

SUMAR AL POLITICII DE SELECȚIE /ADECVARE A CANDIDAȚILOR PENTRU ORGANUL DE CONDUCERE

1. Scopul politicii

Politica stabilește cadrul, principiile și criteriile aplicabile procesului de **selecție, evaluare a adecvării și nominalizare** a candidaților pentru pozițiile din **Organul de Conducere** al Băncii (Consiliul de Administrație și Comitetul de Direcție). Politica urmărește asigurarea unui proces transparent, profesionist și nediscriminatoriu, în conformitate cu legislația în vigoare, standardele de guvernare corporativă și profilul de risc al Băncii.

2. Principii generale

Selecția candidaților se bazează pe următoarele principii:

- **Proportionalitate** – criteriile sunt adaptate la specificul funcției și profilul de risc al Băncii.
- **Transparență și rigoare profesională** – procesul este documentat, urmărit și aprobat conform responsabilităților interne.
- **Nediscriminare** – selecția se realizează fără discriminare pe criterii de gen, vârstă, etnie, orientare religioasă, dizabilitate sau orice alt criteriu nepermis de lege.
- **Competitivitate și merit** – sunt selectați cei mai potriviți candidați, cu competențele, experiența și comportamentul necesar.

3. Criterii generale pentru selecția candidaților

3.1 Reputație, integritate și onestitate

Candidații trebuie să demonstreze:

- reputație profesională și personală ireproșabilă;
- comportament conform practicilor prudente și sănătoase în activitatea profesională;
- absența condamnărilor penale relevante, a investigațiilor pentru fapte de corupție, fraudă, infracțiuni financiare, fals etc.;
- absența sancțiunilor administrative semnificative;
- transparență și cooperare cu autoritățile.

3.2 Lipsa conflictelor de interese

Candidații trebuie să nu se afle în situații reale sau potențiale de conflict de interese cu Banca. Conflictele identificate trebuie declarate, documentate și gestionate conform politicilor interne.

3.3 Cunoștințe, aptitudini și experiență profesională

Candidații trebuie să dețină:

- experiență profesională relevantă și suficientă pentru funcția vizată;
- înțelegerea activității bancare, cadrului de reglementare și riscurilor asociate;
- capacitate de decizie, analiză, leadership și comunicare;
- integritatea necesară exercitării unor responsabilități de nivel înalt.

Exigențe minime pentru membrii Organului de Conducere

- 7 ani experiență în domeniul financiar-bancar în ultimii 12 ani.
 - Pentru Directorul General: minim 6 ani în funcții de conducere.
 - Pentru Directorii Generali Adjuncți și membrii neexecutivi ai CA: minim 5 ani în funcții de conducere.

Se poate lua în considerare experiența relevantă în domenii precum: IT, juridic, audit, contabilitate, fiscalitate, management strategic.

3.4 Gândire independentă și imparțialitate

Candidații trebuie să demonstreze:

- capacitatea de a formula opinii proprii și critice;
- independență în procesul decizional;
- lipsa influențelor externe care pot afecta obiectivitatea.

3.5 Alocarea timpului necesar funcției

Se analizează capacitatea de a aloca timp adecvat funcției, ținând cont de:

- numărul mandatelor deținute;
- natura activităților profesionale existente;
- frecvența ședințelor și nivelul de implicare necesar;
- eventuale activități politice, sociale sau profesionale suplimentare.

3.6 Limitarea mandatelor

Un membru poate exercita:

- **1 mandat executiv + 2 mandate neexecutive**
sau
- **maximum 4 mandate neexecutive.**

Mandatele deținute în cadrul aceluiași grup pot fi considerate un singur mandat.

3.7 Competență colectivă și echilibru

Organul de Conducere trebuie, la nivel colectiv, să dețină:

- cunoștințe și experiență adecvată activității Băncii;
- capacitatea de a dezbate și de a lua decizii strategice;
- echilibru în structura competențelor profesionale.

3.8 Diversitate

Selecția promovează:

- diversitatea de gen, vârstă, background profesional și geografic;
- complementaritatea competențelor;
- reprezentarea genului slab reprezentat .

3.9 Cerințe speciale pentru administratorii independenți

Aceștia trebuie să îndeplinească cerințele legale privind independența.

4. Procesul de selecție

4.1 Responsabilități

- **Comitetul de Nominalizare** coordonează întregul proces de selecție.
- **Consiliul de Administrație** aprobă deciziile privind nominalizarea candidaților.

5. Documentarea procesului

Toate etapele de nominalizare si selectie sunt documentate, iar dosarele de adecvare includ:

- CV actualizat;
- declarații și chestionare privind reputația și integritatea;
- declarații privind mandatele, conflictul de interese și timpul minim alocat;
- rapoarte de evaluare și recomandare.

6. Dispoziții finale

- Politica este revizuită și este parte integrantă a sistemului de guvernanță corporativă al Băncii.