nivel individual, cât și la nivel colectiv pentru membrii structurii de conducere sunt cel puțin următoarele:

- piața de capital;
- juridic;
- standarde de raportare financiară;
- analiză financiară;
- evaluare;
- guvernare corporativă;
- management și leadership.

Fiecare membru al structurii de conducere poate solicita societății un plan de integrare și formare personalizat, în funcție de nevoile proprii de pregătire și dezvoltare profesională, în acest sens societatea urmând să asigure toate resursele materiale și umane necesare.

În cazul în care unui membru al structurii de conducere i se alocă noi atribuții și responsabilități integrarea și formarea acestuia urmăresc dacă este cazul, completarea cunoștințelor sau îmbunătățirea competențelor necesare exercitării/îndeplinirii acestora într-un interval de 6 luni după începerea exercitării acestora, cu notificarea corespunzătoare a A.S.F.

Planurile de integrare și formare vor fi actualizate ori de câte ori se modifică:

- atribuțiile și responsabilitățile în cadrul structurii de conducere;
- sistemul de guvernare;
- strategia societății;
- cadrul legislativ aplicabil;
- mediul de afaceri;
- alte situații cu impact asupra activității societății.

Comitetul de Nominalizare răspunde de elaborarea programelor detaliate de formare a membrilor structurii de conducere, de monitorizarea derulării acestora, precum și de evaluarea eficacității programelor de formare implementate.

5. Monitorizarea și reevaluarea structurii de conducere

Având în vedere încadrarea Societății în categoria entităților semnificative, conform art. 2 alin. (2) lit. k pct. ii) din Regulamentul A.S.F. nr. 1/2019, societatea va realiza cel puțin o dată pe an reevaluarea adecvării individuale și colective a structurii de conducere.

Societatea monitorizează în mod continuu adecvarea individuală și colectivă, după caz, a membrilor structurii de conducere pentru a identifica acele fapte noi relevante și situațiile în care este necesar să se efectueze o reevaluare a adecvării acestora, care se impune, luând în considerare în special următoarele cazuri:

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

- conducerea eficace și prudentă a entității, inclusiv buna-credință a structurii de conducere în activitățile desfășurate în interesul entității, inclusiv în ceea ce privește prevenirea și combaterea SB/FT;
- capacitatea structurii de conducere de a se concentra asupra aspectelor de importanță strategică;
- frecvența întâlnirilor, a timpului dedicat, precum și a gradului de participare și implicare a membrilor în timpul reuniunilor;
- orice modificare a componenței structurii de conducere și orice deficiențe în ceea ce privește adecvarea individuală și colectivă a acestuia ținând seama de modelul de afaceri al societății, de strategia de risc și de modificările acesteia;
- obiectivele de performanță stabilite pentru societate, dar și pentru structura de conducere;
- gândirea independentă a membrilor structurii de conducere, respectarea principiului independenței și conformitatea membrilor cu politica privind conflictele de interese;
- măsura în care componenta structurii de conducere a îndeplinit obiectivele stabilite în politica privind diversitatea, în conformitate cu prevederile regulamentului;
- măsura în care membrii structurii de conducere, prin activitatea și deciziile lor, au demonstrat o bună înțelegere a riscurilor de SB/FT și a modului în care acestea afectează activitatea entității reglementate, precum și dacă au gestionat adecvat aceste riscuri, inclusiv prin luarea unor măsuri corective, dacă a fost necesar;
- motive rezonabile documentate de a suspecta că a fost sau este săvârșită o operațiune sau o tentativă de SB/FT sau există un risc sporit de săvârșire a acestora, inclusiv ca urmare a constatărilor auditorilor interni, auditorilor externi sau ale altor autorități competente în ceea ce privește adecvarea sistemelor și a procedurilor în domeniul SB/FT;
- orice evenimente care pot avea un impact semnificativ asupra adecvării individuale sau colective a membrilor structurii de conducere, inclusiv modificări ale modelului de afaceri, strategiilor și modului de organizare;
- atunci când există elemente cu privire la schimbarea motivelor pentru care membrul structurii de conducere sau persoana care ocupă o funcție-cheie a fost considerat adecvat;
- în cazul unui impact real negativ asupra reputației persoanei evaluate sau a societății inclusiv atunci când membrii structurii de conducere nu respectă politica societății privind conflictul de interese;
- ca parte a revizuirii măsurilor/procedurilor interne referitoare la guvernarea de către structura de conducere, în cazul în care aceasta are impact asupra criteriilor de adecvare a persoanelor evaluate;
- în toate situațiile care pot afecta semnificativ caracterul adecvat al persoanei evaluate.

După începerea activității membrilor structurii de conducere, societatea:

- monitorizează dacă aceștia alocă suficient timp pentru exercitarea funcțiilor având în vedere pregătirea pentru reuniuni, precum și participarea și implicarea activă în cadrul reuniunilor;
- ia în considerare impactul oricăror absențe pe termen lung a unor membri din structura de conducere asupra timpului suficient ce trebuie alocat de alți membri;
- păstrează evidența tuturor pozițiilor profesionale și politice exercitate de membrii structurii de conducere în afara societății; aceste evidente sunt actualizate ori de câte ori un membru notifică o modificare, precum și atunci când astfel de modificări intră în atenția societății prin alte mijloace;
- reevaluează capacitatea membrilor de a respecta timpul dedicat necesar pentru funcția alocată, dacă apar modificări față de situația prezentată cu ocazia evaluării anterioare.

Societatea reevaluează adecvarea colectivă a membrilor structurii de conducere cel puțin în următoarele situații:

- atunci când există o modificare semnificativă a planului de afaceri/modelului de afaceri al societății, a apetitului pentru risc sau a strategiei sau structurii la nivel individual și de grup;
- ca parte a revizuirii măsurilor/procedurilor interne de guvernare de către structura de conducere cu impact asupra criteriilor de adecvare colectivă a membrilor structurii de conducere;
- în toate circumstanțele care pot afecta în mod semnificativ adecvarea colectivă a structurii de conducere.

În cadrul reevaluării adecvării colective, societatea analizează modificările relevante ale activităților, ale strategiei și profilului de risc, distribuția responsabilităților în cadrul structurii de conducere și consecințele modificărilor respective în raport cu ansamblul cunoștințelor, competențelor și experienței structurii de conducere.

Adecvarea colectivă a membrilor structurii de conducere se evaluează în mod separat pentru membrii Consiliului de Supraveghere și, respectiv, pentru Directorat.

Societatea va notifica A.S.F., în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la momentul constatării situațiilor apărute ulterior aprobării referitoare la:

- nerespectarea de către persoanele evaluate a cerințelor de adecvare prevăzute de reglementările în materie;
- vacantarea unei poziții în cadrul structurii de conducere.

Cu excepția criteriilor referitoare la reputație, onestitate și integritate și gândire independentă, dacă în urma reevaluării se identifică deficiențe ușor de remediat în cunoștințele, competențele și experiența persoanelor evaluate, societatea va lua măsuri corective adecvate pentru a înlătura aceste deficiențe, într-un termen adecvat care nu poate depăși 6 luni.

Măsurile corective pe care societatea le poate lua, fără a fi limitative, sunt următoarele:

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

Societatea va informa A.S.F., în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la constatare, cu privire la orice deficiențe semnificative identificate referitor la oricare dintre persoanele evaluate, împreună cu măsurile corective luate sau avute în vedere pentru remediarea acestora și calendarul de punere în aplicare.

6. Planificarea succesiunii și reînnoirea mandatelor membrilor structurii de conducere

Principii privind planificarea succesiunii și a reînnoirii mandatelor membrilor structurii de conducere (Consiliul de Supraveghere și Directorat)

Pentru asigurarea continuității deciziilor și prevenirea, dacă este posibil a înlocuirii simultane a membrilor structurii de conducere Societatea va depune diligențele necesare prin următoarele măsuri dar fără a se limita la acestea:

- asigurarea continuității funcționării Directoratului cu cel puțin 2 membri, până la completarea cu un nou membru, conform prevederilor legale;
- asigurarea continuității funcționării Consiliului de Supraveghere conform prevederilor legale;
- transmiterea către A.S.F. a documentației aferente aprobării membrilor Directoratului cărora le expira mandatul cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea mandatului;
- în cazul vacantării unui post de membru al Consiliului de Supraveghere, se va propune Adunării Generale a Acționarilor alegerea unui nou membru pentru un mandat integral de 4 ani, astfel încât să se decaleze momentele expirării mandatelor membrilor CS.

7. Principii de promovare a diversitatii

Societatea promovează și susține existența unei diversități în cadrul structurii de conducere în ceea ce privește educația și experiența practică și profesională, sexul, vârsta, proveniența geografică și asigură egalitatea de șanse și tratament echitabil în ceea ce privește accesul la o funcție din cadrul structurii de conducere.

III. POLITICI ȘI PROCEDURI PRIVIND SELECTAREA ȘI EVALUAREA ADECVĂRII PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII - CHEIE

Funcțiile-cheie existente în cadrul Societății sunt următoarele:

- Ofițerul de conformitate;
- Administratorul de risc;
- Auditorul intern - funcție externalizată.

Consiliul de Supraveghere, cu sprijinul Comitetului de Audit, este responsabil pentru evaluarea adecvării prealabile și continue a ofițerului de conformitate și a auditorului intern.

Directoratul este responsabil pentru evaluarea adecvării prealabile și continue a administratorului de risc.

1. Ofițerul de conformitate este angajat al societății cu contract individual de muncă. Recrutarea și selecția acestuia se fac pe baza procedurilor interne specifice, completate cu:

a. Evaluarea adecvării cunoștințelor, competențelor și experienței

Evaluarea acestui aspect ia în considerare:

- cunoștințele teoretice obținute pe baza studiilor (să fie absolvenți cu studii de licență sau diplomă a unei instituții de învățământ superior de specialitate economică sau juridică);
- competență și experiență practică și profesională relevantă, adecvată naturii, amplitudinii și complexității activității societății și responsabilităților alocate;
- trebuie să dețină experiență în vederea exercitării atribuțiilor pe care urmează a le exercita de cel puțin 3 ani și să fi participat la stagiile de pregătire profesională sau să fi promovat testul privind cunoașterea legislației în vigoare specifice pieței de capital, organizate de către furnizorii de programe de formare profesională care își desfășoară activitatea în cadrul celor trei piețe financiare aflate sub supravegherea A.S.F.

b. Evaluarea reputației, onestității și integrității

Pentru evaluarea acestui aspect, se vor analiza situațiile prevăzute pentru membrii structurii de conducere.

c. Evaluarea îndeplinirii cerinței de guvernare

Aceasta evaluare se referă la:

- capacitatea de desfășurare efectivă a activității și de alocare a timpului corespunzător exercitării acesteia;
- existența unui posibil conflict de interese așa cum este precizat în procedurile interne ale societății;
- capacitatea persoanei evaluate de a-și îndeplini atribuțiile în mod independent;
- să nu fie membru în Consiliul de Supraveghere sau Directorat și să nu exercite nicio atribuție de natura celor pe care trebuie să le controleze, să nu dețină calitatea de auditor financiar al societății, al unui depozitar, al unei SSIF sau al unei piețe reglementate, să nu fie persoană implicată cu o alta SAI ori cu un depozitar și să nu fie angajat al unei alte SAI sau al unui depozitar în cadrul departamentului care desfășoară operațiuni legate de activitatea de depozitare.

2. Administratorul de risc este angajat al societății cu contract individual de muncă. Recrutarea și selecția acestuia se fac pe baza procedurilor interne specifice, completate cu:

a. Evaluarea adecvării cunoștințelor, competențelor și experienței

Evaluarea acestui aspect ia în considerare:

- cunoștințele teoretice obținute pe baza studiilor (să fie absolvenți cu studii de licență sau diplomă a unei instituții de învățământ superior de specialitate economică);

- competență și experiență practică și profesională relevantă, adecvată naturii, amplitudinii și complexității activității societății și responsabilităților alocate;
- trebuie să dețină experiență în vederea exercitării atribuțiilor pe care urmează a le exercita de cel puțin 3 ani și să fi participat la stagiile de pregătire profesională sau să fi promovat testul privind cunoașterea legislației în vigoare specifice pieței de capital, organizate de către furnizorii de programe de formare profesională acreditați de A.S.F.;
- dobândirea de cunoștințe în domeniul administrării investițiilor sau administrării riscului și care să le permită îndeplinirea responsabilităților aferente funcției ocupate.

b. Evaluarea reputației, onestității și integrității

Pentru evaluarea acestui aspect, se vor analiza situațiile prevăzute pentru membrii structurii de conducere.

c. Evaluarea îndeplinirii cerinței de guvernare

Această evaluare se referă la:

- capacitatea de desfășurare efectivă a activității și de alocare a timpului corespunzător exercitării acesteia;
- existența unui posibil conflict de interese, așa cum este precizat în procedurile interne ale societății;
- capacitatea persoanei evaluate de a-și îndeplini atribuțiile în mod independent;
- să nu fie membru în Consiliul de Supraveghere sau Directorat și să nu exercite nicio atribuție de natura celor pe care trebuie să le controleze, să nu dețină calitatea de auditor financiar al societății, al unui depozitar, al unei SSIF cu care societatea are încheiat contract de intermediere, să nu fie persoană implicată cu o altă AFIA ori cu un depozitar și să nu fie angajat al unei alte SAI/AFIA sau al unui depozitar în cadrul departamentului care desfășoară operațiuni legate de activitatea de depozitare.

Aceste criterii trebuie respectate/menținute pe toată durata exercitării acestor funcții în cadrul Societății.

3. Auditorul intern

În cadrul Societății, funcția de audit intern este externalizată.

Comitetul de Audit este responsabil cu selectarea și evaluarea adecvării prealabile și transmite Consiliului de Supraveghere recomandarea de numire în funcția de auditor intern. Consiliul de Supraveghere aprobă numirea auditorului intern, care va fi notificat A.S.F.

Evaluarea vizează:

a. Evaluarea adecvării cunoștințelor, competențelor și experienței

Evaluarea acestui aspect ia în considerare:

- cunoștințele teoretice obținute pe baza studiilor (să fie absolvenți cu studii de licență sau diplomă a unei instituții de învățământ superior de specialitate economic); pentru persoana juridică?
- competență și experiență practică și profesională relevantă, adecvată naturii, amplitudinii și complexității activității societății și responsabilităților alocate;
- trebuie să dețină experiență în vederea exercitării atribuțiilor pe care urmează a le exercita de cel puțin 3 ani.

b. Evaluarea reputației, onestității și integrității

Pentru evaluarea acestui aspect se vor analiza situațiile prevăzute pentru membrii structurii de conducere.

c. Evaluarea îndeplinirii cerinței de guvernare

Această evaluare se referă la:

- capacitatea de desfășurare efectivă a activității și de alocare a timpului corespunzător exercitării acesteia;

- existența unui posibil conflict de interese așa cum este precizat în procedurile interne ale societății;
- capacitatea persoanei evaluate de a-și îndeplini atribuțiile în mod independent;
- să nu fie membru în Consiliul de Supraveghere sau Directorat și să nu exercite nicio atribuție de natura celor pe care trebuie să le controleze, să nu dețină calitatea de auditor financiar al societății, al unui depozitar, al unei SSIF sau al unei piețe reglementate, să nu fie persoană implicată cu o altă SAI ori cu un depozitar și să nu fie angajat al unei alte SAI sau al unui depozitar în cadrul departamentului care desfășoară operațiuni legate de activitatea de depozitare.

4. Persoana desemnată cu aplicarea Legii nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării terorismului și a Ordonanței de urgență nr. 202/2008 privind punerea în aplicare a sancțiunilor internaționale pe piața de capital, aprobată cu modificări prin Legea nr. 217/2009, cu modificările și completările ulterioare

Directoratul este responsabil cu evaluarea individuală prealabilă și continuă a persoanei desemnate cu aceste atribuții și, aplicând aceleași criterii ca și în cazul evaluării persoanelor care dețin funcții- cheie.

IV. APROBAREA/ NOTIFICAREA MEMBRILOR STRUCTURII DE CONDUCERE/ PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII CHEIE

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

- copia actului de identitate, a cărei conformitate cu originalul este certificată prin semnătura olografă de către posesorul actului de identitate;
- curriculum vitae, în format Europass semnat și datat, în care se precizează studiile și cursurile de formare relevante, experiența profesională, inclusiv denumirea tuturor organizațiilor pentru care a lucrat persoana în cauză, natura și durata atribuțiilor îndeplinite, în special în ceea ce privește activitățile care prezintă relevanță pentru funcția avută în vedere; în cazul funcțiilor deținute în ultimii 10 ani, atunci când se descriu activitățile respective trebuie să se specifice detalii despre toate competențele delegate, competențele de decizie la nivel intern și domeniile de activitate aflate sub controlul persoanei în cauză sau, după caz, în care a activat; dacă este cazul, se menționează autoritatea de supraveghere a entităților în cadrul cărora persoana respectivă a desfășurat activitate;
- copia actului de studii și a altor certificate relevante deținute, certificate pentru conformitate de către deținătorul acestora;
- decizia/hotărârea organului statutar de numire în funcție în care să se prevadă în mod expres că exercitarea atribuțiilor aferente funcției se face numai după obținerea deciziei de aprobare emise de A.S.F, precum și actul constitutiv, dacă este cazul;
- documentele justificative emise/adoptate conform competențelor statutare certificate de reprezentantul legal al entității reglementate, cu privire la:
 - = raportul de evaluare a adecvării individuale, incluzând, dacă este cazul, și fundamentarea privind acțiunile penale relevante, faptele contravenționale și cercetarile în curs, întocmit în forma prevăzută în anexa nr. 4¹ din Regulamentul ASF nr. 1/2019 sau prin altă metodă, rezultatul interviului dacă a fost efectuat de către entitate în cadrul procedurii proprii de evaluare și orice alt document din care reiese rezultatul adecvării;
 - = persoana de contact din cadrul entității pentru detalii și informații suplimentare referitoare la procesul de evaluare;
 - = detalii privind planul de integrare și formare impus, inclusiv conținutul, furnizorul și data până la care acesta va fi finalizat, dacă este cazul conform rezultatelor privind evaluarea adecvării;
 - = existența unui conflict de interese semnificativ și modul în care acest conflict este gestionat sau remediat, inclusiv din perspectiva aspectelor cuprinse în politica entității reglementate în materie de conflicte de interese sau a oricăror dispoziții de gestionare sau de atenuare a conflictelor ;

- în cazul entităților reglementate care au obligația evaluării colective a structurii de conducere suplimentar documentelor menționate, se transmit:
 - = raportul de evaluare a adecvării colective a structurii de conducere prin utilizarea matricei de adecvare prevăzută în anexa nr. 4 la regulament, care se anexează, modul în care persoana propusă este integrată în capacitatea generală a structurii de conducere și după caz prezentarea oricăror lacune sau deficiențe constatate împreună cu măsurile impuse pentru remediere;
 - = lista cuprinzând numele membrilor structurii de conducere și prezentarea pe scurt a rolurilor și atribuțiilor acestora;
 - = datele de identificare ale persoanei/persoanelor care sunt membri neexecutivi;
 - = datele de identificare ale membrului/membrilor independent/ți al/ai consiliului, dacă este cazul;
 - datele de identificare ale persoanei/persoanelor care sunt membri neexecutivi;
 - datele de identificare ale membrului/membrilor independent/ți al/ai consiliului, dacă este cazul;
 - = declarația pe propria răspundere a persoanei evaluate completată cu informațiile prevăzute în anexa nr. 1 la Regulamentul A.S.F. nr. 1/2019;
 - = certificatul de cazier judiciar și certificatul de cazier fiscal în termenul de valabilitate legal sau alt document echivalent eliberat de autoritățile competente din țară în care are stabilit/stabilită domiciliul și/sau reședința, precum și din statul de origine, în cazul în care domiciliul/reședința se află în alt stat decât cel de origine; pentru persoanele care și-au stabilit reședința în România de mai puțin de 3 ani se prezintă și certificatul de cazier judiciar și fiscal sau alt document echivalent eliberat de autoritățile competente din ultimele țări în care au avut anterior stabilit/stabilită domiciliul și/sau reședința;
 - = documente referitoare la reputația și experiența persoanei evaluate, inclusiv scrisori de recomandare și datele de contact ale persoanelor care pot oferi referințe suplimentare;
 - = documentul justificativ care atestă achitarea taxei/tarifului prevăzut în Regulamentul Autorității de Supraveghere Financiară nr. 16/2014 privind veniturile Autorității de Supraveghere Financiară, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru fiecare dintre persoanele evaluate numite pentru exercitarea funcțiilor-cheie, entitatea reglementată depune la A.S.F. cererea semnată de reprezentantul legal, însoțită de următoarea documentație:

- documentele prevăzute anterior mai puțin raportul de evaluare a adecvării individuale, detalii privind planul de integrare și formare impus și documente privind evaluarea colectivă a structurii de conducere;
- raportul de evaluare a adecvării individuale, întocmit în forma prevăzută în anexa nr. 4² la Regulamentul A.S.F. nr. 1/2019 sau prin altă metodă, incluzând, dacă este cazul, și elementele analizele sau evaluările proprii și fundamentarea privind acțiunile penale relevante, faptele contravenționale și cercetarile în curs, rezultatul interviului dacă a fost efectuat de către entitate în cadrul procedurii proprii de evaluare și orice alt document din care reiese rezultatul adecvării.
- În vederea aprobării unei persoane care a fost anterior evaluată și aprobată de către A.S.F. pentru aceeași funcție, cererea depusă, semnată de reprezentanții legali ai societății, este însoțită de:
 - declarație pe propria răspundere a persoanei prin care aceasta confirmă că informațiile transmise anterior A.S.F., cu ocazia ultimei evaluări își păstrează valabilitatea sau, după caz, prezentarea documentelor actualizate/completate sau care nu mai sunt în termenul de valabilitate, relevante poziției vizate;
 - copia ultimului raport de reevaluare a adecvării individuale și, după caz, a raportului de reevaluare a adecvării colective întocmit de societate cel puțin odată la un an;
 - decizia/hotărârea organului statutar de numire în funcție în care să se prevadă în mod expres că exercitarea atribuțiilor aferente funcției se face numai după obținerea deciziei de aprobare emise de A.S.F., precum și actul constitutiv dacă este cazul.

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

Orice modificare de natură ierarhică în structura consiliului, respectiv în structura conducerii executive/conducerii superioare care nu modifică componența evaluată și aprobată de A.S.F., se notifică în termen de 15 zile de la data adoptării hotărârii organului statutar competent.

Conducerea societății are obligația să solicite A.S.F. retragerea aprobării persoanelor evaluate, cel târziu la data încetării sau schimbării raporturilor de muncă. Cererea va fi însoțită de explicarea motivelor care au condus la această solicitare, de documente justificative cu privire la data încetării sau schimbării raporturilor de muncă precum și de dovada achitării în contul A.S.F. a tarifului de retragere a autorizației.

Notificarea auditorului intern și a persoanei desemnate cu aplicarea legislației pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și a sancțiunilor internaționale pe piața de capital

Notificarea auditorului intern și a persoanei desemnate este întocmită conform formularului prevăzut în anexa nr. 2 la Regulamentul A.S.F. nr. 1/2019 și este însoțită de rezultatul evaluării adecvării prealabile, precum și de declarația prevăzută în anexa nr. 1 la Regulamentul A.S.F. nr. 1/2019, completată de către persoanele propuse să exercite aceste funcții.

Notificarea către A.S.F. se va face cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de începerea exercitării atribuțiilor de către auditorul intern și persoana desemnată, după verificarea în prealabil și asumarea de către conducerea societății a îndeplinirii de către aceștia a prevederilor legale și cerințelor din prezenta procedură.

Documentele care atestă îndeplinirea condițiilor prevăzute în prezenta procedură se păstrează la sediul societății minim 5 ani de la încetarea relației contractuale cu Societatea și vor fi puse la dispoziția A.S.F. la solicitarea acesteia.

V. DISPOZIȚII FINALE

Prezenta procedură se va aplica de societate începând cu data aprobării, cu luarea în considerare a legislației secundare emise de A.S.F.

Canalul de comunicare către A.S.F. a informațiilor legate de aplicarea prezentei proceduri este Ofițerul de conformitate; în comunicarea cu A.S.F. se utilizează poșta scrisă, poșta electronică ori depunerea/ridicarea documentelor prin reprezentant legal.

Încazul constatării unor conflicte între prevederile înscrise în prezenta procedură și prevederile din reglementările aplicabile emise de A.S.F. prevalează prevederea expresă cuprinsă în reglementarea aplicabilă emisă de către autoritatea de supraveghere.

Orice modificări și completări incidente apărute și/sau impuse ulterior prin reglementări emise de A.S.F. modifică și completează în mod corespunzător prezenta procedură, începând cu data menționată expres în respectivele reglementări.