

Политика за подбор на членовете на Съвета на директорите на „Българска фондова борса“ АД и за насърчаване на многообразието

Политиката за подбор на членовете на Съвета на директорите (СД) на „Българска фондова борса“ АД и за насърчаване на многообразието (Политиката), която Борсата провежда е съобразена с регулаторните изисквания към управителните и контролни органи, произтичащи от транспонирането на Директива 2014/65/ЕС (MiFID II) в Закона за пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ) и актовете по прилагането му, както и от изискванията на Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК), Насоките на Европейския орган по ценни книжа и пазари (ESMA) относно ръководния орган на пазарни оператори и доставчици на услуги за докладване на данни и Наредба № 74 от 9.08.2022 г. за изискванията към дейността на пазарните оператори.

Целта на настоящата Политика е прилагане на установените стандарти, които следва да се вземат под внимание при назначаване на нови и оценка на съществуващи членове на ръководния орган, както и осигуряване на разнообразие при подбора на членовете на ръководните органи, което да гарантира надеждна система на управление и контрол, съответно добро корпоративно управление на “Българска фондова борса” АД (Борсата, БФБ).

Настоящата политика определя функциите и отговорностите на ръководния орган на пазарния оператор, както за директорските позиции с изпълнителни, така и с неизпълнителни функции.

Политиката определя основните насоки, критерии и принципи за осигуряване на разнообразие при подбора и оценяване на пригодността на членовете на Съвета на директорите на Борсата.

Съставът на Съвета на директорите и броят на лицата, включени в тях, са съобразени със сложността и обхвата на дейността на Борсата и гарантират наличие на достатъчно ниво на експертни знания.

Броят на лицата в състава на Съвета на директорите е определен в чл.31, ал.1 от Устава на „Българска фондова борса“ АД. Съветът на директорите се състои от 5 (пет) физически лица. Съставът на СД гарантира

независимост и безпристрастност на решенията и действията. Членовете на СД имат подходящи знания и опит, които изисква заеманата от тях позиция. Съгласно изискването на чл.116а, ал.2 от ЗППЦК най-малко една трета от състава на СД на Борсата, в качеството ѝ на публично дружество, са независими лица.

Членовете на Съвета на директорите, както и лицата които управляват дейността на Борсата, подлежат на одобряване от Комисията за финансов надзор (КФН) преди вписването им в търговския регистър. За определяне състава на СД се извършва оценка за пригодност на членовете от Комитет за подбор на кандидати, на основание чл.158, ал.3, във връзка с чл.62 и чл.63 от ЗПФИ. Членове на комитета са членовете на СД, които не са с изпълнителни функции. Комитетът определя и препоръчва за одобряване от Общото събрание на акционерите кандидати за попълване на свободни места в състава на СД, вземайки предвид знанията, уменията, многообразието и опита на членовете, подготвя описание на функциите и изискванията за дадено назначение и изчислява времето, което се очаква да отдели бъдещият член на съвета.

Изборът на членове на СД не може да бъде с единствената цел да се увеличи многообразието в ущърб на функционирането и пригодността на Съвета като цяло или за сметка на пригодността на отделните членове на Съвета.

С цел постигане разнообразие на мнения и опит, съставът на СД включва хора с различен професионален опит, пол и възраст.

Комитетът за подбор определя като целево ниво на представителност на по-слабо представения пол в СД два от пет члена на СД и прилага политика за запазване броя на представителите на по-слабо представения пол в управлението, в контекста на поставените цели и гарантиране оптималност на нивото на експертни знания.

Основни принципи, които се прилагат при подбора и оценката на членовете на СД са:

- равнопоставеност между жените и мъжете при извършване на подбор на членовете на СД;
- равнопоставеност между жените и мъжете при вземането на решения.

Чрез прилагане на тези принципи БФБ се стреми към поддържане на балансирано съотношение на половете.

В съответствие с нормативните изисквания, Комитетът за подбор на кандидати изпълнява задълженията си по чл.63, ал.3 от ЗПФИ:

1. анализира най-малко веднъж годишно структурата, размера, състава и резултатите от работата на СД и отправя препоръки за евентуални промени;
2. анализира най-малко веднъж годишно знанията, уменията и опита на СД като цяло и на отделните членове и докладва на СД;
3. периодично извършва преглед на политиката , прилагана от СД за подбор и назначаване на висшия ръководен персонал, и отправя препоръки към тях.

При изпълнението на задълженията си Комитетът за подбор на кандидати отчита необходимостта да се гарантира, че процесът на вземане на решения на СД не се влияе от отделно лице или малка група лица, по начин, който уврежда интересите на пазарния оператор.

Основните критерии при подбора на кандидати са репутацията, опитът и управленските способности на лицата.

Добрата репутация е налице, когато не съществуват доказателства за противното и поведението на лицето не дава повод за каквито и да било съмнения относно способността да се осигури стабилно и разумно управление на борсата. Информацията, въз основа на която се прави оценка на репутацията, включва автобиография, свидетелство за съдимост, декларация по чл.11, ал.1 от Наредба № 11 от 03.12.2003 г. за лицензите за извършване на дейност като регулиран пазар, пазарен оператор, за организиране на многостранна система за търговия или организирана система за търговия, за извършване на дейност като инвестиционен посредник, инвестиционно дружество, управляващо дружество, дружество

със специална инвестиционна цел, национален инвестиционен фонд и лице, управляващо алтернативен инвестиционен фонд (Наредба № 11), както и други документи, изискуеми съгласно приложимото законодателство.

Членовете на СД на пазарния оператор трябва да разполагат с достатъчно знания и в областите, за които не отговарят пряко, но са колективно отговорни с другите членове на СД.

Комитетът за подбор на кандидати взема под внимание, както теоретичните знания и умения, придобити чрез образование и обучение, така и практическия опит, натрупан от потенциалния член на СД на пазарния оператор, на предходни позиции. По отношение на образованието се взема предвид степента на образование и дали то има отношение към финансовите услуги или дейности или някоя друга свързана област на познание, нормативно определена. По отношение на практическия опит се вземат предвид практическият и професионалният опит, включително опита придобит на ръководна длъжност през достатъчен период от време. При оценката могат да се вземат предвид краткосрочни или временни позиции, но при отчитане дали са достатъчни за натрупване на адекватни експертни познания.

Отчита се трудовият стаж, естеството и мащаба, сложността на сферата на дейност, в която лицето е заемало длъжност, обхватът на компетенциите, правата за вземане на управленски решения. Включително знанията и опитът за финансовата сфера, финансовите пазари, регулаторната рамка, стратегическото планиране и управление на риска.

Критериите за управленски способности включват предотвратяване и установяване на конфликт на интереси, независимост, способност за безпристрастно изпълнение на задълженията и без неправомерно въздействие от и върху други лица, възможност за отделяне на достатъчно време, колективни познания и експертен опит. При преценка на независимостта се вземат предвид длъжностите, които лицето е заемало и взаимоотношенията с другите членове на СД. Членовете на СД трябва да притежават колективно достатъчно знания, умения и опит, необходими им да ръководят Борсата. Членовете на СД имат достъп до информацията и

документите, необходими им за изпълнението на функциите и задълженията им.

Членовете на СД изпълняват функциите си честно, почтено и независимо с цел извършване на точна собствена преценка на решенията на служителите, изпълняващи ръководни функции и упражняване на ефективен контрол и наблюдение върху вземането на управленски решения.

БФБ гарантира, че СД колективно притежава компетентност, необходима за изпълнението на неговата роля и неговите задължения, и достатъчно разбиране за дейността на пазарния оператор и рисковете, произтичащи от нея.

Когато оценява колективната пригодност на СД, Комитетът по подбор взема предвид най-малко следните сфери:

1. всяка съществена дейност на пазарния оператор;
2. финансова отчетност;
3. стратегическо планиране;
4. управление на риска;
5. функцията по съответствие с нормативните изисквания и вътрешния одит;
6. информационни технологии и информационна сигурност;
7. местни, регионални и световни пазари, когато е приложимо;
8. правната и регулаторната среда;
9. управлението на международни и национални групи и рискове, свързани със структурата на отделните групи, когато е приложимо.

Всяко лице, избрано за член на СД на БФБ, следва да разбира дейността на пазарния оператор и свързаните с нея рискове, правилата за управление на пазарния оператор, потенциалната длъжност и отговорностите, включително структурата на групата, в степен, съразмерна с неговите отговорности.

БФБ осигурява финансови и човешки ресурси, които да гарантират информираността на новоназначените членове на ръководния орган относно дейността на пазарния оператор. Новоназначените членове на СД се въвеждат в практиките и процедурите за работа на ръководния орган на БФБ и се подпомагат в първоначалната им дейност от определени от СД служители и/или членове на ръководния орган. При необходимост, БФБ осигурява адекватно обучение, с оглед на евентуални нововъзникнали потребности, в процеса на работата.

Членовете на СД следва да са в състояние да отделят достатъчно време с оглед надлежно изпълнение на възложените им функции като за тази цел представят декларация относно възможностите за отделяне на достатъчно време. Броят на дружествата в управлението, на които могат да участват членовете на Съвета на директорите се определя в съответствие с чл. 158, ал.3 и 4, във връзка с чл.14 от ЗПФИ и Наредба № 74 от 9.08.2022 г. за изискванията към дейността на пазарните оператори.

Оценка на дейността на Изпълнителния директор на БФБ се извършва два пъти годишно от Съвета на директорите при представянето на шестмесечен и годишен отчет за дейността на дружеството.

Оценката на дейността на Съвета на директорите се извършва чрез докладване веднъж годишно пред акционерите на дружеството на годишното Общо събрание. Докладът за дейността е показател за качеството на изпълнение на възложените на Съвета на директорите функции. В доклада се включват задължително информация за финансовите резултати на дружеството и реализираните нови проекти и услуги. Общото събрание взема решение за освобождаване от отговорност членовете на СД за дейността им за отчетната година.

Настоящата политика е изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите на БФБ по протокол № 9/20.02.2023 г.