

EBA/GL/2017/12

---

21/03/2018

---

## Насоки

---

за оценка на пригодността на  
членовете на ръководния орган и  
лицата, заемащи ключови позиции

# 1. Спазване на насоките и задължения за докладване

---

## Статут на насоките

1. Настоящите насоки са издадени в съответствие с член 16 от регламентите за ЕНО<sup>1</sup>. Съгласно член 16, параграф 3 компетентните органи и финансовите институции полагат всички усилия за спазване на насоките.
2. В настоящите насоки са представени подходящите надзорни практики в Европейската система за финансов надзор и това как правото на Съюза следва да се прилага. Компетентните органи, за които се отнасят настоящите насоки, следва да ги спазват, като ги включат в практиките си по подходящ начин (напр. като изменят своята правна рамка или надзорни процеси), включително когато насоките се отнасят основно към институциите.

## Изисквания за докладване

3. Съгласно член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1093/2010 и член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1095/2010 най-късно до 21.05.2018 компетентните органи трябва да уведомят ЕБО и ESMA дали спазват или възнамеряват да спазват настоящите насоки, а в противен случай — да изложат причините за неспазването им. При липса на каквото и да било уведомление в този срок, ЕБО и ESMA считат, че компетентният орган не спазва изискването за уведомяване. Уведомленията следва да се изпращат, чрез предаване на формуляра, който е достъпен на уебсайта на ЕБО, на адрес [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu), като се отбелязва „EBA/GL/2017/12“, и формуляра, който е достъпен на уебсайта на ESMA, на адрес [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu), като се отбелязва [...]. Уведомленията следва да се подават от лица, оправомощени да докладват относно спазването от името на своя компетентен орган. Всяка промяна в статута на спазването трябва да се докладва също така пред ЕБО и ESMA.
4. Уведомленията ще бъдат публикувани на уебсайта на ЕБО в съответствие с член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1093/2010 и на уебсайта на ESMA в съответствие с член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1095/2010.

---

<sup>1</sup> ESMA — Регламент (ЕС) № 1095/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за създаване на Европейски надзорен орган (Европейски орган за ценни книжа и пазари), за изменение на Решение № 716/2009/ЕО и за отмяна на Решение 2009/77/ЕО на Комисията.

ЕБО — Регламент (ЕС) № 1093/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за създаване на Европейски надзорен орган (Европейски банков орган), за изменение на Решение № 716/2009/ЕО и за отмяна на Решение 2009/78/ЕО на Комисията.

## 2. Предмет, обхват и определения

---

### Предмет

5. В настоящите насоки се определят изискванията по отношение пригодността на членовете на ръководния орган на кредитни институции, инвестиционни посредници, финансови холдинги и финансови холдинги със смесена дейност, и по-специално — в съответствие с член 91, параграф 12 от Директива 2013/36/ЕС<sup>2</sup> и член 9, параграф 1, втора алинея от Директива 2014/65/ЕС<sup>3</sup> — понятията за отделяне на достатъчно време; честност, почтеност и независимост на членовете на ръководния орган; подходящи колективни знания, умения и опит на ръководния орган; както и достатъчно човешки и финансови ресурси, отделяни за въвеждането в работата и обучението на такива членове. В съответствие с горепосочените членове е определено също понятието за многообразие, което трябва да се взема предвид при подбора на членовете на ръководния орган.
6. В насоките се определят също изискванията по отношение пригодността на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор на кредитни институции и някои инвестиционни посредници, когато те не участват в ръководния орган, и когато това е установено чрез прилагането от тези институции на рисков базирен подход, на други лица, заемащи ключови позиции, в рамките на правилата за управление, посочени в членове 74 и 88 от Директива 2013/36/ЕС и член 9, параграфи 3 и 6 и член 16, параграф 2 от Директива 2014/65/ЕС, и относно свързаните процеси за оценка, политики и практики за управление, включително принципа за независимост, който е приложим по отношение на някои членове на ръководния орган с надзорна функция.

### Адресати

7. Настоящите насоки са предназначени за компетентните органи, определени в член 4, параграф 1, точка 26 от Директива 2014/65/ЕС и в член 4, параграф 1, точка 40 от Регламент (ЕС) № 575/2013<sup>4</sup>, включително Европейската централна банка по отношение на въпроси, свързани със задачите, които са ѝ възложени в съответствие с

---

<sup>2</sup> Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО (ОВ L 176, 27.6.2013 г., стр. 338).

<sup>3</sup> Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно пазарите на финансови инструменти и за изменение на Директива 2002/92/ЕО и на Директива 2011/61/ЕС (преработен текст) (ОВ L 173, 12.6.2014 г., стр. 349).

<sup>4</sup> Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 (ОВ L 176, 27.6.2013 г., стр. 1).

Регламент (ЕС) № 1024/2013<sup>5</sup>; кредитните институции, определени в член 4, параграф 1, точка 1 от Регламент (ЕС) № 575/2013; финансовите холдинги със смесена дейност, определени в член 4, параграф 1, точка 21 от Регламент (ЕС) № 575/2013; както и инвестиционните посредници, определени в член 4, параграф 1, точка 1 от Директива 2014/65/ЕС.

## Обхват на прилагане

8. Компетентните органи следва да гарантират спазването на настоящите насоки от страна на кредитните институции, финансовите холдинги със смесена дейност и инвестиционните посредници, посочени в точка 7, както и финансовите холдинги, определени в член 4, параграф 1, точка 20 от Регламент (ЕС) № 575/2013. Освен ако не е посочено, че се отнася конкретно до институции по ДКИ, настоящите насоки се прилагат за всички институции, определени в посочения акт.
9. Институциите по ДКИ, определени в настоящите насоки, следва да ги спазват на индивидуална, подконсолидирана и консолидирана основа, включително техните дъщерни предприятия, които не са обхванати от Директива 2013/36/ЕС, в съответствие с член 109 от същата директива.
10. С насоките се цели да бъдат обхванати всички съществуващи системи на корпоративно управление, без да се препоръчва която и да било конкретна система. Насоките не засягат общото разпределение на компетенциите в съответствие с националното търговско законодателство. Следователно, те следва да се прилагат независимо от използваната система на управление (едностепенна и/или двустепенна и/или друга система) в държавите членки. Следва да се разбира, че ръководният орган, както е определен в член 3, параграф 1, точки 7 и 8 от Директива 2013/36/ЕС, изпълнява както управленски (изпълнителни), така и надзорни функции (неизпълнителни)<sup>6</sup>.
11. Термините „ръководен орган с управленска функция“ и „ръководен орган с надзорна функция“ се използват в настоящите насоки, без да се отнасят до конкретна структура за управление, а позоваванията на управленската (изпълнителна) или надзорната (неизпълнителна) функция следва да се разбират като отнасящи се до органите или членовете на ръководния орган, които отговарят за тази функция съгласно националното законодателство.
12. В държавите членки, в които ръководният орган делегира, независимо дали частично или изцяло, изпълнителните функции на лице или на вътрешен изпълнителен орган (напр. главен изпълнителен директор, управленски екип или изпълнителен комитет), следва да се счита, че лицата, които осъществяват тези изпълнителни функции въз основа на въпросното делегиране, изпълняват управленската функция на ръководния

<sup>5</sup> Регламент (ЕС) № 1024/2013 на Съвета от 15 октомври 2013 г. за възлагане на Европейската централна банка на конкретни задачи относно политиките, свързани с пруденциалния надзор над кредитните институции (ОВ L 287, 29.10.2013 г., стр. 63).

<sup>6</sup> Вж. също така съображение 56 от Директива 2013/36/ЕС.

орган. За целите на настоящите насоки следва да се счита, че всяко позоваване на ръководния орган с управленска функция включва също членовете на въпросния изпълнителен орган или главния изпълнителен директор, както е определено в настоящите насоки, дори ако не са били предложени или назначени като официални членове на ръководния орган или органи на институцията съгласно националното законодателство.

13. В държави членки, в които някои от задълженията, възложени съгласно настоящите насоки на ръководния орган, се изпълняват пряко от акционерите, съдружниците или собствениците на институцията, а не от ръководния орган, институциите следва да гарантират, че съответните задължения и свързаните решения във възможно най-голяма степен се изпълняват в съответствие с насоките, приложими по отношение на ръководния орган.
14. Определенията за главен изпълнителен директор, главен финансов директор и лице, заемащо ключова позиция, които се използват в настоящите насоки, са изцяло функционални и нямат за цел да наложат назначаването на такива директори или създаването на такива позиции, освен ако това е предвидено от съответното право на ЕС или национално законодателство.

## Определения

15. Ако не е посочено друго, термините, използвани и определени в Директива 2013/36/ЕС, Регламент (ЕС) № 575/2013 и Директива 2014/65/ЕС, имат същото значение в настоящите насоки. В допълнение, за целите на настоящите насоки се прилагат следните определения:

<b>Институции</b>	означава кредитни институции, както са определени в член 4, параграф 1, точка 1 от Регламент (ЕС) № 575/2013, финансови холдинги, както са определени в член 4, параграф 1, точка 20 от Регламент (ЕС) № 575/2013, финансови холдинги със смесена дейност, както са определени в член 4, параграф 1, точка 21 от Регламент (ЕС) № 575/2013, както и инвестиционни посредници, както са определени в член 4, параграф 1, точка 1 от Директива 2014/65/ЕС.
<b>Институции по ДКИ</b>	означава кредитни институции или инвестиционни посредници, както са определени съответно в член 4, параграф 1, точки 1 и 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013.
<b>Значими институции по ДКИ</b>	означава институциите по ДКИ, посочени в член 131 от Директива 2013/36/ЕС (глобални системно значими институции (Г-СЗИ) и други системно значими институции (Д-СЗИ)), и когато това е

	целесъобразно, други институции по ДКИ или — за целите на член 91 от Директива 2013/36/ЕС — финансови холдинги и финансови холдинги със смесена дейност, определени от компетентния орган или националното законодателство, въз основа на оценка на големината на институциите, вътрешната организация и естеството, обхвата и сложността на техните дейности.
<b>Институция по ДКИ, допусната до търговия на регулиран пазар</b>	означава институции по ДКИ, чиито финансови инструменти са допуснати до търговия на регулиран пазар, както е посочено в списъка, който ESMA трябва да публикува в съответствие с член 56 от Директива 2014/65/ЕС, в една или повече държави членки. <sup>7</sup>
<b>Персонал</b>	означава всички служители на дадена институция и нейните дъщерни предприятия в обхвата на нейната консолидация, включително дъщерни предприятия, които не са обхванати от Директива 2013/36/ЕС, и всички членове на техните ръководни органи с управленска функция и с надзорна функция.
<b>Група</b>	означава предприятие майка и всички негови дъщерни предприятия, както са определени в член 2, параграфи 9 и 10 от Директива 2013/34/ЕС <sup>8</sup> .
<b>Пригодност</b>	означава степента, в която за дадено лице се счита, че има добра репутация и — самостоятелно и колективно с други лица — подходящи знания, умения и опит за изпълнението на неговите/нейните/техните задължения. Пригодността обхваща също така честността, почтеността и независимостта на лицето и неговата или нейната способност да отделя достатъчно време за изпълнението на неговите или нейните задължения.
<b>Член</b>	означава предложен или назначен член на ръководен орган.

<sup>7</sup> Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно пазарите на финансови инструменти и за изменение на Директива 2002/92/ЕО и на Директива 2011/61/ЕС (ОВ L 173, 12.6.2014 г., стр. 349).

<sup>8</sup> Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно годишните финансови отчети, консолидираните финансови отчети и свързаните доклади на някои видове предприятия и за изменение на Директива 2006/43/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и за отмяна на Директиви 78/660/ЕО и 83/349/ЕО на Съвета (ОВ L 182, 29.6.2013 г., стр. 19).

<b>Главен изпълнителен директор</b>	означава лицето, което отговаря за управлението и ръководството на цялостната дейност на дадена институция.
<b>Лица, заемащи ключови позиции</b>	<p>означава лица, които имат значително влияние върху ръководството на институцията, но които не са нито членове на ръководния орган, нито главния изпълнителен директор. Те могат да бъдат ръководители на функциите за вътрешен контрол и главен финансов директор, когато те не са членове на ръководния орган, и когато това е установено от институции по ДКИ чрез рисков базирен подход, други лица, заемащи ключови позиции.</p> <p>Другите лица, заемащи ключови позиции, биха могли да включват ръководители на значими бизнес линии, клонове в Европейското икономическо пространство/Европейската асоциация за свободна търговия, дъщерни предприятия в трети държави и други вътрешни структури.</p>
<b>Ръководители на функции за вътрешен контрол</b>	означава лицата на най-високото йерархично ниво, които са натоварени с ефективното управление на ежедневната дейност на независимите звена за управление на риска, нормативно съответствие и вътрешен одит.
<b>Главен финансов директор</b>	означава лицето, което носи цялата отговорност за управлението на всяка от следните дейности: управление на финансовите ресурси, финансово планиране и финансова отчетност.
<b>Пруденциална консолидация</b>	означава прилагане на пруденциалните правила, определени в Директива 2013/36/ЕС и Регламент (ЕС) № 575/2013 на консолидирана или подконсолидирана основа, в съответствие с част 1, дял II, глава 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013. Пруденциалната консолидация включва всички дъщерни предприятия, които са институции или финансови институции, както са определени съответно в член 4, параграф 1, точки 3 и 26 от Регламент (ЕС) № 575/2013, и може да включва също така предприятия за спомагателни услуги, както са определени в член 4, параграф 1, точка 18 от същия регламент, установени в ЕС или извън него.
<b>Консолидираща институция по ДКИ</b>	означава институция по ДКИ, която е длъжна да спазва пруденциалните изисквания въз основа на консолидационното си състояние, в съответствие с част 1, дял II, глава 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013.

<b>Многообразие</b>	означава ситуация, в която характеристиките на членовете на ръководния орган, включително техните възраст, пол, географски произход, образование и професионален опит, се различават дотолкова, че да се осигури разнообразие на мнения в ръководния орган.
<b>Географски произход</b>	означава региона, в който лицето е придобило своята култура, образование или професионален опит.
<b>Въвеждане в работата</b>	означава всяка инициатива или програма за подготовка на лицето за конкретна нова позиция като член на ръководния орган.
<b>Обучение</b>	означава всяка инициатива или програма за подобряване на уменията, знанията или компетенциите на членовете на ръководния орган, независимо дали на текуща или на ad-hoc основа.
<b>Акционер</b>	означава лице, което притежава акции в институция или, в зависимост от правната форма на съответната институция, други собственици или съдружници в институцията.
<b>Директорска длъжност</b>	означава позиция като член на ръководния орган на дадена институция или друг субект. Когато ръководният орган, в зависимост от правната форма на съответния субект, се състои от едно лице, тази позиция също се счита за директорска длъжност.
<b>Директорска длъжност с неизпълнителни функции</b>	означава директорска длъжност, в рамките на която лицето носи отговорност за контрола и наблюдението на вземането на управленски решения, без да осъществява изпълнителни задължения в рамките на субекта.
<b>Директорска длъжност с изпълнителни функции</b>	означава директорска длъжност, в рамките на която лицето носи отговорност за ефективното ръководство на дейността на субекта.

### 3. Въвеждане

#### Дата на прилагане

16. Настоящите насоки се прилагат от 30 юни 2018 г.



## Преходни разпоредби

17. Институциите следва да прилагат насоките по отношение на първоначалната оценка на пригодността на членовете на ръководния орган и лицата, заемащи ключови позиции, що се отнася до лица, назначени преди датата на прилагане на насоките, и най-късно при повторната оценка, посочена в точка 155. Институциите следва да прилагат насоките по отношение на първоначалното въвеждане в работата и обучението на членовете на ръководния орган в сроковете, определени за повторната оценка.
18. Компетентните органи не следва да прилагат дял VIII по отношение на първоначалната оценка на пригодността на новоназначени членове на ръководния орган и лица, заемащи ключови позиции, що се отнася до лица, назначени преди датата на прилагане на настоящите насоки.

## Отмяна

19. Насоките на ЕБО за оценка на пригодността на членовете на ръководния орган и лицата, заемащи ключови позиции (EBA GL 2012/06) се отменят, считано от 30 юни 2018 г.

## 4. Насоки

---

### Дял I — Прилагане на принципа на пропорционалност

20. С принципа на пропорционалност се цели съгласувано да се съчетаят правилата за управление с индивидуалния рисков профил и бизнес модела на институцията и се взема предвид длъжността на лицето, за което се прави оценка, за да може ефективно да бъдат постигнати целите на регулаторните изисквания.
21. Институциите следва да вземат предвид своята големина, вътрешната организация и естеството, мащаба и сложността на своите дейности, когато разработват и прилагат политиките и процесите, определени в настоящите насоки. Значимите институции следва да прилагат по-сложни политики и процеси, а малките и не толкова сложни институции могат да прилагат по-опростени политики и процеси. Тези политики и процеси обаче следва да гарантират спазването на критериите, посочени в настоящите насоки, за оценка на пригодността на членовете на ръководния орган и лицата, заемащи ключови позиции, и изискванията при набирането на членовете на ръководния орган да се взема предвид многообразието и да се осигурят достатъчно ресурси за въвеждането им в работата и обучението им.
22. Всички членове на ръководния орган и лица, заемащи ключови позиции, във всички случаи следва да се ползват с добра репутация и да са честни и почтени и всички членове на ръководния орган следва да бъдат независими без оглед на големината на институцията, нейната вътрешна организация и естеството, обхвата и сложността на нейните дейности, както и на задълженията и отговорностите на конкретната длъжност, включително членството в комитети на ръководния орган.
23. За целите на прилагането на принципа на пропорционалност и за да се гарантира подходящото изпълнение на изискванията по отношение на управлението, предвидени в Директива 2013/36/ЕС и Директива 2014/65/ЕС, които допълнително са определени в насоките, институциите и компетентните органи следва да вземат предвид посочените по-долу критерии:
  - а. големината на институцията от гледна точка на балансовото число, държаните или управляваните активи на клиенти и/или обема на операциите, извършвани от институцията или от нейните дъщерни предприятия в обхвата на пруденциалната консолидация;
  - б. правната форма на институцията, включително дали институцията е част от група и ако отговорът е положителен, оценката на пропорционалността за групата;

- в. дали институцията е допусната до търговия на регулиран пазар;
- г. видът на лицензираните дейности и услуги, осъществявани от институцията (вж. също приложение 1 към Директива 2013/36/ЕС и приложение 1 към Директива 2014/65/ЕС);
- д. географското присъствие на институцията и размера на операциите в рамките на всяка юрисдикция;
- е. основният бизнес модел и стратегията, естеството и сложността на стопанските дейности и организационната структура на институцията;
- ж. стратегията за риска, рисковия апетит и реалния рисков профил на институцията, като се вземе предвид също годишната оценка на капиталовата адекватност;
- з. разрешението, дадено на институциите по ДКИ, да използват вътрешни модели за оценяване на капиталовите изисквания;
- и. видът клиенти<sup>9</sup>; както и
- й. естеството и сложността на продуктите, договорите или инструментите, които институцията предлага.

## Дял II — Обхват на оценките на пригодността, извършвани от институциите

### 1. Оценка от страна на институциите на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно

24. С оглед на изпълнението на задължението, предвидено в член 91, параграф 1 от Директива 2013/36/ЕС, институциите следва да гарантират пригодността на всеки отделен член на ръководния орган във всеки един момент и следва да извършват оценка и повторна оценка на тяхната пригодност, по-специално:

- а. когато кандидатстват за лиценз за осъществяване на дейността;
- б. когато настъпят съществени промени в състава на ръководния орган, включително:

---

<sup>9</sup> В Директива 2014/65/ЕС е дадено определение на клиент (член 4, параграф 1, точка 9), на професионален клиент (член 4, параграф 1, точка 10) и на непрофесионален клиент (член 4, параграф 1, точка 11). В съображение 103 от Директива 2014/65/ЕС е посочено също така, че приемливите насрещни страни следва да бъдат считани като че действат като клиенти, както е описано в член 30 от същата директива.

- i. когато се назначават нови членове на ръководния орган, включително в резултат на пряко или непряко придобиване или увеличение на квалифицирано дялово участие в институция<sup>10</sup>. Тази оценка следва да бъде ограничена до новоназначените членове;
    - ii. когато се преназначават членове на ръководния орган, ако изискванията за заемане на длъжността са се променили или ако членът се назначава на различна длъжност в рамките на ръководния орган. Тази оценка следва да бъде ограничена до членовете, чиято длъжност се е променила, и до анализа на съответните аспекти, като се вземат предвид всички допълнителни изисквания за длъжността;
  - в. текущо, в съответствие с точки 28 и 29.
25. Както първоначалната, така и текущата оценка на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно е отговорност на институциите, без да се засяга оценката, извършвана от компетентните органи за надзорни цели.
26. Институциите следва да оценяват по-специално дали членовете:
- а. имат достатъчно добра репутация;
  - б. притежават достатъчно знания, умения и опит за изпълнението на своите задължения;
  - в. са способни да действат честно, почтено и независимо, за да могат да извършват оценка и да се противопоставят ефективно на решенията на ръководния орган с управленска функция и други свързани управленски решения, ако е необходимо, и за да упражняват ефективен контрол и наблюдение на процеса на вземане на решения на управленско ниво;
  - г. са способни да отделят достатъчно време за изпълнението на своите функции в институцията и ако институцията е значима, дали се спазва ограничението по отношение на директорските длъжности съгласно член 91, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС.
27. Когато се извършва оценка за конкретна длъжност, при оценяването на достатъчните знания, умения и опит и отделянето на достатъчно време следва да се имат предвид

---

<sup>10</sup> Вж. също (проекта на) регулаторен технически стандарт съгласно член 7, параграф 4 от Директива 2014/65/ЕС и проекта на технически стандарт за изпълнение съгласно член 7, параграф 5 от Директива 2014/65/ЕС относно процедурите за одобряване и отхвърляне на искания за издаване на лиценз на инвестиционни посредници, които са на разположение на уебсайта на ESMA. Вж. също (проекта на) технически стандарт за изпълнение относно процедурите и формулярите по отношение на придобивания и увеличения на квалифицирани дялови участия съответно в кредитни институции и инвестиционни посредници, които са на разположение на уебсайтовете на ЕБО и ESMA: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> и [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613\\_final\\_report\\_and\\_assessment\\_rts\\_its.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf).

функциите на съответната конкретна длъжност. Нивото и естеството на достатъчните знания, умения и опит, изисквани от даден член на ръководния орган с управленска функция, може да се различават от тези, които се изискват от член на ръководния орган с надзорна функция, и по-специално ако тези функции са възложени на различни органи.

28. Институциите следва текущо да наблюдават пригодността на членовете на ръководния орган, за да могат, ако се появи нов факт, да идентифицират ситуации, в които следва да се извърши повторна оценка на тяхната пригодност. Повторна оценка следва да се извършва по-специално в следните случаи:

- а. когато има съмнения по отношение на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно или колективно;
- б. в случай на съществено засягане на репутацията на даден член на ръководния орган или на институцията, включително случаи, в които членовете не спазват политиката на институцията по отношение на конфликти на интереси;
- в. в рамките на прегледа на правилата за вътрешно управление, извършван от ръководния орган;
- г. във всеки случай, в който пригодността на члена на ръководния орган може да бъде съществено засегната по друг начин.

29. Институциите следва да извършват повторна оценка на отделянето на достатъчно време от даден член на ръководния орган, ако въпросният член заеме допълнителна директорска длъжност или започне да изпълнява нови относими дейности, включително в сферата на политиката.

30. Институциите следва да основават извършваните от тях оценки на пригодността върху понятията, определени в дял III, като вземат предвид многообразието на ръководния орган, посочено в дял V, и следва да прилагат политика и процеси по отношение на пригодността, както е определено съответно в дялове VI и VII.

## 2. Оценка от страна на институциите на колективната пригодност на ръководния орган

31. При изпълнение на задължението, определено в член 91, параграф 7 от Директива 2013/36/ЕС, институциите следва да гарантират, че във всеки един момент ръководният орган колективно притежава достатъчно знания, умения и опит, за да може да разбира дейността на институцията, включително основните рискове.

32. По-специално институциите следва да извършват оценка или повторна оценка на колективната пригодност на ръководния орган:

- а. когато кандидатстват за лиценз за осъществяване на дейността;
  - б. когато настъпят съществени промени в състава на ръководния орган, включително:
    - i. когато се назначават нови членове на ръководния орган, включително в резултат на пряко или непряко придобиване или увеличение на квалифицирано дялово участие в институция<sup>11</sup>;
    - ii. когато се преназначават членове на ръководния орган, ако изискванията за заемане на длъжността са се променили или ако членовете се назначават на различна длъжност в рамките на ръководния орган;
    - iii. когато назначени или преназначени членове престават да бъдат членове на ръководния орган;
  - в. текущо, в съответствие с точка 33.
33. Институциите следва да извършват повторна оценка на колективната пригодност на членовете на ръководния орган, по-специално в следните случаи:
- а. когато е налице съществена промяна в бизнес модела на институцията, рисковия апетит или стратегията или структурата на индивидуално или групово ниво;
  - б. в рамките на прегледа на правилата за вътрешно управление, извършван от ръководния орган;
  - в. във всеки случай, в който колективната пригодност на ръководния орган може да бъде съществено засегната по друг начин.
34. Когато институциите извършват повторна оценка на колективната пригодност на ръководния орган, те следва да съсредоточават своите оценки върху съответните промени в дейността, стратегиите и рисковия профил на институцията и върху разпределението на задълженията в рамките на ръководния орган и тяхното въздействие върху изискваните колективни знания, умения и опит на ръководния орган.
35. Институциите следва да основават извършваните от тях оценки на пригодността върху понятията, определени в дял III, и следва да прилагат политика и процеси по отношение на пригодността, както е определено в дялове VI и VII.
36. Първоначалната и текущата оценка на колективната пригодност на ръководния орган е отговорност на институциите. Когато оценката се извършва и от компетентните органи

---

<sup>11</sup> Вж. бележка под линия 17.

за надзорни цели, институциите продължават да носят отговорност за оценяването и гарантирането на колективната пригодност на ръководния орган.

### 3. Оценка от страна на институции по ДКИ на пригодността на лицата, заемащи ключови позиции

37. Въпреки че всички институции следва да гарантират, че персоналът им е способен да изпълнява адекватно своите функции, институциите по ДКИ следва по-специално да гарантират, че във всеки един момент лицата, заемащи ключови позиции в тях, имат достатъчно добра репутация, са честни и почтени и притежават достатъчно знания, умения и опит за своите позиции, както и да оценяват горепосочените изисквания, по-специално:

- а. когато кандидатстват за лиценз;
- б. когато се назначават нови лица, заемащи ключови позиции, включително в резултат на пряко или непряко придобиване или увеличение на квалифицирано дялово участие в институция;
- в. когато е необходимо в съответствие с точка 38.

38. Институциите по ДКИ следва текущо да наблюдават репутацията, честността, почтеността, знанията, уменията и опита на лицата, заемащи ключови позиции, за да могат, ако се появи ново обстоятелство, да установят ситуации, в които следва да се извърши повторна оценка. Повторна оценка следва да се извършва по-специално в следните случаи:

- а. когато има съмнения по отношение на тяхната пригодност;
- б. в случай че репутацията на лицето е съществено засегната;
- в. в рамките на прегледа на правилата за вътрешно управление, извършван от ръководния орган;
- г. във всеки случай, в който пригодността на лицето може да бъде съществено засегната по друг начин.

39. Оценката на репутацията, честността, почтеността, знанията, уменията и опита на лица, заемащи ключови позиции, следва да се основава на същите критерии като прилаганите по отношение на оценката на тези изисквания за пригодност на членовете на ръководния орган. Когато се извършва оценка на знанията, уменията и опита, следва да се имат предвид функциите и задълженията на конкретната длъжност.

40. Първоначалната и текущата оценка на пригодността на лица, заемащи ключови позиции, е отговорност на институциите. Когато за надзорни цели компетентните органи също извършват оценка на някои лица, заемащи ключови позиции, институциите продължават да носят отговорност за оценяването и гарантирането на пригодността на тези лица, заемащи ключови позиции.

### Дял III — Понятия за пригодност, посочени в член 91, параграф 12 от Директива 2013/36/ЕС

#### 4. Отделяне на достатъчно време от страна на член на ръководен орган

41. Институциите следва да оценяват дали даден член на ръководния орган е способен да отделя достатъчно време за изпълнението на своите функции и отговорности, включително разбиране на дейността на институцията, нейните основни рискове и ефектите от дейността и рисковата стратегия. Когато лицето има мандат в значима институция, следва да се извърши оценка, за да се гарантира, че се спазва ограничението по отношение на максималния брой директорски длъжности съгласно член 91, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС или член 9, параграф 2 от Директива 2014/65/ЕС, ако е приложимо.
42. Членовете следва също да могат да изпълняват своите задължения в периоди с особено засилена дейност като при реструктуриране, преместване на институцията, придобиване, сливане, вливане или кризисна ситуация или в резултат на някакво голямо затруднение за една или повече от нейните операции, като се има предвид, че в такива периоди може да е необходимо отделянето на повече време, отколкото при нормални обстоятелства.
43. Когато институциите извършват оценка на отделянето на достатъчно време от страна на даден член, те следва да вземат предвид най-малко следното:
- а. броя на директорските длъжности във финансови и нефинансови дружества, които едновременно заема съответният член, като се вземат предвид възможните синергии, когато въпросните длъжности се заемат в рамките на една и съща група, включително когато действа от името на юридическо лице или като заместник на член на ръководния орган;
  - б. големината, естеството, обхвата и сложността на дейностите на субекта, когато членът заема директорска длъжност, и по-специално дали субектът е извън ЕС;
  - в. географското присъствие на члена и необходимото време за пътуване с оглед на изпълнението на функциите;



- г. броя на планираните заседания на ръководния орган;
  - д. директорските длъжности в организации, които не преследват предимно търговски цели, които въпросният член заема едновременно;
  - е. всички необходими заседания, които трябва да се проведат, по-специално с компетентни органи или други вътрешни или външни заинтересовани страни, извън официалния график на заседанията на ръководния орган;
  - ж. естеството на конкретната позиция и отговорностите на члена, включително конкретни функции като главен изпълнителен директор, председател или член на комитет, дали членът заема позиция с изпълнителни или с неизпълнителни функции и необходимостта въпросният член да присъства на заседания в дружествата, посочени в буква а), и в институцията;
  - з. друга външна професионална или политическа дейност и всякакви други функции и свързани дейности, както в рамките на финансовия сектор, така и извън него и в рамките на ЕС и извън него;
  - и. необходимото въвеждане в работата и обучение;
  - й. всякакви други относими задължения на члена, които институциите считат за нужно да вземат предвид, когато правят оценката на отделянето на достатъчно време от страна на даден член; както и
  - к. налични свързани сравнителни анализи на отделеното време, включително сравнителни анализи, предоставени от ЕБО<sup>12</sup>.
44. Институциите следва да документират в писмен вид функциите, задълженията и изискваните способности за различните длъжности в ръководния орган и очакваното време, което се изисква да се отделя за всяка позиция, като се вземе предвид също така необходимостта да се отдели достатъчно време за въвеждане в работата и обучение. За тази цел по-малките и не толкова сложни институции може да разграничават очакваното отделено време само между директорски длъжности с изпълнителни и с неизпълнителни функции.
45. Членът на ръководния орган следва да бъде осведомен относно очакваното време, което се изисква да се отделя за изпълнението на неговите задължения. Институциите може да изискат от члена да потвърди, че той или тя може да отдели толкова време за изпълнението на функциите.
46. Институциите следва да наблюдават дали членовете на ръководния орган отделят достатъчно време за изпълнението на своите функции. Подготовката за заседания,

---

<sup>12</sup> Данни за 2015 г. са включени като приложение към оценката на въздействието на настоящите насоки.

присъствието и активното участие на членовете в заседанията на ръководния орган са показатели за отделеното време.

47. В рамките на оценката, която институцията извършва по отношение на отделянето на достатъчно време от страна на отделни членове на ръководния орган, тя следва да разгледа също така въздействието на всички дългосрочни отсъствия на членове на ръководния орган.
48. Институциите следва да поддържат данни относно всички външни професионални и политически позиции, които заемат членовете на ръководния орган. Тези данни следва да се актуализират когато някой член уведоми институцията за промяна и когато институцията научи за такива промени по друг начин. Когато настъпят промени във въпросните позиции, вследствие на които може да се намали възможността на члена на ръководния орган да отделя достатъчно време за изпълнението на неговите или нейните функции, тогава институцията следва да извърши повторна оценка на способността на члена да спазва изискванията относно продължителността на времето, отделяно за неговата или нейната позиция.

## 5. Изчисляване на броя на директорските длъжности

49. В допълнение към изискването за отделяне на достатъчно време за изпълнението на своите функции, членовете на ръководния орган, които заемат директорска длъжност в значима институция, трябва да спазват ограничението по отношение на директорските длъжности, определено в член 91, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС.
50. За целите на член 91, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС, когато директорската длъжност включва едновременно изпълнителни и неизпълнителни отговорности, директорската длъжност следва да се счита за директорска длъжност с изпълнителни функции.
51. Когато няколко директорски длъжности се смятат за една директорска длъжност съгласно предвиденото в член 91, параграф 4 от Директива 2013/36/ЕС и описаното в точки 52—57, въпросната една директорска длъжност следва да се счита за една директорска длъжност с изпълнителни функции, когато включва най-малко една директорска длъжност с изпълнителни функции; в противен случай следва да се смята за една директорска длъжност с неизпълнителни функции.
52. В съответствие с член 91, параграф 4, буква а) от Директива 2013/36/ЕС всички директорски длъжности, заемани в рамките на една група, се считат за една директорска длъжност.
53. В съответствие с член 91 параграф 4, буква б), подточка ii) от Директива 2013/36/ЕС за една директорска длъжност се смятат всички директорски длъжности, заемани в предприятия, в които институцията притежава квалифицирано дялово участие, но които

не са дъщерни предприятия, включени в рамките на същата група. Въпросната една директорска длъжност в предприятията, в които институцията държи квалифицирано дялово участие, се счита за една отделна директорска длъжност, т.е. директорската длъжност, заемана в същата институция, и едната директорска длъжност в предприятията, в които институцията притежава квалифицирано дялово участие, заедно се смятат за две директорски длъжности.

54. Когато няколко институции в рамките на една и съща група притежават квалифицирани дялови участия, директорските длъжности във всички предприятия, в които институцията притежава квалифицирано дялово участие, следва да се считат за една отделна директорска длъжност, като се вземе предвид консолидационното състояние (въз основа на счетоводния обхват на консолидация) на институцията. Въпросната една директорска длъжност в предприятията, в които институцията притежава квалифицирано дялово участие, се смята за една отделна директорска длъжност, т.е. едната директорска длъжност, отчетена по отношение на директорските длъжности, заемани в субекти, които принадлежат към групата, и едната директорска длъжност, отчетена във връзка с директорските длъжности, заемани във всички предприятия, в които институцията притежава квалифицирано дялово участие, в рамките на една и съща група, заедно се считат за две директорски длъжности.
55. Когато член на ръководния орган заема директорски длъжности в различни групи или предприятия, всички директорски длъжности, заемани в рамките на една и съща институционална защитна схема, както е посочено в член 91, параграф 4, буква б), подточка i) от Директива 2013/36/ЕС, се считат за една директорска длъжност. Когато вследствие на прилагането на правилото, определено в член 91, параграф 4, буква б), подточка i) от Директива 2013/36/ЕС, по отношение на изчисляването на директорските длъжности в рамките на една и съща институционална защитна схема, се получава по-голям брой отделни директорски длъжности, отколкото при прилагането на правилото, определено в член 91, параграф 4, буква а), по отношение на изчисляването на директорските длъжности в рамките на групи, тогава следва да се прилага по-малкият получен брой отделни директорски длъжности (напр. когато се заемат директорски длъжности в рамките на две групи, и в двата случая в рамките на предприятията, които са членове, и в същото време в предприятията, които не са членове на една и съща институционална защитна схема, следва да се считат само за две отделни директорски длъжности).
56. Директорски длъжности, заемани в предприятия, които не преследват предимно търговски цели, не трябва да се отчетат, когато се изчислява броя на директорските длъжности съгласно член 91, параграф 3 от същата директива. Тези дейности обаче следва да се вземат предвид, когато се оценява времето, отделяно от страна на съответния член.
57. Предприятията, които не преследват предимно търговски цели, включват, наред с други:

- а. благотворителни организации;
- б. други организации с нестопанска цел; както и
- в. предприятия, които са създадени единствено с цел управление на частни икономически интереси на членовете на ръководния орган или членовете на техните семейства, при условие че не се налага ежедневно управление от страна на члена на ръководния орган.

## 6. Подходящи знания, умения и опит

58. Членовете на ръководния орган следва да имат актуална представа за дейността на институцията и произтичащите от нея рискове на ниво, съизмеримо с техните отговорности. Това включва подходящо разбиране на областите, за които отделният член не носи пряка отговорност, а отговаря колективно с останалите членове на ръководния орган.
59. Членовете на ръководния орган следва да имат ясна представа за правилата за управление на институцията, съответната си роля и отговорности и, ако е приложимо, структурата на групата и всички възможни произтичащи конфликти на интереси. Членовете на ръководния орган следва да могат да допринесат за изграждането на подходяща култура, корпоративни ценности и поведение в рамките на ръководния орган и на институцията<sup>13</sup>.
60. В това отношение при оценката на подходящите знания, умения и опит следва да се вземат предвид:
- а. функциите и задълженията на длъжността и свързаните способности;
  - б. знанията и уменията, придобити чрез образование, обучение и практика;
  - в. практическият и професионалният опит, придобит на предишни длъжности; както и
  - г. придобитите знания и умения, демонстрирани чрез професионалното поведение на члена на ръководния орган.
61. С оглед на правилното оценяване на уменията на членовете на ръководния орган, институциите могат да използват неизчерпателния списък на съответните умения,

---

<sup>13</sup> Вж. също Насоки на ЕБО относно вътрешното управление: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

посочен в приложение II към настоящите насоки, като се имат предвид функциите и задълженията на длъжността, която заема членът на ръководния орган.

62. Следва да се вземат предвид степента и профилът на образованието на члена и дали то е свързано с банкови и финансови услуги или други съответни области. За свързано със сектора на финансовите услуги обикновено може да се счита образование по-специално в области като банково дело и финанси, икономика, право, счетоводство, одит, администрация, финансови регулации, информационни технологии и количествени методи.
63. Оценката не следва да се ограничава до степента на образование на члена или до доказването на определен трудов стаж в дадена институция. Следва да се извърши по-задълбочен анализ на практическия опит на члена, тъй като знанията и уменията, придобити от предишни заемани длъжности, зависят от естеството, мащаба и сложността на предприятието, както и от функцията, която членът е изпълнявал в него.
64. Когато се извършва оценка на знанията, уменията и опита на член на ръководния орган, следва да се отчете теоретичният и практическият опит, свързан със:
- а. банковите и финансовите пазари;
  - б. правните изисквания и регулаторната рамка;
  - в. стратегическото планиране, разбирането на бизнес стратегията или бизнес плана на институцията и нейното/неговото изпълнение;
  - г. управлението на риска (установяване, оценка, наблюдение, контрол и смекчаване на основните видове риск за дадена институция);
  - д. счетоводството и одита;
  - е. оценката на ефективността на правилата на институцията, осигуряващи ефективно управление, наблюдение и контрол; както и
  - ж. тълкуването на финансовата информация на институцията, установяването на ключови въпроси въз основа на тази информация и на подходящ контрол и мерки.
65. Членовете на ръководния орган с управленска функция следва да са придобили достатъчно практически и професионален опит на управленска длъжност в продължение на достатъчно дълъг период. За целите на оценката могат да се вземат предвид краткосрочни длъжности, но сами по себе си те не следва да се считат за достатъчни, за да се приеме, че членът притежава достатъчен опит. Когато се извършва оценка на практическия и професионалния опит, придобит на предишни позиции, по-специално следва да се вземе предвид:

- а. естеството на заеманата управленска длъжност и нейното йерархично ниво;
  - б. стажът;
  - в. естеството и сложността на предприятието, в което е заемана длъжността, включително неговата организационна структура;
  - г. обхватът на компетенциите, правомощията за вземане на решения и отговорностите на члена;
  - д. техническите познания, придобити при заемане на длъжността;
  - е. броят на подчинените.
66. Членовете на ръководния орган с надзорна функция следва да са способни да подлагат решенията на конструктивна критика и да упражняват ефективен надзор върху ръководния орган с управленска функция. Подходящите знания, умения и опит за ефективното изпълнение на надзорните функции може да са били придобити на съответните академични или административни позиции или чрез управление, надзор или контрол на финансови институции или други предприятия.

## 7. Критерии за колективна пригодност на ръководния орган

67. Ръководният орган колективно следва да може да разбира дейността на институцията, включително основните рискове. Освен ако в настоящия раздел не е посочено друго, тези критерии следва да се прилагат отделно за ръководния орган с управленска функция и за ръководния орган с надзорна функция.
68. Членовете на ръководния орган колективно следва да са способни да вземат подходящи решения относно бизнес модела, рисковия апетит, стратегията и пазарите, на които институцията осъществява своята дейност.
69. Членовете на ръководния орган с надзорна функция следва да са способни да се противопоставят ефективно и да наблюдават решенията, взети от ръководния орган с управленска функция.
70. Ръководният орган следва да притежава колективни знания от всички области, които са необходими за осъществяване дейността на институцията, а членовете на ръководния орган следва да разполагат с достатъчно експертни познания. Следва да се осигури достатъчен брой членове, притежаващи знания във всяка област, за да се създаде възможност за обсъждане на вземаните решения. Членовете на ръководния орган колективно следва да притежават необходимите умения, за да могат да представят своите становища и да оказват влияние върху процеса на вземане на решения в рамките на ръководния орган.

71. Съставът на ръководния орган следва да отразява знанията, уменията и опита, които са необходими за изпълнението на неговите отговорности. Това означава, че ръководният орган колективно следва да разбира в достатъчна степен онези области, за които членовете носят колективна отговорност, и да притежава уменията за ефективно управление и контрол на институцията, включително следните аспекти:

- а. дейността на институцията и основните рискове, които са свързани с нея;
- б. всяка от съществените дейности на институцията;
- в. съответни области на секторна/финансова компетентност, включително финансови и капиталови пазари, платежоспособност и модели;
- г. финансова отчетност и докладване;
- д. управление на риска, нормативно съответствие и вътрешен одит;
- е. информационни технологии и сигурност;
- ж. местни, регионални и световни пазари, ако е приложимо;
- з. правната и регулаторната среда;
- и. управленски умения и опит;
- й. способността да планира стратегически;
- к. управлението на международни/национални групи и рискове, свързани със структурите на групите, ако е приложимо.

72. Докато за ръководния орган с управленска функция е необходимо високо ниво на колективни управленски умения, за ръководния орган с надзорна функция са необходими достатъчно колективни управленски умения, за да може да организира ефективно своите задачи и да е способен да разбира и да се противопоставя на прилаганите управленски практики и на вземаните решения от ръководния орган с управленска функция.

## 8. Репутация, честност и почтеност

73. За даден член на ръководния орган се счита, че има добра репутация, че е честен и почтен, ако няма обективни и доказуеми основания да се предполага обратното, по-специално като се вземе предвид съответната налична информация относно факторите или ситуациите, посочени в точки 74—78. За целите на оценката на репутацията, честността и почтеността следва да се вземе предвид също така кумулативното въздействие на последиците от незначителни събития, засягащи репутацията на члена.

74. Без да се нарушават каквито и да било основни права, за целите на оценката на добрата репутация, честността и почтеността следва да се вземат предвид всички съдебни и административни досиета, като се отчитат вида на присъдата или обвинението, ролята на съответното лице, полученото наказание, етапа, до който е достигнало съдебното производство, както и всички влезли в сила мерки за възстановяване в права. Следва да се вземат предвид съпътстващите обстоятелства, включително смекчаващи фактори, сериозността на всяко нарушение или административно или надзорно действие, времето, което е изминало след извършването на нарушението, поведението на члена след нарушението или деянието, както и относимостта на нарушението или на деянието към функциите на члена. Информацията от съответните съдебни или административни досиета следва да се взема предвид, като се отчитат действащите давностни срокове съгласно националното законодателство.
75. Без да се засяга презумпцията за невиновност, която е приложима по наказателни производства, както и други основни права, когато се извършва оценка на репутацията, честността и почтеността следва да се вземат предвид най-малко следните фактори:
- а. присъди или текущи съдебни преследвания за престъпление, по-специално:
    - i. нарушения на законите, уреждащи банковото дело, финансовата дейност, ценните книжа, застраховането или касаещи пазарите на ценни книжа или финансови или платежни инструменти, включително закони срещу изпирането на пари, корупцията, манипулирането на пазара или злоупотребата с вътрешна информация и лихварството;
    - ii. нарушения, свързани с нечестност, измама или финансови престъпления;
    - iii. нарушения на данъчното законодателство; както и
    - iv. други нарушения на законодателството, свързано с предприятията, несъстоятелността, неплатежоспособността или защитата на потребителите;
  - б. други свързани текущи или минали мерки, предприети от регулаторен или професионален орган поради неспазване на разпоредби, уреждащи банковото дело, финансовите дейности, ценните книжа или застраховането.
76. Провеждащи се разследвания следва да се вземат предвид, когато произтичат от съдебни или административни производства или други аналогични разследвания, извършвани от регулаторни органи, без да се засягат основните права на лицето<sup>14</sup>.
77. Необходимо е да се вземат предвид следните ситуации, свързани с резултатите от дейността и финансовата стабилност — както в миналото, така и текущо — на член на

<sup>14</sup> В съответствие с Европейската конвенция за правата на човека и Хартата на основните права на Европейския съюз: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm).



ръководния орган, с оглед на потенциалното им въздействие върху репутацията, почтеността и честността на члена:

- а. статус на неизправен длъжник (напр. наличието на негативни записи в надеждна агенция за кредитна информация, ако има такива);
  - б. финансови резултати и резултати от дейността на субекти, притежавани или управлявани от члена или в които членът е притежавал или притежава значителен дял или влияние, с особено внимание към всички производства по несъстоятелност и ликвидация и дали и как членът е допринесъл за ситуацията, довела до производството;
  - в. обявяване на неплатежоспособност на физическо лице; както и
  - г. без да се засяга презумпцията за невиновност, граждански дела, административни или наказателни производства, големи инвестиции или експозиции и получени кредити, доколкото те могат да окажат значително въздействие върху финансовата стабилност на члена или субектите, които той или тя притежава или управлява или в които членът притежава значителен дял.
78. Всеки член на ръководния орган следва да поддържа високи стандарти на почтеност и честност. При оценката на репутацията, честността и почтеността следва също да се вземат предвид най-малко следните фактори:
- а. всякакви доказателства, че поведението на лицето не е било прозрачно, честно и отзивчиво в неговите или нейните взаимоотношения с компетентни органи;
  - б. отказ, отмяна, отнемане или прекратяване на регистрация, разрешение, членство или лиценз за извършване на търговска дейност, стопанска дейност или упражняване на професия;
  - в. причините за всяко прекратяване на трудови правоотношения или освобождаване от отговорна длъжност, доверителни отношения или подобна ситуация или за всяко искане за подаване на оставка от такава длъжност;
  - г. лишаване от страна на съответен компетентен орган от правото да изпълнява задълженията на член на ръководния орган, включително лица, които ефективно управляват стопанската дейност на субект; както и
  - д. всяко друго доказателство, навеждащо на мисълта, че лицето действа по начин, несъвместим с високите етични стандарти.

## 9. Независимост и независими членове

### 9.1 Взаимодействие между независимостта и принципа да си независим

79. Когато оценяват независимостта на членовете, институциите следва да правят разлика между понятието за „независимост“, което е приложимо за всички членове на ръководния орган на институцията, и принципа „да си независим“, който се изисква за някои членове на ръководния орган на институцията по ДКИ с надзорна функция. Критериите за оценка на „независимостта“ са представени в раздел 9.2, а за оценка на „да си независим“ — в раздел 9.3
80. Да действаш с „независимост“ представлява модел на поведение, който се проявява по-специално при обсъждания и вземане на решения в рамките на ръководния орган и се изисква от всеки член на ръководния орган, без оглед на това дали членът се счита за „независим“ в съответствие с раздел 9.3. Всички членове на ръководния орган следва да изпълняват активно своите задължения и да са способни да вземат самостоятелни обосновани, обективни и независими решения и преценки, когато изпълняват своите функции и отговорности.
81. „Да си независим“ означава, че членът на ръководния орган с надзорна функция няма никакви взаимоотношения или връзки от каквото и да било естество, било то настоящи или от близкото минало, с институцията по ДКИ или с нейното ръководство, които биха могли да окажат влияние върху обективната му и балансирана преценка и да намалят способността му да взема решения независимо. Фактът, че даден член се счита за „независим“, не означава, че въпросният член на ръководния орган автоматично следва да се приема, че действа с „независимост“, тъй като може да му липсват необходимите поведенчески умения.

## 9.2 Независимост

82. Когато оценяват независимостта, посочена в точка 80, институциите следва да определят дали всички членове на ръководния орган:
- а. притежават необходимите поведенчески умения, включително:
    - i. решителност, убедителност и сила ефективно да оценяват и да се противопоставят на решенията, предложени от други членове на ръководния орган;
    - ii. способност да задават въпроси на членовете на ръководния орган с управленска функция; както и
    - iii. способност да не се поддават на „груповото мислене“;
  - б. са в конфликт на интереси в степен, която би възпрепятствала способността им да изпълняват своите задължения независимо и обективно.

83. Когато се оценяват изискваните поведенчески умения на даден член, посочени в параграф 82, буква а), следва да се вземе предвид неговото или нейното поведение както в миналото, така и текущо, по-специално в рамките на институцията.
84. Когато оценяват наличието на конфликт на интереси, посочено в параграф 82, буква б), институциите следва да идентифицират реални или потенциални конфликти на интереси в съответствие с политиката на институцията по отношение на конфликтите на интереси<sup>15</sup> и да определят съществеността им. Следва да се вземат предвид най-малко следните ситуации, които биха могли да създадат реални или потенциални конфликти на интереси:
- а. икономически интереси (напр. акции, други права на собственост и съдружия, дялови участия и други икономически интереси в търговски клиенти, права на интелектуална собственост, кредити, предоставени от институцията на дружество, което е собственост на членове на ръководния орган);
  - б. лични или професионални взаимоотношения със собствениците на квалифицирани дялови участия в институцията;
  - в. лични или професионални взаимоотношения с персонала на институцията или със субекти, включени в обхвата на пруденциалната консолидация (напр. близки родствени връзки);
  - г. други трудови правоотношения и предишни трудови правоотношения в близкото минало (напр. пет години);
  - д. лични или професионални взаимоотношения с външни заинтересовани страни (напр. обвързаност със значими доставчици, консултанти или други доставчици на услуги);
  - е. членство в орган или собственост на организация или субект с противоречащи интереси;
  - ж. политическо влияние или политически взаимоотношения.
85. Всички реални или потенциални конфликти на интереси на ниво ръководен орган следва да се съобщават, обсъждат, документират, разрешават и надлежно да се управляват по подходящ начин от ръководния орган (т.е. следва да се предприемат необходимите смекчаващи мерки). Членът на ръководния орган следва да се въздържа

---

<sup>15</sup> Вж. Насоки на ЕБО относно вътрешното управление във връзка с политиката по отношение на конфликти на интереси за персонала.

от гласуване по всеки въпрос, по отношение на който въпросният член е в конфликт на интереси<sup>16</sup>.

86. Институциите следва да уведомяват компетентните органи, ако дадена институция е установила наличието на конфликт на интереси, който може да засегне независимостта на член на ръководния орган, включително предприетите смекчаващи мерки.
87. Фактът, че дадено лице, което е акционер, собственик или съдружник в институция, използва лични сметки, кредити или други услуги на институцията или някой субект в обхвата на консолидацията, не следва да се счита сам по себе си, че засяга независимостта на член на ръководния орган.

### 9.3 Независими членове на ръководния орган на институция по ДКИ с надзорна функция

88. Включването на независими членове, посочени в точка 81, и на членове на ръководния орган с надзорна функция, които не са независими, се счита за добра практика за всички институции по ДКИ.
89. Когато се определя достатъчният брой независими членове, следва да се прилага принципа на пропорционалност. Членовете, които са представители на служителите в ръководния орган, не следва да се взимат предвид, когато се определя достатъчният брой независими членове на ръководния орган с надзорна функция. Без да се засягат допълнителни изисквания, наложени от националното законодателство, следва да се прилага следното:
- а. следните институции по ДКИ следва да разполагат с ръководен орган с надзорна функция, включващ достатъчно на брой независими членове:
    - i. значими институции по ДКИ;
    - ii. институции по ДКИ, допуснати до търговия на регулиран пазар;
  - б. като общ принцип, институциите по ДКИ, които не са нито значими, нито допуснати до търговия на регулиран пазар, следва да имат най-малко един независим член на ръководния орган с надзорна функция. Въпреки това компетентните органи не могат да изискват назначаването на независими директори в:
    - i. институции по ДКИ, които са изцяло собственост на институция по ДКИ, по-специално когато дъщерното предприятие се намира в същата държава членка като институцията майка по ДКИ;

---

<sup>16</sup> Вж. Насоки на ЕБО относно вътрешното управление във връзка с политиката по отношение на конфликти на интереси за персонала.

- ii. институции по ДКИ, които не са значими и които са инвестиционни посредници.

90. В рамките на общата отговорност на ръководния орган, независимите членове следва да изпълняват ключова роля за повишаването на ефективността на механизмите за контрол и противодействие в институциите по ДКИ, като подобряват надзора върху вземането на управленски решения и гарантират, че:

- a. интересите на всички заинтересовани страни, включително малцинствените акционери, надлежно се вземат предвид в обсъжданията и вземането на решения от ръководния орган. Независимите членове биха могли да помогнат също и за смекчаването или компенсирането на неоправдано господстващо положение на отделни членове в ръководния орган, представляващи конкретна група или категория заинтересовани страни;
- б. процесът на вземане на решения не се доминира от никое лице или малка група; както и
- в. конфликтите на интереси между институцията, нейните стопански единици, други субекти в рамките на счетоводния обхват на консолидация и външни заинтересовани страни, включително клиенти, се управляват по подходящ начин.

91. Без да се засяга точка 92, в следните случаи се приема, че членът на ръководния орган на институция по ДКИ с надзорна функция не е „независим“:

- a. членът има или е имал правомощия като член на ръководния орган с управленска функция в рамките на институция в обхвата на пруденциалната консолидация, освен ако той или тя не е заемал/а такава длъжност през предходните 5 години;
- б. членът е контролиращ акционер на институцията по ДКИ, определен въз основа на случаите, посочени в член 22, параграф 1 от Директива 2013/34/ЕС, или представлява интересите на контролиращ акционер, включително когато собственикът е държава членка или друг публичен орган;
- в. членът има съществено финансово или делово взаимоотношение с институцията по ДКИ;
- г. членът е служител на контролиращ акционер на институция по ДКИ или по друг начин е свързан с такъв акционер;
- д. членът е служител на субект в обхвата на консолидация, освен когато са изпълнени и двете долупосочени условия:

- i. членът не се числи към най-високото йерархично ниво на институциите, което пряко се отчита пред ръководния орган;
  - ii. членът е бил избран в надзорната функция в контекста на система за представителство на служителите и в националното законодателство е предвидена подходяща защита срещу неправомерно уволнение и други форми на несправедливо третиране;
- е. в миналото членът е заемал длъжност на най-високото йерархично ниво в институцията по ДКИ или друг субект в обхвата на нейната пруденциална консолидация, който се е отчитал пряко само пред ръководния орган, и не е изминал период от най-малко 3 години между прекратяването на въпросното трудово правоотношение и участието в ръководния орган;
- ж. в рамките на период от 3 години членът е бил ръководител на значим професионален съветник, външен одитор или значим консултант на институцията по ДКИ или друг субект в обхвата на пруденциалната консолидация или на друго основание е бил служител, който в значителна степен е бил обвързан с предоставяната услуга;
- з. членът е или е бил в рамките на последната година значим доставчик или значим клиент на институцията по ДКИ или друг субект в обхвата на пруденциалната консолидация или е имал друго съществено делово взаимоотношение или е висш служител или по друг начин пряко или непряко свързан със значим доставчик, клиент или търговско предприятие със значимо делово взаимоотношение;
- и. в допълнение към възнаграждението си за изпълняваните от него или нея функции и възнаграждението по трудовото правоотношение в съответствие с буква Д), членът получава значителни плащания или други облаги от институцията по ДКИ или друг субект в нейния обхват на пруденциална консолидация;
- й. членът е заемал длъжност като член на ръководния орган на субекта в продължение на 12 последователни години или повече;
- к. членът е близък роднина на член на ръководния орган на институцията по ДКИ с надзорна функция или на друг субект в обхвата на пруденциалната консолидация или е лице, намиращо се в една от ситуациите, посочени в букви а) — з).
92. Не следва автоматично да се определя, че даден член не е независим, единствено поради факта, че отговаря на един или повече от случаите по точка 91. Когато даден член попада в един или повече от случаите, определени в точка 91, институцията по ДКИ може да докаже пред компетентния орган, че членът все пак следва да се счита за

„независим“. За тази цел институциите по ДКИ следва да могат да обосноват пред компетентния орган причините, поради които този случай не засяга способността на членовете да извършват обективна и балансирана преценка и да вземат решения независимо.

93. За целите на точка 92 институциите по ДКИ следва да имат предвид, че фактът, че дадено лице е акционер в институцията по ДКИ, има лични сметки или кредити или използва други услуги, в случаи, различни от изрично посочените в настоящия раздел, не следва да води до случай, в който членът не се счита за независим, ако горепосочените са под подходящ минимален праг. Такива взаимоотношения следва да се вземат предвид при управлението на конфликти на интереси в съответствие с насоките на ЕБО относно вътрешното управление.

## Дял IV — Човешки и финансови ресурси за обучение на членове на ръководния орган

### 10. Определяне на цели за въвеждане в работата и обучение

94. Институциите следва да осигурят въвеждането в работата на членовете на ръководния орган, за да могат по-лесно да добият ясна представа за структурата, бизнес модела, рисковия профил и правилата за управление на институцията и за ролята на члена(овете) в техните рамки, както и за да предвидят съответните общи програми за обучение и ако е необходимо, такива, които са съобразени с индивидуалните нужди. Обучението следва да насърчава също така осведомеността им по отношение на ползите от многообразието в ръководния орган и институцията. Институциите следва да отделят достатъчно ресурси за въвеждането в работата и обучението на членовете на ръководния орган както индивидуално, така и колективно.
95. Всички новоназначени членове на ръководния орган следва да получават ключова информация най-късно до 1 месец след встъпването си в длъжност, а въвеждането в работата следва да бъде осъществено в рамките на 6 месеца.
96. Когато назначените членове на ръководния орган следва да изпълнят конкретен аспект на изискванията към знанията и уменията, обучението и въвеждането в работата на въпросния член следва да бъдат насочени към попълването на установения пропуск в рамките на подходящ срок и ако е възможно, преди действителното встъпване в длъжност или в противен случай възможно най-скоро след действителното встъпване в длъжност. При всички случаи членът следва да изпълни всички изисквания по отношение на знанията и уменията, които са посочени в раздел 6, най-късно в рамките

на 1 година след встъпването в длъжност. По целесъобразност, институцията следва да определи срок, в рамките на който следва да бъдат осъществени необходимите мерки, и да уведоми компетентния орган за това. Членовете на ръководния орган следва да поддържат и задълбочават знанията и уменията, които са необходими за изпълнението на техните отговорности.

## 11. Политика по отношение на въвеждането в работата и обучението

97. Институциите следва да разполагат с политики и процедури за въвеждането в работата и обучението на членовете на ръководния орган. Политиката следва да бъде приета от ръководния орган.
98. Човешките и финансовите ресурси, които са предвидени за въвеждането в работата и обучението, следва да бъдат достатъчни за постигането на целите на въвеждането в работата и обучението и да гарантират пригодността на члена и изпълнението на изискванията за неговите или нейните функции. Когато определя човешките и финансовите ресурси, които са необходими за прилагането на ефективни политики и процедури за въвеждането в работата и обучението на членовете на ръководния орган, институцията следва да вземе предвид съответните налични сравнителни показатели в сектора, например по отношение на наличния бюджет за обучение и предвидените дни за обучение, включително резултатите от сравнителния анализ, предоставени от ЕБО.<sup>17</sup>
99. Политиките и процедурите за въвеждане в работата и обучението могат да бъдат включени в цялостна политика по отношение на пригодността и следва да определят най-малко:
- а. целите на ръководния орган по отношение на въвеждането в работата и обучението, отделно за управленската функция и за надзорната функция, ако е приложимо. По целесъобразност, те следва да включват също целите по отношение на въвеждането в работата и обучението за конкретни длъжности в съответствие със специфичните им отговорности и участието им в комитети;
  - б. отговорностите по отношение на разработването на подробна програма за обучение;
  - в. финансовите ресурси и човешките ресурси, които са предоставени от институцията за въвеждането в работата и обучението, като се вземе предвид броят на сесиите за въвеждане в работата и обучение, разходите за тях и всички

---

<sup>17</sup> В приложението към оценката на въздействието на настоящите насоки се съдържат резултати от сравнителен анализ, направен от ЕБО (данни за 2015 г.), по отношение на предвидените от институциите ресурси за обучение и дни за обучение.



свързани административни задачи, за да се гарантира възможността за предоставянето на въвеждане в работата и обучение в съответствие с политиката;

- г. ясен процес, в съответствие с който всеки член на ръководния орган може да поиска въвеждане в работата или обучение.

100. За целите на разработването на политиката ръководният орган или комитетът за подбор, ако е създаден такъв, следва да вземе предвид информацията, предоставена от звено „човешки ресурси“ и звеното, отговарящо за съставянето на бюджета и организирането на обучението, както и съответните звена за вътрешен контрол, ако е уместно.

101. Институциите следва да разполагат с процес за установяването на областите, в които има нужда от обучение както колективно за ръководния орган, така и за отделните членове на ръководния орган. По целесъобразност, съответните стопански области и вътрешни функции, включително функциите за вътрешен контрол, следва да бъдат включени в разработването на съдържанието на програмите за въвеждане в работата и обучение.

102. Политиките и процедурите, както и планове за обучение следва да се актуализират, като се вземат предвид промени в управлението, стратегически промени, нови продукти и други съответни промени, както и промени в приложимото законодателство и пазарното развитие.

103. Институциите следва да разполагат с процес за оценка, за да извършват преглед на изпълнението и на качеството на предоставянето въвеждане в работата и обучение и да гарантират спазването на политиките и процедурите за въвеждане в работата и обучение.

## Дял V — Многообразие в рамките на ръководния орган

### 12. Цели на политиката по отношение на многообразието

104. В съответствие с член 91, параграф 10 от Директива 2013/36/ЕС всички институции следва да разработят и прилагат политика за насърчаване на многообразието в ръководния орган, за да се поощри поддържането на разнообразна група от членове. При наемането на членовете на ръководния орган институцията следва да се стреми да включи широк диапазон от качества и компетенции, за да се осигурят разнообразни гледни точки и опит и да се способства за независими становища и стабилен процес на вземане на решения в рамките на ръководния орган.

105. Политиката по отношение на многообразието следва да включва най-малко следните аспекти на многообразието: образование и професионален опит, пол, възраст и, особено за институции, които осъществяват дейност в международен план, географски произход, освен ако включването на географския произход като аспект е незаконно съгласно законите на държавата членка. Значимите институции следва да включват в своята политика по отношение на многообразието количествено целево ниво за представителството на по-слабо представения пол в ръководния орган. Значимите институции следва да определят количествено целевото участие на по-слабо представения пол и да посочат подходящ срок, в рамките на който следва да бъде достигнато целевото ниво, и как ще бъде постигнато. Целевото ниво следва да се определя колективно за ръководния орган, но може да се направи разбивка между управленската и надзорната функция, когато ръководният орган е с достатъчно голям състав. Във всички други институции, по-специално такива с ръководен орган, състоящ се от по-малко от 5 члена, целевото ниво може да бъде изразено качествено.
106. Когато институциите определят своите цели по отношение на многообразието, те следва да вземат предвид резултатите от сравнителния анализ на многообразието, публикувани от компетентните органи, ЕБО или други съответни международни органи или организации<sup>18</sup>.
107. Политиката по отношение на многообразието може да включва представителство на служителите в ръководния орган, за да се осигурят практически знания и опит от ежедневните вътрешни дейности на институцията.
108. В рамките на годишния преглед на състава на ръководния орган значимите институции следва да документират също факта, че спазват заложените цели и целеви нива. Ако целите или целевите нива по отношение на многообразието не са били изпълнени, значимата институция следва да документира причините за това, мерките, които следва да бъдат предприети, както и срока за предприемането на мерките, за да се гарантира, че целите и целевите нива по отношение на многообразието ще бъдат изпълнени.
109. За да се улесни избора на достатъчно многообразна група от кандидати за длъжности в ръководния орган, институциите следва да прилагат политика по отношение на многообразието за персонала, включваща аспекти на кариерното планиране и мерки за гарантиране на еднакво третиране и възможности за персонала от различни полове.

---

<sup>18</sup> Вж. също Доклада на ЕБО относно сравнителния анализ на многообразието: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>.

## Дял VI — Политика по отношение на пригодността и правила за управлението

### 13. Политика по отношение на пригодността

110. Съгласно член 88, параграф 1 от Директива 2013/36/ЕС ръководният орган на институцията определя, контролира и отговаря за прилагането на правилата за управление, които осигуряват ефективно и разумно управление на институцията. Освен това в съответствие с член 9, параграф 3 от Директива 2014/65/ЕС ръководният орган на инвестиционен посредник, както е дефиниран в Директива 2014/65/ЕС (посредник по ДПФИ), определя, контролира и отговаря за изпълнението на правилата за управление по начин, който подпомага целостта на пазара и е в интерес на клиентите. Това включва изискването политиката на институцията по отношение на пригодността да съответства на цялостната рамка за корпоративно управление на институцията, на нейната корпоративна култура и на рисковия ѝ апетит, както и процесите в рамките на политиката да функционират в пълна степен съгласно планираното. Това включва също така изискването ръководният орган на институцията да приеме — без да се засяга никое одобрение, изисквано от акционерите — и да поддържа политика за оценка на пригодността на членовете на ръководния орган.
111. Политиката по отношение на пригодността следва да включва или да препраща към политиката по отношение на многообразието, за да се гарантира, че многообразието се взема предвид при наемането на нови членове.
112. Всички промени в политиката по отношение на пригодността следва да се одобряват от ръководния орган, без да се засяга никое одобрение, изисквано от акционерите. Следва да се води документация по отношение на приемането на политиката и всички нейни изменения (напр. в протоколите от съответните заседания).
113. Политиката следва да бъде ясна, добре документирана и прозрачна за целия персонал на институцията. Когато разработва политиката, ръководният орган може да поиска и да вземе предвид информация от други вътрешни комитети, по-специално от комитета за подбор, ако е създаден такъв, и от други вътрешни звена като правното звено, звено „човешки ресурси“ и функциите за вътрешен контрол.
114. Функциите за вътрешен контрол<sup>19</sup> следва да осигуряват ефективна информация за разработването на политиката по отношение на пригодността в съответствие с техните отговорности. По-специално звеното, отговарящо за нормативното съответствие, следва да анализира как политиката по отношение на пригодността се отразява на спазването от страна на институцията на законодателството, подзаконовите актове, вътрешните

<sup>19</sup> Вж. също Насоки на ЕБО относно вътрешното управление: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

политики и процедури и следва да докладва на ръководния орган за всички установени рискове по отношение на нормативното съответствие и свързаните с несъответствието проблеми.

115. Политиката следва да включва принципи относно планирането на подбора, наблюдението и приемствеността на членовете и относно преназначаването на съществуващите членове и следва да определя най-малко следното:

- а. процеса на планиране на подбора, назначаването, преназначаването и приемствеността на членовете на ръководния орган и приложимата вътрешна процедура за оценка на пригодността на даден член, включително вътрешното звено, което отговаря за предоставянето на подкрепа за оценката (напр. човешки ресурси);
- б. критериите, които следва да се използват при оценката и които следва да включват критериите за пригодност, определени в настоящите насоки;
- в. как в рамките на процеса на подбор следва да се вземат предвид политиката по отношение на многообразието за членовете на ръководния орган на значими институции и целевото ниво за по-слабо представения пол в ръководния орган;
- г. канала за комуникация с компетентните органи; както и
- д. как следва да се документира оценката.

116. Институциите по ДКИ следва да включват в своята политика по отношение на пригодността и процесите за подбор и назначаване на лица, заемащи ключови позиции. В политиката по отношение на пригодността би могло да се определят въз основа на рисков базирани подходи, онези длъжности, които институциите по ДКИ биха могли да считат за лица, заемащи ключови позиции, в допълнение към ръководителите на функциите за вътрешен контрол и главния финансов директор, когато те не участват в ръководния орган.

117. Ръководният орган с надзорна функция и комитетът за подбор, ако е създаден такъв, следва да наблюдават ефективността на политиката на институцията по отношение на пригодността и да преразглеждат съдържанието и прилагането ѝ. Ръководният орган следва да прави промени в политиката, по целесъобразност, като взема предвид препоръките, отправени от комитета за подбор, ако е създаден такъв, и от звеното за вътрешен одит.

## 14. Политика по отношение на пригодността в контекста на група

118. В съответствие с член 109, параграфи 2 и 3 от Директива 2013/36/ЕС консолидиращата институция по ДКИ следва да гарантира прилагането и спазването в рамките на групата на политика за оценяване на пригодността на всички членове на ръководния орган и лицата, заемащи ключови позиции, от всички дъщерни предприятия в обхвата на пруденциалната консолидация, включително онези, които не са обхванати от Директива 2013/36/ЕС.
119. Политиката следва да се адаптира спрямо конкретната ситуация на институциите по ДКИ, които са част от групата, и дъщерните предприятия в обхвата на пруденциалната консолидация, които сами по себе си не са обхванати от Директива 2013/36/ЕС. Компетентните органи или звена в рамките на консолидираща институция по ДКИ и нейните дъщерни предприятия следва да си взаимодействат и да обменят информация за оценката на пригодността, когато това е целесъобразно.
120. Консолидиращата институция по ДКИ следва да гарантира съответствието на оценката на пригодността с всички специфични изисквания във всяка съответна юрисдикция. Що се отнася до институциите и субектите в рамките на група, намиращи се в повече от една държава членка, консолидиращата институция по ДКИ следва да гарантира, че в политиката в рамките на групата се вземат предвид разликите между националното търговско законодателство и други регулаторни изисквания.
121. Консолидиращата институция по ДКИ следва да гарантира, че дъщерните предприятия, установени в трети държави, които са включени в обхвата на пруденциалната консолидация, последователно са приложили груповата политика по начин, съответстващ на изискванията на членове 74, 88 и 91 от Директива 2013/36/ЕС, доколкото това не е противозаконно съгласно законодателството на третата държава.
122. Изискванията на Директива 2013/36/ЕС по отношение на пригодността и настоящите насоки се прилагат по отношение на институции по ДКИ, независимо от факта, че те може да са дъщерни предприятия на институция майка в трета държава. Когато дъщерно предприятие от ЕС на институция майка в трета държава е консолидираща институция по ДКИ, обхватът на пруденциалната консолидация не включва нивото на институцията майка, намираща се в трета държава, и други преки дъщерни предприятия на тази институция майка. Консолидиращата институция по ДКИ следва да гарантира, че политиката в рамките на групата на институцията майка в трета държава е взета предвид в рамките на собствената ѝ политика, доколкото това не противоречи на изискванията, определени съгласно съответното законодателство на ЕС или национално законодателство, включително настоящите насоки.
123. Ръководният орган на дъщерни предприятия, които са обхванати от Директива 2013/36/ЕС, следва да приеме и прилага политика по отношение на пригодността на индивидуално равнище, която е съгласувана с политиките, установени на консолидирано или подконсолидирано ниво, по начин, съответстващ на всички специфични изисквания съгласно националното законодателство.

## 15. Комитет за подбор и неговите задачи<sup>20</sup>

124. Значимите институции трябва да имат комитет за подбор, който да изпълнява отговорностите и да разполага с ресурсите, определени в член 88, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС.
125. Членовете на комитета за подбор следва да притежават подходящи колективни знания, експертни познания и опит в сферата на дейност на институцията, за да са способни да оценяват подходящия състав на ръководния орган, включително да препоръчват кандидати, които да попълват свободни позиции в ръководния орган.
126. Когато не е създаден комитет за подбор, ръководният орган с надзорна функция следва да бъде натоварен с отговорностите, определени в член 88, параграф 2, буква а) и букви б) — г) от Директива 2013/36/ЕС, и да разполага с подходящи ресурси за тази цел. Когато не е създаден комитет за подбор, оценката, посочена в член 88, параграф 2, букви б) и в) от същата директива, следва да се прави най-малко на всеки 2 години.
127. Комитетът за подбор, ако е създаден такъв, и ръководният орган с надзорна функция, по целесъобразност, следва да имат достъп до цялата информация, необходима за изпълнението на техните задължения, и да имат възможност да ангажират съответните функции за вътрешен контрол и други компетентни вътрешни звена, ако е необходимо.
128. В съответствие с член 88, параграф 2, последна алинея от Директива 2013/36/ЕС настоящият раздел не е приложим, когато съгласно националното законодателство ръководният орган не е компетентен в процеса на подбор и назначаване на своите членове.

## 16. Състав на ръководния орган и назначаване и приемственост на неговите членове

129. Без да се засяга националното търговско законодателство, ръководният орган следва да има достатъчен брой членове и подходящ състав и да се назначава за подходящ период. Предложения за преназначаване следва да се правят само след като се вземе предвид резултатът от оценката на представянето на члена по време на последния мандат.
130. Всички членове на ръководния орган следва да бъдат пригодни. Без да се засягат членовете, избирани от служителите, за да ги представляват, ръководният орган следва да идентифицира и подбира квалифицирани и опитни членове и да осигури подходящо планиране на приемствеността за ръководния орган, съответстващо на всички правни

---

<sup>20</sup> Относно състава и задачите на комитети вж. също Насоки на ЕБО относно вътрешното управление: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

изисквания по отношение на състава, назначаването или приемствеността на ръководния орган.

131. Без да се засягат правата на акционерите да назначават членове, когато се набират членове на ръководния орган, ръководният орган с надзорна функция или комитетът за подбор, ако е създаден такъв, следва активно да допринасят за подбора на кандидати за свободните позиции в ръководния орган в сътрудничество със звено „човешки ресурси“ и следва да:
- а. подготвят описание на функциите и способностите за конкретно назначение;
  - б. преценят подходящия баланс на знания, умения и опит в ръководния орган;
  - в. определят очакваното отделяне на време; както и
  - г. вземат предвид целите на политиката по отношение на многообразието.
132. Когато се взема решението за набиране, по възможност, следва да се разгледа списък с предварително подбрани подходящи кандидати, в който са отчетени целите за многообразието, определени в политиката на институцията по отношение на многообразието, както и изискванията, посочени в дял V от настоящите насоки. При решението следва да се отчете фактът, че по-голямото многообразие в ръководния орган способства за предоставянето на конструктивна критика и за обсъждането въз основа на различни гледни точки. Въпреки това институциите не следва да наемат членове на ръководния орган единствено с цел да се повиши многообразието, като се засяга функционирането и колективната пригодност на ръководния орган като цяло или за сметка на пригодността на отделни членове на ръководния орган.
133. Членът на ръководния орган следва да е запознат с културата, ценностите, поведението и стратегията, които се свързват с въпросната институция и нейния ръководен орган, по възможност, преди да встъпи в длъжност.
134. Без да се засягат правата на акционерите да назначават и заменят всички членове на ръководния орган едновременно, когато ръководният орган съставя плана за приемственост за своите членове, той следва да гарантира приемственост при вземането на решения и, ако е възможно, да избягва едновременната замяна на твърде много членове. В планирането на приемствеността следва да бъдат заложили плановите, политиките и процесите на институцията за справяне с внезапни или неочаквани отсъствия или напускания на членове на ръководния орган, включително всички съответни правила за временно изпълняване на длъжности. При планирането на приемствеността следва да се вземат предвид също така целите и целевите нива, заложили в политиката на институцията по отношение на многообразието.

## Дял VII — Оценка на пригодността от страна на институциите



## 17. Общи изисквания за оценката на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно и колективно

135. Освен ако не е определено друго в насоките, ръководният орган с надзорна функция или комитетът за подбор, ако е създаден такъв, следва да гарантират извършването на оценки на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно и колективно, преди да бъдат назначени. Те могат да си сътрудничат с други комитети (напр. комитета по риска и одитния комитет) и вътрешни звена (напр. звено „човешки ресурси“, правно звено или функциите за вътрешен контрол). Ръководният орган с надзорна функция следва да отговаря за определянето на окончателните оценки на пригодността.
136. Чрез дерогация от точка 135 оценките на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно и колективно може да се правят след назначаването на члена във всеки от следните случаи, когато институцията е предоставила надлежна обосновка:
- а. акционери, собственици или съдружници на институцията предлагат и назначават членове на ръководния орган на събрание на акционерите или еквивалентно събрание, когато членовете не са били предложени от институцията или от ръководния орган, например система с предварителни избирателни списъци;
  - б. цялостната оценка на пригодността преди назначаването на даден член би нарушила стабилното функциониране на ръководния орган, включително в резултат на следните ситуации:
    - і. когато внезапно или неочаквано възникне необходимост от замяна на членове, например смърт на член; както и
    - іі. когато даден член бъде отстранен, тъй като той или тя вече не е пригоден/на.
137. В оценките на пригодността следва да се вземат предвид всички въпроси, които са свързани с оценките и за които има информация. Институциите следва да вземат предвид рисковете, включително репутационните рискове, които може да възникнат, ако бъдат установени някакви слабости, засягащи пригодността на членовете на ръководния орган поотделно или колективно.
138. Когато членовете се назначават от общото събрание на акционерите и когато оценката на пригодността на членовете поотделно или колективно е извършена преди общото събрание на акционерите, институциите следва да предоставят на акционерите подходяща информация относно резултатите от оценката преди събранието. По целесъобразност, оценката следва да включва различни алтернативни състави на ръководния орган, които може да бъдат представени пред акционерите.



139. Когато, в надлежно обоснованите случаи, посочени в точка 136, членовете са назначени от акционерите, преди да се извърши оценка на пригодността, назначаването следва да бъде обвързано с положителна оценка на тяхната пригодност. В тези случаи институциите следва да оценяват пригодността на членовете и състава на ръководния орган във възможно най-кратък срок и най-късно в рамките на 1 месец от назначаването на членовете. Ако последващата оценка от институцията е довела до решението, че даден член не се счита за пригоден за неговата или нейната позиция, членът и ръководният орган следва да бъдат информирани своевременно. Институциите следва също да уведомяват и акционерите относно извършената оценка и необходимостта да назначат други членове.
140. Институциите следва да гарантират пълен достъп на акционерите до относима и практическа информация относно задължението за пригодност във всеки един момент на членовете на ръководния орган и на ръководния орган колективно. Въз основа на информацията, която се предоставя на акционерите по отношение на пригодността на ръководния орган и на неговите членове, акционерите следва да могат да вземат информирани решения и да отстраняват евентуални недостатъци в състава на ръководния орган или неговите отделни членове.
141. Когато някои членове са назначени от ръководния орган, тези оценки следва да се извършват, преди те да започнат ефективно да изпълняват своите функции. В надлежно обосновани случаи, посочени в точка 136, оценката на пригодността може да се извърши след назначаването на члена. Тя следва да се извърши в най-кратки срокове, но най-късно в рамките на един месец от датата на назначаване.
142. Институциите следва да вземат предвид резултатите от оценката на пригодността на отделен член на ръководния орган, когато разглеждат колективната пригодност на ръководния орган и обратното. Установените слабости в рамките на пълния състав на ръководния орган или неговите комитети не следва непременно да водят до заключението, че даден конкретен член не е пригоден.
143. Институциите следва да документират резултатите от своите оценки на пригодността, и по-специално всички установени слабости между необходимата и действителната пригодност на членовете на ръководния орган поотделно и колективно и мерките, които следва да се предприемат за преодоляването им.
144. Институциите следва да предоставят на компетентните органи резултатите от оценките на пригодността за нови членове на ръководния орган, включително извършената оценка от институцията на състава на ръководния орган колективно в съответствие с определените процедури, посочени в раздел 23. Това следва да включва документацията и информацията, посочени в приложение III<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Вж. също проекта на регулаторен технически стандарт съгласно член 7, параграф 4 от Директива 2014/65/ЕС и проекта на технически стандарт за изпълнение съгласно член 7, параграф 5 от Директива 2014/65/ЕС относно

145. При поискване от компетентните органи, институциите следва да предоставят допълнителна информация, необходима за оценката на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно или колективно. В случай на преназначаване може да се предоставя информация само за съответните промени.

## 18. Оценка на пригодността на отделните членове на ръководния орган

146. Институциите следва да изискват от членовете на ръководния орган да демонстрират своята пригодност, като представят най-малко документацията, която се изисква от компетентните органи за оценката на пригодността в съответствие с дял VIII от настоящите насоки и приложение III към тях.

147. В рамките на оценката на пригодността на отделен член на ръководния орган институцията следва да:

- а. събере информация относно пригодността на члена чрез различни канали и инструменти (напр. дипломи и сертификати, препоръки, автобиографии, интервюта, въпросници);
- б. събере информация относно репутацията, почтеността и честността и независимостта на оценяваното лице;
- в. изиска от оценяваното лице да потвърди, че представената информация е точна и да предостави доказателства във връзка с информацията, когато това е необходимо;
- г. изиска от оценяваното лице да декларира всички реални и потенциални конфликти на интереси;
- д. удостовери, доколкото е възможно, верността на информацията, която е предоставена от оценяваното лице;
- е. оцени резултатите от оценката в рамките на ръководния орган с надзорна функция или комитета за подбор, ако е създаден такъв; както и
- ж. ако е необходимо, да приеме корективни мерки, за да се гарантира пригодността на членовете на ръководния орган поотделно в съответствие с раздел 22.

---

информацията, която следва да се предоставя за издаването на лиценз:  
[http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf) и  
[https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report -  
draft implementing technical standards under mifid ii.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Вж. също така Документ за консултация относно  
проекта на регулаторен технически стандарт за издаване на лиценз, публикуван от ЕБО.

148. Когато има въпрос, който поражда съмнения относно пригодността на член на ръководния орган, следва да се направи оценка по какъв начин тези съмнения засягат пригодността на това лице.
149. Институциите следва да документират описание на позицията, за която е извършена оценка, включително функцията на тази позиция в рамките на институцията, и следва да посочват резултатите от оценката на пригодността по отношение на следните критерии:
- а. отделяне на достатъчно време;
  - б. спазване от страна на членовете на ръководния орган, заемащи директорски длъжности в значима институция, на ограничението по отношение на броя на директорските длъжности съгласно член 91, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС;
  - в. достатъчни знания, умения и опит;
  - г. репутация, честност и почтеност; както и
  - д. независимост.

## 19. Оценка на колективната пригодност на ръководния орган

150. Когато оценяват колективната пригодност на ръководния орган, институциите следва да оценяват състава на ръководния орган с управленска функция и с надзорна функция поотделно. При оценката на колективната пригодност на ръководния орган следва да се направи съпоставка между действителния състав на ръководния орган и реалните колективни знания, умения и опит на ръководния орган и изискваната колективна пригодност на ръководния орган в съответствие с член 91, параграф 7 от Директива 2013/36/ЕС.
151. Институциите следва да извършат оценка на колективната пригодност на ръководния орган, като използват или:
- а. образеца на матрица за пригодност, включен в приложение I. Институциите могат да променят този образец, като се вземат предвид критериите, описани в дял I; или
  - б. собствената си подходяща методика в съответствие с критериите, определени в настоящите насоки.

152. Когато извършват оценка на пригодността на отделен член на ръководния орган, в рамките на същия период институциите следва да оценят също така колективната пригодност на ръководния орган в съответствие с раздел 7, както и дали цялостният състав на специализираните комитети на ръководния орган с надзорна функция е подходящ<sup>22</sup>. По-специално следва да се направи оценка на знанията, уменията и опита, с които лицето допринася за колективната пригодност на ръководния орган.

## 20. Текущо наблюдение и повторна оценка на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно и колективно

153. Текущото наблюдение на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно и колективно следва да се съсредоточи върху това дали отделният член или членовете колективно все още е/са пригоден/ни, като се вземат предвид представянето им поотделно или колективно и съответната ситуация или съответното събитие, предизвикала/о повторната оценка, и въздействието, което е оказало върху действителната или изискваната пригодност.
154. Когато се извършва повторна оценка на представянето на членовете на ръководния орган поотделно или колективно, членовете на ръководния орган с надзорна функция или на комитета за подбор, ако е създаден такъв, следва да вземат предвид по-специално:
- а. ефективността на работните процеси на ръководния орган, включително ефективността на информационните потоци и линиите за докладване към ръководния орган, като се вземе предвид информацията от функциите за вътрешен контрол и всяка обратна връзка или препоръки, предоставени от тези звена;
  - б. ефективното и разумно управление на институцията, включително дали ръководният орган е действал в най-добрия интерес на институцията;
  - в. способността на ръководния орган да се съсредоточи върху стратегически важни въпроси;
  - г. адекватността на броя на проведените заседания, посещаемостта, уместността на отделеното време и активността на директорите по време на заседанията;

---

<sup>22</sup> По отношение на състава на комитетите вж. също Насоки на ЕБО относно вътрешното управление.

- д. всички промени в състава на ръководния орган и всички слабости по отношение на индивидуалната и колективната пригодност, като се вземат предвид бизнес моделът и стратегията за риска на институцията и промените в тях;
  - е. всички цели по отношение на представянето, които са определени за институцията и ръководния орган;
  - ж. независимостта на членовете на ръководния орган, включително изискването процесът на вземане на решения да не се влияе от отделно лице или малка група лица и спазването от страна на членовете на ръководния орган на политиката по отношение на конфликта на интереси;
  - з. степента, в която съставът на ръководния орган е изпълнил целите, заложили в политиката на институцията по отношение на многообразието в съответствие с дял V; както и
  - и. всички събития, които може да окажат съществено въздействие върху индивидуалната и колективната пригодност на членовете на ръководния орган, включително промени в бизнес модела, стратегиите и организацията на институцията.
155. Значимите институции следва да извършват периодична повторна оценка на пригодността най-малко веднъж годишно. Институциите, които не са значими, следва да извършват повторна оценка на пригодността най-малко веднъж на 2 години. Институциите следва да документират резултатите от периодичната повторна оценка. Когато повторната оценка е наложена от конкретно събитие, институциите могат да съсредоточат повторната оценка върху ситуацията или събитието, която/което е наложила/о извършването ѝ; т.е. когато няма промяна в определени аспекти, те може да не се включват в оценката.
156. Резултатът от повторната оценка, причината за повторната оценка и всяка препоръка по отношение на установени слабости следва да се документират и предоставят на ръководния орган.
157. Ръководният орган с надзорна функция или комитетът за подбор, ако е създаден такъв, следва да докладват резултата от оценката на колективната пригодност на ръководния орган дори ако няма промени в състава му или други препоръчани мерки. Препоръките може да включват, но не се ограничават до обучение, промяна в процесите, мерки за смекчаване на конфликт на интереси, назначаването на допълнителни членове със специфична компетентност и подмяната на членове на ръководния орган.
158. Ръководният орган с управленска функция следва да се запознае с доклада и да вземе решение по отношение на препоръките, направени от ръководния орган с

надзорна функция или комитета за подбор, ако е създаден такъв, и ако препоръките не са приети, да документира причините за това.

159. Институциите следва да информират компетентния орган, когато са извършени повторни оценки вследствие на настъпването на съществени промени. Значимите институции следва да информират компетентния орган най-малко веднъж годишно за всички извършени повторни оценки на колективната пригодност.
160. Институциите следва да документират повторните оценки, включително резултатите от тях, както и всички мерки, които са предприети в резултат на повторната оценка. При поискване от компетентния орган, институциите следва да представят документацията, която придружава повторната оценка.
161. Ако ръководният орган стигне до заключението, че даден отделен член на ръководния орган не е пригоден, или когато ръководният орган не е пригоден колективно, институцията следва незабавно да информира компетентния орган, включително по отношение на предложените или предприетите мерки от институцията за коригиране на ситуацията.

## 21. Оценка от страна на институции по ДКИ на пригодността на лица, заемащи ключови позиции

162. Отговорното звено в институция по ДКИ следва да извърши оценката на пригодността на лицата, заемащи ключови позиции, преди да бъдат назначени, и следва да докладва резултатите от оценката на назначаващото звено и на ръководния орган. Значимите институции по ДКИ, посочени в точка 171, следва да информират компетентните органи относно резултатите от оценката на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не участват в ръководния орган.
163. Ако въз основа на оценката институция по ДКИ стигне до заключението, че лице, заемащо ключова позиция, не е пригоден, институцията по ДКИ или не следва да назначава лицето, или следва да предприеме мерки за гарантирането на адекватното изпълнение на функциите на тази длъжност. Значимите институции по ДКИ следва съответно да информират компетентния орган по отношение на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не участват в ръководния орган. Компетентните органи може да изискват такава информация от всички институции по ДКИ и по отношение на всички лица, заемащи ключови позиции.
164. Когато се изисква също оценка от компетентен орган, институциите по ДКИ следва да предприемат необходимите мерки (напр. като включат в трудовия договор изпитателен срок или условие за отстраняване или като назначат временно изпълняващи длъжността ръководители), когато се назначава лице на ключова позиция,

за да може институцията да отстрани лицето, заемащо ключова позиция, ако компетентният орган прецени, че тя или той не е пригоден за съответната позиция.

## 22. Корективни мерки на институциите

165. Ако въз основа на оценка или повторна оценка институцията стигне до заключението, че дадено лице не е пригодено за назначаване като член на ръководния орган, въпросното лице не следва да се назначава или ако членът вече е бил назначен, институцията следва да замени този член. С изключение на критериите, които са свързани с оценката на репутацията, честността и почтеността, ако въз основа на оценка или повторна оценка институцията установи наличието на лесно отстраними недостатъци в знанията, уменията и опита на членовете, тогава институцията следва да предприеме подходящи корективни мерки за своевременното преодоляване на тези недостатъци.
166. Ако въз основа на оценка или повторна оценка институцията стигне до заключението, че ръководният орган колективно не е пригоден, институцията следва своевременно да предприеме подходящи корективни мерки.
167. Когато институцията предприема корективни мерки, тя следва да вземе предвид конкретната ситуация и недостатъците на отделен член или състава на ръководния орган колективно. Ако на институцията се издава лиценз за осъществяване на нейната дейност, тези мерки следва да се прилагат преди предоставянето на лиценза<sup>23</sup>.
168. Подходящите корективни мерки могат да включват, но не се ограничават до: преразпределяне на отговорностите между членовете на ръководния орган; подмяна на някои членове; наемане на допълнителни членове; възможни мерки за смекчаване на конфликти на интереси; обучение на отделни членове; или колективно обучение за ръководния орган, за да се гарантира пригодността на членовете поотделно и на ръководния орган колективно.
169. Във всеки случай компетентните органи следва своевременно да се уведомяват за всички установени съществени недостатъци по отношение на всеки от членовете на ръководния орган и на състава на ръководния орган колективно. Значимите институции също следва да уведомяват компетентния орган за всички установени недостатъци по отношение на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не участват в ръководния орган. Информацията следва да включва предприетите или предвидените мерки за отстраняването на тези недостатъци и срока за прилагането им.

---

<sup>23</sup> Вж. бележка под линия 28.

## Дял VIII — Оценка на пригодността от страна на компетентните органи

### 23. Процедури за оценка от страна на компетентните органи

170. Компетентните органи следва да определят надзорните процедури, които са приложими по отношение на оценката на пригодността на членовете на ръководния орган на институциите, както и на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не участват в ръководния орган, ако се касае за значими институции по ДКИ. Когато определят надзорните процедури, компетентните органи следва да имат предвид, че оценката на пригодността, извършена, след като членът е встъпил в длъжност, би могла да доведе до необходимостта от отстраняването на непригоден член от ръководния орган или до ситуация, в която ръководният орган вече не е пригоден колективно. Компетентните органи следва да осигурят публичното оповестяване на описанието на тези процедури за оценка.
171. В случай на значими институции по ДКИ, компетентните органи следва да извършват оценки на пригодността на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не участват в ръководния орган, по отношение на:
- а. значими консолидиращи институции по ДКИ;
  - б. значими институции по ДКИ, които са част от група, когато консолидиращата институция по ДКИ не е значима институция;
  - в. значими институции по ДКИ, които не са част от група.
172. Надзорните процедури следва да гарантират оценката от страна на компетентните органи на новоназначените членове на ръководния орган, на ръководния орган като колективен орган и що се отнася до значимите институции по ДКИ, посочени в точка 171, на новоназначените ръководители на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не участват в ръководния орган. Надзорните процедури следва да гарантират също повторната оценка от страна на компетентните органи на преназначените членове на ръководния орган в съответствие с параграф 24, буква б), подточка ii) и параграф 32, буква б), подточка ii), ако е необходима повторна оценка.
173. Компетентните органи следва да гарантират, че техните надзорни процедури им дават възможност своевременно да разрешават случаи на несъответствие.
174. В рамките на горепосочените надзорни процедури от институциите следва да се изисква да уведомяват своевременно компетентните органи за всички свободни



позиции в ръководния орган. От институциите следва да се изисква също така да уведомяват компетентните органи за предвидени назначения, ако компетентният орган оценява пригодността преди назначаването, или за назначения, ако компетентните органи оценяват пригодността след назначаването на член на ръководния орган. Когато компетентните органи оценяват пригодността преди назначаването, тези уведомления следва да се изпращат най-късно 2 седмици, след като институцията реши да предложи члена за назначение, или ако компетентните органи оценяват пригодността след назначаването, 2 седмици след назначението, и следва да включват пълната документация и информация съгласно приложение III.

175. В надлежно обоснованите случаи, посочени в точка 136, от институциите следва да се изисква да предоставят пълната документация и информация съгласно приложение III заедно с уведомлението до компетентния орган в срок до 1 месец от назначаването на члена.
176. Значимите институции по ДКИ, за които в съответствие с точки 171 и 172 се изисква оценка на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не участват в ръководния орган, следва своевременно да уведомяват компетентните органи за назначението на такива позиции най-късно 2 седмици след назначаването им. От значимите институции по ДКИ следва да се изисква да предоставят пълната документация и информация съгласно приложение III, ако е приложимо, заедно с уведомлението.
177. Компетентните органи може да определят надзорните процедури, които са приложими по отношение на оценяването на пригодността на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не участват в ръководния орган, в други институции, които не са посочени в точка 171, и когато това бъде установено на базата на рисков базирен подход, други лица, заемащи ключови позиции в институцията. В рамките на тези процедури компетентните органи могат да поискат също така въпросните институции да ги информират за резултатите от направената оценка и да им предоставят съответната документация.
178. Компетентните органи следва да определят максимален период за извършваната от тях оценка на пригодността, който не следва да надвишава 4 месеца, считано от датата, на която институциите предоставят уведомленията, посочени в точки 174—176. Когато даден компетентен орган установи, че за приключването на оценката има нужда от допълнителна документация и информация, този срок може да бъде спряен, считано от момента, в който компетентният орган поиска допълнителната документация и информация, необходима за приключването на оценката, до получаването на въпросната документация и информация. Необходимата документация и информация следва да включва документи или изслушвания, които следва да бъдат поискани или проведени в хода на административните процедури, в случаите на предвидено отрицателно решение.

179. В съответствие с член 15 от Директива 2013/36/ЕС, когато оценката на пригодността се извършва в контекста на лиценз за осъществяване на дейността, максималният период не трябва да надвишава 6 месеца след получаването на заявлението или ако заявлението е непълно, 6 месеца след получаването на пълната информация, която се изисква за решението<sup>24</sup>.
180. Компетентните органи следва да извършват своите оценки въз основа на документацията и информацията, предоставена от институцията и от оценяваните членове, и да ги оценяват с оглед на понятията, определени в дял III, ако е приложимо.
181. Компетентните органи следва редовно да извършват оценка на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно и колективно в рамките на своята текуща надзорна дейност. Компетентните органи следва да гарантират извършването от страна на институциите на необходимите повторни оценки съгласно раздели 1 и 2. Ако се наложи компетентният орган да извърши повторна оценка на пригодността вследствие на повторна оценка от страна на институцията, въпросният компетентен орган следва да вземе предвид по-специално обстоятелствата, които са наложили повторната оценка от страна на институцията. По-специално компетентните органи следва да извършват повторна оценка на пригодността на членовете на ръководния орган поотделно или колективно, когато в хода на текущия надзор установят значими нови факти или доказателства.
182. Що се отнася до значими институции, за целите на оценките на пригодността компетентните органи следва да използват интервюта, ако е целесъобразно. Интервюта могат да се провеждат и по отношение на други институции на основата на рисков базирани подход, като се вземат предвид критериите, определени в дял I, както и индивидуалните обстоятелства на институцията, оценяваното лице и длъжността, за която се прави оценката.
183. По целесъобразност, процесът на провеждане на интервю може да послужи също за повторна оценка на пригодността на член на ръководния орган или на лице, заемащо ключова позиция, когато има нови факти или обстоятелства, които могат да породят съмнения относно пригодността на лицето.
184. Компетентните органи може да присъстват или да провеждат срещи с институцията, включително с някои или с всички членове на нейния ръководен орган или лица, заемащи ключови позиции, както и да участват като наблюдатели в заседанията на ръководния орган, за да оценят ефективното функциониране на ръководния орган. Честотата на такива срещи следва да се определя на основата на рисков базирани подход.
185. При някои обстоятелства, ако е налице нарушаване на пруденциално или друго регулаторно изискване от страна на институцията, компетентният орган може да

---

<sup>24</sup> Вж. бележка под линия 28.

констатира, че дадено лице вече не е пригодно. Например когато компетентният орган установи, след като приложи надлежащия процес, че лицето не е предприело съответните действия, които разумно би могло да се очаква да бъдат предприети от лице на неговата или нейната длъжност, за да се избегне, отстрани или преустанови нарушението.

## 24. Решение на компетентния орган

186. Компетентните органи следва да вземат решение въз основа на оценката на пригодността на членовете поотделно и на ръководния орган колективно и на оценката на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не са членове на ръководния орган, в рамките на максималния срок, посочен в точка 178, или ако срокът е бил спрял, в рамките на максимален срок от 6 месеца след началото на този срок.
187. В случаите, посочени в точка 179, в съответствие с член 15, втора алинея от Директива 2013/36/ЕС, решението да се предостави или откаже лиценз във всички случаи трябва да се вземе в рамките на 12 месеца, считано от получаването на заявлението.
188. Когато дадена институция не предостави на компетентния орган достатъчно информация по отношение на пригодността на оценявано лице, компетентният орган или уведомява институцията, че членът не може да бъде член на ръководния орган или лице, заемащо ключова позиция, тъй като не е било доказано в достатъчна степен, че лицето е пригодно, или взема отрицателно решение.
189. Когато въз основа на резултата от оценката на пригодността, извършвана от компетентния орган, се стигне до заключението, че не е доказано в достатъчна степен, че оценяваното лице е пригодно, компетентният орган следва да се противопостави или да не одобри назначаването на това лице, освен ако установените недостатъци са отстранени и могат да се преодолеят чрез други мерки, предприети от институцията.
190. Компетентните органи следва да информират институциите в най-кратки срокове поне за взето отрицателно решение. Когато това се предвижда от националното законодателство или е определено от компетентен орган в рамките на неговите надзорни процеси, може да се счита, че е взето мълчаливо положително решение, ако е изтекъл максималният срок за оценка, посочен в точка 178, а компетентният орган не е взел отрицателно решение.
191. По отношение на мерките, които вече са предприети от институцията, компетентният орган следва да вземе подходящи мерки за отстраняването на установените недостатъци и да определи срок за прилагането на тези мерки, включително:

- а. да изиска от институцията да организира специално обучение за членовете на ръководния орган индивидуално или колективно;
  - б. да изиска от институцията да промени разпределението на задачите между членовете на ръководния орган;
  - в. да изиска от институцията да откаже предложения член или да замени някои членове;
  - г. да изиска от институцията да промени състава на ръководния орган, за да се гарантира пригодността на членовете поотделно и на ръководния орган колективно;
  - д. да отстрани члена от ръководния орган, когато компетентният орган има правомощия да извърши това, или някаква друга еквивалентна мярка;
  - е. по целесъобразност, да наложи административни санкции или други административни мерки (напр. да определи конкретни задължения, препоръки или условия), включително накрая да отнеме лиценза на институцията.
192. Посочените в букви а) и в) мерки следва да са приложими също в контекста на оценките на пригодността на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор на значими институции, когато те не участват в ръководния орган.

## 25. Сътрудничество между компетентните органи

193. Като спазват приложимото законодателство за защита на данните, компетентните органи следва да предоставят един на друг цялата информация, с която разполагат по отношение на даден член на ръководния орган или лице, заемащо ключова позиция, с оглед извършването на оценката на пригодността. Информацията следва да включва също обосновка на взетото решение по отношение на пригодността на въпросното лице. За тази цел, освен ако националното законодателство разрешава това, без да се изисква съгласие, компетентният орган, отправил искането, следва да поиска съгласието на членовете на ръководния орган или на лицата, заемащи ключови позиции:
- а. за да поиска от компетентен орган информация по отношение на тях, която е необходима за оценката на пригодността;
  - б. за да обработва и използва предоставената информация за оценката на пригодността, ако такова съгласие се изисква от приложимото законодателство за защита на данните.

194. Компетентните органи могат да вземат предвид резултатите от оценката на пригодността, извършена от други компетентни органи по отношение на членове на ръководния орган или лица, заемащи ключови позиции, и да поискат необходимата информация от други компетентни органи, за да извършат това. Компетентните органи, които са получили такива искания, следва по възможност да предоставят съответната приложима информация относно пригодността на лицата във възможно най-кратки срокове, за да може компетентният орган, отправил искането, да спази срока за оценка, определен в точка 178. Предоставената информация следва да включва резултата от оценката на пригодността, всички установени недостатъци, предприетите мерки за осигуряването на пригодността, отговорностите на длъжността, за която се прави оценка на лицето, както и основна информация относно големината, естеството, мащаба и сложността на съответната институция.
195. Компетентните органи следва да вземат предвид информацията, която се съдържа в базите данни на ЕБО и ESMA, относно административните санкции в съответствие с член 69 от Директива 2013/36/ЕС и член 71 от Директива 2014/65/ЕС в рамките на извършваната от тях оценка на пригодността, като установят всички санкции през последните 5 години срещу институциите, в които оценяваното лице е било член на техния ръководен орган или лице, заемащо ключова позиция, и вземат предвид сериозността на причината за налагането им и отговорността на оценяваното лице.
196. Ако е уместно, компетентните органи могат също да поискат информация от други компетентни органи относно оценяваното лице в случаи, в които лицето не е било оценено от друг компетентен орган, но когато другият компетентен орган може да е способен да предостави допълнителна информация, например относно отказани регистрации или свидетелства за съдимост. Компетентните органи, които получат такива искания, следва да предоставят съответната налична информация относно пригодността на лицата. Когато информацията е с произход от друга държава членка, тя следва да бъде оповестявана само с изричното съгласие на органите, които са я осигурили, и единствено за целите, за които тези органи са дали съгласието си.
197. Когато компетентният орган вземе решение относно пригодността на дадено лице, което се различава от предишна оценка, извършена от друг компетентен орган, компетентният орган, който е извършил последната оценка, следва да информира другите компетентни органи за резултатите от своята оценка.
198. Когато иска информация, компетентният орган, който отправя искането, следва да посочи името на оценяваното лице, заедно с неговата или нейната дата на раждане, име на институцията и длъжност, за която лицето вече е било оценено, за да се гарантира предоставянето на данни за правилното лице.

# Приложение I — Образец на матрица за оценка на колективната компетентност на членовете на ръководния орган

---

Приложение 1 към насоките е предоставено като отделен файл във формат Excel.

## Приложение II — Умения

---

Следва неизчерпателен списък със съответните умения, посочени в точка 61, който списък институциите може да използват, когато извършват своите оценки на пригодността:

- а. **Автентичност:** думите съответстват на делата и се държи в съответствие със заявените лични ценности и убеждения. Открито говори за своите намерения, идеи и чувства, насърчава открит и честна среда и правилно информира надзорния орган относно реалната ситуация, като в същото време съзнава рисковете и проблемите.
- б. **Език:** способен/на е да общува устно по структуриран и традиционен начин и да пише на националния език или на работния език по местонахождението на институцията.
- в. **Решителност:** взема навременни и добре информирани решения, като действа незабавно или като възприема определен ход на действие, например като изразява своето мнение, без да отлага.
- г. **Общуване:** способен/на е да предаде послание по разбираем и приемлив начин и в подходящата форма. Съсредоточава се върху осигуряването и получаването на яснота и прозрачност и насърчава активната обратна връзка.
- д. **Преценка:** способен/на е да преценява данни и различни варианти за действие и да прави логично заключение. Проучва, разпознава и разбира съществени елементи и въпроси. Притежава широк поглед върху нещата и е способен/на да гледа отвъд своята област на отговорност, особено когато се решават проблеми, които могат да застрашат непрекъснатостта на дейността.
- е. **Ориентация към клиентите и към качеството:** съсредоточава се върху осигуряването на качество и, по възможност, върху намирането на начини за подобряването му. По-специално това означава отказване на съгласие за разработването и предлагането на пазара на продукти и услуги и за капиталови разходи, например за продукти, офис сгради или дялови участия, при обстоятелства, в които той или тя не може да оцени рисковете правилно поради неразбиране на структурата, принципите или основните допускания. Установява и проучва желанията и потребностите на клиентите, гарантира клиентите да не поемат излишни рискове и урежда предоставянето на точна, пълна и балансирана информация на клиентите.
- ж. **Лидерство:** предоставя инструкции и насоки на група, развива и поддържа работа в екип, мотивира и насърчава наличните човешки ресурси и гарантира, че членовете на персонала притежават необходимата професионална компетентност за постигането на конкретна цел. Приема критика и дава възможност за критичен дебат.

- з. **Лоялност:** идентифицира се с предприятието и проявява съпричастност. Показва, че той или тя може да отдели достатъчно време на своята работа и може правилно да изпълнява своите задължения, защитава интересите на предприятието и действа обективно и критично. Разпознава и предвижда потенциални конфликти от личен и делови интерес.
- и. **Осведоменост относно външната среда:** следи развитията, властовите центрове и настроенията в предприятието. Добре е информиран/а относно съответните финансови, икономически, социални и други развития на национално и международно ниво, които могат да засегнат предприятието, и интересите на заинтересованите страни и може ефективно да използва тази информация.
- й. **Водене на преговори:** идентифицира и открива общи интереси с оглед на постигането на съгласие, като в същото време преследва целите в преговорите.
- к. **Убедителност:** способен/на е да влияе на мнението на други, като прилага способността си да убеждава и използва вроден авторитет и такт. Силна личност е и умее да отстоява принципите си.
- л. **Работа в екип:** наясно е с интереса на групата и допринася за постигането на общия резултат; може да работи като част от екип.
- м. **Стратегическа прозорливост:** способен/на е да си състави реалистична представа за бъдещите развития и да я трансформира в дългосрочни цели, например като използва анализ на сценариите. За тази цел надлежно отчита рисковете, на които е изложено предприятието, и предприема подходящи мерки, за да ги контролира.
- н. **Устойчивост на стрес:** устойчив/а е и може последователно да изпълнява задълженията си дори когато е под голямо напрежение и в периоди на несигурност.
- о. **Чувство на отговорност:** разбира вътрешните и външните интереси, оценява ги внимателно и ги взема предвид. Способен/на е да учи и осъзнава, че неговите или нейните действия засягат интересите на заинтересованите страни.
- п. **Ръководене на заседания:** способен/на е ефикасно и ефективно да ръководи заседания и да създава открита атмосфера, насърчаваща участието на всички при равни условия; осведомен/а е относно задълженията и отговорностите на другите.



## Приложение III — Изисквания относно документацията при първоначално назначаване

---

Следната информация и/или придружаващи документи следва да бъдат предоставени на компетентните органи за всяка поискана оценка на пригодността.

### 1. Лични данни и данни за институцията и за съответната функция

1.1 Лични данни на лицето, включително пълното име, име по рождение, ако е различно, пол, място и дата на раждане, адрес и данни за контакт, националност и личен идентификационен номер или копие от документ за самоличност или еквивалентен документ.

1.2 Информация за позицията, за която се изисква оценката, и информация дали позицията в ръководния орган е с или без изпълнителни функции или дали позицията е за лице, заемащо ключова позиция. Тя трябва да включва също следното:

- а. писмото за назначаване, договора, предложението за работа или проекти на тези документи, ако е приложимо;
- б. всички относими протоколи на съвета или доклад/документ за оценка на пригодността;
- в. планираната начална дата и продължителност на мандата;
- г. описание на основните задължения и отговорности на лицето;
- д. ако лицето заменя друго лице, името на въпросното лице.

1.3 Списък с лица, които са дали препоръки, съдържащ информация за контакт, за предпочитане за работодатели в банковия или финансовия сектор, включващ пълно име, институция, длъжност, телефонен номер, адрес на електронна поща, естество на професионалното взаимоотношение и дали съществуват или са съществували взаимоотношения с непрофесионален характер с това лице.

### 2. Оценка на пригодността от страна на институция

2.1 Следва да бъдат предоставени следните данни:

- а. данни за резултата от всяка оценка на пригодността на лицето, която е извършена от институцията, като съответните протоколи от заседания на съвета или доклад/документ за оценка на пригодността;
- б. дали институцията е значима в съответствие с определеното в насоките; както и
- в. лицето за контакт с институцията.

### **3. Знания, умения и опит**

- 3.1 Автобиография, съдържаща данни за образованието и професионалния опит (вкл. професионален опит, академични квалификации и друго обучение в областта), включително името и характера на всички организации, за които е работило лицето, както и естеството и продължителността на изпълняваните функции, като по-специално се посочат дейностите, свързани с обхвата на исканата позиция (банков и/или управленски опит).
- 3.2 Предоставяната информация следва да включва справка от институцията дали е преценено, че лицето притежава изисквания опит в съответствие с предвиденото в настоящите насоки и ако това не е така, информация относно наложения план за обучение, включващи съдържанието, доставчика и датата, до която ще бъде завършен планът за обучение.

### **4. Репутация, честност, почтеност**

- 4.1 Свидетелства за съдимост и информация за наказателни разследвания и производства, свързани граждански и административни дела и дисциплинарни действия (вкл. лишаване от правото на упражняване на дейност като директор на предприятие, неплатежоспособност, несъстоятелност и подобни процедури), по-специално чрез официално удостоверение или надежден източник на информация относно липсата на осъдителна присъда, наказателни разследвания и производства (напр. разследване от трети страни, свидетелски показания, дадени от адвокат или нотариус, установен в ЕС).
- 4.2 Справка дали има образувани наказателни производства или дали лицето или организация, управлявана от него или нея, е участвало/а като длъжник в производства по несъстоятелност или сходни производства.
- 4.3 Информация за следното:
  - а. разследвания, изпълнителни производства или санкции от страна на надзорен орган, в които лицето е участвало пряко или непряко;
  - б. отказ на регистрация, упълномощаване, членство или лиценз за осъществяване на търговска дейност, стопанска дейност или професия; или оттегляне, отмяна или

- прекръстване на регистрацията, упълномощаване, членство или лиценз; или изключване от страна на регулаторен или държавен орган или професионален орган или сдружение;
- в. освобождаване от длъжност или ползваща се с доверие позиция, доверително отношение или подобна ситуация, или приканване да подаде оставка от такава позиция (с изключение на уволнения);
  - г. дали вече е извършвана оценка на репутацията на лицето в качеството му на приобретател или на лице, което управлява дейността на институцията, от друг компетентен орган (вкл. идентификационните данни на този орган, датата на извършване на оценката и доказателство за резултата от тази оценка) и съгласието на лицето, когато това се изисква, за търсене и обработване на такава информация, както и за използване на предоставената информация за оценката на пригодността; както и
  - д. дали вече е извършвана предишна оценка на лицето от друг орган от нефинансов сектор (вкл. идентификационните данни на този орган и доказателството за резултата от тази оценка).

## **5. Финансови и нефинансови интереси**

5.1 Следва да бъдат оповестени всички финансови и нефинансови интереси, които биха могли да породят потенциални конфликти на интереси, включително, но не само:

- а. описание на всички финансови (напр. кредити, дялови участия) и нефинансови интереси или взаимоотношения (напр. близки отношения като съпруг, регистриран партньор, несемеен партньор, дете, родител или друго свързано лице, с което лицето съжителства) между лицето и неговите/нейните близки роднини (или предприятие, с което лицето е тясно свързано) и институцията, нейното предприятие майка или нейните дъщерни предприятия или лице, което притежава квалифицирано дялово участие във въпросната институция, включително всички членове на тези институции или лица, заемащи ключови позиции;
- б. дали лицето осъществява дейност или има някакви търговски взаимоотношения (или е имало през последните 2 години) с някои от горепосочените институции или лица или участва в съдебно производство с тези институции или лица;
- в. дали лицето и неговите/нейните близки роднини имат конкурентни интереси с институцията, нейното предприятие майка или нейните дъщерни предприятия;
- г. дали лицето е предложено от името на значим акционер;
- д. всички финансови задължения към институцията, нейното предприятие майка или нейните дъщерни предприятия (с изключение на обслужвани ипотечи, сключени при справедливи пазарни условия между независими страни); както и
- е. всички позиции с политическо влияние (на национално или местно ниво), заемани през последните 2 години.

5.2 Ако бъде установен съществен конфликт на интереси, институцията следва да представи справка относно начина, по който този конфликт е бил смекчен или отстранен в задоволителна степен, включително препратка към съответните части от политиката на институцията по отношение на конфликтите на интереси или специални правила за управление или смекчаване на конфликти.

## **6. Отделяне на време**

6.1 Следва да бъдат предоставени всички свързани и необходими данни, за да се покаже, че лицето разполага с достатъчно време, което да отдели за изпълнението на мандата, включително:

- а. информация относно минималното време, което лицето ще отдели за изпълнението на функциите си в институцията (годишни и месечни стойности);
- б. списък с предимно търговски мандати, които лицето изпълнява, включително дали са приложими правилата за привилегировано броене <sup>25</sup> съгласно член 91, параграф 4 от ДКИ IV;
- в. когато се прилагат правилата за привилегировано броене, обяснение на съществуващите синергии между предприятията;
- г. списък с мандатите, изпълняващи предимно нетърговски дейности или създадени единствено с цел управление икономическите интереси на лицето;
- д. големината на предприятията или организациите, в които се изпълняват въпросните мандати, включително например общ размер на активите, дали предприятието е допуснато до търговия на регулиран пазар и брой на служителите;
- е. списък с всички допълнителни отговорности, свързани с тези мандати (напр. председател на комитет);
- ж. приблизителен брой дни годишно, които се отделят на всеки мандат; както и
- з. брой заседания годишно, свързани с всеки мандат.

## **7. Колективни знания, умения и опит на ръководния орган**

7.1 Институцията следва да представи списък с имената на членовете на ръководния орган и кратко описание на съответните им роли и функции.

7.2 Институцията следва да представи справка относно своята обща оценка на колективната пригодност на ръководния орган, включително справка относно мястото на лицето в рамките на общата пригодност на ръководния орган (т.е. въз основа на оценка, извършена с помощта на матрицата за пригодност от приложение I или друг метод, избран от институцията или изискан от съответния компетентен

---

<sup>25</sup> Става дума случаите, в които лицето се ползва от възможността да изпълнява няколко мандата в рамките на една и съща група или в рамките на предприятия, в които институцията държи квалифицирани дялови участия, или в институции, които са част от една и съща институционална защитна схема.

орган). Това следва да включва установяването на всички пропуски или слабости и мерките, които са взети за преодоляването им.

8. Към заявлението следва да се приложи всяка друга относима информация.