

EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2021. július 2.

Iránymutatások

a vezető testületi tagok és a
kulcsfontosságú feladatot ellátó
személyek alkalmasságának
értékeléséről

1. Megfelelési és beszámolási kötelezettségek

Az iránymutatások jogállása

1. Az iránymutatások kiadása az európai felügyeleti hatóságokról (EFH) szóló rendeletek 16. cikke alapján történt¹. A 16. cikk (3) bekezdése értelmében a hatáskörrel rendelkező hatóságok és pénzügyi intézmények minden erőfeszítést megtesznek azért, hogy megfeleljenek az iránymutatásoknak.
2. Az iránymutatások rögzítik a Pénzügyi Felügyelet Európai Rendszerén belül, valamint az uniós jog alkalmazásának módját illetően alkalmazandó megfelelő felügyeleti gyakorlatokat. Az iránymutatások hatálya alá tartozó hatáskörrel rendelkező hatóságok azzal tesznek eleget az iránymutatásoknak, hogy megfelelő módon beépítik azokat saját felügyeleti gyakorlataikba (pl. saját jogi kereteik vagy felügyeleti folyamataik módosításával) ott is, ahol az iránymutatások elsősorban intézményekre vonatkoznak.

Adatszolgáltatási követelmények

3. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése valamint az 1095/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében az egyes illetékes hatóságok [2021.12.28.]-ig kötelesek értesíteni az EBA-t és az ESMA-t arról, megfelelnek-e vagy meg kívánának-e felelni ezeknek az iránymutatásoknak, egyébként pedig jelezniük kell a meg nem felelés indokait. A fenti határidőre történő értesítés elmulasztása esetén az EBA és az ESMA azt vélelmezi, hogy az illetékes hatóság nem felel meg. Az illetékes hatóságnak az értesítést az EBA honlapján megtalálható úrlapon a compliance@eba.europa.eu címre kell elküldenie, és hivatkozásként fel kell tüntetnie az „EBA/GL/2021/06” számot, az ESMA honlapján elérhető úrlapot pedig a managementbody.guidelines@esma.europa.eu címre kell elküldenie, és hivatkozásként fel kell tüntetnie az „ESMA35-36-2319” számot. Az értesítést olyan személyeknek kell benyújtaniuk, akik megfelelő felhatalmazással rendelkeznek arra, hogy a hatáskörrel rendelkező hatóságuk nevében nyilatkozzanak annak megfeleléséről. Az EBA-nak és az ESMA-nak a megfeleléssel kapcsolatban bekövetkező állapotváltozást is be kell jelenteni.

¹ ESMA: Az Európai Parlament és a Tanács 1095/2010/EU rendelete (2010. november 24.) az európai felügyeleti hatóság (Európai Értékpapír-piaci Hatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/77/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről.

EBA: Az Európai Parlament és a Tanács 1093/2010/EU rendelete (2010. november 24.) az európai felügyeleti hatóság (Európai Bankhatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/78/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről.

4. Az értesítéseket az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében az EBA, valamint az 1095/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében az ESMA a saját honlapján közzéteszi.

2. Tárgy, hatály és fogalom meghatározások

Tárgy

5. Ezen iránymutatások az 2013/36/EU irányelv² 91. cikkének (12) bekezdésével és a 2014/65/EU irányelv³ 9. cikke (1) bekezdésének második albekezdésével összhangban részletesebben meghatározzák a vezető testület tagjainak alkalmasságára vonatkozó követelményeket, különösen a következőket: a feladatok ellátására fordított elegendő idő; a vezető testület tagjának tisztességessége, befolyástól való mentessége és önállósága; a vezető testület megfelelő kollektív tudása, készségei és tapasztalata; valamint az e tagok feladatkörükkel való kezdeti megismertetésére és további képzésére fordított megfelelő humán- és pénzügyi erőforrások. A vezető testület tagjainak kiválasztásánál figyelembe veendő sokszínűség fogalma szintén a fent említett cikkek szerint kerül meghatározásra.
6. Az iránymutatások emellett meghatározzák a belső ellenőrzési funkció vezetőjének és a pénzügyi igazgatónak az alkalmasságára vonatkozó elemeket is, ha e személyek nem tartoznak a vezető testülethez, valamint azoknak a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyeknek az alkalmasságára vonatkozó elemeket is, akiket ezek az intézmények kockázati alapon, a 2013/36/EU irányelv 74. és 88. cikkében és a 2014/65/EU irányelv 9(3), 9(6) és 16(2) bekezdésében hivatkozott vállalatirányítási rendszer részeként és a kapcsolódó értékelési eljárások, irányítási szabályzatok és gyakorlatok alapján azonosítanak, ideértve a felügyeleti feladatot ellátó vezető testület bizonyos tagjaira vonatkozó függetlenség elvét.

Címzettek

7. Az iránymutatások címzettjei az 1093/2010/EU rendelet 4. cikke (2) bekezdésének i. pontjában és az 1095/2010/EU rendelet 4. cikke (3) bekezdésének i. pontjában meghatározott hatáskörrel rendelkező hatóságok, az említett rendelet 4. cikkének (1) bekezdésében meghatározott azon pénzügyi intézmények, amelyek a 2013/36/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában foglalt meghatározás szerint, az említett irányelv 3. cikkének (3) bekezdését is figyelembe véve a 2013/36/EU irányelv alkalmazása szempontjából intézmények, valamint a 1095/2010/EU rendelet 4. cikkének (1) bekezdésében

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/65/EU irányelve (2014. május 15.) a pénzügyi eszközök piacairól, valamint a 2002/92/EK irányelv és a 2011/61/EU irányelv módosításáról (átdolgozás) (HL L 173., 2014.6.12., 349. o.).

meghatározott azon pénzügyi piaci szereplők, amelyek egyben a 2014/65/EU irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 1. pontjában foglalt fogalom meghatározás szerinti befektetési vállalkozások („intézmények”).

Hatály

8. Ezek az iránymutatások minden itt meghatározott intézményre vonatkoznak hacsak nincs ettől eltérő olyan szabályozás, amely közvetlenül utal az adott CRD intézményre vagy releváns intézményre.
9. A 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozó CRD-intézmények kötelesek az iránymutatásoknak egyedi, szubkonsolidált és konsolidált alapon is megfelelni, és ez a kötelezettségük kiterjed azon leányvállalataikra is, amelyek az adott irányelv 109. cikke szerint nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá, akkor is, ha valamely harmadik országban - beleértve az offshore pénzügyi központokat is - alapították azokat.
10. Az iránymutatások bármely konkrét struktúra támogatása nélkül valamennyi létező irányítási struktúrát le szándékozzák fedni. Az iránymutatások nem érintik a nemzeti társasági jog szerinti általános hatáskörmegosztást. Ennek megfelelően, az iránymutatásokat a tagállamokban az igénybe vett (központosított és/vagy duális és/vagy egyéb) igazgatósági struktúrától függetlenül érdemes használni. A 2013/36/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 7. és 8. pontjában meghatározott vezető testületnek értelemszerűen irányító (végrehajtói) és felügyeleti (nem végrehajtói) funkciója van⁴.
11. Az „irányítási feladatot ellátó vezető testület” és a „felügyeleti feladatot ellátó vezető testület” kifejezéseket a jelen iránymutatás úgy használja, hogy közben egyetlen konkrét irányítási struktúrára sem utal, továbbá az irányítási (végrehajtói) és felügyeleti (nem végrehajtói) feladatokra történő hivatkozást úgy kell érteni, mint amely a nemzeti joggal összhangban a szóban forgó feladatért felelős szervezetekre vagy vezető testületi tagokra vonatkozik.
12. Azokban a tagállamokban, ahol a vezető testület az irányítási funkciókkal részben vagy egészben adott személyt vagy belső vezető testületet (vezérigazgatót, vezetőséget vagy végrehajtói bizottságot) bíz meg, azok a személyek, akik ezeket az végrehajtói funkciókat e megbízás alapján ellátják, értelemszerűen a vezető testület irányítói funkcióját alkotják. Az iránymutatások értelmezésében a vezető testület irányító funkciójára való bármely utalás egyben az iránymutatásokban meghatározott végrehajtó testület tagjaira, illetve a vezérigazgatóra is vonatkozik még akkor is, ha az intézmény irányító testületébe vagy testületeibe a nemzeti jog alapján hivatalosan nem javasolták, illetve nem nevezték ki őket.
13. Azokban a tagállamokban, ahol közvetlenül részvényesek, illetve az intézmény tagjai vagy tulajdonosai látnak el egyes feladatokat, amelyeket az iránymutatások a vezető testületnek

⁴ Lásd még a 2013/36/EU irányelv (56) preambulumbekzdését.

tulajdonítanak, az intézményeknek gondoskodniuk kell arról, hogy e feladatokat és a kapcsolódó döntéseket lehetőleg a vezető testületre vonatkozó iránymutatások szerint végezzék, illetve hozzák meg.

14. Az iránymutatásokban a vezérigazgató, a pénzügyi igazgató és a kulcsfontosságú feladatot ellátó személy fogalma kizárólag funkcionálisan értendő, e tisztségviselők kinevezésére, illetve e tisztségek létrehozására vonatkozó kötelezettséget az iránymutatások nem kívánnak előírni, kivéve abban az esetben, ha azt a vonatkozó uniós vagy nemzeti jog előírja.
15. Ezen iránymutatásokban a „kockázatokra” való hivatkozásokba beleértendő a pénzmosási és terrorizmusfinanszírozási kockázatok, valamint a környezeti, társadalmi és irányítási kockázati tényezők is.

Fogalommeghatározások

16. eltérő rendelkezés hiányában a 2013/36/EU irányelvben, 575/2013/EU rendeletben és a 2014/65/EU irányelvben használt és meghatározott fogalmak az iránymutatásokban is az ott használt jelentéssel bírnak. Ezen túlmenően ezeknek az iránymutatásoknak az alkalmazásában a következő fogalmak az alábbi jelentéssel bírnak:

Jelentős CRD-intézmények	a 2013/36/EU irányelv 131. cikkében említett CRD-intézmények (globálisan rendszerszinten jelentős intézmények (G-SIIs) és egyéb rendszerszinten jelentős intézmények (O-SIIs), valamint adott esetben az illetékes hatóság vagy nemzeti jogszabály által az intézmény méretének, belső szervezetének, valamint az intézményi tevékenység jellegének, nagyságrendjének és összetettségének értékelése alapján meghatározott intézmények), valamint a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének alkalmazásában az olyan pénzügyi holdingtársaságok és vegyes pénzügyi holdingtársaságok, amelyek megfelelnek valamely fent említett feltételnek.
A belső ellenőrzési funkciók vezetői	a hierarchia legmagasabb fokán álló, a független kockázatkezelési, megfelelési és belső ellenőrzési részlegek napi működtetésének tényleges irányításáért felelős személyek.
A pénzmosás és a terrorizmusfinanszírozás elleni küzdelemmel foglalkozó felügyelet	az intézmények (EU) 2015/849 irányelv rendelkezéseinek való megfelelésének felügyeletéért felelős illetékes hatóság.
Alkalmasság	azt jelenti, mennyire van egy adott személynek jó híre, és milyen mértékben rendelkezik önállóan vagy más személyekkel együtt a feladatainak/feladataiknak ellátásához szükséges megfelelő tudással, készségekkel és tapasztalattal. Az alkalmasság körébe tartozik e

	személyek tisztességessége, befolyástól való mentessége és önállósága, valamint az is, hogy feladataik ellátására képesek-e elegendő időt fordítani.
CRD-intézmények	a 2013/36/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában meghatározott intézmények, az említett irányelv 3. cikkének (3) pontját is figyelembe véve, valamint a 2014/65/EU irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 1. pontjában meghatározott azon befektetési vállalkozások, amelyekre alkalmazandó az (EU) 2019/2034 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése.
Feladatkörrel való kezdeti megismertetés	olyan kezdeményezés vagy program, amely egy adott személyt a vezető testület tagjaként betöltendő új tisztségre készít fel.
Földrajzi eredet	azt a régiót jelenti, ahol az adott személy kulturális, iskolai és szakmai előéletét töltötte.
Igazgatói tisztség	intézmény vagy más szervezet vezető testületének tagjaként betöltött tisztség. Amennyiben a vezető testületet az adott szervezet jogi formájából adódóan egyetlen személy alkotja, ez a tisztség szintén igazgatói tisztségnek tekintendő.
Intézmények	a 2013/36/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában meghatározott intézmények, az említett irányelv 3. cikkének (3) pontját is figyelembe véve, valamint a 2014/65/EU irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 1. pontjában meghatározott befektetési vállalkozások.
Irányítói igazgatói tisztség	olyan igazgatói tisztség, ahol az azt betöltő személy feladata az adott szervezet üzletei tevékenységének tényleges irányítása.
Képzés	olyan kezdeményezés vagy program, amely a vezető testület tagjainak készségeit, ismereteit és kompetenciáját hivatott folyamatos vagy alkalmoszerű jelleggel javítani.
Konzolidáló intézmény	olyan intézmény, amely az (EU) 575/2013 rendelet ⁵ első része II. címének 2. fejezetével összhangban konszolidáltan köteles eleget tenni a prudenciális követelményeknek, vagy az (EU) 2019/2033 rendelet 7.

⁵ Lásd még a prudenciális konszolidációról szóló szabályozástechnikai standardot: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

cikkével összhangban az konszolidáltan köteles eleget tenni a prudenciális követelményeknek.

Kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek	<p>olyan személy, akinek egy adott intézmény irányítására jelentős a befolyása, de nem tagja az intézmény vezető testületének, és nem is ő a vezérigazgató. Ide tartoznak a belső ellenőrzési funkciók vezetői és a pénzügyi igazgató, amennyiben nem tagjai a vezető testületnek és – amennyiben a releváns intézmények kockázati alapú megközelítéssel azonosítják őket – a kulcsfontosságú feladatot ellátó egyéb személyek.</p> <p>A kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek közé tartozhatnak még a jelentős üzletágak, az Európai Gazdasági Térség/Európai Szabadkereskedelmi Társulás területén található fióktelepek, harmadik országban található leányvállalatok és egyéb belső részlegek vezetői.</p>
Munkavállaló	<p>valamely intézménynél és a konszolidációs körbe tartozó leányvállalatainál dolgozó valamennyi munkavállaló, a 2013/36/EU irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalatokat is beleértve, valamint az irányítási és a felügyeleti feladatot ellátó vezető testület összes tagja.</p>
Nem irányítói igazgatói tisztség	<p>olyan igazgatói tisztség, ahol az azt betöltő személy a vezetés döntéshozatalának felügyeletéért és monitorozásáért felel, de az adott szervezetben irányítói feladata nincs.</p>
Pénzügyi igazgató (CFO)	<p>a következő tevékenységek irányításáért teljes mértékben felelős személy: pénzügyi erőforrások kezelése, pénzügyi tervezés és pénzügyi beszámolás.</p>
Prudenciális konszolidáció	<p>a 2013/36/EU irányelvben, valamint az 575/2013/EU rendeletben meghatározott prudenciális szabályoknak konszolidált vagy szubkonszolidált alapon, az 575/2013/EU rendelet 1. része 2. címének 2. fejezetével összhangban történő alkalmazása.</p>
Releváns intézmények	<p>a 2013/36/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában meghatározott intézmények, az említett irányelv 3. cikkének (3) bekezdését is figyelembe véve, valamint a 2014/65/EU irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 1. pontjában meghatározott azon befektetési vállalkozások, amelyek nem felelnek meg az ahhoz szükséges valamennyi feltételnek, hogy az (EU) 2019/2033 rendelet 12. cikkének (1) bekezdésében meghatározott, a kis méretű és össze nem kapcsolt befektetési vállalkozásnak minősüljenek.</p>

Részvényes	az intézményben részesedéssel rendelkező személyek, vagy az intézmény jogi formájától függően az intézmény egyéb tulajdonosai vagy tagjai.
Sokféleség	olyan helyzetet jelent, amelyben a vezető testület tagjainak jellegzetességei, például kora, neme, földrajzi eredete valamint végzettsége és szakmai háttere folytán a vezető testületben különböző nézetek lehetségesek.
Tag	a vezető testület javasolt vagy kinevezett tagja.
Tőzsdén jegyzett releváns intézmények és tőzsdén jegyzett intézmények	olyan releváns intézmények, illetve intézmények, amelyeknek a pénzügyi eszközeit egy vagy több tagállamban a szabályozott piacon a kereskedésbe bevezettek, ahogyan arra az ESMA által a 2014/65/EU irányelv 56. cikke alapján közzétett jegyzék is utal. ⁶
Vezérigazgató (CEO)	valamely intézmény teljes üzleti tevékenységének vezetéséért és irányításáért felelős személy.

3. Végrehajtás

Az alkalmazás időpontja

17. Ezen iránymutatások 2021. december 31. napjától alkalmazandók.

Hatályon kívül helyezés

A vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának értékeléséről szóló, 2017. szeptember 26-i EBA-iránymutatások (EBA/GL/2017/12) hatálya 2021. december 31-én megszűnik.

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/65/EU irányelve (2014. május 15.) a pénzügyi eszközök piacairól, valamint a 2002/92/EK irányelv és a 2011/61/EU irányelv módosításáról (HL L 173., 2014.6.12., 349. o.).

4. Iránymutatások

1. cím – Az arányosság elvének alkalmazása

18. Az arányosság elvének célja az, hogy a vállalatirányítási szabályok és az intézmények egyedi kockázati profilja és üzleti modellje következetesen illeszkedjenek egymáshoz, és vegye figyelembe az egyedi sajátosságot, amelyre vonatkozóan értékelést végeznek, hogy a szabályozási követelmények célkitűzései hatékonyan megvalósuljanak.
19. Az iránymutatásokban rögzített szabályzatok és folyamatok kidolgozása és megvalósítása során az intézményeknek figyelembe kell venniük méretüket, belső szervezetüket és tevékenységük jellegét, nagyságrendjét és összetettségét. A jelentős intézményeknél kifinomultabb szabályzatokra és folyamatokra van szükség, a kimondottan kicsi és kevésbé bonyolult intézmények viszont egyszerűbb szabályzatokat és folyamatokat is megvalósíthatnak. Az intézményeknek figyelembe kell venniük, hogy az intézmény mérete vagy rendszerszintű jelentősége önmagában nem feltétlenül jelzi, hogy az intézmény milyen mértékben van kockázatoknak kitéve. Ezeknek a szabályzatoknak és folyamatoknak azonban biztosítaniuk kell, hogy az adott intézmény megfeleljen az iránymutatásokban a vezető testület tagjai és a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának értékelésére vonatkozóan meghatározott kritériumoknak, valamint azoknak a követelményeknek, amelyek szerint a vezető testület tagjainak felvétele során figyelembe kell venni a sokszínűséget és a tagok feladatkörrel való kezdeti megismertetéséhez és képzéséhez elegendő erőforrást kell biztosítani.
20. A vezető testület minden tagjának és az összes kulcsfontosságú feladatot ellátó személynek mindenképpen jó hírnévvel kell rendelkeznie, tisztességesnek, befolyástól mentesnek kell lennie, és a vezető testület minden tagjának az intézmény méretétől, belső szervezetétől, tevékenységének jellegétől, kiterjedésétől és összetettségétől, valamint a konkrét tisztséggel, így a vezető testület bizottságaiban vállalt tagsággal járó feladatoktól és felelőségektől függetlenül önállóan kell lennie.
21. Az arányosság elvének alkalmazása és a 2013/36/EU irányelvben, valamint a 2014/65/EU irányelvben a vállalatirányításról rögzített és az iránymutatásokban részletesebben ismertetett követelmények megfelelő teljesítése érdekében az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak a következő kritériumokat kell figyelembe venniük:
- az intézmény mérete a mérlegfőösszeg, a tartott vagy kezelt ügyfélvagyon, és/vagy az intézmény, illetve a prudenciális konszolidáció körébe bevont leányvállalatai által feldolgozott ügyletek volumene alapján;
 - az intézmény jogi formája, ideértve azt is, hogy az intézmény egy csoport része-e, és amennyiben igen, a csoport arányossági értékelése;

- c. az intézményt jegyzik-e tőzsdén vagy sem;
- d. az intézmény által engedély alapján végzett tevékenységek típusa (lásd még: a 2013/36/EU irányelv 1. melléklete és a 2014/65/EU irányelv 1. melléklete);
- e. az intézmény földrajzi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje az egyes joghatóságokban;
- f. az alapvető üzleti modell és stratégia; az üzleti tevékenységek jellege és összetettsége, valamint az intézmény szervezeti struktúrája;
- g. az intézmény kockázati stratégiája, kockázati étvágya és tényleges kockázati profilja, egyszersmind figyelembe véve a tőke megfelelés éves értékelésének eredményét;
- h. az intézmények felhatalmazása arra, hogy a tőkeszükséglet mérésére adott esetben belső modellt használjanak;
- i. az ügyfelek típusa⁷; és
- j. az intézmény által eladásra kínált termékek, szerződések vagy eszközök jellege és összetettsége.

II. cím – Az intézmények által végzett alkalmassági értékelések hatóköre

1. A vezető testületi tagok egyéni alkalmasságának az intézmények általi értékelése

22. A 2013/36/EU irányelv 91. cikk (1) bekezdésével összhangban az intézmények elsődleges felelőssége annak biztosítása, hogy a vezető testület tagjai mindenkor alkalmasak legyenek, és az intézményeknek értékelniük, illetve újra kell értékelniük az alkalmasságot, különösen:
- a. amikor a tevékenység folytatásához szükséges engedélyt kérik;
 - b. amikor a vezető testület összetétele jelentős mértékben megváltozik, ideértve:
 - i. amikor a vezető testületbe új tagokat neveznek ki, ideértve azt is, amikor erre közvetlen vagy közvetett felvásárlás miatt vagy az intézményben meglévő

⁷ A 2014/65/EU irányelv az ügyfél fogalmát a 4. cikk (1) bekezdésének 9. pontjában, a szakmai ügyfél fogalmát a 4. cikk (1) bekezdésének 10. pontjában, a lakossági ügyfél fogalmát pedig a 4. cikk (1) bekezdésének 11. pontjában határozza meg. A 2014/65/EU irányelv (103) preambulumbekzdése azt is rögzíti, hogy az elfogadható partnereket az irányelv 30. cikkében írtak szerint úgy kell tekinteni, mint akik ügyfélként járnak el.

befolyásoló részesedés növelése folytán kerül sor⁸. Ennek az értékelésnek az újonnan kinevezett tagokra kell korlátozódnia;

- ii. amikor a vezető testület tagjait ismételten kinevezik abban az esetben, ha a tisztségre vonatkozó követelmények megváltoztak, illetve amikor a tagot a vezető testületben új tisztség betöltésére nevezik ki. Ennek az értékelésnek azokra a tagokra kell korlátozódnia, akiknek a tisztsége változott, és a tisztséghez kapcsolódó további követelményeket figyelembe véve a releváns tényezők elemzésére kell szorítkoznia;

- c. a 26. és 27. pont szerint folyamatos jelleggel.

23. A vezető testületi tagok alkalmasságának kezdeti és a folyamatos értékeléséért az intézmények a felelősek, az illetékes hatóság által felügyeleti okokból elvégzett értékelések sérelme nélkül.

24. Az intézményeknek különösen azt kell értékelniük, hogy a tagok:

- a. kellően jó hírnévvel rendelkeznek-e;
- b. elegendő ismeret, készség és tapasztalat birtokában vannak-e feladataik ellátásához;
- c. képesek-e őszintén, becsületesen és önállóan eljárni, valamint arra, hogy eredményesen értékeljék és megkérdőjelezzék a vezetői testület irányítási funkciójában, illetve egyéb módon hozott döntéseit, továbbá, hogy eredményesen ellenőrizzék és nyomon kövessék a vezetői döntéshozatalt;
- d. képesek-e elegendő időt fordítani az intézménynél vállalt funkcióik ellátására, és amennyiben az intézmény jelentős, akkor teljesül-e az igazgatói tisztségre vonatkozóan a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (3) bekezdése szerinti korlátozás.

25. Amikor az értékelés egy konkrét tisztségre nézve készül, az adott tisztség szerepét is tanácsos figyelembe venni a megfelelő ismeretek, készségek és tapasztalat, illetve a ráfordított idő értékelése során. Az irányítási feladatot ellátó vezető testület tagjától elvárt megfelelő ismeretek, készségek és tapasztalat szintje és jellege eltérhet attól, ami a felügyeleti feladatot ellátó vezető testület tagjától elvárható, különösen abban az esetben, ha ezeket a funkciókat különböző testületek kapják.

⁸ Lásd még a 2014/65/EU irányelv 7. cikkének (4) bekezdése szerinti szabályozástechnikai standardot (annak tervezetét), valamint a 2014/65/EU irányelv 7. cikkének (5) bekezdése szerinti végrehajtás-technikai standardtervezetet a befektetési vállalkozások engedély iránti kérelmének jóváhagyása és elutasítása tárgyában folytatott eljárásokról, amelyek az ESMA honlapján elérhetőek. Lásd még a hitelintézetek, illetve befektetési vállalkozások felvásárlása és a bennük meglévő befolyásoló részesedés növelése esetén alkalmazandó eljárásokról és űrlapokról szóló végrehajtás-technikai standardtervezetet, amelyek az EBA, illetve az ESMA honlapján érhetőek el: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> és https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

26. Az intézménynek folyamatosan figyelemmel kell kísérnie a vezető testület tagjainak alkalmasságát, hogy amennyiben új, releváns tények merülnek fel, ezek fényében azonosítani tudja azokat a helyzeteket, amikor az alkalmasságot ismételten értékelni szükséges. Az ismételt értékelést különösen az alábbi esetekben tanácsos elvégezni:
- a. ha a vezető testület tagjainak egyéni vagy kollektív alkalmasságát illetően kétségek merülnek fel;
 - b. ha a vezető testület valamelyik tagjának vagy az intézménynek a jó hírét valami jelentősen befolyásolja, ideértve azokat az eseteket, ahol a tagok nem felelnek meg az intézmény összeférhetlenségi szabályainak;
 - c. amennyiben alapos okkal feltételezhető, hogy pénzmosást vagy terrorizmusfinanszírozást követtek vagy követnek el, vagy erre tettek vagy tesznek kísérletet, vagy az intézménnyel kapcsolatban fennáll ennek fokozott kockázata, és különösen azokban az esetekben, amikor a rendelkezésre álló információk arra utalnak, hogy az intézmény:
 - i. nem vezetett be megfelelő belső kontroll- vagy felügyeleti mechanizmusokat, hogy nyomon kövesse és mérsékelje a pénzmosási/terrorizmusfinanszírozási kockázatokat (ezt pl. a helyszíni vagy helyszínen kívüli ellenőrzések, a felügyeleti párbeszéd során vagy szankciók összefüggésében tett felügyeleti megállapítások tárhatják fel);
 - ii. az intézményről a székhely szerinti vagy fogadó tagállamban, vagy harmadik országban megállapítást nyert, hogy megsértette a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása elleni küzdelemmel kapcsolatban fennálló kötelezettségeit;
 - iii. lényegesen átalakította üzleti tevékenységét vagy üzleti modelljét, mégpedig olyan módon, amely arra utal, hogy jelentősen nőtt a pénzmosási/terrorizmusfinanszírozási kockázatnak való kitettsége; vagy
 - d. minden olyan esetben, amely a vezető testület tagjának az alkalmasságát egyéb módon lényegesen befolyásolhatja.
27. Az intézménynek emellett újfent értékelnie kell a vezető testület tagja által ráfordított idő elégséges voltát abban az esetben, ha az adott tag további igazgatói tisztséget vállal, vagy új, releváns tevékenységeket, például politikai tevékenységet kezd el végezni.
28. Az intézménynek az alkalmasság értékelését a III. címben meghatározott fogalmakra kell alapoznia, és eközben figyelembe kell vennie a vezető testület V. cím szerinti sokszínűségét, továbbá a VI. és a VII. címben meghatározottak szerint alkalmassági szabályzatot és folyamatokat kell bevezetnie.

2. A vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának az intézmények általi értékelése

29. Az intézménynek a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (7) bekezdésében meghatározott kötelezettség teljesítése során folyamatosan gondoskodnia kell arról, hogy a vezető testület tagjai kollektíven rendelkezzenek az intézmény tevékenységeinek – többek között az ahhoz kapcsolódó fő kockázatoknak – a megértéséhez szükséges megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal. A vezető testület egyes tagjaira vonatkozó, tapasztalattal, tudással és készségekkel kapcsolatos követelménye ellenére az intézményeknek gondoskodniuk kell arról, hogy a vezető testület általános összetétele az intézmény tevékenységeinek – többek között az ahhoz kapcsolódó fő kockázatoknak – a megértéséhez szükséges ismeretek, készségek és tapasztalatok megfelelően széles skáláját biztosítsa.

30. Az intézménynek különösen a következő esetekben kell újfent értékelnie a vezető testület kollektív alkalmasságát:

- a. amikor a tevékenység megkezdéséhez szükséges engedélyt kéri, többek között abban az esetben is, ha további tevékenységeket engedélyeznek;
- b. amikor a vezető testület összetétele jelentős mértékben megváltozik, ideértve:
 - i. amikor a vezető testületbe új tagokat neveznek ki, ideértve azt is, amikor erre közvetlen vagy közvetett felvásárlás miatt vagy az intézményben meglévő minősített részesedés növelése folytán kerül sor⁹;
 - ii. amikor a vezető testület tagjait ismételten kinevezi abban az esetben, ha a tisztségre vonatkozó követelmények megváltoztak, illetve amikor egyes tagokat a vezető testületben új tisztség betöltésére nevez ki;
 - iii. amikor a kinevezett vagy ismételten kinevezett tagok tagsága a vezető testületben megszűnik;
- c. a 31. pontnak megfelelően folyamatos jelleggel.

31. Az intézménynek különösen az alábbi esetekben kell ismételten ellenőriznie a vezető testület tagjainak kollektív alkalmasságát:

- a. amikor az intézmény üzleti modellje, kockázati étvágya, stratégiája vagy szerkezete egyedi szinten vagy a csoport szintjén megváltozik;
- b. a belső vállalatirányítási szabályok vezető testület általi felülvizsgálatának részeként;
- c. amennyiben alapos okkal feltételezhető, hogy pénzmosást vagy terrorizmusfinanszírozást követtek vagy követnek el, vagy erre tettek vagy tesznek

⁹ Lásd: 17. lábjegyzet.

kísérletet, vagy az intézménnyel kapcsolatban fennáll ennek fokozott kockázata, és különösen azokban az esetekben, amikor a rendelkezésre álló információk arra utalnak, hogy az intézmény

- i. nem vezetett be megfelelő belső kontroll- vagy felügyeleti mechanizmusokat, hogy nyomon kövesse és mérsékelje a pénzmosási/terrorizmusfinanszírozási kockázatokat (ezt pl. a helyszíni vagy helyszínen kívüli ellenőrzések, a felügyeleti párbeszéd során vagy szankciók összefüggésében tett felügyeleti megállapítások tárhatják fel);
 - ii. az intézményről a székhely szerinti vagy fogadó tagállamban, vagy harmadik országban megállapítást nyert, hogy megsértette a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása elleni küzdelemmel kapcsolatban fennálló kötelezettségeit; vagy
 - iii. lényegesen átalakította üzleti tevékenységét vagy üzleti modelljét, mégpedig olyan módon, amely arra utal, hogy jelentősen nőtt a pénzmosási/terrorizmusfinanszírozási kockázatnak való kitettsége;
- d. minden olyan esetben, amely a vezető testület kollektív alkalmasságát egyéb módon lényegesen befolyásolhatja.

32. A kollektív alkalmasság ismételt értékelése során az intézménynek az intézmény üzleti tevékenységeiben, stratégiáiban és kockázati profiljában valamint a vezető testületen belül a feladatok elosztásában bekövetkezett fontos változásokra, valamint arra kell összpontosítania, hogy mindez hogyan hat a vezető testülettől elvárt kollektív ismeretekre, készségekre és tapasztalatra.

33. Az intézménynek az alkalmasság értékelését a III. címben meghatározott fogalmakra kell alapoznia, és a VI. és a VII. címben meghatározottak szerint alkalmassági szabályzatot és folyamatokat kell bevezetnie.

34. A vezető testület kezdeti és folyamatos kollektív alkalmasságának értékelése az intézmény feladata. A kollektív alkalmasság értékelésének és fenntartásának feladata ott is változatlanul az intézményt terheli, ahol az értékelést felügyeleti okokból az illetékes hatóság is lefolytatja.

3. A kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának a releváns intézmények általi értékelése

35. Jóllehet minden intézménynek gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállalói képesek legyenek megfelelően ellátni a feladataikat, a releváns intézményeknek különösen biztosítaniuk kell, hogy a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek kellően jó hírnévvel rendelkezzenek, tisztességesek és befolyástól mentesek legyenek, mindenkor rendelkezzenek a tisztségükhöz elegendő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal, és értékelniük kell a fenti elemeket, különösen:

- a. amikor engedélyért folyamodnak;
- b. amikor új kulcsfontosságú feladatot ellátó személyt neveznek ki, ideértve azt is, amikor erre közvetlen vagy közvetett felvásárlás miatt vagy az intézményben meglévő befolyásoló részesedés növelése folytán kerül sor;
- c. szükség esetén a 36. pontnak megfelelően.

36. A releváns intézménynek folyamatosan figyelemmel kell kísérnie a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek jó hírnevét, tisztességét, befolyástól való mentességét, ismereteit, készségeit és tapasztalatát, hogy amennyiben új, releváns tények merülnek fel, ezek fényében azonosítani tudja azokat a helyzeteket, amikor az értékelést újból el kell végezni. Az értékelést különösen az alábbi esetekben kell újból elvégezni:

- a. ha kétségek merülnek fel az alkalmasságra vonatkozóan;
- b. ha az egyén jó hírnevét valami jelentősen befolyásolja;
- c. amennyiben alapos okkal feltételezhető, hogy pénzmosást vagy terrorizmusfinanszírozást követtek vagy követnek el, vagy erre tettek vagy tesznek kísérletet, vagy az intézménnyel kapcsolatban fennáll ennek fokozott kockázata, és különösen azokban az esetekben, amikor az intézmény:
 - i. nem vezetett be megfelelő belső kontroll- vagy felügyeleti mechanizmusokat, hogy nyomon kövesse és mérsékelje a pénzmosási/terrorizmusfinanszírozási kockázatokat (ezt pl. a helyszíni vagy helyszínen kívüli ellenőrzések, a felügyeleti párbeszéd során vagy szankciók összefüggésében tett felügyeleti megállapítások tárhatják fel);
 - ii. az intézményről saját országában vagy külföldön megállapítást nyert, hogy megsértette a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása elleni küzdelemmel kapcsolatban fennálló kötelezettségeit; vagy
 - iii. lényegesen átalakította üzleti tevékenységét vagy üzleti modelljét, mégpedig olyan módon, amely arra utal, hogy jelentősen nőtt a pénzmosási/terrorizmusfinanszírozási kockázatnak való kitettsége;
- d. a belső vállalatirányítási szabályok vezető testület általi felülvizsgálatának részeként;
- e. minden olyan esetben, amely az egyén alkalmasságát egyéb módon lényegesen befolyásolhatja.

37. A kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek esetén a személyes hírnév, a tisztesség, a befolyástól való mentesség, az ismeretek, a készségek és a tapasztalat értékelésének a vezető testületi tagok értékelésével azonos alkalmassági kritériumokon kell alapulnia. Az ismeretek, a készségek és a tapasztalat értékelése során az adott tisztséghez tartozó szerepkört és feladatokat is figyelembe kell venni.

38. A kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek kezdeti és folyamatos alkalmasságának értékelése az intézmény feladata. A kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának értékelése és az alkalmasság biztosítása abban az esetben is változatlanul az intézmény felelőssége, ha a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek értékelését felügyeleti célból az illetékes hatóságok is elvégzik.

III. cím – A 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (12) bekezdésében az alkalmassággal kapcsolatban felsorolt fogalmak

4. A vezető testület tagja által feladatainak ellátására fordított elegendő idő

39. Az intézménynek értékelnie kell, hogy a vezető testület tagjai képesek-e elegendő időt fordítani funkcióik és feladataik ellátására, például az intézmény üzleti tevékenységének, fő kockázatainak valamint a tevékenység következményeinek és a kockázati stratégiának a megértésére. Ha egy adott személy egy CRD-intézménynél vállal megbízást, értékelést kell végezni annak biztosítása érdekében, hogy teljesüljön az igazgatói tisztségek maximális számára vonatkozóan a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (3) bekezdésében és a 2014/65/EU irányelv 9. cikkének (2) bekezdésében előírt korlátozás.

40. A tagoknak képesnek kell lenniük arra, hogy feladataikat a különösen intenzív időszakokban – így átszervezés, költözködés idején, akvizíció, fúzió, felvásárlás vagy válsághelyzet esetén, vagy az intézmény működése során előálló egy vagy több jelentős nehézség közben – is elvégezzék, tekintettel arra, hogy az ilyen időszakokban a feladatok ellátása a szokásosnál nagyobb időráfordítást igényelhet.

41. Annak értékelése során, hogy a tag képes-e elegendő időt fordítani feladatainak ellátására, az intézménynek figyelembe kell vennie legalább az alábbiakat:

- a. az adott tag által pénzügyi és nem pénzügyi intézményeknél párhuzamosan betöltött igazgatói tisztségek száma, figyelembe véve az abban az esetben jelentkező esetleges szinergiákat is, ha e tisztségeket a tag ugyanazon csoporton belül tölti be, ideértve azt, amikor jogi személy képviselőjében vagy a vezető testület tagja helyett póttagként jár el;
- b. azon szervezet tevékenységeinek mérete, jellege, köre és összetettsége, ahol a tag igazgatói tisztséget tölt be, és különösen hogy az adott szervezet uniós jogalany-e vagy sem;
- c. a tag földrajzi jelenléte és a szerep betöltéséhez szükséges utazás időtartama;
- d. a tervezett vezető testületi ülések száma;

- e. olyan szervezetekben párhuzamosan betöltött igazgatói tisztségek, amelyek elsősorban nem kereskedelmi célkitűzéseket valósítanak meg;
 - f. a vezető testület hivatalosan beütemezett ülésein kívül, különösen az illetékes hatósággal vagy egyéb belső, illetve külső érdekelt felekkel kötelezően megtartandó értekezletek;
 - g. a konkrét tisztség jellege és a tag feladatai, ideértve a konkrét szerepeket, például vezérigazgató, elnök, bizottsági elnök vagy tag, hogy a tag irányítói vagy nem irányítói tisztséget tölt-e be, valamint hogy az adott tag jelenléte szükséges-e az a) pontban felsorolt társaságok és az intézmény értekezletein;
 - h. az egyéb külső szakmai vagy politikai tevékenységek, valamint a pénzügyi szektorban és azon kívül az EU-ban és az EU-n kívül ellátott egyéb funkciók és releváns tevékenységek;
 - i. szükséges képzések, beleértve a feladatkör kezdeti megismertetése miattiakat is;
 - j. a tag egyéb olyan releváns feladatai, amelyeket az intézmény véleménye szerint figyelembe szükséges venni annak értékelése során, hogy a tag által ráfordított idő elegendő-e; és
 - k. a ráfordított időre vonatkozóan rendelkezésre álló releváns referenciaértékek, ideértve az EBA által szolgáltatott referenciaértékeket¹⁰.
42. Az intézménynek írásban rögzítenie kell a vezető testületen belüli különféle tisztségekkel járó szerepeket, feladatokat és a szükséges képességeket, az egyes tisztségekkel járó várható időráfordítást, egyszersmind azt is figyelembe véve, hogy a feladatkör kezdeti megismertetéséhez és a képzéshez milyen mértékű időráfordítás szükséges. A kisebb, kevésbé összetett intézmények ezt úgy is teljesíthetik, hogy csupán az irányítói és a nem irányítói igazgatói tisztségek várható időráfordítását különböztetik meg.
43. A vezető testület tagjának tájékoztatást kell kapnia a feladatainak ellátásához várhatóan szükséges időráfordításról. Az intézmény előírhatja, hogy a tag igazolja vissza, hogy képes-e a feladat ellátásához szükséges időmennyiséget ráfordítani.
44. Az intézménynek figyelemmel kell kísérnie, hogy a vezető testület tagjai valóban elegendő időt fordítanak-e feladataik ellátására. Az ülésekre való felkészülés, a részvétel és tagnak a vezető testület ülésein való aktív közreműködése egyaránt az időráfordítást jelző mutatók.
45. Az intézménynek a vezető testület egyes tagjaitól elvárt időráfordítás értékelése során azt is figyelembe kell vennie, hogy milyen hatást vált ki a vezető testületi tagok hosszabb idejű távolléte.

¹⁰ A 2015-ös évre vonatkozó számadatokat az iránymutatások hatásvizsgálatához csatolt melléklet tartalmazza.

46. Az intézménynek nyilván kell tartania a vezető testület tagjai által ellátott összes külső szakmai és politikai tisztséget. Ezeket a nyilvántartásokat minden alkalommal frissíteni kell, ha a tag változásról értesíti az intézményt, vagy ha az intézmény egyéb módon ilyen változásról szerez tudomást. Amennyiben e tisztségek úgy változnak, hogy a vezető testület tagjának kevesebb ideje marad feladatának ellátására, az intézménynek újra kell értékelnie, hogy a tag továbbra is képes-e a feladatainak ellátásához szükséges időt ráfordítani.

5. Az igazgatói tisztségek számának kiszámítása

47. Ha a vezető testület tagja jelentős CRD-intézménynél tölt be igazgatói tisztséget, az elegendő idő ráfordításának követelménye mellett meg kell felelnie a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (3) bekezdésében az igazgatói tisztségekre vonatkozóan meghatározott korlátozásnak is.

48. Ha a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (3) bekezdése értelmében az igazgatói tisztség egyszerre tartalmaz irányítói és nem irányítói feladatokat, az igazgatói tisztséget irányítói tisztségnek kell tekinteni.

49. Ha a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (4) bekezdésében, valamint az iránymutatások 50–55. pontjának leírása szerint több igazgatói tisztség számít egy igazgatói tisztségnek, ez az egy igazgatói tisztség egy irányítói igazgatói tisztségnek számít, ha legalább egy irányítói igazgatói tisztséget tartalmaz, egyébként pedig egy nem irányítói igazgatói tisztségnek tekintendő.

50. A 2013/36/EU irányelv 91. cikke (4) bekezdésének a) pontja alapján az ugyanazon csoporton belül betöltött összes igazgatói tisztség egy igazgatói tisztségnek minősül.

51. A 2013/36/EU irányelv 91. cikke (4) bekezdése b) pontjának ii. alpontja szerint egy igazgatói tisztségnek minősül minden olyan igazgatói tisztség, amelyet olyan vállalkozásokban töltenek be, amelyekben az intézmény minősített részesedéssel rendelkezik, de amelyek nem az ugyanahhoz a csoporthoz tartozó leányvállalatok. Ez a minősített részesedésnél betöltött igazgatói tisztség külön igazgatói tisztségnek tekintendő, azaz az ugyanazon intézményen belül betöltött igazgatói tisztség és az intézmény minősített részesedésénél betöltött igazgatói tisztség két igazgatói tisztségnek minősül.

52. Ahol több, ugyanahhoz a csoporthoz tartozó intézménynek van minősített részesedése, a minősített részesedésekben betöltött igazgatói tisztségek a konszolidációs helyzetet (a számviteli konszolidációs kör alapján) figyelembe véve külön igazgatói tisztségnek számítanak. Ez a minősített részesedésnél betöltött igazgatói tisztség külön igazgatói tisztségnek számít, azaz a csoporthoz tartozó szervezetekben betöltött igazgatói tisztségként számításba vett igazgatói tisztség a minősített részesedésnél betöltött igazgatói tisztséggel együtt számolva két igazgatói tisztségnek számít.

53. Amennyiben a vezető testület tagja különböző csoportoknál vagy vállalkozásoknál tölt be igazgatói tisztséget, az azonos intézményvédelmi programhoz tartozó intézményekben betöltött igazgatói tisztségek a 2013/36/EU irányelv 91. cikke (4) bekezdése b) pontjának i.

alpontja szerint egy igazgatói tisztségnek számítanak. Amennyiben az azonos intézményvédelmi programhoz tartozó intézményekben betöltött igazgatói tisztségek számának megállapítása tekintetében a 2013/36/EU irányelv 91. cikke (4) bekezdése b) pontjának i. alpontjában meghatározott szabály alkalmazása folytán az egyes igazgatói tisztségek száma meghaladja az egy csoporton belüli igazgatói tisztségek számának megállapítása tekintetében a 91. cikk (4) bekezdésének a) pontjában meghatározott szabály alapján kapott számot, ott az alacsonyabb számot kell figyelembe venni (pl. ahol az igazgatói tisztségeket valaki két csoporton belül tölti be, mindkét esetben az intézményvédelmi programban tag, illetve nem tag vállalkozásoknál is, akkor csak két igazgatói tisztséggel kell számolni).

54. Az igazgatói tisztségek számának az említett irányelv 91. cikkének (3) bekezdése szerinti megállapítása során az elsősorban nem üzleti jellegű tevékenységet folytató szervezeteknél betöltött igazgatói tisztségeket nem szabad figyelembe venni. Ezeket a tevékenységeket azonban az adott tag időráfordításának értékelésekor figyelembe kell venni.

55. Elsősorban nem üzleti jellegű tevékenységet folytató szervezetnek minősül többek között:

- a. a jótékonyági szervezet;
- b. az egyéb non-profit szervezet; és
- c. az olyan vállalat, amely kizárólag arra a célra alakult, hogy a vezető testület tagjának vagy családtagjainak egyéni gazdasági érdekeit kezelje, amennyiben a vállalat nem igényli, hogy a vezető testület tagja a napi irányításban részt vegyen.

6. Megfelelő tudás, készségek és tapasztalat

56. A vezető testület tagjainak a feladataiknak megfelelő szintű, naprakész ismeretekkel kell rendelkezniük az intézmény üzleti tevékenységéről és kockázatairól. Ennek részeként megfelelő ismeretekkel kell rendelkezniük azokról a területekről, amelyekért tagként közvetlenül nem felelősek, de a vezető testület többi tagjával együtt kollektívan elszámoltathatók.

57. A vezető testület tagjainak pontos ismeretekkel kell rendelkezniük az intézmény vállalatirányítási rendszeréről, saját szerepükről és feladataikról, illetve adott esetben a csoport szerkezetéről és az ebből esetlegesen adódó összeférhetlenségekről. A vezető testület tagjainak képesnek kell lenniük arra, hogy hozzájáruljanak a vezető testületen és az intézményen belül a megfelelő kultúra, szervezeti értékek és magatartás kialakításához¹¹.

¹¹ Lásd még az EBA belső irányításról szóló iránymutatásait: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

58. Az (EU) 2015/849 irányelv nemzeti átültetésének sérelme nélkül, az (EU) 2015/849 irányelv¹² betartásához szükséges törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések végrehajtásáért felelős személyként azonosított vezető testületi tagnak jó ismeretekkel, készségekkel és releváns tapasztalattal kell rendelkeznie a pénzügyi és terrorizmusfinanszírozási kockázatok azonosítása és értékelése, valamint a pénzügyi és a terrorizmus finanszírozása elleni küzdelmet célzó politikák, kontrollmechanizmusok és eljárások területén. E személynek jó rálátással kell rendelkeznie arra, hogy az intézmény üzleti modellje folytán milyen mértékben van kitéve pénzügyi és terrorizmusfinanszírozási kockázatoknak.
59. E tekintetben a megfelelő tudás, készségek és tapasztalat értékelése során az alábbiakat kell figyelembe venni:
- a. a tisztséggel járó szerep és feladatok, valamint a szükséges képességek;
 - b. az oktatással, képzéssel és a gyakorlat során megszerzett tudás és készségek;
 - c. a korábbi tisztségekben szerzett gyakorlati és szakmai tapasztalat; és
 - d. a vezető testület tagja által megszerzett és szakmai magatartásában megnyilvánuló tudás és készségek.
60. Az intézménynek mérlegelnie kell, hogy a vezető testületi tagok készségeinek megfelelő értékeléséhez – figyelembe véve a vezető testület adott tagjának szerepét és feladatait – felhasználja a releváns készségeknek az iránymutatások II. mellékletében meghatározott nem teljes felsorolását.
61. Figyelembe kell venni a tag végzettségének szintjét és profilját, valamint azt, hogy a végzettség kapcsolódik-e a banki és pénzügyi szolgáltatásokhoz vagy egyéb releváns területekhez. A pénzügyi szolgáltatások ágazatában általában a banki tevékenységek és pénzügyek, a közgazdaságtan, a jog, a számvitel, a könyvvizsgálat, az ügyvitel, a pénzügyi szabályozás, az informatika és a kvantitatív módszerek területén szerzett végzettség tekinthető relevánsnak.
62. Az értékelés nem korlátozódhat a tag iskolai végzettségére, illetve a valamely intézménynél eltöltött szolgálati idő igazolására. A tag gyakorlati tapasztalatáról alaposabb elemzést kell végezni, hiszen a korábbi beosztásokban szerzett ismeretek és készségek az üzleti tevékenység jellegétől, nagyságrendjétől és összetettségétől, valamint a tag által ezen belül ellátott funkciótól függenek.
63. A vezető testületi tag tudásának, készségeinek és tapasztalatának értékelése során az alábbiakkal kapcsolatos elméleti és gyakorlati tapasztalatokat kell figyelembe venni:

¹² A vezető testületi tag pénzügyi és terrorizmusfinanszírozás elleni küzdelméért felelős személyként való azonosítása a feladatok elosztásának célját szolgálja, és nem érinti az irányítási feladatot ellátó vezető testület végső felelősségét az intézmény mindennapi irányításáért, sem annak az intézmény valamennyi tevékenységéért viselt felelősségét.

- a. banki tevékenységek és pénzügyi piacok;
- b. jogszabályi követelmények és szabályozási keret;
- c. stratégiai tervezés, az intézmény üzleti stratégiájának vagy üzleti tervének, valamint e stratégia és terv megvalósulásának ismerete;
- d. kockázatkezelés (az intézmény fő kockázattípusainak azonosítása, értékelése, nyomon követése, ellenőrzése és mérséklése, a környezeti, irányítási és társadalmi kockázatokra és kockázati tényezőkre is kiterjedően);
- e. számvitel és könyvvizsgálat;
- f. az intézményi mechanizmusok eredményességének értékelése, az eredményes irányítás, felügyelet és ellenőrzések biztosítása;
- g. az intézmény pénzügyi információinak értelmezése, a főbb kérdések ezen információk alapján történő azonosítása, valamint megfelelő ellenőrzések és intézkedések.

64. Az irányítási feladatot ellátó vezető testület tagjainak kellőképpen hosszú ideig betöltött vezetői beosztásból származó, előzetes gyakorlati és szakmai tapasztalattal kell rendelkezniük. Az értékelés során figyelembe vehetők ugyan a rövid ideig betöltött tisztségek, de pusztán az ilyen tisztségek alapján nem vélelmezhető, hogy a tag elégséges tapasztalattal rendelkezik. A korábban betöltött beosztásokból származó gyakorlati és szakmai tapasztalat értékelése során külön figyelmet kell fordítani az alábbiakra:

- a. a betöltött vezetői tisztség jellege és annak a hierarchiában elfoglalt szintje;
- b. a szolgálati idő hossza;
- c. annak a vállalkozásnak a jellege és összetettsége, ahol a tisztséget a tag ellátta, ideértve annak szervezeti struktúráját;
- d. a tag hatásköre, döntéshozatali jogosultsága és felelősségi köre;
- e. a tisztség ellátása során szerzett technikai ismeretek;
- f. a beosztottak száma.

65. A felügyeleti feladatot ellátó vezető testület tagjainak képesnek kell lenniük arra, hogy építő jelleggel vitába szálljanak az irányítási feladatot ellátó vezető testület döntéseivel, és hogy eredményes felügyeletet gyakoroljanak az irányítási feladatot ellátó vezető testület felett. A felügyeleti funkció eredményes ellátásához szükséges megfelelő tudást, készségeket és tapasztalatot a tag a korábban az oktatásban vagy a közigazgatásban betöltött tisztségében,

vagy pénzügyi intézmények, illetve egyéb vállalkozások irányítása, felügyelete vagy ellenőrzése során szerezhette meg.

7. A kollektív alkalmasság kritériumai

66. A vezető testületnek képesnek kell lennie arra, hogy kollektíven megértse az intézmény tevékenységét, az azzal járó főbb kockázatokkal együtt. Az e pontban rögzített ellenkező értelmű rendelkezés hiányában ezeket a kritériumokat az irányítási feladatot ellátó vezető testületre és a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületre külön-külön kell alkalmazni.
67. A vezető testület tagjainak kollektíven képesnek kell lenniük arra, hogy az intézmény üzleti modelljét, kockázati étvágyát, stratégiáját és piacait figyelembe véve megfelelő döntéseket hozzanak.
68. A felügyeleti feladatot ellátó vezető testület tagjainak képesnek kell lenniük arra, hogy építő jelleggel megkérdőjelezzék az irányítási feladatot ellátó vezető testület döntéseit, és figyelemmel kísérjék e döntéseket.
69. A vezető testületnek kollektíven, a tagjai által képviselt elegendő tapasztalat révén le kell fednie az intézmény üzleti tevékenységeihez szükséges összes tudásterületet. Minden területet illetően elegendő számú olyan tagnak kell lennie, aki az adott területen ismeretekkel rendelkezik, hogy a meghozandó döntéseket meg lehessen vitatni. A vezető testület tagjainak kollektíven rendelkezniük kell a nézeteik ismertetéséhez és a vezető testületen belüli döntéshozatal folyamatának befolyásolásához szükséges készségekkel.
70. A vezető testület összetételének tükröznie kell a feladatainak ellátásához szükséges tudást, készségeket és tapasztalatot. Ennek részeként a vezető testületnek kollektíven megfelelő tájékozottsággal kell rendelkeznie azokról a területekről, amelyekért a tagok kollektíven elszámoltathatók, és rendelkeznie kell az intézmény eredményes irányításához és felügyeletéhez szükséges készségekkel, ideértve az alábbi tényezőket:
- a. az intézmény üzleti tevékenysége és a hozzá kapcsolódó főbb kockázatok;
 - b. az intézmény minden egyes lényeges tevékenysége;
 - c. az érintett ágazati/pénzügyi szakterületek, így a pénzügyi és tőkepiacok, a szolvencia és modellek, a környezeti, irányítási és társadalmi kockázatok és kockázati tényezők;
 - d. pénzügyi elszámolás és beszámolás;
 - e. kockázatkezelés, megfelelés (compliance) és belső ellenőrzés;
 - f. informatika és biztonság;
 - g. helyi, regionális és adott esetben globális piacok;

- h. jogi és szabályozási környezet;
- i. vezetési készségek és tapasztalat;
- j. a stratégia tervezés képessége;
- k. a nemzet(köz)i csoportok irányítása és a csoport felépítésével járó kockázatok, adott esetben.

71. Míg az irányítási feladatot ellátó vezető testületnek kollektíven magas szintű vezetési készségekkel kell rendelkezni, addig a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületnek kollektíven elegendő irányítási készséggel kell rendelkeznie ahhoz, hogy feladatait eredményesen meg tudja szervezni, és képes legyen értelmezni és megkérdőjelezni az irányítási feladatot ellátó vezető testület gyakorlatait és döntéseit.

8. Hírnév, tisztességesség és befolyástól való mentesség

72. A vezető testület tagja akkor tekinthető jó hírnévnek örvendő, tisztességes és befolyástól mentes személynek, ha figyelembe véve különösen a 73-78. pontban felsorolt tényezőkre és helyzetekre vonatkozóan rendelkezésre álló releváns információkat nem állnak fenn olyan objektív és bizonyítható indokok, amelyek ennek ellenkezőjére utalnának. A hírnév, a tisztességesség és a befolyástól való mentesség értékelése során a kisebb események által a tag hírnevére kifejtett halmozott hatást is figyelembe kell venni.

73. A jó hírnév, a tisztességesség és a befolyástól való mentesség értékelése során – az alapvető jogok sérelme nélkül – meg kell vizsgálni a releváns bűnügyi és közigazgatási nyilvántartást, figyelembe véve az elmarasztaló ítélet vagy a vád típusát, az érintett személy szerepét, a kiszabott büntetést, azt, hogy a bírósági folyamat milyen szakaszba jutott, illetve a hatályba lépett rehabilitációs intézkedéseket. Figyelembe kell venni továbbá a kísérő körülményeket, ideértve az enyhítő tényezőket, a releváns bűncselekmény, közigazgatási vagy felügyeleti intézkedés súlyosságát, a bűncselekmény elkövetése óta eltelt időt, a tag által a bűncselekmény vagy az intézkedés óta tanúsított magatartást, és azt, mekkora a jelentősége a bűncselekménynek illetve az intézkedésnek a tag szerepére nézve. A bűnügyi, illetve közigazgatási előéletet a nemzeti jog hatályos elvülési szabályaira tekintettel kell figyelembe venni.

74. Büntetőeljárás esetén az ártatlanság vélelmének és az egyéb alapvető jogoknak a sérelme nélkül, a hírnév, a tisztességesség és a befolyástól való mentesség értékelése során legalább az alábbi tényezőket figyelembe kell venni:

- a. az elmarasztaló ítélet vagy a bűncselekmény miatt folyamatban lévő büntetőeljárás, különösen:

- i. a banki, pénzügyi, értékpapír-piaci és biztosítási tevékenységeket szabályozó, vagy az értékpapír-piacokat, pénzügyi és fizetési eszközöket érintő jogszabályok, köztük a pénzmosásról és a terrorizmus finanszírozásáról szóló jogszabályok szerinti bűncselekmények, vagy a pénzmosáshoz kapcsolódó, az (EU) 2015/849 irányelvben meghatározott alapbűncselekmények, a korrupció, a piaci manipuláció, a bennfentes kereskedés és az uzsora;
 - ii. becsstelenség, csalás és egyéb pénzügyi bűncselekmények;
 - iii. adóbűncselekmények, akár közvetlenül, akár közvetetten követték el azokat, többek között jogszerűtlen vagy tiltott osztalékarbitrázs-programok révén;
 - iv. a társaságokra, csődre, fizetéseképtelenségre vagy fogyasztóvédelemre vonatkozó jogszabályok értelmében vett egyéb bűncselekmények;
- b. a banki, pénzügyi, értékpapír- vagy biztosítási tevékenységekre irányadó rendelkezések nem teljesítése vagy a fenti a) pontban említett bármely ügyek tárgyában hatóság vagy szakmai szervezet által tett egyéb releváns aktuális vagy korábbi megállapítások és intézkedések.

75. A folyamatban lévő nyomozásokat az alapvető jogok sérelme nélkül abban az esetben kell figyelembe venni, ha azok bírósági vagy közigazgatási eljárás vagy azzal egyenértékű hatósági vizsgálat következményei¹³. Az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak a releváns, szavahihető és megbízható információkat tartalmazó egyéb (pl. a visszaélések bejelentésére szolgáló eljárások keretében szerzett) kedvezőtlen beszámolókat is figyelembe kell venniük.

76. A tag hírnevére, tisztességességére és befolyástól való mentességére gyakorolt esetleges hatás szempontjából figyelembe kell venni a vezető testület tagjának múltbeli és aktuális pénzügyi teljesítményével és pénzügyi stabilitásával kapcsolatos alábbi helyzeteket:

- a. hiteladósság nemteljesítése (pl. megbízható hitelinformációs rendszerben nyilvántartott negatív előélet, ha rendelkezésre áll);
- b. a tag tulajdonában álló vagy általa irányított, vagy olyan szervezetek pénzügyi és üzleti teljesítménye, amelyekben a tag jelentős részesedéssel vagy befolyással rendelkezik vagy rendelkezett, különös tekintettel az esetleges csőd- vagy felszámolási eljárásokra, és arra, hogy a tag hozzájárult-e, és ha igen, miként az eljárásokat eredményező helyzethez;
- c. magáncsőd bejelentése; és
- d. az ártatlanság vélelmének sérelme nélkül, polgári per, közigazgatási vagy büntetőeljárás, nagy befektetések vagy kitettségek és felvett hitelek, amennyiben ezeknek jelentős hatása lehet a tag vagy a tulajdonában, illetve irányítása alatt álló

¹³ Összhangban az Emberi Jogok Európai Egyezményével és az Európai Unió Alapjogi Chartájával: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

olyan szervezetek pénzügyi stabilitására, amelyekben a tag jelentős részesedéssel rendelkezik.

77. A vezető testület tagjának a befolyástól való mentesség és a tisztességesség legszigorúbb szabályaihoz kell tartania magát. A hírnév, a tisztességesség és a befolyástól való mentesség értékelése során minimálisan az alábbi tényezőket is meg kell vizsgálni:

- a. bármilyen bizonyíték, amely szerint az adott személy nem volt átlátható, nyitott és együttműködő az illetékes hatóságokkal való érintkezése során;
- b. minden olyan elutasítást, visszavonást vagy megszüntetést, ami bejegyzésre, engedélyezésre, tagságra vagy olyan engedélyre vonatkozik, ami kereskedelmi, üzleti vagy szakmai tevékenységhez kapcsolódik;
- c. munkaviszonyból való elbocsátás vagy bizalmi pozíció, bizalmi viszony alóli felmentés, vagy egyéb hasonló helyzet, valamint az ilyen tisztségről történő lemondásra irányuló kérés indokolása;
- d. a releváns illetékes hatóság megállapítása, miszerint a tag alkalmatlan arra, hogy a vezető testület tagjaként, például a szervezet üzleti tevékenységét ténylegesen irányító személyként tevékenykedjen; és
- e. bármely egyéb olyan tény vagy releváns, szavahihető és megbízható információkon alapuló súlyos állítás, amely arra utal, hogy a személy cselekedetei nincsenek összhangban a legszigorúbb magatartási normákkal.

9. Önálló gondolkodás és a tagok függetlensége

9.1 Az önálló gondolkodás és a függetlenség elve közötti kölcsönhatás

78. A tagok függetlenségének értékelése során az intézményeknek különbséget kell tenniük az intézmény vezető testületének összes tagjára vonatkozó „önálló gondolkodás” fogalma, illetve a releváns intézmény felügyeleti feladatot ellátó vezető testületének egyes tagjaira érvényes „függetlenség” fogalma között. A 9.2. pont az „önálló gondolkodás”, a 9.3. pont a „függetlenség” értékelésének kritériumait ismerteti.

79. Az „önálló gondolkodáson” alapuló cselekvés olyan viselkedési séma, amely különösen a vezető testület vitái és döntéshozatala során mutatkozik meg, és a vezető testület minden tagja számára szükséges attól függetlenül, hogy a 9.3. pont alapján az adott tag „függetlennek” tekinthető-e vagy sem. A vezető testület minden tagjának aktívan foglalkoznia kell a feladataival, és funkcióinak, feladatainak ellátása során képesnek kell lennie arra, hogy megalapozott, tárgyilagos és független döntéseket hozzon és értékítéleteket alkosson.

80. A „függetlenség” azt jelenti, hogy a felügyeleti feladatot ellátó vezető testület tagjának nincs a releváns intézménnyel vagy annak vezetésével semmiféle olyan aktuális vagy közelmúltbeli

viszonya vagy kapcsolata, amely az adott tagot a tárgyilagos és kiegyensúlyozott mérlegelésben befolyásolhatja, és csorbíthatja a független döntések meghozatalára való képességét. Nem feltételezhető csupán arra a tényre alapozva, automatikusan a vezető testület tagjának „önálló gondolkodása”, hogy a tag „függetlennek” minősül, mert előfordulhat, hogy a tag nem rendelkezik a szükséges magatartási készségekkel.

9.2 Önálló gondolkodás

81. A 79. pontban említett önálló gondolkodás értékelése során az intézménynek értékelnie kell, hogy a vezető testület:

- a. összes tagja rendelkezik-e a szükséges magatartási készségekkel, ideértve:
 - i. a bátorságot, a meggyőződést és a vezető testület többi tagja által javasolt döntések eredményes értékeléséhez és megkérdőjelezéséhez szükséges erőt;
 - ii. a képességet arra, hogy az irányítási feladatot ellátó vezető testület tagjainak kérdéseket tegyen fel; és
 - iii. a képességet arra, hogy ellenálljon a „csordaszellemben való gondolkodásnak”;
- b. egyes tagjaira jellemző-e olyan mértékű összeférhetetlenség, amely a tagot korlátozza feladatainak független és tárgyilagos ellátásában.

82. A tag 82. pont a) alpontjában említett magatartási készségeinek értékelése során tanácsos figyelembe venni a tag múltbeli és aktuális, különösen az intézményen belül tanúsított viselkedését.

83. A 82. bekezdés b) pontjában említett összeférhetetlenség értékelése során az intézménynek saját összeférhetetlenségi szabályzata alapján kell azonosítania a tényleges vagy lehetséges összeférhetetlenségeket¹⁴, és értékelnie kell ezek lényegességét. Figyelembe kell venni legalább az alábbi, tényleges vagy lehetséges összeférhetetlenségre okot adó helyzeteket:

- a. gazdasági érdekek (pl. részvény, egyéb tulajdonjogok és tagságok, kereskedelmi ügyfelekben fennálló részesedések vagy gazdasági érdekek, szellemi tulajdonjogok, az intézmény által a vezető testület tagjainak tulajdonában álló társaságoknak nyújtott hitelek);
- b. az intézményben minősített részesedéssel rendelkező tulajdonosokhoz fűződő személyes vagy szakmai kapcsolat;

¹⁴ A személyzeti összeférhetetlenségi politika tekintetében lásd a belső irányításról szóló EBA-iránymutatásokat.

- c. az intézmény munkatársaival vagy a prudenciális konszolidáció körébe tartozó szervezetekkel fennálló személyes vagy szakmai kapcsolat (pl. szoros családi kötelékek);
 - d. egyéb munkaviszonyok vagy a közelmúltban (pl. a megelőző öt évben) fennálló munkaviszonyok;
 - e. fontos külső érdekelt felekkel fennálló személyes vagy szakmai kapcsolat (pl. a lényeges beszállítókhoz, tanácsadókhöz vagy egyéb szolgáltatókhoz fűződő kapcsolat);
 - f. összeférhetetlen testületben fennálló tagság vagy ilyen testület, szervezet tulajdonjoga;
 - g. politikai befolyás vagy politikai kapcsolatok.
84. A vezető testületnek megfelelően kommunikálnia kell, meg kell tárgyalnia és dokumentálnia kell a saját szintjén fennálló összes tényleges és lehetséges összeférhetlenséget, ezekről határozatot kell hoznia, és ezeket érdemben kell kezelnie (pl. a szükséges enyhítő intézkedések meghozatalával). A vezető testület tagjának tartózkodnia kell a szavazástól azokban az ügyekben, amelyekre nézve összeférhetlensége fennáll.¹⁵
85. Az intézménynek tájékoztatnia kell az illetékes hatóságokat, ha olyan összeférhetlenséget fedez fel, amely a vezető testület tagjának önálló gondolkodását befolyásolhatja, és ezzel együtt tájékoztatást kell adnia a hozott enyhítő intézkedésekről is.
86. Nem tekintendő önmagában a vezető testületi tag önálló gondolkodását befolyásoló tényezőnek az, ha a tag valamely intézmény részvényese, tulajdonosa vagy tagja, kapcsolt társaságok vagy kapcsolt szervezetek tagja, a konszolidációs körön belüli intézménynél vagy szervezetnél számlát vezet, hitelt vett fel vagy annak a szolgáltatásait igénybe veszi.¹⁶

9.3 A releváns intézmény felügyeleti feladatot ellátó vezető testületének független tagjai

87. Valamennyi releváns intézmény esetében helyes gyakorlatnak minősül, ha a felügyeleti feladatot ellátó vezető testület a 80. pont szerinti független tagokból, valamint nem független tagokból áll.
88. A független tagok elégséges számának meghatározása során az arányosság elvét kell szem előtt tartani. A vezető testületben a munkavállalók képviselőjét ellátó tagokat nem szabad figyelembe venni annak meghatározása során, hogy a felügyeleti feladatot ellátó vezető

¹⁵ A személyzeti összeférhetlenségi politika tekintetében lásd a belső irányításról szóló EBA-iránymutatásokat.

¹⁶ Kérjük, tanulmányozza a belső irányításról szóló EBA-iránymutatások 114. bekezdését.

testületben elegendő-e a független tagok száma. A nemzeti jogban rögzített további követelmények sérelme nélkül az alábbi szabályokat kell alkalmazni:

- a. az alábbi releváns intézményeknek olyan felügyeleti feladatot ellátó vezető testülettel kell rendelkezniük, amelyben elégséges számú független tag tevékenykedik:
 - i. jelentős CRD-intézmények;
 - ii. tőzsdén jegyzett releváns intézmények;
- b. azon releváns intézmények esetében, amelyek nem jelentősek, és amelyeket nem jegyeznek tőzsdén, legalább egy független tagnak kell lennie a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületben. Előfordulhat azonban, hogy az illetékes hatóságok nem írják elő, hogy a következő intézményeknek független igazgatóval kell rendelkezniük:
 - i. olyan releváns intézmények, amelyek egy másik releváns intézmény kizárólagos tulajdonában vannak, különösen akkor, ha a leányvállalat ugyanabban a tagállamban található, mint a releváns anyaintézmény;
 - ii. a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (4) bekezdésének a) pontjában meghatározott kritériumoknak vagy a 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (5) és (6) bekezdésével összhangban valamely érintett tagállam által megállapított kritériumoknak megfelelő befektetési vállalkozások.
- c. A vezető testület általános felelősségi körében a független tagoknak központi szerepet kell játszaniuk a releváns intézményen belüli fékek és ellensúlyok eredményességének javításában, mégpedig a vezetőségi döntéshozatal feletti felügyelet javítása és a következők biztosítása révén:
- d. a vezető testület vitái és döntéshozatala során megfelelően vegye figyelembe az összes érdekelt fél, köztük a kisebbségi részvényesek érdekeit. A független tagok segíthetnek enyhíteni vagy ellensúlyozni a vezető testület egyes olyan egyéni tagjainak túlzott dominanciáját, akik a részvényesek egy adott csoportját vagy kategóriáját képviselik;
- e. a döntéshozatalt ne befolyásolja dominánsan egyetlen személy vagy a tagok szűk csoportja; és
- f. megfelelően kezeljék az intézmény, annak üzleti egységei, a konszolidációs körbe tartozó más szervezetek és a külső érdekelt felek, köztük az ügyfelek közötti összeférhetlenségeket.

89. A 91. pont sérelme nélkül az alábbi helyzetekben vélelmezhető, hogy a releváns intézmény felügyeleti feladatot ellátó vezető testületének tagja nem tekinthető „függetlennek”:

- a. a tag megbízatást lát vagy látott el valamely, a prudenciális konszolidációs körbe tartozó intézmény irányítási feladatot ellátó vezető testületének tagjaként, kivéve azt az esetet, ha ilyen tisztséget a megelőző öt évben nem töltött be;
- b. a tag a releváns intézmény többségi részvényese, amelyet a 2013/34/EU irányelv 22. cikkének (1) bekezdésében említett esetek alapján kell eldönteni, illetve valamelyik többségi részvényes érdekeit képviseli, ideértve azt az esetet is, ahol a tulajdonos valamelyik tagállam vagy egyéb közttestület;
- c. a tagnak jelentős pénzügyi vagy üzleti kapcsolata áll fenn a releváns intézménnyel;
- d. a tag a releváns intézmény többségi részvényesének munkavállalója, vagy hozzá egyéb viszony fűzi;
- e. a tagot a konszolidációs körbe tartozó szervezet foglalkoztatja, kivéve, amikor az alábbi két feltétel párhuzamosan teljesül:
 - i. a tag nem tartozik az intézmény hierarchiájában ahhoz a legfelső szinthez, amelyet közvetlenül a vezető testület számoltat el;
 - ii. a tagot a felügyeleti funkció ellátására a munkavállalói képviselő rendszerében választották, és számára a nemzeti jog a visszaélés elleni védelem biztosítását és a tisztességtelen elbánás egyéb formái elleni védelmet biztosít;
- f. a tagot korábban a releváns intézmény vagy a prudenciális konszolidáció körébe tartozó egyéb szervezet olyan beosztásban foglalkoztatta, amelyben közvetlenül a vezető testületnek volt köteles beszámolni, és nem telt el három év e foglalkoztatás megszűnése és a vezető testületben ellátott funkció között;
- g. a tag a megelőző három éven belül a releváns intézmény egyik jelentős szakmai tanácsadójának vezetője, a releváns intézmény külső könyvvizsgálója vagy jelentős tanácsadója volt, illetve a prudenciális konszolidáció körébe tartozó egyéb szervezethez ekként kapcsolódott, illetve egyébként a nyújtott szolgáltatáshoz munkavállalóként jelentős kapcsolat köti;
- h. a tag a releváns intézmény vagy a prudenciális konszolidáció körébe tartozó egyéb szervezet jelentős szállítója vagy jelentős ügyfele, vagy a megelőző éven belül az volt, illetve valamely jelentős szállítóval, ügyféllel vagy jelentős üzleti kapcsolatot fenntartó kereskedelmi szervezettel egyéb jelentős üzleti kapcsolatot tart fenn, vagy ilyen jogalany felső vezetője, vagy egyéb módon közvetlen vagy közvetett kapcsolat fűzi ilyen jogalanyhoz;
- i. a tag a feladatának ellátásáért vagy a c) pont szerinti foglalkoztatásának fejében kapott javadalmazáson felül a releváns intézménytől, illetve a prudenciális

konzolidáció körébe tartozó egyéb szervezettől jelentős összegű díjat vagy egyéb juttatást kap;

- j. a tag a szervezeten belül 12 egymást követő évben vagy ennél hosszabb ideig a vezető testület tagja volt;
- k. a tag a releváns intézménynél vagy a prudenciális konzolidáció körébe tartozó egyéb szervezetnél a felügyeleti feladatot ellátó vezető testület valamelyik tagjának közvetlen hozzátartozója vagy az a)–h) pontban említett helyzetben lévő személy.

90. Pusztán az a tény, hogy tag a 89. pontban említett egy vagy több helyzetnek megfelel, nem jelenti automatikusan azt, hogy a tag nem minősül függetlennek. Abban az esetben, ha a tag a 89. pontban említett egy vagy több helyzet ismérveit kimeríti, a releváns intézmény az illetékes hatóság számára igazolhatja, hogy a tagot ennek ellenére „függetlennek” kell tekinteni. Ennek érdekében a releváns intézménynek meg kell tudnia indokolni az illetékes hatóság számára, hogy milyen okok miatt képes a tag a helyzettől függetlenül tárgyilagos és kiegyensúlyozott véleményt alkotni és független döntéseket hozni.

91. A 90. pont alkalmazásában a releváns intézménynek figyelembe kell vennie, hogy nem feltétlenül vezet olyan helyzethez az, ha a tag egy releváns intézmény részvényese, magánszámlát vezet, hitelt vesz fel vagy egyéb szolgáltatásokat vesz igénybe, amely miatt azt kellene feltételezni róla, hogy tagként nem független, ha nem lépi át a megfelelő *de minimis* küszöböt. Ezeket a kapcsolatokat az összeférhetetlenségnek a belső irányításról szóló EBA-iránymutatások alapján történő kezelése során kell figyelembe venni.

IV. cím – A vezető testület tagjainak képzését szolgáló humán és pénzügyi erőforrások

10. A feladatkör kezdeti megismertetésére és a képzésre vonatkozó célok kitűzése

92. Az intézménynek gondoskodnia kell arról, hogy a vezető testület tagjai a megbízás kezdetén megismerkedhessenek a feladatkörükkel, elősegítve ezzel, hogy világosan megismerjék a vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, az intézmény felépítését, üzleti modelljét, kockázati profilját és vállalatirányítási rendszerét, valamint a tag(ok)nak a fentiekben játszott szerepét, és ehhez megfelelő általános és egyénre szabott képzési programokat kell biztosítani. A képzésnek azt is elő kell mozdítania, hogy a tagok tisztában legyenek azzal, hogy milyen előnyökkel jár a vezető testület és az intézmény sokszínűsége. Az intézménynek megfelelő erőforrásokat kell fordítania arra, hogy a vezető testület tagjai mind egyénileg, mind kollektíven megismerkedjenek feladatkörükkel, és képzésben részesüljenek.

93. A vezető testület újonnan kinevezett tagjainak legkésőbb a tisztség felvételétől számított egy hónapon belül meg kell kapniuk az alapvető tájékoztatást, a feladatkör megismertetésének pedig hat hónapon belül le kell zárulnia.
94. Amennyiben a vezető testület kinevezett tagjával szemben konkrét ismeretekre és készségekre vonatkozóan követelményeket támasztanak, arra kell törekedni, hogy az adott tag feladatkörének kezdeti megismertetése és képzése során meghatározott időn belül, lehetőleg még a tisztség tényleges felvétele előtt, de ezt követően mindenképpen a lehető leghamarabb felszámolják a feltárt hiányosságokat. A tagnak mindenesetre legkésőbb a tisztség felvétele után egy éven belül teljesítenie kell a 6. szakaszban meghatározott ismeretekre és készségekre vonatkozó követelményeket. Adott esetben az intézménynek meg kell határoznia azt az időkeretet, amelyen belül a szükséges intézkedéseket el kell végezni, és erről tájékoztatnia kell az illetékes hatóságot. A vezető testület tagjainak fenn kell tartaniuk és mélyíteniük kell a feladataik ellátásához szükséges ismereteket és készségeket.

11. A feladatkör kezdeti megismertetésére és a képzésre vonatkozó szabályzat

95. Az intézménynek rendelkeznie kell a vezető testület tagjainak a feladatkörükkel való kezdeti megismertetésére és képzésére vonatkozó szabályzattal és eljárásokkal. A szabályzatot a vezető testületnek kell elfogadnia.
96. A feladatkörrel való kezdeti megismertetést és a képzést szolgáló személyi és pénzügyi erőforrásoknak elégségesnek kell lenniük a megismertetés és a képzés céljainak eléréséhez, és annak biztosításához, hogy a tag a szerepére vonatkozó követelmények teljesítésére alkalmassá váljon. A vezető testület tagjainak a feladatkörükkel való kezdeti megismertetésére és képzésére vonatkozó szabályzat és eljárás teljesüléséhez szükséges humán és pénzügyi erőforrások kialakítása során az intézménynek figyelembe kell vennie a rendelkezésre álló releváns ágazati referenciaértékeket, például a képzéshez rendelkezésre álló pénzügyi keretet és a képzésre biztosított napok számát illetően, ideértve az EBA által végzett összehasonlító teljesítményértékelés eredményeit.¹⁷
97. A feladatkörrel való kezdeti megismertetésre és képzésre vonatkozó szabályzat és eljárások elkészíthetők egy általánosabb alkalmassági szabályzat részeként is, és meg kell határozniuk legalább az alábbiakat:
- a. a vezető testületi tagok feladatkörükkel való kezdeti megismertetésének és képzésének célkitűzései, adott esetben az irányító és a felügyeleti funkcióra nézve külön-külön. Ennek adott esetben tartalmaznia kell a konkrét tisztségekre

¹⁷ Az iránymutatásokhoz kapcsolódó hatásvizsgálat melléklete tartalmazza az intézmények által biztosított képzési erőforrásokra és a képzésre fordított napokra vonatkozóan az EBA által elvégzett összehasonlító teljesítményértékelés eredményeit (2015. évi adatok).

vonatkozóan a feladatkörrel való kezdeti megismertetés és a képzés célkitűzéseit, a konkrét feladatköröknek és a bizottságokban való részvételnek megfelelően;

- b. a részletes képzési program kidolgozásával kapcsolatos feladatok;
- c. az intézmény által a feladatkörrel való kezdeti megismertetésre és a képzésre fordított pénzügyi és humán erőforrások, figyelembe véve a kezdeti megismertetéssel és képzéssel töltött foglalkozások számát, ezek költségét és az esetleges kapcsolódó ügyviteli feladatokat, hogy a feladatkörrel való kezdeti megismertetést és a képzést a szabályzatnak megfelelően lehessen biztosítani;
- d. egy olyan világos folyamat, amelynek alapján a vezető testület bármely tagja kérheti a feladatkörrel való kezdeti megismertetését és képzését.

98. A szabályzat kialakítása során a vezető testületnek vagy a már létrehozott jelölőbizottságnak figyelembe kell vennie a humán erőforrásokkal foglalkozó funkció és a képzés költségvetéséért és szervezéséért felelős funkció, továbbá adott esetben a releváns belső ellenőrzési funkciók által szolgáltatott információkat.

99. Az intézménynek rendelkeznie kell egy olyan eljárással, amelynek révén azonosítja, hogy mely területeken van szükség képzésre, akár kollektíven a vezető testület számára, akár a testület egyes tagjai számára. A feladatkörrel való kezdeti megismertetési és képzési programok tartalmának kidolgozásában részt kell venniük az érintett üzleti területeknek és belső funkcióknak, köztük adott esetben a belső ellenőrzési funkcióknak is.

100. A szabályzatoknak és eljárásoknak, valamint a képzési terveknek naprakésznek kell lenniük, és figyelembe kell venniük a vállalatirányítás és a stratégia változásait, az új termékeket és egyéb releváns változásokat, valamint az alkalmazandó jogszabályok módosításait és a piaci fejleményeket.

101. Az intézménynek rendelkeznie kell olyan értékelési eljárással, amelynek révén felülvizsgálható a nyújtott kezdeti megismertetés és képzés végrehajtása és minősége, és biztosítható a feladatkörrel való kezdeti megismertetésre és képzésre vonatkozó szabályzat és eljárások betartása.

V. cím – A vezető testület sokszínűsége

12. A sokszínűségi politika célkitűzései

102. A 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (10) bekezdésével összhangban az összes intézménynek be kell vezetnie és végre kell hajtania a vezető testület sokszínűségét előmozdító politikát, előmozdítva ezzel a tagok sokszínű csoportját. A nézetek és tapasztalatok változatossága, a vezetőségen belül a független álláspontok és a megfontolt döntéshozatal elősegítése érdekében a vezető testületek tagjainak kiválasztásakor az

intézménynek törekednie kell arra, hogy a testületben minél több szaktudás és képesség egyesüljön. Az intézményeknek arra kell törekedniük, hogy valamennyi nem megfelelően képviseltesse magát a vezető testületben, és a vezető testület tagjainak kiválasztásakor biztosítaniuk kell az esélyegyenlőség elvének tiszteletben tartását. Az alulreprezentált nem munkavállalói képviselőinek kinevezése, amennyiben azt a nemzeti jog előírja, önmagában nem elegendő annak biztosításához, hogy a vezető testületben kiegyensúlyozott legyen a nemek közötti arány.

103. A sokszínűségi politikának minimálisan a sokszínűség alábbi tényezőire kell hivatkoznia: oktatási és szakmai előélet, nem, kor és – különösen a nemzetközi tevékenységet folytató intézményeknél – a földrajzi eredet, kivéve ha a tagállam jogszabályai szerint a földrajzi eredet mint tényező felvétele jogszerűtlen. A jelentős CRD-intézmények sokszínűségi politikájának a vezető testületben alulreprezentált nem képviselőre vonatkozó mennyiségi célt is tartalmaznia kell. A jelentős CRD-intézménynek számszerűen meg kell határoznia az alulreprezentált nem részvételére vonatkozó célt, és megfelelő időkeretet kell meghatároznia, amelyen belül a célt el kell érni, valamint meg kell adnia a cél elérésének módját. Az intézménynek a célt a vezető testület egészére nézve kell meghatároznia, ha azonban a vezető testület mérete kellően nagy, lebonthatja a célt az irányító és a felügyeleti funkciót ellátó testületre. Az összes többi intézménynél, de különösen ott, ahol a vezető testületnek ötnél kevesebb tagja van, minőségi alapon meghatározott cél is kitűzhető.
104. A sokszínűségi célok kitűzése során az intézménynek figyelembe kell vennie az illetékes hatóságok, az EBA és más releváns nemzetközi testületek és szervezetek által a sokszínűség tekintetében közzétett összehasonlító teljesítményértékelések eredményeit¹⁸.
105. A sokszínűségi politika magában foglalhatja a munkavállalók vezető testületben való képviselőt annak érdekében, hogy a testület napi szintű gyakorlati ismeretekkel és tapasztalatokkal rendelkezzen az intézmény belső működéséről.
106. A jelentős CRD-intézményeknek emellett a vezető testület összetételének éves felülvizsgálata során dokumentálniuk kell, hogy teljesültek-e a célkitűzések és célértékek. Ha a sokszínűsége vonatkozó célkitűzések vagy célértékek nem teljesültek, a jelentős CRD-intézménynek dokumentálnia kell ennek okait, a szükséges intézkedéseket és ezek időkeretét, ezáltal biztosítva a sokszínűségi célkitűzések és célértékek elérését.
107. A vezető testületi tagságra jelölt személyek megfelelően változatos összetétele érdekében az intézménynek a személyi állományra vonatkozó sokszínűségi politikát kell végrehajtania, amely az életpálya-tervezési szempontokra és a különböző nemű munkatársakkal szembeni egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség garantálását célzó intézkedésekre is kiterjed. Ezeknek az intézkedéseknek magukban kell foglalniuk, hogy a

¹⁸ Lásd még a sokszínűsége vonatkozó összehasonlító teljesítményértékelésről szóló EBA-jelentést: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf> és <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

nemek megfelelő képviselőnek szempontját figyelembe veszik a személyzet vezetői beosztásokra való kiválasztása és a vezetői képzés biztosítása során is.

108. A vezető testület sokszínű összetételének biztosítása érdekében az intézményeknek olyan politikákkal kell rendelkezniük, amelyek biztosítják, hogy ne kerülhessen sor a nemek, a fajon, a bőrszínen, az etnikai vagy társadalmi származáson, genetikai jellemzőkön, valláson vagy meggyőződésen, nemzeti kisebbséghez tartozáson, vagyonon, születésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetésre.¹⁹

VI. cím – Az alkalmassági szabályzat és a vállalatirányítási rendszer

13. Alkalmassági politika

109. A 2013/36/EU irányelv 88. cikkének (1) bekezdése szerint az intézmény vezető testületének az intézmény hatékony és prudens irányítását biztosító vállalatirányítási rendszert kell meghatároznia, felügyelnie kell annak végrehajtását, és azért elszámoltathatónak kell lennie. Emellett a 2014/65/EU irányelv 9. cikkének (3) bekezdése szerint a 2014/65/EU irányelvben meghatározott befektetési vállalkozás (MiFID vállalkozás) vezető testülete a befektetési vállalkozás vezető testülete határozza meg és felügyeli az irányítási szabályokat, és felügyeli e szabályok végrehajtását és felelős azokért, olyan módon, amely előmozdítja a piac integritását és az ügyfelek érdekeit. Ez magában foglalja, hogy az intézmény alkalmassági politikájának összhangban kell lennie a vállalatirányítási rendszer általános keretével, a vállalati kultúrával és kockázati étvággal, és a politikában meghatározott folyamatoknak teljes mértékben rendeltetésszerűen kell működniük. Azt is magában foglalja továbbá, hogy az intézmény vezető testületének – az esetleg szükséges részvényesi hozzájárulás sérelme nélkül – politikát kell elfogadnia és fenntartania a vezető testületi tagok alkalmasságának értékelése tekintetében.

110. Az alkalmassági politikának magában kell foglalnia vagy meg kell említenie a sokszínűségi politikát, biztosítva, hogy az új tagok felvétele során érvényesüljön a sokszínűség szempontja.

111. Az alkalmassági politika mindennemű módosítása – az esetlegesen szükséges részvényesi hozzájárulás sérelme nélkül – a vezető testület jóváhagyását igényli. Az intézménynek dokumentációt kell vezetnie a politika elfogadásáról és annak mindennemű módosításáról (pl. a vonatkozó ülések jegyzőkönyvében).

112. A politikának az intézmény teljes személyi állománya számára világosnak, megfelelően dokumentálnak és átláthatónak kell lennie. A politika kialakítása során a vezető testület információkat kérhet az egyéb belső bizottságoktól, különösen a már megalakult

¹⁹ Lásd még a belső irányításról szóló EBA-iránymutatás sokszínűségről szóló szakaszát.

jelölőbizottságtól, és az egyéb belső funkcióktól, például a jogi, humán erőforrásokkal foglalkozó és ellenőrzési funkcióktól, és azokat figyelembe veheti.

113. A belső ellenőrzési funkció²⁰ a hatáskörei szerint eredményesen járuljon hozzá az alkalmassági szabályzat kidolgozásához. A megfelelési funkciónak elemeznie kell, hogy az alkalmassági politika miként befolyásolja az intézmény jogszabályoknak, rendeleteknek, belső szabályzatoknak és eljárásoknak való megfelelését, be kell számolnia a vezető testületnek az összes feltárt megfelelési kockázatról és meg nem felelési problémáról.

114. A politikának magában kell foglalnia a tagok kiválasztásának, monitorozásának és az utódlás tervezésének, valamint a hivatalban lévő tagok újbóli kinevezésének elveit, és rendelkeznie kell legalább az alábbiakról:

- a. a vezető testületi tagok kiválasztásának, újbóli kinevezésének és utódlásuk tervezésének folyamata és a tag alkalmasságának értékelése alkalmazandó belső eljárás, ideértve az értékeléshez támogatást nyújtó belső funkciót (pl. humánerőforrás-gazdálkodás);
- b. az értékelés során alkalmazandó szempontok, köztük az ezen iránymutatásokban meghatározott alkalmassági kritériumok;
- c. hogyan kell figyelembe venni a kiválasztási folyamat részeként a jelentős CRD-intézmények vezető testületi tagjaira vonatkozó sokszínűségi politikát és a vezető testületben alulreprezentált nemre vonatkozó célértéket;
- d. az illetékes hatóságokkal fenntartott kommunikációs csatorna; és
- e. az értékelés dokumentálásának módja.

115. A releváns intézménynek azt is szerepeltetnie kell alkalmassági politikájában, hogy milyen eljárásokat alkalmaz a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek kiválasztására és kinevezésére. Az alkalmassági politika kockázati alapú megközelítést alkalmazva meghatározhatja, hogy a belső ellenőrzési funkciók vezetői és a pénzügyi igazgató mellett – amennyiben ezek nem tartoznak a vezető testülethez – melyek azok a tisztségek, amelyekben kulcsfontosságú feladatot ellátó személyt foglalkoztatnak.

116. A felügyeleti feladatot ellátó vezető testületnek és – amennyiben létrehozták – a jelölőbizottságnak nyomon kell követnie az intézmény alkalmassági politikájának eredményességét, és felül kell vizsgálnia annak kialakítását és végrehajtását. A vezető testületnek adott esetben a már létrehozott jelölőbizottság és a belső ellenőrzési funkció ajánlásainak figyelembe vételével kell módosítania a politikát.

²⁰ Lásd még az EBA belső irányításról szóló iránymutatásait: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

14. Az alkalmassági politika a csoport kontextusában

117. A 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (2) és (3) bekezdése szerint a konszolidáló CRD-intézménynek gondoskodnia kell a vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának értékelése tekintetében az egész csoportra érvényes politika következetes végrehajtásáról és annak a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatoknál, így a 2013/36/EU irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalatoknál való integrálásáról, akkor is, ha azokat harmadik országokban, köztük offshore pénzügyi központokban alapították.
118. A politikának illeszkednie kell a csoporthoz tartozó hitelintézetek és a prudenciális konszolidáció körébe felvett, de a 2013/36/EU irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalatok sajátos helyzetéhez. A konszolidáló CRD-intézményen és leányvállalatain belüli illetékes testületeknek vagy funkcióknak kölcsönös kapcsolatban kell állniuk egymással, és információt kell cserélniük az alkalmasság értékelése érdekében.
119. A konszolidáló CRD-intézménynek gondoskodnia kell arról, hogy az alkalmasság értékelése bármely vonatkozó joghatóságban megfeleljen minden konkrét követelménynek. Az olyan csoporthoz tartozó intézmények és szervezetek esetében, amely nem csak egy tagállamban vannak jelen, a konszolidáló CRD-intézménynek biztosítania kell, hogy a csoportszinten érvényes politika figyelembe vegye a nemzeti társasági jogi jogszabályok és egyéb szabályozási követelmények eltéréseit.
120. A konszolidáló CRD-intézménynek biztosítania kell, hogy a harmadik országban letelepedett és a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatok következetesen és a 2013/36/EU irányelv 74., 88. és 91. cikkében rögzített követelményeknek megfelelő módon végrehajtsák a csoportszintű politikát, amennyiben az a harmadik ország jogszabályai alapján nem jogszerűtlen. A 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozó uniós anyavállalatoknak és leányvállalatoknak e célból biztosítaniuk kell, hogy a valamely harmadik országban található leányvállalat által alkalmazott alkalmassági szabványok megfeleljenek legalább az Európai Unióban alkalmazott szabványoknak.
121. A 2013/36/EU irányelvben és az iránymutatásokban meghatározott alkalmassági követelmények attól függetlenül kiterjednek a CRD-intézményekre, hogy azok esetleg egy harmadik országbeli anyavállalat leányvállalatai vagy sem. Amennyiben egy harmadik országbeli anyavállalat uniós leányvállalata konszolidáló CRD-intézmény, a prudenciális konszolidáció körébe nem tartozik bele a harmadik országbeli anyavállalat, valamint az anyavállalat más közvetlen leányvállalatainak szintje. A konszolidáló CRD-intézménynek biztosítania kell, hogy saját alkalmassági politikája figyelembe vegye a harmadik országbeli anyavállalatnak az egész csoportra vonatkozó alkalmassági politikáját, amennyiben ez nem ellentétes a vonatkozó uniós vagy nemzeti jogszabályokban, köztük a jelen iránymutatásokban meghatározott követelményekkel.

122. A 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozó leányvállalatok vezető testületének egyedi szinten olyan alkalmassági politikát kell elfogadniuk és végrehajtaniuk, amely összhangban van a konszolidált, illetve szubkonszolidált szinten megállapított politikákkal, a nemzeti jog minden konkrét követelményének megfelelő módon.

15. A jelölőbizottság és feladatai²¹

123. A jelentős CRD-intézményeknek olyan jelölőbizottsággal kell rendelkezniük, amely ellátja a 2013/36/EU irányelv 88. cikkének (2) bekezdésében meghatározott feladatokat, és rendelkezik az ott meghatározott erőforrásokkal.

124. A jelölőbizottság tagjainak rendelkezniük kell az intézmény üzleti tevékenységével kapcsolatos megfelelő kollektív ismeretekkel, szakértelemmel és tapasztalattal, hogy értékelni tudják a vezető testület összetételének megfelelőségét, és a vezető testület üres tisztségeire megfelelő jelölteket tudjanak ajánlani.

125. Amennyiben nem hoznak létre jelölőbizottság, a 2013/36/EU irányelv 88. cikke (2) bekezdésének a) valamint b)–d) pontjában meghatározott feladatokat a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületnek kell végrehajtania, amelynek rendelkeznie kell az ehhez szükséges megfelelő erőforrásokkal. Amennyiben nem hoznak létre jelölőbizottságot, a 2013/36/EU irányelv 88. cikke (2) bekezdésének b) és c) pontjában említett értékelést legalább két évente egyszer el kell végezni.

126. A jelölőbizottságnak (amennyiben létrehozták), illetve adott esetben a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületnek hozzáférést kell kapnia a feladatainak ellátásához szükséges információkhoz, és szükség esetén képesnek kell lennie arra, hogy bevonja a vonatkozó belső ellenőrzési és egyéb illetékes belső funkciókat.

127. A 2013/36/EU irányelv 88. cikke (2) bekezdésének utolsó albekezdése szerint, ha a vezető testületnek a nemzeti jog alapján nincs hatásköre bármely tagjának kiválasztási és kinevezési eljárásában, akkor ez a bekezdés nem alkalmazandó.

16. A vezető testület összetétele, valamint tagjainak kinevezése és utódlása

128. A vezető testületnek a nemzeti társasági jog sérelme nélkül megfelelő számú taggal és megfelelő összetétellel kell rendelkeznie, és kinevezésének megfelelő időszakra kell szólnia. Egy-egy tag ismételt kinevezésére csak a tag legutolsó ciklusban megfigyelt teljesítményéről készült értékelés eredményének figyelembe vétele után kerülhet sor.

²¹ A bizottságok összetételére és feladataira nézve lásd még a belső irányításról szóló EBA-iránymutatásokat: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

129. A vezető testület összes tagjának alkalmasnak kell lennie. A munkavállalók által választott és őket képviselő tagok sérelme nélkül a vezető testületnek képesített és tapasztalt tagokat kell azonosítania és kiválasztania, és gondoskodnia kell arról, hogy a vezető testületben az utódlás tervezése megfeleljen a vezető testület összetételére, tagjainak kinevezésére és az utódlásra vonatkozó összes jogi követelménynek.
130. A részvényeseket a tagok kinevezésére vonatkozóan megillető jogok sérelme nélkül a vezető testületi tagok felvétele során a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületnek vagy – amennyiben létrehoztak ilyent – a jelölőbizottságnak a humán erőforrás-gazdálkodási funkcióval együttműködve aktívan közre kell működnie a betöltetlen vezető testületi tisztségekre jelölt személyek kiválasztásához, továbbá:
- a. el kell készítenie az adott kinevezésre vonatkozóan a szerepek és a képességek leírását;
 - b. értékelnie kell, hogy a vezető testületben megfelelő-e az ismeretek, a képességek és a tapasztalatok egyensúlya;
 - c. értékelnie kell az elvárt időráfordítást; és
 - d. figyelembe kell vennie a sokszínűségi politika célkitűzéseit.
131. Amennyiben lehetséges, a felvételtől hozott döntésnek figyelembe kell vennie az alkalmas előválogatott jelöltek listáját, amely figyelembe veszi az intézmény sokszínűségi politikájában meghatározott sokszínűségi célkitűzéseket és az ezen iránymutatások V. címében felsorolt elemeket. A döntésnek figyelembe kell vennie azt a tényt, hogy a sokszínűbb vezető testület a záloga annak, hogy a különböző szempontok alapján ütközzenek a nézetek, és konstruktív vita alakuljon ki. Az intézmény azonban nem vehet fel tagokat csupán a vezető testület sokszínűségének fokozása érdekében, ha ez a vezető testület működésének és kollektív alkalmasságának a rovására menne, vagy az egyes vezető testületi tagok alkalmasságának árán.
132. A vezető testületi tagnak lehetőleg még a tisztség felvétele előtt meg kell ismernie az intézményhez és annak vezető testületéhez kötődő kultúrát, értékeket, viselkedési formákat és stratégiát.
133. Annak a jognak a sérelme nélkül, amellyel élve a részvényesek a vezető testület összes tagját kinevezhetik, illetve leválthatják, a vezető testület a tagok utódlási tervének megállapításakor biztosítsa a döntéshozatal folyamatosságát, és – ha módjában áll – akadályozza meg, hogy egyidejűleg túl sok tag cserélődjön. Az utódlási tervnek meg kell határoznia, hogy az intézmény milyen tervek, politikák és folyamatok révén kívánja kezelni azt a helyzetet, amikor a vezető testület tagjai hirtelen vagy váratlanul hiányoznak vagy távoznak, és ennek részeként rögzítenie kell az idevágó átmeneti intézkedéseket. Az utódlási tervnek emellett figyelembe kell vennie az intézmény sokszínűségi politikájában megállapított célkitűzéseket és célértékeket.

VII. cím – Az alkalmasság intézmények általi értékelése

17. A vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságára irányuló értékelés közös elemei

134. Az iránymutatások ellenkező értelmű rendelkezésének hiányában a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületnek vagy – amennyiben létrejött – a jelölőbizottságnak gondoskodnia kell arról, hogy a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának értékelésére kinevezésük előtt sor kerüljön. A testület vagy a bizottság kapcsolatba léphet a többi bizottsággal (pl. kockázati és ellenőrző bizottság) és belső funkcióval (pl. humánerőforrás-gazdálkodási, jogi vagy ellenőrzési funkció). Az alkalmasság végleges értékelésének megállapításáért a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületnek kell felelősnek lennie.
135. Az alábbi esetekben a 134. ponttól eltérve az egyéni és a kollektív alkalmasság értékelését a tag kinevezése után is le lehet folytatni, amit az intézménynek kellőképpen meg kell indokolnia:
- a. az intézmény részvényesei, tulajdonosai vagy tagjai közgyűlésen vagy azzal egyenértékű gyűlésen jelölik és nevezik ki a vezető testület tagjait, akiket nem az intézmény vagy a vezető testület javasolt (pl. jelöltlistás rendszer);
 - b. a tag kinevezése előtti teljes alkalmasság-értékelés megzavarná a vezető testület egészséges működését többek között az alábbi helyzetek miatt:
 - i. amennyiben a tag pótlásának igénye hirtelen vagy váratlanul merül fel, pl. valamelyik tag halála esetén; és
 - ii. amennyiben a tagot alkalmasságának megszűnése miatt eltávolítják.
136. Az alkalmassági értékeléseknek figyelembe kell venniük az értékelés szempontjából releváns és az értékeléshez rendelkezésre álló összes ügyet. Az intézménynek mérlegelnie kell, hogy a vezető testület tagjainak egyéni vagy kollektív alkalmasságára vonatkozóan bármiféle gyenge pont azonosítása mekkora kockázattal, például hírnévkockázattal jár.
137. Amennyiben a tagokat a részvényesek közgyűlése nevezi ki, és a tagok egyéni és kollektív alkalmasságának felmérése a közgyűlés előtt megtörtént, az intézménynek a közgyűlés előtt megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a részvényesek számára az értékelések eredményeiről. Adott esetben az értékelés a vezető testület összetételére nézve több olyan alternatívát is tartalmazhat, amely a részvényeseknek bemutatható.
138. Amennyiben a 135. pontban említett, kellőképpen indokolt esetekben a tagokat a részvényesek az alkalmasság értékelése előtt kinevezik, a kinevezésnek feltételesnek kell lennie, és az alkalmasság kedvező értékelésétől kell függenie. Ezekben az esetekben az intézményeknek a lehető leghamarabb, de legkésőbb a tagok kinevezésétől számított egy

hónapon belül értékelniük kell a tagok alkalmasságát és a vezető testület összetételét. Ha ezen utólagos értékelés eredménye miatt valamelyik tag nem minősül alkalmasnak az adott tisztségre, a tagnak és az illetékes hatóságnak erről haladéktalanul tájékoztatást kell kapnia. Emellett az intézménynek tájékoztatnia kell a részvényeseket is az elvégzett értékelésről, és arról, hogy más tagok kinevezésére van szükség.

139. Az intézménynek teljes hozzáférést kell biztosítania a részvényesek számára az azon kötelezettségre vonatkozó releváns és gyakorlati információkhoz, hogy a vezető testület tagjainak külön-külön és a vezető testületnek kollektíven folyamatosan alkalmasnak kell lennie. A vezető testületnek és a testületi tagoknak az alkalmasságáról a rendelkezésükre bocsátott információknak lehetővé kell tenniük a részvényesek számára, hogy tájékozottan tudjanak dönteni, és képesek legyenek a vezető testület összetételének vagy az egyes testületi tagoknak az esetleges hiányosságait kezelni.
140. Amennyiben egyes tagokat a vezető testület nevez ki, az értékelést még azelőtt le kell folytatni, hogy a tag ténylegesen megkezdi funkciójának ellátását. A 135. pontban említett, kellőképpen indokolt esetekben az alkalmasság értékelését a tag kinevezése után is le lehet folytatni. Erre a lehető leghamarabb, de legkésőbb a kinevezést követő egy hónapon belül sort kell keríteni.
141. Az intézménynek a vezető testület kollektív alkalmasságának az értékelése során figyelembe kell vennie a vezető testület egyes tagjának az alkalmasságára vonatkozó értékelés eredményeit, és megfordítva. A vezető testület általános összetételét vagy a testület bizottságait illetően feltárt hiányosságok alapján nem kell szükségszerűen azt a következtetést levonni, hogy egy adott tag egyénileg nem alkalmas a tisztségére.
142. Az intézménynek dokumentálnia kell az alkalmasság értékelésének eredményeit, különösen a vezető testületi tagok szükséges és tényleges egyéni és kollektív alkalmassága között feltárt esetleges eltéréseket, valamint az ilyen eltérések megszüntetéséhez meghozandó intézkedéseket.
143. Az intézménynek a vezető testület új tagjainak alkalmasságáról készült értékelések eredményeit be kell nyújtania az illetékes hatóságnak, a vezető testület kollektív összetételének értékelésével együtt, a 23. pontban említett, meghatározott eljárások szerint. A beadványnak tartalmaznia kell a III. mellékletben felsorolt dokumentumokat és információkat²².

²² Az engedélyezéskor nyújtandó információkat illetően, kérjük, vegye figyelembe a 2014/65/EU irányelv 7. cikkének (4) bekezdése szerinti szabályozástechnikai standardtervezetet és a 2014/65/EU irányelv 7. cikkének (5) bekezdése szerinti végrehajtás-technikai standardtervezetet is: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation_en.pdf és <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858-final-report-draft-implementing-technical-standards-under-mifid-ii.pdf>. Lásd még az engedélyezésről szóló szabályozástechnikai standardtervezetre vonatkozó, az EBA által közzétett konzultációs dokumentumot.

144. Az intézménynek az illetékes hatóság kérésére be kell nyújtania a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának értékeléséhez szükséges további információkat. Újbóli kinevezés esetén ez a tájékoztatás a releváns változásokra szorítkozhat.

18. Az egyes vezető testületi tagok alkalmasságának értékelése

145. Az intézménynek köteleznie kell a vezető testület tagjait arra, hogy alkalmasságukat legalább azoknak a dokumentumoknak a rendelkezésre bocsátásával bizonyítsák, amelyeket az illetékes hatóság az alkalmasság értékeléséhez ezen iránymutatások VIII. címével és III. mellékletével összhangban előírnak.

146. Az adott vezető testületi tag egyéni alkalmasságának értékelése során az intézménynek:
- különböző csatornák és eszközök (pl. diploma és oklevél, ajánló levél, önéletrajz, felvételi beszélgetés, kérdőív) segítségével információt kell gyűjtenie a tag alkalmasságáról;
 - információkat kell gyűjtenie az értékelt személy jó hírnevéről, tisztességességéről és befolyástól való mentességéről, beleértve annak értékelését, hogy fennállnak-e alapos indokok annak feltételezésére, hogy pénzmosást vagy terrorizmusfinanszírozást követtek vagy követnek el, vagy erre tettek vagy tesznek kísérletet, vagy hogy ennek kockázata fokozódhatott;
 - értékelnie kell az értékelt személy önálló gondolkodását;
 - köteleznie kell az értékelt személyt annak igazolására, hogy az átadott információ pontos, és szükség esetén bizonyíték benyújtására;
 - köteleznie kell az értékelt személyt nyilatkozat tételére arról, hogy esetében az összeférhetetlenség ténylegesen vagy potenciálisan fennáll-e;
 - a lehetőségekhez mérten ellenőriznie kell az értékelt személytől kapott információ helyállóságát;
 - a felügyeleti feladatot ellátó vezető testület vagy – amennyiben létrehozták – a jelölőbizottság keretein belül értékelnie kell az értékelés eredményeit; és
 - szükség esetén korrekciós intézkedések elfogadásával gondoskodnia kell a vezető testületi tagok 22. pont szerinti alkalmasságáról.
147. Amennyiben olyan ügy adódik, amely valamelyik vezető testületi tag alkalmasságát kétségessé teszi, értékelni kell, hogy ez a probléma hogyan befolyásolja az adott személy alkalmasságát. Ezen értékelésben az intézménynek figyelembe kell vennie, hogy fennállnak-e alapos indokok annak feltételezésére, hogy pénzmosást vagy terrorizmusfinanszírozást követtek vagy követnek el, vagy erre tettek vagy tesznek kísérletet, vagy hogy ennek kockázata fokozódhatott.

148. Az intézménynek dokumentálnia kell annak a tisztségnek a leírását, amelynek az értékelését elvégezte, és ennek részeként rögzítenie kell az adott tisztségnek az intézményben betöltött szerepét, továbbá az alkalmasság értékelésének eredményeit, az alábbi szempontok szerint:

- a. elegendő idő ráfordítása;
- b. megfelelnek-e a jelentős intézmény vezető testületében igazgatói tisztséget ellátó tagok a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (3) bekezdésében az igazgatói tisztségek számára vonatkozóan megállapított korlátozásnak;
- c. elegendő tudás, készségek és tapasztalat;
- d. jó hírnév, tisztességesség és befolyástól való mentesség;
- e. önálló gondolkodás.

19. A vezető testület kollektív alkalmasságának értékelése

149. A vezető testület kollektív alkalmasságának értékelése során az intézménynek külön értékelnie kell a felügyeleti és az irányítási feladatot ellátó vezető testület összetételét. A kollektív alkalmasság értékelése során össze kell hasonlítani a vezető testület tényleges összetételét, a vezető testület tényleges kollektív ismereteit, készségeit és tapasztalatait, valamint a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (7) bekezdésében előírt kollektív alkalmasságot.

150. Az intézménynek a vezető testület kollektív alkalmasságának értékelése során az alábbiak egyikét kell felhasználnia:

- a. az I. mellékletben található alkalmassági mátrix. Az intézmény ezt a sablont az I. címben ismertetett kritériumok alapján adaptálhatja; vagy
- b. saját megfelelő módszertana, az ezen iránymutatásokban meghatározott kritériumoknak megfelelően.

151. Az egyes vezető testületi tagok alkalmasságának értékelése során az intézménynek ugyanezen idő alatt értékelnie kell a 7. szakasszal összhangban a vezető testület kollektív alkalmasságát, valamint azt is, hogy a felügyeleti feladatot ellátó vezető testület szakbizottságainak általános összetétele megfelelő-e, vagy sem²³. Értékelnie kell különösen, hogy az adott személy milyen tudással, készségekkel és tapasztalatokkal járul hozzá a vezető testület kollektív alkalmasságához, és hogy a vezető testület általános összetétele a tudás, a készségek és a tapasztalatok megfelelően széles skáláját biztosítja-e ahhoz, hogy a vezető testület meg tudja érteni az intézmény tevékenységeit és fő kockázatait.

²³ A bizottságok összetételét illetően lásd a belső irányításról szóló EBA-iránymutatásokat.

152. A kollektív alkalmasság III. cím 7. pontjával összhangban történő értékelésekor az intézménynek azt is értékelnie kell, hogy a vezető testület döntésein keresztül bizonyította-e, hogy kellőképpen ismeri a pénzmosási és terrorizmusfinanszírozási kockázatokat, és hogy ezek hogyan érintik az intézmény tevékenységeit, valamint bizonyította-e, hogy megfelelően kezeli e kockázatokat, szükség esetén többek között korrekciós intézkedésekkel.

20. A vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának folyamatos monitorozása és ismételt értékelése

153. A vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának folyamatos monitorozásának annak megállapítására kell koncentrálnia, hogy a tagok egyénileg, illetve kollektíven továbbra is alkalmasak-e, és ehhez figyelembe kell vennie a tagok egyéni és kollektív teljesítményét, az ismételt értékelésre okot adó helyzetet vagy eseményt, és annak a tényleges vagy előírt alkalmasságra gyakorolt hatását.

154. A vezető testületi tagok egyéni vagy kollektív teljesítményének ismételt értékelése során a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületnek vagy – amennyiben létrehozták – a jelölőbizottság tagjainak különösen az alábbiakat kell megvizsgálniuk:

- a. a vezető testület munkafolyamatainak hatékonysága, ideértve az információáramlások és a vezető testülethez elvezető beszámolási útvonalak hatékonyságát, figyelembe véve a belső ellenőrzési funkcióktól kapott bemeneti adatokat és az e funkciók által végzett utánkövetést, illetve az általuk tett ajánlásokat;
- b. az intézmény eredményes és elővigyázatos irányítása, beleértve azt is, hogy a vezető testület az intézmény legjobb érdekében jár-e el, többek között a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása elleni küzdelemmel összefüggésben is;
- c. a vezető testület képessége arra, hogy a stratégiaileg fontos ügyekre koncentráljon;
- d. a megtartott értekezletek számának adekvát volta, a részvétel mértéke, a ráfordított idő megfelelő volta, és az igazgatók részvételének intenzitása az értekezleteken;
- e. a vezető testület összetételének változásai, valamint az egyéni és a kollektív alkalmasság esetleges gyenge pontjai, figyelembe véve az intézmény üzleti modelljét, kockázati stratégiáját és ennek változásait;
- f. a teljesítmény tekintetében az intézmény és a vezető testület elé kitűzött célok;
- g. a vezető testület tagjainak önálló gondolkodása, beleértve azt a követelményt, hogy a döntéshozatalt nem dominálhatja sem egyetlen személy, sem a személyek egy szűk csoportja, valamint azt, hogy a vezető testület tagjai megfelelnek-e az intézmény összeférhetetlenségi szabályzatának;

- h. a vezető testület összetétele milyen mértékben felel meg az intézmény sokszínűségi politikájában az V. címmel összhangban meghatározott célkitűzéseknek; és
 - i. mindazok az események, amelyek a vezető testület tagjainak egyéni vagy kollektív alkalmasságát jelentősen befolyásolják, beleértve az intézmény üzleti modelljének, stratégiájának és szervezetének változásait;
 - j. alapos okok, amelyek alapján feltételezhető, hogy pénzmosást vagy terrorizmusfinanszírozást, vagy más pénzügyi bűncselekményt követtek vagy követnek el, vagy erre tettek vagy tesznek kísérletet, vagy az intézménnyel kapcsolatban fennáll ennek fokozott kockázata, többek között azt követően, hogy a belső vagy külső ellenőrök vagy az illetékes hatóságok ilyen jellegű negatív megállapításokat tettek az intézmény pénzmosás és terrorizmusfinanszírozás elleni küzdelmet szolgáló rendszereinek és kontrollmechanizmusainak megfelelősége tekintetében.
155. Ha újbóli értékelésre van szükség, kellőképpen figyelembe kell venni a következőket:
- a. az intézményen belül – vagy adott esetben a csoporton belül – kiosztott feladatok és jelentési útvonalak, annak megállapítása érdekében, hogy bármely lényeges tényt vagy megállapítást a vezető testület egy vagy több felelős tagjához kell-e hozzárendelni. Ezzel összefüggésben a kiosztott feladatokat az összes releváns dokumentum figyelembevételével kell meghatározni, korlátozás nélkül ideértve az irányítási chartákat és kódexeket, a belső szervezeti ábrákat és a felelősségi területek kijelölésének egyéb formáit, a belső szabályzatokat, a rendelkezésre álló alkalmassági értékeléseket és az ezzel összefüggésben nyújtott pótlólagos információkat, a kinevezési okiratokat és munkaköri leírásokat, valamint a vezető testület jegyzőkönyveit; és
 - b. az újbóli értékelésre okot adó tények hihetősége és megbízhatósága, valamint az egy vagy több vezető testületi tag tisztességtelen magatartásának vagy az arra vonatkozó állításoknak súlyossága. Az intézményeknek egyéb szempontok mellett meg kell határozniuk az információk hitelességét és megbízhatóságát (pl. a forrás, a megalapozottság, az információt adó forrás esetleges összeférhetetlensége alapján). Az intézményeknek figyelembe kell venniük, hogy a büntetőjogi felelősséget megállapító ítéletek hiánya önmagában nem feltétlenül elegendő a tisztességtelen magatartásra vonatkozó állítások elvetéséhez.
156. A jelentős CRD-intézménynek rendszeresen, de legalább évente egyszer el kell végeznie az alkalmasság ismételt értékelését. A nem jelentős intézménynek legalább kétéves időközönként el kell végeznie az alkalmasság ismételt értékelését. Az intézménynek dokumentálnia kell az időszakonként lefolytatott ismételt értékelés eredményeit. Amennyiben az ismételt értékelésre egy konkrét esemény miatt kerül sor, az intézmény annak

során kimondottan a kiváltó eseményre koncentrálhat, azaz az értékelés során nem kell kitérnie azokra a tényezőkre, amelyek változatlanok maradtak.

157. Az intézménynek dokumentálnia kell az ismételt értékelés eredményét, okát és az azonosított gyengeségekre vonatkozó ajánlást, és azt be kell nyújtania a vezető testületnek.
158. A felügyeleti feladatot ellátó vezető testületnek, illetve – amennyiben létrehozták – a jelölőbizottságnak akkor is be kell számolnia a kollektív alkalmasságról elkészített értékelésről a vezető testületnek, ha nem tesz ajánlást a testület összetételének változtatására vagy egyéb intézkedésekre. Az ajánlások többek között képzést, a folyamatok megváltoztatását, az összeférhetetlenség enyhítését célzó intézkedéseket, konkrét kompetenciákkal rendelkező további tagok kinevezését és a vezető testület tagjainak leváltását tartalmazhatják.
159. Az irányítási feladatot ellátó vezető testületnek tudomásul kell vennie a beszámolót, és határozatot kell hoznia a felügyeleti feladatot ellátó vezető testület, illetve – amennyiben létrehozták – a jelölőbizottság ajánlásairól, és amennyiben az ajánlást elutasítja, dokumentálnia kell ennek mögöttes okait.
160. Ha jelentős változások miatt ismételt értékelésre került sor, az intézménynek tájékoztatnia kell az illetékes hatóságot. A jelentős CRD-intézménynek legalább évente tájékoztatnia kell az illetékes hatóságot a kollektív alkalmasságról esetlegesen lefolytatott ismételt értékelésekről.
161. Az intézménynek dokumentálnia kell az ismételt értékeléseket, azok kimenetelével és az értékelés nyomán tett intézkedésekkel együtt. Az intézménynek az illetékes hatóság kérésére be kell nyújtania az ismételt értékelést alátámasztó dokumentációt.
162. Ha a vezető testület arra a következtetésre jut, hogy a vezető testület valamelyik tagja egyénileg nem alkalmas, vagy a vezető testület kollektív alkalmassága szűnik meg, az intézménynek haladéktalanul és késlekedés nélkül tájékoztatnia kell az illetékes hatóságot, többek között az intézmény által a helyzet orvoslására javasolt vagy megtett intézkedésekről is.

21. A kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának a releváns intézmények által végzett értékelése

163. A releváns intézményen belül a feladatért felelős funkciónak e személyek kinevezése előtt el kell végeznie a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek értékelését, és az értékelés eredményeiről be kell számolnia a kinevezésért felelős funkciónak és a vezető testületnek. A 172. pontban említett jelentős CRD-intézménynek tájékoztatnia kell az illetékes hatóságot a belső ellenőrzési funkciók vezetőit és a pénzügyi igazgatót illetően lefolytatott értékelés eredményeiről, ha ezek a személyek nem tartoznak a vezető testülethez.

164. Ha a releváns intézmény az értékelésében arra a következtetésre jut, hogy valamely kulcsfontosságú feladatot ellátó személy nem alkalmas, a releváns intézménynek vagy nem szabad kineveznie adott személyt, vagy megfelelő intézkedéseket kell hoznia a tisztség megfelelő ellátása érdekében. A jelentős CRD-intézménynek ennek megfelelően tájékoztatnia kell az illetékes hatóságot a belső ellenőrzési funkciók vezetőiről és a pénzügyi igazgatóról, ha ezek a személyek nem tartoznak a vezető testülethez. Az illetékes hatóságok az összes releváns intézmény számára, valamennyi kulcsfontosságú feladatot ellátó személyre vonatkozóan előírhatnak ilyen tájékoztatást.
165. Amennyiben az értékelést az illetékes hatóságnak is le kell folytatnia, a releváns intézménynek a kulcsfontosságú feladatot ellátó személy kinevezésekor meg kell tennie a szükséges intézkedéseket (pl. próbaidőt kell alkalmaznia, a munkaszerződésben felfüggesztő feltételt kell szerepeltetnie, vagy megbízott vezetőt kell kineveznie), hogy az intézmény el tudja távolítani a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyt, ha az illetékes hatóság értékelése alapján a tisztség betöltésére alkalmatlannak bizonyul.

22. Az intézmények korrekciós intézkedései

166. Ha az intézmény értékelésében vagy ismételt értékelésében azt állapítja meg, hogy egy adott személy nem alkalmas arra, hogy vezető testületi tisztségre kinevezzék, úgy ezt a személyt nem szabad kinevezni, illetve ha a kinevezése már megtörtént, az illetőt le kell váltani. A hírnév, a tisztességesség és a befolyástól való mentesség értékelése szempontjából lényeges szempontok kivételével, ha az intézmény az értékelés vagy ismételt értékelés során könnyen orvosolható hiányosságokat állapít meg az ismeretek, a készségek és a tapasztalat területén, kellő időben megfelelő korrekciós intézkedéseket kell végrehajtania ezeknek a hiányosságoknak a felszámolására.
167. Ha az intézmény az értékelésében vagy ismételt értékelésében arra a következtetésre jut, hogy a vezető testület kollektív alkalmassága nem áll fenn, megfelelő időben végre kell hajtania a szükséges korrekciós intézkedéseket.
168. Ha az intézmény korrekciós intézkedéseket hajt végre, figyelembe kell vennie az egyes tagok konkrét helyzetét vagy hiányosságait, illetve a vezető testület kollektív összetételét. Abban az esetben, ha az intézmény a tevékenység megkezdésére kér engedélyt, ezeket az intézkedéseket az intézménynek még az engedély kiadása előtt végre kell hajtania.²⁴
169. Megfelelő korrekciós intézkedések lehetnek többek között az alábbiak: a felelősségi körök kiigazítása a vezető testület tagjai között; bizonyos tagok cseréje; további tagok felvétele; az összeférhetetlenség enyhítését célzó intézkedések; egyes tagok képzése, illetve kollektív képzés az egész vezető testület számára a vezető testület egyéni és kollektív alkalmasságának biztosítása érdekében.

²⁴ Lásd a 28. lábjegyzetet.

170. Az illetékes hatóságnak minden esetben haladéktalanul tájékoztatást kell kapnia a vezető testület bármelyik tagjával vagy a vezető testület kollektív összetételével kapcsolatosan feltárt jelentős hiányosságokról. A jelentős CRD-intézmények emellett tájékoztatnia kell az illetékes hatóságot a belső ellenőrzési funkciók vezetőit és a pénzügyi igazgatót illetően feltárt hiányosságokról is, ha ezek a személyek nem tartoznak a vezető testülethez. A tájékoztatásnak ki kell térnie a hiányosságok orvoslása érdekében végrehajtott vagy tervezett intézkedésekre, és ezek végrehajtásának időrendjére.

VIII. cím – Az alkalmasság illetékes hatóságok általi értékelése

23. Az illetékes hatóságok értékelési eljárásai

171. Az illetékes hatóságnak meg kell határoznia, hogy a jelentős CRD-intézmények esetében milyen felügyeleti eljárásokat alkalmaz, hogy értékelje az intézmények vezető testületi tagjainak az alkalmasságát, illetve – amennyiben e személyek nem részei a vezető testületnek – a belső ellenőrzési funkciók vezetőinek és a pénzügyi igazgatónak az alkalmasságát. A felügyeleti eljárások meghatározása során az illetékes hatóságnak figyelembe kell vennie, hogy az azt követően elvégzett alkalmassági értékelés, hogy a tag már elfoglalta tisztségét, szükségessé teheti az alkalmatlannak talált tag vezető testületből való eltávolítását, illetve olyan helyzetet teremthet, amelyben megszűnik a vezető testület kollektív alkalmassága. Az illetékes hatóságoknak gondoskodniuk kell arról, hogy ezen értékelési eljárások leírása nyilvánosan elérhető legyen.

172. Az illetékes hatóságoknak a következő intézmények esetében kell elvégezniük a belső ellenőrzési funkciók vezetői és a pénzügyi igazgató alkalmasságának értékelését, amennyiben ezek a személyek a jelentős CRD-intézmények esetében nem tartoznak a vezető testülethez:

- a. konszolidációt végző jelentős CRD-intézmények;
- b. csoport részét alkotó jelentős CRD-intézmények, amennyiben a konszolidáló CRD-intézmény nem jelentős intézmény;
- c. csoporthoz nem tartozó jelentős CRD-intézmények.

173. A felügyeleti eljárásoknak biztosítaniuk kell, hogy az illetékes hatóságok értékeljék a vezető testület újonnan kinevezett tagjait, a vezető testület mint kollektív szervet és – a 172. pontban említett jelentős CRD-intézmények esetében – a belső ellenőrzési funkciók újonnan kinevezett, de a vezető testülethez nem tartozó vezetőit és pénzügyi igazgatóját. A felügyeleti eljárásoknak biztosítaniuk kell továbbá, hogy az illetékes hatóságok a 22. b) ii. és a 30. b) ii. alponttal összhangban ismételten elvégezzék a vezető testület újra kinevezett tagjainak értékelését, amennyiben ismételt értékelés szükséges.

174. Az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy felügyeleti eljárásaik lehetővé tegyék számukra a nem megfelelés eseteinek kellő időben történő kezelését.
175. A fenti felügyeleti eljárások részeként elő kell írni az intézmények számára, hogy haladéktalanul tájékoztassák az illetékes hatóságot a vezető testületükben keletkező betöltetlen tisztségekről. Az intézmények számára azt is elő kell írni továbbá, hogy bejelentsék az illetékes hatóságoknak a kilátásba helyezett kinevezéseket, abban az esetekben, ha az alkalmasságot az illetékes hatóság a kinevezés előtt értékeli, illetve a kinevezés tényét abban az esetben, ha a vezető testület tagjának az alkalmasságát az illetékes hatóságok a kinevezés után értékeli. Ezt a bejelentést abban az esetben, ha az illetékes hatóság az alkalmasságot a kinevezés előtt értékeli, legkésőbb két héttel azután be kell nyújtani, hogy az intézmény határozott a tag kinevezésére vonatkozó javaslatról, illetve két héttel a kinevezés után be kell nyújtani abban az esetben, ha a vezető testület tagjának az alkalmasságát az illetékes hatóság a kinevezés után értékeli, és a bejelentésnek tartalmaznia kell a III. melléklet szerinti teljes dokumentációt és tájékoztatást.
176. A 136. pontban említett kellőképpen indokolt esetekben az intézmény számára elő kell írni, hogy kitöltse a III. melléklet szerinti dokumentáció és tájékoztatást, a tag kinevezésétől számított egy hónapon belül az illetékes hatóság számára tett bejelentéssel együtt.
177. Azoknak a jelentős CRD-intézményeknek, amelyek esetében a 172. és 173. bekezdéssel összhangban el kell végezni a belső ellenőrzési funkciók vezetőinek és a pénzügyi igazgatónak az értékelését, haladéktalanul, de legkésőbb a kinevezéstől számított két héten belül értesíteniük kell az illetékes hatóságot az e funkciókba történt kinevezések tényéről. A jelentős CRD-intézmények számára elő kell írni, hogy a bejelentéssel együtt a III. mellékletben felsorolt teljes dokumentációt és tájékoztatást is értelemszerűen benyújtsák.
178. Az illetékes hatóságok felügyeleti eljárásokat határozhatnak meg a 172. pontban nem említett intézményeknél a belső ellenőrzési funkciók vezetői és a pénzügyi igazgató alkalmasságának értékelésére vonatkozóan, amennyiben ezek a személyek nem tartoznak a vezető testülethez, és illetve az intézményeknél egyéb kulcsfontosságú feladatot ellátó, kockázati alapon azonosított személyekre vonatkozóan is. Az említett eljárások részeként az illetékes hatóságok azt is kérhetik az említett intézményektől, hogy adjanak számukra tájékoztatást az elvégzett értékelés eredményeiről, és nyújtsák be a vonatkozó dokumentációt.
179. Az illetékes hatóságoknak meg kell határozniuk azt a maximális időtartamot, amely alatt el kell végezni az alkalmasság értékelését, és amely nem haladhatja meg a 175–177. pontban említett bejelentések intézmény általi benyújtásától számított négy hónapot. Amennyiben az illetékes hatóság megállapítja, hogy az értékelés elvégzéséhez további dokumentumokra és információkra van szükség, ez az időszak felfüggeszthető attól az időponttól kezdődően, amikor az illetékes hatóság bekéri az értékelés elvégzéséhez szükséges dokumentumokat és információkat, a kért dokumentumok és információk beérkezésének időpontjáig. Azokban az esetekben, amikor negatív határozatot kívánnak hozni, a szükséges dokumentumoknak és

információknak magukban kell foglalniuk az igazgatási eljárások során bekérendő dokumentumokat és lefolytatandó meghallgatásokat is.

180. A 2013/36/EU irányelv 15. cikkének megfelelően amennyiben az alkalmasság értékelésére a tevékenység megkezdésének engedélyezésével összefüggésben kerül sor, a maximális időtartam nem haladhatja meg a kérelem kézhezvételétől számított hat hónapot, vagy – amennyiben a kérelem hiányos – a határozathozatalhoz szükséges összes információ kézhezvételétől számított hat hónapot²⁵.
181. Az illetékes hatóságoknak az intézmény és az értékelt tagok által benyújtott dokumentumok és információk alapján kell elvégezniük az értékelését, és a tagokat értelemszerűen a III. címben meghatározott fogalmak fényében kell értékelniük.
182. Az illetékes hatóságoknak folyamatos jelleggel, állandó felügyeleti tevékenységeik részeként kell végezniük a vezető testületi tagok egyéni alkalmasságának, illetve a vezető testület kollektív alkalmasságának értékelését, valamint a jelentős CRD-intézmények esetében a belső ellenőrzési funkciók vezetői és a pénzügyi igazgató alkalmasságának értékelését, amennyiben ezek nem részei a vezető testületnek. Az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy az intézmények elvégezzék a II. cím 1. 2. és 3. pontja szerint szükséges ismételt értékeléseket. Ha az illetékes hatóság általi újbóli értékelésre az intézmény által elvégzett újbóli értékelés miatt van szükség, az illetékes hatóságnak különösen azokat a körülményeket kell figyelembe vennie, amelyek miatt az intézmény az újbóli értékelést elvégezte. Az illetékes hatóságoknak különösen akkor kell elvégezniük a vezető testületi tagok egyéni alkalmasságának, illetve a vezető testület kollektív alkalmasságának újbóli értékelését, valamint a 172. pontban említett jelentős CRD-intézmények esetében – amennyiben ezek nem részei a vezető testületnek – a belső ellenőrzési funkciók vezetői és a pénzügyi igazgató alkalmasságának újbóli értékelését, ha a folyamatos felügyelet során jelentős új tényekre vagy bizonyítékokra derül fény. Ennek azokat a helyzeteket kell magában foglalnia, amelyek tényszerűen jelentős kétséget vetnek fel azzal kapcsolatban, hogy az intézmény, a vezető testület egyes tagjai és a 172. pontban említett jelentős CRD-intézmények esetében – amennyiben ezek nem részei a vezető testületnek – a belső ellenőrzési funkciók vezetői és a pénzügyi igazgató a múltban megfelelt-e, illetve aktuálisan megfelel-e a pénzmosás és a terrorizmusfinanszírozás elleni küzdelemmel összefüggő követelményeknek.
183. A jelentős CRD-intézmények esetében az illetékes hatóságoknak adott esetben interjúkat kell alkalmazniuk az alkalmasság értékelése céljából. Az illetékes hatóság az I. címben meghatározott kritériumoknak, az intézmény egyedi helyzetének, az értékelt személynek és az értékelés tárgyát képező tisztségeknek a figyelembevételével más, kockázati alapú megközelítés alapján kiválasztott intézményeknél is lefolytathat interjúkat.
184. Az interjúk lefolytatása adott esetben arra is szolgálhat, hogy újra értékeljék egy vezető testületi tag vagy kulcsfontosságú feladatot ellátó személy alkalmasságát abban az esetben,

²⁵ Lásd a 28. lábjegyzetet.

ha olyan új tények vagy körülmények merülnek fel, amelyek kétségessé teszik az adott személy alkalmasságát.

185. Az illetékes hatóságok megbeszéléseket tarthatnak, illetve megbeszéléseken vehetnek részt az intézménnyel, akár az intézmény teljes vezető testületével, akár annak egyes tagjaival vagy a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyekkel, vagy megfigyelőként részt vehetnek a vezető testület ülésein, hogy értékeljék a testület tényleges működését. Az ilyen megbeszélések/ülések gyakoriságát kockázatalapú megközelítés alapján kell meghatározni.
186. A prudenciális vagy egyéb szabályozási követelmények intézmény általi megsértése bizonyos körülmények között alátámaszthatja az illetékes hatóságnak azt a megállapítását, mely szerint valamely személy már nem alkalmas feladatainak ellátására, például abban az esetben, ha az illetékes hatóság jogszerű eljárást követően megállapítja, hogy az adott személy elmulasztotta azokat a lépéseket, amelyeket a pozíciójában lévő személyeknek észszerűen elvárhatóan meg kellene hozniuk, hogy megakadályozzák, orvosolják vagy leállítsák a jogsértést.

24. Az illetékes hatóság határozata

187. Az illetékes hatóságnak a 179. pontban említett maximális időtartamon belül, illetve annak felfüggesztése esetén az időszak kezdetétől számított legfeljebb hat hónap elteltével meg kell hoznia a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának értékelésén, és – amennyiben nem tartoznak a vezető testülethez – a belső ellenőrzési tevékenységek vezetői és a pénzügyi igazgató értékelésén alapuló határozatát.
188. A 181. pontban említett esetekben az engedély megadására vagy elutasítására vonatkozó határozatot a 2013/36/EU irányelv 15. cikkének második albekezdésével összhangban a kérelem kézhezvételétől számított 12 hónapon belül mindenképpen meg kell hozni.
189. Amennyiben az intézmény nem szolgáltat elegendő információt az illetékes hatóságnak valamely értékelt személy alkalmasságáról, a hatóságnak vagy tájékoztatnia kell az intézményt, hogy az adott tag nem lehet sem a vezető testület tagja, sem kulcsfontosságú feladatot ellátó személy, mert alkalmasságát nem sikerült kellőképpen bizonyítani, vagy elutasító határozatot kell hoznia.
190. Amennyiben az alkalmasság illetékes hatóság általi értékelésének eredménye alapján az illetékes hatóság arra a következtetésre jut, hogy az értékelt személy alkalmasságát nem sikerült kellőképpen bizonyítani, az illetékes hatóságnak kifogást kell emelnie az adott személy kinevezése ellen vagy nem hagyhatja jóvá az adott személy kinevezését, kivéve akkor, ha a megállapított hiányosságok orvosolhatók, és az intézmény által hozott egyéb intézkedésekkel megszüntethetők.
191. Az illetékes hatóságoknak legalább az elutasító határozatokról mielőbb tájékoztatniuk kell az intézményt. Amennyiben a nemzeti jog úgy rendelkezik, vagy az illetékes hatóság a

felügyeleti eljárás részeként úgy határozza meg, a hallgatás pozitív döntésnek tekinthető, ha eltelt az értékelésre rendelkezésre álló, 179. pontban említett maximális időtartam, és az illetékes hatóság nem hozott negatív határozatot.

192. Az illetékes hatóságnak, tekintettel az intézmény által már végrehajtott intézkedésekre, megfelelő intézkedéseket kell hoznia, hogy kezelje a feltárt hiányosságokat, és időkeretet kell meghatároznia ezen intézkedések végrehajtására. Ezen intézkedéseknek az adott esettől függően a következők közül egy vagy több intézkedést kell magukban foglalniuk:

- a. az intézmény kötelezése arra, hogy a vezető testület tagjai számára külön egyéni vagy közös képzést szervezzen;
- b. az intézmény kötelezése arra, hogy átalakítsa a vezető testület tagjai közötti feladatmegosztást;
- c. az intézmény kötelezése arra, hogy a javasolt tagot elutasítsa, vagy hogy egyes tagokat leváltson;
- d. az intézmény kötelezése arra, hogy az egyéni és kollektív alkalmasság érdekében megváltoztassa a vezető testület összetételét;
- e. a tag elmozdítása a vezető testületből;
- f. adott esetben közigazgatási szankció kiszabása vagy egyéb közigazgatási intézkedés (pl. konkrét kötelezettségek, ajánlások vagy feltételek meghatározása), beleértve az intézmény engedélyének végleges visszavonását.

193. Az a) és a c) pontban említett intézkedéseknek a belső ellenőrzési funkciók vezetői és a pénzügyi igazgató alkalmasságának az értékelésére is alkalmazandónak kell lenniük, amennyiben e személyek nem tartoznak a jelentős CRD-intézmény vezető testületéhez.

194. Amennyiben a vezető testület tagjai nem felelnek meg a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (1) bekezdésében meghatározott követelményeknek, az illetékes hatóságoknak jogukban áll, hogy e tagokat eltávolítsák a vezető testületből. Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük különösen arról, hogy a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (1) bekezdésében meghatározott és ezen iránymutatásokban részletesebben kifejtett követelmények még mindig teljesülnek-e, amennyiben alapos okkal feltételezik, hogy pénzmosást vagy terrorizmusfinanszírozást követtek vagy követnek el, vagy erre tettek vagy tesznek kísérletet, vagy hogy ennek kockázata fokozódhatott az adott intézménnyel kapcsolatban.

25. Együttműködés az illetékes hatóságok között

195. Az illetékes hatóságoknak az alkalmazandó adatvédelmi jogszabályok tiszteletben tartása mellett át kell adniuk egymásnak az alkalmasság értékelésének elvégzéséhez a vezető testület tagjáról, illetve a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyről rendelkezésükre álló

információt. Az információknak tartalmazniuk kell az adott személy alkalmasságára vonatkozóan hozott határozat indokolását is. E célból, kivéve amennyiben a nemzeti jog ezt hozzájárulás kikérése nélkül is megengedi, a megkereső illetékes hatóságnak ki kell kérnie a vezető testületi tagok, illetve a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek hozzájárulását ahhoz, hogy az illetékes hatóság:

- a. rájuk vonatkozóan bármely másik illetékes hatóságtól információt kérjen, amennyiben arra az alkalmasság értékeléséhez szüksége van;
- b. a kapott információt az alkalmasság értékelése során feldolgozza és felhasználja, ha a hozzájárulásra az alkalmazandó adatvédelmi jogszabályok szerint szükség van.

196. Az illetékes hatóságok figyelembe vehetik a vezető testületi tagok és kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmassága tekintetében más illetékes hatóságok által elvégzett értékelések eredményeit és a vezető testületi tagok és kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának értékelése szempontjából lényeges egyéb információkat, és ennek érdekében kérhetik, hogy a másik illetékes hatóság adja át számukra a szükséges információkat. Az illetékes hatóságoknak adott esetben fel kell venniük a kapcsolatot az érintett tagállam pénzügyi és a terrorizmusfinanszírozás elleni küzdelemmel foglalkozó felügyeletével, hogy az intézmény vezető testülete vagy a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek tisztességességének, befolyástól való mentességének és alkalmasságának értékeléséhez szükséges további információkat szerezzenek. Ezen túlmenően amennyiben az intézményhez vagy a taghoz kapcsolódó pénzügyi és terrorizmusfinanszírozási kockázat megnövekedik, az illetékes hatóságoknak adott esetben más érintett érdekelt felektől is információkat kell kérniük, ideértve a pénzügyi információs egységeket és a bűnüldöző hatóságokat, hogy információkat gyűjtsenek alkalmassági értékelésükhöz.²⁶

197. Az ilyen kérelmet kézhez vevő illetékes hatóságoknak lehetőség szerint a lehető legrövidebb időn belül át kell adniuk a személyek alkalmasságáról rendelkezésre álló releváns információkat, hogy a megkereső illetékes hatóság be tudja tartani az értékelésre vonatkozóan a 179. pontban megállapított határidőt. Az átadott információknak tartalmazniuk kell az alkalmasság értékelésének eredményeit, az esetlegesen feltárt hiányosságokat, az alkalmasság biztosítása érdekében hozott intézkedéseket, annak a tisztességnek a felelősségi körét, amelyre vonatkozóan az adott személy alkalmasságát értékelték, valamint az érintett intézmény méretére, jellegére, nagyságrendjére és összetettségére vonatkozó alapvető információkat.

198. Az illetékes hatóságnak az alkalmasság értékelése során figyelembe kell vennie az EBA és az ESMA közigazgatási szankciókat tartalmazó adatbázisaiban a 2013/36/EU irányelv 69. cikkével és a 2014/65/EU irányelv 71. cikkével összhangban rendelkezésre álló információkat,

²⁶ Lásd még: Közös iránymutatások a hitelintézetek és pénzügyi intézmények felügyeletéért felelős illetékes hatóságok között az (EU) 2015/849 irányelv alkalmazásában történő együttműködésről és információcseréről; elérhető a következő címen: <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counteracting-financing-terrorism>

és ehhez azonosítania kell azokat a szankciókat, amelyeket a megelőző tíz év során azokkal az intézményekkel szemben szabtak ki, ahol az értékelt személy a vezető testület tagja vagy kulcsfontosságú feladatot ellátó személy volt, továbbá figyelembe kell vennie a szankciót megalapozó ok súlyosságát és az értékelt személy felelősségét.

199. Az illetékes hatóságok adott esetben más illetékes hatóságoktól is kérhetnek információt az értékelt személyről olyan esetekben, amelyekben ugyan az adott személyt a másik illetékes hatóság nem értékelt, de helyzete folytán képes kiegészítő információkkal szolgálni, pl. elutasított bejegyzésekről vagy büntetett előéletéről. Azoknak az illetékes hatóságoknak, amelyekhez ilyen megkeresés érkezik be, meg kell adniuk a személyek alkalmasságára vonatkozóan rendelkezésére álló információkat. Amennyiben az információk másik tagállamból származnak, csak az információkat nyújtó hatóságok kifejezett hozzájárulásával és kizárólag arra a célra adhatók ki, amelyhez az átadó hatóság hozzájárult.
200. Amennyiben az illetékes hatóság olyan határozatot hoz egy adott személy alkalmasságáról, amely eltér bármely korábbi, másik illetékes hatóság által elvégzett értékeléstől, az újabb értékelést elvégző illetékes hatóságnak tájékoztatnia kell a másik illetékes hatóságot értékelésének eredményéről.
201. Amennyiben valamely illetékes hatóság olyan értelmű határozatot hoz, amely szerint a vezető testület valamely tagja, vagy valamely belső ellenőrzési funkció vezetője és a pénzügyi igazgató (amennyiben e személyek a 172. pontban említettek szerint nem részei a vezető testületnek) a pénzmosási és terrorizmusfinanszírozási kockázatokkal vagy eseményekkel összefüggésben a releváns tények alapján nem alkalmasak, az illetékes hatóságnak a nemzeti jog sérelme nélkül meg kell osztania megállapításait az illetékes pénzmosás és a terrorizmusfinanszírozás elleni küzdelemmel foglalkozó felügyelettel.
202. Információkérés esetén a megkereső illetékes hatóságnak meg kell adnia az értékelt személy nevét, születési idejét, valamint annak az intézménynek a nevét és azt a tisztséget, amelyre nézve az adott személyről értékelés készül, így gondoskodva arról, hogy a megadott adatok a megfelelő személyre vonatkozzanak.

IX. cím – A szanálással összefüggésben az illetékes hatóságok és a szanálási hatóságok által végzett alkalmassági értékelések

203. Az illetékes hatóságoknak és a szanálási hatóságoknak meg kell határozniuk a vezető testületi tagok alkalmasságának értékelésével és cseréjükkel kapcsolatos információcserére alkalmazandó eljárásokat, összhangban a bankok helyreállításáról és szanálásáról szóló irányelv (BRRD) 27. cikkével, 28. cikkével és 34. cikke (1) bekezdésének c) pontjával, a BRRD 81. cikkének (2) bekezdésére is tekintettel, amely szerint az illetékes hatóságoknak tájékoztatniuk kell a szanálási hatóságokat a vezető testület egy vagy több tagjának a BRRD 27. és 28. cikke szerinti eltávolításáról és kinevezéséről.

204. A fenti eljárások részeként biztosítani kell, hogy az illetékes hatóságok a III. címbe foglalt szempontokkal összhangban értékeljék a vezető testület újonnan kinevezett tagjainak alkalmasságát és adott esetben a vezető testület mint kollektív szerv alkalmasságát, a BRRD 27. cikkében, 28. cikkében és 34. cikke (1) bekezdésének c) pontjában foglaltak szerint.
205. Az eljárásoknak biztosítaniuk kell, hogy a szanálási hatóságok késedelem nélkül értesítsék az illetékes hatóságokat a vezető testület egy vagy több tagjának újonnan történő kinevezéséről. A vezető testület új tagjainak a BRRD 34. cikke (1) bekezdésének c) pontjával összhangban, a BRRD 63. cikke (1) bekezdésének i) pontjában meghatározott szanálási hatásköröket gyakorolva történő kinevezésekor a szanálási hatóságoknak mielőbb biztosítaniuk kell az illetékes hatóságok számára a kért dokumentumokat, hogy lehetővé tegyék számukra az alkalmassági értékelés elvégzését.
206. Az új vezető testületi tagok BRRD 27. cikke, 28. cikke vagy 34. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerinti kinevezésekor az illetékes hatóságoknak azt követően kell elvégezniük az alkalmasság értékelését, hogy a vezető testület tagja vagy a vezető testület mint kollektív szerv hivatalba lépett, tekintve a helyzet sürgősségét, és indokolatlan késedelem nélkül meg kell hozniuk az alkalmasságra vonatkozó határozatukat, arra törekedve, hogy erre a kinevezésre vonatkozó, nemzeti jogban meghatározott (pl. az intézménytől érkező) bejelentés beérkezésének dátumától számított egy hónapon belül sor kerüljön, összhangban a BRRD 28. cikkével, vagy a szanálási hatóságtól beérkező bejelentés esetén összhangban a 34. cikk (1) bekezdésének c) pontjával, a BRRD 63. cikke (1) bekezdésének l) pontjában meghatározott szanálási hatáskörök alapján. Az illetékes hatóságnak indokolatlan késedelem nélkül tájékoztatnia kell a szanálási hatóságot az értékelés eredményeiről.
207. A szanálási hatóság által a szanálás keretében kinevezett és kizárólag a BRRD 35. cikke szerinti szanálási intézkedések végrehajtásával összefüggő feladatokkal megbízott rendkívüli ügyvezetőre vonatkozóan, aki a szanálási időszakot túl nem lépő ideiglenes megbízást kap, az illetékes hatóságnak nem kell alkalmassági értékelést végeznie.

I. melléklet – A vezető testületi tagok kollektív kompetenciáját értékelő mátrix sablonja

Az iránymutatások I. melléklete külön Excel fájlban található. A melléklet a pénzmosás és a terrorizmusfinanszírozás elleni küzdelemmel összefüggő követelményeknek való megfelelés felvétele érdekében módosult, máskülönben azonban változatlan a tartalma.

II. melléklet – Készségek

Ez a nem teljes lista azokat a 59. pontban említett releváns készségeket tartalmazza, amelyeket az alkalmasság értékelése során az intézménynek figyelembe kell vennie:

- a. **Hitelesség:** szavai és cselekedetei összhangban vannak, saját kifejezett értékei és meggyőződései szerint viselkedik. Szándékait, elképzeléseit és érzéseit nyíltan közli, igyekszik nyílt és őszinte környezetet teremteni, a felügyeletet pontosan tájékoztatja a tényleges helyzetről, ugyanakkor elismeri a kockázatokat és a problémákat is.
- b. **Nyelv:** képes szóban tagoltan és a megszokott módon kommunikálni, a nemzeti nyelven vagy az intézmény helye szerinti munkanyelven írni.
- c. **Határozottság:** kellő időben és tájékozottan dönt, ennek megfelelően azonnal cselekszik vagy elköteleződik a cselekvés adott módja mellett, például véleményét kifejezésre juttatva, késlekedés nélkül.
- d. **Kommunikáció:** képes az üzenetet érthetően és elfogadható módon, megfelelő formában közvetíteni. Világos és átlátható fogalmazásra és megértésre koncentrál, és aktív visszajelzésre ösztönöz.
- e. **Ítéletalkotás:** képes az adatokat és a különféle cselekvési módokat felmérni és logikus következtetést levonni. A lényeges elemeket és kérdéseket megvizsgálja, felismeri és megérti. Széles látóköre révén túltekint a saját felelősségi körén, különösen, amikor olyan problémával foglalkozik, amely veszélybe sodorhatja a vállalkozás folyamatosságát.
- f. **Ügyfél- és minőségorientált:** minőség elérésére koncentrál, és amikor csak lehetséges, igyekszik módot találni a minőség javítására. Ez konkrétan azt jelenti, hogy nem adja hozzájárulását olyan termék vagy szolgáltatás fejlesztéséhez és forgalmazásához, illetve olyan (pl. termékbe, irodaépületbe vagy részesedésbe történő) beruházáshoz, amelynek a kockázatait az architektúra, az elvek vagy az alapfeltételezések ismeretének hiánya miatt nem tudja megállapítani. Az ügyfelek kívánságait és igényeit azonosítja és tanulmányozza, gondoskodik arról, hogy az ügyfél ne vállaljon felesleges kockázatot, és intézkedik az ügyfelek pontos, teljes körű és kiegyensúlyozott tájékoztatásáról.
- g. **Vezetés:** a csoport számára irányítást, útmutatást ad, a csapatmunkát fejleszti és fenntartja, a rendelkezésre álló humán erőforrást motiválja és ösztönzi, és gondoskodik arról, hogy a személyi állomány tagjai rendelkezzenek a konkrét cél eléréséhez szükséges szakmai kompetenciával. A kritikát befogadja, és teret enged a kritikus élű vitának.
- h. **Lojalitás:** azonosul a vállalkozással, és elköteleződik mellette. Megmutatja, hogy elég időt tud fordítani a munkájára, feladatait megfelelően el tudja végezni, a vállalkozás érdekeit

védi, tárgyilagosan és kritikusan tevékenykedik. A személyes és az üzleti érdekek közötti lehetséges ütközéseket felismeri, előre látja.

- i. **Külső tájékozottság:** a vállalkozáson belül figyelemmel kíséri a fejleményeket, a hatalmi bázisokat és az attitűdöket. Nemzeti és nemzetközi szinten tájékozott a vállalkozást befolyásolni képes jelentős pénzügyi, gazdasági, társadalmi és egyéb fejleményekről és az érdekelt felek érdekeiről, továbbá képes ezt az információt eredményesen hasznosítani.
- j. **Tárgyalás:** a közös érdekeket konszenzusra törekedve azonosítja és feltárja, ugyanakkor igyekszik elérni a tárgyalás céljait.
- k. **Meggyőző:** meggyőző erejére, természetes tekintélyére és tapintatára hagyatkozva képes mások nézeteit befolyásolni. Erős egyéniség, aki képes szilárdan megvetni a lábát.
- l. **Csapatmunka:** tisztában van a csoport érdekével, és hozzájárul a közös eredményhez: képes a csapat részeként működni.
- m. **Stratégiai tudatosság:** képes reális jövőképet kialakítani a jövőbeli fejlesztésekről, és ezt, például a forgatókönyv-elemzést alkalmazva, hosszú távú célkitűzések formájában megfogalmazni. Ennek során megfelelően mérlegeli és megfelelő intézkedésekkel ellenőrzés alá vonja azokat a kockázatokat, amelyekkel a vállalkozás szembesül.
- n. **Stressztűrő képesség:** lendületes, és képes még nagy nyomás alatt és nagyon bizonytalan helyzetekben is egyenletes teljesítményt nyújtani.
- o. **Felelősségérzet:** tisztában van a belső és a külső érdekekkel, amelyeket gondosan értékeli, és amelyekről számot ad. Képes tanulni, és tudatában van annak, hogy cselekedeteivel befolyásolja az érdekelt felek érdekeit.
- p. **Értekezletek levezetése:** képes az értekezleteken hatékonyan és eredményesen elnökölni, olyan nyílt hangulatot teremteni, amelyben mindenki úgy érzi, hogy egyenlő eséllyel vehet részt; mások feladatait és felelősségi körét ismeri.

III. melléklet – Az első kinevezés dokumentációs elemei

Az alábbi információkat és/vagy kísérő dokumentumokat az alkalmasság értékelésére vonatkozó kérelem esetén minden esetben be kell nyújtani az illetékes hatósághoz.

1. Személyes adatok és a kérelemben érintett intézmény és funkció adatai

- 1.1 Személyes adatok, többek között a személy teljes neve, neme, születési helye és ideje, címe és elérhetősége, állampolgársága, személyi azonosító száma vagy a személyazonosító igazolvány vagy azzal egyenértékű okmány másolata.
- 1.2 Az értékelendő beosztás részletei és annak jelzése, hogy a vezető testületben betöltött tisztség irányítói vagy nem-irányítói jellegű-e, illetve kulcsfontosságú feladatot ellátó személy tisztsége-e. Itt az alábbi adatokat is meg kell adni:
 - a. megbízólevél, szerződés, munkaviszony létesítésére vonatkozó ajánlat vagy a vonatkozó tervezetek, értelemszerűen;
 - b. a kapcsolatos igazgatósági jegyzőkönyvek illetve az alkalmasság értékeléséről szóló beszámoló/dokumentum;
 - c. a megbízás tervezett kezdő időpontja és időtartama;
 - d. a tisztséggel járó várható időráfordítás, amelyet a személy vállalt;
 - e. a személy fő feladatainak és kötelezettségeinek leírása;
 - f. ha a személy valakinek a helyébe lép, annak a személynek a neve.
- 1.3 A referenciát adó személyek felsorolása elérhetőségi adataikkal együtt, akiknek lehetőleg a banki vagy pénzügyi ágazatban működő munkaadóknak kell lenniük, és a felsorolásban szerepelnie kell a teljes nevüknek, az intézménynek, a tisztségnek, a telefonszámnak, az elektronikus postacímnek, a szakmai kapcsolat jellegének, és annak, hogy az adott személlyel korábban fennállt-e vagy aktuálisan fennáll-e nem szakmai jellegű kapcsolat.

2. Az intézmények által végzett alkalmassági értékelés

- 2.1 Az alábbi adatokat kell megadni:
 - a. az egyén alkalmasságáról az intézmény által lefolytatott értékelés eredménye, például a vonatkozó igazgatósági jegyzőkönyv vagy az alkalmasság értékeléséről szóló beszámoló/dokumentum, amely tartalmazza az elvégzett értékelés eredményének indokolását;

- b. annak jelzése, hogy az intézmény az iránymutatások meghatározása szerint jelentős-e vagy sem; és
- c. az intézmény kapcsolattartója.

3. Ismeretek, készségek és tapasztalat

- 3.1 Az iskolai végzettséget és szakmai tapasztalatot feltüntető önéletrajz (ideértve a szakmai tapasztalatot, iskolai végzettséget és egyéb releváns képzést), beleértve azoknak a szervezeteknek a nevét és jellegét, ahol az egyén munkát végzett, az ellátott feladatok jellegével és a megbízás időtartamával együtt, különös tekintettel a betölteni kívánt tisztség körébe tartozó tevékenységekre (banki és/vagy vezetői tapasztalat).
- 3.2 A megadott információknak tartalmazniuk kell az intézmény nyilatkozatát arról, hogy sor került-e az egyén értékelésére abból a szempontból, hogy megfelel-e az ezen iránymutatásokban a korábbi tapasztalatokra vonatkozóan felsorolt követelményeknek; amennyiben nem, meg kell adni a kötelezően előírt képzés tervét, a szolgáltatót és a képzés befejezésének tervezett dátumát.

4. Hírnév, tisztességesség, befolyástól való mentesség

- 4.1 A büntetett előéletre vonatkozó adatok és a bűnügyi nyomozásokra és büntetőeljárásokra vonatkozó releváns információk, a vonatkozó polgári jogi és közigazgatási ügyek, valamint fegyelmi intézkedések (ideértve a vállalati igazgatói tisztségből való felmentést alkalmatlanság miatt, a csőd-, fizetéseképtelenségi és hasonló eljárásokat), különösen az arra vonatkozó hivatalos igazolással vagy bármilyen megbízható forrásból származó információkkal alátámasztva, hogy nem került sor bűncselekmény miatti elmarasztaló ítéletre, nyomozásra és eljárásra (például harmadik fél által végzett vizsgálat, az Európai Unióban bejegyzett ügyvéd vagy közjegyző vallomása).
- 4.2 Nyilatkozat arról, hogy az adott személy ellen folyamatban van-e büntetőeljárás, illetve hogy az általa irányított bármely szervezet adósként érintett-e fizetéseképtelenségi vagy hasonló eljárásban.
- 4.3 Tájékoztatás az alábbiakról:
- a. olyan nyomozás, végrehajtási eljárás vagy szankció a felügyelő hatóság részéről, amelyben az adott egyén közvetlenül vagy közvetve érintett volt;
 - b. tevékenység végzéséhez, szakma vagy hivatás gyakorlásához szükséges nyilvántartásba vétel, felhatalmazás, tagság vagy engedély elutasítása; vagy az adott nyilvántartásba vétel, felhatalmazás, tagság vagy engedély visszavonása, érvénytelenítése vagy megszüntetése, illetve hatósági vagy kormányzati szerv vagy szakmai testület vagy egyesület általi kizárás;

- c. elbocsátás munkaviszonyból vagy bizalmi viszonyból, vagyonkezelői jogviszonyból, illetve felszólítás arra, hogy a személy mondjon le az adott pozíció betöltéséről (a létszámcsökkentés esetét kivéve);
- d. egy másik illetékes hatóság már készített-e értékelést az adott személy hírnevéről, illetve róla mint felvásárlóról vagy mint intézményvezetőről, ideértve az adott illetékes hatóság kilétét, az értékelés dátumát, eredményének tanúsítását, és szükség esetén az adott egyén hozzájárulását az ilyen információ bekéréséhez, hogy a kapott tájékoztatást az alkalmassági értékelés céljára fel lehessen dolgozni, illetve használni; valamint
- e. az egyénről készült-e korábban értékelés egy másik, nem pénzügyi szektorbeli hatóság megbízásából, ideértve az adott hatóság kilétét és ezen értékelés eredményének tanúsítását.

5. Pénzügyi és nem pénzügyi érdekeltségek

5.1 Fel kell tárni minden olyan pénzügyi és nem pénzügyi érdekeltséget, amely esetleg összeférhetlenség forrása lehet, ideértve többek között a következőket:

- a. a pénzügyi (pl. hitel, részvénytulajdon) és nem pénzügyi érdekeltségek, illetve az egyén és rokonai (pl. közeli hozzátartozói, azaz házastársa, bejegyzett élettársa, lakótársa, gyermeke, szülője vagy az egyénnel közös háztartásban élő egyéb rokon (illetve az egyénnel szoros kapcsolatban álló társaság), valamint az intézmény, annak anya- és leányvállalatai, az intézményben minősített részesedéssel rendelkező személy, például az intézmény tagja vagy az ott kulcsfontosságú feladatot ellátó személy közötti kapcsolatok;
- b. az egyén fenntart-e (illetve a megelőző két évben fenntartott-e) üzleti vagy kereskedelmi kapcsolatot bármelyik fent felsorolt intézménnyel vagy személlyel, illetve részt vesz-e valamelyik fent felsorolt intézménnyel vagy személlyel együtt jogi eljárásban;
- c. az egyénnek és/vagy az egyén közeli hozzátartozójának van-e az intézménnyel, annak anyavállalatával és leányvállalataival versenyben álló érdekeltsége;
- d. az egyént valamelyik jelentős részvényes nevében javasolják-e;
- e. az intézménnyel, annak anyavállalatával és leányvállalataival szemben fennálló pénzügyi kötelezettségek (kivéve a szokásos piaci feltételek mellett nyújtott teljesítő jelzáloghitelt), és
- f. a megelőző két évben betöltött (nemzeti vagy helyi) politikai befolyással járó tisztség.

5.2 Jelentős összeférhetlenség megállapítása esetén az intézménynek nyilatkozatot kell kiállítania arról, hogyan sikerült azt megfelelően enyhíteni vagy orvosolni, hivatkozásban feltüntetve az intézmény összeférhetlenségi szabályzatának megfelelő szakaszait, illetve az adott esetben alkalmazott konfliktuskezelési vagy enyhítési rendszert.

6. Időráfordítás

6.1 Az összes fontos és szükséges adatot meg kell adni annak igazolására, hogy az egyénnek van elegendő ideje a megbízás ellátására, ideértve az alábbiakat:

- a. tájékoztatás arról, hogy az adott személy a feladatkörének ellátására (éves és havi viszonylatban) minimálisan mennyi időt fordít;
- b. az egyén által ellátott túlnyomórészt kereskedelmi megbízások felsorolása, jelezve, hogy a tőkekövetelményekről szóló irányelv (CRD) 91. cikkének (4) bekezdésében rögzített kivételes számítási szabályok²⁷ alkalmazhatók-e;
- c. ahol a kivételes számítási szabályok alkalmazhatók, a társaságok között fennálló esetleges szinergiák magyarázata;
- d. azoknak a megbízásoknak a felsorolása, amelyekben az egyén elsősorban nem kereskedelmi tevékenységet végez, illetve amelyeket kizárólag az egyén gazdasági érdekeinek kezelésére alakítottak;
- e. azoknak a vállalatoknak, illetve szervezeteknek a mérete, ahol az egyén e megbízásokat betölti, ideértve például a teljes eszközállományt, azt, hogy a társaság tőzsdén jegyzett-e vagy sem, valamint a munkavállalók létszámát;
- f. a megbízásokkal járó további feladatok felsorolása (pl. bizottsági elnök);
- g. az egyes megbízások éves időráfordítása napokban; és
- h. az egyes megbízásokkal járó értekezletek száma évente.

7. Kollektív ismeretek, készségek és tapasztalat

7.1 Az intézménynek meg kell adnia a vezető testület tagjainak névsorát, a tagok szerepeinek és funkcióinak rövid megnevezésével együtt.

7.2 Az intézménynek nyilatkoznia kell a vezető testület kollektív alkalmasságának általa elvégzett általános értékeléséről, és ennek részeként nyilatkozatában rögzítenie kell, hogy az egyén a vezető testület általános alkalmassága szempontjából milyen helyzetet foglal el (pl. az I. mellékletben bemutatott alkalmassági mátrix segítségével vagy az intézmény által választott vagy az érintett illetékes hatóság által előírt egyéb módszerrel lefolytatott értékelés után). Ennek tartalmaznia kell annak leírását, hogy a vezető testület általános összetétele hogyan biztosítja a tapasztalatok megfelelően széles skáláját, továbbá az esetleges hiányosságok vagy gyenge pontok azonosítását, valamint az ezek kezelése érdekében hozott intézkedéseket.

8. Minden egyéb releváns tájékoztatást a kérelem részeként kell benyújtani.

²⁷ Ez az a helyzet, ahol az egyén él azzal a lehetőséggel, hogy egy igazgatói tisztségnak számítanak az ugyanazon csoporton belül betöltött igazgatói tisztségek, az olyan vállalkozásokban betöltött igazgatói tisztségek, ahol az intézmény minősített részesedéssel rendelkezik és az olyan intézményekben betöltött igazgatói tisztségek, amelyek ugyanannak az intézményvédelmi programnak a tagjai.

