

**A Magyar Nemzeti Bank 11/2019. (V.6.) számú ajánlása
a vezető testületi tagok és kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek alkalmasságának
értékeléséről**

I. Az ajánlás célja és hatálya

A megbízható, körültekintő és prudens működés biztosítása szempontjából kiemelt jelentőséggel bír a felügyelt intézmények vezető testületi tagjainak és kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyeinek alkalmassága.

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 szóló 2013. június 26-i 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: CRD) és a pénzügyi eszközök piacairól, valamint a 2002/92/EK irányelv és a 2011/61/EU irányelv módosításáról szóló 2014. május 15-i 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: MiFID II), továbbá a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások engedélyezésére vonatkozó információkat és követelményeket meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2016. július 14-i (EU) 2017/1943 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet előírásai meghatározzák a hitelintézetek, a pénzügyi holding társaságok, a vegyes pénzügyi holding társaságok és a befektetési vállalkozások vezető testületi tagjaival szemben támasztott követelményeket.

A CRD és a MiFID II vezető testületi tagokra vonatkozó rendelkezéseinek való megfelelést a magyar szabályozás e rendelkezéseknek a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény (a továbbiakban: Hpt.) és a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Bszt.) rendelkezései közé való beemelésével biztosítja.

A CRD 91. cikk (12) bekezdésében és a MiFID II 9. cikk (1) bekezdés második albekezdésében foglalt felhatalmazás alapján az Európai Bankhatóság és az Európai Értékpapír-piaci Hatóság 2018. március 21-én közös iránymutatást adott ki a vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékeléséhez (EBA/GL/2017/12; a továbbiakban: közös iránymutatás)¹. A közös iránymutatás egyrészt kifejti a CRD és a MiFID II vezető testületi tagokra vonatkozó előírásaihoz kapcsolódó elvárásokat, másrészt pedig a belső irányítással összefüggő előírások részeként meghatározza a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyekkel összefüggő európai szintű elvárásokat is.

¹ <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance/joint-esma-and-eba-guidelines-on-the-assessment-of-the-suitability-of-members-of-the-management-body>

Az ajánlás célja a közös iránymutatásból kiindulva a vezető testületi tagok és kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek alkalmassága tekintetében a Magyar Nemzeti Bank (a továbbiakban: MNB) elvárásainak megfogalmazása, és ezzel a jogalkalmazás kiszámíthatóságának növelése, a vonatkozó jogszabályok egységes alkalmazásának elősegítése.

Az ajánlás címzettjei – jelen ajánlás eltérő rendelkezése hiányában – a hitelintézetek, az 5 milliárd forint feletti mérlegfőösszegű pénzügyi vállalkozások, a befektetési vállalkozások, valamint a vegyes pénzügyi holding társaságok, ideértve az ezen típusú, az Európai Unió másik tagállamán vagy az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más államon kívüli országban székhellyel rendelkező (harmadik országbeli) pénzügyi szervezetek magyarországi fióktelepét is (a továbbiakban együtt: intézmény).

Az MNB azonban a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény 2. § (2) bekezdése szerinti „de minimis” ABAK kivételével a befektetési alapkezelők (ABAK, ÁÉKBV-alapkezelő) számára is javasolja az adott intézmény típus sajátosságait is figyelembevéve az ajánlásban megfogalmazott felügyeleti elvárások részben vagy egészben történő követését.

Jelen ajánlás a jogszabályi rendelkezésekre teljeskörűen nem utal vissza az elvek és elvárások megfogalmazásakor, az ajánlás címzettjei a kapcsolódó jogszabályi előírásoknak való megfelelésre azonban természetesen továbbra is kötelesek.

Az MNB jelen ajánlás alkalmazásával összefüggésben elvárja a jó üzleti hírnévvel összefüggő jogszabályi követelmény MNB általi alkalmazásának felülvizsgált szempontrendszerét tartalmazó, az MNB által kiadandó Tájékoztató² (a továbbiakban: Tájékoztató) alkalmazását.

Az ajánlásban foglaltak összhangban állnak a pénzügyi szervezetek működésének európai kereteit meghatározó előírásokkal.

II. Fogalmak

1. Jelen ajánlás alkalmazásában:

- a) *alkalmasság*: egy adott személy jó üzleti hírneve, valamint az, hogy milyen mértékben rendelkezik önállóan vagy más személyekkel együtt a feladatainak/feladataiknak ellátásához szükséges megfelelő tudással, készségekkel és tapasztalattal; az alkalmasság körébe tartozik az adott személy tisztessége, befolyástól való mentessége és önállósága, valamint az is, hogy feladatai ellátására képes-e elegendő időt fordítani;

²Az ajánlással összefüggésben felülvizsgálatra kerül a jó üzleti hírnév megítélésének szempontrendszeréről és annak gyakorlati alkalmazásáról szóló, 2016. május 26-án közzétett MNB Tájékoztató.

- b) *chief risk officer (CRO)*: a belső védelmi vonalak kialakításáról és működtetéséről, a pénzügyi szervezetek irányítási és kontroll funkcióiról szóló 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás [a továbbiakban: 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás] 79. pontja szerinti vezető;
- c) *jelentős intézmény*: olyan hitelintézet, illetve befektetési vállalkozás, amelyet az MNB a Magyar Nemzeti Bankról szóló 2013. évi CXXXIX. törvény (a továbbiakban: MNB tv.) 35. §-a, valamint a Hpt. 89. §-a és a Bszt. 110/D. §-a alapján, makroprudenciális feladatkörében eljárva globálisan vagy egyéb rendszerszinten jelentős hitelintézetnek, illetve befektetési vállalkozásnak minősített;
- d) *jó üzleti hírnév*: a Hpt. 6. § (1) bekezdés 51. pontja, illetve a Bszt. 4. § (2) bekezdés 33a. pontja szerinti fogalom;
- e) *kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy*: az intézmény működésére jelentős hatást gyakorló személy, a vezető testületi tag vagy az igazgatóság jogszabályban meghatározott jogait gyakorló vezérigazgató kivételével;
- f) *sokszínűség*: olyan helyzet, amelynek köszönhetően a vezető testület tagjainak jellemzői – például kor, nem, származás, adott esetben földrajzi elhelyezkedés, valamint iskolai végzettség és szakmai háttér – folytán a vezető testület különböző szemléletmódokat is meg tud jeleníteni;
- g) *ügyvezető*: a Hpt. 6. § (1) bekezdés 115. pontja, illetve a Bszt. 4. § (2) bekezdés 69a. pontja szerinti fogalom;
- h) *vezető testület*: az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület és a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület.

III. Általános elvárások

2. Az MNB elvárja, hogy az intézmény az ajánlásban foglalt felügyeleti elvárásokat a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás általános keretein belül alkalmazza.
3. Elvárt, hogy az intézmény az ajánlásban foglalt felügyeleti elvárásokat az alkalmazott üzleti modell jellegével, továbbá az intézmény, illetve csoport által folytatott szolgáltatási tevékenységek sajátosságaival – beleértve a szervezeti formából adódó jellemzőket is –, kiterjedtségével és összetettségével, kockázati profiljával és a pénzügyi közvetítőrendszerben betöltött szerepével összhangban alkalmazza, figyelembe véve a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás 10. pont második bekezdése alapján érvényre juttatandó szempontokat. Az ajánlás elvárásainak arányos módon történő alkalmazása elsősorban a kollektív tudás, készségek és tapasztalat, valamint a sokszínűség tekintetében értelmezhető, de semmi esetre sem eredményezheti a Hpt. és a Bszt. előírásainak megsértését, különös tekintettel azon jogszabályi kötelezettségekre, amely szerint a vezető testületi tagok, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek mindenkor jó üzleti hírnévvel rendelkezzenek, tisztességesen és befolyástól mentesen járjanak el.
4. Az MNB az ajánlás alkalmazását egyedi és a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra

vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról szóló 2013. június 26-i 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (CRR) Első részének II. Címében meghatározottak szerinti összevont alapon várja el.

5. Amennyiben egy intézménynél igazgatóság nem kerül létrehozásra, az MNB elvárja, hogy az irányítási jogkört betöltő testület vonatkozásában megfogalmazott elvárásokat az intézmény az igazgatóság jogszabályban meghatározott jogait gyakorló vezérigazgatóra, illetve fióktelep esetén a fióktelep vezetésére kinevezett személyre és helyettesére alkalmazza.
6. Az MNB az ügyvezetők esetében is elvárja a vezető testületi tagok egyéni alkalmasságának értékelésével összefüggő, jelen ajánlás szerinti elvárások alkalmazását.
7. Az MNB nem várja el az ajánlás elvárásainak a kirendelt felügyeleti biztosra, továbbá a Magyar Export-Import Bank Részvénytársaságról és a Magyar Exporthitel Biztosító Részvénytársaságról szóló 1994. évi XLII. törvény, valamint a Magyar Fejlesztési Bank Részvénytársaságról szóló 2001. évi XX. törvény hatálya alá tartozó szakosított hitelintézetek esetében történő alkalmazását.
8. Az MNB a pénzügyi vállalkozás esetében az ajánlás elvárásainak érvényre juttatását csak az ügyvezető, az igazgatóság és a felügyelő bizottság elnöke alkalmasságának egyéni értékelését illetően várja el. Ennek megfelelően a pénzügyi vállalkozás esetében nem elvárás az ajánlás 9-12., 14., 15., 19-23., 51., 53., 55., 66-69., valamint 78-80. pontjának alkalmazása, valamint az előzőekben nem hivatkozott pontok alkalmazásának más vezető testületi tagokra és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyekre történő kiterjesztése.

IV. A vezető testületek sokszínűségének biztosítása

9. Az MNB elvárja, hogy az intézmény a független álláspontok és a megfontolt döntéshozatal elősegítése érdekében törekedjen a vezető testületek sokszínűségének biztosítására³.
10. Elvárt, hogy az intézmény a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás 45. pontja szerinti belső politika keretein belül határozza meg a sokszínűség aspektusait (életkor, nem, szakértelem stb.), a sokszínűség biztosításához kapcsolódó célokat és eszközöket (például karrier tervezés, a nemek egyenlő bánásmódját biztosító módszerek).
11. A Hpt. és a Bszt. rendelkezése alapján a mérlegfőösszeg tekintetében legalább öt százalékos piaci részesedéssel rendelkező hitelintézet, illetve a kétszázmilliárd forintot

³ A jogszabályi követelmény ennél szűkebb: a Hpt. 112. §-a és a Bszt. 24/D. §-a alapján az elvárásnak a nemek aránya és a szakmai sokféleség vetülete biztosítása követelmény, és csak a mérlegfőösszeg tekintetében legalább öt százalékos piaci részesedéssel rendelkező hitelintézet, illetve a kétszázmilliárd forintot meghaladó mérlegfőösszegű befektetési vállalkozás vezető testülete esetében.

meghaladó mérlegfőösszegű befektetési vállalkozás a nemek arányára vonatkozó célkitűzéseket is meghatároz.

12. Elvárt, hogy a sokszínűségi célok kitűzése során az intézmény vegye figyelembe az Európai Bankhatóság és az egyéb releváns nemzetközi testületek és szervezetek által a sokszínűségről közreadott összehasonlítást szolgáló referenciaértékeket⁴.

V. A vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékelésére vonatkozó belső szabályozás alapelvei

13. A 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás 45. pontja szerint a vezető testületek létszámának és összetételének meghatározása, valamint a kiválasztás és teljesítményértékelés tekintetében elvárt, hogy az intézmény azt megfelelő belső politika mentén hajtsa végre, figyelembevéve a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás 13. pontjában rögzített általános elvárásokat. Az MNB elvárja, hogy ennek keretén belül az intézmény rögzítse a jelen ajánlás alkalmazásával összefüggő belső szabályokat is, kitérve különösen az alábbiakra:
- a) a vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékelésére vonatkozó folyamatok, eljárások, döntési, ellenőrzési és jelentési jogkörök, kitérve többek között az alábbiakra:
 - aa) az értékelések lefolytatásáért felelős személyek vagy funkció meghatározása,
 - ab) az értékelések jóváhagyásának folyamata, felelőse,
 - ac) határidők,
 - ad) az alkalmasság értékeléséhez a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy által átadandó dokumentumok, információk,
 - ae) az alkalmasság értékeléséhez kapcsolódó egyéb dokumentációs és nyilvántartási követelmények,
 - b) az ajánlás alkalmazását tekintve kulcsfontosságúnak minősülő pozíciók,
 - c) az alkalmasság értékelésének szempontjai,
 - d) az alkalmasság rendkívüli újraértékelését szükségessé tevő körülmények,
 - e) az egyes tisztségek betöltéséhez kapcsolódó, a beilleszkedést segítő felkészítési (tájékoztatási és képzési) követelmények,
 - f) az alkalmasság értékelése során tapasztalt hiányosság esetén alkalmazott intézkedések.
14. Az összevont alapú felügyelet alá tartozó hitelintézet és befektetési vállalkozás a jelen ajánlás alkalmazásával összefüggő belső szabályokat – figyelembevéve a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás III.2. pontjában rögzített általános elvárásokat – csoport szinten is rögzíti. Az MNB elvárása alapján az összevont alapú felügyelet alá tartozó hitelintézet és befektetési vállalkozás az ajánlás csoportszintű alkalmazásával összefüggő belső szabályokat meghatározó szabályozásában rögzíti a 13. pontban foglaltakat a csoport egésze

⁴<https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

irányításában és felügyeletében érintett vezető testületi tagokra, valamint a csoport egésze szempontjából kulcsfontosságúnak minősülő pozíciót betöltő személyekre történő alkalmazását.

15. Az MNB elvárása alapján az intézmény legalább a belső kontroll funkciót ellátó területek vezetőit (például kockázati kontroll vezető, megfelelőség biztosítási vezető, belső ellenőrzési vezető), – amennyiben releváns – a chief risk officer-t (CRO) és a javadalmazási előírások szerint kiemelt, nem vezető állású személyeket kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyekként kezeli, de belső értékelés alapján, összhangban a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás 73. pontjával, más személyek is minősíthetők az intézmény működésére jelentős hatást gyakorló személynek.

VI. A vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek alkalmasságának intézményi értékelése

16. Az MNB elvárja, hogy az intézmény vezető testületi tagjai külön-külön és együttesen, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyei mindenkor alkalmasak legyenek a feladataik ellátására⁵.

VI. 1. A vezető testületi tagok egyéni alkalmasságának értékelése

17. Az MNB a vezető testületi tag egyéni alkalmasságának intézmény általi értékelését az alábbi esetekben várja el:
- a) a tevékenység végzésére, illetve a szolgáltatás nyújtására vonatkozó felügyeleti engedély iránti kérelem benyújtásakor,
 - b) a vezető testületi tag megválasztásakor vagy kinevezésekor,
 - c) a vezető testületi tag mandátumának meghosszabbítása esetén, újbóli megválasztásakor vagy kinevezésekor,
 - d) a vezető testületi tag feladatainak (a tisztséghez kötődő követelmények jelentős változása vagy a vezető testületen belül a tag más feladatokkal történő megbízása miatti) jelentős módosulása esetén,
 - e) az a)-d) pont szerinti eseményeket követően jelentős intézmény esetében évente legalább egyszer, egyéb intézmény esetében kétfévente,
 - f) amennyiben az újraértékelést indokló egyéb körülmény merül fel.
18. A vezető testületi tag egyéni alkalmasságának újraértékelését indokló egyéb körülmény lehet különösen:
- a) a vezető testületi tag egyéni vagy azon vezető testület tagjainak kollektív alkalmasságát illető kétség felmerülése, amelynek az adott vezető testületi tag tagja,

⁵ Az alkalmassági követelmények egy részét, illetve a követelmény bizonyos aspektusait a Hpt. és a Bszt. előírásai, valamint a Tájékoztató is rögzítik, de a legtágabb értelmezést és elvárásrendszer az ajánlás adja.

- b) a vezető testületi tag vagy az intézmény jó üzleti hírnevét jelentősen befolyásoló esemény bekövetkezése vagy körülmény felmerülése,
- c) a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás IV.8. pontja szerinti érdekkonfliktus felmerülése,
- d) az intézmény vagy azon csoport, melynek az intézmény is tagja, belső védelmi vonalait érintő belső politikák, szabályozás, gyakorlat és eljárások jelentős módosítása,
- e) a vezető testületi tag más vezető testületi tagságot is vállal, vagy olyan tevékenységbe kezd (például politikai, vagy egyéb rendszeres elfoglaltságot jelentő tevékenység), amely szükségessé teszi annak értékelését, hogy a tag megfelelő időt tud-e szentelni az adott funkció ellátásának,
- f) minden egyéb, a vezető testületi tag alkalmasságát lényegesen befolyásoló körülmény (például tartós munkaképtelenség).

VI.2. A vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának értékelése

19. A Hpt. és a Bszt. vonatkozó rendelkezései alapján a vezető testületi tagok egyéni alkalmassága mellett biztosítani szükséges a vezető testületek kollektív alkalmasságát is, az intézmény tevékenységeinek – beleértve a fő kockázatokat is – megértéséhez megfelelő kollektív tudás, készségek és tapasztalat rendelkezésre állását.⁶
20. Az MNB a vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának intézmény általi értékelését az alábbi esetekben várja el:
- a) a tevékenység végzésére, illetve a szolgáltatás nyújtására vonatkozó felügyeleti engedély iránti kérelem benyújtásakor,
 - b) a vezető testület összetételének megváltozása esetén:
 - ba) új tag megválasztásakor vagy kinevezésekor,
 - bb) valamely vezető testületi tag mandátumának meghosszabbítása esetén, újbóli megválasztásakor vagy kinevezésekor,
 - bc) valamely vezető testületi tag feladatainak (a tisztséghez kötődő követelmények jelentős változása vagy a vezető testületen belül a tag más feladatokkal történő megbízása miatti) jelentős módosulása esetén,
 - bd) valamely vezető testületi tag mandátumának megszűnésekor,
 - c) az a) és b) pont szerinti eseményeket követően jelentős intézmény esetében évente legalább egyszer, egyéb intézmény esetében kétfévente,
 - d) amennyiben az újraértékelést indokló egyéb körülmény merül fel.
21. A vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának újraértékelését indokló egyéb körülmény lehet különösen:
- a) az intézmény vagy azon csoport, melynek az intézmény is része üzleti modelljének, kockázati étvágyának vagy stratégiájának lényeges változása,

⁶ Hpt. 113. § (3) bekezdés és Bszt. 24/C. § (2) bekezdés

- b) minden egyéb, a vezető testület kollektív alkalmasságát lényegesen befolyásoló eset, ideértve a 18. pont szerinti bármely eset bekövetkezését is.

VI.3. A kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékelése

22. Az MNB a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának intézmény általi értékelését az alábbi esetekben várja el:
- a) a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy megválasztásakor vagy kinevezésekor,
 - b) a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy mandátumának meghosszabbítása esetén, újbóli megválasztásakor vagy kinevezésekor,
 - c) az a) és b) pont szerinti eseményeket követően két évente,
 - d) amennyiben az újraértékelést indokló egyéb körülmény merül fel.
23. A kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának újraértékelését indokló egyéb körülmény lehet különösen:
- a) a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságát illető kétség felmerülése,
 - b) a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy jó üzleti hírnevét jelentősen befolyásoló esemény vagy körülmény felmerülése,
 - c) a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás IV.8. pontja szerinti érdekkonfliktus felmerülése,
 - d) az intézmény vagy azon csoport, melynek az intézmény is része belső védelmi vonalait érintő belső politikák, szabályozás, gyakorlat és eljárások jelentős módosítása,
 - e) minden egyéb, a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságát lényegesen befolyásoló eset.

VI.4. Az alkalmasság intézményi értékelésével összefüggő általános elvárások

24. Az MNB elvárása alapján a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának intézményi szintű értékelését attól függetlenül le kell folytatni, hogy az MNB a kapcsolódó engedélyezési eljárások, valamint a folyamatos felügyelési és ellenőrzési tevékenysége keretein belül végez-e alkalmassági vizsgálatot.
25. Elvárt, hogy a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának intézményi szintű értékelése a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület vagy a jelölő bizottság⁷ felelősségeként kerüljön meghatározásra, a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás 35. pont g) alpontjában foglaltakra tekintettel. Ez azonban nem zárja ki, hogy az értékelésbe más bizottságok, belső kontroll funkciók vagy szervezeti egységek is bevonásra kerüljenek.

⁷ Azon intézményeknél, ahol a jelölő bizottság működtetése jogszabályi kötelezettség, a vonatkozó rendelkezésekre tekintettel a vezető testületi tagok alkalmasságának értékelése a jelölő bizottság feladata.

26. Elvárt, hogy a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságára, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságára vonatkozó értékelés eredménye minden esetben írásban kerüljön rögzítésre. A dokumentáció tartalmazza a jelen ajánlás szerint elvárt tartalmi elemeket lefedő, az alkalmasság értékelésének eredményét megalapozó háttéranyagokat is.
27. Az MNB elvárja, hogy az alkalmasság értékelése a jelen ajánlás szerinti szempontokat is figyelembevéve olyan tartalommal, formában és határidővel készüljön el, amely segíti a vezető testületi tag vagy a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy megválasztására vagy kinevezésére felhatalmazott testületet vagy személyt a megalapozott döntéshozatalban és egyben biztosítja az MNB felé fennálló, a Hpt., a Bszt., a Tájékoztató, valamint a jelen ajánlás szerinti tájékoztatási kötelezettségek, illetve elvárások teljesítését.
28. A vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának értékelése során tapasztalt hiányosság nem feltétlenül jelenti az adott személy vagy testület alkalmatlanságát.
29. A vezető testületi tagok kollektív alkalmatlansága nem feltétlenül jelenti az egyes vezető testületi tagok egyéni alkalmatlanságát.

VI.5. Az alkalmasság előzetes értékelése

30. Az MNB elvárása alapján az intézmény a 17. pont a-d) alpontja, a 20. pont a) és b) alpontja, valamint a 22. pont a) és b) alpontja szerinti értékelést minden esetben előzetesen, a vezető testületi tag vagy a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy megválasztását vagy kinevezését, továbbá – amennyiben releváns – a szükséges felügyeleti bejelentést vagy (intézményi, illetve személyi) engedély iránti kérelem benyújtását megelőzően folytatja le.
31. Elvárt, hogy amennyiben a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságára, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságára vonatkozó intézményi értékelés keretében hiányosság kerül megállapításra,
- a) az intézmény ne válassza meg vagy nevezze ki az adott személyt, vagy
 - b) a szükséges felügyeleti bejelentést vagy (intézményi, illetve személyi) engedély iránti kérelem benyújtását megelőzően tegyen az alkalmasság teljesülését elősegítő intézkedést.
32. Vezető testületi tag esetében, megfelelő indoklás mellett, a 30. pont általános elvárásától eltérően kivételes jelleggel az alkalmasság utólagos értékelése is elfogadott lehet, különösen az alábbi esetekben:
- a) az intézmény részvényesei, tulajdonosai vagy tagjai a közgyűlésen vagy azzal azonos

jogokkal rendelkező gyűlésen olyan személyt jelölnek vezető testületi tagnak és választanak meg, akit nem az intézmény vagy annak vezető testülete javasolt (például jelöltlistás rendszer);

b) az alkalmasság előzetes értékelése akadályozná a vezető testület megfelelő működését, többek között azért, mert új tag megválasztásának vagy kinevezésének igénye hirtelen vagy váratlanul keletkezik, például:

ba) valamely tag halálára tekintettel,

bb) valamely tag alkalmatlanság címén történő elmozdítása miatt.

33. Amennyiben az alkalmasság értékelése előzetesen nem valósítható meg, elvárt, hogy a vezető testületi tag egyéni és a vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának értékelésére minél hamarabb, de legkésőbb a tag megválasztását vagy kinevezését követő 30 napon belül kerüljön sor.

34. Elvárt, hogy amennyiben az alkalmasság utólagos értékelése keretében kerül megállapításra hiányosság valamely vezető testületi tag egyéni vagy a vezető testületi tagok kollektív alkalmassága tekintetében:

a) az intézmény vonja vissza a vezető testületi tag megbízatását, vagy

b) tegyen az alkalmasság teljesülését elősegítő intézkedést.

35. A 31. pont b) alpontja, a 34. pont b) alpontja, valamint a 38. és 48. pont alkalmazásában az alkalmasság teljesülését elősegítő intézkedések lehetnek különösen az alábbiak:

a) képzés,

b) a vezető testületen belül a felelősségi körök átalakítása,

c) a vezető testületen belül más vezető testületi tag cseréje,

d) új vezető testületi tag felvétele,

e) a személyi szintű érdekkonfliktusok kezelése, különösen a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás 74. pontjában nevesített valamely eszköz alkalmazásával.

36. Az MNB álláspontja szerint az alkalmasság teljesülését elősegítő intézkedésnek az ismeretek, készségek és tapasztalat, valamint a kollektív tudás, készségek és tapasztalat, illetve a sokszínűség tekintetében tapasztalt hiányosság esetében lehet létjogosultsága. Az érintett személy jó üzleti hírneve és tisztességessége módosító intézkedésekkel nem korrigálható.

37. Az MNB elvárása alapján az alkalmasság teljesülését elősegítő intézkedésnek legkésőbb a hiányosság megállapítását követő 6 hónapon belül el kell érnie a kívánt eredményt.

38. Az MNB elvárja, hogy az intézmény csak abban az esetben nyújtson be a Hpt. és Bszt. előírásai szerinti engedélykérelmet vagy bejelentést, ha az alkalmasság értékelése során nem állapított meg a vezető testületi tag vagy a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy

megválasztását vagy kinevezését gátló vagy kizáró tényezőt, illetve hiányosság esetén az alkalmasság teljesülését elősegítő intézkedést tett.

39. Elvárt, hogy az intézmény alkalmazzon olyan megoldásokat (például próbaidő kikötése, megbízott vezetőként történő kinevezés), amelyek az alkalmasság utólagos értékelése során tapasztalt hiányosság, vagy a felügyeleti engedély megtagadása esetén minél kisebb költséggel és kockázat vállalása mellett teszik lehetővé a vezető testületi tag vagy a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy elmozdítását.

VI.6. A feladatkörre való felkészítés és képzés

40. Az MNB elvárása alapján az intézmény gondoskodik arról, hogy a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy a jogviszony megkezdésekor megismerkedjen feladatkörével, az intézmény legfontosabb sajátosságaival, ideértve a szervezeti felépítését, üzleti modelljét, kockázati profilját és vállalatirányítási rendszerét, valamint a tag, illetve a személy a fentiekben betöltött szerepével, továbbá, hogy a feladatkörre való felkészítő képzésben részesüljön.
41. Elvárt, hogy az intézmény általános és az adott személyt illető testre szabott tájékoztatást, illetve képzést biztosítson a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy számára.
42. Egyszerűsített tájékoztatás, illetve képzés is biztosítható azon vezető testületi tag és kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy esetében, aki már a megválasztása vagy kinevezése előtt is munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt az intézménnyel.
43. Az MNB elvárja, hogy az általános tájékoztatást a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy legkésőbb a megválasztását vagy kinevezését követő 30 napon belül kapja meg, a feladatkör betöltésére való alkalmasság teljesülését elősegítő képzés pedig legkésőbb a megválasztás vagy kinevezést követő 6 hónapon belül fejeződjön be.

VI.7. Az alkalmasság folyamatos figyelemmel kísérése és újraértékelése

44. Az MNB elvárja, hogy az intézmény folyamatosan kísérje figyelemmel a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságát, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságát és folytassa le az alkalmasság 17. pont e) és f) alpontja, a 20. pont c) és d) alpontja, valamint a 22. pont c) és d) alpontja szerinti rendszeres, illetve indokolt esetben rendkívüli újraértékelését.
45. Az alkalmasság rendszeres és rendkívüli újraértékelése során az MNB elfogadhatónak tartja egyszerűsített eljárások és módszertan alkalmazását is. Az egyszerűsített eljárás

jelentheti többek között az alkalmassági értékelés folyamatát tekintve egyszerűsített – de semmi esetre sem az eredeti értékelés szintjénél alacsonyabb szinten történő – jóváhagyását, vagy csak az alkalmasságot befolyásoló releváns és lényeges új információkra, körülményekre, a változásokra fókuszáló egyszerűsített értékelés lefolytatását is.

46. A vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának újraértékelése során minden esetben az alkalmasságot befolyásoló lényeges elemeket indokolt kiemelni.
47. A folyamatos felügyelés és ellenőrzési tevékenység keretében, valamint amennyiben olyan körülmény jut a tudomására, ami azt indokolja, az MNB is kérheti a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának az intézmény általi rendkívüli újraértékelését. Ennek konkrét formáját és tartalmát az MNB egyedileg határozza meg.
48. Az MNB elvárja, hogy a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának rendszeres vagy rendkívüli újraértékelése során tapasztalt hiányosság esetén az intézmény tegye meg az alkalmasság teljesülését elősegítő szükséges intézkedéseket, vagy indokolt esetben (például a személy további tevékenysége súlyosan veszélyeztetné az intézmény hírnevét, megbízható működését vagy az alkalmasság teljesülését elősegítő intézkedés várhatóan nem vezetne 6 hónapon belül eredményre) vonja vissza az érintett személy megbízatását.

VI.8. Az alkalmasság intézményi értékelésének módja

49. Elvárt, hogy a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának értékelése során minden releváns és elérhető információ kerüljön figyelembevételre.
50. Az MNB elvárja, hogy az intézmény a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának értékelése során minél szélesebb körű információs forrásokra alapozza megállapításait. Az MNB ugyanakkor az intézmény mérlegelésére bízta, hogy a hazai jogrendszer keretei között a rendelkezésre álló lehetőségek közül milyen közvetlen vagy közvetett forrást és módszert választ a szükséges információk jogszerű beszerzésére. Az alkalmazott módszerek lehetnek különösen az alábbiak:
 - a) saját információgyűjtés,
 - b) az értékelt személy kötelezése a szükséges dokumentumok, információk (ideértve különösen az alkalmasság rendkívüli újraértékelését szükségessé tevő körülmény bejelentését) rendelkezésre bocsátására,

- c) az értékelt személy által benyújtott dokumentumok és nyilatkozatok hitelesítésének megkövetelése,
- d) nyilatkozatok kérése az értékelt személytől.

51. Az MNB elvárása alapján az intézmény a vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának értékelése során figyelembe veszi az egyes vezető testületi tagok egyéni alkalmasságáról készített értékelést, és fordítva.

VI.9. Az egyéni alkalmasság intézményi értékelésének szempontjai

52. Az MNB elvárja, hogy az intézmény a vezető testületi tag egyéni alkalmasságának értékelése során vizsgálja a személy:

- a) adott funkció ellátására fordított idejét,
- b) tudását, készségeit és tapasztalatát,
- c) jó üzleti hírnevét és tisztességességét,
- d) befolyástól mentes gondolkodását.

53. Az MNB elvárja, hogy a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának vizsgálata során vizsgálja a személy:

- a) tudását, készségeit és tapasztalatát,
- b) jó üzleti hírnevét és tisztességességét,
- c) befolyástól mentes gondolkodását.

VI.9.1. A funkció ellátására fordított idő értékelése

54. Az MNB elvárja, hogy a vezető testületi tag fordítson kellő időt a vállalt funkciója ellátására és a Hpt. 113. § (1) bekezdésében és a Bszt. 24/C. §. (1) bekezdésében foglalt követelmény valamennyi vezető testületi tag esetében kerüljön alkalmazásra.

55. Bár a Hpt. és a Bszt. előírásai korlátozzák az egyszerre betölthető vezető testületi tisztségeket, az ezen rendelkezéseknek való megfelelés önmagában nem garantálja, hogy a vezető testület tagja minden esetben megfelelő időt tud fordítani a vállalt funkciója ellátására (például a vezető testületi tag más elfoglaltsága miatt).

56. Az MNB a funkció ellátására fordított idő elégségességének értékelése során különösen az alábbiakat javasolja vizsgálni:

- a) a vezető testületi tag adott intézménynél betöltött vezető testületi és ügyvezetői tisztségei (a jelen pont alkalmazásában a továbbiakban együtt: vezetői tisztség),
- b) a vezető testületi tag adott intézménynél betöltött nem vezetői tisztségei, feladatai (például különböző bizottságokban való részével, más vezető helyett póttagként való eljárás),

- c) a vezető testületi tag más üzleti tevékenységet folytató szervezetnél betöltött vezetői tisztségei, nem vezetői tisztségei, feladatai (eltérően súlyozva az ugyanazon pénzügyi csoporthoz tartozó intézménynél betöltött tisztségeket és feladatokat, amelyek adott esetben a szinergiák kihasználása miatt más külső vállalkozáshoz képest kisebb időráfordítással járhatnak, és az egyéb vállalkozásnál betöltött tisztségeket és feladatokat),
- d) a vezető testületi tag üzleti tevékenységet nem folytató szervezetnél (például politikai párt, nonprofit szervezet) ellátott tisztségei, feladatai,
- e) azon szervezetek földrajzi elhelyezkedése, tevékenységének jellege, mérete, összetettsége és kockázatai, amelyben a vezető testületi tag tisztséggel rendelkezik vagy feladatot lát el,
- f) a vezető testületi tag tisztségei, feladatai ellátásához szükséges-e személyes jelenlét,
- g) a vezető testületi tag feladatai ellátásának utazási igénye, az utazások időtartama,
- h) a vezető testületi tag egyes tisztségei, feladatai ellátásának becsült időigénye [figyelembevéve a rendszeres megbeszélések gyakoriságát és módját (hagyományos értekezlet, írásbeli eljárás, telekonferencia stb.)], a múltbeli tapasztalatok alapján várhatóan felmerülő rendkívüli megbeszélések becsült gyakoriságát és időigényét, az adott tisztség, feladat ellátásához közvetlenül kapcsolódó egyéb feladatok (például MNB-vel vagy más felügyeleti szervvel való kapcsolattartás) időigényét stb.),
- i) a vezető testületi tag feladatkörre való felkészítésének és képzésének időigénye,
- j) a vezető testületi tag egyes tisztségei, feladatai ellátásához kapcsolódó későbbiekben felmerülő képzés (például belső szabályozás által megkövetelt vagy elvárt képzés) időigénye,
- k) előre ismert, a vezető testületi tagtól átmeneti jelleggel előreláthatóan nagyobb időráfordítást igénylő körülmények (például átszervezés, költözés, akvizíció, más vezető testületi tag helyettesítése) és azok becsült időigénye,
- l) a vezető testületi tag indokolt esetben, átmenetileg tud-e a szokásosnál több időt áldozni az intézménynél vállalt tisztségei, feladatai ellátására (előrelátható nagyobb időráfordítást igénylő körülmény, vagy előre nem látható nagyobb időráfordítást igénylő körülmény, mint például egy válsághelyzet).

57. Az MNB elvárása alapján az intézmény a funkció ellátására fordított idő elégségességének értékelése során csak a releváns tisztségeket és feladatokat veszi figyelembe. Nem minősül releváns tisztségnek például az, ha a vezető testületi tag szabadidejében valamilyen hitéleti, kulturális, művészeti, tudományos tevékenységet folytató szervezet vagy sportegyesület elnöke. Ugyanakkor figyelembeveendő például olyan alapítvány kuratóriumában való tagság időigénye, amely működtetése szorosan kapcsolódik az intézmény üzleti tevékenységéhez.

VI.9.2. A tudás, készségek és tapasztalat értékelése

58. A tudás, készségek és tapasztalat értékelését az MNB két lépésben javasolja megvalósítani. Elsőként kerüljön sor a vezető testületi tag vagy kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy általános értékelésére, majd az intézmény sajátosságaira, illetve a betöltendő funkcióra tekintettel lefolytatott specifikus vizsgálatra. Előfordulhat ugyanis, hogy valamely személy tudása, készségei és tapasztalata önmagában megfelel egy adott pozíció tekintetében általánosan elvárható követelményrendszernek, de a betöltendő pozíció teljesen egyedi, speciális képzettséget, készségeket vagy tapasztalatot igényel (például válságkezelési kompetencia, szanalási eljárásban való gyakorlat).
59. Az MNB a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy tudásának, készségeinek és tapasztalatának értékelése során különösen az alábbiakat javasolja vizsgálni:
- a) a Hpt. és a Bszt., valamint más jogszabályok által megkövetelt, a szakmai képzettség és gyakorlat tekintetében meghatározott követelmények teljesülése,
 - b) egyes pozíciók tekintetében (például belső ellenőrzés) a szakmai érdekképviseltek által megkövetelt vagy elvárt képzettségi követelmények és továbbképzési feltételek teljesülése,
 - c) az intézmény belső szabályozása által a szakmai képzettség és gyakorlat tekintetében meghatározott további feltételek teljesülése,
 - d) az adott tisztség vagy funkció betöltésének egyedi, a képzettséget vagy tapasztalatot érintő feltételeinek teljesülése,
 - e) az adott tisztség vagy funkció betöltése szempontjából releváns tulajdonságok és képességek,
 - f) a személy szakmai és vezetői tapasztalatának jellemzői.
60. Az MNB a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy tulajdonságainak és képességeinek értékelése során jó gyakorlatnak tartja az 1. melléklet szerinti, nem teljeskörűen meghatározott tulajdonságok és képességek vizsgálatát.
61. Az MNB javasolja, hogy a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy szakmai és vezetői tapasztalatainak értékelése során az intézmény ne csak az eltöltött idő hosszát vegye figyelembe, hanem a következő szempontokat is értékelje:
- a) a betöltött pozíció jellege (például ideiglenes megbízás vagy állandó, külső vagy belső tag) és az intézményi hierarchiában való elhelyezkedése,
 - b) azon szervezet jellemzői (méret, sajátosságok, tevékenység összetettsége stb.), ahol a személy az adott pozíciót betöltötte,
 - c) a személy adott pozícióhoz kötődő felelősségi köre,
 - d) a személy adott pozícióban szerzett tapasztalatai, technológiai és szakmai ismeretei,
 - e) beosztottak száma.
62. Az MNB a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy szakmai és

vezetői tapasztalatainak értékelése során jó gyakorlatnak tartja a jelölt üzleti kapcsolatrendszerével, előéletével, képzettségével kapcsolatos adatok (így például az egyes korábbi tisztségek, munkahelyek felsorolása és az azokkal kapcsolatos változások indokainak ismertetése) értékelése során a Tájékoztatóban nevesített Kérdőívből kiindulni.

VI.9.3. A jó üzleti hírnév és tisztességesség értékelése

63. Az MNB elvárja, hogy az intézmény a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy jó üzleti hírnevének és tisztességének értékelését ne csak a jogszabályi előírások által megkövetelt objektív kritériumok teljesülésére alapozza, hanem vegyen figyelembe minden, az adott személlyel kapcsolatban felmerülő releváns körülményt, és az információkat összességében ítélje meg.
64. Az MNB jó gyakorlatnak tartja, ha az intézmény a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy jó üzleti hírnevének és tisztességének értékelését a Tájékoztatóban megfogalmazott szempontok figyelembevételével folytatja le, függetlenül attól, hogy engedélyezési vagy bejelentési kötelezettség az adott személy vonatkozásában fennáll-e, illetve, hogy a vizsgálatra előzetesen vagy újraértékelés keretén belül kerül sor.

VI.9.4. A befolyástól mentes gondolkodás értékelése

65. A vezető testületi tagok függetlenségének biztosítását célzó jogszabályi követelmények és felügyeleti elvárások teljesítése önmagában nem garantálja a befolyástól mentes gondolkodást. Elvárt, hogy az intézmény a vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy befolyástól mentes gondolkodásának értékelését az alábbiakra alapozza:
- a) amennyiben az megítélhető (a személy korábban állt már az intézménnyel kapcsolatban, vagy újraértékelés során), a személy által korábban tanúsított magatartás (például képesség és készség a döntések önálló átlátására és kritikai szemléletű értékelésére, csoportként történő működésre való hajlandóság, aktivitás),
 - b) a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás IV.8. pontja szerinti érdekonfliktus fennállása.

VI.10. A kollektív alkalmasság intézményi értékelésének szempontjai

66. Elvárt, hogy a vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának értékelése során az intézmény külön értékelje az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testületet és a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testületet, hogy az egyes testületek tagjai együttesen rendelkeznek-e az adott testület feladatainak ellátásához szükséges tudással, készségekkel és tapasztalattal.
67. Az MNB elvárása alapján az intézmény a vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának megállapítása érdekében értékeli, hogy az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület

tagjai együttesen képesek-e a feladatkörük ellátására, az üzleti modellt, a kockázati étvágyat, a stratégiát és az intézmény piacait illető megalapozott döntéseket hozni, hatékonyan irányítani és ellenőrizni az intézmény működését, átlátva az intézmény egészének működését és kockázatait.

68. Az MNB elvárása alapján az intézmény a vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának megállapítása érdekében értékeli, hogy a felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület tagjai együttesen képesek-e a 27/2018. (XII. 10.) MNB ajánlás 41. pontjában foglalt feladatok ellátására.
69. Az MNB a vezető testületi tagok kollektív alkalmasságának értékelése tekintetében jó gyakorlatnak tartja a 2. melléklet szerinti sablon használatát. A sablon az intézmény egyedi sajátosságai figyelembevételével átdolgozható, illetve az ajánlás elvárásainak megfelelő más módszertan is alkalmazható.

VI.11. Az MNB tájékoztatása az alkalmasság intézményi értékeléséről

70. Az MNB elvárja, hogy az intézmény haladéktalanul tájékoztassa az MNB-t a betöltetlené vált vezető testületi tisztségekről, a kieső tisztségnek az intézmény működésére gyakorolt hatásáról és az intézménynek az adott tisztség betöltésével kapcsolatos terveiről.
71. Az intézmény a vezető testületi tagra vagy a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyre vonatkozó, a Hpt. és Bszt. előírásai szerinti engedélykérelmet és bejelentést a jelen ajánlás elvárásaival, a Tájékoztatóban és az engedélyezési útmutatókban meghatározottak szerint teljesíti, melynek keretében az MNB elvárása alapján benyújtja a 26. pont szerinti teljes dokumentációt is.
72. Amennyiben valamely vezető testületi tag alkalmasságának intézményi értékelésére utólagosan került sor, annak eredményéről az intézmény az értékelés elvégzését követő 30 napon belül tájékoztatja az MNB-t.
73. Az MNB elvárja, hogy az intézmény azon vezető testületi tag és kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságára vonatkozó értékelés eredményéről is tájékoztassa – az engedélyezési, illetve a bejelentési kötelezettség alá tartozó pozíciókra vonatkozó határidők alkalmazása mellett, de a 26. pont szerinti teljes dokumentációt csak az MNB ilyen irányú kifejezett kérésére benyújtva – az MNB-t, akinek a megválasztása vagy kinevezése tekintetében a Hpt. és a Bszt. rendelkezései alapján nem áll fenn az MNB általi engedélyezési vagy az MNB felé történő bejelentési kötelezettség. Az ilyen személy megválasztása vagy kinevezése előtt az intézmény felhívja az MNB felé történő esetleges információ szolgáltatásra a jelölt figyelmét és a vonatkozó adatvédelmi előírásokra tekintettel jár el.

74. Amennyiben a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságának, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságának rendkívüli újraértékelésére kerül sor, az MNB elvárja, hogy annak tényéről, eredményéről és hiányosság esetén az alkalmazott intézkedésekről az intézmény haladéktalanul tájékoztassa az MNB-t.
75. Az MNB elvárja, hogy a jelentős intézmény minden esetben, az egyéb intézmény hiányosság feltárása esetén tájékoztassa az MNB-t a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságára, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságára vonatkozó rendszeres újraértékelés eredményéről és a hiányosságok megszüntetése érdekében alkalmazott intézkedésekről. Az intézmény az MNB-t a belső szabályzatában rögzített, az újraértékelések elvégzését 30 napot meg nem haladó időtartamon belül, hiányosság esetén pedig haladéktalanul tájékoztatja.
76. A vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságára, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságára vonatkozó rendszeres és rendkívüli újraértékelésével összefüggésben az MNB kérheti a 26. pont szerinti teljes dokumentáció benyújtását is.

VII. A vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személyek alkalmasságának MNB általi értékelése

77. Az MNB az engedélyezési eljárás, illetve a folyamatos felügyelés és ellenőrzési tevékenység keretében maga is vizsgálja a vezető testületi tagok egyéni és kollektív alkalmasságát, valamint a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy alkalmasságát, melyhez az intézménytől, pénzügyi vállalkozástól és vegyes pénzügyi holding társaságtól pótlólagos információt kérhet és amellyel összefüggésben az MNB tv., a Hpt. és a Bszt. szerint jár el.

VIII. Egyéb elvárások

78. A Hpt. 145. §-a és a Bszt. 26/A. §-a rendelkezik arról, hogy a mérlegfőösszeg tekintetében legalább öt százalékos piaci részesedéssel rendelkező hitelintézet, illetve a kétszázmilliárd forintot meghaladó mérlegfőösszegű befektetési vállalkozás esetében milyen vezető tisztségeket lehet együttesen betölteni.
79. Az MNB álláspontja szerint a Hpt. 145. § (3) bekezdése és a Bszt. 26/A. § (3) bekezdése alkalmazásában az alábbi szervezeteket lehet üzleti jellegű tevékenységet nem folytató szervezetnek tekinteni:
- a) alapítvány,
 - b) egyéb nonprofit szervezet, ideértve többek között a pénzügyi szervezetek intézményvédelmi alapjait és szakmai érdekképviseleti szervezeteit,

- c) kizárólag oktatási tevékenységet folytató vállalkozás,
- d) a vezető testületi tag és családtagjai saját gazdasági érdekeltségeit kezelő vállalkozás, feltéve, hogy a vezető testületi tag nem vesz részt annak napi tevékenységében.

80. A Hpt. 113. § (2) bekezdése és a Bszt. 24/B. §-a rendelkezik arról, hogy a hitelintézet, illetve a befektetési vállalkozás megfelelő humán és pénzügyi erőforrást biztosít az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak képzésére. Az MNB elvárja, hogy ez a rendelkezés valamennyi vezető testületi tag és kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy vonatkozásában érvényesítésre kerüljön, a megválasztással vagy kinevezéssel összefüggésben alkalmazott tájékoztatás és képzés, valamint az alkalmasság újraértékelése során tapasztalt hiányosság esetén az alkalmasság teljesülését elősegítő intézkedésként alkalmazott képzés esetében egyaránt.
81. Elvárt annak biztosítása, hogy az intézmény vezető testületi tagja vagy kulcsfontosságú pozíciót betöltő személye maga is kezdeményezhessen a tisztségével összefüggő feladataira való alkalmasságát elősegítő képzést.

IX. Záró rendelkezések

82. Az ajánlás az MNB tv. 13. § (2) bekezdés i) pontja szerint kiadott, a felügyelt pénzügyi szervezetekre kötelező erővel nem rendelkező szabályozó eszköz. Az MNB által kiadott ajánlás tartalma kifejezi a jogszabályok által támasztott követelményeket, az MNB jogalkalmazási gyakorlata alapján alkalmazni javasolt elveket, illetve módszereket, a piaci szabványokat és szokványokat.
83. Az ajánlásnak való megfelelést az MNB az általa felügyelt pénzügyi szervezetek körében az ellenőrzési és monitoring tevékenysége során figyelemmel kíséri és értékeli, összhangban az általános európai felügyeleti gyakorlattal.
84. Az MNB felhívja a figyelmet arra, hogy a pénzügyi szervezet az ajánlás tartalmát szabályzatai részévé teheti. Ebben az esetben a pénzügyi szervezet jogosult feltüntetni, hogy vonatkozó szabályzatában foglaltak megfelelnek az MNB által kiadott vonatkozó számú ajánlásnak. Amennyiben a pénzügyi szervezet csupán az ajánlás egyes részeit kívánja szabályzataiban megjeleníteni, úgy az ajánlásra való hivatkozást kerülje, illetve csak az ajánlásból átemelt részek tekintetében alkalmazza.
85. Az MNB az ajánlás alkalmazását 2019. július 1-jétől, a 86. és 87. pontban foglalt részletes alkalmazási szabályok szerint várja el az érintett pénzügyi szervezetektől.
86. Az MNB a szakmai alkalmasság jelen ajánlás szerinti intézményi értékelését a 2019. július 1-jét követően benyújtott engedélykérelmeket és bejelentéseket megelőzően, valamint a

2019. július 1-jét követően lefolytatott rendkívüli újraértékelések és rendszeres – jelentős intézmény esetében első alkalommal legkésőbb 2020. június 30-ig, egyéb intézmény esetében 2021. június 30-ig lefolytatott – újraértékelések során várja el.

87. Az MNB a feladatkörre való felkészítés és képzés jelen ajánlás szerinti elvárásainak alkalmazását a 2019. július 1-jét követően megválasztott vagy kinevezetett vezető testületi tag és kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy esetében várja el.
88. 2019. július 1-jén hatályát veszti a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete elnökének a hitelintézetek, pénzügyi holding társaságok és vegyes pénzügyi holding társaságok vezetőire előírt szakmai alkalmassági és üzleti megbízhatósági követelmények, valamint a jó üzleti hírnév értékeléséről szóló 9/2013. (VI. 10.) számú ajánlása.

Dr. Matolcsy György sk.
a Magyar Nemzeti Bank elnöke

A vezető testületi tag és a kulcsfontosságú pozíciót betöltő személy releváns tulajdonságai és képességei

- 1. Hitelesség:** a személy megnyilvánulásai és értékrendszere összhangban állnak, képes saját vállalt értékei és meggyőződése szerint cselekedni, szándékait, elképzeléseit és érzéseit nyitottan kommunikálni. Igyekszik nyílt és őszinte környezetet teremteni, az érintetteket pontosan tájékoztatja a tényleges helyzetről, ugyanakkor elismeri a kockázatokat és a problémákat is.
- 2. Nyelvi képesség:** a személy képes a Magyar Nemzeti Bank által elfogadott, illetve a nemzetközi pénzügyi piacokon általában használt nyelvekről szóló 28/2013. (XII. 16.) MNB rendelet szerinti nyelven vagy a belső és külső kommunikációt nem akadályozó, az intézmény fentiekől eltérő munkanyelvén megfelelő módon kommunikálni.
- 3. Döntésképesség:** a személy képes kellő időben, tájékozottan dönteni, azonnali cselekvés vagy egy adott cselekvés melletti elköteleződés révén (például késlekedés nélkül kifejezésre juttatva véleményét).
- 4. Kommunikációs képesség:** a személy képes egy üzenetet érthetően, elfogadható módon és megfelelő formában közvetíteni. Érthetőség és átláthatóság átadására és megszerzésére koncentrálni és aktív visszajelzésre ösztönöz.
- 5. Mérlegelési képesség:** a személy képes adatokat és különféle cselekvési módokat mérlegelni és azokból logikus következtetést levonni. A lényeges elemeket és kérdéseket megvizsgálja, azonosítja és megérti. Széles látóköre révén képes túltekinteni saját felelősségi körén, különösen, amikor olyan problémákkal foglalkozik, amelyek veszélybe sodorhatják az intézmény működésének folyamatosságát.
- 6. Ügyfél- és minőségorientáltság:** a személy számára fontos a minőség, és mindig igyekszik megtalálni a minőség javításának lehetséges módját. Nem adja hozzájárulását például olyan termék vagy szolgáltatás fejlesztéséhez és forgalmazásához, illetve olyan befektetéshez (például irodaépület vagy részesedés megszerzése), amelynek kockázatait az annak szerkezetét, elveit vagy alapfeltételezéseit illető ismeretének hiánya miatt nem tudja megállapítani. Azonosítja és tanulmányozza az ügyfelek kívánságait és igényeit, gondoskodik arról, hogy az ügyfelek ne vállaljanak felesleges kockázatot, és intézkedik az ügyfelek pontos, teljes és kiegyensúlyozott tájékoztatása érdekében.
- 7. Vezetési képesség:** a személy képes egy csoport számára irányítást, útmutatást adni, fejleszteni és fenntartani a csapatmunkát, a rendelkezésre álló humán erőforrást motiválni és ösztönözni, és gondoskodik arról, hogy a személyi állomány tagjai rendelkezzenek a konkrét cél eléréséhez szükséges kompetenciával. A kritikát elfogadja, és teret enged a kritikus szemléletű vitának.
- 8. Lojalitás:** a személy azonosul az intézménnyel, és részesének érzi magát. Kifejezésre juttatja, hogy elég időt tud szentelni a munkájának és feladatait megfelelően el tudja végezni, védi az

intézmény érdekeit, tárgyilagosan és kritikusan tevékenykedik. Felismeri és kezeli a személyes és az üzleti érdekek közötti lehetséges ütközéseket.

- 9. Tájékozottság:** a személy figyelemmel kíséri az intézményen belüli fejlesztéseket, erőforrásokat és attitűdöket. Az intézményt befolyásolni képes jelentős pénzügyi, gazdasági, társadalmi és egyéb hazai és nemzetközi szintű fejleményeket és az érdekelt felek érdekeit tekintve jól informált, és képes ezeket az információkat eredményesen hasznosítani.
- 10. Tárgyalási képesség:** a személy képes a közös érdekeket konszenzusra törekvő módon azonosítani és bemutatni, elérve egyidejűleg a tárgyalás céljait is.
- 11. Meggyőző képesség:** a személy meggyőző erejére, természetes tekintélyére és tapintatára hagyatkozva képes mások nézeteit befolyásolni. Erős egyéniség, képes a kitartásra.
- 12. Csapatmunka:** a személy ismeri a csapat érdekét, és hozzájárul a közös eredményhez; képes a csapat részeként működni.
- 13. Stratégiai tudatosság:** a személy képes a jövőbeli fejleményeket illetően reális jövőképet kialakítani, és azt, például forgatókönyv elemzést alkalmazva, hosszú távú célkitűzések formájában megfogalmazni. Ennek során megfelelően mérlegeli és megfelelő intézkedésekkel ellenőrzés alá vonja azokat a kockázatokat, amelyekkel az intézmény szembesül.
- 14. Stressztűrő képesség:** a személy rugalmas, képes nagy nyomás alatt és bizonytalan helyzetekben is egyenletes teljesítményt nyújtani.
- 15. Felelősségérzet:** a személy tisztában van a belső és a külső érdekekkel, azokat gondosan értékeli és számításba veszi. Képes tanulni, és tudatában van annak, hogy cselekedeteivel befolyásolja az érintettek érdekeit.
- 16. Értekezletek levezetésének képessége:** a személy képes az értekezleteken hatékonyan és eredményesen elnökölni, olyan nyílt hangulatot teremteni, amelyben mindenki úgy érzi, hogy egyenlő eséllyel vehet részt; ismeri mások feladatait és felelősségi körét.