

EBA/GL/2017/12

---

21/03/2018

---

## Iránymutatások

---

Iránymutatások a vezető testületi tagok  
és a kulcspozíciót betöltő személyek  
alkalmasságának értékeléséhez

# 1. Megfelelési és jelentési kötelezettségek

---

## Az iránymutatások jogállása

1. Az európai felügyeleti hatóságokról (EFH) szóló rendelet 16. cikke ad felhatalmazást az iránymutatások kiadására<sup>1</sup>. A 16. cikk (3) bekezdése értelmében az illetékes hatóságok és a pénzügyi intézmények minden erőfeszítést megtesznek azért, hogy megfeleljenek az iránymutatásoknak.
2. Az útmutatások az pénzügyi felügyelet európai rendszerén belül rögzítik a megfelelő felügyeleti gyakorlatokat és az uniós jog alkalmazásának módját. Az iránymutatás hatálya alá tartozó illetékes hatóságok azzal tesznek eleget az iránymutatásoknak, hogy megfelelő módon beépítik azokat saját felügyeleti gyakorlataikba (pl. saját jogi kereteik vagy felügyeleti folyamataik módosításával) ideértve azokat is, amelyek elsősorban intézményekre vonatkoznak.

## Jelentési kötelezettségek

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 21.05.2018 kötelesek értesíteni az EBH-t és az ESMA-t arról, megfelelnek vagy szándékukban áll-e megfelelni ezeknek az iránymutatásoknak, és ha nem, jelezniük kell a meg nem felelés indokait. Amennyiben a fenti határidőre ilyen értesítés nem érkezik, az EBH és az ESMA úgy tekinti, hogy az illetékes hatóság nem felel meg az iránymutatásnak. Az az értesítést az EBH honlapján megtalálható űrlapon a [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) címre a "EBA/GL/2017/12" hivatkozási számmal ellátva kell megküldeni, az ESMA honlapján elérhető űrlapot pedig a [...] hivatkozási számmal ellátva a [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu) címre kell megküldeni. Az értesítést olyan személyek nyújthatják be, akik megfelelő felhatalmazással rendelkeznek arra nézve, hogy illetékes hatóságuk nevében nyilatkozzanak annak megfeleléséről. Amennyiben a megfeleléssel kapcsolatban változás történik, úgy azt is be kell jelenteni a EBH-nak és az ESMA.
4. A értesítéseket az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében az EBH valamint az 1095/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében az ESMA a saját honlapján közzéteszi.

---

<sup>1</sup> ESMA - Az Európai Parlament és a Tanács 2010. november 24-i 1095/2010/EU rendelete 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.

EBH - 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

## 2. Tárgy, alkalmazási kör és fogalommeghatározások

---

### Tárgy

5. Az iránymutatások meghatározzák a hitelintézetek, befektetési vállalkozások, pénzügyi holding társaságok és vegyes pénzügyi holdingtársaságok vezető testületi tagjainak alkalmasságára vonatkozó követelményeket és a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (12) bekezdése<sup>2</sup> és a 2014/65/EU irányelv 9. cikk (1) bekezdésének második albekezdése<sup>3</sup> alapján különösen azt, mit jelent a tagok által a feladatok ellátására fordított elegendő idő, a vezető testület tagjának tisztességessége, befolyástól való mentessége és önállósága, a vezető testület tagjainak megfelelő kollektív tudása, képességei és tapasztalata, és mit jelent a vezető testület tagjainak a feladatkörükkel való kezdeti megismertetése és a további képzésükre fordított megfelelő humán- és pénzügyi erőforrás. A vezető testület tagjainak egyik kiválasztási kritériumaként figyelembe veendő sokszínűség fogalmának meghatározása szintén a fent említett cikkek alapjáént történik.
6. Az iránymutatások a hitelintézetek és bizonyos befektetési vállalkozások esetében megállapítanak alkalmassági követelményeket a belső ellenőrzési vezetőjének és a vezérigazgatónak az alkalmasságára vonatkozóan akkor is, ha e személyek nem tartoznak a vezető testülethez, valamint azokra a kulcspozíciót betöltő személyekre vonatkozóan 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 funkcióját ellátó vezető testület bizonyos tagjaira vonatkozó függetlenség elvét.

### Címzettek

7. Az iránymutatások címzettjei az 2014/65/EU rendelet 4(1) bekezdés 26) pontjában és a 575/2013/EU rendelet 4(1) bekezdés 40) pontjában meghatározott illetékes hatóságok,<sup>4</sup> ideértve a számára a 1024/2013/EU rendeletben előírt feladatok tekintetében az Európai

---

<sup>2</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2013. június 26-i 2013/36/EU irányelve a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 176., 2013.6.27., 338. o.).

<sup>3</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2014. május 15-i 2014/65/EU irányelve 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.).

<sup>4</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2013. június 26-i 575/2013/EU rendelete a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (HL L 176., 2013.6.27., 1. o.).

Központi Bankot<sup>5</sup>, a 575/2013/EU rendelet 4(1) bekezdés 1) pontjában meghatározott hitelintézeteket, az 575/2013/EU rendelet 4(1)(21) bekezdésében meghatározott vegyes pénzügyi holdingtársaságokat és a 2014/65/EU irányelv 4(1) bekezdés 1) pontjában meghatározott befektetési vállalkozásokat.

## Alkalmazási kör

8. Az illetékes hatóság gondoskodjon arról, hogy a hitelintézetek, a vegyes pénzügyi holdingtársaságok és a 7. bekezdésben hivatkozott befektetési vállalkozások valamint az 575/2013/EU rendelet 4(1) cikk (20) bekezdésében meghatározott pénzügyi holding társaságok feleljenek meg az iránymutatásoknak. Olyan konkrét rendelkezés hiányában, amely szerint közvetlenül a CRD-intézményekre vonatkoznak, az iránymutatások hatálya az itt meghatározott összes intézményre kiterjed.
9. Az iránymutatásokban meghatározott CRD-intézmények kötelesek az iránymutatásoknak egyedi, szobkonszolidált és konszolidált 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.
10. Az iránymutatások célja, hogy minden lehetséges igazgatósági struktúrára vonatkozzanak, de egyiket se részesítsék előnyben. Az iránymutatások nem írják elő, hogy a nemzeti jogszabályok szerint a kompetenciák általános kiosztása miként történjen. Ennek megfelelően, az iránymutatásokat a tagállamokban igénybe vett (központosított és/vagy duális és/vagy egyéb) igazgatósági struktúráról függetlenül érdemes használni. A 2013/36/EU irányelv 3. cikk (1) bekezdésének 7. és 8. pontjában meghatározott vezető testületnek értelemszerűen irányító (ügyvezetői) és felügyeleti (nem ügyvezetői) funkciója van<sup>6</sup>.
11. Amikor az iránymutatások a „irányító funkciót ellátó vezető testület” és a „felügyeleti funkciót ellátó vezető testület” kifejezéseket használják, azzal nem utalnak semmilyen vállalatirányítási struktúrára, az irányító (ügyvezető) vagy a felügyeleti (nem ügyvezető) funkcióra tett utaláson az adott funkciót a nemzeti jogszabályok szerinti ellátni köteles testületek vagy testületi tagok értendők.
12. Azokban a tagállamokban, ahol a vezető testület az ügyvezetői feladatokat vagy azok egyes részeit egy személyre vagy belső vezető testületre (vezérigazgató, igazgatóság vagy igazgatótanács) delegálja, azok a személyek, akik ezeket az ügyvezetői funkciókat e megbízás alapján ellátják, értelemszerűen a vezető testület irányítói funkcióját ellátó személynek minősülnek. Ahol az iránymutatások irányító funkciót ellátó vezető testületet említenek, az jelen iránymutatások vonatkozásában az ügyvezető testület tagjaira és a vezérigazgatóra is

<sup>5</sup> A Tanács 1024/2013/EU rendelete (2013. október 15.) az Európai Központi Banknak a hitelintézetek prudenciális felügyeletére vonatkozó politikákkal kapcsolatos külön feladatokkal történő megbízásáról (HL L 287., 2013.10.29., 63. o.)

<sup>6</sup> Lásd még: a 2013/36/EU irányelv 56. preambulumbekkezdése.

vonatkoznak abban az esetben is, ha a nemzeti jog alapján az intézmény irányító testületébe vagy testületeibe hivatalosan nem javasolták a pozícióba, illetve nem nevezték ki őket.

13. Azokban a tagállamokban, ahol közvetlenül részvényesek, illetve az intézmény tagjai vagy tulajdonosai látnak el olyan feladatokat, amelyeket az iránymutatások a vezető testületnek tulajdonítanak, az intézmények gondoskodjanak 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 vezető és a kulcspozíciót betöltő személy fogalma kizárólag funkcionálisan értendő, e tisztségviselők kinevezésére illetve e tisztségek létrehozására vonatkozó kötelezettséget az iránymutatások nem, illetve csak abban az esetben szándékoznak előírni, ha azt a vonatkozó uniós vagy nemzeti jogszabály tartalmazza.

## Fogalommeghatározások

15. 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:

<b>Intézmény</b>	Az 575/2013/EU irányelv 4. cikk (1) bekezdése 1) pontjában meghatározott hitelintézet, az 575/2013/EU irányelv 4. cikk (20) bekezdésében meghatározott pénzügyi holding társaság, az 575/2013/EU irányelv 4(1). cikk (21) bekezdésében meghatározott vegyes pénzügyi holdingtársaság és a 2014/65/EU irányelv 4. cikk (1) bekezdés 1) pontjában meghatározott befektetési vállalkozás.
<b>CRD-intézmény</b>	Az 575/2013/EU irányelv 4. cikk (1) bekezdése 1) illetve 2) pontjában meghatározott hitelintézet vagy befektetési vállalkozás.
<b>Jelentős CRD-intézmény</b>	a 2013/36/EU irányelv 131. cikkében említett (globálisan rendszerszinten jelentős és egyéb rendszerszinten jelentős) intézmény, 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 egyéb CRD-intézmény illetve a 2013/36/EU irányelv 91. cikke értelmezéséhez meghatározott pénzügyi holdingtársaság vagy vegyes pénzügyi holding társaság.

<b>Jegyzékbe vett CRD-intézmény</b>	azokat a CRD-intézményeket jelenti, 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. <sup>7</sup>
<b>Személyi állomány</b>	adott intézmény és a konszolidációs körébe tartozó leányvállalatai összes munkavállalóját jelenti az irányító illetve felügyeleti funkciójában eljáró vezető testületeik összes tagjával együtt, ideértve azokat a leányvállalatokat is, amelyekre nem terjed ki a 2013/36/EU irányelv hatálya.
<b>Csoport</b>	az anyavállalatot jelenti az összes leányvállalatával együtt a 2013/34/EU irányelv 2. cikk (9) és (10) bekezdésében meghatározottak szerint <sup>8</sup> .
<b>Alkalmasság</b>	azt jelenti, mennyire van egy adott személynek jó hírneve, és milyen mértékben rendelkezik önállóan vagy más személyekkel együtt a feladatainak/feladatainak ellátásához szükséges megfelelő tudással, képességekkel és tapasztalattal. Az alkalmasság körébe tartozik e személyek tisztessége, befolyástól való mentessége és önállósága valamint az is, hogy feladataik ellátására képesek elegendő időt fordítani.
<b>Tag</b>	a vezető testületi tagságra javasolt vagy kinevezett személy.
<b>Vezérigazgató</b>	adott intézmény üzleti tevékenységének vezetéséért és irányításáért felelős személy.
<b>Kulcspozíciót betöltő személy</b>	<p>olyan személy, akinek egy adott intézmény irányítására jelentős a befolyása, de az intézmény vezető testületének nem tagja és nem is ő a vezérigazgató. Ilyen személy például a belső ellenőrzési vezetője és a pénzügyi vezető, ha feladatát nem a vezető testület tagjaként látja el, és ide tartoznak azok az egyéb kulcspozíciót betöltő személyek is, akiket a CRD-intézmény kockázati alapon ilyenként azonosít.</p> <p>Az egyéb kulcspozíciót betöltő személyek közé tartoznak a jelentős üzleti tevékenységeknek, az Európai Gazdasági Térség/Európai Szabadkereskedelmi Társulás</p>

<sup>7</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2014. május 15-i 2014/65/EU irányelve 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.).

<sup>8</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2013. június 26-i 2013/34/EU irányelve a meghatározott típusú vállalkozások éves pénzügyi kimutatásairól, összevont (konszolidált) éves pénzügyi kimutatásairól és a kapcsolódó beszámolókról, a 2006/43/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról, valamint a 78/660/EGK és a 83/349/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 182., 2013.6.29., 19. o.).

	fióktelepeinek, a harmadik országban működő leányvállalatok és egyéb belső funkciók irányítói.
<b>Belső ellenőrzési vezető</b>	az a személy, aki a független kockázatkezelési, a megfelelőségi és a belső ellenőrzési funkció napi működésének hatékony irányítását a hierarchia legmagasabb szintjén ellátja.
<b>Pénzügyi vezető</b>	az a személy, aki az alábbi tevékenységek irányításáért általános felelősséggel tartozik: pénzügyi eszközök kezelése, pénzügyi tervezés és pénzügyi jelentések.
<b>Prudenciális konszolidáció</b>	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. A prudenciális konszolidáció az 575/2013/EU rendelet 4(1). cikk (3) illetve (26) bekezdése szerinti összes intézménynek és pénzügyi intézménynek minősülő leányvállalatra kiterjed, és e körbe tartozhatnak az EU-ban és azon kívül alapított, az említett rendelet 2. cikk (18) bekezdésében meghatározott járulékos szolgáltatásokat nyújtó vállalkozások is.
<b>Konszolidáló CRD-intézmény</b>	olyan CRD-intézmény, amelynek az 575/2013/EU rendelet 1. része 2. címének 2. fejezetével összhangban az összevont helyzet alapján kell teljesítenie a prudenciális követelményeket.
<b>Sokféleség</b>	olyan helyzet, amelynek köszönhetően a vezető testület tagjainak jellemzői – például kor, nem, származás, valamint iskolai végzettség és szakmai háttér – folytán a vezető testület különböző szemléletmódokat is meg tud jeleníteni.
<b>származás</b>	az a régió, ahol az adott személy kulturális, iskolai és szakmai ismereteit szerezte.
<b>Felkészítés</b>	olyan előkészítés vagy képzés, amely egy adott személyt a vezető testület tagjaként betöltendő új tisztségre felkészíti.
<b>Képzés</b>	olyan előkészítés vagy képzés, amely a vezető testület tagjainak képességeit, ismereteit és kompetenciáját folyamatos vagy alkalomszerű jelleggel javítja.
<b>Résztvevők</b>	az intézményben részesedéssel rendelkező személyek, vagy az intézmény jogi formájától függően az intézmény egyéb tulajdonosai vagy tagjai.

<b>Igazgatói tisztség</b>	intézmény vagy egyéb jogi személy vezető testületének tagjaként betöltött tisztség. Ahol a vezető testületet az adott szervezet jogi formájából adódóan egyetlen személy alkotja, ez a tisztség szintén igazgatói tisztségnek tekintendő.
<b>Nem ügyvezető igazgatói tisztség</b>	olyan igazgatói tisztség, ahol az azt betöltő személy a vezetés döntéshozatalának felügyeletéért és ellenőrzéséért felel, de az adott szervezetben ügyvezetői feladata nincs.
<b>Ügyvezető igazgatói tisztség</b>	olyan igazgatói tisztség, ahol az azt betöltő személy feladata az adott szervezet üzletei tevékenységének tényleges irányítása.

### 3. Végrehajtás

#### Alkalmazás időpontja

16. Jelen iránymutatások 2018. június 30-tól alkalmazandók.

#### Átmeneti intézkedések

17. Az intézmények az iránymutatások hatálybalépésének időpontja előtt kinevezett személyek esetében is alkalmazzák az iránymutatásokat a vezető testület tagjai és a kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságának első értékelésére legkésőbb a 155. bekezdésben hivatkozott újraértékelés során. Az intézmények az iránymutatásokat az újraértékelésre vonatkozóan lefektetett időkeretek szerint alkalmazzák a vezető testület tagjainak első felkészítésére és képzésére..
18. Az illetékes hatóság jelen iránymutatások hatálybalépésének időpontja megelőzően jelölt személyek esetében nem alkalmazza a 8. címet az újonnan kinevezett vezető testületi tagok és kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságának első értékelése során.

#### Hatályon kívül helyezés

19. Az vezető testület tagjai és a kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékeléséről szóló EBH iránymutatások (EBA GL 2012/06) hatálya 2018. június 30-án megszűnik.



## 4. Iránymutatások

---

### 1. cím - Az arányosság elvének alkalmazása

20. Az arányosság elvének célja az, hogy a vállalatirányítási szabályok és az egyének kockázati profilja valamint az intézmény üzleti modellje következetesen illeszkedjen egymáshoz, és vegye figyelembe azt az egyedi tisztséget, amelyről a hatósági követelmények eredményes teljesítése érdekében értékelés készül.
21. Az iránymutatásokban rögzített szabályzatok és folyamatok megvalósítása során az intézmények vegyék figyelembe méretüket, belső szervezetüket és tevékenységük jellegét, nagyságrendjét és összetettségét. A jelentős intézményeknél szofisztikáltabb szabályzatokra és folyamatokra van szükség, a kimondottan kicsi és kevésbé bonyolult intézmények viszont egyszerűbb szabályzatokat és folyamatokat is megvalósíthatnak. Ezeknek a szabályzatoknak és folyamatoknak azonban biztosítaniuk kell azt, hogy az adott intézmény feleljen meg a vezető testület tagjai és a kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékelésére vonatkozóan a jelen iránymutatásokban írt feltételeknek és azoknak a követelményeknek, hogy a vezető testület új tagjainak alkalmazása során kötelesek a sokszínűsége tekintetével lenni és a felkészítésükhöz és képzésükhöz elegendő erőforrást biztosítani.
22. A vezető testület minden tagja és az összes kulcspozíciót betöltő személy mindig rendelkezzen jó hírnévvel, legyen tisztességes, befolyástól mentes, a vezető testület minden tagja –az intézmény méretétől, belső szervezetétől, tevékenységének jellegétől kiterjedésétől és összetettségétől valamint a konkrét tisztséggel, így a vezető testület bizottságaiban vállalat tagsággal járó feladatoktól és felelősségektől függetlenül – gondolkodásában legyen önálló.
23. Az arányosság elvének alkalmazása és a 2013/36/EU valamint a 2014/65/EU irányelvekben a vállalatirányításról rögzített és az iránymutatásokban részletesebben ismertetett követelmények megfelelő teljesítése érdekében az intézmények és az illetékes hatóságok a következő kritériumokat veszik figyelembe:
- az intézmény méretét a mérlegfőösszeg, a kezelt vagy őrzött ügyféleszközök és/vagy az intézmény illetve a prudenciális konszolidációval érintett leányvállalatai által végrehajtott ügyletek volumene alapján;
  - az intézmény jogi formáját, ideértve azt is, hogy az intézmény egy csoport része-e, és amennyiben igen,
  - azt, hogy az intézmény tőzsdén jegyzett társaság -e vagy sem;
  - az intézmény által engedély alapján végzett tevékenységek típusát (lásd még: a 2013/36/EU irányelv 1. melléklete és a 2014/65/EU irányelv 1. melléklete)

- e. az intézmény földrajzi jelenlétét, valamint a tevékenységek nagyságrendjét az egyes joghatóságokban;
- f. az alapvető üzleti modellt és stratégiát, az üzleti tevékenység jellegét és összetettségét, valamint az intézmény szervezeti felépítését;
- g. az intézmény kockázati stratégiáját, kockázati étvágát és tényleges kockázati profilját, egyszersmind figyelembe véve az éves tőke megfelelés értékelésének eredményét;
- h. a CRD-intézmények esetén engedélyt arra, hogy a tőkekövetelmények mérésére belső modellt használjanak;
- i. az ügyfelek típusát<sup>9</sup>; és
- j. az intézmény által eladásra kínált termékek, szerződések vagy eszközök jellegét és összetettségét.

## 2. cím – Az intézmény által lefolytatott alkalmasság értékelés köre

### 1. Az intézmény által a vezető testület tagjainak egyéni alkalmasságáról készített értékelés

24. Az intézmény a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (1) bekezdésében rögzített kötelezettségnek teljesítése során folyamatosan gondoskodik a vezető testület tagjainak egyéni alkalmasságáról, és alkalmasságuk újraértékeléséről, különösen:

- a. amikor a tevékenység folytatásához szükséges engedélyt kéri;
- b. amikor a vezető testület összetétele jelentős mértékben megváltozik, ideértve azt,
  - i. amikor a vezető testületbe új tagokat neveznek ki, ideértve azt is, amikor erre közvetlen vagy közvetett felvásárlás miatt vagy az intézményben meglévő befolyásoló részesedés növelése miatt kerül sor<sup>10</sup>. Ez az értékelés csak az újonnan kinevezett tagokra terjed ki.

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

<sup>10</sup> Lásd még a 2014/65/EU irányelv 7. cikk (4) bekezdése szerinti szabályozástechnikai standardot (annak tervezetét) valamint a 2014/65/EU irányelv 7. cikk (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

- ii. amikor a vezető testület tagjait ismételten kinevezi abban az esetben, ha a tisztségre vonatkozó követelmények megváltoztak, illetve amikor a tagot a vezető testületben új tisztség betöltésére nevezi ki. Ez az értékelés csak azokra a tagokra terjed ki, akinek a tisztsége változott, és a tisztséghez kapcsolódó további követelményeket figyelembe véve a releváns tényezők elemzésére korlátozódik;
  - c. a 28. és 29. bekezdés szerint folyamatos jelleggel.
25. A vezető testület tagjainak alkalmasságáról készített kezdeti és a folyamatos értékeléséért az intézmény a felelős, és ez nem érinti az illetékes hatóság által felügyeleti célból elvégzett értékelést.
26. Az intézmény különösen azt értékeli, hogy a tag:
- a. kellően jó hírnévvel rendelkezik-e;
  - b. feladatának ellátásához elegendő ismerettel, készséggel és tapasztalattal rendelkezik-e;
  - c. képes-e tisztességesen, befolyástól mentesen és önállóan gondolkodva az irányító funkciót ellátó vezető testület által hozott és egyéb lényeges vezetői döntések hatékony értékelésére és indokolt esetben azok kifogásolására, valamint a vezetői döntéshozatal hatékonyan felügyelésére és ellenőrzésére;
  - d. képes-e elegendő időt fordítani az intézménynél meglévő feladatainak elvégzésére, és amennyiben az intézmény jelentősnek minősül, akkor teljesül-e az igazgatói tisztségre vonatkozóan a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (3) bekezdésében írt korlátozás.
27. Amikor az értékelést egy meghatározott tisztségre vonatkozóan végzik el, az érintett tisztséghez kapcsolódó kötelezettségeket is figyelembe kell venni a megfelelő ismeretek, készségek és tapasztalat illetve a ráfordított idő értékelése során. Az irányító funkciót ellátó vezető testület tagjától elvárt megfelelő ismeretek, készségek és tapasztalat szintje és jellege eltérhet attól, ami a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület tagjától elvárható, különösen abban az esetben, ha ezeket a funkciókat különböző testületek látják el.
28. Az intézmény folyamatosan figyelemmel kíséri a vezető testület tagjainak alkalmasságát, amennyiben új, releváns tények merülnek fel, ezek vonatkozásában azonosítani tudja azokat a helyzeteket, amikor az alkalmasságot ismételten értékelni szükséges. Az újraértékelést különösen az alábbi esetekben kell elvégezni:

---

befolyásoló részesedés növelése esetén alkalmazandó eljárásokról és űrlapokról szóló végrehajtás-technikai standardtervezetet, amelyek az EBH 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](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf)

- a. amikor a vezető testület tagjainak egyéni vagy kollektív alkalmasságát illetően kétségek merülnek fel;
  - b. amikor a vezető testület valamelyik tagjának vagy magának az intézménynek a jó hírnevét valami jelentősen befolyásolja, ideértve azokat az eseteket, amikor a tagok nem felelnek meg az intézmény összeférhetetlenségi szabályainak;
  - c. a vezető testület belső vállalatirányítási szabályainak felülvizsgálata részeként;
  - d. minden olyan eset, amely a vezető testület tagjának alkalmasságát egyéb módon lényegesen befolyásolhatja.
29. Az intézmény ismételten értékeli a vezető testület tagja által ráfordított idő elégségességét abban az esetben, ha az érintett tag további igazgatói tisztséget vállal, vagy új, fontos tevékenységeket, például politikai tevékenységek végzésébe kezd.
30. Az intézmény az alkalmasság értékelését a 3. cím alatt meghatározott fogalmakra alapozza, s eközben figyelembe veszi a vezető testület 5. cím szerinti sokszínűségét, továbbá a 6. és a 7. címben előírtaknak megfelelően alkalmasság értékelésszabályzatot és eljárásokat vezet be.

## 2. Az intézmény által a vezető testület tagjainak kollektív alkalmasságáról készített értékelés

31. Az intézmény a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (7) bekezdésében rögzített kötelezettségnek teljesítése során folyamatosan gondoskodik arról, hogy a vezető testület tagjai kollektíven megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal rendelkezzenek az intézmény tevékenységeinek, ideértve a fő kockázatoknak az átlátásához.
32. Az intézmény a vezető testület kollektív alkalmasságát különösen az alábbi esetekben értékeli vagy újraértékeli:
- a. amikor a tevékenység folytatásához szükséges engedélyt kéri;
  - 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 befolyásoló részesedés növelése miatt kerül sor<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Lásd: 17. lábjegyzet.

- 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. folyamatosan a 33. bekezdésnek megfelelően.

33. Az intézmény a vezető testület tagjainak kollektív alkalmasságát különösen az alábbi esetekben ellenőrzi ismételten:

- a. amikor az intézmény üzleti modellje, kockázati étvágya, stratégiája vagy szerkezete egyedi szinten vagy csoportszinten megváltozik;
- b. a vezető testület belső vállalatirányítási szabályainak felülvizsgálata részeként;
- c. minden olyan esetben, amely a vezető testület kollektív alkalmasságát egyéb módon lényegesen befolyásolhatja.

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

35. Az intézmény az alkalmasság értékelését a 3. cím alatt meghatározott fogalmakra alapozza, és a 6. és a 7. cím alatt rendelteknek megfelelően alkalmasság értékelési szabályzatot és eljárásokat vezet be.

36. A vezető testület kollektív kezdeti és folyamatos alkalmasságának értékelése az intézmény feladata. A kollektív alkalmasság értékelésének és fenntartásának feladata abban az esetben is az intézményt terheli, amikor az értékelést felügyeleti okokból az illetékes hatóság is lefolytatja.

### 3. A CRD-intézmény által a kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságáról készített értékelés

37. Ugyan minden intézménynek biztosítani kell arról, hogy a személyi állomány képes legyen feladatainak megfelelő ellátására, a CRD-intézmény konkrétan biztosítsa, hogy a kulcspozíciót betöltő személyeknek legyen megfelelően jó hírneve, legyenek tisztességesek és befolyástól mentesek, mindenkor rendelkezzenek a tisztségükhöz elegendő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal, és értékeljék a fenti követelményeket különösen:

- a. amikor engedélyért folyamodnak,

- b. amikor a kulcspozíciót betöltő 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 38. bekezdésnek megfelelően.
- 38. A CRD-intézmény folyamatosan figyelemmel kíséri a vezető testület 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 tanácsos megismételni. Az értékelést különösen az alábbi esetekben tanácsos megismételni:
  - a. amikor az alkalmasságra vonatkozóan kétségek merülnek fel;
  - b. amikor az egyén jó hírnevét valami jelentősen befolyásolja;
  - c. a vezető testület belső vállalatirányítási rendszerének felülvizsgálata részeként;
  - d. minden olyan esetben, amely az egyén alkalmasságát valami egyéb módon lényegesen befolyásolja.
- 39. A kulcspozíciót betöltő személyek esetén a személyes hírnév, a tisztesség, a befolyástól való mentesség, az ismeretek, a készségek és a tapasztalat értékelése a vezető testület tagjainak értékelésével azonos alkalmassági kritériumokon alapul. Az ismeretek, a készségek és a tapasztalat értékelése során, az adott tisztséghez tartozó szerepet és feladatokat is figyelembe kell venni.
- 40. A kulcspozíciót betöltő személyek első és folyamatos alkalmasságának értékelése az intézmény feladata. A kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékelése és az alkalmasság folyamatos fenntartása, mint feladat abban az esetben is az intézményt terheli, amikor a kulcspozíciót betöltő személyek értékelését felügyeleti okokból az illetékes hatóság is lefolytatja.

### 3. cím – Az 2013/36/EU irányelv 91. cikk (12) bekezdésében az alkalmassággal kapcsolatosan felsorolt fogalmak

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

- 41. Az intézmény értékeli, hogy a vezető testület tagja képes-e a feladatainak és felelősségének ellátására, például az intézmény üzleti tevékenységének, fő kockázatainak valamint a tevékenység következményeinek és a kockázati stratégiának a megértésére elegendő időt tud-e fordítani. Amikor egy adott személy egy jelentős intézménynél kap megbízást,

értékelést kell lefolytatni annak megállapítására, hogy az igazgatói tisztségek maximális számára vonatkozóan a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (3) bekezdésében és a 2014/65/EU irányelv 9. cikk (2) bekezdésében előírt korlátozás teljesül-e.

42. A tagok képesek elvégezni a feladataikat a tevékenységekkel különösen zsúfolt időszakokban is, így átszervezés, költözködés idején, akvizíció, egyesülés, felvásárlás vagy válsághelyzet esetén, vagy az intézmény működése során felmerülő egy vagy több jelentős nehézség közben, tekintettel arra, hogy az ilyen időszakokban a feladatok ellátása a szokásosnál több idő ráfordítását igényli.
43. Annak értékelése során, hogy a tag képes-e elegendő időt fordítani feladatainak ellátására, az intézmény legalább az alábbiakat veszi figyelembe:
- a. a tag által pénzügyi és nem pénzügyi intézményeknél párhuzamosan betöltött igazgatói tisztségek számát figyelembe véve az esetleges szinergiákat, amikor a tisztségeket a tag azonos csoporton belül tölti be, ideértve azt, amikor jogi személy képviselőjében vagy a vezető testület tagja helyett póttagként jár el;
  - b. azon szervezet tevékenységeinek méretét, jellegét, körét és összetettségét, ahol a tag igazgatói tisztséget tölt be és különösen azt, hogy az adott szervezet EU jogalany-e, avagy sem;
  - c. a tag földrajzi jelenlétét és a szerephez betöltéséhez szükséges utazás időtartamát;
  - d. a tervezett vezető testületi értekezletek számát;
  - e. olyan szervezetekben párhuzamosan betöltött igazgatói tisztségeket, amelyek elsősorban nem haszonszerzési célkitűzéseket valósítanak meg;
  - f. a vezető testület hivatalosan ütemezett ülésein kívül különösen az illetékes hatósággal vagy egyéb belső illetve külső érdekelt felekkel kötelezően megtartandó értekezleteket;
  - g. a konkrét tisztség jellegét és a tag feladatait, ideértve a konkrét szerepeket, például vezérigazgató, elnök, bizottsági elnök vagy tag, azt, hogy a tag ügyvezetői vagy nem ügyvezetői tisztséget tölt be, valamint azt, hogy az adott tag jelenléte szükséges-e az a) pontban felsorolt társaságok és az intézmény értekezletein;
  - h. az egyéb külső szakmai vagy politikai tevékenységeket, valamint a pénzügyi szektorban és azon kívül az EU-ban és az EU-n kívül ellátott egyéb funkciókat és releváns tevékenységeket;
  - i. milyen első felkészítés és képzés szükséges;

- j. a tag egyéb olyan releváns feladatait, amelyet az intézmény véleménye szerint figyelembe venni szükséges annak értékelése során, hogy a tag által ráfordított idő elegendő-e;
  - k. a ráfordított időre vonatkozóan rendelkezésre álló releváns referenciaértékeket, ideértve az EBH által szolgáltatott beleértve referenciaértékeket<sup>12</sup>.
44. Az intézmény írásban rögzíti a vezető testületen belüli különféle tisztségekkel járó szerepeket, feladatokat és a szükséges képességeket, az egyes tisztségekkel járó várható időráfordítást figyelembe véve azt is, hogy a feladatkör kezdeti megismertetéséhez és a képzéshez milyen mértékű időráfordítás szükséges. A kisebb, kevésbé összetett intézetek ezt azzal is teljesíthetik, ha csupán az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatói tisztség várható időráfordítását különböztetik meg.
45. A vezető testület tagja tájékoztatást kap a feladatai ellátásához várhatóan szükséges időráfordításról. Az intézmény előírhatja, hogy a tag igazolja vissza, képes-e a feladat ellátásához szükséges időmennyiséget ráfordítani.
46. Az intézmény figyelemmel kíséri, hogy a vezető testület tagjai valóban elegendő időt fordítanak-e feladataik ellátására. Az értekezletekre való felkészülés, a részvétel és tagnak a vezető testület értekezletein való aktív közreműködése egyaránt az időráfordítást jelző mutatók.
47. Az intézmény a vezető testület egyes tagjaitól elvárt időráfordítás értékelése során figyelembe veszi azt is, milyen hatást vált ki, ha a vezető testület valamelyik tagja hosszabb távon hiányzik.
48. Az intézmény nyilvántartja a vezető testület tagjai által ellátott külső szakmai és politikai tisztségeket. Ezeket a nyilvántartásokat minden alkalommal frissíti, ha a tag változásról értesítési, vagy ha ilyen változásról egyéb módon tudomást szerez. E tisztségek változása folytán előadódhat, hogy a vezető testület tagja kevesebb ideje marad a feladatának ellátására, ilyenkor az intézmény értékelje ismét, hogy a tag képes-e a feladatainak ellátásához szükséges időt továbbra is ráfordítani.

## 5. Az igazgatói tisztségek számának kiszámítása

49. Ha a vezető testület tagja jelentős intézménynél tölt be igazgatói tisztséget, az elegendő idő ráfordításának követelménye mellett meg kell felelnie a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (3) bekezdésében előírt igazgatói tisztségekre vonatkozó korlátozásnak is.

---

<sup>12</sup> A 2015-ös évre vonatkozó számadatokat az iránymutatások hatásvizsgálatához csatolt melléklet tartalmazza.



50. Ha a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (3) bekezdése értelmében az igazgatói tisztség egyszerre tartalmaz ügyvezetői és nem ügyvezetői feladatokat, az igazgatói tisztség ügyvezetői tisztségnek tekintendő.
51. Ha a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (4) bekezdésében valamint az iránymutatások 52. és 57. bekezdésében írtak szerint több igazgatói tisztséget egyetlen igazgatói tisztségnek kell tekinteni, az ilyen egyetlen igazgatói tisztség egyetlen ügyvezető igazgatói tisztségnek számít, ha legalább egy ügyvezető igazgatói tisztséget tartalmaz, egyébként pedig egyetlen nem ügyvezető igazgatói tisztségnek tekintendő.
52. A 2013/36/EU irányelv 91. cikk (4) bekezdés a) pontja alapján az ugyanazon csoporton belül betöltött összes igazgatói tisztség egyetlen igazgatói tisztségnek minősül.
53. A 2013/36/EU irányelv 4. cikk b) pontjának ii. alpontja és a 91. cikk (4) bekezdés b) pontjának ii. alpontja szerint egyetlen igazgatói tisztségnek minősül minden olyan igazgatói tisztség, amelyet olyan vállalkozásokban töltenek be, ahol az intézmény minősített részesedéssel rendelkezik, de a vállalkozások leányvállalatként nem ugyanahhoz a csoporthoz tartoznak. A befolyásoló részesedésnél betöltött egyetlen igazgatói tisztség külön egyetlen igazgatói tisztségnek tekintendő, azaz az ugyanazon intézményen belül betöltött igazgatói tisztség és az intézmény befolyásoló részesedésénél betöltött igazgatói tisztség két igazgatói tisztségnek minősül.
54. Amennyiben ugyanahhoz a csoporthoz tartozó több intézménynek van befolyásoló részesedése, a befolyásoló részesedésekben betöltött igazgatói tisztségek a konszolidációs helyzetet (a számviteli konszolidációs kör alapján) figyelembe véve külön-külön igazgatói tisztségnek számítanak. A befolyásoló részesedésnél betöltött egyetlen igazgatói tisztség külön igazgatói tisztségnek számít, azaz a csoporthoz tartozó szervezetekben betöltött igazgatói tisztségeként számításba vett egyetlen igazgatói tisztség a befolyásoló részesedésnél betöltött egyetlen igazgatói tisztséggel együtt számolva két igazgatói tisztségnek számít.
55. 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. cikk (4) bekezdés b) pontjának i. alpontja szerint egyetlen igazgatói tisztségnek számítanak. Ahol a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (4) bekezdés b) pontjának i. alpontjában az azonos intézményvédelmi programhoz tartozó intézményekben betöltött igazgatói tisztségek számának megállapításáról rögzített szabály alkalmazása folytán az egyes igazgatói tisztségek száma meghaladja a csoporton belüli igazgatóságok számának megállapításáról a 91. cikk (4) bekezdés a) pontjában rögzített szabály alapján kapott számot, ott az alacsonyabb számot tanácsos érvényesnek tekinteni (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 egyedi igazgatói tisztséggel tanácsos számolni).

56. Az elsősorban nem haszonszerzési céllal létrejött szervezeteknél betöltött igazgatói tisztségeket nem szabad figyelembe venni, amikor az igazgatói tisztségek számának megállapítása az említett irányelv 91. cikkének (3) bekezdése alapján történik. Ugyanakkor ezeket a tevékenységeket figyelembe kell venni az adott tag időráfordítása szempontjából.

57. Elsősorban a nem haszonszerzési céllal létrejött 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 működéséhez nem szükséges, hogy a vezető testület tagja a napi irányításban részt vegyen.

## 6. Megfelelő tudás, készségek és tapasztalat

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

59. A vezető testület tagjai pontos ismeretekkel kell rendelkezniük az intézménynél érvényes vállalatirányítási rendszerről, saját szerepükről és feladataikról, illetve adott esetben a csoport szerkezetéről és az ebből esetlegesen adódó összeférhetlenségekről. A vezető testület tagjai legyenek képesek hozzájárulni a vezető testületen és az intézményen belül a megfelelő kultúra, a társasági értékek és viselkedés kialakításához<sup>13</sup>.

60. E tekintetben a megfelelő tudás, készségek és tapasztalat értékelése során az alábbiakat kell figyelembe venni:

- a. a tisztséggel járó szerepet és feladatokat és a szükséges képességeket;
- b. az oktatással, képzéssel és a gyakorlat során megszerzett tudást és készségeket;
- c. a korábbi tisztségekben szerzett gyakorlati és szakmai tapasztalatot; és
- d. a vezető testület tagja által megszerzett és szakszerű magatartásában megnyilvánuló tudást és készségeket.

---

<sup>13</sup> Lásd még az EBH által a belső irányításról kiadott iránymutatásokat. <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

61. A vezető testületi tagok készségeinek megfelelő értékeléséhez az intézmény – figyelembe véve a vezető testület adott tagjának szerepét és feladatait –felhasználhatja az iránymutatásokhoz a II. mellékletként csatolt nem teljeskörű készségjegyzéket.
62. Érdemes figyelembe venni a tag végzettségének szintjét és profilját, valamint azt, hogy a végzettség kapcsolódik-e a banki és pénzügyi szolgáltatásokhoz vagy egyéb releváns területhez. A pénzügyi szolgáltatások ágazatában általában relevánsnak tekinthető a bank és pénzügy, a közgazdaságtan, a jog, a számvitel, az ügyvitel, a pénzügyi szabályozás, az informatika és a kvantitatív módszerek területén szerzett végzettség.
63. Az értékelés ne korlátozódjon a tag iskolai végzettségére illetve egy adott intézménynél eltöltött szolgálati idő igazolására. A tag gyakorlati tapasztalatáról alaposabb elemzést kell elvégezni, hiszen a korábbi beosztásokban szerzett ismeretek és készségek az üzleti tevékenység jellegétől, nagyságrendjétől és összetettségétől valamint a tag által ezen belül ellátott funkciótól függnék.
64. A vezető testületi tag tudásának, készségeinek és tapasztalatának értékelése során figyelembe kell venni az alábbiakkal kapcsolatos elméleti és gyakorlati tapasztalatokat:
- a. banki tevékenység és pénzügyi piacok;
  - b. jogi követelmények és szabályozási keret;
  - c. stratégiai tervezés, az intézmény üzleti stratégiájának vagy üzleti tervének ismerete és megvalósítása;
  - d. kockázatkezelés (az intézmény főbb kockázati típusainak azonosítása, felmérése, monitorozása, ellenőrzése és enyhítése);
  - e. könyvvitel és könyvvizsgálat;
  - f. az intézményi szabályok eredményességének értékelése, az eredményes irányítás, felügyelet és ellenőrzések biztosítása; és
  - g. az intézmény pénzügyi információinak értelmezése, az információ alapján a főbb kérdések azonosítása valamint megfelelő ellenőrzések és intézkedések.
65. Az irányító funkciót ellátó vezető testület tagjainak legyen korábban kellően hosszú ideig betöltött vezetői beosztásból származó gyakorlati és szakmai tapasztalata. Az értékelés során ugyan figyelembe lehet venni a rövid ideig betöltött tisztségeket, de pusztán az ilyen tisztségek alapján nem vélelmezhető az, hogy a tag megfelelő tapasztalattal rendelkezik. A korábban betöltött vezetői beosztásból származó gyakorlati és szakmai tapasztalat értékelése során érdemes különös figyelmet fordítani az alábbiakra:
- a. a betöltött vezetői tisztség és annak a hierarchiában elfoglalt szintje;

- b. a szolgálati idő hossza;
- c. annak az üzleti tevékenységnek a jellege és összetettsége, ahol a tisztséget a tag ellátta, ideértve annak szervezeti struktúrája;
- d. a tag hatásköre, döntéshozatali jogosultsága és felelősségi köre;
- e. a tisztség ellátása során szerzett technikai ismeretek;
- f. a beosztottak száma.

66. A felügyeleti funkciót ellátó vezető testület tagjai legyenek képesek az irányító funkcióját ellátó vezető testület döntéseivel konstruktív módon vitába szállni, és az irányító testület felett eredményes felügyeletet gyakorolni. A felügyeleti funkció eredményes ellátásához szükséges megfelelő tudást, készségeket és tapasztalatot a tag a korábban oktatásban vagy közigazgatásban betöltött tisztségében vagy a pénzügyi intézmény illetve egyéb vállalkozások irányítása, felügyelete vagy ellenőrzése során szerezhette meg.

## 7. A kollektív alkalmasság kritériumai

67. A vezető testület legyen képes kollektíven tájékozódni az intézmény tevékenységéről, és ennek részeként a főbb kockázatokról. Az e pontban rögzített ellenkező értelmű rendelkezés hiányában ezeket a kritériumokat tanácsos az irányító funkcióját és a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testületre külön-külön alkalmazni.
68. A vezető testület tagjai legyenek képesek kollektíven, az intézmény üzleti modelljét, kockázati étvágyát, stratégiáját és tevékenységének piacait figyelembe véve megfelelő döntéseket hozni.
69. A felügyeleti funkciót ellátó vezető testület tagjai legyenek képesek kollektíven az irányító funkcióját ellátó vezető testület döntéseivel konstruktív módon vitába szállni, és e döntéseket figyelemmel kísérni.
70. A vezető testület kollektíven a tagjai által képviselt elegendő tapasztalat révén fedje le az intézmény üzleti tevékenységeihez szükséges ismeretek összes területét. Az egyes területeket megfelelő számú tag ismerje, hogy a meghozandó döntéseket érdemben meg lehessen vitatni. A vezető testület tagjai kollektíven rendelkezzenek a nézeteik bemutatásához és a vezető testületen belüli döntéshozatal folyamatának befolyásolásához szükséges készségekkel.
71. A vezető testület összetétele tükrözze a feladatainak ellátásához szükséges tudást, készségeket és tapasztalatot. Ennek részeként a vezető testület kollektíven legyen megfelelően tájékozott azokról a területekről, amelyekért kollektíven elszámoltatható, és rendelkezzen az intézmény eredményes irányításához és felügyeletéhez szükséges készségekkel, ideértve az alábbi tényezőket:

- a. az intézmény üzleti tevékenysége és a hozzá kapcsolódó fő kockázatok;
- b. az intézmény minden egyes lényeges tevékenysége;
- c. az ágazati/pénzügyi hatáskör fontos területei, ideértve a pénzügyi és tőkepiacokat, a fizetőképességet és a modelleket;
- d. a pénzügyi elszámolás és beszámolás;
- e. kockázatkezelés, megfelelés és belső ellenőrzés;
- f. informatika és biztonság;
- g. helyi, térségi és globális piacok, adott esetben;
- 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.

72. Míg az irányító funkcióját ellátó vezető testületnek kollektíven magas szintű vezetési készségekkel kell rendelkeznie, addig a felügyeleti funkciót ellátó vezető testületnek kollektíven elegendő irányítási készségekkel kell rendelkeznie ahhoz, hogy feladatait hatékonyan meg tudja szervezni, és az irányító funkcióját ellátó vezető testület gyakorlati megoldásait és döntéseit képes legyen értelmezni és megvitatni.

## 8. Hírnév, tisztesség és befolyásolhatatlanság

73. A vezető testület tagja akkor tekinthető jó hírnévnek örvendő, tisztességes és befolyásolhatatlan személynek, ha különösen a 74-78. bekezdésekben felsorolt tényezőkre és helyzetekre vonatkozóan rendelkezésre álló releváns információk között nincs az ennek ellenkezőjét igazoló objektív és bizonyítható tényállás. A hírnév, a tisztesség és a befolyásolhatatlanság értékelése során tanácsos azt is figyelembe venni, hogy a tag hírnevét összességében hogyan befolyásolják az apróbb váratlan események.

74. Az alapvető jogok tiszteletben tartása mellett a jó hírnév, a tisztesség és a befolyásolhatatlanság értékelése során meg kell vizsgálni a releváns büntügyi és közigazgatási nyilvántartást, figyelembe véve az elmarasztaló ítélet vagy a vád típusát, az érintett személy szerepét, a kiszabott büntetést, azt, hogy a bírósági eljárás milyen szakaszba jutott, illetve a hatályba lépett rehabilitációs intézkedéseket. Figyelembe kell venni továbbá a további körülményeket, ideértve az enyhítő tényezőket, a releváns büntetendő cselekmény,

közigazgatási vagy felügyeleti intézkedés súlyosságát, a cselekmény elkövetése óta eltelt időt, a tag által a cselekmény vagy az intézkedés óta tanúsított magatartást, és azt, hogy mekkora a jelentősége a cselekménynek illetve az intézkedésnek a tag szerepére nézve. A bünygyi illetve közigazgatási előéletet a nemzeti jog hatályos elévülési szabályaira tekintettel kell figyelembe venni.

75. Büntetőeljárás esetén az ártatlanság vélelmének és az egyéb alapvető jogoknak az érvényre juttatása mellett a hírnév, a tisztesség és a befolyásolhatatlanság értékelése során legalább az alábbi tényezőket kell figyelembe venni:

- a. az elmarasztaló ítéletet vagy a bűncselekmény miatt folyamatban lévő büntetőeljárást, különösen:
  - i. a banki tevékenység, a pénzügyek, az értékpapírok, a biztosítási tevékenység területén érvényes illetve az értékpapírpiacon, pénzügyi vagy pénzforgalmi eszközökre, így a pénzmosásra, korrupcióra, a piaci manipulációra, illetve a bennfentes kereskedelemre és az uzsorakamatra vonatkozó jogszabályokat sértő büntetendő cselekményeket;
  - ii. a tisztességtelenséget, a csalást és a pénzügyi bűncselekményt;
  - iii. az adóbűncselekményeket, és
  - iv. a társaságokra, csődre, fizetéseképtelenségre vagy fogyasztóvédelemre vonatkozó jogszabályok értelmében vett egyéb bűncselekményeket;
- b. banki, pénzügyi, értékpapír- vagy biztosítási tevékenységekre irányadó rendelkezések nem teljesítése tárgyában hatóság vagy szakmai szervezet által hozott egyéb releváns aktuális vagy korábbi intézkedést.

76. A folyamatban lévő nyomozást az alapvető jogok sérelme nélkül abban az esetben kell figyelembe venni, ha a bírósági vagy közigazgatási eljárás vagy más hasonló hatósági vizsgálat következménye<sup>14</sup>.

77. A vezető testület tagjának múltbeli és aktuális pénzügyi teljesítményével és pénzügyi stabilitásával kapcsolatos alábbi eseteket a tag hírnevére, tisztességes voltára és befolyásolhatatlanságára gyakorolt esetleges hatás szempontjából kell figyelembe venni:

- a. a tag nem teljesítő adós (pl. megbízható hitelinformációs rendszerben nyilvántartott negatív előélet, ha van ilyen)
- b. a tag tulajdonában álló vagy általa irányított vagy olyan szervezetek pénzügyi és üzleti teljesítménye, amelyekben a tag jelentős részesedése volt vagy van, különös

<sup>14</sup> Az Emberi Jogok Európai Egyezménye és az Európai Unió Alapjogi Chartája szerint: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)

tekintettel az esetleges csőd- vagy felszámolási eljárásra, és arra, hogy a tag hozzájárult-e, és ha igen, miként az eljárást 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 olyan szervezetek pénzügyi stabilitására, amelyekben a tagnak jelentős részesedése van.

78. A vezető testület tagja tartsa magát a befolyásolhatatlanság és a tisztesség legszigorúbb szabályaihoz. A hírnév, a tisztesség és a befolyásolhatatlanság értékelése során legalább az alábbi tényezőket érdemes megvizsgálni:

- a. bármilyen bizonyítékot, amely szerint a részesedést szerezni kívánó személy nem volt átlátható, nyitott és együttműködő az illetékes hatóságokkal való érintkezése során;
- b. bejegyzést, engedélyt, tagságot vagy szakma, tevékenység illetve hivatás folytatására vonatkozó engedélyt visszavonó, megsemmisítő vagy megszüntető határozatot;
- c. munkaviszony vagy bizalmi pozíció, bizalmi viszony vagy egyéb hasonló helyzet alóli felmentés, valamint az ilyen tisztségből történő lemondásra irányuló kérés indoklását;
- d. a releváns illetékes hatóság megállapítását, 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, amely arra utal, hogy a személy cselekedetei nincsenek összhangban a legszigorúbb viselkedési szabályokkal.

## 9. A önálló gondolkodás és a tagok függetlensége

### 9.1 Az önálló gondolkodás és a függetlenség elve közötti kölcsönhatás

79. A tagok függetlenségének értékelése során az intézmények tegyenek különbséget az intézmény vezető testületének összes tagjára vonatkozó "önálló gondolkodás" fogalma illetve a CRD-intézmény felügyeleti funkciójában eljáró vezető testületének egyes tagjaira érvényes "függetlenség" fogalma között. A 9.2. pont az "önálló gondolkodás", a 9.3. pont a "függetlenség" értékeléséhez mutatja be a kritériumokat.

80. Az "önálló gondolkodáson" alapuló cselekvés olyan viselkedési mintázat, 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 tagja foglalkozzon aktívan a

feladataival, és funkcióinak, feladatainak ellátása során legyen képes megalapozott, tárgyilagos és független döntések, ítéletek meghozatalára.

81. A "függetlenség" azt jelenti, hogy a felügyeleti funkciójában eljáró vezető testület tagjának nincs a CRD-intézménnyel vagy annak vezetésével semmiféle olyan aktuális vagy közelmúltbeli viszonya vagy kapcsolata, amely az adott tagot a tárgyilagos és kiegyensúlyozott mérlegelésében befolyásolhatja, és csorbíthatja a független döntések meghozatalára való képességét. Nem lehet a vezető testület tagjáról csupán arra a tényre alapozva automatikusan "önálló gondolkodást" feltételezni, hogy a tagot "függetlennek" tartják, mert előfordulhat, hogy a tag nem rendelkezik a szükséges viselkedési készségekkel.

## 9.2 Önálló gondolkodás

82. A 80. bekezdésben hivatkozott önálló gondolkodás értékelése során az intézmény azt értékelje, hogy a vezető testület:

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

83. A tag 82. bekezdés a) pontjában említett viselkedési készségeinek értékelése során tanácsos figyelembe venni a tag múltbeli és aktuális, különösen az intézményen belül tanúsított viselkedését.

84. A 82. bekezdés b) pontjában említett összeférhetetlenség értékelése során az intézmény a saját összeférhetetlenségi szabályzata alapján azonosítja a tényleges illetve az lehetséges összeférhetetlenségeket<sup>15</sup>, és értékeli ezek jelentőségét. A tényleges vagy lehetséges összeférhetetlenségre okot adó helyzetek legalább az alábbi helyzeteket kell figyelembe venni:

- a. gazdasági érdekek (pl. részvény, egyéb tulajdonjog és tagság, kereskedelmi ügyfelekben fennálló részesedés vagy gazdasági érdek, szellemi tulajdonjog, az

---

<sup>15</sup> A személyi állomány összeférhetetlenségére vonatkozóan lásd az EBH által a belső irányításról kiadott iránymutatásokat.



intézmény által a vezető testület tagjainak tulajdonában álló társaságnak nyújtott hitel);

- b. az intézményben befolyásoló részesedéssel rendelkező tulajdonosokkal fennálló személyes vagy szakmai kapcsolat;
- c. az intézmény személyi állományával vagy a prudenciális konszolidáció körébe tartozó szervezetekkel fennálló személyes vagy szakmai kapcsolat (pl. szoros családi kapcsolat)
- d. egyéb munkaviszony vagy a közelmúltban (pl. elmúlt öt évben) fennálló munkaviszonyok;
- e. a fontos külső érdekelt felekkel fennálló személyes vagy szakmai kapcsolat (pl. a lényeges beszállítókhoz, tanácsadókhoz vagy egyéb szolgáltatókhoz fűződő kapcsolat);
- f. összeférhetetlen testületben fennálló tagság vagy ilyen testület, szervezet tulajdonjoga;
- g. politikai befolyás vagy politikai kapcsolatok.

85. A vezető testület a saját szintjén létező és lehetséges összes összeférhetetlenséget kommunikálja megfelelően, tárgyalja meg, dokumentálja, hozzon róla határozatot és kezelje érdeemben (pl. a szükséges enyhítő intézkedések meghozatalával). A vezető testület tagja tartózkodik a szavazástól olyan ügyben, amelyre nézve összeférhetlensége fennáll.<sup>16</sup>

86. Az intézmény tájékoztassa az illetékes hatóságokat, ha olyan összeférhetlenséget azonosít, amely a vezető testület tagjánál önálló gondolkodását befolyásolhatja, és ezzel együtt adjon tájékoztatást a megtett enyhítő intézkedésekről is.

87. Nem tekintendő önmagában a vezető testület tagja önálló gondolkodását befolyásoló tényezőnek az, ha a tag a konszolidációs körön belüli intézmény vagy szervezet részvényese, tulajdonosa vagy tagja, illetve ott számlát vezet, hitelt vett fel vagy annak a szolgáltatásait igénybe veszi.

### 9.3 A CRD-intézmény felügyeleti funkciójában eljáró vezető testületének független tagjai

88. A 81. bekezdés szerint független valamint nem független tagokból álló, felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület a CRD-intézmények esetében helyes gyakorlatnak minősül.

---

<sup>16</sup> A személyi állomány összeférhetetlenségére vonatkozóan lásd az EBH által a belső irányításról kiadott iránymutatásokat.

89. A független tagok elégséges számának meghatározása során érdemes az arányosság elvét szem előtt tartani. A vezető testületben a munkavállalók képviselését ellátó tagokat nem kell figyelembe venni annak meghatározása során, hogy a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testületben a független tagok száma elegendő-e. A nemzeti jogban rögzített egyéb követelmények fenntartás mellett az alábbiakat szabályokat kell alkalmazni:

- a. az alábbi CRD-intézményekben a felügyeleti funkciót ellátó vezető testületben legyen megfelelő számú független tag:
  - i. jelentős CRD-intézmények;
  - ii. jegyzékbe vett CRD-intézmények.
- b. Annak a CRD-intézménynek, amely nem minősül jelentősnek, és nincs is jegyzékbe véve legyen legalább egy független tagja a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testületében. Ugyanakkor az illetékes hatóság nem várhatja el az alábbi intézményeknél legyen független igazgató:
  - i. olyan CRD-intézmény, amely egy másik CRD-intézmény kizárólagos tulajdonában van, különösen akkor, ha a leányvállalat ugyanabban a tagállamban található, mint az anya CRD-intézmény;
  - ii. befektetési vállalkozásnak minősülő nem jelentős CRD-intézmény.

90. A vezető testület általános felelősségi körében a független tag kapjon központi szerepet a CRD-intézményen belüli fékek és ellensúlyok eredményességének javításában, ennek érdekében javítsa a vezetőségi döntéshozatal feletti felügyeletet, és gondoskodjon az alábbiakról:

- a. 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 néhány olyan egyéni tagjának túlzott dominanciáját, akik a részvényesek egy adott csoportját vagy kategóriáját képviselik;
- b. a döntéshozatalt dominánsan ne befolyásolja egyetlen személy vagy a tagok szűk csoportja; és
- c. az intézmény, kereskedelmi egységei, a konszolidációs körbe tartozó más szervezetek és a külső érdekelt felek, köztük az ügyfelek közötti összeférhetetlenségeket megfelelően kezeljük.

91. A 92. bekezdésben leírtaktól függetlenül az alábbi helyzetekben nem tekinthető "függetlennek" a CRD-intézmény felügyeleti funkcióját ellátó vezető testületének tagja:

- a. a tag megbízatást lát vagy látott el egy olyan intézmény irányító funkcióját ellátó vezető testület tagjaként, amely a konszolidációs körbe tartozik, kivéve azt az esetet, ha ilyen tisztséget a megelőző 5 évben nem töltött be;
- b. a tag a CRD-intézmény többségi részvényese, amelyet a 2013/34/EU irányelv 22. cikk (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 köztestület;
- c. a tagnak jelentős pénzügyi vagy üzleti kapcsolata áll fenn a CRD-intézménnyel;
- d. a tag a CRD-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 a nemzeti jog számára a visszaélésszerű elbocsátás és a tisztességtelen elbánás egyéb formái ellen védelmet biztosít;
- f. a tagot korábban a CRD-intézmény vagy a prudenciális konszolidáció körébe tartozó egyéb szervezet olyan beosztásban foglalkoztatta, amelyben közvetlenül a vezető testületnek volt köteles beszámolni, és nem telt el 3 év e foglalkoztatás megszűnése és a vezető testületben ellátott funkció között;
- g. a tag a megelőző 3 éven belül a CRD-intézmény egyik jelentős szakmai tanácsadójának megrendelője, a CRD-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 CRD-intézmény vagy a prudenciális konszolidáció körébe tartozó egyéb szervezet beszállítója, vagy a megelőző éven belül az volt, illetve valamelyikükkel egyéb jelentős üzleti kapcsolatot tartott fenn, ezek valamelyik jelentős szállítójánál felső vezetői tisztséget lát el, vagy a szállítóhoz, illetve jelentős üzleti kapcsolatot fenntartó ügyfélhez vagy kereskedelmi szervezethez egyéb közvetlen vagy közvetett kapcsolat fűzi;
- i. a tag a feladatának ellátásáért vagy a e) pont szerinti foglalkoztatása fejében kapott javadalmazáson felül a CRD-intézménytől illetve a prudenciális

konszolidáció 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 CRD-intézménynél vagy a prudenciális konszolidáció körébe tartozó egyéb szervezetnél a felügyeleti funkciót ellátó vezető testület valamelyik tagjának közvetlen hozzátartozója vagy az a) -h) pontokban rögzített helyzetben lévő személy.

92. A 91. bekezdés szerinti egy vagy több helyzet fennállása nem jelenti automatikusan azt, hogy a tag nem minősül függetlennek. Abban az esetben, ha a tag a 91. bekezdés szerinti egy vagy több helyzetfennáll, a CRD-intézmény az illetékes hatóság számára bizonyíthatja, hogy a tag "függetlennek" tekinthető. Ennek érdekében a CRD-intézménynek indokolnia kell az illetékes hatóság számára, milyen okok miatt képes a tag a helyzettől függetlenül tárgyilagos és kiegyensúlyozott véleményt alkotni és független döntéseket hozni.

93. A 92. bekezdés szempontjából a CRD-intézménynek figyelembe kell vennie, hogy nem feltétlenül jelenti a tag függetlenségének hiányát, ha a tag egy CRD-intézmény részvényese, magánszámlát vezet, hitelt vesz fel vagy egyéb szolgáltatásokat vesz igénybe, ha mindez a megfelelő *de minimis* küszöböt nem lépi át. Az ilyen összefüggéseket figyelembe kell venni, amikor az intézmény az összeférhetetlenséget az EBH felelős belső irányításról szóló iránymutatások alapján vizsgálja.

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

### 10. Célkitűzések a feladatkörre való felkészítés és a képzés során

94. Az intézmény gondoskodjon arról, hogy a vezető testület tagja a megbízási jogviszony megkezdésekor megismerkedhessen a feladatkörével, hogy jól átláthassa az intézmény felépítését, üzleti modelljét, kockázati profilját és vállalatirányítási rendszerét, valamint az tag(ok)nak a fentiekben játszott szerepét, ennek kivitelezéséhez az intézmény gondoskodjon általános és az egyes személyeknek is megfelelő, testre szabott képzési programokról. A képzés során tájékoztassa a tagokat arról is, milyen előnyökkel jár a vezető testület és az intézmény sokszínűsége. Az intézmény fordítson megfelelő erőforrásokat arra, hogy a vezető testület tagjai feladatkörüket szolgálatuk kezdetén mind egyénileg, mind kollektíven megismerhessék, és képzésben részesüljenek.

95. A vezető testület frissen kinevezett tagjai az alapvető tájékoztatást legkésőbb a tisztség felvételétől számított 1 hónapon belül kapják meg, a feladatkörre való felkészítés 6 hónapon belül záruljon le.
96. Ahol a vezető testület kinevezett tagjával szemben konkrét ismeretekre és készségekre vonatkozó követelményeket támasztanak, az adott tag feladatkörre való felkészítése és képzése szüntesse meg a beazonosított hiányosságokat lehetőleg meghatározott időn belül, ha lehet még a tisztség tényleges betöltése előtt, de ezt követően mindenképpen a lehető leghamarabb. A tagnak legkésőbb a tisztség betöltése után 1 éven belül teljesítenie kell a 6. bekezdésben meghatározott ismeretekre és készségekre vonatkozó követelményeket. Adott esetben az intézmény határozza meg időtartamot, amelyen belül a szükséges intézkedéseket el kell végezni, és erről tájékoztassa az illetékes hatóságot. A vezető testület tagjai a feladataik ellátásához szükséges ismereteket és készségeket gondozzák, mélyítsék el.

## 11. A feladatkörre való felkészítés és a képzésre vonatkozó szabályzat

97. Az intézménynek legyen olyan érvényes szabályzata és eljárása, amely tartalmazza a vezető testület tagjainak feladatkörükre való felkészítés és képzés szabályait. A szabályzatot a vezető testület fogadja el.
98. A feladatkörre való felkészítést és a képzést szolgáló személyi és pénzügyi erőforrások legyenek elégségesek a felkészítés és a képzés céljainak eléréséhez, és ahhoz, hogy a tag a megfelel a feladatkörére vonatkozó feltételeknek és azo teljesítésére alkalmas. A vezető testület tagjainak felkészítésére és képzésére vonatkozó szabályzat és eljárás ellátásához szükséges humán és pénzügyi erőforrások kialakítása során az intézmény vegye figyelembe a rendelkezésre álló releváns ágazati referenciaértékeket, például a képzéshez rendelkezésre álló pénzügyi keretet, a képzéssel töltött napok számát, ideértve a referenciateljesítést EBH által közölt eredményeit.<sup>17</sup>
99. A felkészítés és képzés szabályzata és eljárása lehet egy általánosabb alkalmassági szabályzat része, de rendelkezzen legalább az alábbiakról:
- a vezető testület felkészítésének és képzésének célkitűzései az irányító és a felügyeleti funkcióra nézve külön-külön. Ez a konkrét tisztségekre vonatkozóan tartalmazza a felkészítés és a képzés célkitűzéseit az adott tisztség feladatköre és a bizottságokban való részvétele szerint.
  - a részletes képzési program kialakításával kapcsolatos feladatokat;

<sup>17</sup> Az iránymutatások hatásvizsgálathoz csatolt mellékletben megtalálhatók az EBA által a képzési erőforrásokról és az intézményeknél képzésre fordított napokról lefolytatott referenciateljesítést (2015. évi adatok).

- c. az intézmény által a felkészítésre és képzésre fordított pénzügyi és humán erőforrásokat, figyelembe véve a felkészítéssel és képzéssel töltött foglalkozások számát, ezek költségét és az esetleges kapcsolódó ügyviteli feladatokat, hogy a felkészítést és a képzést a szabályzatnak megfelelően lehessen biztosítani;
  - d. egy olyan egyértelmű folyamatot, amelyben a vezető testület bármely tagja kérhet felkészítést és képzést.
100. A szabályzat kialakítása során a vezető testület vagy a már létrehozott jelölőbizottság vegye figyelembe a humán erőforrások terület és a képzés pénzügyi tervezéséért és szervezéséért felelős terület, továbbá adott esetben a releváns belső ellenőrzési terület álláspontját.
101. Az intézménynek legyen olyan kidolgozott eljárása, amely beazonosítja, melyik területeken van szükség képzésre akár a kollektív vezető testület számára, akár a testület egyéni tagjainak. Az érintett üzleti területek és belső funkcionális területek, így a belső ellenőrzés is vegyen részt szükség esetén a felkészítési és képzési programok tartalmának kidolgozásában.
102. A szabályzatok és eljárások, valamint a képzési tervek legyenek naprakészek a vállalatirányítás és a stratégia változásaira, az új termékekre és egyéb releváns változásokra, valamint a vonatkozó jogszabályok módosulására és a piaci fejleményekre tekintettel.
103. Az intézménynek legyen kidolgozott értékelési folyamata, amellyel ellenőrizhető a felkészítés és képzés végrehajtása és minősége, és amely felkészítési, képzési szabályzatok és eljárások megfelelőségét biztosítja.

## 5. cím – A vezető testület sokszínűsége

### 12. A sokszínűségi politika célkitűzései

104. A 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (10) bekezdése szerint a vezető testület vonatkozásában a tagok változatos összetétele érdekében minden intézmény vezessen be és alkalmazzon sokszínűséget előmozdító politikát. A nézetek és tapasztalatok változatossága, a vezetőségen belül a független álláspontok és a megfontolt döntéshozatal elősegítése érdekében a vezető testületek tagjainak kiválasztásakor az intézmény törekedjen arra, hogy a testületben minél többféle szaktudás és képesség legyen.
105. A sokszínűségi politika legalább a sokszínűség alábbi jellemzőit tartalmazza: iskolai és szakmai ismeretek, nem, kor, és különösen a nemzetközileg aktív intézményeknél a származás, kivéve ha a tagállam jogszabályai szerint a származás, mint jellemző felvétele jogellenes. A jelentős intézmény sokszínűségi politikája tűzzön ki a vezető testületben

alulreprezentált nem képviseletére vonatkozó mennyiségi célt. A jelentős intézmény számszerűen határozza meg az alulreprezentált nem részvételére vonatkozó célt, rögzítse az eléréséhez szükséges időtartamot és elérésének módját. Az intézmény a célt a vezető testület egészére nézve határozza meg, amennyiben a vezető testület mérete megengedi, külön-külön is meghatározhatja a célt az irányító és a felügyeleti funkciót ellátó testületre. Az összes többi intézménynél, de különösen ott, ahol a vezető testületnek kevesebb, mint 5 tagja van, minőségi alapon meghatározott cél is kitűzhető.

106. A sokszínűségi célok kitűzése során az intézmény vegye figyelembe az illetékes hatóságok, az EBH és az egyéb releváns nemzetközi testületek és szervezetek által a sokszínűségről közreadott összehasonlítást szolgáló referenciaértékeket<sup>18</sup>.
107. A sokszínűségi politika rendelkezhet a vezető testületben a munkavállalók képviseletéről, amely így napi szinten gyakorlati ismereteket és tapasztalatot szerezhethet az intézmény belső működéséről.
108. A jelentős intézmény emellett a vezető testület összetételének éves felülvizsgálata során dokumentálja, hogy teljesültek a célkitűzések és célértékek. Ha a sokszínűsége vonatkozó célkitűzések vagy célértékek nem teljesültek, a jelentős intézmény rögzíti ennek okait, és ezen célok elérésének biztosítása érdekében szükséges intézkedéseket, valamint az ehhez szükségesek időtartamát, .
109. A vezető testületi tagságra jelöltek megfelelően változatos összetétele érdekében az intézmény a személyi állományára nézve alkalmazzon életpálya tervezésre is kiterjedő és a személyi állomány különböző nemű tagjainak egyenlő bánásmódját és egyenlő esélyeit is garantáló sokszínűségi politikát.

## 6. cím – Az alkalmassági szabályzat és a vállalatirányítási rendszer

### 13. Alkalmassági szabályzat

110. Az intézmény vezető testülete meghatározza a 2013/36/EU irányelv 88. cikkének (1) bekezdése alapján az intézmény hatékony és prudens irányítását biztosító vállalatirányítási rendszert felügyeli annak végrehajtását, és felelős érte. Emellett a 2014/65/EU irányelv 9. cikkének (3) bekezdése szerint az irányítási szabályokat a 2014/65/EU irányelvben meghatározott befektetési vállalkozás (MiFID vállalkozás) vezető testülete olyan módon határozza meg, felügyeli és vállal értük felelősséget, hogy azzal előmozdítsa a piac integritását és az ügyfelek érdekeit. Idetartozik az, hogy az intézmény akkor jár el helyesen, ha az alkalmassági szabályzatát a vállalatirányítási rendszer általános kereteihez, vállalati kultúrájához és kockázati étvágyához igazítja, és a szabályzatban rendezett eljárások minden

<sup>18</sup> Lásd még az EBH által a sokszínűségi helyzet összehasonlító vizsgálatáról kiadott beszámolót. <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

tekintetben a kitűzött célok szerint működnek. Ennek része az is, hogy az intézmény vezető testülete akkor jár el helyesen, ha – az esetleg szükséges részvényesi hozzájárulás figyelembe vétele mellett – a vezető testületi tagok alkalmasságának értékelésére szabályzatot fogad el és tart érvényben.

111. Az alkalmassági szabályzat tartalmazza a sokszínűségi politikát, vagy hivatkozik rá annak érdekében, hogy az új tagok felvétele során a sokszínűség, mint szempont érvényesüljön.
112. Az alkalmassági szabályzat bármilyen módosításához – az esetlegesen megkövetelt részvényesi hozzájárulás figyelembe vétele mellett – a vezető testület jóváhagyását szükséges. Aszabályzat elfogadását és módosításait az intézmény dokumentálja és arról nyilvántartást vezet (pl. azértekezletek jegyzőkönyvében).
113. A szabályzat legyen egyértelmű, megfelelően dokumentált és átlátható az intézmény teljes személyi állománya számára. A vezető testület másbelső bizottságoktól, különösen jelölő bizottságtól (ha van), és az egyéb belső területektől, például a jogi, humán erőforrás és ellenőrzés területétől információt kérhet, és azt figyelembe veheti szabályzat kialakítása során.
114. A belső ellenőrzési funkció<sup>19</sup> hatásköre szerint hatékonyan járuljon hozzá az alkalmassági szabályzat kidolgozásához. Többek között a megfelelési funkció vizsgálja meg, hogy az alkalmassági szabályzat miként befolyásolja az intézmény jogszabályoknak, rendeleteknek, belső szabályzatoknak és eljárásoknak való megfelelését, és a vezető testületnek számoljon be az összes azonosított megfelelési kockázatról és a meg nem feleléssel kapcsolatos kérdésekről.
115. A szabályzat rögzíti a tagok kiválasztásának, ellenőrzésének és az utódlás tervezésének valamint a hivatalban lévő tagok ismételt kinevezésének elveit, és rendelkezik legalább az alábbiakról:
  - a. a vezető testületi tagok kiválasztásának, ismételt kinevezésének és utódlásuk tervezésének folyamata, valamint a tag alkalmasságának értékelésér alkalmazandó belső eljárás, ideértve az értékeléshez támogatást nyújtó belső funkcionális területet (pl. humán erőforrás);
  - b. az értékelés kritériumai, köztük az iránymutatásokban meghatározott kritériumok;
  - c. a kiválasztás folyamatának részeként az intézmény miként veszi figyelembe jelentős intézmény esetén a vezető testület tagjaira vonatkozó sokszínűségi politikát és a vezető testületben alulreprezentált nemre vonatkozó célértéket;
  - d. az illetékes hatóságokkal fenntartott kommunikációs csatorna;

<sup>19</sup> Lásd még az EBH által a belső irányításról kiadott iránymutatásokat. <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>



e. az értékelés dokumentálásának módja.

116. A CRD-intézmény alkalmassági szabályzata a fentiekén kívül terjedjen ki a kulcspozíciót betöltő személyek kiválasztására és kinevezésére is. Az alkalmassági szabályzat kockázati alapú megközelítést alkalmazva a belső ellenőrzés vezetői és a pénzügyi vezető mellett meghatározhatja azokat a tisztségeket, amelyekben az adott CRD-intézmény kulcspozíciót betöltő személyt foglalkoztat, ha az utóbbiak nem tartoznak a vezető testülethez.
117. A felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület és az esetleg már megalakult jelölőbizottság ellenőrizze az intézmény alkalmassági szabályzatának eredményességét, vizsgálja meg annak kialakítását és végrehajtását. Adott esetben a vezető testület az esetleg létrejött jelölőbizottság illetve belső ellenőrzés ajánlásainak figyelembe vételével módosítsa a szabályzatot.

## 14. Az alkalmassági szabályzat a csoport vonatkozásában

118. A 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (2) és (3) bekezdése szerint a konszolidáló CRD-intézmény csoport szinten érvényes szabályzat bevezetéséről gondoskodik a vezető testületi tagok és a kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékelésére és biztosítja, hogy annak a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatok, így a 2013/36/EU irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalatok is megfeleljenek.
119. A szabályzat illeszkedjen a csoporthoz tartozó CRD-intézmények és a prudenciális konszolidáció körébe felvett, de a 2013/36/EU irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalatok konkrét helyzetéhez. A konszolidáló CRD-intézményen belül az illetékes testületek vagy funkciók és CRD-intézmény leányvállalatai álljanak egymással kölcsönös kapcsolatban és megfelelő módon tájékoztassák egymást az alkalmasság értékelése érdekében.
120. A konszolidáló CRD-intézmény gondoskodik arról, hogy az alkalmasság értékelése bármelyik érintett joghatóságban feleljen meg minden konkrét követelménynek. Az olyan csoporthoz tartozó intézmények és szervezetek esetében, amelyek nem kizárólag egy tagállamban vannak jelen, a konszolidáló CRD-intézmény biztosítja, hogy a csoportszinten érvényes szabályzat vegye figyelembe a nemzeti társasági törvények és egyéb hatósági követelmények eltéréseit.
121. A konszolidáló CRD-intézmény biztosítja, hogy a harmadik országban bejegyzett és a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatok következetesen és a 2013/36/EU irányelv 74., 88. és 91. cikkében rögzített követelményeknek megfelelő módon vezessék be a csoportszintű szabályzatot, amennyiben az a harmadik ország jogszabályai alapján nem jogellenes.
122. 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-intézmény biztosítja, hogy a saját alkalmassági szabályzata vegye figyelembe a harmadik országbeli anyavállalatnak az egész csoportra vonatkozó alkalmassági szabályzatát, amennyiben ez nem ellentétes a vonatkozó uniós vagy nemzeti jogszabályokban, köztük jelen iránymutatásokban meghatározott követelményekkel.

123. A 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozó leányvállalatoknak a vezető testületei egyéni szinten fogadjanak el és vezessenek be a konszolidált illetve a szubkonszolidált szinten kialakított szabályzatoknak és a nemzeti jog minden konkrét követelményének megfelelő alkalmassági szabályzatot.

## 15. A jelölőbizottság és feladatai<sup>20</sup>

124. A jelentős intézménynél a 2013/36/EU irányelv 88. cikk (2) bekezdésében rögzített feladatokat ellátó és erőforrásokkal rendelkező jelölőbizottságnak kell működnie.
125. A jelölőbizottság tagjai rendelkezzenek az intézmény üzleti tevékenységével kapcsolatos megfelelő kollektív ismeretekkel, szakértelemmel és tapasztalattal, hogy a vezető testület összetételének megfelelőségét értékelni tudják, s egyszersmind a vezető testület betöltetlen tisztségeire megfelelő jelölteket tudjanak állítani.
126. Ahol nem alakul jelölőbizottság, ott a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület felelős a 2013/36/EU irányelv 88. cikke (2) bekezdésének a) valamint b)–d) pontjában meghatározott feladatok végrehajtásáért, és biztosítani kell számára az ehhez szükséges erőforrásokat. Ahol nem alakul jelölőbizottság, ott a 2013/36/EU irányelv 88. cikke (2) bekezdésének b) és c) pontjában említett értékelést legalább két évente egyszer kell lefolytatni.
127. Ajelölőbizottság (ha van ilyen), illetve a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület (ha alkalmazandó) számára hozzáférést kell biztosítani a feladatainak ellátásához szükséges információkhoz, és szükség esetén bevonják az érintettbelső ellenőrzés és más illetékes belső funkciókat.
128. A 2013/36/EU irányelv 88. cikk (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.

<sup>20</sup> A bizottság összetételére és feladataira nézve lásd még az EBH által a belső irányításról kiadott iránymutatásokat.  
<https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

## 16. A vezető testület összetétele, tagjainak kinevezése, utódlása

129. A nemzeti társasági jog rendelkezéseit is betartva a vezető testület taglétszáma legyen elegendő és összetétele megfelelő, kinevezése megfelelő időszakra szóljon. Egy-egy tag ismételt kinevezésére csak a tag legutolsó időszakban folytatott tevékenységéről készült értékelés eredményének figyelembe vételét követően kerüljön sor.
130. A vezető testület összes tagja legyen alkalmas. A munkavállalók által választott és őket képviselő tagok sérelme nélkül a vezető testület azonosít és kiválaszt képzett és tapasztalt tagokat, valamint biztosítja a vezető testületben az utódlás tervezését, úgy hogy az a vezető testület összetételére, tagjainak kinevezésére és az utódlásra vonatkozó összes jogi követelménynek megfeleljen.
131. A részvényesnek a tagok kinevezésére vonatkozó jogát tiszteletben tartva a vezető testületi tagok felvétele során a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület vagy, ahol létrejött, a jelölőbizottság a humán erőforrás funkcióval együttműködve aktívan hozzájárul a jelöltek kiválasztásához a betöltetlen vezető testületi tisztségekre, továbbá:
- a. elkészíti az adott kinevezésre vonatkozóan a feladatok és a képességek leírását;
  - b. értékeli, hogy a vezető testületben az ismeretek, a készségek és a tapasztalat megfelelő egyensúlyban van-e;
  - c. értékeli az elvárt időráfordítást; és
  - d. tekintetbe veszi a sokszínűségi politika célkitűzéseit.
132. Amennyiben lehetséges, a felvételtől hozott döntés figyelembe veszi az alkalmas jelöltek előzetes kiválogatása alapján az intézmény sokszínűségi politikájára és a jelen iránymutatások 5. címében írt követelményekre tekintettel elkészített rövid listát. A döntés vegye figyelembe azt a tényt, hogy a sokoldalú vezető testület elősegíti a konstruktív jellgű és különböző nézőpontok egyeztetésén alapuló vita kialakulását. Az intézmény azonban ne vegyen fel csupán a vezető testület sokszínűségének fokozása érdekében tagokat, ha ez a vezető testület működését és kollektív alkalmasságát hátrányosan érinti, vagy ha ezt a vezető testület egyéni tagjai alkalmasságának terhére teszi.
133. Amennyiben lehetséges, a vezető testület tagja a munkába lépést megelőzően ismerje meg az intézmény és vezető testületének kultúráját, értékeket, viselkedési normáit és stratégiáit.
134. A részvényes vezető testület tagjainak kinevezésére és visszahívására vonatkozó jogát nem sértve, a vezető testületnek biztosítani kell a döntéshozatal folytonosságát és amennyiben lehetséges, meg kell akadályoznia, hogy egy időben túl sok tagot cseréljenek le,

amikora tagok utódlási tervét megállapítja. Az utódlási tervben rögzíteni kell, hogy az intézmény milyen tervek, szabályzatok és folyamatok révén kívánja kezelni azt a helyzetet, amikor a vezető testület tagjai hirtelen vagy váratlanul hiányoznak vagy távoznak a testületből, így például erre vonatkozó átmeneti intézkedésekkel. Az utódlási terv emellett vegye figyelembe az intézmény sokszínűségi politikájában megállapított célkitűzéseket és célértékeket.

## 7. cím – Az intézmény által lefolytatott alkalmasság értékelés

### 17. A vezető testület tagjainak egyéni és kollektív alkalmasságáról készített értékelés közös követelményei

135. Amennyiben az iránymutatások másként nem rendelkeznek, a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület vagy, ahol létrejött, a jelölőbizottság gondoskodjon arról, hogy a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának értékelésére kinevezésük előtt sor kerüljön. A testület vagy a bizottság kapcsolatba léphet más bizottságokkal (pl. kockázati és ellenőrző bizottság) vagy belső területtel (pl. humán erőforrás, jogi vagy ellenőrzési terület). A végleges alkalmassági értékelés megállapítása a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület feladata legyen.

136. A 135. bekezdéstől eltérően a az egyéni és a kollektív alkalmasság értékelése a tag kinevezését követően is lefolytatható az alábbi esetekben, amennyiben az intézménymegfelelő módon indokolja azt:

- a. az intézmény részvényesei, tulajdonosai vagy tagjai a közgyűlésen vagy azzal azonos jogokkal rendelkező gyűlésen olyan személyeket jelölnek és neveznek ki a vezető testület tagjaivá, akiket nem az intézmény vagy a vezető testület javasolt (pl. jelöltlistás rendszer);
- b. a tag kinevezése előtti teljes alkalmasság értékelés akadályozná a vezető testület megfelelő működését többek között az alábbi helyzetek miatt:
  - i. ahol a tag leváltásának igénye hirtelen vagy váratlanul keletkezik, pl. valamelyik tag halála esetén; és
  - ii. amennyiben a tagot elmozdítják, mert már nem alkalmas a posztra.

137. Az alkalmasság értékelése során figyelembe kell venni az értékelés szempontjából releváns és az értékeléskor rendelkezésre álló valamennyi információt. Az intézmény mérlegelje, hogy a vezető testület tagjainak egyéni vagy kollektív alkalmasságára vonatkozóan bármilyen gyengeség azonosítása milyen kockázattal, például reputációs kockázattal jár.

138. Az intézmény az értékelés eredményeiről adjon megfelelő tájékoztatást a részvényeseknek a közgyűlés előtt, ha a tagokat a részvényesi közgyűlése nevezi ki, és a tagok egyéni és kollektív alkalmasságának felmérése a közgyűlés előtt megtörtént.. Adott esetben az értékelés a vezető testület összetételére nézve több olyan alternatívát is tartalmazhat, amely a részvényeseknek bemutatható.
139. Amennyiben a 136. bekezdés szerinti indokolt esetekben a tagokat a részvényesek kinevezik azelőtt, hogy az alkalmasságukat értékelték volna, a kinevezés csak a pozitív alkalmasság értékelést követően léphet hatályba . Ilyen esetekben az intézmények a lehető leghamarabb, de legkésőbb a tagok kinevezésétől számított 1 hónapon belül értékeljék a tagok alkalmasságát és a vezető testület összetételét. Ha az ilyen utólagos értékelés eredménye miatt valamelyik tag nem minősül alkalmasnak az adott tisztségre, a tag és az illetékes hatóság erről kapjon haladéktalanul tájékoztatást. Emellett az intézmény tájékoztassa a részvényeseket is az elvégzett értékelésről és arról, hogy más tagok kinevezésére van szükség.
140. Az intézmény teljeskörűen tájékoztassa a részvényeseket arra a kötelezettségre vonatkozó lényeges és fontos információkról, amely szerint a vezető testület tagjainak külön-külön és a vezető testületnek kollektíven folyamatosan alkalmasnak kell lennie. A vezető testület és a testületi tagok alkalmasságáról rendelkezésükre bocsátott információ adja meg a részvényeseknek a lehetőséget arra, hogy tájékozottan tudjanak dönteni, és képesek legyenek a vezető testület vagy egyes testületi tagok esetleges hiányosságaival foglalkozni.
141. Amennyiben a vezető testület nevez ki egyes tagokat, az értékelést még azelőtt le kell folytatni, mielőtt a tag ténylegesen ellátja feladatát. A 136. bekezdés szerinti indokolt esetekben az alkalmasság értékelését a tag kinevezése után is le lehet folytatni. Ezt a lehető leghamarabb, de legkésőbb a kinevezést követő egy hónapon belül le kell folytatni.
142. Az intézmény a vezető testület kollektív alkalmasságának értékelése során vegye figyelembe a vezető testület egyéni tagjának alkalmasságáról készített értékelést, és fordítva. A vezető testület általános összetételében vagy a testület bizottságaiban észlelt gyengeségek alapján nem feltétlenül helyes azt a következtetést levonni, hogy egy adott tag egyénileg nem alkalmas a tisztségére.
143. Az intézmény dokumentálja az alkalmasság értékelés eredményeit, különösen a feltárt gyengeségeket, ahol a vezető testületi tagok szükséges és tényleges egyéni és kollektív alkalmassága nem fedi egymást, valamint az ilyen hiányosságok felszámolásához végrehajtandó intézkedéseket.
144. Az intézmény a vezető testület új tagjainak alkalmasságáról készült értékelés eredményét benyújtja az illetékes hatóságnak a vezető testület kollektív összetételéről a 23. bekezdésben

meghatározott említett eljárások szerint elkészített értékelésével együtt. A beadvány tartalmazza a III. mellékletben felsorolt dokumentációt és tájékoztatást<sup>21</sup>.

145. Az intézmény az illetékes hatóság megkeresésére benyújtja a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának értékeléséhez szükséges további információt. Ismételt kinevezés esetén ez a tájékoztatás a lényeges változásokra szorítkozhat.

## 18. A vezető testületi tagok egyéni alkalmasságának értékelése

146. Az intézmény kötelezze a vezető testület tagjait arra, hogy alkalmasságukat legalább azoknak a dokumentumoknak a rendelkezésre bocsátásával bizonyítsák, amelyeket az illetékes hatóság az alkalmasság értékeléséhez az iránymutatások a 8. cím alatt és III. mellékletben előírnak.
147. Adott vezető testületi tag egyéni alkalmasságának értékelése során az intézmény:
- a. információt gyűjt különböző csatornák és eszközök (pl. diploma és oklevél, ajánló levél, önéletrajz, felvételi beszélgetés, kérdőív) segítségével a tag alkalmasságáról;
  - b. információt gyűjt az értékelt személy hírnevéről, befolyástól való mentességéről, tisztességes voltáról és önálló gondolkodásáról;
  - c. kötelezi az értékelt személyt az információ pontosságának igazolására, és szükség esetén ennek igazolására;
  - d. nyilatkoztatja az értékelt személyt arról, hogy esetében az összeférhetetlenség ténylegesen vagy feltehetően fennáll-e;
  - e. az értékelt személytől kapott információt a lehetőségekhez mérten hitelesíti;
  - f. a felügyeleti funkciójában eljáró vezető testület vagy a már megalakult jelölőbizottság keretein belül minősíti az értékelés eredményeit; és
  - g. szükség esetén kiigazító intézkedések elfogadásával biztosítja a vezető testületi tagok 22. bekezdés szerinti alkalmasságát.
148. Amikor valamelyik vezető testületi tag alkalmasságát megkérdőjelező eset merül fel, meg kell vizsgálni, hogy ez a kérdés hogyan befolyásolja az érintett személy alkalmasságát.

---

<sup>21</sup> Az engedélyezéskor benyújtandó információk tárgyában lásd még a 2014/65/EU irányelv 7. cikk (4) bekezdése szerinti szabályozástechnikai standardtervezetet valamint a 2014/65/EU irányelv 7. cikk (5) bekezdése szerinti végrehajtás-technikai standardtervezetet: [http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation\\_en.pdf](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](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Lásd az EBH által a szabályozástechnikai standard tervezetről kiadott konzultációs dokumentumot.

149. Az intézmény dokumentálja az értékelt tisztség leírását, ennek keretében rögzíti 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. cikk (3) bekezdésében az igazgatói tisztségre vonatkozóan megállapított korlátozásnak;
- c. elegendő tudás, készségek és tapasztalat;
- d. hírnév, tisztesség és befolyásolhatatlanság; és
- e. önálló gondolkodás.

## 19. A vezető testület kollektív alkalmasságának értékelése

150. A vezető testület kollektív alkalmasságának értékelése során az intézmény külön értékeli a felügyeleti és az irányítási funkciót ellátó vezető testület összetételét. A kollektív alkalmasság értékelése összehasonlítást tartalmaz a vezető testület tényleges összetétele, a vezető testület tényleges kollektív ismereteire, készségeire és tapasztalatára, valamint a 2013/36/EU irányelv 91. cikk (7) bekezdése szerint kötelező kollektív alkalmasságra vonatkozóan.

151. Az intézmény a vezető testület kollektív alkalmasságának értékelése során legalább az egyiket alkalmazza:

- a. az I. mellékletben található alkalmassági mátrixot. Az intézmény ezt a sablont az 1. címben ismertetett kritériumok alapján átdolgozhatja; vagy
- b. a saját megfelelő módszertanát az iránymutatásokban meghatározott kritériumoknak megfelelően.

152. A vezető testület egyéni tagja alkalmasságának értékelése során az intézmény az értékelésre rendelkezésre álló idő alatt a 7. bekezdésben rögzítettek szerint értékeli a vezető testület kollektív alkalmasságát és azt is, hogy a felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület szakbizottságainak általános összetétele megfelelő-e, vagy sem<sup>22</sup>. Az értékelés térjen ki különösen arra, hogy az egyén milyen ismertekkel, készségekkel és tapasztalattal járul hozzá a vezető testület kollektív alkalmasságához.

---

<sup>22</sup> A bizottságok összetételéről lásd az EBH által a belső irányításról kiadott iránymutatásokat.

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

153. A vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának folyamatos monitorozása annak megállapítására koncentrál, hogy a tagok alkalmassága egyénileg illetve kollektíven folyamatosan fennáll-e, és ehhez figyelembe veszi 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 funkcióját ellátó vezető testület vagy, ahol létrejött, a jelölőbizottság tagjai különösen az alábbiakat vizsgálják meg:
- a. a vezető testület munkafolyamatának hatékonyságát, ideértve az információáramlás és a vezető testülethez vezető beszámolási útvonalak hatékonyságát figyelembe véve a belsőellenőrzéstől kapott adatokat és az e területek által végzett utánkövetést illetve az általuk tett ajánlásokat;
  - b. az intézmény eredményes és megbízható irányítását, ideértve azt is, hogy a vezető testület az intézmény érdekeinek messzemenő figyelembe vételével járt-e el;
  - c. a vezető testület képességét arra, hogy a stratégiaiilag fontos ügyekre koncentráljon;
  - d. a megtartott értekezletek számának elégséges voltát, a részvétel mértékét, a ráfordított idő megfelelő voltát, és az igazgatók részvételének intenzitását az értekezleteken;
  - e. a vezető testület összetételének változásait, valamint az egyéni és a kollektív alkalmasság esetleges gyenge pontjait figyelembe véve az intézmény üzleti modelljét, kockázati stratégiáját és ennek változásait;
  - f. az intézmény és a vezető testület elé kitűzött teljesítmény célokat;
  - g. a vezető testület tagjainak önálló gondolkodását, beleértve azt a követelményt, hogy a döntéshozatalban nem dominálhat se egyetlen személy, se a személyek egy szűk csoportja, valamint azt, hogy a vezető testület tagjai megfelelnek-e az intézmény összeférhetetlenségi szabályzatának;



- h. azt, hogy a vezető testület összetétele milyen mértékben felel meg az intézmény sokszínűségi politikájában az 5. címben foglaltak szerint lefektetett célkitűzéseknek; és
  - i. mindazokat az eseményeket, amelyek a vezető testület tagjainak egyéni vagy kollektív alkalmasságát jelentősen befolyásolják, beleértve az intézmény üzleti modelljének, stratégiájának és szervezetének változásait.
155. A jelentős intézmény rendszeresen, legalább évente egyszer végezzen ismételt alkalmasság értékelést. A nem jelentős intézmény legalább kétéves időközönként végezzen ismételt alkalmasság értékelést. Az időszakonként lefolytatott ismételt értékelés eredményeit az intézmény dokumentálja. Amennyiben az ismételt értékelésre egy konkrét helyzet vagy esemény miatt kerül sor, az értékelés során elegendő ezt vizsgálni, és az értékelés során nem kell kitérnie azokra a tényezőkre, amelyek változatlanok maradtak.
156. Az ismételt értékelés eredményét, okát és az azonosított gyengeségekre vonatkozó ajánlást az intézmény dokumentálja, és be nyújtja a vezető testületnek.
157. A felügyeleti funkcióját ellátó vezető testület, illetve, ahol létrejött, a jelölőbizottság a kollektív alkalmasságról elkészített értékelésről számoljon be a vezető testületnek abban az esetben is, ha testület összetételének változására vagy egyéb intézkedésekre vonatkozóan ajánlást nem tesz. Az ajánlás többek között képzési javaslatra, a folyamatok módosítására, az összeférhetetlenség enyhítését célzó intézkedésekre, konkrét kompetenciákkal rendelkező további tagok kinevezésére és a vezető testület tagjainak leváltására vonatkozhat.
158. Az irányító funkciót ellátó vezető testület a beszámolót tudomásul veszi, és a felügyeleti funkciót ellátó vezető testület, illetve, ahol létrejött, a jelölőbizottság ajánlásairól határozatot hoz, amennyiben az ajánlást elutasítja, annak okait dokumentálja.
159. Ha az ismételt értékelésre jelentős változások miatt került sor, az intézmény tájékoztatja az illetékes hatóságot. A jelentős intézmény legalább évente tájékoztatja az illetékes hatóságot a kollektív alkalmasságról lefolytatott ismételt értékelésekről.
160. Az intézmény dokumentálja az ismételt értékeléseket, azok kimenetelével és az értékelés nyomán tett intézkedésekkel együtt. Az intézmény az illetékes hatóság kérésére az ismételt értékelést alátámasztó dokumentációt benyújtja a hatóságnak.
161. Ha a vezető testület arra a következtetésre jut, hogy a vezető testület valamelyik tagja egyénileg nem alkalmas, illetve amikor a vezető testület kollektív alkalmassága szűnik meg, az intézmény haladéktalanul és késlekedés nélkül tájékoztatja az illetékes hatóságot az intézmény által a helyzet orvoslására javasolt vagy megtett intézkedésekkel együtt.

## 21. A kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságáról a CRD-intézmény által lefolytatott értékelés

162. A CRD-intézmény felelős területe a kulcspozíciót betöltő személyek kinevezése előtt elvégzi azok értékelését, és az értékelés eredményeiről beszámol a kinevezésért felelős területnek és a vezető testületnek. Ha a belső ellenőrzés vezetői és a pénzügyi vezető nem tagja a vezető testületnek, a rájuk vonatkozó értékelés eredményéről a jelentős CRD-intézmény a 171. bekezdés szerint tájékoztatja az illetékes hatóságot. .
163. Ha a CRD-intézmény értékelése azzal az eredménnyel zárul, hogy valamelyik személy a kulcspozíció betöltésére nem alkalmas, nem nevezi ki az adott személyt, vagy megfelelő intézkedéseket hoz a tisztség megfelelő ellátása érdekében. A jelentős CRD-intézmény a fentiek szerint tájékoztatja az illetékes hatóságot a belső ellenőrzésvezetőiről és a pénzügyi vezetőről, ha ezek a személyek nem tagjai a vezető testületnek. Az illetékes hatóság tájékoztatást kérhet az összes CRD-intézménytől minden kulcspozíciót betöltő személy vonatkozásában.
164. Amennyiben az értékelést az illetékes hatóságnak is le kell folytatnia, a CRD-intézmény a kulcspozíciót betöltő személy kinevezése során tekintettel van arra (pl. próbaidőt alkalmaz, a munkaszerződésben felfüggesztő feltétel szerepel vagy megbízott vezetőt nevez ki), hogy amennyiben az illetékes hatóság értékelése szerint a jelölt a tisztség betöltésére alkalmatlan, az intézmény el tudja mozdítani a kulcspozíciót betöltő személyt..

## 22. Az intézmény módosító intézkedései

165. Ha az intézmény értékelésében vagy ismételt értékelésében azt állapítja meg, hogy egy adott személy nem alkalmas arra, hogy vezető testületi tisztségre kinevezzék, az adott személyt nem nevezi ki, illetve ha a kinevezése már megtörtént, akkor az illetőt visszahívja. Ha az intézmény értékelésében vagy ismételt értékelésében nem a hírnév, a tisztesség és a befolyásolhatatlanság értékelésének kritériumai alapján, hanem az ismeretek, a készségek és a tapasztalat területén könnyen orvosolható hiányosságokat állapít meg, ezek megfelelő időben történő kiküszöbölésére módosító intézkedéseket hoz.
166. Ha az intézmény értékelésében vagy ismételt értékelésében arra a következtetésre jut, hogy a vezető testület kollektív alkalmassága nem igazolható, kellő időben meghozza a szükséges módosító intézkedéseket.
167. Amikor az intézmény módosító intézkedéseket hajt végre, vegye figyelembe az egyes tagok konkrét helyzetét vagy hiányosságait illetve a vezető testület kollektív összetételét. Amikor az intézmény a tevékenység megkezdésére kér engedélyt, ezeket az intézkedéseket még az engedély kiadása előtt végre kell hajtania.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Lásd a 28. lábjegyzetet.

168. A megfelelő módosító intézkedések különösen: a felelősségi körök átalakítása 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.
169. Az illetékes hatóság minden esetben kapjon haladéktalanul tájékoztatást a vezető testület bármelyik tagjával vagy a vezető testület kollektív összetételével kapcsolatosan feltárt jelentős hiányosságokról. A jelentős intézmény emellett tájékoztassa az illetékes hatóságot a belső ellenőrzésvezetőiről és a pénzügyi vezetőről is, ha ezek a személyek nem tagjai a vezető testületnek. A tájékoztatás térjen ki a hiányosságok orvoslása érdekében végrehajtott vagy tervezett intézkedésekre, és ezek végrehajtásának sorrendjére.

## 8. cím – Az illetékes hatóság által lefolytatott alkalmasság értékelés

### 23. Az illetékes hatóság eljárása az értékelés során

170. Az illetékes hatóság meghatározza az alkalmasság értékelésére vonatkozóan azokat a felügyeleti eljárásokat, amelyek alapján az intézmények vezető testületi tagjainak, valamint jelentős CRD-intézmények belső ellenőrzési vezetőinek és a pénzügyi vezetőnek – amennyiben azok nem tagjai a vezető testületnek – alkalmasságát értékeli. A felügyeleti eljárások meghatározása során az illetékes hatóság figyelembe veszi, hogy ha az alkalmasság értékelését csak azután folytatja le, amikor a tag a tisztségét már betölti, akkor az az alkalmatlannak minősített tag vezető testületből való elmozdításához vezethet, illetve olyan helyzet alakulhat ki, amelyben a vezető testület kollektív alkalmassága már nem áll fenn. Az illetékes hatóság gondoskodjon ezeknek az értékelési eljárásoknak a nyilvánosságra hozataláról.
171. Jelentős CRD-intézmény belső ellenőrzésvezetői és a pénzügyi vezető alkalmasságának értékelését – amennyiben ezek a személyek nem tagjai a vezető testületnek –, az illetékes hatóság az alábbi esetekben végzi el :
- a. jelentős konszolidáló CRD-intézmények;
  - b. olyan csoporthoz tartozó jelentős CRD-intézmények, ahol a konszolidáló CRD-intézmény nem jelentős intézmény;
  - c. csoporthoz nem tartozó jelentős CRD-intézmények.
172. A felügyeleti eljárások biztosítják, hogy a vezető testület újonnan kinevezett tagjai, a vezető testület, mint kollektív szerv és a jelentős CRD-intézmények 171. bekezdésben szerinti eseteiben – a belső ellenőrzés újonnan kinevezett, de a vezető testülethez nem tartozó vezetői és pénzügyi vezetője esetében – az értékelést az illetékes hatóság lefolytatja. A felügyeleti eljárások kiterjednek arra is, hogy az illetékes hatóság a 24 b) ii. és a 32 b) ii. pontok

szerint lefolytassa a vezető testület újra kinevezett tagjainak ismételt értékelését ott, amennyiben ismételt értékelés szükséges.

173. Az illetékes hatóság gondoskodik arról, hogy a felügyeleti eljárás időben tudja kezelni a meg nem felelés eseteit.
174. A felügyeleti eljárás részeként az intézmények legyenek kötelesek az illetékes hatóságot haladéktalanul tájékoztatni a vezető testületükben keletkezett betöltetlen tisztségekről. Az intézmények számára legyen továbbá kötelező az illetékes hatóságot a várható kinevezésekről is értesíteni azokban az esetekben, amikor az alkalmasságot az illetékes hatóság a kinevezés előtt értékeli, illetve a kinevezés tényéről azokban az esetekben, amikor a vezető testület tagjának az alkalmasságát az illetékes hatóság a kinevezés után értékeli. Amennyiben az alkalmasságot az illetékes hatóság a kinevezés előtt értékeli, az intézmény nyújtsa be az értesítést legalább a tag kinevezési javaslatára vonatkozó döntést követő 2 héten belül, , amennyiben a vezető testület tagjának alkalmasságát az illetékes hatóság a kinevezést követően értékeli, az intézmény az értesítést 2 héttel a kinevezés után nyújtsa be, és az értesítéshez csatolja a III. melléklet szerinti dokumentációt és tájékoztatást.
175. A 136. bekezdésszerinti indokolt esetekben az intézmény a tag kinevezésétől számított 1 hónapon belül értesíti az illetékes hatóságot és csatolja a III. melléklet szerinti kitöltött dokumentációt.
176. A belső ellenőrzés vezetőiről és a pénzügyi vezetőről készített 171. és 172. bekezdés szerinti értékelést végző jelentős CRD-intézmény haladéktalanul, de legkésőbb a kinevezéstől számított 2 héten belül értesíti az illetékes hatóságot az e tisztségekbe kinevezett új személyekről. A jelentős CRD-intézmény az értesítéssel együtt a III. mellékletben felsorolt minden dokumentációt és tájékoztatást benyújt.
177. Az illetékes hatóságnak a belső ellenőrzés vezetői és a pénzügyi vezető – amennyiben ezek a személyek nem tagjai a vezető testületnek – alkalmasságának értékelése vonatkozóan felügyeleti eljárást dolgozhat ki a 171. bekezdésben nem szereplő intézményekre és az intézményeknél egyéb kulcspozíciót betöltő, kockázati alapon azonosított személyekre vonatkozóan. A fenti eljárások részeként az illetékes hatóság tájékoztatást kérhet az intézményektől az elvégzett értékelés eredményeiről, és bekérheti a vonatkozó dokumentációt is.
178. Az illetékes hatóság megszabja a hatósági alkalmasság értékelések elvégzésére rendelkezésre álló maximális időtartamot, amely nem lehet hosszabb 4 hónapnál, és amelynek kezdete az az időpont, amikor a 174. – 176. bekezdésben írt értesítéseket az intézmény benyújtja a hatósághoz. Amennyiben az illetékes hatóság megállapítja, hogy az értékelés elvégzéséhez további dokumentumokra és információra van szükség, ezen dokumentumok és információk bekérése érdekében készült hiánypótlás kiküldése és a hiánypótlás teljesítése közötti időszakra az értékelés elvégzésére rendelkezésre álló maximum 4 hónapos időtartam felfüggeszthető. Amennyiben a hatósági eljárás során várhatóan

elutasító döntés születik, a szükséges dokumentumok és információk a bekért dokumentumokat és a lefolytatott meghallgatások anyagait is tartalmazza.

179. A 2013/36/EU irányelv 15. cikk szerint azokban az esetekben, amikor az alkalmasság értékelésére a tevékenység megkezdésére vonatkozó engedélyezés részeként kerül sor, a kérelmezőnek a kérelem kézhezvételétől számítva legfeljebb 6 hónapon belül, vagy, amennyiben a kérelem hiányos, a határozathoz szükséges összes információk kézhezvételétől számított hat hónapon belül választ kell kapnia<sup>24</sup>.
180. Az illetékes hatóság az intézmény és az értékelt tagok által benyújtott dokumentumok és információk alapján folytatja le az értékelését, és a tagokat a 3. cím alatt meghatározott fogalmak szerint értékeli.
181. A vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának értékelését az illetékes hatóság a folyamatos felügyeleti tevékenység részeként, folyamatosan végzi. Az illetékes hatóság gondoskodik arról, hogy az intézmények végezzék el az 1. és 2. bekezdés szerinti ismételt értékeléseket. Amennyiben az intézmény által lefolytatott ismételt értékelésalapján az illetékes hatóság ismételt értékelése szükséges, az illetékes hatóság különösen azokat a körülményeket vizsgálja, amelyek miatt az intézmény az ismételt értékelést elvégezte. Az illetékes hatóság különösen olyan esetben készít ismét értékelést a vezető testület tagjainak egyéni és kollektív alkalmasságáról, amikor a folyamatos felügyelet keretében jelentős új tényeket, bizonyítékokat tár fel.
182. Jelentős intézmény esetében az illetékes hatóság szükség esetén az alkalmasság értékelése érdekében tartson meghallgatást. Az 1. címben rögzített kritériumokra, az intézmény egyedi helyzetére, az értékelt személyre és az értékelés tárgyát képező tisztségre tekintettel az illetékes hatóság meghallgatást tarthat kockázati alapon kiválasztott egyéb intézményeknél is.
183. Szükség esetén a meghallgatás lehetőséget ad az érintett vezető testületi tag vagy kulcspozíciót betöltő személy alkalmasságának ismételt értékelésére olyan esetekben, amikor a felmerülő új tények vagy körülmények az adott személy alkalmasságát megkérdőjelezzik.
184. Az illetékes hatóság az intézménnyel, akár az intézmény teljes vezető testületével vagy annak néhány tagjával vagy a kulcspozíciót betöltő személyekkel megbeszélést kezdeményezhet, vagy azon részt vehet, illetve a vezető testület értekezletein a testület eredményes működésének értékelése érdekében megfigyelőként jelen lehet. Az ilyen értekezletek gyakoriságát kockázati alapon kell meghatározni.
185. Amennyiben egy intézmény prudenciális vagy egyéb hatósági előírást megsért, ez bizonyos esetekben alátámaszthatja az illetékes hatóságnak azt a megállapítását, hogy valamely személy nem alkalmas a tisztségére. Ilyen eset például, amikor az illetékes hatóság vizsgálata alapján megállapítja, hogy egy adott személy a kötelezettségszegés megelőzése,

---

<sup>24</sup> Lásd: 28. lábjegyzet.

megakadályozása, vagy megszüntetése érdekében nem tett meg mindent, ami az adott tisztséget viselő személytől adott helyzetben elvárható.

## 24. Az illetékes hatóság határozata

186. Az illetékes hatóság a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának értékelése alapján, illetve, a belső ellenőrzési tevékenységek vezetői és a pénzügyi igazgató vezető – amennyiben ezek a személyek nem tagjai a vezető testületnek –, a 178. bekezdés szerinti maximális időtartamon belül, illetve annak felfüggesztése esetén az időszak kezdetétől számított legfeljebb 6 hónap elteltével hozza meg határozatát.
187. A 179. bekezdésszerűen esetekben a 2013/36/EU irányelv 15. cikkének második albekezdése szerint az engedély megadására vagy elutasítására vonatkozó határozatot a kérelem kézhezvételétől számított 12 hónapon belül mindenképpen meg kell hozni.
188. Amennyiben az intézmény egy értékelt személy alkalmasságáról nem szolgáltat az illetékes hatóságnak elegendő információt, a hatóság tájékoztatja az intézményt arról, hogy az adott tag nem lehet sem a vezető testület tagja, sem kulcspozíciót betöltő személy, mert alkalmasságát nem sikerült kimerítően bizonyítani, vagy elutasító határozatot hoz.
189. Amennyiben az illetékes hatóság az alkalmasságról lefolytatott értékelése alapján arra a következtetésre jut, hogy az értékelt személy alkalmasságát nem sikerült kimerítően bizonyítani, az illetékes hatóság az adott személy kinevezése ellen tiltakozik, vagy nem hagyja jóvá azt, kivéve ha a megállapított hiányosságok orvosolhatóak, vagy az intézmény más módon meg tudja szüntetni azokat. .
190. Az illetékes hatóság a lehető leghamarabb tájékoztatja az intézményt legalább az elutasító határozatról. Amennyiben a nemzeti jog rendelkezése vagy – az illetékes hatóság értelmezése szerint – felügyeleti tevékenység részeként a hatóság hallgatása esetén az engedélye magadottnak tekintendő, és a 178. bekezdésben rögzített maximális időtartam anélkül telik el, hogy a hatóság elutasító határozatot hozott volna, az engedélyt magadottnak kell tekinteni.,
191. Az intézmény által már végrehajtott intézkedésekre tekintettel az illetékes hatóság tegye meg a megfelelő lépéseket a megállapított hiányosságok kezelésére, és határozza meg e lépések, köztük az alábbiak időbeli ütemezését:
- a. kötelezi az intézményt, hogy a vezető testület tagjai számára szervezzen meghatározott egyéni és kollektív képzést;
  - b. kötelezi az intézményt, hogy a vezető testület tagjai közötti a feladatmegosztást változtassa meg;
  - c. kötelezi az intézményt, hogy a jelöltet utasítsa el, illetve egyes tagokat váltson le;

- d. kötelezi az intézményt, hogy az egyéni és kollektív alkalmasság érdekében változtassa meg a vezető testület összetételét;
- e. elmozdítja a vezető testület egyik tagját vagy ezzel egyenértékű intézkedést hoz, amennyiben az illetékes hatóságnak erre jogi felhatalmazása van;
- f. igazgatási bírságot szab ki vagy egyéb hatósági intézkedést hoz (pl. konkrét kötelezettségek, ajánlások vagy feltételek meghatározása), beleértve az intézmény engedélyének végleges visszavonását.

192. Az a) – c) pontokban említett intézkedések hatálya kiterjed az alkalmasság értékelésére abban az esetben is, amennyiben a jelentős intézménynél a belső ellenőrzés vezetői és a pénzügyi vezető nem tagja a vezető testületnek.

## 25. Együttműködés az illetékes hatóságok között

193. Az illetékes hatóságok a vonatkozó adatvédelmi jogszabályok tiszteletben tartásával adják át egymásnak a vezető testület tagjáról illetve a kulcspozíciót betöltő személyről az alkalmasság értékelésének lefolytatásához szükséges rendelkezésükre álló információt. A tájékoztatás tartalmazza az adott személy alkalmasságára vonatkozóan hozott határozat indoklását. Ennek érdekében – kivéve, ha nemzeti jogszabályok alapján a tájékoztatás hozzájárulás nélkül is lehetséges – a kérelmező illetékes hatóság hozzájárulást kér a vezető testület tagjától illetve a kulcspozíciót betöltő személytől, hogy

- a. rá vonatkozóan bármely más illetékes hatóságtól az alkalmasság értékeléséhez szükséges információt kérhessen;
- b. a kapott információt az alkalmasság értékelése során feldolgozhassa, ha a feldolgozáshoz az adatvédelmi jogszabályok szerint hozzájárulás szükséges.

194. Az illetékes hatóság figyelembe veheti a vezető testület tagjainak és a kulcspozíciót betöltő személyeknek az alkalmasságáról más illetékes hatóság által lefolytatott értékelés eredményét, és ennek érdekében a másik illetékes hatóságtól a szükséges információ átadását kérheti. Amennyiben az illetékes hatósághoz ilyen kérelem érkezik, lehetőség szerint a legrövidebb időn belül adja át az érintett személy alkalmasságáról rendelkezésére álló információkat, hogy a megkereső hatóság az értékelést a 178. bekezdésben előírt határidőn belül el tudja végezni. A megadott információk tartalmazzák az alkalmasság értékelésének eredményeit, az esetlegesen feltárt hiányosságokat, az alkalmasság biztosítása érdekében hozott intézkedéseket, annak a tisztségnek a felelősségi körét, amelyre vonatkozóan az adott személy alkalmasságát értékelték és az adott intézmény méretére, jellegére, nagyságrendjére és összetettségére vonatkozó alapvető információkat.



195. Az illetékes hatóság az alkalmasság értékelése során vegye figyelembe az EBH és az ESMA közigazgatási szankciókat tartalmazó adatbázisaiban a 2013/36/EU irányelv 69. és a 2014/65/EU irányelv 71. cikkének megfelelően rendelkezésre álló információkat, és ehhez azonosítsa azokat a szankciókat, amelyeket a megelőző 5 év során arra az intézményre szabtak ki, amennyiben az értékelt személy a vezető testület tagja vagy kulcspozíciót betöltő személy volt, vegye figyelembe továbbá a szankciót megalapozó ok súlyosságát és az értékelt személy felelősségét.
196. Az illetékes hatóság az értékelt személyről más illetékes hatóságoktól is kérhet információt olyan esetekben, amikor az adott személyt a másik illetékes hatóság nem értékelt, de képes lehet a kiegészítő információkat megadni (pl. elutasított bejegyzésre vagy büntetett előéletre vonatkozó információk). Amennyiben az illetékes hatósághoz ilyen megkeresést érkezik, a személy alkalmasságára vonatkozóan rendelkezésre álló információkat átadja a megkereső hatóságnak. A másik tagállamból származó információ kizárólag az információkat átadó illetékes hatóság kifejezett hozzájárulásával és kizárólag arra a célra szolgáltatható ki, amelyhez az átadó hatóság hozzájárult.
197. Amennyiben az illetékes hatóság által egy adott személy alkalmasságáról hozott határozat és egy másik illetékes hatóság által korábban végzett értékelés eltér egymástól, a későbbi értékelést lefolytató illetékes hatóság tájékoztassa a másik illetékes hatóságot az utóbbi értékelés eredményéről.
198. Az információkérés során a kérelmező illetékes hatóság adja meg az értékelt személy nevét, születési idejét illetve annak az intézménynek a nevét és azt a tisztséget, amelyre nézve az adott személyről értékelés készült, így gondoskodva arról, hogy a megadott adatok a megfelelő személyre vonatkozzanak.



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

---

Az iránymutatások 1. sz. melléklete külön Excel fájlban található.

## II. melléklet – Képességek

---

Ez a nem taxatív felsorolás azokat a 61. bekezdésben hivatkozott releváns képességeket tartalmazza, amelyeket az alkalmasság értékelése során az intézménynek tanácsos figyelembe venni:

- a. **Hitelesség:** szavai és cselekedetei összhangban vannak egymással, saját vállalt értékei és meggyőződései szerint cselekszik. Szándékait, elképzeléseit és érzéseit nyitottan kommunikálja, igyekszik nyílt és őszinte környezetet teremteni, a felügyelőt pontosan tájékoztatja a tényleges helyzetről, ugyanakkor elismeri a kockázatokat és a problémákat is.
- b. **Nyelv:** képes szóban tagoltan és a szokásos módon kommunikálni, a nemzeti nyelven vagy az intézmény helye szerinti munkanyelven írni.
- c. **Határozottság:** **kellő** időben, 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. **Mérlegelés:** 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 képes saját felelősségi körén túltekinteni különösen, amikor olyan problémával foglalkozik, amely a vállalkozás működésének folyamatosságát veszélybe sodorhatják.
- f. **Ügyfél- és minőségorientált:** a minőség elérésére koncentrál, igyekszik a minőség javításának lehetséges módját megtalálni. 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 kockázatait a szerkezet, az elvek vagy az alapfeltételezése 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 és kiegyensúlyozott tájékoztatása érdekében.
- 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 kompetenciával. A kritikát elfogadja, 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 fejlesztéseket, az erőforrásokat 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 törekvő módon azonosítja és tárja fel, miközben igyekszik elérni a tárgyalás céljait.
- k. **Meggyőző:** meggyőző erejére, természetes tekintélyére és tapintatára hagyatkozva képes mások nézeteit befolyásolni. Erős egyéniség, képes a kitartásra.
- l. **Csapatmunka:** ismeri a csapat érdekét, és hozzájárul a közös eredményhez: képes a csapat részeként működni.
- m. **Stratégiai tudatosság:** képes a jövőbeli fejlesztésekről reális jövőképet kialakítani, 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:** a belső és a külső érdekekkel tisztában van, ezeket gondosan értékeli és elszámol velük. Képes tanulni, és tudatában van annak, hogy cselekedeteivel befolyásolja az érintettek 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 követelményei

---

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

### 1. Személyes adatok és a kérelemben érintett intézmény és tisztség 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 személyi azonosító igazolvány vagy azzal egyenértékű okmány másolata.
- 1.2 Az értékelendő beosztás részletei és annak jelzése, hogy a vezető testületben betöltött tisztség ügyvezetői vagy nem-ügyvezetői jellegű, illetve kulcspozíciót betöltő személy tisztsége. Az alábbi információkat is megadni szükséges:
  - a. megbízólevél, szerződés, munkaviszony létesítésére vonatkozó ajánlat vagy a vonatkozó tervezetek(értelemszerűen);
  - b. a kapcsolódó igazgatósági jegyzőkönyvek illetve az alkalmasság értékeléséről szóló beszámoló/dokumentum;
  - c. a megbízás tervezett kezdő időpontja és időtartama;
  - d. az egyén fő feladatainak és kötelezettségeinek megnevezése;
  - e. ha az egyén más helyébe lép, annak a személynek a neve.
- 1.3 A referenciát adó személyek felsorolása elérhetőségükkel együtt(lehetőleg a banki vagy pénzügyi ágazatban működő munkaadók legyenek) a felsorolásban szerepeljen a teljes nevük, az intézmény, tisztség, telefonszám, az elektronikus postacím, a szakmai kapcsolat jellege, és annak megjelölése, hogy az adott egyénnel szakmai kapcsolatban korábban vagy jelenleg fennáll/fennállt-e szakmai kapcsolatuk.

### 2. Az intézmény által lefolytatott alkalmasság 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);
- b. annak jelzése, hogy az intézmény az iránymutatások meghatározása szerint jelentős-e, vagy sem; és

c. az intézmény kapcsolattartója.

### **3. Ismeretek, késesek és tapasztalat**

3.1 Iskolai végzettséget és szakmai tapasztalatot is 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 információ tartalmazza az intézmény nyilatkozatát arról, hogy az egyén értékelésére sor került-e abból a szempontból is, hogy a jelen iránymutatásokban a korábbi tapasztalatokra vonatkozóan felsorolt követelményeknek megfelel-e, és amennyiben nem, akkor a kötelezően előírt képzés tervét, a szolgáltatót és képzés befejezésének tervezett dátumát.

### **4. Hírnév, tisztesség, befolyásolhatatlanság**

4.1 A bűnügyi előélet adatait és a bűnügyi vizsgálatokról, büntetőeljárásokról adott tájékoztatást, a vonatkozó polgári és közigazgatási eseteket, a fegyelmi intézkedéseket (ideértve a vállalatigazgatói tisztségből alkalmatlanság miatti felmentést, csőd-, fizetéseképtelenségi és hasonló eljárásokat) erkölcsi bizonyítvánnyal vagy objektíven megbízható forrásból származó információval igazolva, hogy bűncselekmény miatt elmarasztaló ítéletre, nyomozásra és eljárásra (például harmadik fél által végzett vizsgálatra, az Európai Unióban bejegyzett jogász vagy közjegyző vallomására) nem került sor.

4.2 Nyilatkozat arról, hogy az adott személy ellen folyamatban van-e büntetőeljárás, illetve az általa irányított bármely szervezet adóként részt vett-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 kizárása;
- c. elbocsátás munkaviszonyból vagy bizalmi viszonyból, vagyonkezelői jogviszonyból illetve felszólítás arra, hogy az ilyen pozíciót betöltő személy munkaviszonyáról mondjon le, a létszámcsökkentés esetét kivéve;

- d. arról, hogy egy másik illetékes hatóság készített-e már értékelést az adott személy hírnevéről, illetve róla, mint felvásárlóról vagy intézményvezetőről, ideértve az adott illetékes hatóság kilétét, az értékelés dátumát, eredményének tanúsítását, és szükség esetén az adott egyén hozzájárulását az ilyen információ felkutatásához, hogy a kapott tájékoztatást az alkalmassági értékelés céljára fel lehessen dolgozni illetve használni; és
- e. arról, hogy az egyénről készült-e korábban értékelés egy másik, nem pénzügyi szektor 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 összeférhetetlenség forrása lehet, ide értve többek között:

- a. a pénzügyi (pl. hitel, részvénytulajdon) és nem pénzügyi érdekeltségeket 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 befolyásoló részesedéssel rendelkező személy, például az intézmény tagja vagy az ott kulcspozíciót betöltő személy közötti kapcsolatokat;
- b. azt, hogy az egyén fenntart-e (illetve a megelőző 2 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. azt, hogy az egyénnek és/vagy közeli hozzátartozójának van-e az intézménnyel, annak anyavállalatával és leányvállalataival versengő intézményben érdekeltsége;
- d. azt, hogy az egyént valamelyik jelentős részvényes nevében javasolják-e;
- e. az intézménnyel, annak anyavállalatával és leányvállalataival szemben fennálló pénzügyi kötelezettségeket (kivéve a piaci feltételek között nyújtott teljesítő jelzáloghitelt), és
- f. a megelőző 2 évben betöltött (nemzeti vagy nemzetközi) politikai befolyással járó tisztséget.

5.2 Jelentős összeférhetetlenség megállapítása esetén az intézmény állítson ki nyilatkozatot arról, hogyan sikerült azt megfelelően enyhíteni vagy orvosolni, hivatkozásban feltüntetve az intézmény összeférhetetlenségi szabályzatának megfelelő szakaszait, illetve az adott esetben alkalmazott konfliktuskezelési vagy enyhítési intézkedéseket.

## **6. Időbeli kötelezettségek**

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

- a. tájékoztatás arról, hogy az adott személy a feladatkörének ellátására (éves és havi viszonylatban) minimális mennyi időt fordít;
- b. az egyén által ellátott, túlnyomórészt kereskedelmi megbízások felsorolása, megjelölve, hogy a tőkekövetelményekről szóló irányelv 91. cikk (4) bekezdésében rögzített kivételes számítási szabályok<sup>25</sup> 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 társaságoknak illetve szervezeteknek a mérete, amelyekben az egyén e megbízásokat betölti, ideértve például a teljes vagyont, azt, hogy a társaság tőzsdén jegyzett-e vagy sem, és 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 tapasztalatok**

7.1 Az intézmény adja meg a vezető testület tagjainak névsorát, a tagok szerepeinek és feladatainak rövid megnevezésével együtt.

7.2 Az intézmény nyilatkozzon a vezető testület kollektív alkalmasságának általa elvégzett általános értékeléséről, és ennek részeként rögzítse nyilatkozatában, hogy az egyén a vezető testület általános alkalmassága szempontjából milyen helyzetet foglal el (pl. az I. mellékletben bemutatott alkalmassági mátrix igénybe vételével, illetve az intézmény által választott vagy az illetékes hatóság által előírt egyéb módszerrel lefolytatott értékelés után). A nyilatkozat tartalmazza a hiányosságok és a gyenge pontok azonosítását, és a kezelésükre elrendelt intézkedéseket.

8. A kérelemmel együtt minden egyéb releváns tájékoztatást be kell nyújtani.

---

<sup>25</sup> 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.