



ЕВРОПЕЙСКА ЦЕНТРАЛНА БАНКА

БАНКОВ НАДЗОР

**Ръководство
за оценките
за надеждност и
пригодност**

BANKENTOEZICHT

Декември 2021 г.

BANKTILLSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŪ PRIEŽIŪRA NADZÓR BANKOWY

VIGILANZA BANCARIA

BANKFELÜGYELET

BANKING SUPERVISION

SUPERVISION BANCAIRE BANČNI NADZOR

MAOIRSEACHT AR BHAINCÉIREACHT NADZOR BANAKA

BANKING SUPERVISION

PANGANDUSJÄRELEVALVE

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKOVNI DOHLED

БАНКОВ НАДЗОР

BANKTILLSYN

BANKENAUF SICHT

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ

PANKKIVALVONTA

SUPRAVEGHERE BANCARĂ BANKOVÝ DOHL'AD

SUPERVIŽJONI BANKARJA

SUPERVISIÓN BANCARIA

BANKING SUPERVISION

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKENAUF SICHT

Съдържание

| | |
|--|-----------|
| Предговор | 5 |
| Водещи принципи | 7 |
| 1 Обхват на оценките на ЕЦБ за надеждност и пригодност | 8 |
| 2 Правна рамка | 9 |
| 2.1 Регламент за ЕНМ и Рамков регламент за ЕНМ | 9 |
| 2.2 ДКИ и националното право | 9 |
| 2.3 Насоки на ЕОЦКП/ЕБО | 10 |
| 2.4 Принципи на политиката, надзорни практики и процедури на ЕНМ | 10 |
| 3 Критерии за оценка | 11 |
| 3.1 Опит | 11 |
| 3.1.1 Практически опит и теоретични познания | 11 |
| 3.1.2 Информация | 12 |
| 3.1.3 Подход към оценяването | 12 |
| 3.1.4 Особени случаи | 16 |
| 3.2 Репутация | 17 |
| 3.2.1 Информация | 18 |
| 3.2.2 Подход към оценяването | 22 |
| 3.3 Конфликти на интереси и независимост | 27 |
| 3.3.1 Информация | 29 |
| 3.3.2 Подход към оценяването | 30 |
| 3.3.3 Декларация във връзка с конфликтите на интереси | 33 |
| 3.4 Наличие на време | 35 |
| 3.4.1 Понятие за наличие на време | 35 |
| 3.4.2 Информация | 36 |
| 3.4.3 Подход към оценяването | 37 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.5 | Колективна пригодност на ръководния орган | 46 |
| 3.5.1 | Информация | 50 |
| 3.5.2 | Подход към оценяването | 50 |
| 3.6 | Оценка на индивидуалната отговорност на членовете на ръководния орган | 51 |
| 3.6.1 | Обхват | 52 |
| 3.6.2 | Констатации | 53 |
| 3.6.3 | Критерии за надеждност и пригодност и подробна оценка | 55 |
| 3.6.4 | Процес | 57 |
| 3.6.5 | Събиране на информация и интервю за надеждност и пригодност | 57 |
| 3.6.6 | Резултат от оценката | 58 |
| 4 | Разрешения, свързани с надеждност и пригодност | 59 |
| 4.1 | Допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции | 59 |
| 4.1.1 | Информация | 59 |
| 4.2 | Съчетаване на функциите на председател и главен изпълнителен директор | 60 |
| 4.2.1 | Подход към оценяването | 61 |
| 4.3 | Процедура за подаване на заявление за разрешение за заемане на допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции или за съчетаване на функциите на председател и главен изпълнителен директор | 62 |
| 4.3.1 | Кой подава заявлението – кредитната институция или кандидатът? | 62 |
| 4.3.2 | Кога трябва да се подаде заявлението? | 62 |
| 4.3.3 | Координиране със заявления за оценка за надеждност и пригодност, подадени по същото време | 63 |
| 5 | Ситуации, различни от ново първоначално назначение, които водят до оценка за надеждност и пригодност | 64 |
| 5.1 | Промяна в ролята, подновяване на мандата и напускане | 64 |
| 5.1.1 | Общо правило | 64 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5.1.2 | Промяна в ролята | 64 |
| 5.1.3 | Подновяване на мандат | 65 |
| 5.1.4 | Напускане на ръководния орган | 65 |
| 5.2 | Нова оценка | 65 |
| 5.3 | Подход към оценяването | 66 |
| 5.3.1 | Стъпка 1 на новата оценка (пруденциална оценка на нови факти, на тяхната същественост и на сериозността на въздействието им) | 67 |
| 5.3.2 | Стъпка 2 на новата оценка (приемане на окончателно решение на ЕЦБ) | 70 |
| 5.3.3 | Общи насоки за това дали нов факт би могъл да доведе до нова оценка | 71 |
| 6 | Интервюта | 76 |
| 6.1 | Цел | 76 |
| 6.2 | Подход на ЕЦБ към интервюта | 76 |
| 6.3 | Времева рамка | 79 |
| 6.4 | Процедурни аспекти | 79 |
| 6.4.1 | Уведомяване | 79 |
| 6.4.2 | Интервю | 80 |
| 7 | Уведомления, решения и допълнителни разпоредби | 81 |
| 7.1 | Уведомяване за намерение за назначение | 81 |
| 7.2 | Видове решения | 82 |
| 7.2.1 | Времева рамка | 83 |
| 7.2.2 | Изслушвания | 83 |
| 7.2.3 | Решение на ЕЦБ и уведомление | 83 |
| 7.3 | Положително решение с условие | 84 |
| 7.3.1 | Надзорна практика | 84 |
| 7.4 | Положително решение със задължение | 87 |
| 7.5 | Положително решение с препоръки или очаквания | 87 |
| 7.6 | Други видове правомощия | 87 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 7.6.1 | Ново оценяване и отстраняване от длъжност | 87 |
| 8 | Полезни връзки | 89 |

Предговор

В настоящия документ термините „кредитна институция“ и „поднадзорно лице“¹ се използват като синоними. Същото се отнася и за термините „член“ и „кандидат“.²

Терминът „компетентен орган“ включва както НКО, така и ЕЦБ.

Редица термини са дефинирани в текста и в бележки под линия. В допълнение към това можете да ползвате основния речник на ЕЦБ.

Ръководният орган на дадена кредитна институция³ трябва да бъде пригоден да изпълнява задълженията си, а съставът му трябва да допринесе за ефикасното ѝ управление и за балансиран процес на вземане на решения. Това оказва въздействие не само върху сигурността и стабилността на самата кредитна институция, но и общо върху банковия сектор, тъй като засилва доверието на обществеността като цяло в лицата, управляващи финансовия сектор в еврозоната.

От 4 ноември 2014 г. задължение на ЕЦБ е да взема решения по назначаването на всички членове на ръководните органи на значимите кредитни институции, които попадат под прекия ѝ надзор. Целта на настоящата преработена версия на Ръководството за оценките за надеждност и пригодност, която заменя предходната версия, актуализирана последно през май 2018 г., е да разясни по-подробно принципите на политиката, надзорните практики и процедурите, прилагани от ЕЦБ при оценяването на пригодността на членовете на ръководните органи на значимите кредитни институции. В нея се посочват основните очаквания на ЕЦБ.

Възможно е да се наложи принципите на политиката, надзорните практики и процедурите, описани в Ръководството, да бъдат изменени с течение на времето. То е предназначено да служи като практически инструмент, който ще се актуализира редовно, така че да отразява развитието на международната и европейската правна и регулаторна уредба, както и натрупания с времето опит в областта на надзора за надеждност и пригодност.

Ръководството обаче не е правно обвързващ документ и по никакъв начин не може да замести съответните законови изисквания, произтичащи от приложимото право на ЕС или национално право. С него не се въвеждат нови правила или изисквания.

Доколкото е възможно, в Ръководството се следва терминологията, използвана в Директивата за капиталовите изисквания (ДКИ)⁴, Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността⁵ и Насоките на ЕБО относно вътрешното

¹ Всички институции под прекия надзор на ЕЦБ (значими институции), независимо от това дали са кредитни институции или (смесени) финансови холдинги.

² Лицето, което е предложено за назначаване на длъжност в ръководния орган или вече е назначено на такава длъжност.

³ Съгласно определението в член 4, параграф 1, точка 1 от Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 (ОВ L 176, 27.6.2013 г.) (Регламент за капиталовите изисквания, РКИ).

⁴ Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО (ОВ L 176, 27.6.2013 г., стр. 338).

⁵ [Съвместни насоки на ЕОЦКП и ЕБО за оценка на пригодността на членовете на ръководния орган и лицата, заемачи ключови позиции](#), съгласно Директива 2013/36/ЕС и Директива 2014/65/ЕС (EBA/GL/2017/12).

управление.⁶ Терминът „ръководен орган“ например е приложим към органите във всички структури на управление, които изпълняват управленски или надзорни функции.

В Ръководството не се изразява предпочитание към нито една конкретна структура на управление. Неговото предназначение е да обхване всички съществуващи структури.

⁶ [Насоки на ЕБО относно вътрешното управление](#) съгласно Директива 2013/36/ЕС (EBA/GL/2017/11).

Водещи принципи

Кредитните институции носят основната отговорност за първоначалната и текущата оценка на пригодността на членовете на ръководния орган и лицата, заемащи ключови позиции.

Надзорният орган очаква кандидатът да съобщи всички релевантни производства, които са му известни, и да следва принципите на прозрачност и честност пред ЕЦБ и националния компетентен орган (НКО). Доколкото е възможно, трябва да бъде представен всеки изискан от надзорния орган документ. В противен случай трябва да бъде обяснено ясно защо не е възможно да бъде получена и представена информацията или документът.

Настоящото Ръководство, в което са описани принципите на политиката, надзорните практики и процедурите, прилагани от компетентните органи в рамките на единния надзорен механизъм (ЕНМ), е предвидено да служи за практически инструмент, който ще се актуализира и развива с течение на времето.

Представените в Ръководството принципи на политиката не засягат разпоредбите на националното право. Когато това е възможно обаче, ЕЦБ и НКО се стремят да тълкуват националните разпоредби в съответствие с тези принципи на политиката.

Оценките за надеждност и пригодност се извършват за всеки отделен случай и настоящото Ръководство следва да служи само като практически инструмент. Това означава, че във всеки един случай оценката се свежда до анализ на конкретната ситуация и до надзорна преценка.

В надзорните практики, описани в Ръководството, е зачетен принципът на пропорционалност – те са съобразени с размера, системното значение и рисковия профил на поднадзорните кредитни институции, както и с ефективното разпределение на ограничените ресурси за надзорна дейност.

Оценката за пригодност от страна на компетентните органи по естеството си е пруденциална и превантивна и силно зависи от наличната информация. Тя се различава от наказателните производства и процедурите за административни нарушения.

Оценката за надеждност и пригодност се използва при осъществяването на текущия надзор над управлението на кредитната институция. Решенията относно надеждността и пригодността може да съдържат условия, които изискват последващи действия като част от текущия надзор. Освен това текущият надзор може на свой ред да доведе до ново оценяване на членове на ръководния орган, да открие пропуски по отношение на колективната пригодност или да осигури ценна информация при преназначавания.

1 Обхват на оценките на ЕЦБ за надеждност и пригодност

Настоящото Ръководство обхваща оценките за надеждност и пригодност на членове на ръководния орган както с управленски функции (изпълнителни директори), така и с надзорни функции (директори без изпълнителни функции), на всички институции под прекия надзор на ЕЦБ (значими институции), независимо дали те са кредитни институции или (смесени) финансови холдинги⁷, както и при процедури по лицензиране или квалифицирано дялово участие. На основание на член 6, параграф 4 от Регламента за ЕНМ⁸ НКО са отговорни за стандартните назначения в по-малко значимите институции (т.е. назначенията извън контекста на процедурите, свързани с лицензиране и квалифицирани дялови участия).

Ръководството обхваща също така оценката на лицата, заемачи ключови позиции, и на управителите⁹ на клонове на значими институции, които са установени в други държави членки на ЕС или в трети държави (в обхвата на приложимото национално законодателство), във всички участващи държави членки.¹⁰ Критериите за оценка на лицата, заемачи ключови позиции, и управителите на клонове зависят от националното право.¹¹ Съгласно член 9, параграф 2 от Регламента за ЕНМ ЕЦБ упражнява съответните национални правомощия.¹² Предоставените по-долу насоки могат да се използват и за тълкуване на критериите, приложими съгласно релевантни разпоредби на националното право.

⁷ За (смесени) финансови холдинги вижте член 121 от ДКИ.

⁸ Регламент (ЕС) № 1024/2013 на Съвета от 15 октомври 2013 г. за възлагане на Европейската централна банка на конкретни задачи относно политиките, свързани с пруденциалния надзор над кредитните институции (ОВ L 287, 29.10.2013 г., стр. 63).

⁹ Тъй като обхватът на оценката на лицата, заемачи ключови позиции, и управителите на клонове се основава на националното право, съответните термини (лица, заемачи ключови позиции, и управители на клонове) са дефинирани в националните актове, прилагащи релевантните разпоредби на ДКИ. Съгласно Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността за лица, заемачи ключови позиции, следва да се считат най-малко ръководителите на звената за вътрешен контрол и главният финансов директор, когато те не са членове на ръководния орган. По отношение на управителите на клонове Насоките изискват компетентните органи да подложат на оценка лицата, които реално управляват клоната – Контекст и обосновка, параграф 10.

¹⁰ Съгласно определението в член 2, точка 1 от Регламента за ЕНМ.

¹¹ Националното право, с което се транспонират членове 74 и 88 от ДКИ (лица, заемачи ключови позиции) и член 91 от ДКИ (управители на клонове).

¹² За допълнителна информация вижте [писмото](#) на ЕЦБ от 31 март 2017 г. до поднадзорните лица на тема „Допълнително разяснение относно компетентността на ЕЦБ да упражнява надзорни правомощия, предвидени в националното право“.

2 Правна рамка

2.1 Регламент за ЕНМ и Рамков регламент за ЕНМ

Надзорът за надеждност и пригодност е една от възложените на ЕЦБ задачи, за които тя има изключителна компетентност. В член 4, параграф 1, буква д) от Регламента за ЕНМ се посочва, че оценките за надеждност и пригодност са елемент от надзора, упражняван от ЕЦБ върху общите правила за управление на кредитните институции.

В членове 93 и 94 от Рамковия регламент за ЕНМ¹³ се съдържа по-подробна информация за съответствието с изискванията за надеждност и пригодност. Освен това Рамковият регламент за ЕНМ налага задължения на поднадзорните лица във връзка с предоставянето на определена информация на НКО относно пригодността на членовете на ръководния орган. Член 93 се отнася до промени в състава на ръководните органи, а член 94 обхваща нови факти или всякакви други обстоятелства, които биха могли да повлияят на текущото задължение за пригодност на членовете на ръководните органи на кредитните институции.

ЕЦБ взема решения относно пригодността на членовете на ръководните органи на значимите кредитни институции след извършването на оценки за надеждност и пригодност. ЕЦБ може да използва предоставените ѝ с Регламента за ЕНМ правомощия, за да изпълнява функцията си. Такива правомощия например са да събира информация, включително чрез интервюта, и да включва условия, задължения, препоръки, очаквания или предупреждения в решенията относно надеждността и пригодността.

2.2 ДКИ и националното право

Съгласно член 4, параграф 3, първа алинея от Регламента за ЕНМ за изпълнение на възложените ѝ задачи по надзора ЕЦБ е длъжна да прилага цялото приложимо право на Съюза, а когато то се състои от директиви – националното законодателство за тяхното транспониране. Изискванията за пригодност са посочени накратко в член 91 от ДКИ. В директивата са установени стандарти за надеждност и пригодност за ръководния орган, но не са разписани подробно различните критерии и надзорната процедура, която трябва да се следва (например изборът между предварително надзорно одобрение на назначението на член на ръководния орган или уведомяване на компетентния орган след назначението).

¹³ Регламент (ЕС) № 468/2014 на Европейската централна банка от 16 април 2014 г. за създаване на рамката за сътрудничество в единния надзорен механизъм между Европейската централна банка и националните компетентни органи и с определените на национално равнище органи (Рамков регламент за ЕНМ) (ЕЦБ/2014/17) (ОВ L 141, 14.5.2014 г., стр. 1).

Следователно, когато взема решения за надеждност и пригодност, ЕЦБ прилага материалноправните изисквания за надеждност и пригодност, предвидени в обвързващите национални закони, с които е приложен член 91 от ДКИ. Тъй като член 91 е разпоредба за минимална хармонизация, между съответните национални закони има известни различия. Някои държави членки всъщност са въвели изисквания, които надхвърлят заложените в член 91.

2.3 Насоки на ЕОЦКП/ЕБО

Освен националните закони, с които се транспонира ДКИ, ЕЦБ спазва и Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността и Насоките на ЕБО относно вътрешното управление. Настоящото Ръководство не заменя практическите указания, предоставени в Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността и в Насоките на ЕБО относно вътрешното управление. В него са обяснени процесите на ЕЦБ и се посочват основните ѝ очаквания при провеждане на оценки за пригодност.

2.4 Принципи на политиката, надзорни практики и процедури на ЕНМ

Когато оценяват пригодността на членове на ръководния орган на дадена кредитна институция, компетентните органи трябва да прилагат на практика нормативните изисквания. За да се осигури последователност при прилагането на законовите изисквания, е необходимо да се направят някои уточнения по тълкуването им, както и да се разработят общи надзорни практики и процедури.

За тази цел ЕЦБ съвместно с НКО е разработила принципи на политиките по отношение на критериите за надеждност и пригодност, както и надзорни практики, които обясняват по-подробно как компетентните органи в рамките на ЕНМ прилагат за всеки отделен случай транспонираната в националното право ДКИ, Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността и Насоките на ЕБО относно вътрешното управление. Принципите на политиката не засягат разпоредбите на националното право и са в съответствие и с двете Насоки. ЕЦБ и НКО спазват принципите на политиката, описани в настоящото Ръководство, освен ако не са налице противоречащи обвързващи национални закони. Тези принципи ще бъдат преразглеждани с оглед на придобития с течение на времето опит в надзора за надеждност и пригодност, развитието на международната и европейската правна и регулаторна среда и тълкуването на ДКИ от Съда на Европейския съюз.

3 Критерии за оценка

Надеждността и пригодността на членовете на ръководния орган¹⁴ се оценяват по пет критерия, зададени в член 91 от ДКИ: i) опит; ii) репутация; iii) конфликти на интереси и независимост; iv) наличие на време; и v) колективна пригодност. Тези критерии са описани в следващите параграфи.¹⁵

3.1 Опит

3.1.1 Практически опит и теоретични познания

Членовете на ръководния орган трябва да имат актуални и достатъчни знания, умения и опит за изпълнението на задълженията си. Това включва и адекватно познаване на областите, за които отделният член не носи пряка отговорност, но все пак отговаря колективно заедно с останалите членове на ръководния орган. Кредитните институции носят основната отговорност за подбора и излъчването на кандидати, които отговарят на тези минимални изисквания за достатъчно знания, умения и опит. В зависимост от разпоредбите на националното право оценката се извършва преди назначението на лицето, но и във всички случаи, когато такава се налага (например при съществена промяна на отговорностите).

Целта на настоящия раздел от Ръководството е да изгради еднакво разбиране за понятието „опит“, както е използвано в ДКИ в контекста на оценката за пригодност на член на ръководния орган. В Ръководството се определя обхватът на опита, който трябва да притежава кандидатът, за да се приеме за достатъчен за изпълнението на длъжността, за която е предложен в институцията. Представен е двустепенен подход към оценката на опита на кандидата.

Съгласно Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността терминът „опит“ обхваща практически и теоретични аспекти и включва знания и умения. Вземат се предвид както теоретичните познания, придобити в хода на образование и обучение,¹⁶ така и практическият опит, натрупан на предишни работни места.

¹⁴ Критериите за оценка се прилагат *mutatis mutandis* към оценката на лицата, заемащи ключови позиции, и на управителите на клонове на значими институции, които са установени в други държави членки на ЕС или в трети държави (в приложното поле на действащото национално законодателство), във всички участващи държави членки.

¹⁵ Предоставените насоки за критериите, определени в член 91 от ДКИ, могат да се използват и за тълкуване на критериите, приложими съгласно съответните разпоредби на националното право по отношение на лицата, заемащи ключови позиции, и управителите на клонове.

¹⁶ Съгласно определението в Съвместните насоки теоретичният опит по същество представлява теоретични познания.

Задължително условие за всички членове на ръководния орган е да имат основни теоретични познания по банково дело, които може да са придобити посредством практически опит или чрез обучение.¹⁷

За кандидат, който например изпълнява функциите и на директор по управление на риска, главен финансов директор, директор по нормативното съответствие, ръководител на звеното за вътрешен одит, председател на комитета за одит или председател на комитета за управление на риска, следва да се установи специализиран опит в съответната област.

3.1.2 Информация

При подаване на заявление за оценка за надеждност и пригодност¹⁸ кредитните институции следва да предоставят информация за опита на кандидата. Минималните необходими сведения се извличат от съпътстващата документация (например въпросника за надеждност и пригодност, автобиографията на кандидата), в която се съдържа пълната информация за неговите квалификации, опит и образование в областта на банковото дело, финансите и други свързани с назначението области. Предоставената информация следва да съдържа потвърждение от институцията, че кандидатът е подходящ за длъжността. Ако кандидатът не покрива презумпцията за наличие на достатъчен опит (вижте минималните равнища по-долу), от институцията се изисква да представи допълнителни, допълващи (или компенсиращи) фактори.

3.1.3 Подход към оценяването

В оценката на теоретичните познания и практическия опит на кандидата задължително се вземат предвид основните характеристики на конкретната длъжност и на институцията. Колкото по-сложни са тези характеристики, толкова повече опит се изисква. Когато се оценяват теоретичните познания и практическият опит на кандидата, се обръща особено внимание на редица обстоятелства:

- Вземат се предвид образователно-квалификационната степен и специалността в областта на банковото дело или финансовите услуги или в други подходящи области като икономика, право, счетоводство, одит, администрация, финансова регулация, стратегическо планиране, управление на риска, вътрешен контрол, финансов анализ, информационни технологии (ИТ) и количествени методи.

¹⁷ Теоретични познания могат да се придобият и чрез обучения след встъпване в длъжност.

¹⁸ Заявление или уведомление за оценка за надеждност и пригодност, подадено в съответствие с националното право.

- Планове за обучения, които кандидатът е завършил, в които участва или предстои да участва, също се отчитат.

Практическият опит се оценява въз основа на информация за предишни заемани длъжности като прослуженото време, размера на институцията,¹⁹ възложените отговорности, броя подчинени, естеството на дейностите, реалната приложимост на наскоро придобития опит и други релевантни обстоятелства.

Оценката на опита на кандидата се извършва на два етапа. Първо, опитът се оценява спрямо минималните равнища за презумпцията за наличие на достатъчен опит (първи етап). Ако минималните равнища са покрити, обичайно се приема, че кандидатът притежава достатъчен опит, освен ако не са налице данни за обратното. Второ, ако кандидатът не покрива минималните равнища за презумпцията за наличие на достатъчен опит или когато конкретните обстоятелства, свързани с институцията или длъжността, изискват специфични теоретични познания и/или практически опит, е необходима по-подробна оценка (втори етап). Двуетапната процедура на оценяване не се прилага в случай на подновяване на назначение, за което ЕЦБ вече е приемала решение за надеждност и пригодност. В такъв случай се приема, че е налице достатъчен опит, ако няма данни за обратното.

3.1.3.1 Теоретични познания

Всички членове на ръководния орган трябва да имат основни теоретични познания по банковото дело, свързани с изброените по-долу направления. Тези познания се приемат за налични, ако членът има практически опит в банковото дело. Липсата на теоретични познания в тази област може да се компенсира отчасти чрез осигуряване на подходящо обучение.

Изискуемите основни познания в областта на банковото дело може да варират в зависимост от конкретния бизнес модел на институцията.

Всички членове на ръководния орган трябва да имат основни теоретични познания по банковото дело, свързани с:

1. банкова дейност и финансови пазари;
2. регулаторна рамка и законови изисквания;
3. стратегическо планиране, познаване на бизнес стратегията или бизнес плана на институцията и тяхното осъществяване;
4. управление на риска (идентифициране, оценка, наблюдение, контрол и редуциране на основните видове риск за кредитната институция)
5. счетоводство и одит;

¹⁹ Всяка организация освен поднадзорното лице.

6. оценяване на ефикасността на устройството на кредитната институция с цел осигуряване на ефикасно управление, надзор и контрол; и
7. тълкуване на финансовата информация на институцията, определяне на ключови въпроси въз основа на тази информация, както и на подходящи контролни средства и мерки.²⁰

3.1.3.2 Практически опит

В оценката на практическия опит се отчита неговата релевантност, продължителност в години и равнището на управленския опит. За тази цел се използва информация за предишни заемани длъжности, като се вземат предвид прослуженото време, размерът на институцията, възложените отговорности, броят подчинени, естеството на дейностите, реалната приложимост на придобития опит, кога е придобит и др.

За членове на ръководния орган в неговата управленска (изпълнителна) функция и за членове на органа в неговата надзорна (неизпълнителна) функция са приложими различни изисквания, тъй като ролите и отговорностите им се различават по своята същност.

Таблица 1

Минимални равнища за презумпция за достатъчен опит за ръководния орган в изпълнителната му функция

| Главен изпълнителен директор | Директор |
|---|--|
| С изпълнителни функции: Десет години наскоро придобит ²¹ практически опит в област, свързана с банковото дело или финансовите услуги. Значителна част от него следва да е била придобита при заемане на висши ръководни длъжности. ²² | С изпълнителни функции: Пет години наскоро придобит практически опит на висша ръководна длъжност в област, свързана с банковото дело или финансовите услуги. |

Забележка: Във всички случаи теоретичните познания са задължително изискване.

²⁰ Съвместни насоки на ЕОЦКП и ЕБО за пригодността.

²¹ Преди не повече от 2 години.

²² Едно равнище под това на ръководния орган в неговата управленска функция.

Таблица 2

Минимални равнища за презумпция за достатъчен опит за ръководния орган в надзорната му функция

| Председател | Директор |
|--|---|
| Председател без изпълнителни функции: Десет години наскоро придобит релевантен ²³ практически опит. Значителна част от него следва да е придобита при заемане на висши ръководни длъжности, както и да са налице значителни теоретични познания в областта на банковото дело или подобна релевантна област. | Без изпълнителни функции: Три години наскоро придобит релевантен практически опит на управленска длъжност на високо равнище ²⁴ (включително теоретични познания в областта на банковото дело). Практически опит, придобит при заемане на административна или академична длъжност, също може да се счита за релевантен в зависимост от длъжността. |

Забележка: Във всички случаи теоретичните познания са задължително изискване.

Практическият опит се оценява в две стъпки:

Стъпка 1 – Оценка спрямо минимални равнища

Опитът на кандидата се оценява спрямо минимални равнища за наличие на достатъчен опит (вижте (Таблицы 1 и 2 по-горе). Ако ги достига, тогава обичайно се приема, че необходимият опит е налице. Както е посочено по-горе, за членове на ръководния орган в неговата управленска (изпълнителна) функция и за членове на органа в неговата надзорна (неизпълнителна) функция са приложими различни изисквания, тъй като ролите и отговорностите им се различават по своята същност. Минималните равнища не засягат разпоредбите на националното право и дори ако кандидатът не ги покрива, това не означава непременно, че не е „надежден и пригоден“. Освен това някои конкретни обстоятелства, свързани с институцията (например естеството, размерът и сложността на дейността ѝ или положението ѝ на пазара) или длъжността (например конкретна отговорност в сложни области като риск, ИТ или рискове, свързани с климата и околната среда²⁵), може да изискват специализирани експертни познания и опит, които не са отчетени в споменатите минимални равнища.

Стъпка 2 – Допълваща оценка

Ако не са достигнати минималните равнища, които предполагат наличие на достатъчен опит, кандидатът все пак може да се приеме за пригоден, ако институцията успее да обоснове надлежно пригодността му. Освен това, както е посочено по-горе, възможно е специфични за институцията или длъжността

²³ За председател без изпълнителни функции или директор без изпълнителни функции областта на опита може да бъде по-обща в сравнение със съответните изисквания за изпълнителен директор.

²⁴ Едно или две равнища под това на ръководния орган в неговата управленска функция.

²⁵ Очаква се институциите да възложат отговорност за управление на рисковете, свързани с климата и околната среда, в организационната си структура в съответствие с модела „три защитни линии“. Очаквания 5.4, 5.5 и 5.6 се отнасят съответно до звеното за управление на риска, звеното, следящо за нормативното съответствие, и звеното за вътрешен одит. [Ръководство относно рисковете, свързани с климата и околната среда – Надзорни очаквания, свързани с управлението и оповестяването на рисковете](#), Европейска централна банка, ноември 2020 г.

обстоятелства да изискват специализирани експертни познания и опит, които не могат да се изведат от оценката спрямо минималните равнища (Стъпка 1). Извършва се допълваща оценка на опита на кандидата, в която се отчитат необходимостта от достатъчно многообразие и широкообхватен опит в ръководния орган и, когато е уместно, националните изисквания за наличие на представители на служителите в ръководния орган.

Примерите за обосновка може да включват план за обучение при частичен недостиг на опит в определена област, общата колективна пригодност на настоящите членове на ръководния орган, назначаване на специфична длъжност за ограничен срок (например в институцията, която се намира в процес на ликвидация) или наличие на специфичен теоретичен или практически опит на кандидата, необходим на съответната институция.

Член на ръководния орган в неговата надзорна функция, който не покрива минималните равнища за длъжността, може все пак да бъде определен за пригоден, ако i) притежава опит или експертни знания, които биха послужили за специфичните нужди на институцията (например опит в областта на информационните технологии или на рисковете, свързани с климата и околната среда); ii) членът и институцията се ангажират с провеждане на необходимото обучение, за да бъде преодоляна липсата на основни познания за банковото дело; и iii) членът отговаря на всички други изисквания за надеждност и пригодност. Предвид все по-голямото значение на рисковете, свързани с климата и околната среда, като източник на финансови рискове за кредитните институции и съответно като важна за надзора област, знанията и/или опитът в нея се смятат за значимо обстоятелство и допринасят за цялостното многообразие и пригодност на ръководния орган (вижте раздел 3.5).

В определени случаи оставащите опасения могат да бъдат преодоляни чрез допълнителна разпоредба,²⁶ например за обучение, така че да се запълнят пропуските в практическия опит или в теоретичните познания за банковото дело (вижте раздел 7).

3.1.4 Особени случаи

Възможно е в националното право да са предвидени специфични съображения за представители на служителите.

При малки спестовни банки и/или кооперации критерият за опит може да се смята за изпълнен, ако поднадзорното лице и/или кооперативната група представи уместен и навременен план за обучение на кандидата.

²⁶ А именно условие, задължение или препоръка.

При поднадзорни лица, които осъществяват дейност в специализирано направление, опитът в специализираната област се приема за релевантен опит.

3.2 Репутация

Членовете на ръководния орган трябва винаги да се ползват с достатъчно добра репутация. Смята се, че кандидатът има добра репутация, ако няма обективни и доказуеми основания да се предполага обратното, по-специално като се вземе предвид съответната налична информация относно факторите и ситуациите, посочени в настоящия раздел.

Счита се, че кандидатът не е с добра репутация, ако личното му или делово поведение поражда съществени съмнения относно способността му да осигури стабилно и разумно управление на институцията. Без да се нарушават основни права, за целите на оценката на добрата репутация, честността и почтеността се вземат предвид съответните съдебни и административни досиета, като се отчитат видът на присъдата или обвинението, ролята на съответното лице, полученото наказание, етапът, до който е достигнало производството, доказателствената тежест на констатациите, както и всички влезли в сила мерки за възстановяване в права. Разглеждат се и съпътстващите обстоятелства, включително смекчаващи фактори, сериозността на всяко нарушение или административно или надзорно действие, времето, което е изминало след извършването на нарушението, поведението на кандидата след нарушението или действието, както и релевантността на нарушението или на деянието за ролята на кандидата. Взема се предвид информацията от съответните съдебни или административни досиета, като се отчитат действащите давностни срокове съгласно националното законодателство.

Тъй като човек има или добра, или лоша репутация, принципът на пропорционалност не може да се приложи към изискването за репутация и към неговата оценка и тази оценка трябва да се извършва по еднакъв начин за всички институции.

ЕЦБ често се сблъсква със ситуация, в която срещу кандидат или член на ръководния орган е или е било образувано наказателно, административно или гражданско производство²⁷ или аналогично разследване от регулаторни органи. Във всеки такъв случай ЕЦБ оценява съществеността на съответните обстоятелства. Въпреки презумпцията за невиновност в наказателното производство самият факт, че срещу дадено лице е повдигнато обвинение, има отношение към пригодността му. В хода на оценката следва да се анализира цялата налична информация във връзка с пригодността на кандидата заедно с етапа на производството и доказателствената тежест на предполагаемото нарушение. По същата логика има значение и фактът, че кандидатът е бил

²⁷ В настоящия раздел „производство“ се отнася както до текущи, така и до приключили производства.

осъден или му е наложена санкция, и изброените по-горе фактори се вземат предвид в цялостната оценка на репутацията му.

Всяка оценка се извършва за всеки отделен случай. Надзорният подход към оценката на репутацията не е формалност.

ЕЦБ няма нито изследователски компетенции, нито правомощия за разследване на нарушения във връзка с борбата с изпирането на пари и финансирането на тероризъм или на престъпления от тази сфера и в това отношение разчита на информация, предоставена съответно от компетентните в областта органи и от правоохранителните органи. Ще се търсят заключенията на органите за борба с изпирането на пари и финансирането на тероризъм и те ще се считат за ключова информация при определянето на пригодността на кандидата. Въпреки това ЕЦБ разглежда тези факти и провежда собствена оценка от пруденциална гледна точка.

3.2.1 Информация

Когато подава заявление за оценка за надеждност и пригодност, поднадзорното лице, кандидатът и/или съдебният или административен орган трябва да предостави минимален набор от информация относно наказателни или релевантни административни или граждански производства.²⁸ Интервю с кандидата също може да бъде уместен начин за събиране на информация. То е част от задачата на компетентния орган да изясни фактите.

Съгласно Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността²⁹ за извършването на оценката е необходим следният минимален набор от данни относно съдебните производства и наказателните разследвания, предоставен от поднадзорното лице, кандидата и/или съдебния/административния орган.

1. Свидетелство за съдимост на кандидата.
2. Декларация от кандидата, ако се изисква съгласно националната правна рамка.
3. Информация за следното:
 - разследвания, изпълнителни или надзорни производства или санкции от страна на компетентен орган, засягащи кандидата или свързани с въпроси, по които от кандидата би могла да се търси отчетност или отговорност;
 - отказ за регистрация, разрешение, членство или лиценз за осъществяване на търговска дейност, стопанска дейност или

²⁸ Невинаги е възможно тази информация да се придобие от съответния орган. В такива случаи тя следва да се предостави от поднадзорното лице и/или кандидата.

²⁹ Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността в момента се актуализират, така че да обхванат обмена на информация между пруденциалния орган и компетентния орган по въпросите на борбата с изпирането на пари и финансирането на тероризъм.

професия; или отнемане, отмяна или прекратяване на регистрация, разрешение, членство или лиценз; или изключване от страна на регулаторен или държавен орган или от професионален орган или сдружение; и основанията за отказа, отнемането или изключването;

- декларация дали кандидатът или ръководен от него субект участва или е участвал като длъжник в производство по несъстоятелност или друго съпоставимо производство (например за обявяване на фалит), включително подробна информация за производството (изминало време от датата на решението, ако е приложимо, етап и, ако е приключило, изход от него; предприети предпазни мерки или наложен заповор³⁰; засегнатата институция; дали производството е открито по искане на кандидата или на засегнатата институция; и подробности за личното участие на кандидата, особено ако е обявен за отговорен за несъстоятелността);
- уволнение или освобождаване от отговорна длъжност, доверително отношение или подобно положение, или приканване за подаване на оставка от такава позиция (с изключение на уволнения поради съкращаване на щата);
- временно прекратяване на регистрация, разрешение (включително за надеждност и пригодност), членство или лиценз;
- дали вече е извършвана оценка на репутацията на кандидата в качеството му на приобретател или на лице, което управлява дейността на институцията, от друг компетентен орган (включително идентификационните данни на този орган, датата на извършване на оценката и доказателство за резултата от тази оценка) и съгласието на лицето, когато се налага да се търси такава информация за обработването и използването ѝ за оценката на пригодността; и
- дали вече е извършвана оценка на кандидата от друг орган (включително идентификационните данни на този орган и доказателство за резултата от тази оценка).

4. Информация за наказателни или релевантни³¹ административни или граждански производства (включително дисциплинарни решения) и

³⁰ Предпазни мерки са например правни мерки за предотвратяване на намаляване на средства или активи.

³¹ Релевантните граждански или административни производства включват (без да се изчерпват с) производства в следните области: банково дело, застрахователна дейност, инвестиционни услуги, пазари на ценни книжа, платежни инструменти, изпиране на пари, пенсии, управление на активи, или в който и да е финансов регулиран сектор, включително официални уведомления за започване на разследване или предаване на съд, текущи дисциплинарни действия или образувано производство по несъстоятелност, неплатежоспособност или сходни производства, или нарушение на законодателството в областта на конкуренцията. Във всеки случай информацията за административни и граждански производства трябва да включва онези производства, които са релевантни за петте критерия за надеждност и пригодност съгласно националното законодателство за прилагане на ДКИ.

разследвания, производства за налагане на санкции или санкционни мерки:

- естеството на обвинението или твърдението (независимо дали става дума за наказателно, гражданско или административно производство, включително дисциплинарни производства – например лишаване от правото на упражняване на дейност като директор на предприятие, неплатежоспособност, несъстоятелност и подобни производства – или е свързано със злоупотреба с доверие) или други производства;
- санкцията или наказанието (или, ако производството не е приключило, вероятната санкция или наказание при осъдителна присъда), наложени вследствие на производството;
- изтеклият период от предполагаемото нарушение или неправомерно поведение;
- личното участие на кандидата, особено по отношение на корпоративни нарушения;
 - в случай на предполагаемо нарушение, производство, разследване или санкции с пряко участие на кандидата: обстоятелствата и причините за участието му,
 - в случай на предполагаемо нарушение, производство, разследване или санкции, касаещи институции, в които кандидатът заема или е заемал длъжности: подробна информация за функциите и отговорностите на кандидата в съответните институции, особено във връзка с дейността, засегната от констатациите (например дали кандидатът е бил член на ръководния орган или лице, заемащо ключова позиция, към момента на предполагаемото нарушение и/или е отговарял за отдел или направление на дейност, до които се отнася производството (включително наложените санкции или мерки),
 - в случай че бъде доказано пряко участие или лична отговорност, от кандидата може да бъде изискано да възстанови възнаграждения вследствие на предполагаемото нарушение;
- поведението на кандидата в периода след нарушението;
- признаци за по-задълбочено разбиране на ситуацията, показани от кандидата:
 - самоанализ във връзка с действията, които е предприел, за да предотврати или избегне предполагаемото нарушение предвид ролята си в съответната институция,
 - самоанализ и преценка дали е можел да положи повече усилия за избягване на нарушението,

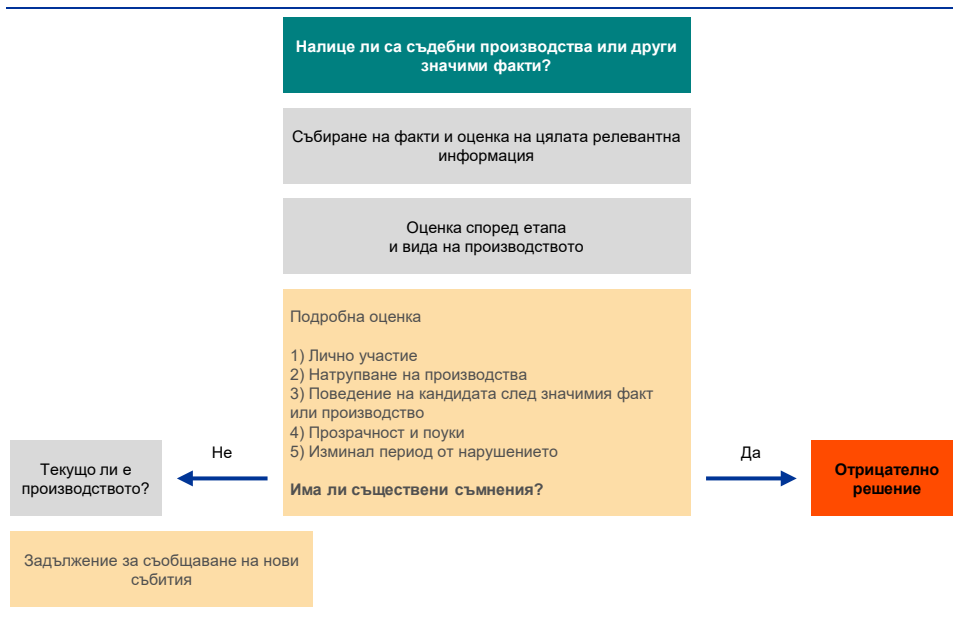
- самоанализ във връзка с извлечените поуки от предполагаемото нарушение, ако има такива;
- етапът, до който е достигнало производството (досъдебно производство, съдебно производство, постановяване на присъда, обжалване);
- оценка на фактите от кандидата и от институцията. Институцията следва да оцени репутацията на кандидата, като отчете съответните фактически обстоятелства и изрично посочи причините да се смята, че тези обстоятелства не влияят върху пригодността на кандидата. Ръководният орган на институцията следва да анализира производството и да потвърди доверието си в кандидата. Това е важно и от гледна точка на риска за репутацията на институцията;
- други смекчаващи или утежняващи обстоятелства (напр. други висящи или минали разследвания, наложени административни санкции, уволнение или освобождаване от отговорна длъжност и др.).

3.2.2 Подход към оценяването

Процедурата по оценяване на репутацията е представена схематично в диаграмата по-долу.

Диаграма 1

Схема на процедурата за оценка на репутацията



По принцип, ако са изминали пет години от решението (за всички видове производства) или констатацията (при отсъствие на решение), при което не е наложено наказание лишаване от свобода, и не са налице други факти, които биха могли да породят съществено съмнение в добрата репутация на кандидата, като цяло ще се счита, че няма съществено съмнение в добрата му репутация, при съобразяване с разпоредбите на националното право, освен ако в становището на надзорния орган не се съдържат утежняващи обстоятелства, придаващи все пак релевантност на решението или констатацията (период на възстановяване в права).

Във всеки случай информацията за наказателни, административни и граждански производства трябва да включва само онези от тях, които са релевантни за петте критерия за надеждност и пригодност съгласно националното законодателство за прилагане на ДКИ. Същото се отнася за производства, разследвания и т.н., засягащи юридически лица, с които може да е свързан кандидатът. ЕЦБ не възнамерява да ограничава периода, за който това оповестяване се изисква, в самия въпросник, тъй като в някои случаи решения или констатации с повече от пет години давност все пак могат да бъдат релевантни.

Първата стъпка е да се събере минималното количество информация, посочено в раздел 3.2.1 по-горе, и да се оцени дали информацията е пълна и вярна. Ако наличната информация не показва производства или други значими факти, може да се заключи, че **кандидатът се ползва с добра репутация**.

Ако бъдат установени такива производства или други значими факти, се оценява тежестта на следните два елемента:

1. етапа на производството; и
2. вида и йерархията на производството или други значими факти.

Двата елемента задължително се оценяват успоредно. Целта е да се определи дали е налице съществено съмнение относно репутацията на кандидата, което изисква по-щателна оценка.

а) Оценка на въздействието на етапа на производство върху репутацията на кандидата – с напредването на производството информацията става все по-надеждна. Следователно в оценката се отчита етапът на производство, като

неговото въздействие нараства с напредването му. Възможно е да има случаи на текущи производства или разследвания, при които органът (наказателен, административен или граждански) вече е установил в достатъчна степен съответните факти, свързани с участието на кандидата, което може да окаже влияние върху пригодността му, дори ако все още не е постановено решение или предстои обжалване. В случай че тези факти са съществени и на разположение на компетентния орган, те може да бъдат взети предвид в оценката на пригодността на кандидата.

б) Оценка на въздействието на вида на производството или други значими факти върху репутацията на кандидата – Успоредно с оценката на въздействието на етапа на производството трябва да се отчете и въздействието на вида му или на други значими факти. Предполагаемо или доказано нарушение, което има връзка с бъдещите задължения на кандидата (производство по законодателството, регламентиращо финансовите услуги, като банкова дело, пазари на ценни книжа и застрахователни дейности), ще има по-голяма тежест за оценката на репутацията му в сравнение с други производства.

В настоящия раздел под заглавията по-долу са разгледани видовете производства и други значими факти и се оценява въздействието им върху репутацията на кандидата. Списъкът с производства не е изчерпателен и следва да се приема като ориентир. Всеки конкретен случай се разглежда отделно.

1. **Наказателни производства** – В общия случай наказателните производства са в най-голям ущърб на добрата репутация на кандидата. Сериозността на производството обаче и значението му за оценката невинаги са еднакви. Някои по-леки престъпления може да имат по-голяма тежест, когато се вземат предвид други значими факти (ефект на натрупване) или когато се оценява поведението на кандидата след предходно деяние.
2. **Релевантни административни производства или други разследвания или мерки от регулаторни органи** – Участието на кандидата в каквито и да било релевантни административни производства в областта на финансовите услуги (например банково дело, застрахователни дейности, инвестиционни услуги, пазари на ценни книжа, платежни инструменти, борба с изпирането на пари, пенсии, управление на активи или по закон в областта на финансовите услуги) и/или наличието на съответни разследвания или мерки от регулаторни органи, включително принудително изпълнение или надзорни действия от орган на надзорна или публична власт или от професионален орган, засягащи кандидата и/или институцията, са винаги релевантни и се подлагат на допълнителна оценка, за да се вземе предвид, наред с другото, етапът на производството, разследването или мерките, наличието на признаване или приемане на фактическите обстоятелства и степента на прякото или лично участие на кандидата.
Като цяло единична констатация или признаване или приемане на

фактически обстоятелства, което представлява (или може да представлява) само едно релевантно административно производство или мярка от посочените в предходния абзац и то е от лек характер (например малък размер на санкцията), по принцип не е достатъчно, за да възникне сериозно съмнение във връзка с репутацията на кандидата, дори ако е налице пряко или лично участие. В тези случаи обаче се оценява дали са налице други обстоятелства или приемане на факти, или осъдителни присъди, които предизвикват ефект на натрупване.

Ако обаче установените факти и доказателства са особено значими, тогава едно релевантно административно производство или мярка (или признание) може само по себе си да е достатъчно, за да хвърли значително съмнение върху добрата репутация на кандидата.

Компетентните органи следва да оценяват във всеки отделен случай дали производството или мярката имат особено голямо значение, и при необходимост да търсят повече информация, за да направят тази преценка. Примери за особено голямо значение са финансова санкция в голям размер; пряко участие в сериозен неуспех на стабилното и разумно управление на финансова институция; или производство по повод нарушения на законите и подзаконовите актове за борба с изпирането на пари и финансирането на тероризъм.

3. **Производства по несъстоятелност или неплатежоспособност** –

Участието на кандидата в производство по обявяване на несъстоятелност или неплатежоспособност се взема предвид в оценката на добрата му репутация, тъй като може да бъде знак за лошо управление на финанси и/или на риск, което е несъвместимо със стабилното и разумно управление на поднадзорно лице. Това включва както лична, така и корпоративна неплатежоспособност и има особена тежест, когато кандидатът е бил член на ръководния орган на субект, изпаднал в неплатежоспособност или нужда от държавна финансова подкрепа. В случай на обявяване на несъстоятелност или неплатежоспособност компетентните органи следва да оценят дали неплатежоспособността или несъстоятелността е настъпила вследствие на непочтено, безотговорно или виновно поведение на кандидата, ако такава информация е достъпна. Ако е така, това може да представлява съществено съмнение по отношение на добрата репутация на кандидата. Последниците за репутацията на кандидата като цяло са в сила за срок от пет години след окончателното решение по производството за несъстоятелност или неплатежоспособност, но тази оценка се извършва за всеки отделен случай (без да се засягат сроковете, предвидени в националното право).

4. **Релевантни граждански производства** – Като цяло в оценката на добрата репутация на кандидата се вземат предвид само релевантните граждански производства, тъй като те могат да имат неблагоприятно отражение върху неговата компетентност, добросъвестност, преценка, честност или почтеност. Примери за релевантни граждански производства са отстраняване със съдебно решение на кандидата от ръководни или надзорни органи и искове за гражданска отговорност за вреди, понесени от

юридическо лице, неговите акционери, кредитори или трети лица и причинени от кандидата като член на ръководен орган. Те може да са знак за поведение, което е несъвместимо със стабилното и разумно управление на институция. Поради това такива релевантни производства винаги са част от оценката.

5. **Други важни факти за оценката на добрата репутация на кандидата (освен съдебни производства)** – Кандидатът трябва да спазва високи стандарти на почтеност и честност. Дори ако няма производства или други мерки (както са описани в точки 1–4 по-горе), е възможно други значими факти да повлияят на репутацията на кандидата. При оценката на репутацията, честността и почтеността се вземат предвид например следните фактори:
- (а) статус на неизправен длъжник (например наличие на негативни записи в надеждна агенция за кредитна информация, ако има такива);
 - (б) финансови и стопански резултати на институции, притежавани или ръководени от кандидата или в които кандидатът има или е имал значителен дял или влияние;
 - (в) големи инвестиции или експозиции и кредити, доколкото оказват значително въздействие върху финансовата стабилност на кандидата;
 - (г) всякакви данни, че кандидатът не е проявил дължимата откровеност и откритост и не е сътрудничил в отношенията си с компетентните органи;
 - (д) освобождаване, временно прекратяване или покана за доброволно напускане на трудова заетост или отговорна длъжност, доверителни отношения, или подобна ситуация, или покана за доброволно напускане при заемане на подобна длъжност след грубо неправомерно поведение;
 - (е) всякакви други данни, които сочат, че кандидатът действа или е действал по начин, несъвместим с високите етични стандарти;
 - (ж) други значими фактически обстоятелства* като констатации от трибунали, арбитраж или медиация; факти, които са обществено достояние; надзорни мерки (например проверки, свързани с борбата с изпирането на пари и финансирането на тероризъм); надеждни и съществени доклади (например вътрешни доклади на поднадзорното лице, доклади на одитори, поръчани от поднадзорното лице, или други външни доклади).

*Тъй като значимите фактически обстоятелства обикновено нямат етапи, те се подлагат на индивидуална оценка за това дали тежестта и/или релевантността им поражда (независимо дали самостоятелно, ако са с особено голямо

значение, или в съвкупността си) сериозно съмнение по отношение на репутацията на кандидата.

Когато оценката, извършена по описания по-горе начин, не дава основание за сериозни съмнения, компетентният орган може да заключи, че не са налице съществени съмнения относно добрата репутация на кандидата.

Когато са налице сериозни съмнения, е необходима допълнителна оценка, както е описано по-долу.

- **Лично участие:** Степента на пряко или лично участие или отговорност в производството може да варира, особено по отношение на корпоративни производства. Колкото по-висока е степента на личното участие, толкова по-голяма е тежестта му в оценката. Производствата (например наказателни, административни, за несъстоятелност или неплатежоспособност или граждански) и другите значими фактически обстоятелства могат да се отнасят както до юридически, така и до физически лица. Производствата и другите значими фактически обстоятелства, които се отнасят до юридически лица, по принцип поражда сериозно съмнение относно добрата репутация на кандидата, ако той е имал пряко или лично участие в тях. Такова пряко или лично участие може да бъде налице и когато кандидатът е отговарял за отдел или направление на дейност и когато производството (в това число наложени санкции или мерки) или фактите показват пропуск или бездействие от негова страна, или когато кандидатът в качеството си на лице, заемашо ключова позиция, член на висшето ръководство или член на ръководния орган не е изпълнил задължението си да действа добросъвестно, честно и почтено. Равнището на отговорност на кандидата подлежи на внимателна оценка.
Когато очевидно няма пряко или лично участие, нито опасения, свързани с индивидуалната отговорност на кандидата, не е необходима по-нататъшна оценка. Ясен пример за неналичие на пряко или лично участие е когато кандидатът не е заемал длъжност в институцията по време на нарушението, (напр. не е бил член на нейния ръководен орган).
- **Натрупване на производства:** Настоящи или приключили производства, налагане на административни санкции (от органи на регулаторната власт, професионални органи и др.), уволнение или освобождаване от отговорна длъжност или негативни записи (например включване в списъци с ненадеждни длъжници), които не засягат репутацията на кандидата поотделно, могат да окажат съществено въздействие в съвкупността си и се отчитат при оценката.
- **Поведение на кандидата след производството или други значими факти:** Доброто поведение на кандидата след производството или други значими фактически обстоятелства би следвало да окажат положително въздействие. Вземат се предвид и резултатите от мерките за възстановяване в права, ако има такива.

- **Прозрачност и поуки:** Кандидатите следва да се придържат към пълна прозрачност в отношенията си както с институцията, така и с ЕЦБ и НКО, що се отнася до всякакви висящи производства. Ако има данни, че не са действали прозрачно и открито и не са сътрудничили във взаимоотношенията си с надзорни или регулаторни органи, това само по себе си е от значение за оценката на пригодността.
- **Изминал период от предполагаемото нарушение:** Колкото повече време е изминало от предполагаемото нарушение, толкова по-малка тежест следва да има то за оценката.

Когато извършената по гореописания начин оценка покаже, че съществените съмнения са разсеяни в достатъчно голяма степен, компетентният орган може да заключи, че кандидатът е с добра репутация. Въпреки това, ако са налице неприключени производства, кандидатът и институцията са длъжни да осведомяват НКО и ЕЦБ за хода им.

Ако оценката породил съществени съмнения, това може да доведе до отрицателно решение, съгласно разпоредбите на националното право.

3.3 Конфликти на интереси и независимост

В ДКИ и РКИ няма определение за конфликт на интереси и независимост.

В параграф 26 (дясн II) от Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността е посочено, че за оценката на пригодността на член на ръководния орган значение имат няколко елемента, в това число способността на кандидата да действа честно, почтено и независимо.

Следва да се прави разлика между понятието за независимост, което е приложимо за всички членове на ръководния орган на поднадзорното лице, и принципа „да си независим“ (формална независимост). Формална независимост се изисква само ако в националното законодателство е предвидено такова изискване, за определени членове на ръководния орган на поднадзорно лице в надзорната функция на органа.

Следователно формалната независимост на кандидата се оценява само ако в националната правна рамка на участващата държава членка се изисква член на ръководния орган в неговата надзорна функция да бъде формално независим. В такива случаи при оценката на кандидата следва да се вземат предвид параграфи 88–93 (дясн III) от Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността съгласно приложението им в участващата държава.

Що се отнася до понятието за независимост, в параграф 82 (дясн III) от Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО за пригодността е посочено следното:

„Когато оценяват независимостта, [...] институциите следва да определят дали всички членове на ръководния орган:

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

Членовете на ръководния орган следва да могат самостоятелно да вземат разумни, обективни и независими решения. За тази цел те трябва да действат независимо, а това се определя от характера и поведението им.

Независимостта може да бъде възпрепятствана при наличие на конфликт на интереси. По тази причина в ДКИ е предвидено изискване ръководният орган да има въведени правила за управление, които предотвратяват конфликти на интереси, и е уточнено, че всеки член на ръководния орган е длъжен да действа независимо (член 91, параграф 8 от ДКИ).³²

Конфликт на интереси възниква, ако осъществяването на интересите на кандидата засяга неблагоприятно интересите на поднадзорното лице. Следователно в правилата за управление на всяко поднадзорно лице следва да присъстват писмени политики за установяване и оповестяване на всички конфликти на интереси, независимо дали са действителни, потенциални (т.е. до голяма степен предвидими) или въпрос на възприемане (т.е. в очите на обществеността).³³ Тези политики следва също така да включват мерки за предотвратяване, редуциране и управление на конфликтите на интереси. Наличието на конфликт на интереси само по себе си не означава, че кандидатът не може да бъде сметнат за пригоден. Последното ще е вярно единствено ако конфликтът на интереси представлява съществен риск и не е възможно да бъде предотвратен, редуциран или управляван в задоволителна степен в съответствие с писмените политики на поднадзорното лице, приложимото национално право или друго конкретно споразумение, постигнато от поднадзорното лице и кандидата в съответния случай.

³² Независимият начин на действие представлява модел на поведение, който се проявява по-конкретно по време на разисквания и вземане на решения в рамките на ръководния орган. Това изискване важи и когато няма установен конфликт на интереси, защото това не е гаранция, че кандидатът ще действа независимо. Независимостта в действията на нова позиция ще се прояви най-добре и ще може да бъде оценена, след като кандидатът встъпи в длъжност.

³³ Не се изисква деклариране на ситуации, в които кандидатът и поднадзорното лице имат просто различни, а не влизащи в конфликт интереси, както и когато несъвместимите интереси не пораждат риск, нито неблагоприятни последици, например обикновен потребителски банков продукт с ниска стойност, сключен като сделка между несвързани лица.

В рамките на текущия надзор върху управлението съвместните надзорни екипи (СНЕ) осъществяват надзор над ефикасността на писмените политики относно конфликтите на интереси и спазването им. Въпреки това въздействието на потенциалните конфликти на интереси на кандидата се разглежда като част от оценката за надеждност и пригодност с цел да се провери дали тези потенциални конфликти на интереси се редуцират или управляват ефикасно. Затова трябва да бъде предоставена цялата изисквана информация, доколкото е известна на кандидата и на поднадзорното лице.

3.3.1 Информация

При подаване на заявление за оценка за надеждност и пригодност поднадзорното лице следва да предостави информация за всички действителни, потенциални или привидни конфликти на интереси, независимо дали ги смята за съществени.

Съгласно Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността за извършването на оценката е важен следният минимален набор от данни, предоставен от кандидата и поднадзорното лице:

1. описание на лични взаимоотношения, ако има такива, с други членове на ръководния орган и/или лица, заемачи ключови позиции в поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; с притежатели на квалифицирано дялово участие в поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; или с клиенти, доставчици или конкуренти на поднадзорното лице, неговото дружество майка или дъщерните му дружества;
2. описание на пряко или косвено участие в съдебни производства или извънсъдебни спорове срещу поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества;
3. описание на евентуални делови, професионални или търговски взаимоотношения от последните две години с поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества, или с клиенти, доставчици или конкуренти на поднадзорното лице, неговото дружество майка или дъщерните му дружества;
4. описание на финансови задължения към поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества в общ размер над 200 000 евро (с изключение на лични ипотечи³⁴) или други кредити,

³⁴ Не се изисква деклариране на лични ипотечи, независимо от стойността им (стига да са обслужвани, договорени като сделка между несвързани лица и да не нарушават вътрешни правила за одобряване на кредити), ако не са с търговски/инвестиционен характер. Освен това не се изисква деклариране на лични кредити (например кредитни карти, овърдрафт и кредити за закупуване на автомобил), отпуснати на кандидата от поднадзорното лице (стига да са обслужвани, договорени като сделка между несвързани лица и да не нарушават вътрешни правила за кредитиране), ако общият им размер е под прага от 200 000 евро. Следва да се отбележи, че такива ипотечи или кредити трябва да бъдат декларирани, ако са или по каквато и да е причина има вероятност да станат необслужвани.

независимо в какъв размер, които не са договорени като сделка между несвързани лица или които не се обслужват (включително ипотеки);

5. описание на евентуални финансови интереси в поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; или в клиенти, доставчици или конкуренти на поднадзорното лице, неговото дружество майка или дъщерните му дружества;
6. дали кандидатът е предложен от името на значим акционер;
7. описание на всички длъжности с висока степен на политическо влияние (на международно, национално или местно равнище), заемани понастоящем или през последните две години.

Поднадзорното лице следва да оцени дали потенциалният конфликт на интереси е съществен, да се обоснове, ако не е, и да посочи как предлага да се редуцира или управлява, позовавайки се на съответните части от политиката за конфликти на интереси на поднадзорното лице или нарочни (специфични или индивидуално разработени) правила за управление или редуциране на конфликти.

Може да се обмисли провеждане на интервю с кандидата, за да се събере допълнителна информация за поведението му във връзка с потенциалния конфликт на интереси.

Конфликтите на интереси на кандидата се оценяват с цел да се провери дали действително са редуцирани. Затова мерките за редуциране и управление на конфликти на интереси следва да бъдат подходящи от гледна точка на съществеността на съответните конфликти.

3.3.2 Подход към оценяването

Компетентният орган ще оцени степента на същественост на конфликта на интереси.

Без да се засяга националното право, в списъка по-долу са включени ситуации и прагове, при които се предполага наличието на конфликт на интереси. Тези ситуации ще бъдат подложени на подробна оценка за всеки отделен случай и ще се разгледа предоставената от поднадзорното лице информация за съществеността или несъществеността на конфликта. Списъкът по-долу обаче е неизчерпателен и компетентният орган може да установи, че е налице (съществен) конфликт на интереси в други случаи, които не попадат в обсега на тези ситуации и прагове.

В настоящия раздел 3.3.2 „кандидатът“ означава кандидатът в личното му качество, но и близките му роднини (съпруг/съпруга, регистриран партньор, лице, с което е във фактическо съжителство, дете, родител или друго свързано лице, с което кандидатът съжителства) и всяко юридическо лице, в което

кандидатът е или е бил член на ръководния орган или притежател на квалифицирано дялово участие в съответния период.

3.3.2.1 Потенциални лични конфликти на интереси

Когато кандидатът има някакви лични взаимоотношения с други членове на ръководния орган и/или лица, заемащи ключови позиции в поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; с притежатели на квалифицирано дялово участие в поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; или с клиенти, доставчици или конкуренти на поднадзорното лице, неговото дружество майка или дъщерните му дружества;

Когато кандидатът участва в съдебни производства или извънсъдебни спорове срещу поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества.

3.3.2.2 Потенциален конфликт на интереси от делово, професионално или търговско естество

Когато кандидатът има делови, професионални (например заема управленска или висша длъжност) или търговски взаимоотношения с поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; или с клиенти, доставчици или конкуренти на поднадзорното лице, неговото дружество майка или дъщерните му дружества; или е имал такива взаимоотношения с такива лица през последните две години.

Дали тези взаимоотношения са съществени зависи от (финансовата) стойност, която имат за дейността на кандидата или на негови близки роднини, или на такива лица.

3.3.2.3 Потенциални финансови конфликти на интереси

Когато кандидатът има:

- съществено финансово задължение към поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества (като кредити или кредитни линии);
- съществен финансов интерес (като собственост или инвестиция) в поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; или в клиенти, доставчици или конкуренти на поднадзорното лице, неговото дружество майка или дъщерните му дружества.

Дали финансовото задължение или финансовият интерес е съществен зависи от приемливия капитал³⁵ на поднадзорното лице и от други обстоятелства и смекчаващи фактори, приложими в конкретния случай. Дали кредитът е

³⁵ Съгласно определението в РКИ.

обслужван или не, както и условията на разрешаване на експозицията, също могат да окажат влияние при определянето на кредита като съществен в даден случай. По принцип следните обстоятелства се смятат за съществени: финансови задължения към поднадзорното лице в общ размер над 200 000 евро (с изключение на лични ипотечи³⁶) или всякакви кредити, независимо от стойността им, които не са договорени като сделка между несвързани лица или които са необслужвани (включително ипотечи); и текущи дялови участия от над 1% или други равностойни инвестиции.

3.3.2.4 Потенциални политически конфликти на интереси

Когато кандидатът в личното си качество заема или през последните две години е заемал длъжност с висока степен на политическо влияние, ако тази длъжност упражнява или изглежда, че упражнява върху него неправомерно влияние.

Длъжност с висока степен на политическо влияние може да съществува на всяко равнище: политик на местно ниво (например кмет), служител в публичната администрация (например държавен служител), председател на политическа партия, член на кабинет или член на регионално или национално правителство.

Доколко съществен е конфликтът на интереси зависи от конкретните правомощия или задължения, присъщи на политическата роля, които биха попречили на кандидата да действа в интерес на поднадзорното лице (например участие в публични решения относно поднадзорното лице, дружеството майка и техни дъщерни дружества).

Когато поднадзорното лице е държавна собственост, за потенциален конфликт на интереси се признава присъствието на член на политическа партия, представляващ държавата, като акционер в ръководния орган. При такива обстоятелства е налице конфликт на интереси, защото политическият представител има конкуриращи се интереси, като една страна са партията и гласоподавателите му, а от друга – поднадзорното лице.

Горепосоченото не възпрепятства представители например на акционерите да стават членове на ръководни органи. Въпреки това, в случай че възникнат съществени конфликти на интереси, поднадзорното лице следва да предприеме подходящи мерки за преодоляването им.

³⁶ По смисъла на бележка под линия 34.

Таблица 3

Потенциални съществени конфликти на интереси

| Вид конфликт | Период | Степен и вид на връзката и, ако е приложимо, прагово равнище |
|--|---|---|
| Личен | Текущ | Кандидатът има лични взаимоотношения : с други членове на ръководния орган и/или лица, заемащи ключови позиции в поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; с притежатели на квалифицирано дялово участие в поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; или с клиенти, доставчици или конкуренти на поднадзорното лице, неговото дружество майка или дъщерните му дружества; Когато кандидатът участва в съдебни производства или извънсъдебни спорове срещу поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества. |
| Конфликт на интереси от делово, професионално или търговско естество | Текущ или настъпил през последните две години | Когато кандидатът има делови, професионални (например заема управленска или висша длъжност) или търговски взаимоотношения с поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; или с клиенти, доставчици или конкуренти на поднадзорното лице, неговото дружество майка или дъщерните му дружества; или е имал такива взаимоотношения с такива лица през последните две години. Дали тези взаимоотношения са съществени зависи от (финансовата) стойност, която имат за дейността на кандидата или на негови близки роднини, или на такива лица. |
| Финансов | Текущ | Когато кандидатът има: съществено финансово задължение към поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества (като кредити или кредитни линии); съществен финансов интерес (например собственост или инвестиция) в поднадзорното лице, дружеството майка или техни дъщерни дружества; или в клиенти, доставчици или конкуренти на поднадзорното лице, неговото дружество майка или дъщерните му дружества. Дали финансовото задължение или финансовият интерес е съществен зависи от приемливия капитал ³⁷ на поднадзорното лице и от други обстоятелства и смекчаващи фактори, приложими в конкретния случай. Дали кредитът е обслужван или не, както и условията на разрешаване на експозицията, също могат да окажат влияние при определянето на кредита като съществен в даден случай. Изброените по-долу по принцип се считат за съществени: - финансови задължения към поднадзорното лице в общ размер над 200 000 евро (с изключение на лични ипотечи ³⁸) или други кредити, независимо в какъв размер, които не са договорени като сделка между несвързани лица или които са необслужвани (включително ипотечи); - текущи дялови участия от над 1% или други инвестиции с еквивалентна стойност. |
| Политически | Текущ или настъпил през последните две години | Когато кандидатът в личното си качество заема или през последните две години е заемал длъжност с висока степен на политическо влияние, ако тази длъжност упражнява или изглежда, че упражнява върху него непропорционално влияние. Длъжност с висока степен на политическо влияние може да съществува на всяко равнище: политик на местно ниво (например кмет), служител в публичната администрация (например държавен служител), председател на политическа партия, член на кабинет или член на регионално или национално правителство Доколко съществен е конфликтът на интереси зависи от конкретните правомощия или задължения, присъщи на политическата роля, които биха попречили на кандидата да действа в интерес на поднадзорното лице (например участие в публични решения относно поднадзорното лице, дружеството майка и техни дъщерни дружества). |

3.3.3 Декларация във връзка с конфликтите на интереси

След като се определи съществеността на конфликта на интереси, поднадзорното лице трябва да приложи подходящи мерки. Поднадзорното лице следва:

- да извърши подробна оценка на конкретната ситуация;
- да реши какви ограничаващи мерки ще предприеме съгласно своята вътрешна политика в тази област или специални правила за управление

³⁷ Съгласно определението в РКИ.

³⁸ По смисъла на бележка под линия 34.

или ограничаване на конфликти, освен ако в националното право вече не са предвидени нужните мерки;

- да реши какви мерки ще предприеме за предотвратяване на конфликта на интереси, ако не може да го редуцира или управлява в задоволителна степен.

От поднадзорното лице се изисква да обясни пред компетентния орган как се редуцира или управлява конфликтът на интереси. Оценката за надеждност и пригодност ще съдържа заключение относно уместността на предприетите мерки.

В случай на непреодолени опасения ЕЦБ може да наложи допълнителни разпоредби в решението относно надеждността и пригодността, предвидени специално за конкретната ситуация. Ето някои примери за препоръки, задължения или условия:

- забрана за участие в заседание или за вземане на решение, засягащи конкретен оповестен интерес;
- напускане на определена длъжност;
- лишаване от права;
- специфично наблюдение от страна на поднадзорното лице;
- специфично докладване до компетентния орган за конкретната ситуация;
- изчаквателен период за кандидата;
- задължително публикуване на конфликта на интереси от страна на поднадзорното лице;
- всякакъв вид прилагане на принципа на сделка между несвързани лица;
- специфични разрешения от целия ръководен орган, за да продължи дадена ситуация;
- всякакъв вид регламентиране на многообразието в състава на ръководния орган или избягване на доминирането на един член при вземането на решения (съобразно разпоредбите на фирменото право, учредителния акт на поднадзорното лице и др.), например представеност на миноритарните акционери или достатъчен брой независими членове в ръководния орган, за да се постигне уравновесяващ ефект.

Допълнителна разпоредба може да бъде насочена към политиката на поднадзорното лице по отношение на конфликтите на интереси, а именно когато документът за нея трябва да бъде одобрен, за да защитава подобаващо интересите на институцията, или когато е необходимо нейното спазване да бъде наблюдавано по-добре от поднадзорното лице или от компетентните органи.

3.4 Наличие на време

3.4.1 Понятие за наличие на време

Всички членове на ръководния орган трябва да бъдат в състояние да посвещават достатъчно време на изпълнението на своите задължения в институцията.³⁹

Възможността за посвещаване на време се оценява за всеки отделен случай, като се отчита принципът на пропорционалност.

Времето, което даден член на ръководния орган е в състояние да посвети на изпълнението на своите задължения, зависи от редица фактори: брой заемани директорски длъжности; размер и положение на институциите, в които са заемани съответните директорски длъжности, както и естеството, мащабът и сложността на дейността им; населеното място и държавата, в която те са установени, както и други ангажименти и обстоятелства от професионален или личен характер.

Тъй като заемането на повече от една директорска длъжност е важен фактор, който може да повлияе върху наличието на време, в ДКИ е заложено ограничение за броя „директорски длъжности“,⁴⁰ които може да заема член на ръководния орган в значима институция („значима институция по ДКИ“⁴¹).⁴² Следователно, в допълнение към изискването да отделят достатъчно време за изпълнението на функциите си, членовете на ръководния орган на значима институция по ДКИ трябва да спазват ограничението по отношение на директорските длъжности, определено в член 91, параграф 3 от ДКИ. Общата оценка на възможността за посвещаване на време понякога се нарича качествена оценка, докато по-формалното преброяване на директорски длъжности, предвидено в ДКИ, се нарича количествена оценка. И двата аспекта следва да се вземат предвид в оценката на времето, посвещавано от членовете на ръководния орган. Методологията за преброяване на директорските длъжности, разработена въз основа на предвидените в ДКИ правила, е описана в раздел 3.4.3.1.

В ДКИ е предвидена и възможност компетентните органи да дадат право на членове на ръководния орган да заемат една допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции (вижте раздел 4.1).

³⁹ Член 91, параграф 2 от ДКИ.

⁴⁰ Длъжност на член на ръководния орган на дадена институция.

⁴¹ Кредитна институция, определена като значима по ДКИ в съответствие с националното право въз основа на комбинация от качествени и количествени критерии (например размер на активите, изчислен на индивидуална или консолидирана основа).

⁴² Различното тълкуване на понятията „директорска длъжност“ и „значима институция по ДКИ“ в участващите държави членки води до различни резултати от проведените оценки за надеждност и пригодност.

3.4.2 Информация

Когато подава заявление за оценка за надеждност и пригодност, кредитната институция следва да представи всички релевантни и необходими подробности, които позволяват на компетентните органи да оценят дали кандидатът разполага с достатъчно време, което да посвети на задачите си. В съпътстващата документация (например във въпросника за надеждност и пригодност) трябва да се предостави минималният набор информация, който включва:

- оценка от кредитната институция и кандидата на времето, което се очаква да посвещава на съответната роля;
- изчерпателен списък на задълженията или длъжностите (директорски длъжности със и без изпълнителни функции и други (професионални) дейности), които изискват посвещаване на време от страна на кандидата, и времето, което (се очаква да) посвещава на всяко задължение или длъжност, включително брой заседания годишно за всяко едно задължение и дали са приложими правилата за привилегировано преброяване;
- дали някое от задълженията е свързано с допълнителни отговорности, например членство в комитети, председателски функции;
- дали естеството, видът и размерът на институцията изискват посвещаването на повече време (например дейността ѝ е регулирана, допусната е до търговия на регулиран пазар и др.);
- срок на съответното задължение;
- потвърждение, че е предвидено продължаващо обучение, развитие и време в периодите с особено голяма натовареност;
- синергийни ефекти между директорските длъжности (например когато кандидатът е член на ръководния орган в повече от едно дъщерно дружество).

Освен това, за да се извърши подробна оценка, може да бъде необходима допълнителна информация с оглед на конкретните обстоятелства и въз основа на пропорционалния подход, например:

- дали опитът на кандидата като цяло или във връзка с дейността на кредитната институция е достатъчен, за да може той да изпълнява своите задължения с по-добра информираност и съответно с по-голяма ефективност;
- описание на i) целите и ii) нетърговските или търговските дейности на организацията, в която заемани длъжности или поети задължения са изключени от преброяването, защото организацията не преследва

предимно търговски цели, освен ако тази информация не е обществено достояние;⁴³

- уставите или друга документация на организацията във връзка с целите и дейността ѝ (например годишен доклад, ако е наличен).

3.4.3 Подход към оценяването

Базисните допускания при всяка оценка на наличието на време са следните:

- От членовете на ръководния орган в неговата управленска функция се очаква да „осъществяват действителното управление на дейността на кредитната институция.“ Обичайно от член, изпълняващ такава функция, се очаква да я изпълнява на пълен работен ден. Възможни са изключения от това правило, а именно в рамките на групи, ако са налице синергийни ефекти между две или повече длъжности. В такива случаи тези синергийни ефекти трябва да бъдат разяснени.⁴⁴
- От членовете на ръководния орган в неговата надзорна функция се очаква да извършват действителна оценка и да подлагат на критичен анализ решенията на ръководния орган в управленската му функция; да упражняват действителен контрол и наблюдение над процеса на вземане на решения на ръководния орган и да осигуряват противовес на неговите членове с изпълнителни функции. Затова членовете на ръководния орган в неговата надзорна функция следва да участват в заседанията на съответния ръководен орган и комитетите му (ако има такива) и да предвиждат достатъчно време за подготовка и пътуване за тези заседания. Освен това от тези членове се очаква да отделят достатъчно време да следят актуалната информация и знания във връзка с кредитната институция.
- Членовете на ръководния орган както в надзорната, така и в управленската му функция задължително трябва да са запознати с дейността на кредитната институция. Това включва познаване на рисковете и рисковата експозиция на дейността и стратегията за управление на риска. От членовете се очаква да познават добре направленията на дейност, за които всеки отделен член е колективно отговорен заедно с останалите членове на ръководния орган. За тази цел те трябва да разбират правилата за управление и структурата на

⁴³ Някои участващи държави членки са съставили списъци с нетърговски организации (например предприятия с дейност в обществен интерес, организации с нестопанска цел, университети, търговски, културни, художествени и спортни палати, сдружения, фондации, синдикати, църкви). ЕЦБ насърчава съставянето на такива списъци. Макар да се признава, че такива нетърговски организации попадат извън обхвата на правилата за преброяване (количествени граници), участието в ръководните органи на такива организации все пак може да окаже въздействие върху цялостното наличие на време и трябва да се декларира в заявлението за оценка за надеждност и пригодност.

⁴⁴ В някои участващи държави членки директорите се наричат „изпълнителни,“ защото упражняват изпълнителни функции в рамките на групата, въпреки че ролята им в институцията, за която са подложени на оценка, всъщност няма изпълнителни функции.

институцията, което може да наложи отделяне на време за продължаващо обучение и развитие.

Членовете на ръководния орган както в управленската, така и в надзорната му функция следва също да могат да изпълняват своите задължения в периоди с особено голяма натовареност, например при реструктуриране, преместване на кредитната институция, придобиване, сливане, вливане или кризисна ситуация, или в резултат на някакво голямо затруднение за една или повече от нейните операции, като се има предвид, че в такива периоди може да е необходимо отделянето на повече време, отколкото при нормални обстоятелства.

3.4.3.1 Количествена оценка: множество директорски длъжности

Ограничение за броя на директорските длъжности

Съгласно член 91, параграф 3 от ДКИ броят „директорски длъжности“, които може да заема член на ръководния орган на значима институция по ДКИ, е ограничен до:

- една длъжност на изпълнителен директор и две длъжности на директор без изпълнителни функции;
- четири длъжности на директор без изпълнителни функции.

Но директорски длъжности в организации, които не преследват предимно търговски цели, не се броят за целите на горните ограничения. Членството в ръководния орган на такива организации все пак би могло да окаже влияние върху цялостното наличие на време, затова е необходимо да се декларира в заявлението за оценка за надеждност и пригодност.

Определени директорски длъжности се броят като една, въпреки че са повече на брой („привилегировано преброяване“).⁴⁵

- директорски длъжности, заемани в рамките на една и съща група;
- директорски длъжности, заемани в рамките на институции, които са част от една и съща институционална защитна схема;
- директорски длъжности, заемани в предприятия, в които институцията притежава квалифицирано дялово участие.

В националното законодателство, с което се транспонира ДКИ, се съдържат допълнителни насоки за тълкуване на тези понятия и прилагане на правилата за преброяване.

⁴⁵ Член 91, параграф 4 от ДКИ.

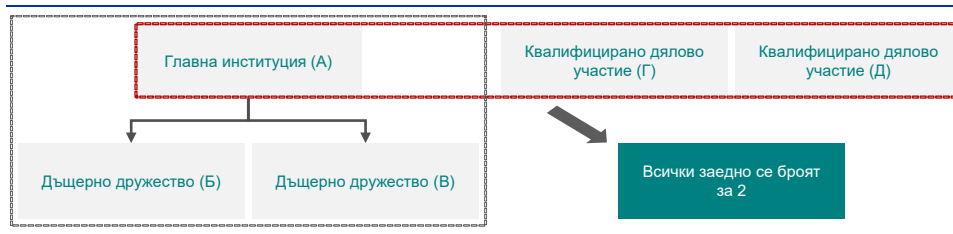
Прилагане на привилегировано преброяване

Без да се засяга националното право, когато оценява контекста на групата, ЕЦБ взема предвид консолидационното състояние (въз основа на счетоводния обхват на консолидация) в своя подход към преброяването.⁴⁶

Директорските длъжности, заемани от един кандидат в институциите от А до Д в посочения по-долу пример, се броят за изпълнение на две директорски длъжности. (Изпълняваните от кандидата директорски длъжности в институции А, Б и В се броят за една. Директорските длъжности, заемани от кандидата в институции Г и Д, също ще се броят за една длъжност, тъй като квалифицираните дялови участия в група се броят за едно.)

Диаграма 2

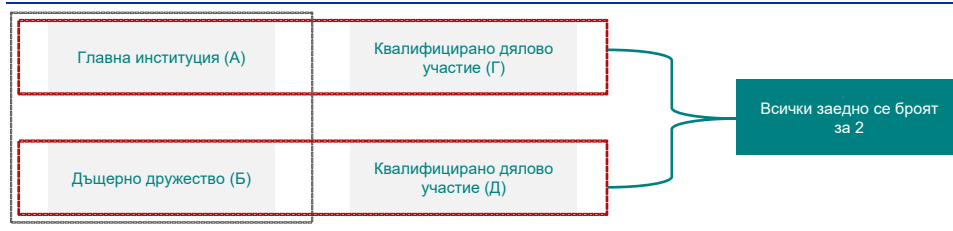
Преброяване на директорските длъжности



Ако кандидатът не заема директорска длъжност в институция А, привилегированото преброяване във връзка с квалифицираните дялови участия продължава да е приложимо. Например, в диаграма 3 по-долу директорските длъжности, заемани от един кандидат в институции Б, Г и Д, се броят за две. (Директорската длъжност на кандидата в принадлежащата към групата институция Б и директорската длъжност, която се състои от директорските длъжности в квалифицираните дялови участия на същата група (Г и Д), също една на брой, заедно представляват две директорски длъжности.)

Диаграма 3

Преброяване на множество директорски длъжности



Ако кандидатът изпълнява няколко длъжности със и без изпълнителни функции в рамките на определена група, длъжността с изпълнителни функции взема

⁴⁶ Понякога националното законодателство има по-ограничаващ подход – определя групата в контекста на ДКИ като съставена само от институциите, подлежащи на пруденциален надзор на консолидирана основа.

превес над тази без изпълнителни функции и се приема, че кандидатът заема длъжност с изпълнителни функции.

Броят се всички директорски длъжности, заемани във всички институции, независимо дали за тях се получава възнаграждение.

Както е споменато по-горе, всички директорски длъжности, заемани в рамките на една и съща институционална защитна схема, се считат за една директорска длъжност. Когато вследствие на прилагането на това правило се получава по-голям брой отделни директорски длъжности, отколкото при прилагането на правилото за изчисляването на директорските длъжности в рамките на групи, се приема по-малкият сбор отделни длъжности. (Например когато се заемат директорски длъжности в рамките на две групи, и в двата случая в рамките на предприятия, които са и които не са членове на една и съща институционална защитна схема, следва да се преброят само две отделни директорски длъжности.)

ДКИ предвижда и възможността компетентните органи да дадат право на членове на ръководния орган да заемат една допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции.⁴⁷

Директорски длъжности в организации, които не преследват предимно търговски цели

Тези длъжности не се броят за целите на установяване на броя директорски длъжности, заемани от член на ръководния орган (вижте правилата за преброяване, изложени по-горе). За да се определи дали една организация⁴⁸ не преследва предимно търговски цели, се оценяват два елемента: 1) естеството на целите (търговски или нетърговски); и 2) когато е установено, че организацията преследва търговска дейност – дали е „предимно“ такава.

Организации, които не преследват предимно търговски цели по смисъла на член 91, параграф 5 от ДКИ, са например: i) спортни или културни сдружения с нестопанска цел; ii) благотворителни организации; iii) църкви; iv) търговски камари/синдикати/професионални сдружения; v) организации, чиято единствена цел е управлението на частните икономически интереси на членовете на ръководния орган и които не изискват ежедневно управление от страна на член на ръководния орган; и vi) организации, за които се приема, че упражняват предимно нетърговска дейност въз основа на националните нормативни разпоредби. Възможно е и други организации да бъдат счети за непоследващи предимно търговски цели, след като компетентният орган извърши оценка на предоставените от кредитните институции елементи

⁴⁷ Член 91, параграф 6 от ДКИ.

⁴⁸ „Организация“ е неутрално понятие, което не се отнася до конкретна правна структура или дефиниция съгласно фирменото, данъчното или друг вид право. Следователно правната форма на организацията е без значение в контекста на член 91, параграф 5 от ДКИ.

относно естеството им и установи, че по-голямата част от техните дейности са с нетърговски характер.

3.4.3.2 Качествена оценка: Процес на оценяване в два етапа

ЕЦБ очаква кандидатите да посвещават достатъчно време на изпълнението на функциите си в поднадзорната институция. Времето, което се смята за достатъчно, обаче варира в зависимост от размера и дейността на поднадзорното лице, длъжността на кандидата в него и знанията и опита му.

Оценката дали даден кандидат е в състояние да посвети достатъчно време на функцията си се състои от два етапа.

- **Първи етап** – „Стандартна оценка“. Въз основа на предоставената информация ЕЦБ определя дали декларираната възможност за посвещаване на време действително е достатъчна или са налице съмнения, в който случай се изисква подробна оценка.
- **Втори етап** – „Подробна оценка“. Когато след стандартната оценка остават съмнения, се извършва подробна оценка и може да бъде изискана допълнителна информация.

Този двуетапен подход не е формалност, а се прилага според всеки отделен случай, като се анализират всички релевантни фактори и се вземат предвид индивидуалните особености. Посочените показатели са само ориентировъчни и не водят автоматично до отрицателно решение.

Първи етап – „стандартна оценка“

Стандартната оценка на наличието на време включва оценка на информацията, представена във въпросника за надеждност и пригодност, във връзка с посочените по-долу фактори от качествено естество.

Ако след разглеждането на тези качествени фактори няма повече съмнения, оценката по принцип приключва като положителна и не се налага подробна такава.

Обратното, ако остават някакви опасения, се извършва подробна оценка (описана по-долу). Взема се предвид и Докладът относно декларираната възможност за посвещаване на време от директори без изпълнителни функции в ЕНМ⁴⁹, за да се прецени дали следва да се извърши подробна оценка.

Ето качествените фактори, определящи количеството време, което член на ръководния орган може да посвети на функцията си:

⁴⁹ Доклад относно декларираната възможност за посвещаване на време от директори без изпълнителни функции в ЕНМ, август 2019 г.

1. **Кандидатът се ползва от привилегировано преброяване или непреброяване на директорските длъжности.**
2. **Посоченото натоварване поражда съмнения поради някоя от следните причини.**
 - (а) Посоченото цялостно натоварване на година се смята за високо.
 - (б) Посоченото количество работа за кредитната институция е по-малко от посоченото за сходни институции въз основа на предишни оценки за надеждност и пригодност, извършени от ЕЦБ.⁵⁰
 - (в) Съпоставка⁵¹ на посветеното време на различни членове на ръководния орган на същата институция показва непоследователност, например един кандидат отделя значително по-малко време от другите (за изпълнението на сходна роля) без надлежно обосновани причини.
 - (г) Проверка за правдоподобност разкрива несъответствия, като например:
 - (i) Председателят отделя по-малко време от обикновените членове без изпълнителни функции.
 - (ii) Посоченото количество работа, посветено на кредитната институция, се смята за извънредно малко.
 - (iii) Забележка: По принцип броят на дните, деклариран от кандидата, би трябвало да се изчисляват така, че да бъде взет предвид броят на заседанията на ръководния орган, на които той трябва да присъства, включително време за подготовка и пътуване, както и време за опознаване на дейността на кредитната институция, в това число всякакво обучение на годишна база. Съгласно принципа на пропорционалност броят на необходимите дни зависи от сложността, естеството и размера на институцията (вижте качествените фактори). Ако кандидатът за длъжност (в дадена кредитна институция) има мандат и в институция майка или в сдружение, което има отношение към дейността на институцията, тя следва да включи в декларацията за посвещаване на време и времето, прекарано в институцията майка или сдружението, имащо отношение към дейността на институцията, или, като алтернатива, справка за посветеното от него време. Когато е възможно, тази справка трябва да включва конкретните въпроси, с които се занимава институцията майка или сдружението. Към кредитната институция може да бъде

⁵⁰ Посоченото натоварване може да се съпостави с конкретни референтни данни от Доклада относно декларираната възможност за посвещаване на време от директори без изпълнителни функции в ЕНМ.

⁵¹ Вижте бележка под линия 49.

отправено искане да предостави тази информация, ако тя не е посочена във въпросника за надеждност и пригодност.

- (iv) Натоварването не съответства на посоченото в същото или предишни заявления за оценка за надеждност и пригодност на същия кандидат, т.е. обемът на работата за същата или съпоставима институция се различава съществено.
- (v) Всякакви други релевантни разминавания.

3. **Приложими са други фактори (въз основа на информацията, с която разполага НКО или ЕЦБ), като например следните.**

- (a) Рядко присъствие на заседанията (ако информацията е налична).
- (б) На кандидата е възложена допълнителна работа, например допълнителни отговорности като членство в комитети или директорски длъжности, за които важи привилегировано преброяване (съгласно член 91, параграфи 4 и 5 от ДКИ).
- (в) СЧЕ предоставят друга релевантна информация.

Втори етап – „подробна оценка“

Ако след извършването на стандартната оценка остават съмнения, следните фактори могат да бъдат взети предвид (ако са релевантни) в оценяването на способността на кандидата да посвети достатъчно време на длъжността.

Подробната оценка винаги се прави според случая и следващият списък от фактори, които да бъдат взети под внимание, не е изчерпателен.

1. **Фактори, свързани с институцията.** Тези фактори засягат характеристики на поднадзорната институция, в която е назначението.
 - (a) **Балансово число и сложност на операциите**
Необходимостта за посвещаване на време може да бъде по-голяма в следните случаи:
 - (i) големи и/или сложни институции, особено ако имат консолидираща роля на групово или подгрупово ниво;
 - (ii) институции от типа „мостова банка“ или „лоша банка“, когато това е свързано с прилагането на сложни мерки за реструктуриране, например продажба или обезценка на портфейли от необслужвани кредити.

Необходимостта за посвещаване на време може да бъде по-малка в следните случаи:

- (i) кредитна институция с малко балансово число и прост бизнес модел, като кооперативна банка, или малко дъщерно дружество, или институция с малка като цяло тежест в групата;
 - (ii) кредитна институция, специализирана само в едно направление на дейност (например лизинг или факторинг) в рамките на групата;
 - (iii) кредитна институция, в която се извършват определени функции или операции за групата (например управление на риска, одит, информационни технологии).
- (б) **Определен етап от жизнения цикъл** Необходимостта за посвещаване на време може да бъде по-голяма при кредитна институция, която се намира на етап от жизнения цикъл на своята дейност, изискващ влагането на необичайно много труд, например:
- (i) първоначално установяване на банковите операции, при новоиздаден лиценз като институция или след като институцията се е превърнала в поднадзорно лице, например след като е била платежна институция;
 - (ii) мащабни промени в бизнес модела на кредитната институция, например след придобиване, в което тя е била приобретател или обект на сделката;
 - (iii) прилагане на план за възстановяване или реструктуриране, особено ако наложените мерки са свързани с държавна помощ и/или са оспорени по съдебен път;
 - (iv) други специфични ситуации, засягащи нормалното функциониране на кредитната институция, например необходимост от справяне с надвиснала репутационна криза или прилагане на мерки за ранна намеса от компетентните органи.
- (в) Необходимостта за посвещаване на време може да е по-малка, ако в течение на няколко години кредитната институция не е започвала „нови“ банкови дейности, т.е. работи в „режим на приключване“ до завършването на съществуващите договори. Ако обаче процесът на приключване включва държавна помощ и/или важен съдебен процес, това може да усложни ролята на члена на ръководния орган и съответно да увеличи необходимостта за посвещаване на време.
2. **Фактори, свързани с длъжността.** Тези фактори засягат характеристики на конкретната длъжност в кредитната институция, за която се отнася назначението.
- Възможно е необходимостта за посвещаване на време да бъде **по-голяма**, ако длъжността поражда специфични задължения, когато това вече е известно към момента на оценката:

- (а) длъжности с изпълнителни функции (за разлика от длъжностите без такива);
- (б) длъжности, включващи председателска роля (със или без изпълнителни функции); длъжности, свързани с председателстване на комитети на равнище ръководен орган или участие в тях (например комитет по назначенията, възнагражденията, одита или риска); длъжности, свързани с контрол над специфични независими звена (например за одит);
- (в) длъжности, свързани с други специфични мандати (например длъжности с допълнителни отговорности, налагащи постоянно допълнителна работа).

Необходимостта за посвещаване на време може да бъде по-малка, ако длъжността е подпомогната от специфични синергии с паралелни длъжности, заемани от кандидата в рамките на същата група. Такъв по-специално може да бъде случаят, ако:

- (а) кандидатът изпълнява същата роля (например член на ръководния орган без изпълнителни функции) в няколко дъщерни дружества със сходни бизнес модели и/или съсредоточени в една и съща географска област („хоризонтални синергии“);
- (б) кандидатът изпълнява роли на няколко равнища в рамките на групата, като обхващат задълженията, които изпълнява на по-високото равнище (например като член на ръководния орган с изпълнителни функции в институцията на по-високо равнище), допълва пряко задълженията, които изпълнява на по-ниското равнище (например като член на ръководния орган без изпълнителни функции в институцията на по-ниско равнище) („вертикални синергии“);
- (в) кандидатът е член на ръководния орган в неговата надзорна функция в ролята на представител на служителите и заема позиция (на пълен работен ден) в институцията.

3. **Фактори, свързани с кандидата.** Тези фактори засягат квалификацията, опита и положението на кандидата.

- (а) Необходимостта за посвещаване на време би могла да бъде **по-голяма**, ако за кандидата е установена нужда от обучение поради празноти в теоретичните му познания и/или практическия му опит.
- (б) Ако кандидатът се нуждае от обучение за някакъв период от време, това време трябва да бъде приспаднато от посочената от него възможност за посвещаване на време, особено през първата година.
- (в) Необходимостта за посвещаване на време би могла да бъде по-малка, ако кандидатът притежава дългогодишен опит, свързан пряко с

длъжността, и/или ако е добре запознат с дейността на кредитната институция и/или групата.

Диаграма 4

Оценка на наличието на време



3.5 Колективна пригодност на ръководния орган

Ръководният орган като цяло трябва да притежава достатъчно колективни знания, умения и опит, за да може да разбира дейността на институцията, включително основните рискове.⁵²

В този раздел на Ръководството се посочват стъпките, които се предприемат за оценяване на колективната пригодност в контекста на оценките за надеждност и пригодност. Важно е да се отбележи, че когато се предлага кандидат за оценка за надеждност и пригодност, кредитната институция трябва да извърши и оценка на колективната пригодност на ръководния орган. Тази оценка допълва текущия надзор на СНЕ над колективната пригодност.

Изискването за колективна пригодност означава, че кредитната институция има отговорността да назначи ръководен орган, който е подходящ и разполага с адекватни колективни знания, умения и опит, необходими за нейното разумно и ефикасно управление. Трябва да има достатъчен брой членове със знания във всяка област, така че да се създаде възможност за резултатно обсъждане, критичен анализ и вземане на солидни решения.

Членовете на ръководния орган следва колективно да притежават необходимите умения да излагат своите становища и да оказват влияние

⁵² Член 91, параграф 7 от ДКИ.

върху процеса на вземане на решения в рамките на ръководния орган. Това налага кредитната институция да осигури както индивидуална пригодност на членовете на ръководния орган, така и колективната им пригодност посредством състава му като цяло.

Релевантните колективни знания, умения и опит в ръководния орган зависят от основните характеристики на институцията. Когато определя състава на ръководния орган като цяло, кредитната институция следва да вземе предвид своя бизнес модел и стратегия, склонността си към риск и реалния си рисков профил, както и естеството, обхвата и географското разположение на дейностите си.

По принцип добрата колективна пригодност включва адекватно познаване на следните области:

- дейността на кредитната институция и основните рискове, които са свързани с нея;
- всяка от съществените дейности на институцията;
- управлението на институцията;
- съответните области на секторна и финансова компетентност, включително финансови и капиталови пазари, платежоспособност и модели;
- управленски умения и опит;
- финансово счетоводство и отчетност;
- стратегическо планиране;
- управление на риска, нормативно съответствие и вътрешен одит;
- информационни технологии и сигурност;
- рискове, свързани с климата и околната среда;⁵³
- местни, регионални и световни пазари, ако е приложимо;
- правна и регулаторна среда;
- управление на международни и национални групи и рискове, свързани със структурите на групите, ако е приложимо.

Кредитната институция може да подложи на оценка тези области, като използва матрица на пригодността,⁵⁴ и тази оценка може да бъде подкрепена

⁵³ Очаква се ръководният орган да разгледа знанията, уменията и опита на членовете си в областта на рисковете, свързани с климата и околната среда, когато оценява колективната им пригодност. [Ръководство относно рисковете, свързани с климата и околната среда: Надзорни очаквания, свързани с управлението и оповестяването на рисковете](#), Европейска централна банка, ноември 2020 г.

⁵⁴ [Приложение I – Образец за оценка на колективната пригодност](#).

от текущия надзор, упражняван от СНЕ. Използването на матрица на пригодността като инструмент за самооценка е определено като най-добра практика от ЕБО и ЕОЦКП в техните Съвместни насоки относно пригодността; ЕЦБ подкрепя това мнение.

Рискове, свързани с климата и околната среда, и колективната пригодност на ръководния орган

Рисковете, свързани с климата и околната среда, са всеобщо признати като източник на значими финансови рискове. Ето защо адекватното познаване на тези рискове е важно изискване, за да може да се вземе решение, че ръководният орган има достатъчна степен на колективна пригодност. Предприети са редица инициативи на глобално, европейско и национално равнище с цел да се засили устойчивостта на финансовата система от пруденциална надзорна перспектива.⁵⁵ Ръководният орган на дадена кредитна институция е най-компетентен да осигури отчитането на рисковете, свързани с климата и околната среда, при разработването на цялостната бизнес стратегия на институцията, нейните бизнес цели и рамка за управление на риска, както и да упражнява ефикасен контрол над тези рискове.⁵⁶ Необходими са достатъчни колективни знания, умения и опит на членовете на ръководния орган в тази област, за да се постигне надеждно и ефикасно управление на рисковете, на които институцията е изложена или може да бъде изложена. За да бъде контролът ефикасен, е необходимо адекватно познаване на рисковете, свързани с климата и околната среда, от ръководния орган в надзорната му функция.⁵⁷

⁵⁵ За пруденциалната надзорна гледна точка вижте по-специално следните регулаторни актове и публикации: Съобщение на Комисията, *План за действие: Финансиране на устойчив растеж*, COM(2018) 97 final, март 2018 г.; Регламент (ЕС) 2020/852 на Европейския парламент и на Съвета за създаване на рамка за улесняване на устойчивите инвестиции и за изменение на Регламент (ЕС) 2019/2088 (ОВ L 198, 22.6.2020 г., стр. 13); Регламент (ЕС) 2019/2089 на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Регламент (ЕС) 2016/1011 по отношение на бенчмарковете на ЕС за климатичен преход, бенчмарковете на ЕС, съответстващи на Парижкото споразумение, и свързаното с устойчивостта оповестяване на информация за бенчмаркове (ОВ L 317, 9.12.2019 г., стр. 17); Регламент (ЕС) 2019/2088 на Европейския парламент и на Съвета относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги (ОВ L 317, 9.12.2019 г., стр. 1); *Ръководство за надзорници: Интегриране на рисковете, свързани с климата и околната среда, в пруденциалния надзор*, Мрежа за по-зелена финансова система, май 2020 г.; *Дискусионен документ за управлението и надзора на екологичните, социалните и управленските рискове за кредитни институции и инвестиционни посредници* (EBA/DP/2020/03), Европейски банков орган, 30 октомври 2020 г.; *Ръководство относно рисковете, свързани с климата и околната среда: Надзорни очаквания, свързани с управлението и оповестяването на рисковете*, Европейска централна банка, ноември 2020 г.

⁵⁶ Очакване 3, *Ръководство на ЕЦБ относно рисковете, свързани с климата и околната среда: Надзорни очаквания, свързани с управлението и оповестяването на рисковете*, Европейска централна банка, ноември 2020 г.

⁵⁷ Очаквания 3.2, 3.3 и 3.4 *Ръководство на ЕЦБ относно рисковете, свързани с климата и околната среда: Надзорни очаквания, свързани с управлението и оповестяването на рисковете*, Европейска централна банка, ноември 2020 г.

Многообразие в рамките на колективната пригодност на ръководния орган

ЕЦБ подкрепя многообразието, включително стремежа към многообразие в ръководните органи на поднадзорните лица.⁵⁸ Процесът на вземане на решения относно стратегиите и поемането на риск в институциите може да бъде повлиян положително, ако се поддържа разнообразие от образование, опит, ценности, мнения и възгледи в ръководните им органи. Многообразието във всичките му форми е благоприятно за органите за вземане на решения в институциите.⁵⁹ Подкрепа за многообразието в ръководните органи е заложена в ДКИ. Тя изисква институциите да използват многообразието като един от критериите за състав на ръководните органи, за да се подобри наблюдението на риска и устойчивостта им, и от тях се очаква да го вземат предвид в политиката си за набиране на кадри. Според ДКИ балансът в представителството на половете е особено важен, за да се осигури адекватно представяне на населението в ръководните органи на банките.⁶⁰ В нея са заложени изисквания към политиката за набиране на кадри и за определяне и постигане на цел по отношение на недостатъчно представения пол.⁶¹ Многообразието има редица аспекти, които са важни за по-доброто функциониране на ръководния орган. Наред с равнопоставеността на половете сред тях попада разнообразието на образование и професионален опит, географски произход⁶² и възраст. Те са полезни за по-доброто функциониране на ръководния орган.⁶³ В името на независимите мнения и критичния анализ тези други аспекти на многообразието ще бъдат вземани предвид, ако го позволява националното законодателство.⁶⁴

При тези условия ЕЦБ оценява половото многообразие като елемент на колективната пригодност, където националното законодателство го позволява. Освен това в оценките си ЕЦБ взема предвид многообразието на опита, произхода и образованието. В държавите членки, където националното законодателство изисква институциите да прилагат при назначенията собствените си вътрешни политики или изисква фиксиран процент членове на

⁵⁸ Вижте например [Встъпителното изявление](#) на Франк Елдерсон пред Комисията по икономически и парични въпроси на Европейския парламент на 9 ноември 2020 г.; [статията](#) от 14 февруари 2018 г. „Надеждност и пригодност за по-добро управление“; [речта](#) на Елизабет Маккол от 3 декември 2020 г. „Съветите на банките и надзорните очаквания“ и [Надзорен блог](#), „Банковият надзор в ЕЦБ се стреми към повече многообразие в банките“, 15 юни 2021 г.

⁵⁹ [Доклад на ЕБО относно сравнителен анализ на практиките по отношение на многообразието](#), 8 юли 2016 г.

⁶⁰ Съображение 60 от ДКИ – явлението „групово мислене“.

⁶¹ Политиката за наемане на кадри на дадена институция следва да стимулира избора на кандидати от списък за предварителен подбор, в който са включени и двата пола. Освен това комитетът за подбор на кандидати в „институции, значими по ДКИ“ следва освен всичко останало да подложи на оценка многообразието в ръководния орган, да определи целево ниво във връзка с представителността на по-слабо представения пол в ръководния орган и да разработи политика за увеличаване на броя на представителите на по-слабо представения пол за постигане на тази цел. Целевото ниво, политиката и нейното прилагане трябва да бъдат публично оповестени. Вижте ДКИ, съображение 60, член 88, параграф 2 и член 91, параграф 10.

⁶² В Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността се посочва, че географски произход означава региона, в който лицето е придобило своята култура, образование или професионален опит (Предмет, обхват и определения, параграф 15).

⁶³ Съвместни насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността, дял V, параграф 105.

⁶⁴ Съвместни насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността, Контекст и обосновка, параграфи 42 и 43.

ръководния орган от по-слабо представения пол, в решението за надеждност и пригодност ЕЦБ отправя препоръка или налага задължение да бъдат спазени квотите на половете при текущото или при предстоящи назначения. Важно е също да се отбележи, че оценката за надеждност и пригодност във връзка с многообразието е свързана с текущия надзор – в хода му въпросът за неспазване на квотите за половете се повдига пред поднадзорното лице. Освен това в решенията си за надеждност и пригодност ЕЦБ отбелязва всякакви констатации във връзка с многообразието в оценката си на управлението.⁶⁵ За да засили и оптимизира оценката на многообразието като елемент на колективната пригодност, ЕЦБ ще продължи да разработва политики в това отношение посредством мрежата си с НКО.

3.5.1 Информация

Съгласно Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността, когато се подава заявление за оценка за надеждност и пригодност, за нейното извършване е необходима следната минимална информация от кредитната институция за колективната пригодност на ръководния орган:

- списък на членовете на ръководния орган и съответните им роли, умения и основни области на компетентност;
- декларация за общата оценка на институцията на колективната пригодност на ръководния орган като цяло, включително информация как се вписва кандидатът в общата пригодност на ръководния орган (т.е. въз основа на оценка, извършена с помощта на матрицата за пригодност или друг метод, избран от поднадзорното лице или изискван от съответния НКО). Това трябва да включва посочването на всякакви празноти и слабости, предприетите за преодоляването им мерки и до каква степен кандидатът допринася за премахването на някои или всички тях.
- Тази информация се събира в съпътстващата документация (например във въпросника за надеждност и пригодност).

3.5.2 Подход към оценяването

При оценката на колективната пригодност се взема предвид информацията, посочена в съпътстващата документация (например във въпросника за надеждност и пригодност). Въз основа на тази информация компетентният орган оценява до каква степен кандидатът допринася за колективната пригодност и за преодоляване на установените слабости. Освен това, ако е приложимо, се отчита съответствието с националните изисквания по отношение на равнопоставеност на половете.

⁶⁵ Например от резултати от тематични прегледи или от информация, събрана в хода на процеса по надзорен преглед и оценка (ПНПО).

3.5.2.1 Практически примери

1. Ако се предлага кандидатът да замени друг директор, който се пенсионира и който разполага със специфични знания, от които институцията наистина се нуждае на колективното ниво на ръководния орган, защото областта е била определена като критично важна, например при по-ранни нейни вътрешни оценки (като познаване на конкретно високо специализирано звено в институцията), в декларацията може да бъде обяснено как кандидатът ще запълни тази празнота.
2. Когато при последната вътрешна оценка са били установени някакви слабости на колективната пригодност, те са били обсъдени и вложени в план за действие, съгласуван между СНЕ и институцията, в декларацията може да се посочи как назначението допринася за постигането на целите на този план за действие.
3. Когато кредитната институция е променила ориентацията на дейностите си (поради сливане, прехвърляне на дялове или разширяване) и последната вътрешна оценка е предвидила нуждата от други видове знания и опит в ръководния орган заради тези нови дейности, в декларацията може да се посочи кои от тези други видове знания и опит внася кандидатът.

3.5.2.2 Поправяне на празноти

Кредитната институция носи първостепенната отговорност за установяването на празноти в колективната пригодност посредством нейна собствена оценка на ръководния орган. Тъй като надзорът над колективната пригодност на ръководния орган е предмет на текущия надзор над управлението, кредитната институция следва да докладва и да обсъжда тези въпроси със СНЕ. СНЕ може да поиска копие от вътрешната оценка на колективната пригодност на ръководния орган, ако има съмнения за адекватността на колективните знания, умения и опит. Той може да поиска и съпътстващата документация към вътрешната оценка.

3.6 Оценка на индивидуалната отговорност на членовете на ръководния орган

От членовете на ръководния орган на дадена институция (както в управленската, така и в надзорната му функция) се очаква да познават добре и да дават своя принос в областите на дейност, за които всеки член е колективно отговорен заедно с останалите членове, дори ако за конкретни области е възложена еднолична отговорност на отделен член.

Горепосоченото изисква и познаване на правилата за управление на институцията, нейната структура, дейност, рискове и стратегия за управление

на рисковете. За тази цел членовете на ръководния орган трябва да бъдат напълно информирани по всички релевантни въпроси, така че да могат да допринасят активно, да анализират критично и да обсъждат стратегиите за управление и решенията на текуща основа.

Фактът, че на даден член на ръководния орган не е възложена конкретна роля или че той не носи еднолична отговорност за дадена област, не го освобождава от необходимостта да има тези знания и съответно да се подготвя и да участва информирано и активно в разискванията и решенията на съвета.

От това следва, че член на ръководния орган, който заема или е заемал позиция в институцията, когато са настъпили фактите, за които са направени определени констатации (например за изпиране на пари, измама или други констатации, произтичащи от проверки на място или от съдебни производства), може да носи отговорност за тези констатации дори да **няма връзка** между тях и индивидуалната му роля и отговорности в ръководния орган.

Без да се засягат каквито и да е други специфични обстоятелства, които биха могли да имат значение в даден конкретен случай, факти, които показват, че кандидатът може да бъде държан **лично отговорен** за това, че не е изпълнил изискванията за колективна отговорност за разрешаване на проблемите, довели до констатациите, може да повлияят върху пригодността му за позицията.

Времето, релевантността и сериозността на констатациите се вземат предвид в оценката на личната отговорност.

Гореописаният подход се прилага заедно с критериите за оценка за надеждност и пригодност, описани в раздели 3.1 – 3.3 от настоящото Ръководство.

3.6.1 Обхват

Оценка на индивидуалната отговорност се извършва в рамките на оценката за надеждност и пригодност, когато са изпълнени следните събирателни критерии:

1. кандидатът е⁶⁶ или е бил член на ръководния орган на една от следните институции по времето, когато са настъпили фактите, на които се основават констатациите („първоначалната институция“):
 - (а) кредитна институция, включително всички дъщерни дружества, клонове в Европейското икономическо пространство и холдингови дружества; или

⁶⁶ Възможно е кандидатът, който е обект на оценката, да кандидатства за нова роля в същата институция, например при вътрешно повишение или промяна в ролята.

- (б) регулирано лице от финансовия сектор съгласно определението в РКИ;⁶⁷ и
2. когато кандидатът очаква назначение или преназначение за длъжността председател, главен изпълнителен директор и/или член на ръководния орган с изпълнителни функции в някоя от следните институции („крайната институция“):
- (а) поднадзорно лице на най-високото равнище на консолидация в значима поднадзорна група;
 - (б) кредитна институция с най-висока обща стойност на активите в значима поднадзорна група, ако това лице е различно от лицето, посочено в точка а) по-горе;
 - (в) значимо поднадзорно лице, което не е част от значима поднадзорна група; или
 - (г) поднадзорно лице с общ размер на активите 30 млрд. евро и повече.

3.6.2 Констатации

Констатации, определени от надзорния орган като скорошни, релевантни и сериозни, се вземат предвид при разглеждането на индивидуалната отговорност на кандидата. Констатациите могат да имат надзорен, регулаторен или правен характер и да се отнасят до правни или регулаторни нарушения или недостатъци в дейността на институцията.

Под констатации се разбира достатъчно ясно доказани факти, установени от орган, който е компетентен да упражнява надзор и да осигурява спазване на правилата и разпоредбите и/или да налага мерки⁶⁸ в случай на нарушения или недостатъци.

Вземат се предвид констатациите на следните органи:

- (а) компетентен орган,⁶⁹ компетентен съдебен орган или прокуратура;
- (б) данъчен орган, орган за защита на конкуренцията, орган за защита на данните; или
- (в) органи, упражняващи надзор над небанкови финансови институции.

⁶⁷ Член 4, точка 27 от РКИ.

⁶⁸ Определени съгласно националните разпоредби за прилагане на членове 64–67 и 102–104 от ДКИ.

⁶⁹ Това включва, без да се ограничава до националните органи за предотвратяване на изпирането на пари, пазарни органи, ЕЦБ, други НКО, регулаторни органи на трети държави (като например Американската комисия по ценните книжа и борсите, Службата за контрол върху финансовата дейност в Обединеното кралство или Службата за надзор над финансовите пазари в Швейцария).

Може да бъде разгледан следният неизчерпателен списък от информация, свързана с горепосочените органи:

- (а) надзорни мерки (предупреждение, указание, глоби, санкции и т.н.);
- (б) споразумения;⁷⁰
- (в) окончателни съдебни решения дори при предстоящо обжалване; и/или
- (г) доклади от проверки на място и писма по ПНПО⁷¹, ако водят до предприемането на надзорни мерки.

3.6.2.1 Скорошни и релевантни констатации

Констатациите са релевантни, когато:

- са свързани с нарушение на закони и разпоредби (например относно банковото дело, финансовите услуги, пазарите на ценни книжа, застрахователната дейност, предотвратяването на изпиране на пари и финансиране на тероризъм, корупцията, манипулирането на пазарите, конкуренцията, защитата на данните или търговията с вътрешна информация); и
- ръководният орган е бил уведомен за нарушенията или недостатъците.

Взема се предвид и това колко време е изминало от констатациите.

3.6.2.2 Сериозни констатации

За да се извърши оценката на индивидуалната отговорност в рамките на оценката за надеждност и пригодност, констатациите трябва също така да бъдат сериозни. За сериозни се смятат констатациите, които имат значително въздействие върху институцията, пазара или потребителите.

Ето примерен неизчерпателен списък на показатели, които следва да бъдат разгледани:

- (а) налице са структурни първопричини или системни недостатъци, установени от компетентен съд или орган;
- (б) нарушението е продължило известно време (т.е. не е било еднократно събитие);

⁷⁰ Където са допустими съгласно националното законодателство.

⁷¹ Процес по надзорен преглед и оценка

- (в) констатациите разкриват наличието на престъпление, измама, негативно въздействие върху доверието на потребителите или системен финансов риск;
- (г) в резултат от констатациите институцията е ликвидирана, била е предмет на спасителни мерки или на процедура по възстановяване, реструктуриране или оздравяване;
- (д) тежестта на наказанието или мерките, наложени в резултат от констатациите, съгласно националната правна рамка.

Таблица 4

Кратко обобщение на оценката на скорошни, релевантни и сериозни констатации

| Елементи на констатациите | Показател | Примери |
|---------------------------|--|--|
| Констатации | Фактите са установени от орган, който е компетентен да упражнява надзор и до осигурява съответствие с правилата и разпоредбите, както и да предприема мерки при недостатъци или нарушения (например да налага санкции или надзорни мерки). | <i>Компетентен орган, компетентен съдебен орган или прокуратура, данъчен орган, орган за защита на конкуренцията, орган за защита на данните, органи, упражняващи надзор над небанкови финансови институции. Надзорни мерки (предупреждение, указание, глоби, санкции и др.), споразумения, окончателни съдебни решения дори когато предстои обжалване, и/или доклади от проверки на място и писма по ПНПО, ако водят до предприемането на надзорни мерки.</i> |
| Скорошни | Взема се предвид колко време е изминало от констатациите. | <i>Колкото повече време е изминало от констатациите, толкова по-малка тежест следва да имат те за оценката.</i> |
| Релевантни | Констатации, свързани с нарушения на закони и разпоредби. | <i>Нарушения на закони и разпоредби относно банковото дело, финансовите услуги, пазарите на ценни книжа, застрахователната дейност, предотвратяването на изпирене на пари и финансиране на тероризъм, корупцията, манипулирането на пазарите, конкуренцията, защитата на данните или търговията с вътрешна информация.</i> |
| Сериозни | Констатации, които са оказали значително въздействие върху институцията, пазара или потребителите. | <i>Структурни първопричини или системни недостатъци. Разкрито наличие на престъпление, измама, злоупотреба с доверието на потребителите или системен финансов риск. В резултат институцията е ликвидирана, била е предмет на спасителни мерки или на процедура по възстановяване, реструктуриране или оздравяване.</i> |

3.6.3 Критерии за надеждност и пригодност и подробна оценка

Информацията, получена във връзка с констатациите, трябва да бъде подложена на оценка, за да се определи дали кандидатът може да се счита за лично отговорен за тях. Възможно е резултатът от тази оценка да окаже въздействие върху пригодността му за длъжността въз основа на един или повече от следните критерии за надеждност и пригодност.

- Репутация:**⁷² когато кандидатът е заемал или заема отговорна длъжност и не е посочил, проверил или предприел стъпки да предотврати проблемите, довели до констатациите, независимо че не е отговарял лично за въпросната област. Поведението на кандидата може да е

⁷² Вижте раздел 3.2 относно репутацията.

допринесло за проблемите и това да поражда опасения, че не е постъпил в съответствие с високите стандарти за поведение, честност и почтеност. Ситуацията се влошава, когато констатациите са повлияли и върху репутацията на институцията.

2. **Независимост:** бездействие на кандидата по отношение на констатациите може да бъде показателно за склонност да не влага активно усилия в задълженията си, да не подлага на оценка и критичен анализ предлаганите решения, или за неспособност да взема обосновани, обективни и независими решения и да проявява добра преценка при изпълнението на функциите и задачите си.⁷³ Това поражда съмнения в способността на кандидата да проявява смелост, убеденост и способност да се противопоставя на груповото мислене и да не му се доверява.
3. **Знания, опит и умения:**⁷⁴ бездействие на кандидата по отношение на фактите, за които се отнасят констатациите, може да породи съмнения относно притежаваните от него знания, опит и умения за длъжността на председател, главен изпълнителен директор или член на ръководния орган с изпълнителни функции, независимо от това какви са били преките му отговорности. Те могат да включват, без да се ограничават до:
 - познаване на стратегията на институцията, на нейния рисков профил, правила за управление и отговорности, на структурата на групата; и/или
 - активно налагане на подходящата култура, корпоративни ценности и поведение сред всички членове на ръководния орган.

Извършва се подробна оценка на всички релевантни факти и обстоятелства, свързани с индивидуалната отговорност, като се разглеждат например следните фактори в съответния момент:

- (а) равнището на осведоменост на кандидата (напр. неосведомен, частично или напълно осведомен);
- (б) естество на ролите и отговорностите на кандидата (напр. първа, втора или трета защитна линия);
- (в) следваното от кандидата поведение (напр. небрежно, пасивно или активно);
- (г) други утежняващи или смекчаващи обстоятелства (напр. управленски структури, малък ръководен орган, нисък ПНПО рейтинг за управлението, свързани с управлението проблеми, засягащи функцията на ръководния орган).

⁷³ Съвместни насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността, дял III, параграф 82.

⁷⁴ Съвместни насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността, дял III, параграфи 58–61.

3.6.4 Процес

Подходът към индивидуалната отговорност може да се приложи в следните ситуации:

- (а) когато констатациите се отнасят за същата институция, за която се извършва (нова) оценка за надеждност и пригодност на кандидата;
- (б) когато констатациите се отнасят за институция, различна от онази, за която се извършва (нова) оценка за надеждност и пригодност на кандидата.

Посочените в подточки а) и б) по-горе ситуации се различават малко в процедурно отношение. Възможни са следните сценарии:

- (а) кандидатът А получава повишение, ролята му се променя или бива преназначен (като председател, главен изпълнителен директор или на изпълнителна длъжност) в институцията, за която се отнасят констатациите;
- (б) кандидатът Б бива назначен (като председател, главен изпълнителен директор или на изпълнителна длъжност) в нова институция, но констатациите се отнасят за институция, в която той преди е заемал директорска длъжност;
- (в) кандидатът В вече заема длъжността на председател или главен изпълнителен директор или изпълнителна длъжност в нова институция; извършва се нова оценка въз основа на сериозни констатации по отношение на институцията, където той преди е заемал директорска длъжност;
- (г) кандидатът Г заема длъжността на председател или главен изпълнителен директор или изпълнителна длъжност в същата институция, за която се отнасят сериозните констатации, и ЕЦБ извършва нова оценка.

3.6.5 Събиране на информация и интервю за надеждност и пригодност

За да се прецени дали кандидатът може да бъде държан лично отговорен за проблеми в първоначалната или крайната институция, фактологичната информация се събира от тях, от кандидата и/или от компетентния орган, отговарящ за институцията, за която се отнасят фактите в основата на констатацията.

Когато се оценява индивидуалната отговорност, се провежда специално интервю за надеждност и пригодност, освен ако няма основателна причина за противното (раздел 6). Целта на интервюто е да се набави информация от кандидата за основните факти и в крайна сметка, в контекста на оценката за

надеждност и пригодност, да се вземе информирано решение дали кандидатът е пригоден за длъжността.

За случаите на нова оценка вижте раздел 5.2.

3.6.6 Резултат от оценката

Подробната оценка на индивидуалната отговорност води до един от следните резултати:

- положително решение без допълнителни разпоредби, когато въпреки съмненията пригодността може да бъде потвърдена;
- положително решение с допълнителни разпоредби или решение, посочващо надзорни очаквания към поднадзорното лице; и/или надзорни очаквания към поведението на кандидата за в бъдеще; или
- отрицателен резултат, когато пригодността не може да бъде потвърдена поради тежестта на индивидуалната отговорност и отсъствие на достатъчно смекчаващи фактори.

Тези възможни резултати не изключват внимателно наблюдение от страна на компетентните органи на пригодността на кандидата и предприемане на по-нататъшни мерки в рамките на текущия надзор върху управлението на поднадзорното лице.

4 Разрешения, свързани с надеждност и пригодност

4.1 Допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции

Съгласно член 91, параграф 6 от ДКИ компетентните органи могат да разрешат на членове на ръководен орган да заемат една допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции. ЕЦБ трябва редовно да уведомява ЕБО за такива разрешения.

Задължение на институцията е да докаже, че допълнителният мандат е обоснован що се отнася до наличието на достатъчно време. Заемането на такава допълнителна директорска длъжност обаче би трябвало да бъде по-скоро изключение, отколкото правило, и всяко заявление за разрешение ще се разглежда според конкретния случай. Ето защо основанията за допълнителния мандат трябва да бъдат защитени от заявителя.

Минималната информация, която се изисква от институцията, и факторите, които се вземат предвид при оценката, са посочени по-долу.⁷⁵

4.1.1 Информация

Ето каква е минималната информация, която трябва да бъде представена:

- (а) пълен списък на директорските длъжности, други позиции и специални задължения, изискващи наличие на време;
- (б) брой дни, посветени на всяка от директорските длъжности, другите позиции и специалните задължения, както и обзор на основните задачи;
- (в) декларация от кандидата, потвърдена от институцията, че той разполага с достатъчно време, което да посвети на допълнителния мандат;
- (г) основания за допълнителния мандат (извънредни обстоятелства).

⁷⁵ Тези изисквания са в съответствие с поясненията за прилагането на член 91, параграф 6 от ДКИ, посочени в [Ръководството на ЕЦБ относно правата на избор и преценка, предвидени от законодателството на Съюза](#), консолидирана версия, ноември 2016 г.

Подход към оценяването

При оценяването се вземат предвид следните фактори:

- (а) дали лицето заема длъжност на пълен работен ден или има изпълнителен мандат;
- (б) дали лицето има някакви допълнителни отговорности като членство в комитети (например председател на комитета за одит, комитета по риска, комитета по възнагражденията или комитета по подбор в дадена институция);
- (в) дали институцията е регулирана или допусната до търговия на фондовата борса; естеството на нейните дейности или трансграничен бизнес, вътрешни групови структури и наличие или отсъствие на синергии;
- (г) дали лицето вече се ползва от привилегировано преброяване на директорските длъжности;
- (д) дали мандатът му е само временен, т.е. с по-кратка продължителност от цял мандат;
- (е) дали опитът на лицето в ръководния орган или в институцията е такъв, че то да може да изпълнява задълженията си по-компетентно и съответно по-ефективно.

4.2 Съчетаване на функциите на председател и главен изпълнителен директор

Съгласно член 88, параграф 1, буква д) от ДКИ председателят на ръководния орган на кредитна институция в надзорната му функция не трябва да упражнява едновременно функциите на главен изпълнителен директор в същата институция, освен ако това не е обосновано от институцията и не е одобрено от компетентните органи.⁷⁶

За да е сигурно, че управлението на институцията не е компрометирано по никакъв начин, ЕЦБ смята, че разрешение следва да се дава само за периода, през който продължават да са налице обосноваващите обстоятелства, представени в заявлението на институцията. След шест месеца от приемането на решението на ЕЦБ, с което се разрешава обединението на двете функции, кредитната институция следва да оцени дали тези обстоятелства действително продължават да са налице и съответно да уведоми ЕЦБ. ЕЦБ може да оттегли разрешението, ако прецени като незадоволителен резултата от оценката дали извънредните обстоятелства продължават да са налице. Когато на

⁷⁶ Възможно е националното законодателство, прилагащо ДКИ, да стига още по-далеч и просто да изключва възможността за съчетаване на функциите на председател и главен изпълнителен директор.

председателя бъде разрешено да поеме изпълнителни задължения, институцията следва да е въвела мерки за редуциране на всякакво неблагоприятно въздействие върху равновесието на правомощията в поднадзорното лице.⁷⁷

Институцията трябва да представи информация за основанията за съчетаване на функциите, като например извънредни обстоятелства или временна ситуация, и да обясни как предлага да предотврати каквото и да е влошаване на управлението на ръководния орган.

Не се издава разрешение, ако националното законодателство не допуска председателят да има изпълнителна функция. Когато се извършва оценка на управлението на ръководния орган и на извънредните основания за съчетаване на функциите, се вземат предвид посочените по-долу фактори.

Ако извънредните обстоятелства са достатъчно ясно доказани, но остават опасения относно управлението на ръководния орган, може да бъде наложено условие (по-специално, съчетаването на функциите да бъде разрешено само за кратък период).

4.2.1 Подход към оценяването

ЕЦБ ще подложи на оценка следните фактори:⁷⁸

- конкретните причини, поради които ситуацията е извънредна; в това отношение ЕЦБ няма да счита за достатъчен факта, че съчетаването на длъжностите е позволено в националното законодателство;
- въздействието върху равновесието на правомощията в рамката за корпоративно управление на кредитната институция и как то ще бъде смекчено, като се вземат предвид:
 - естеството, мащабът, сложността и разнообразието от дейности; особеностите на рамката за управление по отношение на приложимото търговско право или спецификите в учредителния акт на институцията, както и начинът, по който те позволяват или възпрепятстват разделението на управленската и надзорната функция;
 - наличието на трансгранични дейности и техният мащаб;
 - броят, качеството и естеството на акционерите: по принцип диверсифициран състав на акционерите или допускане до търгуване

⁷⁷ Например като определи член на ръководния орган или висш независим негов член за водещ, или като има по-голям брой членове на ръководния орган в надзорната му функция без изпълнителни правомощия.

⁷⁸ Тези фактори са в съответствие с уточненията за прилагането на член 88 от ДКИ, одобрени от Надзорния съвет на заседанието му на 16 юли 2015 г. като част от решенията за политиката по отношение на правата на избор и преценка. [Ръководство на ЕЦБ относно правата на избор и преценка, предвидени в правото на Съюза](#), консолидирана версия, ноември 2016 г.

на регулиран пазар може да не се приеме за основание за такова разрешение, докато стопроцентов контрол върху институцията от предприятие майка, което изцяло спазва разделението на функциите на своя председател и главния изпълнителен директор и наблюдава отблизо своето дъщерно дружество, може да бъде основание за разрешение.

Кредитната институция безспорно е отговорна за това да предостави доказателства на ЕЦБ, че ще въведе в своята рамка за корпоративно управление ефикасни мерки в съответствие с релевантното национално законодателство с цел да смекчи всякакви отрицателни ефекти върху равновесието на правомощията.

4.3 Процедура за подаване на заявление за разрешение за заемане на допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции или за съчетаване на функциите на председател и главен изпълнителен директор

Рамковият регламент за ЕНМ не предвижда конкретна процедура за подаване на заявление за разрешение член на ръководния орган да заеме една допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции (раздел 4.1) или да заема едновременно длъжностите председател и главен изпълнителен директор (раздел 4.2). Затова се прилага член 95 от същия регламент и за двата вида заявления се вземат предвид следните процедурни аспекти.

4.3.1 Кой подава заявлението – кредитната институция или кандидатът?

Нито в член 91, параграф 6, нито в член 88, параграф 1, буква д) от ДКИ се посочва кой подава заявление за такова разрешение. В член 95, параграф 1 от Рамковия регламент за ЕНМ е записано изрично, че заявленията се подават от кредитната институция. В зависимост от националното законодателство кредитната институция може да подаде заявлението от свое име или от името на съответното лице.

4.3.2 Кога трябва да се подаде заявлението?

Заявлението трябва да се подаде предварително, т.е. преди членът на ръководния орган да заеме допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции или да съвмести длъжностите на председател и главен изпълнителен директор.

4.3.3 Координиране със заявления за оценка за надеждност и пригодност, подадени по същото време

Когато искане за разрешение член на ръководния орган да заеме една допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции или да съчетае длъжностите на председател и главен изпълнителен директор бъде подадено едновременно със заявление за първоначална оценка на пригодността (или оценка за подновяване на мандата) (член 93 от Рамковия регламент за ЕНМ) или за ново оценяване (член 94 от Рамковия регламент за ЕНМ), оценките могат да бъдат консолидирани в интерес на простотата и ефективността.

На кредитната институция е задължението да предостави на ЕЦБ и НКО цялата необходима информация, за да може ЕЦБ да вземе решение по всички тези въпроси (т.е. оценка за надеждност и пригодност, процедура за допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции и процедура за съчетаване на длъжностите председател и главен изпълнителен директор).

5 Ситуации, различни от ново първоначално назначение, които водят до оценка за надеждност и пригодност

5.1 Промяна в ролята, подновяване на мандата и напускане

Съставът на ръководния орган не е нещо статично. Цялата динамика в ръководния орган се обхваща от общия термин „промяна“ в член 93 от Рамковия регламент за ЕНМ. Той може да се отнася за следното:

- ново първоначално назначение, т.е. нов член се присъединява към ръководния орган в неговата управленска или надзорна функция (това означава заявление за оценка за надеждност и пригодност и извършване на първоначална оценка);
- промяна в ролята на съществуващ член на ръководния орган;
- подновяване на мандата на съществуващ член;
- напускане на член на ръководния орган, независимо от конкретните обстоятелства (отстраняване, пенсиониране, неподновяване на мандата и т.н.).

В настоящия раздел са разгледани последните три вида промяна в ръководния орган.

5.1.1 Общо правило

Начинът, по който дадена кредитна институция уведомява НКО за промяната, се определя в съответствие с националното законодателство⁷⁹ (например формуляр за заявление, писмо).

5.1.2 Промяна в ролята

За целите на заявлението „промяна в ролята“ означава следното:

⁷⁹ ЕЦБ се стреми да хармонизира постепенно методите за уведомление в участващите държави членки.

1. член без изпълнителни функции е предложен за назначение като изпълнителен директор или обратното;
2. член на ръководния орган е предложен за назначение като председател, ръководител на някой от специализираните комитети в ръководния орган или главен изпълнителен директор.

Възможно е националното законодателство да предвижда други промени в ролята, които изискват нова оценка за надеждност и пригодност.

Критериите, засегнати най-силно от промяна в ролята, са индивидуалните знания, умения и опит на члена на ръководния орган, но също и наличието на време, конфликтите на интереси⁸⁰ и колективната пригодност. Промяна в ролята обикновено не засяга критерия репутация.

5.1.3 Подновяване на мандат

Когато националното законодателство изисква приемането на решение за надеждност и пригодност, това решение се взема от ЕЦБ. Освен ако националното законодателство не изисква пълна задълбочена нова оценка по всичките пет критерия за надеждност и пригодност, кандидатът ще се счита за пригоден, ако след последната оценка за пригодност не са възниквали нови факти.

5.1.4 Напускане на ръководния орган

Напусканията също често водят до промяна в ръководния орган. В този случай обаче ЕЦБ не приема решение, но тя (СНЕ) може да проведе интервю при напускане със съответното лице, за да си изясни обстоятелствата, при които то напуска ръководния орган, като тази информация може да послужи в текущия надзор над кредитната институция.

5.2 Нова оценка

Членовете на ръководния орган трябва във всеки един момент да бъдат пригодни да изпълняват ролята, за която са назначени. Появата на нови факти (т.е. факти, които не са били известни на компетентните органи по времето на първоначалната оценка, включително всякакви други въпроси, които биха могли да повлияят върху първоначалната оценка на пригодността) може да

⁸⁰ Конфликтите на интереси биха могли да представляват проблем, ако членът на ръководния орган изпълнява и други роли в същата група, от която е част поднадзорното лице. Например ако дадено лице е предложено за назначение като директор без изпълнителни функции в дружеството майка, но същевременно запазва длъжността изпълнителен директор на равнище дъщерно дружество, това може да породи нов конфликт на интереси.

доведе до нова оценка от ЕЦБ на член на ръководния орган⁸¹. В сериозни случаи това може да доведе до отстраняването му от длъжност (член 16, параграф 2, буква м) от Регламента за ЕНМ). Такива нови факти могат да дойдат от различни източници (вижте раздел 5.3.1.).

Новата оценка е форма на ефикасен надзор, но обикновено е изключителна мярка при сериозни ситуации, налага се при особени обстоятелства и изисква отделни процедурни гаранции.

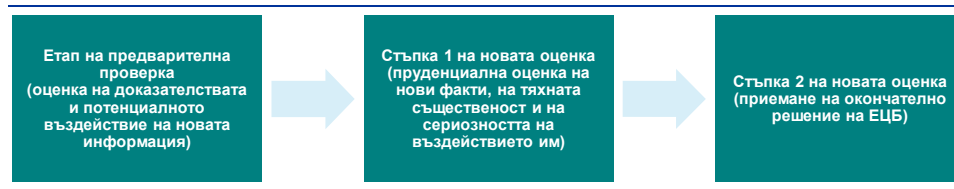
Изискванията за пригодност трябва да бъдат изпълнявани във всеки един момент. Надеждността и пригодността на дадено лице могат да бъдат подложени по всяко време на нова оценка.

Новата оценка се различава от прилагането на административни санкции или мерки, като например административни имуществени санкции или временна забрана за изпълнение на функциите, наложени на член на ръководния орган, който, съгласно заложените в националното законодателство условия, е отговорен за нарушаване на пруденциалните изисквания (член 65, параграф 2 от ДКИ във връзка с член 67, параграф 2, букви г) и е) от ДКИ). За разлика от подобни административни санкции или мерки, нова оценка по инициатива на компетентния орган представлява пруденциална оценка въз основа на налични данни и не е нужно непременно да са нарушени пруденциални изисквания.

5.3 Подход към оценяването

Диаграма 5

Подход към оценяването



Когато ЕЦБ получи нова информация, тя оценява (ако е нужно – заедно с НКО): i) дали тази информация съдържа факти⁸², които се считат за нови (включително факти, които не са били известни по времето на първоначалната оценка); и ii) дали тези нови факти имат достатъчна доказателствена стойност и биха могли да повлияят върху пригодността на член на ръководния орган или лице, заемащо ключова позиция, водейки потенциално до нова оценка (това се нарича **етап на предварителна проверка**). Ако през етапа на предварителна проверка ЕЦБ заключи, че новите факти са релевантни и потенциално биха могли да окажат въздействие върху пригодността на член на ръководния орган

⁸¹ Когато лицата, заемащи ключова позиция, се подлагат на оценка в участващата държава членка и според националното законодателство се изисква нова оценка.

⁸² Това включва всякакви други въпроси, които биха могли да повлияят върху първоначалната оценка на пригодността (член 94 от Рамковия регламент за ЕНМ)

или на лице, заемащо ключова позиция, тя задейства процеса за нова оценка (Стъпка 1⁸³ и, ако е необходимо, Стъпка 2⁸⁴). В противен случай не се задейства Стъпка 1. СНЕ може по всяко време да проведе надзорен диалог с институцията по новите факти в рамките на текущия надзор.

Без да се засягат горепосочените правила, констатации или факти, свързани с борбата с изпирането на пари, които биха могли да окажат въздействие върху пригодността на членове на ръководния орган, следва да предизвикат Стъпка 1.

Процесът на ново оценяване винаги се основава на нови факти или въпроси, които могат да засегнат първоначалната оценка на пригодността и съответно да повлияят на пригодността на лице на ръководна длъжност (член 94, параграф 2 от Рамковия регламент за ЕНМ). По време на **Стъпка 1** ЕЦБ в сътрудничество с НКО извършва пруденциална оценка на новите факти, на тяхната същественост и на това доколко сериозно влияят те върху пригодността на лицето. Ако ЕЦБ заключи, че новите факти са съществени и могат сериозно да засегнат първоначалната оценка, тя може да издаде ново решение (**Стъпка 2**).⁸⁵

Процесът на ново оценяване не винаги включва и двете стъпки, тъй като е възможно да приключи на етапа на предварителна проверка, т.е. Стъпка 1. Такъв би бил случаят, ако фактите не са достатъчно съществени; ако въздействието им върху пригодността не се счита за достатъчно сериозно; ако новите факти не могат да бъдат свързани с някой от членовете на ръководния орган или лице, заемащо ключова позиция; ако други мерки слагат край на процеса (напр. оставка или други мерки, предприети от ЕЦБ или от кредитната институция в резултат от надзорния диалог). Аналогично, процесът на нова оценка може да завърши и със Стъпка 2, но без окончателно решение на ЕЦБ (например ако членът на ръководния орган или лицето, заемащо ключова позиция, подаде оставка по време на Стъпка 2).

5.3.1 Стъпка 1 на новата оценка (пруденциална оценка на нови факти, на тяхната същественост и на сериозността на въздействието им)

Стъпка 1 е част от цялостния процес на ново оценяване. Тя **включва** пълна **пруденциална оценка** от страна на ЕЦБ в сътрудничество с НКО на новите факти, на тяхната същественост и на сериозността на въздействието им. Стъпка 1 винаги предшества Стъпка 2.

⁸³ Процесът на нова оценка започва на етапа на Стъпка 1.

⁸⁴ Стъпка 2 се предприема само ако се изисква решение на ЕЦБ.

⁸⁵ Стъпка 2 не засяга методологиите, които НКО използват в процедурата за ново оценяване. Те са в тяхната сфера на компетентност и се основават на националното им законодателство.

Стъпка 1 включва: 1) събиране на информация; 2) анализ на информацията; и 3) заключение относно съществеността на фактите и сериозността на тяхното въздействие, както и относно по-нататъшните действия.

1. Събиране на информация

Нови факти означава каквито и да е факти, които не са били известни на компетентните органи по времето на извършване на първоначалната оценка. Нови факти могат да дойдат от следните източници (списъкът не е изчерпателен).

- (а) Поднадзорното лице, членове на неговия ръководен орган, лица, заемащи ключови позиции.
- (б) Компетентния орган: в рамките на текущия надзор или чрез проверки на място компетентният орган наблюдава пригодността на членовете на ръководния орган. Ако компетентният орган установи данни за някакви промени (например наложени нови надзорни мерки или задействани процедури по налагане на санкции), които могат да засегнат пригодността на член на ръководния орган, това може да стане повод за ново оценяване.
- (в) Други източници: информация, получена от обществеността (например от пресата, сигнали за нарушения, запитвания от обществеността, други органи на публичната власт като например НКО или други пазарни органи), други структурни звена на ЕЦБ, други надеждни и съществени доклади като например вътрешни доклади на поднадзорното лице, одиторски доклади, доклади, поискани от поднадзорното лице, или доклади на други трети страни.

Поднадзорното лице е задължено да уведоми НКО за всички нови факти, които могат да засегнат първоначалната оценка за пригодността на член на ръководния орган по един или повече от четирите критерия за надеждност и пригодност⁸⁶, както и за всякакви други обстоятелства, които биха могли да повлияят на пригодността на лице на ръководна длъжност, веднага щом поднадзорното лице или съответното лице на ръководна длъжност узнае за тях (член 94, параграф 1 от Рамковия регламент за ЕНМ). НКО от своя страна е задължен да уведоми незабавно ЕЦБ за такива нови факти или обстоятелства.

Кредитните институции носят основната отговорност за първоначалната и текущата оценка на пригодността на членовете на ръководния орган и на лицата, заемащи ключови позиции.⁸⁷ Ето защо поднадзорното лице следва да проведе своя собствена нова оценка на пригодността на членовете на

⁸⁶ Не е включена колективната пригодност, тъй като ефектът е върху ръководния орган като цяло, а не върху отделно лице.

⁸⁷ Без да се засяга оценката, провеждана от компетентните органи за надзорни цели (дял II, параграф 25 от Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността).

ръководния орган или на лицата, заемащи ключови позиции, които биха могли да бъдат засегнати от новите факти или обстоятелства. Поднадзорното лице трябва да предаде своята нова оценка на НКО или на ЕЦБ по своя собствена инициатива или по искане на компетентните органи.

Обхват на информацията

ЕЦБ може да изиска от лицата да предоставят цялата необходима информация за извършването на точна оценка на новите факти. Тя може да извърши всички необходими разследвания по отношение на отделни лица и за тази цел има правото да изисква релевантна информация в интервюта или в друга форма (член 10, параграф 1, буква д) от Регламента за ЕНМ).

Ето някои примери за релевантна информация:

- собствена вътрешна нова оценка от поднадзорното лице;
- интервюта и изслушвания на членове на ръководния орган и лица, заемащи ключови позиции, както и на други релевантни лица (ако е приложимо);
- информация, която обяснява новите факти, подробно описание на новите факти, кога са настъпили събитията (като например съдебни решения, констатации от проверки на място, констатации на прокурори, решения на надзорни органи или други органи на публичната власт, протоколи от заседания на ръководния орган, одитни доклади и др.);
- информация, свързана с първопричините, когато новите факти са свързани с недостатъци в поднадзорната институция;
- информация, свързана със засегнатите лица и заеманите от тях длъжности (например като членове на ръководния орган, лица, заемащи ключови позиции, членове на релевантни комитети);
- информация, свързана с надзорната история на поднадзорното лице (надзорни констатации на СНЕ като например задълбочени оценки, ПНПО; надзорни констатации на НКО като например предходни глоби, административни мерки; документи на поднадзорното лице като например собствена оценка на ръководните органи, техните комитети, протоколи от заседания на съвета);
- информация, показваща връзката между новите факти и ролята и отговорностите на члена на ръководния орган или лицето, заемашо ключова позиция (документи, в които се описва йерархичната организация или ролите и отговорностите, например ръководства за управление, вътрешни организационни схеми, фирмени устави, заповеди за назначаване или длъжностни характеристики, правилници за фирмено управление, предишни заявления за оценка за надеждност и пригодност, вътрешни правилници, публични доклади за управлението).

2. Анализ на информацията

Дали новият факт е достатъчно съществен зависи от следните фактори: (1) неговата сериозност, като се вземат предвид всички смекчаващи и утежняващи обстоятелства; и (2) вида на въпросния факт (неизчерпателен списък от примери е представен в таблица 5. В диаграма 6 са представени указания за факторите, които следва да се вземат предвид). Освен това фактът трябва да засяга първоначалната оценка на пригодността на члена на ръководния орган или лицето, заемащо ключова позиция, по един или повече от четирите критерия за надеждност и пригодност съгласно член 91 от ДКИ (не е включена колективната пригодност, тъй като ефектът е върху ръководния орган като цяло, а не върху отделно лице). Тази оценка винаги се основава на надзорна преценка.

Когато извършва пруденциалната оценка на новите факти и тяхната същественост, ЕЦБ в сътрудничество с НКО взема предвид следното:

1. описание на съответните роли и отговорности на членовете на ръководния орган или лицата, заемащи ключови позиции, по времето на възникване на фактите;
2. степента, в която е засегната пригодността на отделни лица и кои критерии за надеждност и пригодност трябва да бъдат подложени на нова оценка.

3. Приключване на Стъпка 1 от новата оценка

Ако новите факти са толкова съществени и въздействието върху пригодността на съответния член на ръководния орган е толкова сериозно, че да е необходимо решение на ЕЦБ (било то отрицателно или положително, разглеждащо надзорните констатации), **ЕЦБ ще премине към Стъпка 2.**

В противен случай ЕЦБ приключва процеса на Стъпка 1.

5.3.2 Стъпка 2 на новата оценка (приемане на окончателно решение на ЕЦБ)

Когато фактите са съществени и въздействието им е сериозно, така че е необходимо решение на ЕЦБ, тя преминава към Стъпка 2. Задействането на Стъпка 2 не води непременно до отрицателно решение или до отстраняване на лицето от длъжност. Стъпка 2 би могла да доведе до отрицателно решение, до положително решение с допълнителни разпоредби или до положително решение с някакви други надзорни очаквания или предупреждения, както е целесъобразно.

Ако това не е направено в Стъпка 1, в Стъпка 2 към поднадзорното лице се отправя искане да представи на ЕЦБ собствената си вътрешна нова оценка. Може да се проведе интервю със засегнатите лица.

5.3.3 Общи насоки за това дали нов факт би могъл да доведе до нова оценка

Не е възможно да се направи изчерпателен списък на всички нови факти, които могат да окажат въздействие върху първоначалната оценка на пригодността на дадено лице. Пруденциалната оценка на релевантните показатели в Стъпка 1 винаги се извършва според случая, в съответствие с разделите за всеки критерий за оценка в настоящото Ръководство. Все пак следните елементи могат да послужат за ориентир.

Качеството и сигурността на източника на информация е от решаващо значение, когато се оценява съществеността на нови факти при ново оценяване. В този смисъл потенциалната релевантност на следните източници зависи от съответното им равнище на надеждност.

- Средства за масово осведомяване, оплаквания, информация от лица, подаващи сигнали за нарушения, външни доклади като например от правни кантори или консултанти сами по себе си не могат да се считат за притежаващи достатъчна доказателствена тежест, за да доведат до нова оценка.
- В случай че констатациите са съществени, може да се счита, че следните фактори е много вероятно да доведат до нова оценка: i) надзорни мерки със съществени констатации, например ако е установена пряка връзка със засегнатото лице (включително при проверки на място); ii) наказателни или административни производства, свързани със съществени факти (за които може да бъде установена пряка отговорност), или ако фактите са счетени за достатъчно ясно установени, дори при предстоящо обжалване; и iii) външни доклади с релевантни констатации, които оказват въздействие върху пригодността на засегнатото лице. Що се отнася до предотвратяването на изпирането на пари, резултатите от проверки на място и мерките, наложени от компетентните в тази област органи или от пруденциалните органи, както и наличието на съдебни или административни решения в областта на борбата с изпирането на пари винаги водят до предприемането на Стъпка 1 от нова оценка.
- Окончателни съдебни и/или административни решения, които не предстои да бъдат обжалвани, и споразумения, включително по въпроси, свързани с предотвратяване на изпирането на пари, както бе споменато по-горе, следва да водят до нова оценка.

Кръгът на факторите за вземане на решение в диаграма 6 показва всички фактори, които се вземат предвид при оценката на съществеността и сериозността.

5.3.3.1 Същественост на нови факти, засягащи репутацията и уменията, знанията и опита

Описаните в следващите подраздели указания показват как съществеността на нови факти по Стъпка 1 се оценява по критериите за оценка за надеждност и пригодност.

Репутация

Нови факти биха могли да засегнат репутацията на кандидата. Факторите, които по принцип се разглеждат в оценката според всеки отделен случай, са описани в раздел 3.2 относно репутацията. Те включват смекчаващи обстоятелства.

Диаграма 6

Кръг на факторите за вземане на решение



При текущи наказателни или административни производства в колкото по-напреднал и краен етап се намират те, толкова по-голяма е доказателствената тежест и толкова по-вероятно е съществен факт да доведе до нова оценка. Все пак в случаи на текущи производства ЕЦБ може въпреки всичко да реши да задейства Стъпка 1 от нова оценка. Като съществени е вероятно да бъдат определени текущи наказателни или административни производства и привеждане в изпълнение на надзорни мерки по законите, регламентиращи банковото дело, финансовите услуги, пазарите на ценни книжа, застрахователната дейност, включително например законите за борба с изпирането на пари и финансирането на тероризъм, корупция (при наказателни производства), манипулиране на пазарите и търговия с вътрешна информация. Други наказателни или административни производства, които не са свързани

или са по-малко свързани с ролята и отговорностите на засегнатото лице, по принцип не задействат нова оценка, освен ако тя не е обоснована от специфични обстоятелства. Окончателни съдебни и/или административни решения и споразумения, включително по въпроси, свързани с борбата с изпирането на пари, имат максимална доказателствена стойност и съответно водят до нова оценка.

Възможно е да има случаи на текущи производства или разследвания, при които компетентен орган вече е установил в достатъчна степен съответните факти, свързани с участието на засегнатото лице, и така потенциално оказва влияние върху пригодността му, дори ако все още не е постановено решение или предстои обжалване. В зависимост от това дали тези факти са съществени и на разположение на компетентния орган, на този етап се предприема нова пруденциална оценка на пригодността на засегнатото лице.

Умения, знания и опит (включително способност за независим критичен анализ)

В други случаи естеството на новите факти може да е свързано с незадоволителни резултати и това от своя страна да постави под съмнение уменията на засегнатото лице, включително способността му да избягва груповото мислене и да подлага на независим критичен анализ предложенията за решения на ръководния орган.⁸⁸

Що се отнася до **уменията, знанията и опита**, констатации въз основа на резултати може да поставят под въпрос способността на лицето да осигури стабилно и разумно управление на поднадзорното лице и това съответно да доведе до нова оценка по този критерий. За да бъде засегнато изпълнението на този критерий от въпрос, свързан с качеството на работата, той трябва да бъде значим или повтарящ се, така че да засяга стабилното и разумно управление на поднадзорното лице. Качеството на работата на член на ръководния орган или на лице, заемащо ключова позиция, може да повлияе и върху предотвратяването на нарушения, например на пруденциални изисквания, вътрешни правила на поднадзорното лице или задължения, наложени в миналото от компетентен орган, или на изпълнението на правила за борба с изпирането на пари и финансирането на тероризъм. Загуби или последици биха могли да бъдат значими и съответно са релевантни от гледна точка на съществеността. Незадоволителни резултати в продължителен период от време е важен показател за същественост. Също така непредприемането или предприемането на недостатъчни последващи действия след изказани предупреждения или очаквания от компетентен орган, при условие че предписаните действия попадат в правомощията на засегнатото лице, също са важен показател за същественост. Взема се

⁸⁸ Съгласно Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността членовете на ръководния орган с надзорна функция следва да са способни да подлагат решенията на конструктивна критика и да упражняват ефективен надзор върху ръководния орган с управленска функция, включително способност да не се поддават на „груповото мислене“ (дял III, параграфи 66 и 82).

предвид и степента на сътрудничество между засегнатото лице и компетентния орган.

5.3.3.2 Акцент върху борбата с изпирането на пари

Като се има предвид ключовата роля, която надзорът върху управлението има в борбата с изпирането на пари, както е посочено и в Плана за действие на Европейската комисия за предотвратяване на изпирането на пари от 2020 г.⁸⁹, нови факти, свързани с борбата с изпирането на пари, които биха могли да засегнат пригодността на член на ръководния орган или лице, заемашо ключова позиция, винаги ще бъдат предмет на нова оценка в рамките на Стъпка 1.

⁸⁹ Съобщение на Комисията относно [План за действие за всеобхватна политика на Съюза за предотвратяване на изпирането на пари и финансирането на тероризма](#), 7 май 2020 г.

Таблица 5

Неизчерпателен списък от примери за нови факти

| Нови факти, които биха могли да засегнат пригодността на член на ръководния орган или лице, заемащо ключова позиция |
|---|
| Приключване или откриване на наказателно производство или релевантно гражданско или административно производство (включително присъди в процедура на обжалване и процедури по несъстоятелност, неплатежоспособност или други подобни) |
| Приключване или задействане на дисциплинарни действия (включително лишаване от правото на упражняване на дейност като директор на предприятие, освобождаване от отговорна длъжност) |
| Отказ за регистрация, разрешение, членство или лиценз за извършване на търговска дейност, стопанска дейност или упражняване на професия или тяхното прекратяване, оттегляне или отмяна |
| Приключване или задействане на процедури по налагане на санкции от органи на публичната власт или професионални органи, или висящи разследвания, или разследвания или процедури за привеждане в изпълнение в миналото |
| Разисквания в ръководния орган на поднадзорното лице по отношение на репутацията на негов член (или лице, заемащо ключова позиция), когато те са довели до съществени заключения |
| Въпроси, свързани с качеството на работата, довели до подаване на оставка в институции, различни от поднадзорното лице |
| Констатации, че засегнатото лице съзнателно е предоставило невярна информация на компетентния орган и/или е действало непрозрачно |
| Констатации, че засегнатото лице е нарушило съществено правилата за вътрешно управление на поднадзорното лице, например вътрешната политика по отношение на конфликтите на интереси |
| Констатации, че засегнатото лице съзнателно не е предприело действия по съществени надзорни препоръки, а именно в рамките на ПНПО, които биха могли да повлияят върху солидното и разумно управление на поднадзорното лице |
| Констатации, че членът на ръководния орган е действал в нарушение на фидуциарните задължения за грижа и/или лоялност и в противоречие с типа поведение, очаквано за осигуряването на солидно и разумно управление на поднадзорно лице, съобразно най-високите стандарти |
| Описаните по-горе съществени надзорни констатации и мерки (напр. резултат от инспекция от пруденциален орган или от орган, компетентен за борбата с изпирането на пари и финансирането на тероризъм, мерки, наложени от такъв орган) |
| Външни доклади (напр. от правни кантори или консултанти) със съответните констатации, имащи отношение към пригодността на засегнатото лице |
| Налагане на административни мерки или санкции от компетентния орган за борба с изпирането на пари или от компетентен пруденциален орган във връзка с недостатъци в мерките срещу изпирането на пари |
| Откриване на наказателно производство или наказателни присъди въз основа на съществени констатации на органи за борба срещу изпирането на пари или на пруденциални органи |
| Промяна на ролята или допълнителни отговорности, които не изискват автоматично нова оценка |
| Констатации (евентуално многократни), че засегнатото лице не е съумяло да предотврати тежки нарушения или неуспехи в своите области на отговорност в поднадзорното лице |
| Констатации (евентуално многократни), че засегнатото лице не е изпълнило предходно условие, наложено в контекста на релевантна оценка за пригодност, което може да бъде свързано с качеството на работата (напр. изпитателен срок) |
| Констатации (евентуално многократни), че засегнатото лице взема решения, които имат неблагоприятно отражение върху солидното и разумно управление на поднадзорно лице |
| Нови правомощия или нова функция (вътрешна или външна), която оказва въздействие върху способността на засегнатото лице да посвещава достатъчно време на поднадзорното лице |
| Нови правомощия или нова функция, които влияят върху наличието на време, когато в рамките на първоначалното одобрение към поднадзорното лице вече е отправено искане да наблюдава и подлага на преглед посвещаването на време |
| Съществено вътрешно преразпределение на задълженията между членовете на ръководния орган |
| Възникване на кризисна ситуация в поднадзорно лице |
| Многократно отсъствие от заседанията на ръководния орган поради невъзможност за отделяне на време или многократни незадоволителни резултати |
| Нови правомощия, функция, участие или експозиция от каквото и да е естество, които биха могли да породят потенциален съществен конфликт на интереси |

6 Интервюта

6.1 Цел

Интервютата са един от начините, по които може да се събере информация за кандидата в допълнение към писмената информация, предоставена от кредитната институция и самия кандидат, и информацията от всякакви други източници. Те са възможност за проверка на практическия опит на кандидата и на равнището му на знания за кредитната институция и релевантните пазарни тенденции. Освен това интервюто може да бъде използвано за обсъждане на въпроси, свързани с почтеността и пригодността, или за проверка на факти, за да се постигне по-голяма яснота по конкретни елементи от оценката за надеждността и пригодността на кандидата.

Интервюто също така дава възможност представителите на компетентния орган да се срещнат с кандидата и да изложат очакванията си по отношение на комуникацията с него и с кредитната институция.

6.2 Подход на ЕЦБ към интервютата

Провеждането на интервюта има за цел да **допълни и/или провери** i) документацията, представена от кандидата и/или от кредитната институция, или ii) информацията, придобита от компетентния орган по друг начин. Ето защо интервюто е един от инструментите, които се използват в етапа на събиране на сведения при изготвянето на оценка за надеждност и пригодност, за да се установят релевантните факти.⁹⁰

В този раздел се определя обхватът на интервютата и подходът към тях като **инструмент в първоначалната оценка за надеждност и пригодност**. Той не обхваща текущия надзор над управлението по отношение на изискванията за надеждност и пригодност.

Когато използва интервюта в оценките за надеждност и пригодност, ЕЦБ следва пропорционален и основан на риска подход.

Интервютата са **задължителни** при **нови назначения** на длъжностите главен изпълнителен директор и председател на ръководния орган⁹¹ в самостоятелни

⁹⁰ В съответствие с член 9 от Регламента за ЕНМ.

⁹¹ В държавите членки има разнообразни структури на управление. В своите Насоки относно вътрешното управление ЕБО отчита това и обяснява как трябва да се прилагат Насоките към различните структури (вижте дял II, раздел 4, където е описана ролята на председателя на ръководния орган). Затова терминът „председател на ръководния орган“ следва да се разбира по начин, който способства за постигането на целта на настоящото Ръководство и подхожда най-добре на конкретната структура на управление в институцията.

банки⁹² и в главните банки в групи⁹³. Ако главната институция в групата е холдингово дружество, провеждането на интервю е задължително за такива нови назначения в най-голямата банка в нея. При кооперациите интервюта се изискват за такива нови назначения в централния орган или асоциацията на централни органи. При надлежно обосновани случаи ЕЦБ може да реши, че провеждането на интервю не е необходимо, например когато кандидатът за длъжността на главен изпълнителен директор е вече сред членовете на ръководния орган или неотдавна е преминал през интервю.

Във всички останали случаи интервюта може да бъде използвано по **лична преценка** като инструмент за изготвяне на оценка за надеждност и пригодност (напр. когато има конкретни опасения във връзка с надеждността, пригодността или почтеността на кандидата).

Информационното интервю обхваща всички елементи на пригодността, включително, но не само следните:

- (а) задълженията и отговорностите на кандидата;
- (б) знанията, уменията и опита, които кандидатът допринася в длъжността, като се вземат предвид академичните му квалификации и управленският и професионалният му опит;
- (в) неговите:
 - възгледи за основните рискове и предизвикателства пред кредитната институция, предлаганата и сегашната му роля в управлението на подобни въпроси;
 - способност да тълкува финансовата информация на кредитната институция, да определя ключови проблеми въз основа на тази информация и да въвежда подходящи контролни средства и мерки;
 - способност да оценява ефикасността на начина, по който кредитната институция упражнява например ефективно управление, наблюдение и контрол на дейността и, ако е необходимо, да ръководи промени в тези области;
 - познания за рисковете, свързани с климата и околната среда;⁹⁴

⁹² Значимо поднадзорно лице, които не е част от значима поднадзорна група.

⁹³ Поднадзорно лице на най-високото равнище на консолидация в участващите държави членки на значима група.

⁹⁴ Като се има предвид нарастващото значение на рисковете, свързани с климата и околната среда, в контекста на надзора и общопризнатата роля на ръководния орган и на звеното за управление на риска, звеното за нормативно съответствие и звеното за вътрешен одит по отношение на тези рискове, интервютата следва да включват в подходяща степен опита на кандидата, свързан с тях. Когато е приложимо, интервютата следва да обхващат и евентуалния принос на кандидата за колективната пригодност на ръководния орган (вижте също раздел 3.5).

- познания за пазара (познаване и разбиране на цялостната среда, в която извършва дейността си кредитната институция);
- познания и разбиране на регулаторната рамка, в която извършва дейността си кредитната институция;
- познаване и разбиране на очакванията на НКО/ЕЦБ към кандидата;
- успоредни отговорности, които биха могли да повлияят върху способността му да изпълнява ролята си в ръководния орган.

Ако след интервюто останат някакви опасения, може да се проведе **второ, конкретизиращо интервю**, съсредоточено върху фактите, пораждащи въпросните опасения. Такива факти могат да бъдат например:

- (а) приключено или висящо наказателно или релевантно административно или гражданско производство (вижте раздел 3.2);
- (б) каквито и да е данни, че кандидатът не е действал прозрачно и открито и не е сътрудничил при взаимоотношенията си с надзорни или регулаторни органи;
- (в) отказ за регистрация, разрешение, членство или лиценз за осъществяване на търговска дейност, стопанска дейност или професия; оттегляне, отмяна или прекратяване на регистрация, разрешение, членство или лиценз; или изключване от страна на регулаторен или държавен орган или професионален орган или сдружение;
- (г) освобождаване от трудова заетост или от отговорна длъжност, доверителни отношения, или подобна ситуация, или отправяне на молба за доброволно напускане при заемане на подобна длъжност;
- (д) отнемане от страна на компетентен орган на правото да ръководи дейността на предприятие или институция; и
- (е) отнемане в миналото на правото на членство в ръководен орган.

Освен това ЕЦБ може да реши да проведе само конкретизиращо интервю, например ако писмената документация ясно показва наличието на конкретни опасения във връзка с надеждността и пригодността на кандидата.

ЕЦБ може да изиска от лицата да предоставят цялата информация, която ѝ е необходима, за да изпълни задачите си. Тя може да извърши всички необходими разследвания по отношение на всяко лице и за тази цел има правото да получава от всяко лице устни обяснения (член 10, параграф 1, буква д) от Регламента за ЕНМ). Ако националното законодателство, с което се

транспонира ДКИ, предвижда конкретни правомощия за НКО да провежда интервюта, ЕЦБ може да се възползва пряко от тези правомощия.⁹⁵

6.3 Времева рамка

Времевата рамка на една оценка за надеждност и пригодност зависи от националното законодателство. Времето за провеждане на интервю трябва да се вземе предвид във времевата рамка на цялостната оценка, независимо от това дали става въпрос за предварително одобрение за назначение или за уведомление след назначението. В случая на предварително одобрение на назначението интервютата трябва да се проведат преди кандидатът да бъде одобрен.

При прегледи след назначението интервюто трябва да се проведе във времевата рамка на оценката за надеждност и пригодност и, ако е възможно, преди кандидатът да заеме длъжността.

6.4 Процедурни аспекти

Интервютата се провеждат в дух на прозрачност, откритост и обективност. Тъй като събраната информация е предназначена за използване за целите на решението за надеждност и пригодност, интервютата се провеждат в съответствие с принципите на процедурна справедливост, като се осигури спазване на приложимото национално право.

6.4.1 Уведомяване

Кандидатът и кредитната институция се уведомяват надлежно в писмена форма за датата, времето и мястото на провеждане на интервюто. Без да се засяга националното право, комисията от интервюиращи може да реши да предостави предварително на кандидата документи или друга информация.

Кандидатът има право да се яви на интервюто, придружен от правен съветник. Това обаче не е стандартна практика и не се очаква при обичайни обстоятелства.

Комисия от интервюиращи

Членовете на комисията и особено председателят се избират въз основа на тяхното подобаващо старшинство и като се вземат предвид всякакви потенциални или предполагаеми конфликти на интереси.

⁹⁵ Член 9 от Регламента за ЕНМ.

6.4.2 Интервю

Интервютата се провеждат организирано, структурирано и своевременно, за да се осигури обективност и качество на оценката. ЕЦБ се споразумява с кандидата за езика, на който ще се проведе интервюто. Ако кредитната институция така или иначе използва английски език в комуникацията си с ЕЦБ, обикновено интервютата се провеждат на този език. Допустима е обаче гъвкавост, когато ситуацията изисква използването на език, различен от английски.

В случая с кредитни институции, които не са избрали комуникацията им с ЕЦБ да е на английски език, кандидатът може да се съгласи интервюто да бъде на английски. В противен случай ЕЦБ се споразумява с кандидата за езика, на който ще се проведе интервюто.

Когато е уместно,⁹⁶ интервюто може да бъде записано⁹⁷ или да се води протокол, който впоследствие да бъде съгласуван и подписан от кандидата.⁹⁸

⁹⁶ По принцип конкретизиращите интервюта следва да бъдат записани и изпратени на кандидата за съгласуване.

⁹⁷ В зависимост от националните разпоредби интервютата могат да бъдат записани в писмена, аудиовизуална или стенографска форма.

⁹⁸ Трябва да се спазват правилата за защита на личните данни, включително Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

7 Уведомления, решения и допълнителни разпоредби

7.1 Уведомяване за намерение за назначение

В Съвместните насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността⁹⁹ се посочва, че е желателно по-високо равнище на хармонизация на съществуващите национални рамки по отношение на това кога да се извършват оценките за надеждност и пригодност. Съгласно националното законодателство институциите трябва да уведомят НКО или преди планираното назначение, или след назначението на съответния член на ръководния орган. В някои участващи държави членки кандидатите могат да заемат длъжностите си едва след като бъдат одобрени от ЕЦБ, а в други – преди одобрението. Това води до фрагментарност на правните рамки в различните държави членки.

Хармонизиране на времето за провеждане на оценката би гарантирало по-високо равнище на съгласуваност в ЕНМ, а това от своя страна би допринесло за засилване на предсказуемостта на надзорните резултати и биха били избегнати евентуални репутационни рискове за кандидатите и кредитните институции.

При тези обстоятелства ЕЦБ насърчава практиката СНЕ да бъдат ангажирани на ранен етап и призовава кредитните институции да й предоставят своите оценки за пригодността на членовете на ръководния орган с изпълнителни функции, преди те да бъдат назначени, така че надзорната оценка да бъде извършена рано и ЕЦБ да има възможност да представи надзорното си мнение на ранен етап на процеса. Това би трябвало да засили предсказуемостта на надзорните действия, тъй като при възможност надзорните решения ще бъдат предоставени на институциите преди или скоро след като кандидатите заемат съответните си длъжности.

Надзорна практика

Тази покана е ограничена до назначенията (главен изпълнителен директор и/или други членове на ръководния орган с изпълнителни функции) и институциите, посочени по-долу (пропорционалност и обхват).

ЕЦБ приканва всички кредитни институции в участващите държави членки, за които националното право не изисква да уведомят компетентните органи преди предвидено назначение на член:

⁹⁹ Съвместни насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността, Контекст и обосновка, параграф 49 и дял VIII, параграф 174.

- да изпратят въпросник за надеждност и пригодност и автобиография на кандидата за член на ръководния орган още при наличието на ясно намерение¹⁰⁰ той да бъде назначен;
- да посочат датата на назначението и датата, на която лицето реално ще поеме задълженията си;
- да предоставят всякакви други документи, изисквани от националното законодателство, веднага щом те станат налични.

Тази практика вече се прилага от повечето големи кредитни институции в участващите държави членки и позволява на ЕЦБ да извърши на ранен етап оценката и, когато е възможно, да съобщи решението си преди или скоро след като кандидатът поеме реално задълженията си. Следва да се отбележи, че тази надзорна практика няма за цел отклонение от приложимото национално законодателство, а по-скоро е практическо споразумение между институциите, ЕЦБ и НКО.

Пропорционалност и обхват

В интерес на пропорционалността горната покана е ограничена до следните случаи:

- предложения за нови назначения на главен изпълнителен директор и/или други членове на ръководния орган с изпълнителни функции; и
- най-големите кредитни институции в участващите държави членки, а именно:
 - поднадзорното лице на най-високото равнище на консолидация в значима поднадзорна група, или
 - кредитната институция с най-висока обща стойност на активите в значима поднадзорна група, ако това лице е различно от лицето, посочено по-горе, или
 - значимо поднадзорно лице, което не е част от значима поднадзорна група.

7.2 Видове решения

Кандидатът се определя като надежден и пригоден или се отхвърля. ЕЦБ обаче има правомощието да включва в положителните решения препоръки, условия и/или задължения, за да разреши проблема с определени опасения.

¹⁰⁰ Такъв е случаят например ако релевантният орган или комитет в кредитната институция е взел решение в този смисъл, дори ако това решение подлежи на одобрение от други органи или на реакция от страна на компетентните власти.

Ако с тези допълнителни мерки не могат да се разрешат задоволително съществуващите опасения, трябва да се вземе отрицателно решение.

7.2.1 Времева рамка

След всяка оценка за надеждност и пригодност ЕЦБ взема официално решение в срока, предвиден в националното право, ако има такъв.

Без да се засягат каквито и да е срокове, определени в националното законодателство, Насоките на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността предвиждат времето за приемане на решение да не надхвърля четири месеца от датата, на която кредитната институция е изпратила заявлението или уведомлението.

7.2.2 Изслушвания

Ако ЕЦБ възнамерява да приеме решение с неблагоприятен ефект, т.е. да възрази срещу исканото разрешение или да издаде положително решение с определени допълнителни разпоредби,¹⁰¹ на засегнатите страни (поднадзорното лице и, ако е релевантно – на кандидата) се дава право на изслушване. В подобни случаи и поднадзорното лице, и – когато е приложимо – кандидатът получават срок от най-малко две седмици, за да представят писмени становища или да поискат устно изслушване в съответствие с член 31, параграф 3 от Рамковия регламент за ЕНМ.

По правило изслушванията се провеждат в писмена форма. Писмените становища се разглеждат от ЕЦБ и е възможно да доведат до промени в окончателното решение.

Правото на изслушване обаче не се прилага в случаите, в които условията и задълженията са договорени предварително със засегнатите страни – поднадзорното лице и, ако е приложимо, кандидата.

7.2.3 Решение на ЕЦБ и уведомление

Преди процеса на официално приемане на решение ЕЦБ може по всяко време да обсъди неофициално с поднадзорното лице надеждността и пригодността на кандидатите (без това да засяга задължението на самото поднадзорно лице да подложи тези лица на оценка).

¹⁰¹ Такива разпоредби обхващат всички условия и задължения освен свързаните с наблюдението и отчитането.

Освен ако не се приеме посредством делегиране,¹⁰² проектът на решение се одобрява от Надзорния съвет на ЕЦБ и след това се представя на Управителния съвет за приемане съгласно процедурата при липса на възражения.

Процесът на приемане на решения на ЕЦБ по надзорни въпроси е описан подробно в Надзорния наръчник на ЕНМ.¹⁰³

ЕЦБ уведомява поднадзорното лице за окончателното си решение.

Когато заявлението е за допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции, ЕЦБ уведомява за окончателното си решение и ЕБО¹⁰⁴.

7.3 Положително решение с условие

Условията дават възможност да бъдат приети положителни решения за надеждност и пригодност, за които се прилагат конкретни изисквания, наложени на поднадзорното лице и/или на кандидата, за да бъдат изпълнени приложимите критерии за надеждност и пригодност.

Съгласно принципа за пропорционалност ЕЦБ трябва да избира най-малко инвазивното решение по отношение на оценките за надеждност и пригодност. В сравнение с отрицателното решение това с условие има по-слабо неблагоприятно въздействие върху репутацията на поднадзорното лице и/или на кандидата. Освен това в някои ситуации използването на условия може да даде на ЕЦБ възможност да осигури пригодността на ръководните органи и същевременно да позволи достатъчно разнообразие в състава на кандидатите (например да направи възможно навлизането на нови лица в банковия сектор), и по този начин да стимулира иновациите и доброто вземане на решения в поднадзорните лица.

7.3.1 Надзорна практика

7.3.1.1 Използване на условия

ЕЦБ може да издаде положително решение в (нова) оценка за надеждност и пригодност, което е подчинено на условия. Условието е изискване, което се налага на поднадзорното лице (и което може да има преки последици за

¹⁰² Съгласно Решение (ЕС) 2017/935 на Европейската централна банка от 16 ноември 2016 година за делегирането на правомощието за приемане на решения относно надеждността и пригодността и оценката на изискванията за надеждност и пригодност (ЕЦБ/2016/42) (ОВ L 141, 1.6.2017 г., стр. 21).

¹⁰³ [Надзорен наръчник на ЕНМ – Европейският банков надзор: функциониране на ЕНМ и надзорен подход](#), март 2018 г.

¹⁰⁴ Вижте член 91, параграф 6 от ДКИ.

кандидата) и без което би било издадено отрицателно решение. ЕЦБ налага условие само ако това е необходимо, за да се осигури изпълнението от кандидата на критериите за надеждност и пригодност. Решението може да бъде обвързано с едно или повече условия.

ЕЦБ може да налага условия **само ако са налице всички обстоятелства по-долу.**

(а) **ЕЦБ би могла да приеме отрицателно решение**

Основанието за това ЕЦБ да наложи условие в решение за надеждност и пригодност е, че кандидатът не изпълнява всички изисквания, но се счита, че недостигът до пълното им спазване е лесно поправим. Ако кандидатът не изпълни наложеното условие, той вече няма да се смята за одобрен.

(б) **Условието е ясно определено и може да бъде изпълнено в ясен срок**

Условието се излага като конкретно и точно изискване с ясно определен срок и, когато е възможно, е съгласувано със засегнатите страни (с поднадзорното лице и, когато е релевантно – с кандидата). Времевата рамка за условието би трябвало да бъде сравнително кратка, а в случаите, когато кандидатът вече е заел длъжността си в ръководния орган, **по възможност да не надхвърля шест месеца.** Ако решението съдържа няколко условия, те могат да имат различни срокове.

(в) **Съдържанието на условието се основава върху критериите за оценка, установени в приложимото национално право**

Съгласно член 4, параграф 1, буква д) и член 4, параграф 3 от Регламента за ЕНМ и член 2, точки 24 и 26 и член 93 от Рамковия регламент за ЕНМ ЕЦБ има правомощието да приема положителни и отрицателни решения в оценките за надеждност и пригодност, дори когато националното законодателство не изисква изрично решение. По аргумент за по-силното основание ЕЦБ има правото да наложи условия, вместо да отхвърли заявлението за одобрение на кандидат, както и да наложи условия в ситуации, в които кандидатът не отговаря на един или повече от критериите, посочени в член 91 от ДКИ, както е транспониран в националното законодателство.

7.3.1.2 Видове условия

Условие може да бъде отлагателно или прекратително спрямо момента, в който породя действие решението на ЕЦБ. При отлагателно условие неизпълнението на изискването/изискванията, наложени чрез него на поднадзорното лице и/или на кандидата, води до това, че одобреното и съобщено решение на ЕЦБ престава да има правна сила. Прекратителните условия не възпрепятстват встъпването на кандидата в длъжност и поради това не влияят върху вътрешните административни процедури.

При отлагателното условие неизпълнението на изискването/изискванията, наложени чрез него на поднадзорното лице и/или на кандидата, води до спиране на действието на съобщеното решение на ЕЦБ, докато условието не бъде изпълнено. Това означава, че кандидатът не може да встъпи в длъжност в поднадзорното лице, докато условието не бъде изпълнено.

Ако решението е прието под условие, поднадзорното лице трябва да съобщи на ЕЦБ веднага щом условието бъде изпълнено. Подробностите за това съобщаване са посочени в решението на ЕЦБ.

7.3.1.3 Адресати на условие

По принцип адресат на условието е поднадзорното лице, тъй като то е заявителят в надзорната процедура. Възможно е обаче то да засегне и съответния кандидат, който трябва да извърши действия или да се въздържа от определени действия.

7.3.1.4 Изпълнение на условията

Условията трябва достатъчно ясно да посочват какво се очаква от поднадзорното лице и/или от кандидата (вижте по-горе) и следователно да са „самоизпълняващи се“. В този контекст „самоизпълняващо се“ означава условието да е разписано по такъв начин, че изпълнението му да се проследява лесно и да се проверява спрямо изискванията, посочени в решението на ЕЦБ, така че да бъде установено без необходимост от по-нататъшни решения.

7.3.1.5 Неизпълнение на условие

Неизпълнението на условие означава, че одобрението на ЕЦБ или въобще не поражда действие, или престава да поражда действие.

Ако кандидатът вече изпълнява функциите на член на ръководния орган и отказва да подаде оставка, ЕЦБ може да използва своите надзорни правомощия и да го отстрани от ръководния орган.¹⁰⁵ Подобна стъпка изисква нарочно ново решение на ЕЦБ.

¹⁰⁵ Това се основава на правомощията, посочени в член 16, параграф 2, буква м) от Регламента за ЕНМ: „да отстранява по всяко време членове от управляващите органи на кредитните институции, които не изпълняват изискванията, установени в правните актове, посочени в член 4, параграф 3, първа алинея“, или на сходни правомощия съгласно националното право.

7.4 Положително решение със задължение

Решението на ЕЦБ може да включва и задължение за предоставяне на информация или задължение за предприемането на конкретно действие, свързано с надеждността и пригодността. За разлика от неизпълнението на условие неизпълнението на задължение не засяга автоматично надеждността и пригодността на кандидата.

В случай че с тези допълнителни мерки не могат да се разрешат задоволително съществуващите опасения, ще бъде прието отрицателно решение.

Ето някои примери за задължение:

- предоставяне на информация относно неприключили съдебни производства;
- наблюдаване на времето, което кандидатът посвещава на поднадзорното лице;
- необходимост от подобряване на писмените политики по отношение на конфликтите на интереси;
- необходимост от подобряване на колективната пригодност.

7.5 Положително решение с препоръки или очаквания

Ако са изпълнени всички изисквания за надеждност и пригодност, но същевременно е установен някакъв проблем, по който трябва да се предприемат мерки, в самото си решение за надеждност и пригодност ЕЦБ може да включи препоръки или да изложи своите очаквания. Използването на подобни инструменти с незадължителен характер цели също да насърчи прилагането на най-добрите практики в поднадзорните лица и да посочи желаните подобрения.

7.6 Други видове правомощия

7.6.1 Ново оценяване и отстраняване от длъжност

Член 94 от Рамковия регламент за ЕНМ предвижда правомощието по което и да е време да бъде подложена отново на оценка надеждността и пригодността на лицето. ЕЦБ може да включи в решението си конкретни предвидими основания, които биха могли да наложат нова оценка. В допълнение към това, съгласно член 16, параграф 2, буква м) от Регламента за ЕНМ ЕЦБ има правомощието да отстранява по всяко време членове на ръководни органи на

кредитни институции, които не изпълняват изискванията на правните актове, посочени в член 4, параграф 3, първа алинея от същия регламент.

За повече подробности вижте раздел 5.2.

8 Полезни връзки

[ДКИ](#)¹⁰⁶ – определя критериите за оценките за надеждност и пригодност.

[Регламент за ЕНМ](#)¹⁰⁷ – за компетентността на ЕЦБ да извършва оценки.

[Рамков регламент за ЕНМ](#)¹⁰⁸ – представя по-подробно изискванията по отношение на оценките за надеждност и пригодност.

[Съвместни насоки на ЕОЦКП и ЕБО относно пригодността](#) – съдържат указания как да се тълкуват разпоредбите за надеждност и пригодност в ДКИ и общите критерии за оценка на индивидуалните и колективните знания, умения и опит на членовете на ръководния орган, както и добрата репутация, честността, почтеността и независимостта на членовете на ръководния орган и лицата, заемащи ключови позиции.

[Приложение I – Образец за оценката на колективната пригодност](#) – матрица за вътрешна оценка на пригодността (определена като най-добра практика от ЕБО и ЕОЦКП в техните Съвместни насоки за оценка на пригодността; ЕЦБ подкрепя това мнение).

[Насоки на ЕБО относно вътрешното управление](#) – допълват различните разпоредби за управлението в ДКИ, отчитайки принципа на пропорционалност, като посочват конкретно задачите, отговорностите и организацията на ръководния орган, организацията на институциите и групите, включително необходимостта да се създадат прозрачни структури, позволяващи надзор над всички техни дейности; посочват се изискванията за трите защитни линии и по-специално за звената за управление на риска, нормативно съответствие и одит.

[Доклад относно декларираната възможност за посвещаване на време от директорите без изпълнителни функции в ЕНМ](#), август 2019 г. – доклад за резултатите от сравнително проучване, проведено от ЕЦБ и засягащо декларираната възможност за посвещаване на време от директорите без изпълнителни функции в държавите от еврозоната.

[Ръководство относно рисковете, свързани с климата и околната среда: Надзорни очаквания, свързани с управлението и оповестяването на рисковете](#), Европейска централна банка, ноември 2020 г. – излага надзорните очаквания по отношение на ролята на ръководния орган и рамката за управление във връзка с рисковете, свързани с климата и околната среда.

[Ръководство на ЕЦБ относно правата на избор и преценка, предвидени в правото на Съюза](#), консолидирана версия, ноември 2016 г. – представя

¹⁰⁶ Вижте членове 3, 74, 88, 91 и 121 и съображения 55 – 60 от ДКИ.

¹⁰⁷ Вижте член 4, параграф 1, буква д), член 6, параграф 4, членове 9, 10 и 11 и член 16, параграф 2, буква м) от Регламента за ЕНМ.

¹⁰⁸ Вижте членове 28, 29, 93, 94 и 95 от Рамковия регламент за ЕНМ.

политиката на ЕЦБ по отношение на определени разпоредби, свързани с уредбата на управлението, а именно по отношение на съчетаването на длъжностите председател и главен изпълнителен директор и заемането на една допълнителна директорска длъжност без изпълнителни функции.

[Надзорен наръчник на ЕНМ – Европейският банков надзор: функциониране на ЕНМ и надзорен подход, март 2018 г.](#) – описва организационното устройство на единния надзорен механизъм (ЕНМ) и определя методологиите, процесите и процедурите за банковия надзор в еврозоната.

[Базелски принципи за корпоративното управление, предназначени за банките](#) – указания на Базелския комитет, които се опират на принципите за корпоративното управление, публикувани от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР).

[Връзка към новия въпросник за надеждност и пригодност на ЕЦБ](#)

[Връзка към портала IMAS](#) – порталът IMAS дава възможност на банките под надзора на ЕЦБ да подават данни във връзка с надзорните процеси, да проверяват напредъка по тях и да обменят информация с надзорните органи. Значимите банки могат да използват Портала на IMAS, за да подават заявленията си за оценка за надеждност и пригодност, да проследяват напредъка по тези оценки и да обменят важна информация с надзорните органи.

© **Европейска централна банка 2022**

Пощенски адрес 60640 Frankfurt am Main, Germany

Телефон +49 69 1344 0

Уебсайт www.bankingsupervision.europa.eu

Всички права запазени. Разрешава се възпроизвеждането с образователна и нетърговска цел при изрично позоваване на източника.

За специфичната терминология можете да използвате [речника на ЕНМ](#) (само на английски език).