

Перспектива за Вътрешния одит

Организациите трябва да докладват какво правят, за да идентифицират и смекчат рисковете за устойчивостта, би трябвало да потърсят насоки как да се постигне това в Стандартите за отчитане на устойчивостта към Глобалната инициатива по отчетност (GRI Standards). Освен това можете да намерите трудове на Института на регистрираните вътрешни одитори (UK's Chartered Institute of Internal Auditors) по нефинансово отчитане тук: bit.ly/IIAnon-fin

Вътрешният одит може да помогне, като гарантира, че това изискване за докладване се изпълнява, въпреки че може да се задълбае, като се търси доказателство, че твърденията, изложени в нефинансовите отчети на компанията, са точни, пълни, актуални и се прилагат на практика. Също така има стойност при търсенето на доказателства за това как се разработват процесите за подобряване на зрелостта на такова отчитане, като например броя на измерените КПИ и точността на събирането на данни. Най-задълбочените одити могат да оценят докладите за устойчивост в съответната индустрия, за да се сравнят както отчетността на организацията, така и представянето ѝ спрямо нейните конкуренти.

Корпоративните задължения по отношение на правата на човека са относително незрели и общи и обикновено са съсредоточени върху отчитането на усилията, които се правят, за да се сведат до минимум вредите. Законите за опазване на околната среда обаче вече са добре развити в Европа и, ако е необходимо, одитните програми за съответствие могат да включват увереност, че се спазва специфичното за сектора законодателство в областта на околната среда. Независимо от регулаторното и закономото съответствие, много организации се сблъскват с екзистенциална заплаха от целите, свързани с въглеродни емисии и от вътрешния одит може би се изисква да осигури увереност, че висшето ръководство управлява тези заплахи чрез стратегическото вземане на решения.

Важно е да не се пренебрегват щетите, които инциденти с екологичните и човешките права могат да нанесат на организациите. Спазването на законовите изисквания и стандарти не е заместител на непрекъснатото усъвършенстване по отношение на ESG стандартите, а вътрешният одит периодично може да предлага гледна точка за непрекъснато усъвършенстване, направена, за да се подобрят операциите и ограничат социалните вреди и тези за околната среда в средносрочен и дългосрочен план.

Ключови въпроси

- Организацията публикува ли нефинансови доклади, както се изисква от ЕС?
- В обхвата на вътрешния одит ли е да оцени зрелостта на отчитането на устойчивостта и да преглежда степента, в която екологична и социална етика на компанията отразяват действителността?
- Сравнява ли организацията устойчивостта на производителността спрямо специфичните за сектора КПИ? Има ли пропуск при отчитането на устойчивостта и ефективността на организацията в сравнение с тази на нейните конкуренти в отрасъла?
- Организацията спазва ли всички екологични закони на всички територии?
- До каква степен стриктното регулиране на околната среда може да повлияе на стратегията на компанията, напр. цели за намаляване на въглеродните емисии? Висшето ръководство наясно ли е за това възможно въздействие?
- Висшето ръководство разбира ли колко е важно непрекъснатото подобряване на операциите, за да се сведат до минимум екологичните и социалните вреди?
- Има ли стойност при оценяването на напредъка и представянето на доказателства от вътрешния одит за съответни подобрения в устойчивостта?

„Ние сме оценявани по индекса на устойчивост на Dow Jones, така че това се ръководи от **капиталовите пазари**, защото някои инвестиционни фондове инвестират само в рамките на определена програма за устойчивост. Съществуват и закони за опазване на околната среда, които също спазваме. Ако правите бизнес в хранително-вкусовата промишленост, трябва да признаете, че ресурсите са ограничени и трябва да покажете определено **отговорно поведение**, свързано с етичното отношение към планетата и животните. Важно е за нашите клиенти продуктите да са от **устойчиви източници**, така че това трябва да се провери.“

Ръководител вътрешен одит, Германска група за търговия на дребно.

Превод: **Венета Величкова**

GDPR в действие

ДИСЦИПЛИНАРНИТЕ САНКЦИИ НА ОСНОВАНИЯ ОТ GDPR – част 2

Младен Младенов (PhD, MPS, LL.M, MPF, MSM)

Поредицата разглежда различни аспекти на съдебните претенции на основания от GDPR, административните санкции на основания от GPPR и дисциплинарните санкции на основания от GPPR. Подходът е насочен към обосновано предположение за едни бъдещи рискове за управленските, финансовите, счетоводните и юридическите екипи в организациите и в частния, и в публичния сектор. Добрите и отговорни мениджъри без забава още понастоящем трябва да възложат в тази насока одитен ангажимент на одитните звена или одитори в организациите, а на собствено отделно основание – и правни анализи на юридическите си екипи, юрисконсулти или обслужващи външни юристи или консултанти, защото професионално предвиденият риск винаги се явява здрава основа за устойчивостта на организацията в бъдещето.

...Продължение от брой 3/2018

В публичния сектор

Общата правна уредба на дисциплинарните санкции в публичния сектор е уредена в Глава пета, Раздел II „Дисциплинарна отговорност“ от Закона за държавния служител (ЗДСл). Естествено, особени правила се съдържат в множество други нормативни актове, например: Глава седма, Раздел VII „Дисциплинарна отговорност“ от Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ (ЗДАНС); Част трета, Глава осма „Дисциплинарна отговорност“ от Закона за Министерството на вътрешните работи (ЗМВР); Глава девета „Дисциплинарна и имуществена отговорност на офицерите и сержантите“ от Закона за Националната служба за охрана (ЗНСО) и множество други.

Според систематиката на чл.89, ал.2 от ЗДСл са налице пет групи дисциплинарни нарушения на държавната служба, изредени в съответните пет точки на алинеята. Същите ще бъдат разгледани поотделно, в зависимост от евентуалните им проявления в нарушение на GDPR.

Първата група нарушения са свързани с *неизпълнение на служебните задължения*. Съобразно чл.35 от Регламента се изисква Оценка на въздействието на върху защитата на данните. Текстът постановява, че когато съществува вероятност определен вид обработване, по-специално при което се използват нови

технологии, и предвид естеството, обхвата, контекста и целите на обработването, да породи висок риск за правата и свободите на физическите лица, преди да бъде извършено обработването, администраторът извършва оценка на въздействието на предвидените операции по обработването върху защитата на личните данни. В една оценка може да бъде разгледан набор от сходни операции по обработване, които представляват сходни високи рискове. Този пример категорично може да се разглежда например в контекста на ДАНС, защото по същността си тази организация не само използва нови технологии, но с оглед на естеството, обхвата, контекста и целите на обработването, което извършва, същото *категорично може* да породи висок риск за правата и свободите на физическите лица. На служител на ДАНС, комуто по длъжностната му характеристика е възложено извършването на тази Оценка на въздействието върху защитата на личните данни, трябва да се търси дисциплинарна отговорност за неизпълнение на служебни задължения, например ако е налице *бездействие по въпроса*. Тук от особена важност е да се намери точния баланс между *класифицираната информация*, от една страна, и *личните данни*, от друга страна. И двете са защитени от закон информация. „Разминаването“ е *породено от различната*

им правна същност, различното им третиране от процесуален характер и различния правен режим, отличаващ се от типичните режими на обмен на данни от правна страна.

Втората група нарушения касаят *забава изпълнението на служебните задължения*. Към момента е налице една митологема, породена от неразбиране и от неправилно тълкуване на GDPR, а именно – че веднъж придобил качеството ДЛЗД, даден правен субект не може да бъде санкциониран за това. Напротив, чл.38, пар.3, изречение второ от Регламента посочва, че длъжностното лице по защита на данните не може да бъде освобождавано от длъжност, нито санкционирано от администратора или обработващия лични данни за изпълнението на своите задачи. Изразът е „за изпълнението на своите задачи“, което най-вероятно *ще наруши бюрократичния комфорт* не само на администрацията, но и на висшето ръководство на организацията. За неизпълнение обаче, отговорност ще се носи, на общи основания. Такова неизпълнение би било, когато се очаква изпълнение на задачите на длъжностното лице по защита на данните, произтичащи пряко от чл.39 от GDPR. В този смисъл, забава в изпълнението би била налице, когато ДЛЗД не информира *своевременно* и не съветва администратора или обработващия лични данни и служителите, които извършват обработване, за техните задължения по силата на настоящия регламент и на други разпоредби за защитата на данни на равнище Съюз или държава членка; когато ДЛЗД не наблюдава *ежедневно* спазването на настоящия регламент и на други разпоредби за защитата на данни на равнище Съюз или държава членка и на политиките на администратора или обработващия лични данни по отношение на защитата на личните данни, включително възлагането на отговорности, повишаването на осведомеността и обучението на персонала, участващ в операциите по обработване, и съответните одити; ДЛЗД при поискване не предостави *незабавно* съвети по отношение на оценката на въздействието върху защитата на данните и да наблюдава извършването на оценката; ДЛЗД да си *сътрудничи* постоянно с надзорния орган; ДЛЗД не действа *перманентно* като точка за контакт за надзорния

орган по въпроси, свързани с обработването, включително предварителната консултация; ДЛЗД по целесъобразност не се консултира *при необходимост* с надзорния орган по всякакви други въпроси.

Във връзка със забавата на изпълнението на служебните задължения е налице достатъчна съдебна практика. Категорично е възприето, че „срокът за изпълнение на поставени задачи трябва да бъде еднозначно определен, но и постижим“ (**Решение № 6225 от 28.05.2015 г. на ВАС по адм. д. № 11713/2014 г., V о., докладчик съдията Илиана Славовска**). Съществено значение за ДЛЗД ще има утвърдената съдебна постановка, че „невръчването на длъжностната характеристика не освобождава държавния служител от задълженията които има, които са му били служебно известни и са относими към работата“ (**Решение № 15589 от 17.12.2010 г. на ВАС по адм. д. № 7618/2010 г., 5-членен с-в, докладчик съдията Иван Раденков**). В този контекст, дори ако длъжностното лице по защита на данните не е член на персонала на администратора или на обработващия лични данни или пък изпълнява задачите въз основа на договор за услуги (хипотезите на чл.37, пар.6 от Регламента), то в зависимост от правоотношението – служебно, трудовоправно, облигационноправно или търговскоправно – ДЛЗД има своите задължения, дори и без изрична длъжностна характеристика, и при забава в изпълненията им *ще носи отговорност в контекста на правоотношението си с администратора на лични данни*.

Естествено, прилагането на изискванията на GDPR по отношение на служебните задачи на ДЛЗД ще претърпи еволюционно развитие в интерпретациите на *своевременно, ежедневно, незабавно, постоянно, перманентно, при необходимост* във връзка с дължимите действия. Това зависи както от съответните управленски, административни и съдебни стандарти за поведение, така и от различните житейски хипотези, при които ще се реализират съответните задачи на ДЛЗД във времеви аспект.

Третата група нарушения се отнася към *неспазване кръга на служебните правомощия*. Такъв случай би бил налице, ако в нарушение на чл.38, пар.1, изречение трето от Регламен-

та, главен секретар на министерство изисква от ДЛЗД *да се отчита първо на него, за да получи одобрение на доклада, който да се изпрати след това на министъра*. Текстът на GDPR в този контекст е категоричен и в смисъл, че длъжностното лице по защита на данните се отчита пряко пред най-висшето ръководно ниво на администратора или обработващия лични данни. Главният секретар нито е *най-висшето ръководно ниво*, нито може да бъде опосредствашо звено между ДЛЗД и това най-висше ниво. При такава хипотеза неспазването на кръга на служебните правомощия се изразява в тяхното „надхвърляне“, което е познато и под други наименования, например: „злоупотреба с власт“ или „присвояване на власт“. Добре би било още сега ръководителите на административните звена в публично-правните организации да разберат, че ДЛЗД има особен правен статут според Регламента. Той не „им е подчинен“, при изпълнение на задълженията си във връзка със защитата на личните данни. Дължи отчет само на най-висшето ръководство. Може да се намира в някое административно звено, но това е само формално, с оглед на „прегледност на структурата на администрацията“. Обаче, според чл.37, пар.6 от Регламента, длъжностното лице по защита на данните може да бъде член на персонала на администратора или на обработващия лични данни или да изпълнява задачите въз основа на договор за услуги. Когато е страна по договор, дължи отчетна сделка само на другата страна – в случая, на администратора на лични данни, който е и органа на власт. Същата логическа конструкция се възпроизвежда и ако е служител в самата администрация към този орган на власт, с *оглед спецификата на политиката по защита на личните данни*.

Четвъртата група нарушения имат *отношение към нарушение на задълженията спрямо гражданите*. На пръв поглед, ДЛЗД като че ли няма *пряк досег* с гражданите във връзка с административното обслужване или други функции и задачи на администратора на личните данни. Това обаче е *заблуда*. Разпоредбата на чл.39, пар.1 от Регламента указва, че длъжностното лице по защита на данните изпълнява „най-малко следните задачи“. Изразът в кавички *показва минималният кръг от*

задачи на ДЛЗД. Повече от ясно е, че то ще изпълнява и множество други, извън тях. Особено в първите години, при множеството различни интерпретации и приложения на GDPR е удачно ДЛЗД да контактува с гражданите, за да им обяснява техните правни възможности по Регламента, както и насрещните задължения на администратора и обработващия лични данни. Когато е налице спорна или конфликтна ситуация по прилагането на GDPR е удачно *лично ДЛЗД* да разясни на гражданина всичко относно *приложимата правна рамка и на политиките на администратора или обработващия лични данни* по отношение на защитата на личните данни.

Ако ДЛЗД е държавен служител, за него действат изцяло правилата по Глава трета, Раздел II „Задължения на държавния служител“ от ЗДСл. С пълна сила тук е приложим чл.20 от закона, който се явява основа за взаимоотношенията му с гражданите, а именно държавният служител е длъжен да се произнася без забава по искането на гражданите, а също и трябва да удовлетворява точно и своевременно тези от тях, които са законосъобразни, и да съдейства за признаването на техните права и законни интереси, както и е длъжен да не проявява грубост, невъзпитание и неуважение към гражданите, които обслужва.

Този фундамент на взаимоотношенията с гражданите е развит много подробно в Глава втора „Взаимоотношения с гражданите“ от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация (КПСДА). Оттук могат да се опишат повече от сигурни случаи на нарушения от страна на ДЛЗД по отношение на задълженията му спрямо гражданите. Например, ако гражданин има нужда от *по-обстойно разяснение* на правата му по GDPR в *конкретна ситуация на административно обслужване* и ДЛЗД откаже такава, с аргумент че законодателството е ясно, то той би бил в нарушение на правилото „обслужването да бъде достъпно до всеки“, според изискването на чл.3, ал.1 от КПСДА.

КПСДА е въвел много преди GDPR високи стандарти относно защита на личните данни. Категоричната разпоредба на чл.3, ал.2 от този кодекс постановява, че служителят е длъжен да опазва данните и личната информация на

гражданите, станали му известни при или по повод на изпълнението на служебните му задължения.

Според чл.4, ал.1 от този кодекс, служителят извършва административното обслужване законосъобразно, своевременно, точно, добросъвестно и безпристрастно. Той е длъжен да се произнася по исканията на гражданите и да им предоставя цялата необходима информация с оглед защитата на техните права и интереси при спазване изискванията на Закона за защита на класифицираната информация и Закона за защита на личните данни. Тук е необходимо да е налична силна *функционална връзка и кооперативност между различните звена и служители* вътре в организацията. Това е така с оглед на *компетенциите* на различните звена и служители по различни специфични зони на знания и умения, включително и тези във връзка с *чувствителната информация*. Терминът „своевременно“ изисква, дори когато даден служител няма необходимите компетенции – например по отношение на GDPR – незабавно да потърси за това ДЛЗД. Обратното също е вярно. Неизпълнението на това задължение ангажира дисциплинарната отговорност на служителя, защото е налице освен нарушението по алинея първа, също така и нарушение по втората алинея на чл.4 от кодекса - служителят отговаря на поставените въпроси съобразно функциите, които изпълнява, като при необходимост пренасочва гражданите към друг служител, притежаващ съответната компетентност. Пренасочването трябва да бъде извършено на момента, като това се предполага от нормативния текст.

При неизпълнение на задължението по чл.4, ал.3 от КПСДА, а именно - служителят да информира гражданите относно възможностите за обжалване в случаи на допуснати от администрацията нарушения или отказ за извършване на административна услуга, дисциплинарно наказание би трябвало да се ангажира, защото пряко се увреждат правата и законните интереси на гражданите по отношение възможността им за *защита*.

Петата група нарушения се отнасят към *не спазване на правилата на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация*. Част от тази група нарушения биха

могли да се квалифицират и като такива по горната група - нарушение на задълженията спрямо гражданите. Това е така, защото чл.20 от ЗДСл се явява фундамент на Глава втора от КПСДА. Вън от това, кодексът предвижда и множество други нарушения, които могат да се квалифицират в различни категории. С оглед на настоящето изложение обаче са важни само тези, които нарушават GDPR.

Христоматиен пример тук може да бъде даден при нарушения на правилата по Глава трета „Професионално поведение“ от КПСДА. Според чл.5, ал.1 служителят подпомага органа на държавна власт с висок професионализъм, безпристрастност и активност при разработването и провеждането на държавната политика, както и при изпълнението на взетите решения и осъществяването на неговите правомощия. Точно това е и първата задача на длъжностното лице по защита на данните - да информира и съветва администратора или обработващия лични данни и служителите, които извършват обработване, за техните задължения по силата на настоящия регламент и на други разпоредби за защитата на данни на равнище Съюз или държава членка, според чл.39, пар.1, б.„а“ от Регламента. Очевидно измежду функционалните му задължения за информиране от изключителна важност е изискването за активност. Неналичието на такава е неизпълнение на служебните задължения от категорията на „просто неизвършване“, но със сигурност може и би трябвало да доведе до търсене на дисциплинарна отговорност. Според чл.5, ал.2 от КПСДА при изпълнение на служебните си задължения служителят следва поведение, което създава увереност у органите, чиято дейност подпомага, че могат да му се доверяват и да разчитат на него. Ясно е, че една *неувереност* от страна на ДЛЗД би трябвало да е *самостоятелно основание* за освобождаването му от тази длъжност, поради получаване на възможно най-ниската годишна оценка на изпълнението на длъжността – хипотезата на прекратяване на служебното правоотношение без предизвестие от страна на органа по назначаване, на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл. Възможно е обаче и дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание на ал.1, т.3 от същия законов текст,

защото КПСДА изисква предоставяне на увереност, а липсата на такава „престация“ е обявена за „общо дисциплинарно наказуема простъпка“ по смисъла на чл.89, ал.2, т.5 от ЗДСл.

Дисциплинарно наказание за нарушение на GDPR би трябвало да се ангажира и когато прави предложения пред органите на държавна власт, служителят да не предоставя цялата информация, отнасяща се до вземането на конкретно решение. Нарушението е в кръга на тези по чл.5, ал.4 от КПСДА във връзка с чл.39, пар.1, б.„а“ от Регламента, във *всеки един конкретен случай*. Това е така, защото нормативната рамка по отношение на защита на личните данни е *еднотипна* на територията на целия Европейски съюз, но политиките на всеки един администратор или на всеки един обработващ лични данни по отношение на защитата на личните данни са уникални, а пък всеки един отделен житейски казус в горните контексти е *различен сам по себе си*. Затова цялата фактическа картина във всеки един отделен случай е от изключителна важност за законосъобразното му разрешаване.

В същата пета група нарушения би попаднало и *същностното противоречие в правомерно поведение* според чл.38, пар.3 от Регламента и чл.6, ал.1 до ал.4 от КПСДА. От една страна, европейската правна уредба предвижда, че администраторът и обработващият лични данни правят необходимото длъжностното лице по защита на данните да не получава никакви указания във връзка с изпълнението на тези задачи. Длъжностното лице по защита на данните не може да бъде освобождавано от длъжност, нито санкционирано от администратора или обработващия лични данни за изпълнението на своите задачи. Длъжностното лице по защита на данните се отчита пряко пред най-висшето ръководно ниво на администратора или обработващия лични данни. От друга страна, българската правна уредба изисква служителят е длъжен да спазва служебната йерархия и стриктно да изпълнява актовете и заповедите на горестоящите органи и служители от администрацията. Служителят не е длъжен да изпълни неправомерна заповед, издадена по установения ред, когато тя съдържа очевидно за него правонарушение. Служителят може да поиска писмено

потвърждаване на служебния акт, когато в отправената до него устна заповед се съдържа очевидно за него правонарушение. Служителят не е длъжен да изпълни нареждане, което засяга неговите права, правата на неговата съпруга или съпруг, роднини по права линия без ограничения, по съребрена линия до четвърта степен и по сватовство до втора степен включително. В този случай той е длъжен незабавно да уведоми органа, от когото е получил нареждането.

Горното противоречие се изразява в това, че е налице *пожелателна правна норма* към администратора и обработващия личните данни според GDPR, но пък *императивни правни задължения* според КПСДА. По този начин понастоящем ДЛЗД *е поставено в условията на една правна несигурност* – ако не изпълни законосъобразни (поради противоречия с Регламента) актове и заповеди на горестоящите ще *извърши явно и формално дисциплинарно нарушение* според българското законодателство, ако пък ги изпълни – *ще извърши нарушение на задълженията си по задачите* си по чл.39, пар.1, б.„а“ и б.„б“ от GDPR. Понастоящем, този правен абсурд *изглежда неразрешим*, но само на пръв поглед (подробно въпроси от подобен характер са разгледани в *публикацията на Младен Младенов "Историческите трансформации при конструкцията на задължителната противоправна заповед в българската правна система"*, в списание *Studia Iuridico-Historica*, ISSN 1314-0206; 2016, Година V, № 5).

Именно горното изисква да се спазва от страна особено на ДЛЗД, но и на всеки един друг служител в публичната администрация правилото на чл.7 от КПСДА, а именно - служителят поставя пред своя ръководител открито и честно проблемите, с които се сблъсква в процеса на работата. Видно е, че тълкуването и прилагането на GDPR създава и ще създава проблеми от различен характер. „Замитането“ на тези проблеми само ги задълбочава в един последващ момент. Само по себе си, игнорирането им сега и прехвърлянето им с по-голям интензитет в бъдеще време е дисциплинарна простъпка и трябва да бъде своеобразно санкционирана.

Макар и на едно от последните места като сис-

тематика в настоящия текст, едно проявление на дисциплинарна простъпка на основание от GDPR би било това по чл.9 от КПСДА – когато служителят си позволи да изразява лични мнения по начин, който може да бъде тълкуван като официална позиция на администрацията, в която работи. По отношение на GDPR са налице както политиките на администратора или обработващия лични данни по отношение на защитата на личните данни (чл.39 от Регламента), така и кодекси за поведение (чл.40) и на механизми за сертифициране за защита на данните (чл.42). Затова не може да се изказва друга позиция, ангажираща организацията, освен тази, която е съответстваща на **горните политики, кодекси и механизми.**

Относно процесуалните задължения на органа по назначаване, съобразно чл.93 от ЗДСл, дисциплинарно наказващият орган е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша държавния служител и да му даде срок за писмени обяснения, да събере и оцени посочените от него доказателства. Що се касае за нарушения във връзка с лични данни, тук трябва да е налице конкретика по отношение най-малкото на лицата, времето, мястото и вида данни.

Именно поради изискванията за конкретика на административните нарушения, според чл 96 от ЗДСл преди да наложи дисциплинарно наказание, дисциплинарно наказващият орган взема становището на дисциплинарния съвет (предварително композиран от негови служители за срок от три години), който образува дисциплинарно дело по негово нареждане. Дисциплинарният съвет изяснява фактите и обстоятелствата по извършеното нарушение, както и изслушва при необходимост обясненията на държавния служител и обсъжда представените от него доказателства. Когато се касае за лични данни, едновременно трябва да се **подхожда прецизно, акуратно, всеобхватно и предпазливо.** Решението на дисциплинарния съвет съдържа становище относно наличието на основание за дисциплинарна отговорност, както и относно вида и размера на съответното на извършеното нарушение дисциплинарно наказание. В 7-дневен срок от приемането на решението дисциплинарният съвет го представя заедно с преписката по де-

лото на дисциплинарно наказващия орган в чиито компетенции е **да наложи или не съответното дисциплинарно наказание.**

Заключение

С настоящето изложение условно се затваря кръгът относно възможните юридически процедури, които биха могли да възникнат на основания от Общия регламент относно защитата на данните (Регламент (ЕС) 2016/679). Този текст, наравно със статиите „Административните санкции на основания от GDPR“ в списание „Вътрешен одитор“, година XV, брой 1/2018 и „Съдебни претенции на основания от GDPR“ в списание „Вътрешен одитор“, година XIV, брой 4/2017, биха могли да се разглеждат като своеобразна първоначална трилогия по разясняването на неблагоприятните правни последици от неспазването на разпоредбите на Регламента.

Разбира се, разгледани са само **най-честите хипотези**, които следват действащото в момента българско процесуалноправно законодателство. Трябва да се има предвид, че правото следва житейските случаи и винаги отговоря по един или друг начин на техните предизвикателства. Със сигурност, Регламентът ще създаде богата **правна доктрина и юридическа догматика** по тълкуването и прилагането си.

Мениджмънтът, звената за вътрешен одит, правните звена и длъжностните лица по защита на данните в организациите от частния и публичния сектор трябва да извършват своевременно и по подходящ начин всичко **във връзка с обучението, информираността, обезпечаването, подпомагането, координирането, прилагането и наблюдението** във връзка със защитата на личните данни. Само и единствено по този начин ще се сведе до минимум **рискът** както от съдебни претенции, така и от административни и дисциплинарни санкции на основания от GDPR.

©д-р Младен Младенов, 18 юни 2018

Одитори от Сертифициращата Агенция по Европейските земеделски фондове посетиха Годишната Конференция на Европейската конфедерация на институтите по вътрешен одит (ЕСИА), която се проведе от 3 до 5 октомври 2018 г. в гр. Мадрид, Испания

В периода от 3 до 5 октомври 2018 г. в столицата на Испания се проведе Годишната Конференция на Европейската конфедерация на институтите по вътрешен одит (ЕСИА) под надслов „Super Internal Auditors“.



В Конференцията участваха представители на различни държави от всички континенти. Единствените участници от Република България бяхме шестима сертифицирани одитори от Изпълнителна агенция „Сертификационен одит на средствата от Европейските земеделски фондове“. Агенцията беше създадена през 2016 г. като Сертифициращ орган по Европейския фонд за гарантиране на земеделието и Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони. От 2017 г. Агенцията е определена и за Одитен орган по Европейския фонд за морско дело и рибарство за програмния период 2014 – 2020 г. Към настоящия момент над 60% от служителите на специализираната

администрация на агенцията притежават международно признати сертификати в областта на одита, контрола и борбата с измамите (CIA, CGAP, CCSA, CRMA, CFSA, CICA, CFE).

Представените теми бяха фокусирани към избраното от домакините мото „Pump up your powers“. Презентациите и дискусии бяха организирани в два формата – обща част и профилирани сесии (workshops). Конференцията започна с приветствено слово от господата Фарид Араkitи (Президент на Европейския институт на вътрешните одитори) и Ернесто Гомез (Председател на института на вътрешни одитори в Испания). Техните послания към участниците бяха: европейските одитори да обединят усилия, като споделят опит и знания и по този начин да прогресират заедно и да са подготвени за силно динамичната обстановка в Европа.

След това конференцията продължи с участието на специалния гост на събитието господин Джоузеф Пике (икономист, бизнесмен и бивш министър на икономиката на Испания), чиято изключително детайлна презентация на тема: „Ключови моменти в разбирането на международната политическа обстановка“ информира участниците за геополитическата обстановка в света като основа за разбирането на икономиката и изходна позиция за осъществяване на структурни промени в организацията. Господин Насим Талев (автор на „Черния лебед“ и „Кожа в играта“) представи темата „Логиката да се поеме риска“. Неговите послания бяха да се съсредоточим върху единичните събития, които биха предизвикали големи отклонения и следователно подходът към оценката на профила на риска за една организация следва да е структуриран – да се търсят събития, които биха довели до екстремни резултати, да се раздробят на съставните им части и да се работи върху всеки елемент поотделно.