

EBA/GL/2021/06

ЕОЦКП35-36-2319

2 юли 2021 г.

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 Европейския надзорен орган (ЕНО)¹. 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 следва да се прилага правото на Съюза. Компетентните органи, за които се прилагат насоките, следва да ги спазват, чрез включването им в надзорните си практики по целесъобразност (напр. чрез изменение на тяхната правна рамка или надзорните процеси), включително в случаите, когато насоките са предназначени основно за 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 [18.12.2021] компетентните органи трябва да уведомят ЕБО и Европейския орган за ценни книжа и пазари (ЕОЦКП) дали спазват или възнамеряват да спазват настоящите насоки, а в противен случай — да изложат причините за неспазването им. При липса на уведомление в този срок, ЕБО и ЕОЦКП ще считат, че компетентният орган не спазва насоките. Уведомленията следва да се изпращат чрез подаване на формуляра, достъпен на уебсайта на ЕБО на адрес compliance@eba.europa.eu, като се отбелязва „EBA/GL/2021/06“, и формуляра, достъпен на уебсайта на ЕОЦКП — на адрес managementbody.guidelines@esma.europa.eu, като се отбелязва „ЕОЦКП35-36-2319“. 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 ЕОЦКП.

¹ ЕОЦКП — Регламент (ЕС) № 1095/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 година 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.

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

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 ЕОЦКП в съответствие с член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1095/2010.

2. Предмет, обхват и определения

Предмет

5. В настоящите насоки се определят също така, съгласно член 91, параграф 12 от Директива 2013/36/ЕС² и член 9, параграф 1, втора алинея от Директива 2014/65/ЕС³, изискванията по отношение на пригодността на членовете на ръководния орган, по-специално — понятията „отделяне на достатъчно време“; „честност, почтеност и безпристрастност на член на ръководния орган“; „подходящи знания, умения и опит на ръководния орган колективно“; както и „достатъчни човешки и финансови ресурси, отделяни за въвеждането в работата и обучението на тези членове“. В съответствие с горепосочените членове е определено също така понятието „многообразие“, което трябва да се отчита при подбора на членовете на ръководния орган.
6. В насоките се определят също изискванията по отношение на пригодността на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не са част от ръководния орган, и когато това е установено чрез прилагането от тези институции на рисков базирани 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 относимите процеси за оценяване, политики и практики за управление, включително принципа за независимост, който е приложим по отношение на някои членове на ръководния орган в контролната му функция.

Адресати

7. Настоящите насоки са предназначени за компетентните органи съгласно определението в член 4, параграф 2, подточка (i) от Регламент (ЕС) № 1093/2010 и в член 4, параграф 3, подточка (i) от Регламент (ЕС) № 1095/2010 и за финансовите институции съгласно определението в член 4, параграф 1 от същия регламент, които са институции за целите на прилагането на Директива 2013/36/ЕС по смисъла на член 3,

³ 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).

параграф 1, точка 3 от Директива 2013/36/ЕС, като се има предвид и член 3, параграф 3 от същата директива, както и за участниците на финансовите пазари съгласно определението в член 4, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 1095/2010, които са инвестиционни посредници по смисъла на член 4, параграф 1, точка 1 от Директива 2014/65/ЕС („институции“).

Обхват на прилагане

8. Освен ако по друг начин не е посочено, че се отнасят конкретно до институциите по директивата за капиталовите изисквания (ДКИ) или до съответните институции, настоящите насоки се прилагат за всички институции, определени в посочения акт.
9. Институциите по ДКИ, които попадат в обхвата на Директива 2013/36/ЕС, следва да спазват настоящите насоки на индивидуална, подконсолидирана и консолидирана основа, включително техните дъщерни предприятия, които не попадат в обхвата на Директива 2013/36/ЕС, дори ако са установени в трета държава, включително офшорни финансови центрове в съответствие с член 109 от същата директива.
10. Насоките са предназначени да обхванат всички съществуващи структури на управление и не дават приоритет на никоя конкретна структура. Насоките не засягат общото разпределение на компетенциите съгласно националното дружествено право. Съответно те следва да се прилагат, независимо от използваната структура на управление (едностепенна и/или двустепенна и/или други структури), във всички държави 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 контролни функции (неизпълнителни)⁴.
11. Термините „ръководен орган в управленската му функция“ и „ръководен орган в контролната му функция“ се използват в настоящите насоки, без да се отнасят до конкретна структура на управление, а позоваванията на управленската (изпълнителната) или контролната (неизпълнителната) 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, 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 това делегиране, изпълняват управленската функция на ръководния орган. За целите на настоящите насоки следва да се счита, че всяко позоваване на ръководния орган в

⁴ Вж. също съображение 56 от Директива 2013/36/ЕС.

управленската му функция включва също членовете на изпълнителния 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 отговорностите, възложени съгласно настоящите насоки на ръководния орган, се осъществяват пряко от акционерите, членовете или собствениците на институцията, а не от ръководния орган, институциите следва да гарантират, че тези отговорности и свързаните с тях решения във възможно най-голяма степен са 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 не е предвидено в съответното право на ЕС или в националното законодателство.
15. Всяко позоваване на „рискове“ в настоящите насоки следва да включва и рисковете от изпиране на пари и финансиране на тероризма, както и екологичните, социалните и управленските рискови фактори.

Определения

16. 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:

| | |
|-------------------------------------|--|
| Акционер | означава лице, което притежава акции в институция или, в зависимост от правната форма на съответната институция, друг вид собственици или членове на институцията. |
| Въвеждане в работата | означава всяка инициатива или програма за подготовка на дадено лице за конкретна нова позиция като член на ръководния орган. |
| Географски произход | означава региона, в който лицето е придобило своя културен, образователен или професионален опит. |
| Главен изпълнителен директор | означава лицето, което отговаря за управлението и ръководенето на цялостната дейност на дадена институция. |
| Главен финансов директор | означава лицето, което носи цялостната отговорност за управлението на всяка от следните дейности: управление на финансови ресурси, финансово |

| | |
|--|---|
| | планиране и финансова отчетност. |
| Директорска длъжност | означава позицията като член на ръководния орган на дадена институция или друго юридическо лице. Когато ръководният орган, в зависимост от правната форма на съответния субект, се състои от едно лице, тази позиция също се счита за директорска длъжност. |
| Директорска длъжност с изпълнителни функции | означава директорска длъжност, в рамките на която лицето носи отговорност за ефективното ръководство на дейността на субекта. |
| Директорска длъжност с неизпълнителни функции | означава директорска длъжност, в рамките на която лицето носи отговорност за контрола и наблюдението на вземането на управленски решения, без да има изпълнителни задължения в рамките на субекта. |
| Значими институции по ДКИ | означава институциите, посочени в член 131 от Директива 2013/36/ЕС (глобално системно значими институции (Г-СЗИ) и други системно значими институции (Д-СЗИ)), и, ако е уместно, други институции по ДКИ, определени от компетентния орган или от националното законодателство, въз основа на оценка на големината и вътрешната организация на институциите, и естеството, обхвата и сложността на техните дейности, както и за целите на член 91 от Директива 2013/36/ЕС финансовите холдинги и финансовите холдинги със смесена дейност, които отговарят на едно от посочените по-горе условия. |
| Институции | означава институциите съгласно определението в член 3, параграф 1, точка 3 от Директива 2013/36/ЕС, като се има предвид и член 3, параграф 3 от същата директива, както и инвестиционните посредници, посочени в член 4, параграф 1, точка 1 от Директива 2014/65/ЕС. |
| Институции по ДКИ | означава институциите съгласно определението в член 3, параграф 1, точка 3 от Директива 2013/36/ЕС, като се има предвид и член 3, параграф 3 от същата директива, както и инвестиционните посредници съгласно определението в член 4, параграф 1, точка 1 от Директива 2014/65/ЕС, по отношение на които се прилага член 2, параграф 2 от Директива 2019/2034/ЕС. |
| Консолидираща институция | означава институция, която е задължена да спазва |

| | |
|---|--|
| | <p>пруденциалните изисквания въз основа на консолидационното си състояние в съответствие с първа част, дял II, глава 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013⁵ или пруденциалните изисквания въз основа на консолидационното си състояние в съответствие с член 7 от Регламент (ЕС) 2019/2033.</p> |
| Лица, заемащи ключови позиции | <p>означава лица, които имат значително влияние върху ръководството на институцията, но които не са членове на ръководния орган и са различни от главния изпълнителен директор. Това включва ръководителите на функциите за вътрешен контрол и главния финансов директор, когато не са членове на ръководния орган, и други лица, заемащи ключови позиции, когато такива бъдат установени от относимите институции на базата на рисково-базиран подход.</p> <p>Други лица, заемащи ключови позиции, могат да бъдат и ръководители на значими бизнес линии, клонове в Европейското икономическо пространство/Европейската асоциация за свободна търговия, дъщерни предприятия в трети държави и други вътрешни функции.</p> |
| Многообразие | <p>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.</p> |
| Надзорен орган в областта на борбата с ИП и ФТ | <p>означава компетентен орган, който отговаря за надзора на спазването от страна на институциите на разпоредбите на Директива (ЕС) 2015/849.</p> |
| Обучение | <p>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.</p> |
| Относими институции | <p>означава институциите съгласно определението в член 3, параграф 1, точка 3 от Директива 2013/36/ЕС, като се има предвид и член 3, параграф 3 от същата</p> |

⁵ Вж. също регулаторните технически стандарти във връзка с пруденциалната консолидация в съответствие с: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

| | |
|---|--|
| | <p>директива, както и инвестиционните посредници съгласно определението в член 4, параграф 1, точка 1 от Директива 2014/65/ЕС, които не отговарят на всички условия за малки и невзаимосвързани инвестиционни посредници по член 12, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2019/2033.</p> |
| Относими институции, регистрирани на фондова борса и институции, регистрирани на фондова борса | <p>означава относими институции или респективно институции, чиито финансови инструменти са допуснати до търговия на регулиран пазар, както е посочено в списъка, който ЕОЦКП трябва да публикува в съответствие с член 56 от Директива 2014/65/ЕС, в една или повече държави членки⁶.</p> |
| Персонал | <p>означава всички служители на дадена институция и включените в нейния обхват на консолидация дъщерни предприятия, включително дъщерни предприятия, спрямо които не се прилагат разпоредбите на Директива 2013/36/ЕС, и всички членове на ръководния орган в управленската и контролната му функция.</p> |
| Пригодност | <p>означава степента, в която дадено лице се счита, че има добра репутация и — индивидуално и колективно с други лица — подходящи знания, умения и опит за изпълнението на неговите/нейните/техните задължения. Пригодността обхваща също така честността, почтеността и безпристрастността на лицето и неговата или нейната способност да отдели достатъчно време за изпълнението на неговите или нейните задължения.</p> |
| Пруденциална консолидация | <p>означава прилагането на пруденциалните правила, определени в Директива 2013/36/ЕС и Регламент (ЕС) № 575/2013 на консолидирана или подконсолидирана основа, в съответствие с първа част, дял II, глава 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013.</p> |
| Ръководители на функциите за вътрешен контрол | <p>означава лицата на най-високо равнище в йерархията, които отговарят за ефективното управление на ежедневното изпълнение на независимите функции по управление на риска,</p> |

⁶ Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година 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).

нормативно съответствие и вътрешен одит.

Член

означава предложен или назначен член на ръководен орган.

3. Въвеждане

Дата на прилагане:

17. Настоящите насоки се прилагат от 31 декември 2021 г.

Отмяна

Насоките на ЕБО за оценка на пригодността на членовете на ръководния орган и лицата, заемащи ключови позиции (EBA GL 2017/12) от 26 септември 2017 г. се отменят, считано от 31 декември 2021 г.

4. Насоки

Дял I — Прилагане на принципа на пропорционалност

18. С принципа на пропорционалност се цели съгласувано да се съчетаят правилата за вътрешно 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.
19. Институциите следва да вземат предвид своята големина, вътрешна 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 сложни институции могат да прилагат по-опростени политики и процеси. Институциите следва да имат предвид, че големината или системното значение на дадена институция не могат сами по себе си да бъдат показателни за степента, в която институцията е изложена на рискове. 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 назначаването на членовете на ръководния орган да се взема предвид многообразието и да се осигурят достатъчно ресурси за въвеждането им в работата и за обучението им.
20. 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 безпристрастни 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.
21. 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, обработвани 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 е така — оценката на пропорционалността за групата;
- в. дали институцията е регистрирана на фондова борса или не;
- 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 нейните операции в рамките на всяка юрисдикция;
- е. основополагащите бизнес модел и стратегия; естеството и сложността на дейността и организационната структура на институцията;
- ж. рисковата стратегия, рисковия апетит и действителния рисков профил на институцията, като се вземе предвид също така резултата от годишната оценка на капиталовата адекватност;
- з. разрешението, дадено на институциите, да използват вътрешни модели за изчисляване на капиталовите изисквания, ако е уместно;
- и. вида клиенти⁷; 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 индивидуалната пригодност на членовете на ръководния орган

22. Съгласно член 91, параграф 1 от Директива 2013/36/ЕС, институциите носят основната отговорност за гарантирането на индивидуалната пригодност на всеки член на ръководния орган във всеки един момент и следва да извършват оценка и повторна оценка на пригодността, по-специално:

- а. когато кандидатстват за лиценз за извършване на дейността;

⁷ Директива 2014/65/ЕС съдържа определение за „клиент“ (член 4, параграф 1, точка 9), за „професионален клиент“ (член 4, параграф 1, точка 10) и за „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, че действат като клиенти, както е описано в член 30 от същата директива.

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 институция⁸. 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. на текуща основа, в съответствие с точки 26 и 27.

23. Както първоначалната, така и текущата оценка на индивидуалната пригодност на членовете на ръководния орган е отговорност на институциите, без да се засяга оценката, извършвана за надзорни цели от компетентните органи.

24. Институциите следва да оценяват по-специално дали членовете:

- a. имат достатъчно добра репутация;
- б. притежават достатъчно знания, умения и опит за изпълнението на своите задължения;
- в. са способни да действат честно, почтено и безпристрастно, за да могат ефективно да оценяват и да оспорват решенията на ръководния орган в управленската му 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 равнище;

⁸ Вж. също (проект на) регулаторни технически стандарти съгласно член 7, параграф 4) от Директива 2014/65/ЕС и проекта на технически стандарти 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 достъпни на уебсайта на ЕОЦКП. Вж. също (проект на) технически стандарти 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 достъпни на уебсайтовете на ЕБО и ЕОЦКП: <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.

- г. са способни да отделят достатъчно време за изпълнението на своите функции в институцията, а когато институцията е значима, дали се спазва ограничението по отношение на директорските длъжности съгласно член 91, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС.
25. Когато се прави оценка за конкретна длъжност, при оценката дали са достатъчни знанията, уменията и опита и дали се отделя достатъчно време, следва да се имат предвид функциите на съответната конкретна длъжност. Нивото и естеството на достатъчност на знанията, уменията и опита, изисквани от даден член на ръководния орган в управленската му функция, може да се различават от тези, които се изискват от член на ръководния орган в контролната му функция, и по-специално ако тези функции са възложени на различни органи.
26. Институциите следва редовно да наблюдават пригодността на членовете на ръководния орган, за да могат, ако се появи нов факт, да установяват 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 притеснения по отношение на индивидуалната или колективна пригодност на членовете на ръководния орган;
 - 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. когато са налице основателни причини да се подозира, че се извършва, било е извършено или е имало опит да се извърши изпиране на пари или финансиране на тероризма, или че е налице повишен риск от тези действия, свързан с въпросната институция, и по-специално в случаите, в които наличната информация предполага, че институцията:
 - i. не е въвела подходящи механизми за вътрешен контрол или механизми за контрол за наблюдение и редуциране на рисковете от ИП/ФТ (напр. установени чрез надзорни констатации от инспекции или дистанционни проверки, надзорен диалог или в контекста на санкциите);
 - ii. е установено, че е нарушила задълженията си за борба с ИП и ФТ в държавата членка по произход или в приемащата държава членка, или в трета държава;
 - iii. е променила съществено своята дейност или бизнес модел по начин, който сочи, че експозицията ѝ на риск от ИП/ФТ се е повишила значително; или
 - г. във всеки случай, в който пригодността на члена на ръководния орган може да бъде съществено засегната по друг начин.

27. Институциите следва да извършват повторна оценка на отделянето на достатъчно време от даден член на ръководния орган, ако този член поеме допълнителна директорска длъжност или започне да изпълнява нови свързани дейности, включително в сферата на политиката.
28. 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

29. В 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 като цяло притежава колективно достатъчно знания, умения и опит, за да може да разбира дейността на институцията, включително основните рискове. Независимо от изискванията за опит, знания и умения по отношение на всеки член на ръководния орган, институциите следва да гарантират, че пълният състав на ръководния орган притежава достатъчно широк набор от знания, умения и опит за разбирането на дейностите на институцията, включително на основните рискове.
30. По-специално институциите следва да извършват оценка или повторна оценка на колективната пригодност на ръководния орган:
- a. при подаване на заявление за издаване на лиценз за започване на дейност, включително при лицензиране на допълнителни дейности;
 - b. 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 увеличаване на квалифицирано дялово участие в институция⁹;
 - 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;

⁹ Вж. бележка под линия 17.

в. текущо в съответствие с точка 31.

31. 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, рисковата стратегия или структурата на индивидуално или групово ниво;
- б. в рамките на прегледа на правилата за вътрешно управление, извършван от ръководния орган;
- в. когато са налице основателни причини да се подозира, че е извършено, се извършва или е имало опит да се извърши изпиране на пари или финансиране на тероризма, или че е налице повишен риск от такива действия, свързан с въпросната институция, и по-специално в случаите, в които наличната информация предполага, че институцията
 - і. не е въвела подходящи механизми за вътрешен контрол или механизми за контрол за наблюдение и редуциране на рисковете от ИП/ФТ (напр. установени чрез надзорни констатации от инспекции или дистанционни проверки, надзорен диалог или в контекста на санкциите);
 - іі. е установено, че е нарушила задълженията си за борба с ИП/ФТ в държавата членка по произход или в приемащата държава членка, или в трета държава; или
 - ііі. е променила съществено своята дейност или бизнес модел по начин, който показва, че експозицията ѝ на риск от ИП/ФТ се е увеличила значително;
- г. във всеки случай, в който колективната пригодност на ръководния орган може да бъде съществено засегната по друг начин.

32. Когато институциите извършват повторна оценка на колективната пригодност на ръководния орган, те следва да съсредоточат 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.

33. 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.

34. Първоначалната и текуща оценка на колективната пригодност на ръководния орган е отговорност на институциите. Когато оценката се извършва и за надзорни цели от

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

3. Оценка от страна на относимите институции на пригодността на лицата, заемащи ключови позиции

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

- a. когато кандидатстват за лиценз;
- b. когато се назначават нови лица, заемащи ключови позиции, включително в резултат на пряко или непряко придобиване или увеличаване на квалифицирано дялово участие в институция;
- v. когато е необходимо, в съответствие с точка 36.

36. Относимите институции 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 установяват ситуации, в които следва да се извърши повторна оценка. Повторна оценка следва да се извършва по-специално в следните случаи:

- a. когато са налице притеснения по отношение на тяхната пригодност;
- b. в случай на съществено засягане на репутацията на лицето;
- v. когато са налице основателни причини да се подозира, че е извършено, се извършва или е имало опит да се извърши изпиране на пари или финансиране на тероризма, или че е налице повишен риск от тези действия, свързан с въпросната институция, и по-специално в случаите, в които институцията:
 - i. не е въвела подходящи механизми за вътрешен контрол или механизми за контрол за наблюдение и редуциране на рисковете от ИП/ФТ (напр. установени чрез надзорни констатации от инспекции на място или дистанционни проверки, надзорен диалог или в контекста на санкциите);
 - ii. е установено, че е нарушила задълженията си за борба с ИП и ФТ в държавата членка по произход или в чужбина; или
 - iii. е променила съществено своята дейност или бизнес модел по начин, който посочва, че експозицията ѝ на риск от ИП/ФТ се е увеличила значително;

- г. в рамките на прегледа на правилата за вътрешно управление, извършван от ръководния орган;
 - д. във всеки случай, в който пригодността на лицето може да бъде съществено засегната по друг начин.
37. 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 прави оценка на знанията, уменията и опита, следва да се имат предвид функциите и задълженията на конкретната длъжност.
38. Първоначалната и текуща 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, свързани с пригодността, посочени в член 91, параграф 12 от Директива 2013/36/ЕС

4. Отделяне на достатъчно време от страна на член на ръководния орган

39. 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 последиците от дейността и рисковата стратегия. Когато лицето има мандат в значима институция по ДКИ, 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.
40. Членовете следва да могат да изпълняват своите задължения и в периоди с особено засилена дейност като при преобразуване, преместване на институцията, придобиване, сливане, поглъщане или кризисна ситуация или в резултат на някакво голямо затруднение във връзка с 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.
41. 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 предприятия, 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 предприятията, 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 извършват оценката на отделянето на достатъчно време от страна на даден член; както и
- к. налични относими сравнителни анализи на отделеното време, включително сравнителни анализи, предоставени от ЕБО¹⁰.

¹⁰ Данни за 2015 г. са включени като приложение към оценката на въздействието на настоящите насоки.

42. 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 длъжност, 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 сложни институции може да разграничават очакваното отделено време само между директорски длъжности с изпълнителни и с неизпълнителни функции.
43. Членът на ръководния орган следва да бъде осведомен относно очакваното време, което се изисква да се отделя на 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.
44. Институциите следва да наблюдават дали членовете на ръководния орган отделят достатъчно време за изпълнението на своите функции. Подготовката за заседания, присъствието и активното участие на членовете в заседанията на ръководния орган са показатели за отделеното време.
45. 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.
46. 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 даден член 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 изискването по отношение на времето, което се изисква да се отделя за неговата или нейната позиция.

5. Изчисляване на броя на директорските длъжности

47. 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 по ДКИ, трябва да спазват ограничението по отношение на директорските длъжности, определено в член 91, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС.
48. 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.
49. Когато няколко директорски длъжности се считат за една директорска длъжност съгласно предвиденото в член 91, параграф 4 от Директива 2013/36/ЕС и описаното в точки 50—55, тази 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.
50. В съответствие с член 91, параграф 4, буква а) от Директива 2013/36/ЕС всички директорски длъжности, заемани в рамките на една и съща група, се считат за една директорска длъжност.
51. 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 има квалифицирано дялово участие, но които не са дъщерни предприятия, включени в рамките на същата група. Въпросната една директорска длъжност в предприятия, в които институцията има квалифицирано дялово участие, се счита за една отделна директорска длъжност, т.е. директорската длъжност, заемана в същата институция, и едната директорска длъжност в предприятия, в които институцията има квалифицирано дялово участие, заедно се смятат за две директорски длъжности.
52. Когато няколко институции в рамките на една и съща група притежават квалифицирани дялови участия, директорските длъжности във всички предприятия, в които институцията има 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 предприятия, в които институцията има 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 има

квалифицирано дялово участие, в рамките на една и съща група, заедно се смятат за две директорски длъжности.

53. 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 смятат 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 отделните директорски 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 предприятия, които са членове, и в същото време в предприятия, които не са членове на същата институционална защитна схема, следва да се смятат само две отделни директорски длъжности).
54. Директорски длъжности, заемани в субекти, които не преследват предимно търговски цели, не трябва да се отчитат, 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.
55. Субектите, 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 частните 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

56. Членовете на ръководния орган следва да имат актуална представа за дейността на институцията и произтичащите от нея рискове на равнище, съизмеримо с техните отговорности. Това включва подходящо разбиране на областите, за които отделният член не носи пряка отговорност, а отговаря съвместно с останалите членове на ръководния орган.

57. 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 конфликти на интереси, които е възможно да произтекат от нея. 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 институцията¹¹.
58. Без да се засяга транспонирането на Директива (ЕС) 2015/849 на национално равнище, членът на ръководния орган, определен като отговорен за прилагането на законите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за спазване на Директива (ЕС) 2015/849¹² следва да има добри познания, умения и съответен опит по отношение на идентифицирането и оценката на риска от ИП/ФТ и по отношение на политиките, контрола и процедурите в областта на борбата с ИП/ФТ. Това лице следва да има добра представа относно степента, в която бизнес моделът на институцията я излага на рискове от ИП/ФТ.
59. 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 позиции; както и
 - г. придобитите знания и умения, демонстрирани чрез професионалното поведение на члена на ръководния орган.
60. С оглед на правилното оценяване на уменията на членовете на ръководния орган, институциите могат да използват неизчерпателния списък на съответните умения, посочен в приложение II към настоящите насоки, като се имат предвид функциите и задълженията на длъжността, която заема членът на ръководния орган.
61. Следва да се вземат предвид степента и профила на образованието на члена и дали то е свързано с банкови и финансови услуги или други относими 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,

¹¹ Вж. също насоките на ЕБО относно вътрешното управление: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

¹² Определянето на член на ръководния орган, който да бъде отговорен за борбата с изпирането на пари има за цел разпределяне на задълженията и не засяга крайната отговорност на ръководния орган в управленската му функция по отношение на ежедневното управление на институцията и отговорността му за всички дейности на институцията.

одит, администрация, финансови регулации, информационни технологии и количествени методи.

62. 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.
63. Когато се извършва оценка на знанията, уменията и опита на член на ръководния орган, следва да се отчете теоретичния и практическия 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. управление на риска (установяване, оценка, наблюдение, контрол и редуциране на основните видове риск за институцията, включително екологичните, управленските и социалните рискове и рисковите фактори);
 - д. счетоводството и одита;
 - е. оценката на ефективността на правилата на институцията, осигуряването на ефективно управление, наблюдение и контрол;
 - ж. тълкуването на финансовата информация на институцията, установяването на ключови въпроси въз основа на тази информация и на подходящ контрол и мерки.
64. Членовете на ръководния орган в управленската му функция следва да са придобили достатъчно практически и професионален опит на управленска длъжност в продължение на достатъчно дълъг период. Като част от оценката могат да се вземат предвид краткосрочно заемани 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 равнище;
 - 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 благодарение на позицията;
 - е. броят на подчинените.
65. Членовете на ръководния орган в контролната му функция следва да са способни да подлагат решенията на конструктивна критика и да упражняват ефективен контрол върху ръководния орган в управленската му функция. Подходящите знания, умения и опит за ефективното изпълнение на контролните 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

66. Ръководният орган колективно следва да е способен 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 в управленската му функция и за ръководния орган в контролната му функция.
67. 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.
68. Членовете на ръководния орган в контролната му функция колективно следва да са способни ефективно да се противопоставят и да наблюдават решенията, взети от ръководния орган в управленската му функция.
69. Ръководният орган следва да притежава колективни знания от всички области, които са необходими за осъществяването на 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.
70. 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. съответните области на секторни/финансови компетенции, включително финансови и капиталови пазари, платежоспособност и модели, екологични, управленски и социални рискове и рискови фактори;
 - 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.
71. Докато за ръководния орган в управленската му функция е необходимо високо ниво на колективни управленски умения, за ръководния орган в контролната му 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 вземаните решения от ръководния орган в управленската му функция.

8. Репутация, честност и почтеност

72. 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 73—77. 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.

73. 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 наказателни и административни регистри, 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 наказателни или административни регистри следва да се взема предвид, като се отчитат действащите давностни срокове съгласно националното законодателство.
74. Без да се засяга презумпцията за невинност, 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:
- a. присъди или текущи действия по наказателно преследване за престъпление, по-специално:
 - i. престъпления съгласно законодателството в областта на банковото дело, финансовата дейност, ценните книжа, застраховането или престъпления, свързани с пазарите на ценни книжа или с финансовите или платежните инструменти, включително законите в областта на изпирането на пари и финансирането на тероризма или някое от свързаните с ИП предикатни престъпления, посочени в Директива (ЕС) 2015/849, корупцията, манипулирането на пазара или злоупотребата с вътрешна информация и лихварството;
 - ii. непочтени или измамни практики или други финансови престъпления;
 - iii. данъчни престъпления, извършени пряко или непряко, включително посредством незаконни или забранени схеми за търговия чрез арбитраж на дивиденди;
 - iv. други престъпления съгласно законодателството, свързано с дружественото право, несъстоятелността, неплатежоспособността или защитата на потребителите;
 - b. други относими текущи или минали констатации и мерки, предприети от регулаторен или професионален орган поради неспазване на разпоредбите в областта на банковото дело, финансовите дейности, дейностите в областта на ценните книжа или застраховането, или във връзка с което и да е от престъпленията, изброени в буква а) по-горе.

75. Текущите 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 личността¹³. Институциите и компетентните органи следва да разгледат и други доклади с неблагоприятни заключения, съдържащи подходяща, достоверна и надеждна информация (напр. като част от процедурите за подаване на сигнали за нередности).
76. Необходимо е да се вземат предвид следните ситуации, свързани с резултатите от дейността и финансовата стабилност — както в миналото, така и понастоящем — на член на ръководния орган, с оглед на потенциалното им въздействие върху репутацията, почтеността и честността на члена:
- а. статус на длъжник в неизпълнение (напр. наличието на негативна кредитна история в надеждно кредитно бюро, ако има такава);
 - 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 невинност — граждански дела, административни или наказателни производства, големи инвестиции или експозиции и изтеглени 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 притежава значителен дял.
77. Всеки член на ръководния орган следва да поддържа високи стандарти на почтеност и честност. При оценката на репутацията, честността и почтеността също следва 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 отношения с компетентни органи;
 - б. отказ, отмяна, отнемане или прекратяване на регистрация, разрешение, членство или лиценз за извършване на търговска дейност, стопанска дейност или за 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;

¹³ В съответствие с Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи и Хартата на основните права на Европейския съюз: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- г. лишаване от страна на съответен компетентен орган от правото да изпълнява задълженията на член на ръководния орган, включително лица, които ефективно управляват дейността на субект; както и
- д. всяко друго доказателство или сериозни твърдения, основаващи се на подходяща, достоверна и надеждна информация, според която лицето действа по начин, несъвместим с високите стандарти на поведение.

9. Безпристрастност и независими членове

9.1 Взаимодействие между безпристрастността и принципа да си независим

78. Когато оценяват независимостта на членовете, институциите следва да правят разлика между понятието за „безпристрастност“, което е приложимо за всички членове на ръководния орган на институцията, и принципа „да си независим“, който се изисква по отношение на някои членове на ръководния орган на съответна институция в контролната му функция. Критериите за оценка на безпристрастността са представени в раздел 9.2, а за оценка на принципа „да си независим“ — в раздел 9.3.
79. Да действаш с „безпристрастност“ 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 и правят самостоятелни обосновани, обективни и независими решения и преценки, когато изпълняват своите функции и отговорности.
80. „Да си независим“ означава, че членът на ръководния орган в контролната му функция няма никакви взаимоотношения или връзки от каквото и било естество, било то настоящи или от близкото минало, със съответната институция 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 автоматично следва да се приема, че въпросният член на ръководния орган действа с „безпристрастност“, тъй като може да му липсват необходимите поведенчески умения.

9.2 Безпристрастност

81. Когато оценяват безпристрастността, посочена в точка 79, 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 в управленската му функция; както и
 - iii. способност да не се поддават на „груповото мислене“.
 - б. са в конфликт на интереси в степен, възпрепятстваща способността им да изпълняват своите задължения независимо и обективно.
82. Когато се оценяват изискваните поведенчески умения на даден член, посочени в точка 82, буква а), следва да се вземе предвид неговото или нейното поведение както в миналото, така и понастоящем, по-специално в рамките на институцията.
83. Когато оценяват наличието на конфликт на интереси, посочено в точка 82, буква б), институциите следва да идентифицират реални или потенциални конфликти на интереси в съответствие с политиката на институцията по отношение на конфликтите на интереси¹⁴ 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 членства, дялови участия и други икономически интереси в търговски клиенти, права на интелектуална собственост, кредити, предоставени от институцията на предприятие, което е собственост на членове на ръководния орган);
 - б. лични или професионални взаимоотношения със собствениците на квалифицирано дялово участие в институцията;
 - в. лични или професионални взаимоотношения с персонала на институцията или със субекти, включени в обхвата на пруденциална 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);

¹⁴ Вж. насоките на ЕБО относно вътрешното управление във връзка с политиката относно конфликтите на интереси на ниво персонал.

- е. членство в орган или собственост в орган или субект с конфликт на интереси;
 - ж. политическо влияние или политически отношения.
84. Всички реални или потенциални конфликти на интереси на нивото на ръководния орган следва да се съобщават, обсъждат, документират, разрешават по подходящ начин и надлежно да се управляват от ръководния орган (т.е. следва да се предприемат необходимите редуциращи мерки). Членът на ръководния орган следва да се въздържа от гласуване по въпроси, по отношение на които въпросният член е в конфликт на интереси¹⁵.
85. Институциите следва да уведомяват компетентните органи, ако дадена институция е установила наличието на конфликт на интереси, който може да засегне безпристрастността на член на ръководния орган, включително предприетите редуциращи мерки.
86. Фактът, че дадено лице е акционер, собственик или член на институция, член на свързано предприятие или на свързани субекти, има лични сметки, кредити или използва други услуги на институцията или на който и да е субект в обхвата на консолидация, не следва да се счита сам по себе си за засягащ безпристрастността на член на ръководния орган¹⁶.

9.3 Независими членове на ръководния орган на относима институция в контролната му функция

87. Включването на независимите членове, посочени в точка 80 и на членове на ръководния орган в контролната му функция, които не са независими, се счита за добра практика за всички съответни институции.
88. 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 вземат предвид, когато се определя достатъчният брой независими членове на ръководния орган в контролната му функция. Без да се засягат никакви допълнителни изисквания, наложени от националното законодателство, следва да се прилага следното:
- а. следните относими институции следва да разполагат с ръководен орган в контролната му функция, включващ достатъчно на брой независими членове:

¹⁵ Вж. насоките на ЕБО относно вътрешното управление във връзка с политиката относно конфликтите на интереси на ниво персонал.

¹⁶ Вж. Насоки на ЕБО относно вътрешното управление, точка 114.

- i. значими институции по ДКИ;
 - ii. относими институции, регистрирани на фондова борса;
 - б. като общ принцип, относими институции, които не са нито значими, нито институции, регистрирани на фондова борса, следва да имат най-малко един независим член в рамките на ръководния орган в контролната му функция. Въпреки това компетентните органи не могат да изискват назначаването на независими директори в:
 - i. относими институции, които са изцяло собственост на относима институция, по-специално когато дъщерното предприятие се намира в същата държава членка като относимата институция майка;
 - ii. инвестиционни посредници, които отговарят на критериите, посочени в член 32, параграф 4, буква а) от Директива (ЕС) 2019/2034 или на другите критерии, определени от съответната държава членка в съответствие с член 32, параграфи 5 и 6 от Директива (ЕС) 2019/2034.
 - в. В рамките на цялостната отговорност на ръководния орган, независимите членове следва да изпълняват ключова роля за повишаването на ефективността на механизмите за контрол и противодействие в относимите институции, като подобряват контрола върху вземането на управленски решения и като гарантират, че:
 - г. интересите на всички заинтересовани страни, включително миноритарните акционери, надлежно се вземат предвид при обсъжданията и вземането на решения от ръководния орган. Независимите членове биха могли да помогнат и за намаляването или компенсирането на неоправдано доминиращо положение на отделни членове в ръководния орган, представляващи конкретна група или категория заинтересовани страни;
 - д. процесът на вземане на решения не се доминира от никое лице или малка група; както и
 - е. конфликтите на интереси между институцията, нейните стопански единици, други субекти в счетоводния обхват на консолидация и външни заинтересовани страни, включително клиенти, се управляват по подходящ начин.
89. Без да се засяга точка 91, в следните ситуации се приема, че членът на ръководния орган на относима институция в контролната му функция не е „независим“:
- а. членът има или е имал правомощия като член на ръководния орган в управленската му функция в рамките на институцията 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 съответната институция, 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 съществени финансови или делови отношения с относима институция;
- г. членът е служител на контролиращ акционер на относима институция 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 равнище на институцията, което пряко се отчита пред ръководния орган;
 - ii. членът е бил избран в контролната 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 равнище в относима институция или в друг субект в обхвата на нейната пруденциална консолидация, като 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 относима институция или на друг субект в обхвата на пруденциална 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 относима институция или на друг субект в обхвата на пруденциална консолидация или е имал други съществени делови отношения или е висш служител или по друг начин е пряко или непряко свързан със значим доставчик, клиент или търговско дружество със съществени делови отношения;

- и. в допълнение към възнаграждението си за изпълняваните от него или нея функции и възнаграждението по трудовото правоотношение в съответствие с буква в), членът получава значителни плащания или други доходи от относима институция или от друг субект в обхвата ѝ 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 относима институция в контролната му функция или на друг субект в обхвата на пруденциалната консолидация или е лице, намиращо се в една от ситуациите, посочени в букви а) — з).
90. Не следва автоматично да се определя, че даден член не е независим, единствено поради факта, че попада в една или повече от ситуациите по точка 89. Когато даден член попада в обхвата на една или повече от ситуациите, посочени в точка 89, относимата институция може да докаже пред компетентния орган, че членът все пак следва да се счита за „независим“. За тази цел относимите институции следва да могат да обосноват пред компетентния орган причините, поради които тази ситуация не засяга способността на членовете да извършват обективна и балансирана преценка и да вземат решения независимо.
91. За целите на точка 90 съответните институции следва да имат предвид, че фактът, че дадено лице е акционер в съответна институция, има лични сметки или кредити, или използва други услуги, в случаи, различни от изрично посочените в настоящия раздел, не следва да води до ситуация, в която членът да не бъде считан за независим, ако те са под подходящия *минимален* праг. Такива отношения следва да се вземат предвид при управлението на конфликти на интереси съгласно съответните Насоки 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

92. Институциите следва да осигурят въвеждането в работата на членовете на ръководния орган, за да могат по-лесно да добият ясна представа относно законите, подзаконовите и административните изисквания, структурата, бизнес модела, рисковия профил и правилата за управление на институцията и за ролята на члена(членовете) в техните рамки, както и за да предвидят съответните общи програми за обучение и ако е целесъобразно — програми, които са съобразени с индивидуалните нужди. Обучението следва да насърчава също така осведомеността им по отношение на ползите от многообразието в ръководния орган и в институцията.

Институциите следва да отделят достатъчно ресурси за въвеждането в работата и обучението на членовете на ръководния орган както индивидуално, така и колективно.

93. Всички новоназначени членове на ръководния орган следва да получават ключова информация най-късно до един месец след встъпването си в длъжност, а въвеждането в работата следва да бъде осъществено в рамките на шест месеца.
94. Когато назначените членове на ръководния орган следва да изпълнят конкретен аспект на изискванията по отношение на знанията и уменията, обучението и въвеждането в работата на тези членове следва да бъдат насочени към попълването на установения пропуск в рамките на подходящ срок и ако е възможно, преди ефективното встъпване в длъжност или в противен случай — възможно най-скоро след ефективното встъпване в длъжност. Във 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 една година след встъпването в длъжност. По целесъобразност, институцията следва да определи срок, в рамките на който следва да бъдат осъществени необходимите мерки, и съответно — 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

95. 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.
96. Човешките и финансовите ресурси, 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 ЕБО¹⁷.

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

97. Политиките и процедурите за въвеждане в работата и за обучение 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 контролната функция, ако е приложимо. По целесъобразност, те следва да включват също така 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 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.
98. За целите на разработването на политиката ръководният орган или комитетът за подбор, ако е създаден такъв, следва да вземе предвид информацията, предоставена от функция „човешки ресурси“ и функцията, отговаряща за съставянето на бюджета и организирането на обучението, както и съответните функции за вътрешен контрол, ако е уместно.
99. Институциите следва да разполагат с процес за идентифициране на областите, в които има нужда от обучение както за ръководния орган колективно, така и за индивидуалните членове на ръководния орган. По целесъобразност, съответните бизнес области и вътрешни функции, включително функциите за вътрешен контрол, следва да бъдат включени в разработването на съдържанието на програмите за въвеждане в работата и за обучение.
100. Политиките и процедурите, както и плановете 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 развитието на пазара.
101. Институциите следва да разполагат с процес за оценяване, за да правят преглед на изпълнението и на качеството на предоставяното 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

102. 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 се 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. Институциите следва да се стремят към подходящо представителство на всички полове в рамките на ръководния орган и да гарантират спазването на принципа на равните възможности при подбора на членовете на ръководния орган. Само фактът, че в състава на ръководния орган влизат представители на служителите, които са представители на по-слабо представения пол, когато това се изисква съгласно националното законодателство, не е достатъчен, за да се гарантира, че е налице подходящ баланс между половете.

103. 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 по ДКИ 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 по ДКИ следва да определят количествено целевото участие на по-слабо представения пол и да посочват подходящ срок, в рамките на който следва да бъде достигнато целевото ниво, и как ще бъде постигнато. Целевото ниво следва да се определя за ръководния орган колективно, но може да се направи разбивка между управленската и контролната 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.

104. 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 организации¹⁸.

105. Политиката по отношение на многообразието може да включва представителство на служителите в ръководния орган, за да се добавят практически знания и опит от ежедневните вътрешни дейности на институцията.
106. В рамките на годишния преглед на състава на ръководния орган значимите институции по ДКИ следва да документират също така спазването на заложените цели и целеви нива. Ако някои цели или целеви нива по отношение на многообразието не са били изпълнени, значимата институция по ДКИ 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.
107. За да се улесни изборът 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 равно третиране и възможности за персонала от различни полове. Като част от тези мерки, при подбора на персонал за ръководни длъжности или при предоставянето на обучение на ръководни кадри, следва да се взема предвид и аспектът „подходящо представителство на половете“.
108. С цел поддържане на разнообразието в състава на ръководния орган институциите следва да имат политики за осигуряване на недопускане на дискриминация, основана на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, религия или убеждения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация¹⁹.

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

13. Политика по отношение на пригодността

¹⁸ Вж. също така 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> и <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

¹⁹ Вж. също раздела относно многообразието в насоките на ЕБО относно вътрешното управление.

109. 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 Директивата за пазарите на финансови инструменти (ДПФИ)), определя, контролира и отговаря за изпълнението на правилата за управление по начин, който подпомага лоялни пазарни отношения 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, нейната корпоративна култура и рисков 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.
110. 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.
111. Всички промени в политиката по отношение на пригодността също 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 на всички нейни изменения (напр. в протоколите от съответните заседания).
112. 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 функции като правната функция, функция „Човешки ресурси“ или контролните функции.
113. Функциите за вътрешен контрол²⁰ следва да осигуряват ефективна информация за разработването на политиката по отношение на пригодността в съответствие с техните отговорности. По-специално функцията за нормативно съответствие следва да анализира как политиката по отношение на пригодността се отразява на нормативното съответствие от страна на институцията със законодателството, подзаконовите актове, вътрешните политики и процедури и следва да докладва на ръководния орган относно всички установени рискове по отношение на нормативното съответствие и относно всички проблеми, свързани с несъответствието.

²⁰ Вж. също насоките на ЕБО относно вътрешното управление: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

114. 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 вътрешната функция, която отговаря за предоставянето на подкрепа за оценяването (напр. човешки ресурси);
- б. критериите, които следва да се използват при оценяването 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 на членовете на ръководния орган на значими институции по ДКИ и целевото ниво за по-слабо представения пол в ръководния орган;
- г. комуникационния канал с компетентните органи; както и
- д. как следва да се документира оценката.

115. Относимите институции следва да включат в своята политика по отношение на пригодността също така и процесите за подбор и назначаване на лица, заемащи ключови позиции. В политиката по отношение на пригодността е възможно да бъдат определени, въз основа на рисков базирани подход, онези длъжности, които относимите институции биха могли да считат за ключови позиции, в допълнение към ръководителите на функциите за вътрешен контрол и главния финансов директор, когато те не са част от ръководния орган.

116. Ръководният орган в контролната му 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 извършва промени в политиката, по целесъобразност, като взема предвид препоръките, отправени от комитета за подбор, ако е създаден такъв, и от функцията за вътрешен одит.

14. Политика по отношение на пригодността в контекста на група

117. В съответствие с член 109, параграфи 2 и 3 от Директива 2013/36/ЕС консолидиращата институция по ДКИ следва да гарантира в рамките на групата, че политиката за оценяване на пригодността на всички членове на ръководния орган и на лицата, заемащи ключови позиции, се прилага съгласувано и е добре интегрирана във всички

дъщерни предприятия в обхвата на пруденциална консолидация, включително в онези, които не попадат в обхвата на Директива 2013/36/ЕС, дори когато те са установени в трети държави, включително в офшорни финансови центрове.

118. Политиката следва да се адаптира спрямо конкретната ситуация на кредитните институции, които са част от групата, и дъщерните предприятия в обхвата на пруденциална консолидация, които сами по себе си не попадат в обхвата на Директива 2013/36/ЕС. Компетентните органи или функции 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.
119. 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 дружествено право и други регулаторни изисквания.
120. Консолидиращата институция по ДКИ следва да гарантира, че дъщерните предприятия, установени в трети държави, които са включени в обхвата на пруденциална консолидация, съгласувано 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 законите на третата държава. За тази цел предприятията майки и дъщерните предприятия от ЕС, попадащи в обхвата на Директива 2013/36/ЕС, трябва да гарантират, че стандартите за пригодност, прилагани от дъщерното предприятие, намиращо се в трета държава, като минимум отговарят на стандартите, прилагани в Европейския съюз.
121. 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, намиращо се в ЕС на институция майка от трета държава, е консолидираща институция по ДКИ, обхватът на пруденциална 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 от 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.
122. Ръководният орган на дъщерни предприятия, които попадат в обхвата на Директива 2013/36/ЕС, следва да приеме и прилага политика по отношение на пригодността на

индивидуално ниво, 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 задачи²¹

123. Значимите институции по ДКИ 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.
124. Членовете на комитета за подбор следва колективно да притежават подходящи 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.
125. Когато не е създаден комитет за подбор, ръководният орган в контролната му 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 извършва най-малко на всеки 2 години.
126. Комитетът за подбор, ако е създаден такъв, и ръководният орган в контролната му 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 функции, ако е необходимо.
127. 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 няма компетенции в процеса на подбор и назначаване на свои членове.

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

128. Без да се засяга националното дружествено право, ръководният орган следва да има достатъчен брой членове и подходящ състав и да се назначава за подходящ период.

²¹ Относно състава и задачите на комитетите вж. също насоките на ЕБО относно вътрешното управление: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

Предложения за преназначаване следва да се правят само след като се вземе предвид резултата от оценката на представянето на члена по време на последния мандат.

129. 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 в ръководния орган, съответстващо на всички законови изисквания по отношение на състава, назначаването или приемствеността на ръководния орган.
130. Без да се засягат правата на акционерите да назначават членове, когато се набират членове на ръководния орган, ръководният орган в контролната му функция или комитетът за подбор, ако е създаден такъв, следва да допринасят активно за подбора на кандидати за свободните позиции в ръководния орган в сътрудничество с функция „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.
131. Когато е възможно решението за назначаване следва да се основава на съкратен 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 вземането на решение следва да се отчете факта, 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 повишаване на многообразието, за сметка на функционирането и колективната или индивидуална пригодност на ръководния орган и на отделните му членове.
132. 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.
133. Без да се засягат правата на акционерите да назначават и заменят едновременно всички членове на ръководния орган, когато ръководният орган съставя плана за приемственост за своите членове, той следва да гарантира непрекъснатост на процеса за вземане на решения и, ако е възможно, да избягва едновременното заменяне на твърде много членове. В планирането на приемствеността следва да бъдат заложи

плановете, 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, заложиени в политиката на институцията по отношение на многообразието.

Дял VII — Оценка на пригодността от страна на институциите

17. Общи изисквания за оценката на индивидуалната и колективна пригодност на членовете на ръководния орган

134. Освен ако е определено друго в насоките, ръководният орган в контролната му функция или комитетът за подбор, ако е създаден такъв, следва да гарантират извършването на оценки на индивидуалната и колективна пригодност на членовете на ръководния орган, преди да бъдат назначени. Те може да си сътрудничат с други комитети (напр. комитета по риска и одитния комитет) и вътрешни функции (напр. функция „Човешки ресурси“, правна или контролна функция). Ръководният орган в контролната му функция следва да отговаря за определянето на окончателните оценки на пригодността.

135. Чрез дерогация от точка 134 оценките на индивидуалната и колективна пригодност на членовете на ръководния орган може да се извършват след назначаването на члена във всеки от следните случаи, когато институцията е предоставила надлежна обосновка:

- a. акционери, собственици или членове на институцията предлагат и назначат на събрание на акционерите или на еквивалентно събрание, членове на ръководния орган, които 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:
 - i. когато внезапно или неочаквано възникне необходимост от замяна на членове, например смърт на член; както и
 - ii. когато даден член бъде отстранен, тъй като той или тя вече не е пригоден/пригодна.

136. 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 репутационния риск, който може да възникне, ако

бъдат установени някакви слабости, засягащи индивидуалната или колективна пригодност на членовете на ръководния орган.

137. Когато членовете се назначават от общото събрание на акционерите и когато оценката на индивидуалната или колективна пригодност на членовете е направена 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.
138. Когато, в надлежно обоснованите случаи, посочени в точка 135, членовете са назначени от акционерите, преди да се направи 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 един 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 да уведомяват и акционерите за извършената оценка и необходимостта да назначат различни членове.
139. Институциите следва да гарантират пълен достъп на акционерите до относима и практическа информация относно задължението за колективна пригодност във всеки един момент на членовете на ръководния орган и на ръководния орган. 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.
140. Когато някои членове се назначават 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 135, оценката на пригодността може да се прави след назначаването на члена. Тя следва да се прави в най-кратки срокове, но най-късно в рамките на един месец от датата на назначаване.
141. Институциите следва да вземат предвид резултатите от оценката на индивидуалната пригодност на членовете 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 конкретен отделен член не е пригоден.
142. Институциите следва да документират резултатите от своите оценки на пригодността, и по-специално всички установени слабости между необходимата и действителната

индивидуалната и колективна пригодност на членовете на ръководния орган и мерките, които следва да се предприемат за преодоляването им.

143. Институциите следва да предоставят на компетентните органи резултатите от оценките на пригодността за нови членове на ръководния орган, включително извършената оценка от институцията по отношение състава на ръководния орган колективно в съответствие с определените процедури, посочени в раздел 23. Това следва да включва документацията и информацията, посочени в приложение III²².

144. При поискване от компетентните органи, институциите следва да предоставят допълнителна информация, необходима за оценката на индивидуалната или колективна пригодност на членовете на ръководния орган. В случай на преназначаване може да се предоставя информация само за съответните промени.

18. Оценка на индивидуалната пригодност на членовете на ръководния орган

145. Институциите следва да изискват от членовете на ръководния орган да удостоверят 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.

146. В рамките на оценката на индивидуалната пригодност на член на ръководния орган институциите следва да:

- a. съберат информация относно пригодността на члена чрез различни канали и инструменти (напр. дипломи и сертификати, препоръки, автобиографии, интервюта, въпросници);
- b. съберат информация относно репутацията, почтеността и честността на оценяваното лице, включително да преценят дали са налице основателни причини да се подозира, че се извършва, било е извършено или е имало опит да се извърши ИП/ФТ, или че рискът от тези действия може да се повиши;
- v. преценят безпристрастността на оценяваното лице;

²² Вж. също проект на регулаторни технически стандарти съгласно член 7, параграф 4 от Директива 2014/65/ЕС и проект на технически стандарти за изпълнение съгласно член 7, параграф 5 от Директива 2014/65/ЕС относно 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 и https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf. вж. също така документа за консултация относно проекта на регулаторни технически стандарти относно лицензирането, публикуван от ЕБО.

- г. изискат от оценяваното лице да потвърди, че представената информация е точна и да предостави доказателства във връзка с информацията, ако е необходимо;
- д. изискат от оценяваното лице да декларира всички реални и потенциални конфликти на интереси;
- е. удостоверят, доколкото е възможно, верността на информацията, която е предоставена от оценяваното лице;
- ж. оценят резултатите от оценката в рамките на ръководния орган в контролната му функция или комитета за подбор, ако е създаден такъв; както и
- з. ако е необходимо, да приемат корективни мерки, за да се гарантира индивидуалната пригодност на членовете на ръководния орган в съответствие с раздел 22.

147. Когато е налице обстоятелство, което поражда притеснение относно пригодността на член на ръководния орган, следва да се извърши оценка по какъв начин това притеснение засяга пригодността на това лице. При извършването на тази оценка институциите следва да вземат предвид дали са налице основателни причини да се подозира, че се извършва, било е извършено или е имало опит да се извърши ИП/ФТ, или че рискът от тези действия може да се повиши.

148. Институциите следва да документират описанието на длъжността, за която е извършена оценка, включително функцията на тази длъжност 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 по ДКИ, 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;
- д. безпристрастност.

19. Оценка на колективната пригодност на ръководния орган

149. Когато оценяват колективната пригодност на ръководния орган, институциите следва да оценяват състава на ръководния орган в управленската му функция и в контролната

му функция поотделно. При оценката на колективната пригодност на ръководния орган следва да се направи съпоставка между действителния състав на ръководния орган и неговите действителни колективни знания, умения и опит и изискваната колективна пригодност на ръководния орган в съответствие с член 91, параграф 7 от Директива 2013/36/ЕС.

150. Институциите следва да извършват оценка на колективната пригодност на ръководния орган като използват или:

- а. образеца на матрица за пригодност, включен в приложение I. Институциите могат да адаптират този образец, като се вземат предвид критериите, описани в дял I; или
- б. своя собствена методика, която е подходяща и в съответствие с критериите, определени в настоящите насоки.

151. Когато извършват оценка на индивидуалната пригодност на 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 пълният състав на специализираните комитети на ръководния орган в контролната му функция е подходящ²³. По-специално следва да се извърши оценка относно знанията, уменията и опита, с които дадено лице допринася за колективната пригодност на ръководния орган и дали пълният състав на ръководния орган показва достатъчно широк набор от знания, умения и опит за разбирането на дейностите на институцията и на основните рискове.

152. Когато оценяват колективната пригодност на ръководния орган в съответствие с дял III, точка 7, институциите следва също така да преценят дали чрез своите решения ръководният орган е показал достатъчно разбиране по отношение на рисковете от ИП/ФТ и на начина, по който те засягат дейностите на институцията и дали е демонстрирал адекватно управление на тези рискове, включително чрез корективни мерки, ако е необходимо.

20. Текущо наблюдение и повторна оценка на индивидуалната и колективна пригодност на членовете на ръководния орган

153. Текущото наблюдение на индивидуалната или колективна пригодност на членовете на ръководния орган следва да се съсредоточи върху това дали отделният член или

²³ Относно състава на комитетите вж. също насоките на ЕБО относно вътрешното управление.

членовете като цяло все още е/са пригоден/пригодни, като се вземат предвид индивидуалното им или колективно представяне и съответната ситуация или съответното събитие, предизвикала/о повторната оценка, и въздействието, което оказва върху действителната или изискваната пригодност.

154. Когато се извършва повторна оценка на индивидуалното или колективно представяне на членовете на ръководния орган, членовете на ръководния орган в контролната му функция или на комитета за подбор, ако е създаден такъв, следва да вземат предвид по-специално:

- a. ефективността на работните процеси на ръководния орган, включително ефективността на информационните потоци и отчетните линии към ръководния орган, като се вземе предвид информацията от функциите за вътрешен контрол и всяко последващо действие или препоръки, предоставени от тези функции;
- б. ефективното и разумно управление на институцията, включително дали ръководният орган е действал в най-добрия интерес на институцията, включително във връзка с борбата с изпирането на пари и финансирането на тероризма;
- в. способността на ръководния орган да се съсредоточи върху стратегически важни въпроси;
- г. адекватността на броя на проведените заседания, присъствието, уместността на отделеното време и активността на директорите по време на заседанията;
- д. всички промени в състава на ръководния орган и всички слабости по отношение на индивидуалната и колективна пригодност, като се вземат предвид бизнес модела и рисковата стратегия на институцията и настъпилите промени в тях;
- е. всички цели по отношение на представянето, които са определени за институцията и ръководния орган;
- ж. безпристрастността на членовете на ръководния орган, включително изискването процесът на вземане на решения да не бъде доминиран от отделно лице или малка група лица, както и спазването от страна на членовете на ръководния орган на политиката по отношение на конфликтите 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 или колективна пригодност на членовете на ръководния

орган, включително промени в бизнес модела, стратегиите и организацията на институцията;

- й. основателни причини да се подозира, че се извършва, било е извършено или е имало опит да се извърши изпиране на пари или финансиране на тероризма или други финансови престъпления, или че съществува повишен риск от тези действия, включително вследствие на неблагоприятни констатации, направени от вътрешните или външните одитори или от компетентни органи по отношение на адекватността на системите и контролите на институцията за борба с изпирането на пари и финансирането на тероризма.

155. Когато се налага повторна оценка, следва да се обърне необходимото внимание на:

- а. възложените задължения и отчетните линии в рамките на институцията, включително, ако е приложимо в рамките на групата, за да се установи дали някой съществен факт или констатация следва да бъде разпределен(а) на един или повече отговорни членове на ръководния орган. В този контекст възложените задачи следва да се определят, като се вземе предвид цялата относима документация, включително, но не само, устави и кодекси за управление, вътрешни органиграми и други форми на определяне на сферите на отговорност, вътрешни политики, наличните оценки на пригодността и допълнителна информация, предоставена в тази връзка, документи за назначаване или длъжностни характеристики, както и протоколи от заседанията на ръководния орган; и
- б. достоверността и надеждността на всеки факт, който е довел до повторната оценка, и сериозността на всички твърдения или действителни нарушения от страна на един или повече членове на ръководния орган. Институциите следва да определят достоверността и надеждността на информацията (напр. източника, правдоподобността, конфликтите на интереси, свързани с източника, предоставящ информацията) наред с други съображения. Институциите следва да отбележат, че липсата на наказателни присъди сама по себе си може да не бъде достатъчна за отхвърляне на твърденията за неправомерни действия.

156. Значимите институции по ДКИ следва да извършват периодична повторна оценка на пригодността най-малко веднъж годишно. По-малко значимите институции следва да извършват повторна оценка на пригодността най-малко веднъж на две 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.

157. Резултатът от повторната оценка, причината за повторната оценка и всяка препоръка по отношение на установени слабости следва да бъдат документирани и предоставяни на ръководния орган.
158. Ръководният орган в контролната му 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 редуциране на конфликти на интереси, назначаване на допълнителни членове със специфична компетентност и смяна на членове на ръководния орган.
159. Ръководният орган в управленската му функция следва да се запознае с доклада и да вземе решение по отношение на препоръките, направени от ръководния орган в контролната му функция или комитета за подбор, ако е създаден такъв, и ако препоръките не са приети, да документира причините за това.
160. Институциите следва да информират компетентния орган, когато са извършени повторни оценки вследствие настъпването на съществени промени. Значимите институции по ДКИ следва да информират компетентния орган най-малко веднъж годишно за всички извършени повторни оценки на колективната пригодност.
161. Институциите следва да документират повторните оценки, включително резултатите от тях, както и всички мерки, предприети в резултат на повторната оценка. При поискване от компетентния орган, институциите следва да представят документацията, която придружава повторната оценка.
162. Ако ръководният орган стигне до заключението, че даден член на ръководния орган не е индивидуално пригоден, или когато ръководният орган не е колективно пригоден, 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 относимите институции на пригодността на лица, заемащи ключови позиции

163. Отговорната функция в относима институция следва да извърши оценката на пригодността на лицата, заемащи ключови позиции, преди да бъдат назначени, и следва да докладва резултатите от оценката пред функцията, отговорна за назначаването на ръководния орган. Значимите институции по ДКИ, посочени в точка 172, следва да информират компетентните органи относно резултатите от оценката на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не са част от ръководния орган.

164. Ако въз основа на оценката относима институцията стигне до заключението, че лице, заемащо ключова позиция, не е пригодно, относимата институция или не следва да назначава лицето, или следва да предприеме необходимите 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 са част от ръководния орган. Компетентните органи може да изискват такава информация от всички относими институции и по отношение на всички лица, заемащи ключови позиции.
165. Когато се изисква и оценка от компетентен орган, относимите институции следва да предприемат необходимите мерки (напр. като включат в трудовия договор изпитателен срок или условие за прекратяване, или като назначат временно изпълняващи длъжността ръководители), когато се назначава лице, заемащо ключова позиция, за да може институцията да отстрани лицето, заемащо ключова позиция, ако компетентният орган прецени, че тя или той не е пригоден/пригодна за съответната длъжност.

22. Корективни мерки на институциите

166. Ако въз основа на оценка или повторна оценка институцията стигне до заключението, че дадено лице не е пригодно за назначаване като член на ръководния орган, въпросното лице не следва да бъде назначено или ако членът вече е бил назначен, институцията следва да го замени. С изключение на критериите, които са свързани с оценката на репутацията, честността и почтеността, ако при извършване на оценка или повторна оценка институцията установи наличието на лесно отстраними недостатъци в знанията, уменията или опита на членовете, тогава институцията следва да предприеме подходящи корективни мерки за своевременното преодоляване на тези недостатъци.
167. Ако въз основа на оценка или повторна оценка институцията стигне до заключението, че ръководният орган не е колективно пригоден, институцията следва своевременно да предприеме подходящи корективни мерки.
168. Когато институцията предприема корективни мерки, тя следва да вземе предвид конкретната ситуация и недостатъците на член на ръководния орган индивидуално или на ръководния орган колективно. Ако на институцията се издава лиценз за осъществяване на дейност, тези мерки следва да се прилагат преди издаването на лиценза²⁴.

²⁴ Вж. бележка под линия 28.

169. Подходящите корективни мерки могат да включват, но не се ограничават до: преразпределяне на отговорностите между членовете на ръководния орган; замяна на някои членове; наемане на допълнителни членове; възможни мерки за редуциране на конфликти на интереси; индивидуално обучение на членове на ръководния орган; или колективно обучение на ръководния орган, за да се гарантира индивидуалната и колективна пригодност на членовете на ръководния орган.
170. Във всеки случай компетентните органи следва своевременно да бъдат уведомявани за всички установени съществени недостатъци по отношение на всеки от членовете на ръководния орган и на състава на ръководния орган колективно. Значимите институции по ДКИ също следва да уведомяват компетентните органи за всички установени недостатъци по отношение на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не са част от ръководния орган. Информацията следва да включва предприетите или предвидените мерки за отстраняването на тези недостатъци и срока за прилагането им.

Дял VIII — Оценка на пригодността от страна на компетентните органи

23. Процедури за оценка от страна на компетентните органи

171. 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 са част от 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 колективно пригоден. Компетентните органи следва да осигурят публичното оповестяване на описанието на тези процедури за оценка.
172. В случаите на значими институции по ДКИ пригодността на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не са част от ръководния орган, се извършва от компетентния орган на:
- а. значимите консолидиращи институции по ДКИ;
 - б. значимите институции по ДКИ, които са част от група, когато консолидиращата институция по ДКИ не е значима институция;
 - в. значимите институции по ДКИ, които не са част от група.

173. Надзорните процедури следва да гарантират оценяването 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 172 — на новоназначените ръководители на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор — когато те не са част от ръководния орган. Надзорните процедури следва да гарантират също така повторното оценяване от страна на компетентните органи на преназначените членове на ръководния орган в съответствие с точка 22, буква б), подточка ii) и точка 30, буква б), подточка ii), ако е необходима повторна оценка.
174. Компетентните органи следва да гарантират, че техните надзорни процедури им дават възможност своевременно да разрешават случаи на несъответствие.
175. 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 две седмици, след като институцията реши да предложи члена за назначаване, или ако компетентните органи оценяват пригодността след назначаването — две седмици след назначаването, и следва да включват пълната документация и информация съгласно приложение III.
176. 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 един месец от назначаването на члена.
177. Значимите институции по ДКИ, за които в съответствие с точки 172 и 173 се изисква оценка на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не са част от ръководния орган, следва своевременно да уведомяват компетентните органи за назначението на такива позиции най-късно две 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.
178. Компетентните органи могат 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 са част от ръководния орган, в други институции, които не са посочени в точка 172, и когато това бъде установено на базата на рисков базиран подход, други лица, заемащи

ключови позиции в институциите. В рамките на тези процедури компетентните органи могат да поискат също така въпросните институции да ги информират за резултатите от извършената оценка и да им предоставят съответната документация.

179. Компетентните органи следва да определят максимален период за извършваната от тях оценка на пригодността, който не следва да надвишава четири месеца, считано от датата, на която институцията предостави уведомленията, посочени в точки 175—177. Когато даден компетентен орган установи, че за приключването на оценката има нужда от допълнителна документация и информация, този срок може да бъде спрял, считано от момента, в който компетентният орган изиска 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 решение за отказ.
180. 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 решението²⁵.
181. 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.
182. Оценката на индивидуалната и колективна пригодност на членовете на ръководния орган, както и на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор индивидуално, когато те не са част от ръководния орган, ако се касае за значими институции по ДКИ, следва да се извършва на текуща основа от компетентните органи, като част от текущата им надзорна дейност. Компетентните органи следва да гарантират извършването от страна на институциите на необходимите повторни оценки съгласно раздели 1, 2 и 3 на дял II. Ако се наложи компетентният орган да извърши повторна оценка на пригодността вследствие на повторна оценка от страна на институция, въпросният компетентен орган следва да вземе предвид по-специално обстоятелствата, които са наложили повторната оценка от страна на институцията. По-специално, повторната оценка на индивидуалната и колективна пригодност на членовете на ръководния орган, както и на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор индивидуално,

²⁵ Вж. бележка под линия 28.

когато те не са част от ръководния орган, що се отнася до значими институции по ДКИ, определени в точка 172, следва да се извършва от компетентните органи, винаги, когато в хода на текущата им надзорна дейност бъдат разкрити нови факти или доказателства. Това следва да включва ситуации, пораждащи съществени и основаващи се на факти съмнения относно показаното до момента или текущото спазване на изискванията за борба с изпирането на пари и финансирането на тероризма от страна на институцията, индивидуалните членове на ръководния орган и — що се отнася до значимите институции, посочени в точка 173 — от страна на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор, когато те не са част от ръководния орган.

183. Що се отнася до значими институции по ДКИ, за целите на оценките на пригодността компетентните органи следва да използват интервюта. Интервюта могат да се провеждат и по отношение на други институции на базата на рисков базиран подход, като се вземат предвид критериите, определени в дял I, както и индивидуалните обстоятелства на институцията, оценяваното лице и длъжността, за която се извършва оценката.
184. По целесъобразност, процесът на интервюиране може да послужи също така 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 притеснения относно пригодността на лицето.
185. 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, или да участват като наблюдатели в заседанията на ръководния орган, за да оценят ефективното му функциониране. Честотата на тези срещи следва да се определя на основата на рисков базиран подход.
186. Нарушение на пруденциално или друго регулаторно изискване от страна на дадена институция може при определени обстоятелства да обоснове констатация на компетентния орган, че дадено лице вече не е пригодно, например в случай че компетентният орган установи, след надлежно проведена процедура, че дадено лице не е предприело стъпките, които лице на неговата/нейната длъжност в разумна степен може да се очаква да предприеме, за да предотврати, отстрани или спре нарушението.

24. Решение на компетентния орган

187. Компетентните органи следва да вземат решение въз основа на оценката на индивидуалната и колективна пригодност на членовете и на ръководния орган 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 179, или ако срокът е бил спрян, в рамките на максимален срок от шест месеца след началото на този срок.

188. В случаите, посочени в точка 181, в съответствие с член 15, втора алинея от Директива 2013/36/ЕС, решението за съгласие или отказ във всички случаи трябва да се вземе в рамките на 12 месеца, считано от получаването на заявлението.

189. 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 решение за отказ.

190. 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 на или да не одобри назначаването на това лице, освен ако установените недостатъци са отстраними и могат да се преодолеят чрез други мерки, предприети от институцията.

191. Компетентните органи следва да информират институциите в най-кратки срокове поне за взето решение за отказ. 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 съгласие, ако е изтекъл максималния срок за оценка, посочен в точка 179, а компетентният орган не е взел решение за отказ.

192. 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. Тези мерки следва да включват, по целесъобразност, една или повече от следните мерки:

- а. да изиска от институцията да организира специално индивидуално или колективно обучение за членовете на ръководния орган;
- б. да изиска от институцията да промени разпределението на задачите между членовете на ръководния орган;
- в. да изиска от институцията да оттегли предложения член или да замени някои членове;
- г. да изиска от институцията да промени състава на ръководния орган, за да се гарантира индивидуалната и колективна пригодност на членовете на ръководния орган;

- д. да отстрани дадения член от ръководния орган;
- е. когато е целесъобразно, да наложи административни санкции или други административни мерки (напр. да определи конкретни задължения, препоръки или условия), включително като крайна мярка да отнеме лиценза на институцията.

193. Посочените в букви а) и в) мерки следва да са приложими и в контекста на оценките на пригодността на ръководителите на функциите за вътрешен контрол и на главния финансов директор на значими институции по ДКИ, когато те не са част от ръководния орган.

194. Когато членовете на ръководния орган не отговарят на изискванията, определени в член 91, параграф 1 от Директива 2013/36/ЕС, компетентните органи имат правомощията да отстраняват тези членове от ръководния орган. Компетентните органи следва по-специално да проверяват дали изискванията, определени в член 91, параграф 1 от Директива 2013/36/ЕС и допълнително уточнени в настоящите насоки, продължават да бъдат изпълнени, когато имат основателни причини да подозират, че се извършва, било е извършено или е имало опит да се извърши изпиране на пари или финансиране на тероризма или че е налице повишен риск от такива действия, свързан с тази институция.

25. Сътрудничество между компетентните органи

195. 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 на извършването на оценката на пригодността. Информацията следва да включва така 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, искащият информация компетентен орган 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 съгласно приложимото законодателство за защита на данните.

196. Компетентните органи могат да вземат предвид резултатите от оценката на пригодността, извършена от други компетентни органи или друга информация, която е от значение за оценката на пригодността, по отношение на членове на ръководния

орган или на лица, заемащи ключови позиции, и за тази цел да поискат необходимата информация от други компетентни органи. Когато е целесъобразно, компетентните органи следва да се свържат с надзорния орган в областта на борбата с ИП и ФТ в съответната държава членка, за да получат допълнителна информация, необходима за оценка на почтеността, честността, добрата репутация и пригодността на ръководния орган или на лицата, заемащи ключови позиции в институцията. Освен това в случаите, в които рискът от ИП/ФТ, свързан с институцията или с даден член, е повишен, компетентните органи следва също така, когато е целесъобразно, да потърсят информация от други съответни заинтересовани страни, включително от звената за финансово разузнаване и от правоприлагащите служби, за да получат информация за целите на оценката на пригодността, която извършват²⁶.

197. Компетентните органи, получаващи такива искания, следва по възможност да предоставят съответната налична информация относно пригодността на лицата във възможно най-кратки срокове, за да може искащият информация компетентен орган да спази срока за оценка, определен в точка 179. Предоставената информация следва да включва резултата от оценката на пригодността, всички установени недостатъци, предприетите мерки за гарантиране на пригодността, отговорностите на позицията, за която се прави оценка на лицето, както и основна информация относно големината, естеството, мащаба и сложността на съответната институция или друга информация, която е приложима по отношение на оценката на пригодността.

198. Компетентните органи следва да вземат предвид информацията, която се съдържа в базите данни на ЕБО и ЕОЦКП, 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 10 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.

199. Ако е уместно, компетентните органи могат също така 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 е в позиция 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,

²⁶ Вж. също: Съвместни насоки относно сътрудничеството и обмена на информация за целите на Директива (ЕС) 2015/849 между компетентните органи, упражняващи надзор върху кредитните и финансовите институции, достъпни на <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counter-funding-terroris>

тя следва да бъде оповестявана само с изричното съгласие на органите, които са я предоставили, и единствено за целите, за които тези органи са дали съгласието си.

200. 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 по-скорошната оценка, следва да информира другите компетентни органи за резултатите от своята оценка.
201. Когато компетентен орган реши, че член на ръководния орган или ръководител на функцията за вътрешен контрол и главният финансов директор, когато те не са част от ръководния орган, както е посочено в точка 172, не е пригоден въз основа на съответните факти в контекста на рисковете или събитията, свързани с ИП/ФТ, компетентният орган следва, без да се засяга националното законодателство, да сподели своите констатации и решения с компетентния надзорен орган в областта на борбата с ИП и ФТ.
202. Когато иска информация, компетентният орган, отправящ 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.

Дял IX — Оценка на пригодността от страна на компетентните органи и органите за реструктуриране в контекста на реструктурирането

203. Компетентните органи и органите за реструктуриране следва да определят процедурите, приложими по отношение на обмена на информация относно оценките на пригодността на членовете на ръководния орган и тяхната замяна в съответствие с членове 27, 28 и член 34, параграф 1, буква в), като се има предвид и член 81, параграф 2 от Директивата за възстановяване и реструктуриране на банките (ДВПБ), съгласно който компетентните органи следва да информират органите за реструктуриране относно отстраняването на един или повече членове на ръководния орган и относно назначаването на един или повече членове на ръководния орган съгласно членове 27 и 28 от ДВПБ.
204. Като част от горепосочените процедури следва да се гарантира, че пригодността на новоназначените членове на ръководния орган и на ръководния орган в качеството му на колективен орган, когато е уместно, както е посочено в членове 27 и 28 и член 34, параграф 1, буква в) от ДВПБ, се оценява от компетентните органи в съответствие с критериите, определени в дял III.
205. Процедурите следва да гарантират, че органите за реструктуриране уведомяват незабавно компетентните органи относно всяко ново назначение на един или повече

членове на ръководния орган. При назначаването на членове на ръководния орган в съответствие с член 34, параграф 1, буква в), съгласно правомощията за реструктуриране, предвидени в член 63, параграф 1, буква л) от ДВПБ, органите за реструктуриране следва да предоставят на компетентните органи във възможно най-кратък срок необходимите документи, за да могат да извършат оценка на пригодността.

206. При назначаване на нови членове на ръководния орган съгласно член 27, член 28 или член 34, параграф 1, буква в) от ДВПБ, компетентните органи следва да извършат оценката на пригодността, след като членът на ръководния орган или ръководният орган в качеството му на колективен орган е встъпил в длъжност, предвид извънредната ситуация, и да вземат решение относно пригодността, без излишно забавяне, стремейки се да спазят срок от един месец от датата, на която са получили уведомление за назначението, както е предвидено в националното законодателство (например от институцията), в съответствие с член 28 от ДВПБ, или от органа за реструктуриране, съгласно член 34, параграф 1, буква в), в съответствие с правомощията за реструктуриране, предвидени в член 63, параграф 1, буква л) от ДВПБ. Компетентният орган следва да информира, без излишно забавяне, органа за реструктуриране относно резултатите от оценката.

207. Извънредният управител, който е назначен при реструктуриране от органа за реструктуриране и на когото са възложени задачи, свързани изключително с изпълнението на действията по реструктуриране съгласно член 35 от ДВПБ, с временен мандат, ненадвишаващ срока за реструктуриране, не подлежи на оценка на пригодността, която се извършва от компетентния орган.

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

Приложение I към насоките е предоставено като отделен файл във формат Excel. Приложението е изменено, за да бъде включено съответствието с изискванията за борба с изпирането на пари и финансирането на тероризма, но в останалите аспекти остава непроменено.

Приложение II — Умения

Следва неизчерпателен списък със съответните умения, посочени в точка 59, чието използване институциите следва да имат предвид, 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 действителната ситуация, като в същото време съзнава рисковете и проблемите.
- б. **Език:** способен/способна 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. **Комуникация:** способен/способна 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/способна 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/способна да гледа отвъд своята област на отговорност, особено когато се решават проблеми, които могат да застрашат непрекъсваемостта на дейността.
- е. **Ориентираност 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 указания 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 чувство на ангажираност. 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 от външни източници:** следи развитията, властовите центрове и настроенията в предприятието. Добре е информиран/информирана относно съответните финансови, икономически, социални и други развития на национално и международно равнище, които могат да засегнат предприятието, и също така относно 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/способна е да влияе на мнението на другите, 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 визия:** способен/способна 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/устойчива е и може по последователен начин да изпълнява задълженията си, дори когато е под голямо напрежение и в периоди на несигурност.
- о. **Чувство за отговорност:** разбира вътрешните и външните интереси, оценява ги внимателно и ги взема предвид. Способен/способна е да учи и осъзнава, че неговите или нейните действия засягат интересите на заинтересованите страни.
- п. **Председателство на заседания:** способен/способна е ефикасно и ефективно да председателства заседания и да създава открита атмосфера, насърчаваща

участието на всички при равни условия; осведомен/осведомена е относно задълженията и отговорностите на другите.

Приложение III — Изисквания относно документацията при първоначално назначаване

Следната информация и/или придружаващи документи следва да бъдат представени 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 изпълнителни или неизпълнителни функции или дали позицията е за лице, заемащо ключова позиция. Това 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. очакваното време, което трябва да се отделя за всяка позиция, с което лицето се съгласява;
- д. описание на основните задължения и отговорности на лицето;
- е. ако лицето заменя друго лице, името на въпросното лице.

1.3 Списък с лица, които са дали препоръки, съдържащ информация за контакт, за предпочитане от 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 представени следните данни:

- a. данни за резултата от всяка оценка на пригодността на лицето, извършена от институцията, като например съответните протоколи от заседания на съвета или доклад/документ от оценката на пригодността, които включват обосновката на резултата от извършената оценка;
- b. дали институцията е значима в съответствие с определеното в насоките; както и
- v. 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 изпълнен 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 юрист 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 в 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, разрешение, членство или лиценз за осъществяване на търговска дейност, стопанска дейност или професия; или оттегляне, отмяна или прекратяване на регистрация, разрешение, членство или лиценз; или изключване от страна на регулаторен или държавен орган или професионална организация 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 на такава информация, както и за обработване и 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 взаимоотношения 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 две 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 две години.

5.2 Ако бъде установен съществен конфликт на интереси, институцията следва да представи справка за начина, по който този конфликт е бил редуциран или отстранен в задоволителна степен, включително препратка към съответните части от политиката на институцията по отношение на конфликтите на интереси или специално изготвени правила за управление или редуциране 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 на изпълнението на мандата, включително:

- а. информация относно минималното време, което лицето ще отдели на 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 броене²⁷ съгласно член 91, параграф 4 от ДКИ;
- 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 на 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 предприятие, регистрирано на фондова борса 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

²⁷ Отнася се за 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 притежава квалифицирано дялово участие, или в институции, които са част от една и съща институционална защитна схема.

- 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 цялостна 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, направена с помощта на образеца за пригодност от приложение I или друг метод, избран от институцията или изискан от съответния компетентен орган). Справката следва да включва описание на начина, по който пълният състав на ръководния орган притежава достатъчно широкообхватен опит, както и на начина, по който са установени пропуските или слабостите, както и мерките, които са взети за преодоляването им.

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

