EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2. juuli 2021

Suunised

juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta

1. Järgimis- ja teatamiskohustus

Käesolevate suuniste staatus

1. Käesolevad suunised avaldatakse kooskõlas Euroopa järelevalveasutuste määruste artikliga 16[1]. Vastavalt artikli 16 lõikele 3 peavad pädevad asutused ja finantseerimisasutused võtma mis tahes meetmeid, et neid suuniseid järgida.

2. Käesolevate suunistega sätestatakse asjakohased järelevalvetavad Euroopa Finantsjärelevalve Süsteemis ja liidu õiguse kohaldamisviisid. Pädevad asutused, kellele käesolevaid suuniseid kohaldatakse, peaksid suuniseid järgima, võttes need asjakohasel viisil üle oma järelevalvetavadesse (nt muutes oma õigusraamistikku või järelevalveprotsesse) ka juhul, kui suunised on adresseeritud eelkõige finantseerimisasutustele.

Teatamiskohustus

3. Määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 16 lõike 3 ja määruse (EL) nr 1095/2010 artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused teatama EBA-le ja ESMA-le ette nähtud ajaks [18.12.2021], kas nad järgivad või kavatsevad järgida käesolevaid ühissuuniseid, või vastasel juhul mittejärgimise põhjused. Kui EBA ja ESMA ei ole nimetatud tähtajaks asjakohast teadet saanud, käsitavad nad asjaomaseid pädevaid asutusi nõuetele mittevastavatena. Teated tuleks saata EBA veebilehel avaldatud vormil aadressil compliance@eba.europa.eu viitega „EBA/GL/2021/06” ning ESMA veebilehel avaldatud vormil aadressil managementbody.guidelines@esma.europa.eu viitega „ESMA35-36-2319”. Teate peaksid saatma isikud, kes on asjakohaselt volitatud esitama oma pädeva asutuse nimel nõuete järgimise teateid. EBA-t ja ESMA-t tuleb teavitada ka nõuete järgimise staatuse mis tahes muutusest.

4. Teated avaldatakse EBA veebilehel kooskõlas määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 16 lõikega 3 ning ESMA veebilehel kooskõlas määruse (EL) nr 1095/2010 artikli 16 lõikega 3.

[1] ESMA – Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. novembri 2010. aasta määrus (EL) nr 1095/2010, millega asutatakse Euroopa Järelevalveasutus (Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve), muudetakse otsust nr 716/2009/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2009/77/EÜ.

EBA – Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. novembri 2010. aasta määrus (EL) nr 1093/2010, millega asutatakse Euroopa Järelevalveasutus (Euroopa Pangandusjärelevalve), muudetakse otsust nr 716/2009/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2009/78/EÜ.

2. Sisu, kohaldamisala ja mõisted

Sisu

5. Nende suunistega täpsustatakse kooskõlas direktiivi 2013/36/EL [2] artikli 91 lõikega 12 ja direktiivi 2014/65/EL [3] artikli 9 lõike 1 teise lõiguga juhtorgani liikmete sobivusnõudeid, eelkõige selliseid mõisteid nagu ülesannete täitmiseks pühendatav piisav aeg, juhtorgani liikme ausus, usaldusväärsus ja sõltumatus, juhtorgani piisavad kollektiivsed teadmised, oskused ja kogemused ning piisav personal ja piisavad finantsvahendid juhtorgani liikmete vastuvõtmiseks ja koolitamiseks. Lisaks täpsustatakse kooskõlas eelnimetatud artiklitega ka mitmekesisuse põhimõtet, mida võetakse juhtorgani liikmete valikul arvesse.

6. Suunistes määratletakse ka elemendid, mida kohaldatakse juhtorganisse mittekuuluvate sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi ning muude võtmeisikute sobivuse hindamisel, kui nad on kindlaks määratud vastavate krediidiasutuste ja investeerimisühingute poolt, kasutades riskipõhist lähenemisviisi direktiivi 2013/36/EL artiklites 74 ja 88 ning direktiivi 2014/65/EL artikli 9 lõikes 3, artikli 9 lõikes 6 ja artikli 16 lõikes 2 osutatud juhtimiskorra raames, ning seotud hindamisprotsessid, juhtimispoliitika ja -tavad, sealhulgas sõltumatuse põhimõte, mida kohaldatakse järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani teatavatele liikmetele.

Adressaadid

7. Suunised on adresseeritud pädevatele asutustele, nagu on määratletud määruse 1093/2010 artikli 4 lõike 2 punktis i ja määruse 1095/2010 artikli 4 lõike 3 punktis i, finantseerimisasutustele, nagu on määratletud selle määruse artikli 4 lõikes 1 ja mis on direktiivi 2013/36/EL kohaldavad asutused, nagu on määratletud direktiivi 2013/36/EL artikli 3 lõike 1 punktis 3, võttes arvesse ka nimetatud direktiivi artikli 3 lõiget 3, ning finantsturu osalistele, nagu on määratletud määruse 1095/2010 artikli 4 lõikes 1 ja mis on direktiivi 2014/65/EL artikli 4 lõike 1 punktis 1 määratletud investeerimisühingud (edaspidi „krediidiasutused ja/või investeerimisühingud“).

[3] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/65/EL finantsinstrumentide turgude kohta, millega muudetakse direktiive 2002/92/EÜ ja 2011/61/EL (uuesti sõnastatud) (ELT L 173, 12.6.2014, lk 349).

Kohaldamisala

8. Kui puudub otsene viide kapitalinõuete direktiivi reguleerimisalasse kuuluvatele krediidiasutustele ja/või investeerimisühingutele (edaspidi „CRD-asutused“) või asjakohastele krediidiasutustele ja/või investeerimisühingutele, kohaldatakse käesolevaid suuniseid kõigile siin määratletud krediidiasutustele ja/või investeerimisühingutele.

9. CRD-asutused, mille suhtes kohaldatakse direktiivi 2013/36/EL, peaksid neid suuniseid järgima individuaalselt, allkonsolideeritult ja konsolideeritult; samuti peaksid neid suuniseid järgima nende tütarettevõtjad, mille suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, isegi kui nad on asutatud kolmandas riigis, sealhulgas *offshore*-rahanduskeskused, kooskõlas selle direktiivi artikliga 109.

10. Suunised hõlmavad kõiki olemasolevaid juhtimisstruktuure, eelistamata ühte teistele. Suunised ei mõjuta riikliku äriühinguõiguse kohast üldist pädevuste jaotumist. Seega tuleb neid liikmesriikides kohaldada olenemata kasutatavatest juhtimisstruktuuridest (ühetasandiline ja/või kahetasandiline juhtimisstruktuur ja/või muud struktuurid). Direktiivi 2013/36/EL artikli 3 lõike 1 punktides 7 ja 8 määratletud juhtorganit tuleks käsitada sellise organina, millel on nii juhtimise (otsuste elluviimise) kui ka järelevalve (juhtimisega mitteseotud ülesannete) funktsioon[4].

11. Mõisteid „juhtimisfunktsiooni täitev juhtorgan“ ja „järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan“ kasutatakse käesolevates suunistes, ilma et osutataks mis tahes konkreetsele juhtimisstruktuurile, ning viiteid juhtimise (otsuste elluviimise) või järelevalve (juhtimisega mitteseotud ülesannete) funktsioonile kohaldatakse juhtorganile või selle liikmetele, kes siseriiklike õigusaktide kohaselt vastutavad selle funktsiooni eest.

12. Liikmesriikides, kus juhtorgan delegeerib otsuste elluviimise funktsioonid osaliselt või täielikult konkreetsele isikule või ettevõttesisesele täitevorganile (nt tegevjuhile, juhtkonnale või täitevkomiteele), tuleks pidada juhtorgani juhtimisfunktsiooni täitjaiks neid isikuid, kes delegeerimise alusel viivad otsuseid ellu. Käesolevate suuniste kohaldamisel tuleks mis tahes viiteid juhtimisfunktsiooni täitvale juhtorganile suunistes määratletu kohaselt käsitada ka vastava täitevorgani liikmeid või tegevjuhti hõlmavana ka siis, kui nad ei ole siseriiklike õigusaktide alusel asutuse juhtorgani või organite ametlike liikmetena esitatud või ametisse nimetatud.

13. Liikmesriikides, kus käesolevates suunistes juhtorganile määratud teatavaid kohustusi täidavad juhtorgani asemel krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu aktsionärid, liikmed või omanikud, peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud tagama, et vastavad kohustused ja seotud otsused täidetakse maksimaalsel võimalikul määral kooskõlas juhtorganile kohaldatavate suunistega.

[4] Vt ka direktiivi 2013/36/EL põhjendus 56.

14. Suunistes kasutatavad terminid „tegevjuht“, „finantsjuht“ ja „võtmeisik“ on üksnes funktsionaalsed ega eelda vastavate ametnike ametisse nimetamist ega mainitud ametikohtade loomist, kui seda ei näe ette asjaomane liidu õigus või siseriiklikud õigusaktid.

15. Kõik käesolevates suunistes sisalduvad viited riskidele peaksid hõlmama ka rahapesu ja terrorismi rahastamise riske ning keskkonnalaseid, sotsiaalseid ja valitsemistavaga seotud riskitegureid.

Mõisted

16. Kui ei ole sätestatud teisiti, on kõigil suunistes kasutatud mõistetel sama tähendus kui direktiivis 2013/36/EL, määruses (EL) nr 575/2013 ja direktiivis 2014/65/EL kasutatud ja määratletud mõistetel. Lisaks kasutatakse käesolevates suunistes järgmisi mõisteid:

Aktsionär	Isik, kes omab krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu aktsiaid, või olenevalt krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu õiguslikust vormist teised krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu omanikud või osanikud
Asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud	Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud, nagu on määratletud direktiivi 2013/36/EL artikli 3 lõike 1 punktis 3, võttes arvesse ka selle direktiivi artikli 3 lõiget 3, ja investeerimisühingud, nagu on määratletud direktiivi 2014/65/EL artikli 4 lõike 1 punktis 1, aga mis ei vasta kõigile määruse (EL) 2019/2033 artikli 12 lõikes 1 sätestatud väikeseks ja mitteseotud investeerimisühinguks kvalifitseerumise tingimustele
CRD-asutused	Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud, nagu on määratletud direktiivi 2013/36/EL artikli 3 lõike 1 punktis 3, võttes arvesse ka selle direktiivi artikli 3 lõiget 3, ja investeerimisühingud, nagu on määratletud direktiivi 2014/65/EL artikli 4 lõike 1 punktis 1 ja mille suhtes kohaldatakse direktiivi 2019/2034 artikli 2 lõiget 2
Finantsjuht	Isik, kellel lasub finantsressursside halduse, finantsplaneerimise ja finantsaruandluse üldvastutus
Geograafiline päritolu	Piirkond, kus isik on omandanud kultuurilise, haridusliku või ametialase tausta
Juhtkonnakoht	Liikme ametikoht krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu või muu juriidilise isiku juhtorganis. Kui juhtorganisse kuulub üksuse õiguslikust vormist olenevalt vaid üks inimene, loetakse ka vastav ametikoht juhtkonnakohaks

Konsolideeriv krediidiasutus ja/või investeerimisühing	Krediidiasutus ja/või investeerimisühing, kes peab järgima usaldatavusnõudeid määruse (EL) nr 575/2013[5] esimese osa II jaotise 2. peatükile vastava konsolideeritud finantsseisundi alusel või usaldatavusnõudeid määruse (EL) 2019/2033 artiklile 7 vastava konsolideeritud finantsseisundi alusel
Koolitus	Algatus või programm, mis on ette nähtud juhtorgani liikmete teadmiste, oskuste või pädevuse pidevaks või sihtotstarbeliseks täiendamiseks
Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud	Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud, nagu on määratletud direktiivi 2013/36/EL artikli 3 lõike 1 punktis 3, võttes arvesse ka selle direktiivi artikli 3 lõiget 3, ja investeerimisühingud, nagu on määratletud direktiivi 2014/65/EL artikli 4 lõike 1 punktis 1
Liige	Juhtorgani ametisse nimetatud liige või liikmekandidaat
Loetletud asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud ning loetletud krediidiasutused ja/või investeerimisühingud	Asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud või vastavalt krediidiasutused ja/või investeerimisühingud, kelle finantsinstrumentidega on lubatud kaubelda kooskõlas direktiivi 2014/65/EL artikliga 56 ESMA avaldatavas loetelus osutatud reguleeritud turul ühes või mitmes liikmesriigis[6]
Mitmekesisus	Olukord, kus juhtorgani liikmete omadused, sealhulgas nende vanus, sugu, geograafiline päritolu ning hariduslik ja ametialane taust on piisavalt erinevad, nii et juhtorganis on esindatud mitmesugused seisukohad
Mittetegevjuhtkonnakoht	Juhtkonnakoht, millele määratud isik vastutab juhtkonna otsuste järelevalve ja jälgimise eest, kuid tal ei ole üksuses otsuste elluviimisega seotud kohustusi
Olulised CRD-asutused	Direktiivi 2013/36/EL artiklis 131 osutatud CRD-asutused (globaalsed süsteemselt olulised ettevõtjad ja muud süsteemselt olulised ettevõtjad) ning vajaduse korral muud CRD-asutused, nagu on pädevate asutuste poolt või riiklike õigusaktide alusel kindlaks määratud krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu suuruse ja sisemise korralduse ning tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse hindamise põhjal, ning direktiivi 2013/36/EL

[5] Vt ka usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise regulatiivsed tehnilised standardid: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

[6] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/65/EL finantsinstrumentide turgude kohta ning millega muudetakse direktiive 2002/92/EÜ ja 2011/61/EL (ELT L 173, 12.6.2014, lk 349).

	artikli 91 kohaldamisel finantsvaldusettevõtjad ja segafinantsvaldusettevõtjad, kes vastavad ühele eelnimetatud tingimustest
Rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise järelevalveasutus	Pädev asutus, mille ülesanne on kontrollida krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu vastavust direktiivi (EL) 2015/849 sätetele
Sisekontrollifunktsioonide juhid	Kõrgeima hierarhiatasandi isikud, kes vastutavad sõltumatute riskijuhtimise, vastavuskontrolli ja siseauditi funktsioonide igapäevase efektiivse juhtimise eest
Sobivus	Isiku hea maine ning tema teadmiste, oskuste ja kogemuste piisavus kohustuste täitmiseks individuaalsel ja kollektiivsel tasandil. Sobivus hõlmab ka ausust, usaldusväärsust ja sõltumatust ning suutlikkust pühendada oma ülesannete täitmisele piisavalt aega
Tegevjuht	Isik, kes vastutab krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu äritegevuse haldamise ja juhtimise eest
Tegevjuhtkonnakoht	Juhtkonnakoht, millele määratud isik vastutab üksuse tegevjuhtimise eest
Töötajad	Kõik krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu ja selle konsolideerimisalasse kuuluvate tütarettevõtjate, sealhulgas direktiivi 2013/36/EL kohaldamisalast väljajäävate tütarettevõtjate töötajad ning selle juhtimise ja järelevalve funktsiooni täitvate juhtorganite kõik liikmed
Usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine	Direktiivis 2013/36/EL ja määruses (EL) nr 575/2013 sätestatud usaldatavusnõuete kohaldamine konsolideeritud või allkonsolideeritud alusel kooskõlas määruse (EL) nr 575/2013 I osa II jaotise 2. peatükiga
Vastuvõtmine	Algatus või programm, mis valmistab isikut ette konkreetseks uueks ametikohaks juhtorgani liikmena
Võtmeisikud	Isikud, kellel on märkimisväärne mõju krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tegevuse üldisele suunamisele, kuid kes ei kuulu juhtorganisse ega ole tegevjuhi ametikohal. Nende hulka kuuluvad sisekontrollifunktsioonide juhid ja finantsjuht, kui nad ei ole juhtorgani liikmed, ning muud krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu riskipõhise lähenemisviisi alusel määratletud võtmeisikud. Muude võtmeisikute hulka võivad kuuluda oluliste äriliinide juhid, Euroopa Majanduspiirkonnas / Euroopa

Vabakaubandusühenduses tegutsevate filiaalide, kolmandates riikides tegutsevate tütarettevõtjate juhid ja muid sisefunktsioone täitvad isikud

3. Rakendamine

Kohaldamiskuupäev

17. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse alates 31. detsembrist 2021.

Kehtetuks tunnistamine

EBA 26. septembri 2017. aasta suunised juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta (EBA GL 2017/12) tunnistatakse alates 31. detsembrist 2021 kehtetuks.

4. Suunised

I jaotis. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamine

18. Proportsionaalsuse põhimõttest lähtudes tuleks tagada järjepidev kooskõla krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu juhtimiskorra ning riskiprofiili ja ärimudeli vahel ning võtta arvesse konkreetset hinnatavat ametikohta, et tõhusalt saavutada regulatiivsete nõuete eesmärke.

19. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid neis suunistes sätestatud põhimõtete ning protsesside väljatöötamisel ja rakendamisel võtma arvesse oma asutuse suurust, sisemist korraldust ning oma tegevuse laadi, ulatust ja keerukust. Olulistel krediidiasutustel ja/või investeerimisühingutel peaksid olema kehtestatud keerukamad põhimõtted ja protsessid, väiksemad ja vähem keerukad krediidiasutused ja/või investeerimisühingud võivad rakendada lihtsamaid põhimõtteid ja protsesse. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid arvestama, et krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu suurus või süsteemne tähtsus ei pruugi iseenesest näidata, kuivõrd asutus on riskidele haavatav. Vastavad põhimõtted ja protsessid peaksid järgima suunistes täpsustatud kriteeriume, mis käsitlevad juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamist, ning elemente, mille kohaselt tuleb juhtorgani liikmete valimisel arvestada mitmekesisuse põhimõtet ning eraldada liikmete vastuvõtmiseks ja koolitamiseks piisavad vahendid.

20. Kõigil juhtorgani liikmetel ja võtmeisikutel peaks olema piisavalt hea maine, nad peaksid olema ausad ja usaldusväärsed ning kõik juhtorgani liikmed peaksid olema otsuste tegemisel sõltumatud, olenemata krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu suurusest, sisemisest korraldusest, tegevuse laadist, ulatusest ja keerukusest ning konkreetse ametikoha ülesannetest ja kohustustest (see kehtib ka juhtorgani komisjonide liikmetele).

21. Et kohaldada proportsionaalsuse põhimõtet ja tagada suunistes täpsustatud, direktiivi 2013/36/EL ja direktiivi 2014/65/EL kohaste juhtimisnõuete asjakohane rakendamine, peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud ning pädevad asutused võtma arvesse järgmisi kriteeriume:

    a. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu suurus, lähtudes kogubilansi mahust, valduses olevatest või hallatavatest klientide varadest ja/või krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu või selle usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvate tütarettevõtjate tehingute töötlemise mahust;

    b. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu õiguslik vorm, ning kui krediidiasutus ja/või investeerimisühing kuulub mõnda kontserni, siis kontserni proportsionaalsuse hinnang;

    c. kas krediidiasutus ja/või investeerimisühing on börsil noteeritud või mitte;

d. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu lubatud tegevuse ja osutatavate teenuste tüüp (vt ka direktiivi 2013/36/EL I lisa ja direktiivi 2014/65/EL I lisa);

e. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu geograafiline hõlmavus ja tehingute maht igas jurisdiktsioonis;

f. ärimudel ja strateegia, äritegevuse laad ja keerukus ning krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu organisatsiooniline ülesehitus;

g. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu riskistrateegia, riskivalmidus ja tegelik riskiprofiil, võttes arvesse ka kapitali adekvaatsuse iga-aastase hindamise tulemusi;

h. kas krediidiasutusel ja/või investeerimisühingul on õigus kasutada omavahendite nõuete hindamiseks sisemudeleid, kui see on asjakohane;

i. klientide klassifikatsioon[7];

j. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu toodete, lepingute või instrumentide laad ja keerukus.

II jaotis. Krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute tehtavate sobivuse hindamiste ulatus

1. Krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute hinnang juhtorgani liikmete individuaalsele sobivusele

22. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 1 sätestatud kohustust täites tagama juhtorgani liikmete pideva individuaalse sobivuse ning peaksid nende sobivust hindama või kordushindama eeskätt järgmistel juhtudel:

a. äritegevuseks loa taotlemisel;

b. juhtorgani koosseisus oluliste muudatuste tegemisel, sealhulgas:

i. juhtorgani uute liikmete ametisse nimetamisel, sealhulgas siis, kui see on tingitud otsesest või kaudsest omandamisest või olulise osaluse suurenemisest

[7] Direktiivis 2014/65/EL on määratletud mõiste „klient“ artikli 4 lõike 1 punktis 9, mõiste „kutseline klient“ artikli 4 lõike 1 punktis 10 ja mõiste „jaeklient“ artikli 4 lõike 1 punktis 11. Direktiivi 2014/65/EL põhjenduses 103 on sätestatud ka see, et võrdseid vastaspooli tuleb käsitada klientidena tegutsevatena, nagu on kirjeldatud selle direktiivi artiklis 30.

krediidiasutuses või investeerimisühingus[8]. See hindamine tuleb teha vaid uute juhtorgani liikmete ametisse nimetamisel;

ii. juhtorgani liikmete uuesti ametisse nimetamisel, kui ametikoha nõuded on muutunud või kui liige määratakse juhtorganis mõnele teisele ametikohale. Hindamine peaks piirduma vaid liikmetega, kelle ametikoht muutub, ja üksnes asjaomaste aspektide analüüsiga, võttes arvesse kõiki ametikoha lisanõudeid;

c. pideval hindamisel kooskõlas punktidega 26 ja 27.

23. Juhtorgani liikmete individuaalse sobivuse esmane ja pidev hindamine on krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute kohustus, ilma et see piiraks pädevate asutuste tehtavat hindamist järelevalve eesmärgil.

24. Eeskätt peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud hindama järgmisi elemente:

a. kas liikmetel on piisavalt hea maine;

b. kas liikmetel on piisavad teadmised, oskused ja kogemused oma kohustuste täitmiseks;

c. kas liikmed on suutelised tegutsema ausalt, usaldusväärselt ja sõltumatult, et hinnata tõhusalt juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani ja vajaduse korral teisi olulisi juhtkonna otsuseid, esitada neile vastuväiteid ning vastutada juhtkonna otsuste efektiivse järelevalve ja jälgimise eest;

d. kas liikmed saavad pühendada piisavalt aega oma ülesannete täitmisele krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus ning, kui tegemist on olulise krediidiasutuse ja/või investeerimisühinguga, kas direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 3 sätestatud juhtkonnakohtade piirangut järgitakse või mitte.

25. Konkreetse ametikoha kohta hinnangu andmisel tuleks teadmiste, oskuste, kogemuste ja ülesannete täitmisele pühendatava aja piisavuse hindamisel arvesse võtta asjaomasel ametikohal täidetavat rolli. Juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmelt ja järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmelt nõutavate teadmiste, oskuste ja kogemuste tase ja iseloom võivad olla erinevad, eriti siis, kui need funktsioonid on määratud erinevatele organitele.

[8] Vt ka ESMA veebilehel direktiivi 2014/65/EL artikli 7 lõikes 4 osutatud regulatiivsete tehniliste standardite eelnõu ning direktiivi 2014/65/EL artikli 7 lõikes 5 osutatud rakenduslike tehniliste standardite eelnõu investeerimisühingutele tegevusloa andmise ja selle andmisest keeldumise korra kohta. Vt ka rakenduslike tehniliste standardite eelnõu omandamiste ja krediidiasutustes ja/või investeerimisühingutes olulise osaluse suurenemisega seotud menetluste ja vormide kohta, mis on EBA ja ESMA veebilehtedel: https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

26. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid juhtorgani liikmete sobivust pidevalt jälgima, et määrata kindlaks olukorrad, kus mis tahes uue olulise fakti valguses on vajalik nende sobivuse kordushindamine. Eeskätt tuleks kordushindamine läbi viia järgmistel juhtudel:

    a. kui tekib kahtlusi juhtorgani liikmete individuaalse või kollektiivse sobivuse osas;

    b. kui miski mõjutab märkimisväärselt juhtorgani liikme või krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu mainet, sh olukorrad, kus liikmed ei järgi asutuse huvide konflikti põhimõtteid;

    c. kui on alust kahtlustada, et on toime pandud, pannakse toime või üritatakse toime panna rahapesu või terrorismi rahastamine, või kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühinguga on seotud vastav suurem risk, eriti olukordades, kus olemasoleva teabe põhjal võib eeldada, et asutus:

        i. ei ole rakendanud asjakohaseid sisekontrolli- ega järelevalvemehhanisme, et jälgida ja leevendada rahapesu / terrorismi rahastamise riske (nt tuvastatud kohapealse või kohavälise kontrolli, järelevalve teostajate vahelise dialoogi või sanktsioonide kontekstis tehtud järelevalve tulemuste põhjal);

        ii. rikub päritoluriigis või vastuvõtvas liikmesriigis või kolmandas riigis rahapesu ja terrorismi rahastamise vastase võitluse kohustusi;

        iii. on oluliselt muutnud oma äritegevust või ärimudelit viisil, mis viitab sellele, et kokkupuude rahapesu / terrorismi rahastamise riskiga on oluliselt suurenenud;

    d. kui miski võib juhtorgani liikme sobivust muul moel märkimisväärselt mõjutada.

27. Samuti peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud kordushindama juhtorgani liikme ülesannete täitmisele pühendatava aja piisavust, kui liige võtab vastu veel mõne juhtkonnakoha või hakkab täitma uusi olulisi ülesandeid (sh poliitilisi).

28. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid sobivuse hindamisel tuginema III jaotises määratletud mõistetele, võttes arvesse V jaotises täpsustatud juhtorgani mitmekesisuse nõudeid, ning rakendama sobivuspoliitikat ja -protsesse, mida on kirjeldatud vastavalt VI ja VII jaotises.

2. Krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute hinnang juhtorgani kollektiivsele sobivusele

29. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 7 sätestatud kohustust täites tagama, et juhtorganil oleksid kollektiivselt piisavad teadmised, oskused ja kogemused, et suuta mõista krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tegevust, sealhulgas peamisi riske. Hoolimata juhtorgani iga liikme kogemustest, teadmistest ja

oskustest peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud tagama, et juhtorgani üldine koosseis kajastab krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tegevuse, sealhulgas peamiste riskide mõistmiseks piisavalt laiahaardelisi teadmisi, oskusi ja kogemusi.

30. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid juhtorgani kollektiivset sobivust hindama või kordushindama eeskätt järgmistel juhtudel:

    a. äritegevuseks loa taotlemisel, sh olukordades, kus on lubatud täiendav tegevus;

    b. juhtorgani koosseisus oluliste muudatuste tegemisel, sealhulgas:

        i. juhtorgani uute liikmete ametisse nimetamisel, sealhulgas siis, kui see on tingitud otsesest või kaudsest omandamisest või olulise osaluse suurenemisest krediidiasutuses või investeerimisühingus[9];

        ii. juhtorgani liikmete uuesti ametisse nimetamisel, kui ametikoha nõuded on muutunud või kui liikmed määratakse juhtorganis mõnele teisele ametikohale;

        iii. kui ametisse nimetatud või uuesti ametisse nimetatud liikmed lahkuvad juhtorganist;

    c. pideval hindamisel kooskõlas punktiga 31.

31. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid juhtorgani liikmete kollektiivset sobivust kordushindama eeskätt järgmistel juhtudel:

    a. kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu ärimudel, riskivalmidus, strateegia või struktuur muutub märkimisväärselt individuaalsel või kontserni tasandil;

    b. juhtorgani tehtava ettevõttesisese juhtimiskorra läbivaatuse raames;

    c. kui on alust kahtlustada, et on toime pandud või pannakse toime või üritatakse toime panna rahapesu või terrorismi rahastamine, või kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühinguga on seotud vastav suurem risk, eriti olukordades, kus olemasoleva teabe põhjal võib eeldada, et asutus

        i. ei ole rakendanud asjakohaseid sisekontrolli- ega järelevalvemehhanisme, et jälgida ja leevendada rahapesu / terrorismi rahastamise riske (nt tuvastatud kohapealse või kohavälise kontrolli, järelevalve teostajate vahelise dialoogi või sanktsioonide kontekstis tehtud järelevalve tulemuste põhjal);

        ii. rikub päritoluriigis või vastuvõtvas liikmesriigis või kolmandas riigis rahapesu ja terrorismi rahastamise vastase võitluse kohustusi;

[9] Vt allmärkus 17.

iii. on oluliselt muutnud oma äritegevust või ärimudelit viisil, mis viitab sellele, et kokkupuude rahapesu / terrorismi rahastamise riskiga on oluliselt suurenenud;

d. kui miski võib juhtorgani kollektiivset sobivust muul moel märkimisväärselt mõjutada.

32. Kollektiivse sobivuse kordushindamisel peaksid krediidiasutused ja investeerimisühingud arvestama nii olulisi muudatusi krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu äritegevuses, strateegias ja riskiprofiilis ning juhtorgani ülesannete jaotuses kui ka mõju, mida need muudatused avaldavad juhtorgani kollektiivsete teadmiste, oskuste ja kogemuste nõuetele.

33. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid sobivuse hindamisel tuginema III jaotises määratletud mõistetele ning rakendama sobivuspoliitikat ja -protsesse, mida on kirjeldatud VI ja VII jaotises.

34. Juhtorgani kollektiivse sobivuse esmane ja pidev hindamine on krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute kohustus. Juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamise ning tagamise kohustus jääb krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute vastutusalasse ka siis, kui hindamise viivad järelevalve eesmärgil läbi pädevad asutused.

3. Asjakohase asutuse antav võtmeisikute sobivushinnang

35. Kuigi kõik krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid tagama, et nende personal on suuteline täitma oma ülesandeid adekvaatselt, peaksid asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud eelkõige tagama, et võtmeisikutel on piisavalt hea maine, nad tegutsevad ausalt ja usaldusväärselt ning neil on igal ajahetkel piisavad teadmised, oskused ja kogemused oma ametikoha ülesannete täitmiseks, ja hindama eespool nimetatud elemente eeskätt järgmistel juhtudel:

a. tegevusloa taotlemisel;

b. uute võtmeisikute ametisse nimetamisel, sealhulgas siis, kui see on tingitud otsesest või kaudsest omandamisest või olulise osaluse suurenemisest krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus;

c. vajaduse korral kooskõlas punktiga 36.

36. Asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid võtmeisikute mainet, ausust, usaldusväärsust, teadmisi, oskusi ja kogemusi pidevalt jälgima, et määrata kindlaks olukorrad, kus mis tahes uue olulise fakti valguses on vajalik kordushindamine. Eeskätt tuleks kordushindamine teha järgmistel juhtudel:

a. kui tekib kahtlusi isikute sobivuse osas;

b. kui miski mõjutab märkimisväärselt konkreetse isiku mainet;

c. kui on alust kahtlustada, et on toime pandud või pannakse toime või üritatakse toime panna rahapesu või terrorismi rahastamine, või kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühinguga on seotud vastav suurem risk, eriti olukordades, kus asutus:

   i. ei ole rakendanud asjakohaseid sisekontrolli- ega järelevalvemehhanisme, et jälgida ja leevendada rahapesu / terrorismi rahastamise riske (nt tuvastatud kohapealse või kohavälise kontrolli, järelevalve teostajate vahelise dialoogi või sanktsioonide kontekstis tehtud järelevalve tulemuste põhjal);

   ii. rikub päritoluriigis või välismaal rahapesu ja terrorismi rahastamise vastase võitluse kohustusi;

   iii. on oluliselt muutnud oma äritegevust või ärimudelit viisil, mis viitab sellele, et kokkupuude rahapesu / terrorismi rahastamise riskiga on oluliselt suurenenud;

d. juhtorgani tehtava ettevõttesisese juhtimiskorra läbivaatuse raames;

e. kui miski võib konkreetse isiku sobivust muul moel märkimisväärselt mõjutada.

37. Võtmeisikute maine, aususe, usaldusväärsuse, teadmiste, oskuste ja kogemuste hindamisel tuleks tugineda samadele kriteeriumidele, mida rakendatakse juhtorgani liikmete vastavate sobivusnõuete hindamisel. Teadmiste, oskuste ja kogemuste hindamisel tuleks arvesse võtta asjaomasel ametikohal täidetavat rolli ja ülesandeid.

38. Võtmeisikute sobivuse esmane ja pidev hindamine on krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute kohustus. Ka siis, kui teatavate võtmeisikute hindamise viivad järelevalve eesmärgil läbi pädevad asutused, jääb vastavate võtmeisikute sobivuse hindamise ja tagamise kohustus krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute vastutusalasse.

III jaotis. Direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 12 loetletud sobivusmääratlused

4. Juhtorgani liikme piisav aja pühendamine oma ülesannete täitmiseks

39. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid hindama, kas juhtorgani liige saab pühendada piisavalt aega oma ülesannete ja kohustuste täitmiseks, sealhulgas selleks, et mõista krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tegevust, peamisi riske ning äritegevus- ja riskistrateegia mõju. Kui isikul on volitused olulises CRD-asutuses, tuleks vastava hindamisega tagada ka direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 3 või direktiivi 2014/65/EL artikli 9 lõikes 2 sätestatud maksimaalse juhtkonnakohtade arvulise piirangu järgimine.

40. Liikmed peaksid olema suutelised täitma oma ülesandeid ka märkimisväärselt suurema töömahuga perioodidel (nt krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu restruktureerimise,

tegevuskoha muutmise, omandamise, ühinemise, ülevõtmise korral või kriisiolukorras) või kui see on vajalik tegevusega seotud olulise komplikatsiooni tõttu, arvestades, et sellised olud võivad eeldada tööle tavapärasest enama aja pühendamist.

41. Juhtorgani liikme pühendatava aja piisavuse hindamisel peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud võtma arvesse vähemalt järgmist:

    a. juhtkonnakohtade arv, mis liikmel on samal ajal finantsettevõtetes ja muudes ettevõtetes, võttes arvesse võimalikku sünergiat, mis võib kaasneda samas kontsernis juhtkonnakohtade omamisega, sealhulgas juriidilise isiku nimel tegutsemise või juhtorgani liikme asendamisega;

    b. vastava üksuse suurus, tegevuse laad, ulatus ja keerukus, kus liikmel on juhtkonnakoht, ja eeskätt kas vastav üksus on kolmanda riigi üksus või mitte;

    c. liikme geograafiline kohalolu ja rolli täitmisel reisimiseks kuluv aeg;

    d. juhtorgani korraliste koosolekute arv;

    e. vastava liikme samaaegsed juhtkonnakohad organisatsioonides, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke;

    f. juhtorgani ametlikust koosolekugraafikust väljajäävad vajalikud koosolekud, eeskätt pädevate asutuste või muude sisemiste või väliste sidusrühmadega;

    g. liikme konkreetse ametikoha ja kohustuste olemus, sh spetsiifilised rollid (nt tegevjuhi, eesistuja, komisjoni esimehe või liikmena), kas liikmel on tegev- või mittetegevjuhtkonnakoht, ning liikme vajadus osaleda punktis a loetletud ettevõtetes ja krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus peetavatel koosolekutel;

    h. muu ettevõtteväline kutsealane või poliitiline tegevus ning muud funktsioonid ja olulised tegevused finantssektoris ja sellest väljaspool Euroopa Liidus ja mujal;

    i. vastuvõtmise ja koolitamise vajadus;

    j. liikme mis tahes muud asjaomased ülesanded, mida krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peavad oluliseks liikme pühendatava aja piisavuse hindamisel;

    k. olemasolevad pühendatava aja piisavuse võrdlusalused, sealhulgas EBA avaldatud võrdlusalused[10].

42. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid kirjalikult dokumenteerima juhtorgani erinevate ametikohtadega seotud rollid, ülesanded ja nõutavad võimed ning iga ametikohaga kaasneva eeldatava ajakulu, võttes lisaks arvesse piisava aja pühendamist vastuvõtmisele ja

[10] 2015. aasta vastavad näitajad on käesolevate suuniste mõjuhinnangu lisas.

koolitamisele. Sel otstarbel võivad väiksemad ja vähem keerukad krediidiasutused ja/või investeerimisühingud eristada eeldatavat ajakulu üksnes tegev- ja mittetegevjuhtkonnakohtade puhul.

43. Juhtorgani liiget tuleks teavitada vastavate ülesannete täitmise eeldatavast ajakulust. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud võivad nõuda liikmelt kinnitust, et tal on võimalik oma rollile ette nähtud aega pühendada.

44. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid jälgima, et juhtorgani liikmed pühendaksid oma ülesannete täitmisele piisavalt aega. Ajakulu indikaatorite hulka kuuluvad koosolekute ettevalmistamine, liikmete osalemine juhtorgani koosolekutel ja vastav aktiivne kaasatus.

45. Lisaks peaks krediidiasutus ja/või investeerimisühing juhtorgani konkreetsete liikmete ülesannete täitmisele pühendatava aja piisavuse hindamisel võtma arvesse juhtorgani teiste liikmete pikaajalise puudumise mõju.

46. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid registreerima juhtorgani liikmete ettevõttevälise kutsealase ja poliitilise tegevuse andmed. Neid andmeid tuleks ajakohastada, kui liige teavitab krediidiasutust ja/või investeerimisühingut muudatusest või kui sellest saadakse teadlikuks muul moel. Kui ametikohtades viiakse sisse muudatusi, mis võivad vähendada juhtorgani liikme võimalusi oma ülesannete täitmisele piisava aja pühendamiseks, peaks krediidiasutus ja/või investeerimisühing kordushindama vastava liikme suutlikkust pühendada oma ametikohale nõutaval määral aega.

5. Juhtkonnakohtade arvu kindlaksmääramine

47. Lisaks oma ülesannete täitmisele piisava aja pühendamise nõudele peab olulises CRD-asutuses juhtkonnakohta omavate juhtorgani liikmete arv vastama direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 3 sätestatud juhtkonnakohtade piirangule.

48. Direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 3 kohaldamisel tuleks juhtkonnakohta, mis hõlmab samaaegselt nii täidesaatvaid kui ka muid kohustusi, arvestada tegevjuhtkonnakohana.

49. Kui mitu juhtkonnakohta lähevad arvesse ühe juhtkonnakohana, nagu on kirjeldatud direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 4 ja suuniste punktides 50–55, tuleks vastavat ühte juhtkonnakohta pidada üheks tegevjuhtkonnakohaks, kui see hõlmab vähemalt ühte kohta tegevjuhtkonnas; vastasel juhul läheb see arvesse ühe mittetegevjuhtkonnakohana.

50. Direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 4 punkti a kohaselt lähevad ühe juhtkonnakohana arvesse kõik juhtkonnakohad samas kontsernis.

51. Direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 4 punkti b alapunkti ii kohaselt lähevad ühe juhtkonnakohana arvesse kõik juhtkonnakohad ettevõtetes, milles krediidiasutusel ja/või

investeerimisühingul on oluline osalus, kuid mis ei ole samasse kontserni kuuluvad tütarettevõtjad. Vastav üks juhtkonnakoht ettevõttes, milles krediidiasutusel ja/või investeerimisühingul on oluline osalus, läheb arvesse eraldiseisva ühe juhtkonnakohana, st juhtkonnakoht krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus ning üks juhtkonnakoht ettevõttes, milles krediidiasutusel ja/või investeerimisühingul on oluline osalus, lähevad kokku arvesse kahe juhtkonnakohana.

52. Kui mitu samasse kontserni kuuluvat krediidiasutust ja/või investeerimisühingut omavad ettevõtetes olulist osalust, tuleks juhtkonnakohad kõigis ettevõtetes, milles krediidiasutustel ja/või investeerimisühingutel on oluline osalus, arvestada ühe eraldiseisva juhtkonnakohana, võttes arvesse krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu konsolideeritud olukorda (konsolideerimise raamatupidamisarvestuse alusel). Juhtkonnakohta ettevõtetes, milles krediidiasutustel ja/või investeerimisühingutel on oluline osalus, tuleks arvestada eraldiseisva ühe juhtkonnakohana, st juhtkonnakoht, mida arvestatakse kontserni kuuluvate üksuste juhtkonnakohtade alusel, ja juhtkonnakoht, mida arvestatakse juhtkonnakohtade alusel kõigis ettevõtetes, milles on samasse kontserni kuuluvatel krediidiasutustel ja/või investeerimisühingutel oluline osalus, tuleks arvestada kokku kahe juhtkonnakohana.

53. Kui juhtorgani liikmel on juhtkonnakohad eri kontsernides või krediidiasutustes ja/või investeerimisühingutes, tuleks kõik juhtkonnakohad krediidiasutustes ja/või investeerimisühingutes, mis on sama omaalgatusliku kaitseskeemi liikmed, nagu on osutatud direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 4 punkti b alapunktis i, arvestada ühe juhtkonnakohana. Kui direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 4 punkti b alapunkti i (mis käsitleb samasse omaalgatuslikku kaitseskeemi kuuluvate krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute juhtkonnakohtade arvestamist) reegli kohaldamisel on üksikjuhtkonnakohtade arv suurem kui kontsernisiseste üksikjuhtkonnakohtade arvestamist käsitleva artikli 91 lõike 4 punkti a kohaldamisel, tuleks kehtivaks pidada väiksemat üksikjuhtkonnakohtade arvu (nt kui juhtkonnakohad on kahes kontsernis, millest ühe ettevõtted on sama omaalgatusliku kaitseskeemi liikmed ja teise ettevõtted mitte, tuleks arvesse võtta vaid kaks üksikjuhtkonnakohta).

54. Juhtkonnakohti üksustes, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke, ei võeta selle direktiivi artikli 91 lõike 3 alusel juhtkonnakohtade arvu kindlaksmääramisel arvesse. Vastavaid juhtkonnakohti tuleks siiski arvestada vastava liikme ajakulu hindamisel.

55. Üksused, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke, on muu hulgas:

    a. heategevusorganisatsioonid;

    b. muud mittetulundusühendused;

    c. ettevõtted, mis on loodud üksnes juhtorgani liikmete või nende pereliikmete majanduslike erahuvide haldamise otstarbel, eeldusel et vastav ettevõte ei eelda vastava juhtorgani liikme poolset igapäevast juhtimist.

6. Piisavad teadmised, oskused ja kogemused

56. Juhtorgani liikmetel peaksid olema krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu äritegevusest ja kohaldatavatest riskidest ajakohased teadmised, mille tase peab olema proportsionaalne vastavate kohustustega. See hõlmab ka nende valdkondade asjakohast mõistmist, mille eest konkreetne liige ei ole otseselt vastutav, aga mis kuuluvad juhtorgani liikmete kollektiivsesse vastutusalasse.

57. Juhtorgani liikmetel peaks olema selge arusaam krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu juhtimiskorrast, oma rollist ja kohustustest ning kontserni struktuurist ja sellest tuleneda võivatest potentsiaalsetest huvide konfliktidest, kui see on asjakohane. Juhtorgani liikmed peaksid olema suutelised andma oma panuse juhtorganis ning krediidiasutuses või investeerimisühingus asjaomase kultuuri, väärtuste ja käitumisnormide rakendamisel[11].

58. Ilma et see piiraks direktiivi 2015/849/EL siseriiklikku õigusesse ülevõtmist, peaks juhtorgani liikmel, kes on määratud vastutama direktiivi (EL) 2015/849[12] järgimiseks vajalike õigus- ja haldusnormide rakendamise eest, olema head teadmised, oskused ja asjakohane kogemus rahapesu / terrorismi rahastamise riskide kindlakstegemise ja hindamise ning rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise poliitika, kontrollide ja menetluste valdkonnas. Sellel isikul peaks olema hea arusaam sellest, kuivõrd asutuse ärimudel rahapesu / terrorismi rahastamise riskidega kokku puutub.

59. Seda arvestades tuleks teadmiste, oskuste ja kogemuste piisavuse hindamisel võtta arvesse järgmist:

    a. ametikohaga seotud roll, ülesanded ja nõutavad võimed;

    b. haridusteel ning koolituste ja praktika käigus omandatud teadmised ja oskused;

    c. eelmistel ametikohtadel saadud praktilised ja kutsealased kogemused;

    d. kutsealases tegevuses omandanud teadmised ja oskused, mida juhtorgani liige on ülesannete täitmisel tõestanud.

60. Juhtorgani liikmete oskuste nõuetekohaseks hindamiseks peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud võtma arvesse suuniste II lisas täpsustatud asjaomaste oskuste mittetäielikku nimekirja, arvestades konkreetse juhtorgani liikme rolli ja ametikohaga seotud ülesandeid.

[11] Vt ka EBA suunised sisejuhtimise kohta: https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance

[12] Rahapesu tõkestamise eest vastutava juhtorgani liikme kindlakstegemise eesmärk on jaotada tööülesanded, ilma et see piiraks juhtorgani lõplikku vastutust oma juhtimisfunktsioonis asutuse igapäevase juhtimise ja vastutust asutuse kogu tegevuse eest.

61. Arvesse tuleks võtta liikme haridustaset ja profiili ning seda, kas haridus on seotud panganduse ja finantsteenuste või muude asjaomaste valdkondadega. Finantsteenuste seisukohast asjaomaseks saab üldjuhul pidada eelkõige haridust sellistes valdkondades nagu pangandus ja rahandus, majandus, õigus, raamatupidamine, auditeerimine, avalik haldus, finantsregulatsioon, infotehnoloogia ja kvantitatiivsed meetodid.

62. Hindamine ei tohiks olla piiratud liikme akadeemilise kraadi ja krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus töötatud teatava ajaperioodi kontrollimisega. Liikme praktilisi kogemusi tuleks analüüsida põhjalikumalt, sest varasematel ametikohtadel omandatud teadmised ja oskused sõltuvad ettevõtte laadist, ulatusest ja keerukusest ning täidetud ülesannetest.

63. Juhtorgani liikme teadmiste, oskuste ja kogemuste hindamisel tuleks eelkõige arvesse võtta teoreetilisi teadmisi ja praktilisi kogemusi järgmistes valdkondades:

    a. pangandus ja finantsturud;

    b. seadustest tulenevad nõuded ja õigusraamistik;

    c. strateegiline planeerimine, krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu äristrateegia või äriplaani mõistmine ning selle elluviimine;

    d. riskijuhtimine (krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu peamiste riskitüüpide, sh keskkonnaalaste, valitsemistavaga seotud ja sotsiaalsete riskide ning riskitegurite kindlakstegemine, hindamine, jälgimine, kontrollimine ja leevendamine);

    e. raamatupidamine ja auditeerimine;

    f. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu töökorralduse tõhususe hindamine ning efektiivse juhtimise, järelevalve ja kontrolli tagamine;

    g. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu finantsteabe tõlgendamine, vastava teabe põhjal peamiste probleemide kindlaksmääramine ning asjakohase kontrolli ja meetmete rakendamine.

64. Juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmetel peaks olema piisavalt praktilisi ja kutsealaseid kogemusi, mis omandati piisaval ajaperioodil juhtival ametikohal töötades. Hindamise raames võib arvesse võtta lühiajalisi ametikohti, kuid üksnes vastavaid ametikohti ei tohi pidada piisavaks eeldamaks, et liikmel on piisavalt kogemusi. Eelmistel ametikohtadel saadud praktiliste ja kutsealaste kogemuste hindamisel tuleks eeskätt võtta arvesse järgmist:

    a. juhtiva ametikoha laad ja selle hierarhiatase;

    b. tööstaaži pikkus;

    c. varasema tööandja äritegevuse laad ja keerukus, sealhulgas organisatsiooniline ülesehitus;

d. liikme pädevuste ulatus, otsustusõigus ja kohustused;

e. ametikohal omandatud tehnilised teadmised;

f. alluvate arv.

65. Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmed peaksid olema suutelised esitama konstruktiivseid vastuväiteid otsustele ning tagama juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani üle tõhusa järelevalve. Järelevalvefunktsiooni efektiivseks täitmiseks piisavad teadmised, oskused ja kogemused võivad olla omandatud asjaomastel akadeemilistel või administratiivsetel ametikohtadel või finantseerimisasutuste või muude ettevõtete juhtimise, järelevalve või kontrollimise käigus.

7. Kollektiivse sobivuse kriteeriumid

66. Juhtorgan peaks kollektiivselt mõistma krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tegevust, sealhulgas peamisi riske. Kui selles jaos ei ole osutatud teisiti, tuleks neid kriteeriume juhtimisfunktsiooni täitvale juhtorganile ja järelevalvefunktsiooni täitvale juhtorganile eraldi kohaldada.

67. Juhtorgani liikmed peaksid olema kollektiivselt suutelised langetama asjakohaseid otsuseid, võttes arvesse ärimudelit, riskivalmidust, strateegiat ja turge, kus krediidiasutus ja/või investeerimisühing tegutseb.

68. Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmed peaksid olema kollektiivselt suutelised esitama vastuväiteid juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani otsustele ning neid tõhusalt jälgima.

69. Juhtorganil peaks kollektiivselt olema teadmised kõigis krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu äritegevuse seisukohast olulistes valdkondades ning juhtorgani liikmetel peab olema piisav asjatundlikkus. Igas valdkonnas teadmisi omavate liikmete arv peaks olema küllaldane, et võimaldada pidada otsusteni viivaid arutelusid. Juhtorgani liikmed peaksid kollektiivselt omama oskusi oma vaadete esitamiseks ning juhtorganis otsuste tegemise protsessi mõjutamiseks.

70. Juhtorgani koosseisus peaksid kajastuma vastavate kohustuste täitmiseks vajalikud teadmised, oskused ja kogemused. Muu hulgas peaks juhtorganil olema kollektiivselt asjakohane arusaam valdkondadest, mille eest liikmed kollektiivselt vastutavad, ja oskused krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tõhusaks juhtimiseks ja selle üle järelevalve teostamiseks. Seejuures on olulised järgmised aspektid:

a. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu äritegevus ja sellega seotud peamised riskid;

b. kõik krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu olulised tegevused;

c. sektori/finantspädevuse asjakohased valdkonnad, sh finants- ja kapitaliturud, maksevõime ja mudelid, keskkonnaalased, valitsemistavaga seotud ja sotsiaalsed riskid ning riskitegurid;

d. raamatupidamine ja finantsaruandlus;

e. riskijuhtimine, nõuetele vastavuse tagamine ja siseaudit;

f. infotehnoloogia ja infoturve;

g. kohalikud, piirkondlikud ja globaalsed turud, kui see on asjakohane;

h. õiguslik ja regulatiivne keskkond;

i. juhtimisoskused ja -kogemused;

j. strateegilise planeerimise võime;

k. rahvusvaheliste/riiklike kontsernide ja kontsernistruktuuridega seotud riskide juhtimine, kui see on asjakohane.

71. Juhtimisfunktsiooni täitval juhtorganil peaks olema kollektiivselt kõrge juhtimisoskuste tase, kuid järelevalvefunktsiooni täitval juhtorganil peaksid olema kollektiivselt piisavad juhtimisoskused, mis võimaldavad ülesandeid tõhusalt korraldada, mõista kohaldatud juhtimistavasid ja juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani tehtud otsuseid ja esitada neile vastuväiteid.

8. Maine, ausus ja usaldusväärsus

72. Juhtorgani liikmete mainet tuleks pidada laitmatuks ning nende käitumist ausaks ja usaldusväärseks, kui puuduvad objektiivsed ja tõendatavad alused eeldamaks vastupidist, lähtudes eeskätt asjakohasest saadavalolevast teabest punktides 73–77 loetletud tegurite või juhtumite kohta. Maine, aususe ja usaldusväärsuse hindamisel tuleks arvesse võtta ka vähetähtsate intsidentide kumulatiivset mõju liikme mainele.

73. Ilma et see piiraks ühtegi põhiõigust, tuleks hea maine, aususe ja usaldusväärsuse hindamisel arvestada asjakohaste karistus- või haldusregistri andmetega, võttes arvesse süüdimõistva kohtuotsuse või süüdistuse olemust, asjaomase isiku rolli, määratud karistust, kohtumenetluse etappi ja jõustatud rehabiliteerimismeetmeid. Arvesse tuleks võtta kaasnevaid tegureid, sealhulgas kergendavaid asjaolusid, asjaomase õigusrikkumise või haldus- või järelevalvemeetme raskusastet, õigusrikkumisest möödunud ajavahemikku, liikme õigusrikkumisele või meetmele järgnenud käitumist ning õigusrikkumise või meetme asjakohasust seoses liikme rolliga. Asjakohaste karistus- või haldusregistri andmete arvessevõtmisel tuleks tähelepanu pöörata siseriiklikes õigusaktides kehtestatud ajapiirangutele.

74. Ilma et see piiraks kriminaalmenetlustes süütuse presumptsiooni kohaldamist ja teisi põhiõigusi, tuleks maine, aususe ja usaldusväärsuse hindamisel arvesse võtta vähemalt järgmisi tegureid:

    a. süüdimõistvad kohtuotsused või käimasolevad kuriteo kohtulikud uurimised, eelkõige järgmiste rikkumiste korral:

        i. pangandust, rahandust, väärtpabereid või kindlustustegevust reguleerivate või väärtpaberiturge, finants- või maksevahendeid käsitlevate seaduste, sh rahapesu ja terrorismi rahastamist käsitlevate seaduste kohased õigusrikkumised või direktiivis (EL) 2015/849 sätestatud rahapesuga seotud rikkumised, korruptsioon, turuga manipuleerimine või siseringitehingud ja liigkasuvõtt;

        ii. ebaaususe, pettuse või muude finantskuritegudega seotud õigusrikkumised;

        iii. otseselt või kaudselt toime pandud maksurikkumised, sh ebaseaduslike või keelatud dividendide arbitraažiskeemide kaudu;

        iv. muud õigusrikkumised äriühinguid, pankrotti, maksejõuetust või tarbijakaitset käsitlevate õigusaktide alusel;

    b. pangandust, rahandust, väärtpabereid või kindlustustegevust reguleerivate asjakohaste eespool punktis a nimetatud sätete mittejärgmise tõttu mõne reguleeriva asutuse või kutseorganisatsiooni võetud muud olulised praegused või varasemad tähelepanekud ja meetmed.

75. Pooleliolevaid uurimisi tuleks arvesse võtta, kui need on seotud kohtumenetluse, haldusmenetluse või muu analoogse regulatiivse uurimisega, ilma et see piiraks ühtegi põhiõigust[13]. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud ning pädevad asutused peaksid kaaluma ka muid asjakohaseid, usaldusväärseid ja kindlaid andmeid sisaldavaid negatiivseid hinnanguaruandeid (nt rikkumisest teavitamise menetluste raames).

76. Arvesse tuleks võtta alljärgnevaid juhtorgani liikme varasema ja praeguse äritegevuse tulemuslikkuse ning majandusliku usaldatavusega seotud asjaolusid, lähtudes nende potentsiaalsest mõjust liikme mainele, usaldusväärsusele ja aususele:

    a. makseviivituses oleva võlgniku staatus (nt usaldusväärse krediidibüroo võlgnevusraportid, kui need on saadaval);

    b. selliste üksuste finantstulemused ja äritegevuse tulemuslikkus, mis kuuluvad liikmele, mida ta juhib või kus tal on olnud või on märkimisväärne osalus või

[13] Kooskõlas Euroopa inimõiguste konventsiooni ja ELi põhiõiguste hartaga: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu_et

mõjuvõim, pöörates erilist tähelepanu pankroti- ja likvideerimismenetlustele ning sellele, kas ja kuidas on liige olnud seotud vastavaid menetlusi tinginud asjaoludega;

c. eraisiku pankroti väljakuulutamine;

d. ilma et see piiraks süütuse presumptsiooni kohaldamist, tsiviilkohtuasjad, haldus- või kriminaalkohtumenetlused, suured investeeringud, riskipositsioonid ja võetud laenud, kui neil võib olla ulatuslik mõju liikme või selliste üksuste rahalisele usaldusväärsusele, mis kuuluvad liikmele, mida ta juhib või kus tal on märkimisväärne osalus.

77. Juhtorgani liige peaks järgima usaldusväärse ja ausa tegutsemise kõrgeimaid standardeid. Maine, aususe ja usaldusväärsuse hindamisel tuleks lisaks arvesse võtta vähemalt järgmisi tegureid:

a. mis tahes tõendid, et vastav isik ei ole olnud pädevate asutustega suheldes läbipaistev, avatud ja koostööaldis;

b. ameti, ettevõtluse või kutsealaga tegelemiseks vajaliku registreeringu, loa, liikmesuse või litsentsi andmisest keeldumine, selle tühistamine või tagasivõtmine või liikme väljaheitmine;

c. töökohalt, mis tahes usaldust eeldavalt ametikohalt, usaldussuhtest või sarnaselt positsioonilt vabastamise või tagasiastumiseks sundimise põhjused;

d. asjaomase pädeva asutuse keeld tegutseda juhtorgani liikmena, mis muu hulgas kohaldub üksuse tegevjuhtimises osalevatele isikutele;

e. mis tahes muud tõend või asjakohasel, usaldusväärsel ja kindlal teabel põhinev tõsine väide, mis osutab sellele, et vastav isik ei tegutse kooskõlas kõrgeimate käitumisstandarditega.

9. Sõltumatus ja sõltuvusseosteta liikmed

9.1 Sõltumatuse ja sõltuvusseoste puudumise põhimõte

78. Liikmete sõltumatuse hindamisel peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud eristama sõltumatuse põhimõtet, mida kohaldatakse krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu juhtorgani kõigile liikmetele, ja sõltuvusseoste puudumise põhimõtet, mille järgimine on nõutav asjakohase asutuse juhtorgani teatud liikmetel järelevalvefunktsiooni täites. Sõltumatuse hindamise kriteeriumid on esitatud jaos 9.2 ja sõltuvusseoste puudumise hindamise kriteeriumid jaos 9.3.

79. Sõltumatus viitab eeskätt aruteludel ja juhtorganis otsuste tegemisel täheldatavale käitumismustrile ning on nõutav kõigilt juhtorgani liikmetelt, olenemata sellest, kas vastavat liiget loetakse jao 9.3 kohaselt sõltuvusseosteta isikuks. Juhtorgani kõik liikmed peaksid aktiivselt täitma oma ülesandeid ning olema suutelised oma funktsioonide ja kohustuste täitmisel langetama usaldusväärseid, objektiivseid ja sõltumatuid otsuseid.

80. Sõltuvusseoste puudumine tähendab, et järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmel ei ole selliseid praegusi või hiljutisi suhteid ega mis tahes laadi seoseid asjakohase asutuse ega selle juhtkonnaga, mis võiksid mõjutada tema objektiivseid ja tasakaalustatud hinnanguid ning vähendada suutlikkust teha otsuseid sõltumatult. Kui juhtorgani liiget peetakse sõltuvusseosteta isikuks, ei tähenda see automaatselt, et teda võib pidada sõltumatuks, sest tal ei pruugi olla nõutavaid käitumuslikke oskusi.

9.2 Sõltumatus

81. Punktis 79 osutatud sõltumatuse hindamisel peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud hindama, kas kõigil juhtorgani liikmetel on

    a. vajalikud käitumuslikud oskused, muu hulgas:

        i. julgus, veendumus ja enesekindlus hinnata tõhusalt juhtorgani teiste liikmete väljapakutud otsuseid ning esitada neile vastuväiteid;

        ii. suutlikkus esitada juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmetele küsimusi;

        iii. suutlikkus seista vastu rühmamõtlemisele;

    b. huvide konflikte, mis ei pruugi neil võimaldada täita oma ülesandeid sõltumatult ja objektiivselt.

82. Punkti 82 alapunktis a viidatud nõutavate käitumuslike oskuste hindamisel tuleks arvesse võtta liikme varasemat ja praegust käitumist, eeskätt krediidiasutuses või investeerimisühingus.

83. Lõike 82 punktis b viidatud võimalike huvide konfliktide hindamisel peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud määrama kindlaks tegelikud või potentsiaalsed huvide konfliktid, järgides krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu huvide konflikti põhimõtteid,[14] ning hindama nende olulisust. Arvesse tuleb võtta vähemalt järgmisi olukordi, mis võivad põhjustada tegelikke või potentsiaalseid huvide konflikte:

    a. majanduslikud huvid (nt aktsiad, muud omandiõigused ja liikmesus, osalused ja muud äriklientidega seotud majanduslikud huvid, intellektuaalomandiõigused, juhtorgani liikme omandisse kuuluvale ettevõttele antud krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu laenud);

    b. isiklikud või tööalased suhted krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus olulist osalust omavate isikutega;

    c. isiklikud või tööalased suhted usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvate krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute või üksuste personaliga (nt lähedased peresuhted);

    d. muu töösuhe ja varasemad töösuhted (nt viimase viie aasta jooksul);

    e. isiklikud või töösuhted asjaomaste väliste sidusrühmadega (nt sidemed oluliste tarnijate, konsultantide või muude teenuseosutajatega);

    f. liikmesus huvide konfliktiga organis või sellise organi või üksuse omamine;

    g. poliitiline mõjuvõim või poliitilised suhted.

84. Kõigist juhtorgani tasandil tekkivatest tegelikest ja potentsiaalsetest huvide konfliktidest tuleks nõuetekohaselt teatada, neid arutada, need dokumenteerida, langetada vajalikud otsused ning juhtorgan peaks neid nõuetekohaselt ohjama (nt asjakohaste maandamismeetmetega). Juhtorgani liige peaks hoiduma hääletamisest mis tahes küsimustes, millega seoses liikmel on huvide konflikt[15].

85. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid teavitama pädevaid asutusi, kui krediidiasutus ja/või investeerimisühing tuvastab huvide konflikti, mis võib mõjutada juhtorgani liikme sõltumatust, ning jagama muu hulgas teavet võetud maandamismeetmetest.

[14] Seoses personalile kohaldatavate huvide konflikti põhimõtetega vt EBA suunised sisejuhtimise kohta.
[15] Seoses personalile kohaldatavate huvide konflikti põhimõtetega vt EBA suunised sisejuhtimise kohta.

86. Krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu aktsionäriks, omanikuks või liikmeks olemist, tütarettevõtjate või seotud üksuste liikmeks olemist, erakontode omamist, laenude võtmist või krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu või konsolideerimises osaleva mis tahes üksuse muude teenuste kasutamist ei tohiks automaatselt pidada juhtorgani liikme sõltumatust mõjutavaks[16].

9.3 Asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani sõltuvusseosteta liikmed

87. Kõigi asjakohaste krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute puhul peetakse heaks tavaks, kui järelevalvefunktsiooni täitvasse juhtorganisse kuuluvad punktis 80 osutatud sõltuvusseosteta liikmed ja sõltuvad liikmed.

88. Sõltuvusseosteta liikmete piisava arvu määramisel tuleks lähtuda proportsionaalsuse põhimõttest. Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani sõltuvusseosteta liikmete piisava arvu määramisel ei tohiks arvesse võtta liikmeid, kes esindavad juhtorganis töötajaid. Ilma et see piiraks siseriiklikes õigusaktides sätestatud mis tahes lisanõuete kohaldamist, tuleks tähelepanu pöörata järgmistele aspektidele:

    a. allpool loetletud asjakohaste krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute järelevalvefunktsiooni täitvasse juhtorganisse peaks kuuluma piisav arv sõltuvusseosteta liikmeid:

        i. olulised CRD-asutused;

        ii. loetletud asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud;

    b. üldpõhimõtte kohaselt peaks väheoluliste või börsil noteerimata asjakohaste krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute järelevalvefunktsiooni täitvas juhtorganis olema vähemalt üks sõltuvusseosteta liige. Pädevad asutused ei või sõltuvusseosteta direktorite olemasolu nõuda järgmistelt krediidiasutustelt ja/või investeerimisühingutelt:

        i. asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud, mis on täielikult asjakohase asutuse omanduses, eelkõige kui tütarettevõtja asub emaettevõtjana tegutseva asjakohase asutusega samas liikmesriigis;

        ii. investeerimisühingud, mis vastavad direktiivi 2019/2034/EL artikli 32 lõike 4 punktis a sätestatud kriteeriumidele või muudele asjaomase liikmesriigi poolt

[16] Vt EBA sisejuhtimist käsitlevate suuniste punkt 114.

vastavalt direktiivi 2019/2034/EL artikli 32 lõigetele 5 ja 6 kehtestatud kriteeriumidele.

c. Juhtorgani üldises vastutusalas peab sõltuvusseosteta liikmetel olema asjakohaste krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute kontrolli- ja tasakaalumehhanismide tugevdamisel põhiroll, täiustades järelevalvet juhtkonna otsuste üle ja tagades, et:

d. kõigi sidusrühmade (sh vähemusaktsionäride) huvisid võetakse juhtorgani aruteludel ja otsuste langetamisel nõuetekohaselt arvesse. Sõltuvusseosteta liikmed võivad lisaks aidata vähendada või tasakaalustada sidusrühma teatavat gruppi või kategooriat esindavate juhtorgani liikmete õigustamatut ülekaalu;

e. ükski indiviid ega liikmete väike grupp ei domineeri otsuste tegemisel; ja

f. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu, selle äriüksuste, konsolideerimise raamatupidamisarvestusse kuuluvate muude üksuste ja väliste sidusrühmade, sh klientide vahelised huvide konfliktid on nõuetekohaselt ohjatud.

89. Ilma et see piiraks punkti 91 kohaldamist, eeldatakse allpool loetletud juhtudel, et asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liige on sõltuvusseostega:

a. liikmel on või on olnud volitus usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluva krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmena, v.a juhud, kui ta ei ole töötanud vastaval ametikohal viimased viis aastat;

b. liige on asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu kontrolliv aktsionär, mille kindlaks tegemiseks tuleb lähtuda direktiivi 2013/34/EL artikli 22 lõikes 1 osutatud juhtudest, või esindab kontrolliva aktsionäri huve, sealhulgas juhul, kui omanik on liikmesriik või muu avalik-õiguslik asutus;

c. liikmel on asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühinguga oluline finants- või ärisuhe;

d. liige on asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu kontrolliva aktsionäri töötaja või on kontrolliva aktsionäriga muul moel seotud;

e. liige töötab konsolideerimises osaleva mis tahes üksuse heaks, v.a juhud, kui täidetud on mõlemad järgmised tingimused:

i. liige ei ole krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu kõrgeimal hierarhiatasemel, mis on vahetult aruandekohustuslik juhtorgani ees;

ii. liige on valitud järelevalvefunktsiooni täitma töötajaid esindava süsteemi raames ning siseriiklikud õigusaktid tagavad piisava kaitse õigusvastase töölt vabastamise ja muu ebaõiglase kohtlemise vastu;

f. liige on varem töötanud asjakohases krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus või usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvas muus üksuses hierarhias kõrgeimal ametikohal, mis on vahetult aruandekohustuslik juhtorgani ees, ning vastava töösuhte lõppemise ja juhtorganis ametisse asumise vaheline ajaperiood on väiksem kui kolm aastat;

g. liige on kolme aasta jooksul olnud asjakohases krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus või usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvas muus üksuses peamine oluline kutseline nõustaja, välisaudiitor või oluline konsultant või töötanud muul ametikohal, mis on oluliselt seotud pakutava teenusega;

h. liige on või on viimasel aastal olnud asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu või usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluva muu üksuse oluline tarnija või oluline klient, on omanud selle krediidiasutuse, investeerimisühingu või üksusega muid olulisi ärisuhteid, on olulise tarnija, kliendi või olulisi ärisuhteid omava äriettevõtte vanemametnik või on muul moel otseselt või kaudselt seotud vastava tarnija, kliendi või äriettevõttega;

i. liige saab lisaks oma rolli täitmise eest makstavale tasule ja palgale asjakohaselt krediidiasutuselt ja/või investeerimisühingult või usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvalt muult üksuselt kooskõlas punktiga c märkimisväärseid tasusid või teisi hüvitisi;

j. liige on üksuse juhtorgani liikmena ametis olnud 12 järjestikust aastat või kauem;

k. liige on asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu või usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluva muu üksuse juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikme või alapunktides a–h osutatud isiku lähedane pereliige.

90. Punktis 89 kirjeldatud ühe või enama tingimuse täitmine ei tähenda automaatselt, et liige on sõltuvusseostega. Kui liige täidab ühte või enamat punktis 89 sätestatud tingimust, võib asjakohane krediidiasutus ja/või investeerimisühing pädevale asutusele tõendada, et vastavat liiget saab sellegipoolest pidada sõltuvusseosteta isikuks. Selles kontekstis peaksid asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud suutma põhjendada pädevale asutusele, miks konkreetne olukord ei mõjuta liikme suutlikkust anda objektiivseid ja tasakaalustatud hinnanguid ning teha otsuseid sõltumatult.

91. Punkti 90 kohaldamisel peaksid asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud arvestama, et asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu aktsionäriks olemisel, erakontode omamisel, laenude võtmisel või muude teenuste kasutamisel ei tohi asjakohasest

piirmäärast kinnipidamisel tekkida olukordi, kus liiget ei peeta sõltuvusseosteta isikuks; erandiks on selles jaos selgesõnaliselt välja toodud olukorrad. Vastavaid suhteid tuleks arvesse võtta huvide konfliktide ohjamisel kooskõlas asjakohaste EBA suunistega sisejuhtimise kohta.

IV jaotis. Juhtorgani liikmete koolitamiseks vajalik personal ja finantsvahendid

10. Vastuvõtmise ja koolitamise eesmärkide määratlemine

92. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid tagama juhtorgani liikmete vastuvõtmise, mis hõlbustab asutuse asjakohaste seaduste, õigus- ja haldusnormide selget mõistmist, struktuurist, ärimudelist, riskiprofiilist ja juhtimiskorrast ning liikme(te) rollist selge ülevaate saamist, ning pakkuma asjaomaseid üldisi ja vajadusel individuaalselt kohandatud koolitusprogramme. Lisaks peaks koolitamine edendama liikmete teadlikkust juhtorganis ja krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus kohaldatava mitmekesisuse põhimõtte kasulikkusest. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid eraldama juhtorgani liikmete individuaalseks ja kollektiivseks vastuvõtmiseks ja koolitamiseks piisavalt ressursse.

93. Kõik värskelt ametisse nimetatud juhtorgani liikmed peaksid saama põhiteabe hiljemalt ühe kuu möödumisel ametikoha vastuvõtmisest ja vastuvõtukoolitus peaks olema lõppenud kuue kuu jooksul.

94. Kui juhtorganisse määratud liikmetele kohalduvad konkreetsed teadmiste ja oskuste elemendid, peaks vastava liikme vastuvõtmise ja koolitamise eesmärk olema teadmistes ja oskustes tuvastatud puudujääkide kõrvaldamine sobiva aja jooksul, võimaluse korral enne tegelikku ametikohale asumist, ja muul juhul võimalikult kiiresti pärast tegelikku ametikohale asumist. Igal juhul peaks liige valdama kõiki jaos 6 kirjeldatud teadmiste ja oskuste elemente hiljemalt ühe aasta möödumisel ametikoha vastuvõtmisest. Kui asjakohane, peaks krediidiasutus ja/või investeerimisühing kehtestama ajaraami, mille jooksul vajalikud meetmed võetakse, ning teavitama sellest pädevat asutust. Juhtorgani liikmed peaksid alal hoidma ja süvendama oma kohustuste täitmiseks vajalikke teadmisi ja oskusi.

11. Vastuvõtmise ja koolitamise põhimõtted

95. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid kehtestama juhtorgani liikmete vastuvõtmisele ja koolitamisele kohalduvad põhimõtted ja korra. Vastavad põhimõtted peaks kinnitama juhtorgan.

96. Vastuvõtmiseks ja koolitamiseks ettenähtud personal ja finantsvahendid peaksid olema vastuvõtmise ja koolitamise eesmärkide saavutamiseks piisavad ning tagama liikme sobivuse ja tema rollile kohalduvate nõuete täitmise. Juhtorgani liikmete vastuvõtmisele ja

koolitamisele kohalduvate põhimõtete ja korra tõhusaks rakendamiseks vajaliku personali ja finantsvahendite kindlaksmääramisel peaks krediidiasutus ja/või investeerimisühing võtma arvesse kättesaadavaid asjakohaseid sektori võrdlusaluseid, mis on seotud näiteks kasutatava koolituseelarve ja koolituspäevadega, sh EBA avaldatud võrdlusuuringu tulemusi[17].

97. Vastuvõtmisele ja koolitamisele kohalduvad põhimõtted ja kord võivad olla osa üldisest sobivuspoliitikast, ning ette tuleb näha vähemalt järgmised elemendid:

    a. juhtorgani liikmete vastuvõtmise ja koolitamise eesmärgid, eraldi määratuna juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni jaoks, kui see on asjakohane. Vajaduse korral tuleks seada konkreetsete ametikohtadega seotud vastuvõtmise ja koolitamise eesmärgid, lähtudes vastavatest kohustustest ja komisjonide töös osalemisest;

    b. üksikasjaliku koolitusprogrammi väljatöötamisega seotud kohustused;

    c. vastuvõtmiseks ja koolitamiseks eraldatavad krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu finantsvahendid ja personal, lähtudes vastuvõtmise ja koolitamise sessioonide arvust, nende maksumusest ja seotud haldusülesannetest, et tagada vastuvõtmise ja koolitamise kooskõla vastavate põhimõtetega;

    d. selge protsess, mida juhtorgani liige saab vastuvõtmise või koolitamise taotlemiseks kasutada.

98. Selliste põhimõtete väljatöötamisel peaks juhtorgan või ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, võtma arvesse nii personaliosakonna ning eelarve ja koolituste korraldamise eest vastutava üksuse kui ka asjakohaste sisekontrollifunktsioonide täitjate panust.

99. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid kehtestama protsessi, mis võimaldab määrata kindlaks valdkonnad, milles juhtorgan kollektiivselt ja juhtorgani liikmed individuaalselt koolitust vajavad. Vastuvõtmise ja koolitamise programmide sisu väljatöötamisse tuleks asjakohaselt kaasata vastavate ärivaldkondade ja sisefunktsioonide esindajad, sh sisekontrollifunktsioonide täitjad.

100. Põhimõtteid, korda ja koolituskavasid tuleks ajakohastada, võttes arvesse nii muudatusi juhtimises ja strateegias, uusi tooteid ja teisi olulisi muudatusi kui ka muudatusi kohaldatavates õigusaktides ning turuarenguid.

101. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid kehtestama hindamisprotsessi, mis võimaldab vaadata läbi vastuvõtmise ja koolitamise korralduse ja kvaliteedi ning tagada vastavuse vastuvõtmisele ja koolitamisele kohalduvate põhimõtete ja korraga.

[17] Käesolevate suuniste mõjuhinnangu lisa sisaldab EBA võrdlusuuringu tulemusi (2015. aasta andmeid) krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute eraldatavate koolitusressursside ja koolituspäevade kohta.

V jaotis. Juhtorgani liikmete mitmekesisus

12. Mitmekesisuspoliitika eesmärgid

102. Direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 10 kohaselt peaksid kõik krediidiasutused ja/või investeerimisühingud kehtestama poliitika, millega edendataks mitmekesisust juhtorganis. Poliitika eesmärk peaks olema pöörata juhtorganite liikmete valikul tähelepanu suurele hulgale isikuomadustele ja pädevustele, et esindatud oleksid erinevad seisukohad ja kogemused, mis toetavad sõltumatute arvamuste esitamist ja usaldusväärsete otsuste tegemist juhtorganis. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid võtma eesmärgiks kõigi sugude asjakohase esindatuse juhtorganis ning tagama juhtorgani liikmete valimisel võrdsete võimaluste põhimõtte järgimise. Ainuüksi alaesindatud soost töötajate esindajate olemasolu, kui see on siseriikliku õiguse kohaselt nõutav, ei ole piisav selleks, et tagada juhtorgani asjakohane sooline tasakaal.

103. Mitmekesisuspoliitika peaks kajastama vähemalt järgmisi mitmekesisusaspekte: haridus ja ametialane taust, sugu, vanus ning eeskätt rahvusvaheliselt tegutsevate krediidiasutuste ja investeerimisühingute puhul geograafiline päritolu, kui geograafilise päritolu aspekti kaasamine ei ole liikmesriigi õigusaktide alusel seadusevastane. Oluliste CRD-asutuste mitmekesisuspoliitika peaks hõlmama juhtorganis alaesindatud soo esindatuse kvantitatiivset piirmäära. Olulised CRD-asutused peaksid kvantifitseerima alaesindatud soo osaluse piirmäära ning määratlema sobiva ajaraami, mille jooksul piirmäär tuleks täita, ja kuidas see saavutatakse. Piirmäär tuleks juhtorganile määratleda kollektiivselt, kuid selle võib jagada juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni vahel, kui loodud juhtorgan on piisavalt suur. Sugude esindatust võib kvalitatiivselt väljendada kõigis muudes krediidiasutustes ja/või investeerimisühingutes ja eeskätt siis, kui juhtorganis on vähem kui viis liiget.

104. Mitmekesisusega seotud eesmärkide kehtestamisel peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud võtma arvesse mitmekesisuse võrdlusuuringute tulemusi, mille on avaldanud pädevad asutused, EBA või muud asjaomased rahvusvahelised organid või organisatsioonid[18].

105. Mitmekesisuspoliitika võib hõlmata töötajate esindatust juhtorganis, et täiendada praktilisi teadmisi ja kogemusi krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu igapäevase töö kohta.

106. Olulised CRD-asutused peaksid juhtorgani koosseisu iga-aastase läbivaatamise raames dokumenteerima ka vastavuse kehtestatud eesmärkidele ja piirmääradele. Kui mõni mitmekesisusega seotud eesmärkidest või piirmääradest ei ole täidetud, peaks oluline CRD-

[18] Vt ka EBA aruanne mitmekesisuse võrdlusuuringu kohta: https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf ja https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions

asutus dokumenteerima selle põhjused, võetavad meetmed ning nende ajaraami, et tagada mitmekesisusega seotud eesmärkide ja piirmäärade saavutamine.

107. Juhtorgani liikmekandidaatide nõuetekohase mitmekesisuse tagamise lihtsustamiseks peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud rakendama personali mitmekesisuspoliitika, sh karjääriplaneerimise aspekte ja meetmeid, mis kindlustavad personali võrdse kohtlemise ja sooliselt võrdõiguslikud võimalused. Sellised meetmed peaksid töötajate juhtivatele kohtadele valimisel või juhtimiskoolituse pakkumisel hõlmama ka asjakohase soolise esindatuse aspekti arvessevõtmist.

108. Juhtorgani mitmekesise koosseisu toetamiseks peaks krediidiasutustel ja/või investeerimisühingutel olema poliitika, mis tagab, et ei diskrimineerita soo, rassi, nahavärvi, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste tunnuste, usutunnistuse või veendumuste, rahvusvähemusse kuulumise, vara, sünni, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel[19].

VI jaotis. Sobivuspoliitika ja juhtimiskord

13. Sobivuspoliitika

109. Direktiivi 2013/36/EL artikli 88 lõike 1 kohaselt peaks krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu juhtorgan määratlema juhtimiskorra, millega tagatakse krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tõhus ja usaldusväärne juhtimine, ning tegema järelevalvet selle korra rakendamise üle ja vastutama selle rakendamise eest. Lisaks on direktiivis 2014/65/EL määratletud investeerimisühingu (finantsinstrumentide turgude direktiivi reguleerimisalasse kuuluva ühingu) juhtorgan direktiivi 2014/65/EL artikli 9 lõike 3 kohaselt kohustatud määratlema juhtimiskorra, tegema järelevalvet selle rakendamise üle ning vastutama selle rakendamise eest turu usaldusväärsust ja klientide huve toetaval viisil. See tähendab ka, et krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu sobivuspoliitika peaks olema kooskõlas tema üldjuhtimisraamistiku, äritavade ja riskivalmidusega ning kindlustama poliitikas sätestatud protsesside täieliku toimivuse. Ilma et see piiraks aktsionäride mis tahes heakskiidu nõude kohaldamist, peaks krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu juhtorgan võtma vastu ja rakendama juhtorgani liikmete sobivuse hindamise poliitikat.

110. Sobivuspoliitika peaks sisaldama mitmekesisuspoliitikat või sellest lähtuma, et uute liikmete valikul oleks tagatud mitmekülgsuse aspektiga arvestamine.

111. Juhtorgan peaks kinnitama ka sobivuspoliitika kõik muudatused, ilma et see piiraks aktsionäride mis tahes heakskiidu nõude kohaldamist. Poliitika vastuvõtmist ja selle muutmist käsitlev dokumentatsioon (nt asjakohaste koosolekute protokollid) tuleks säilitada.

[19] Vt ka EBA sisejuhtimist käsitlevate suuniste jaotis mitmekesisuse kohta.

112. Poliitika peaks olema selge, nõuetekohaselt dokumenteeritud ja läbipaistev krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu kõigi töötajate jaoks. Poliitika väljatöötamisel võib juhtorgan nõuda ja võtta arvesse andmeid ka teistelt ettevõttesisestelt komisjonidelt, eeskätt ametisse nimetamise komisjonilt, kui see on loodud, ja muudelt sisefunktsioonide täitjatelt, nt juriidiliselt üksuselt, personaliosakonnalt või kontrollifunktsioonide täitjatelt.

113. Sisekontrollifunktsioonide täitjad [20] peaksid kooskõlas oma rollidega andma sobivuspoliitika väljatöötamisse mõjusa panuse. Eelkõige peaks nõuetele vastavuse tagamise funktsiooni täitja analüüsima, kuidas mõjutab sobivuspoliitika krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu kooskõla õigusaktide, määruste, sise-eeskirjade ja -menetlustega, ning teavitama juhtorganit kõigist tuvastatud nõuetele vastavusega seotud riskidest ja mittevastavustest.

114. Poliitika peaks kajastama liikmete valimise, jälgimise, ametikohtade ülemineku kavandamise ja liikmete uuesti ametisse nimetamise põhimõtteid ning nägema ette vähemalt järgmised elemendid:

a. juhtorgani liikmete valimise, ametisse määramise, uuesti ametisse nimetamise ja ametikohtade ülemineku kavandamise protsess ning liikme sobivuse hindamisele kohaldatav sisemenetlus, sh hindamisel abistamise eest vastutav sisefunktsiooni täitja (nt personaliosakond);

b. hindamisel kasutatavad kriteeriumid, mis peaksid hõlmama käesolevates suunistes sätestatud sobivuskriteeriumeid;

c. kuidas võetakse valikuprotsessis arvesse oluliste CRD-asutuste juhtorgani liikmete mitmekesisuspoliitikat ja juhtorganis alaesindatud soo esindatuse piirmäära;

d. pädevate asutustega suhtlemiseks kasutatav sidekanal;

e. kuidas hindamine dokumenteeritakse.

115. Asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid sobivuspoliitikas kajastama ka võtmeisikute valimise ja ametisse määramise protsessi. Sobivuspoliitikas võiks riskipõhises lähenemisviisis ette näha ametikohad, mille täitjaid võivad asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud pidada võtmeisikuteks lisaks sisekontrollifunktsioonide juhtidele ja finantsjuhile, kui nad ei kuulu juhtorganisse.

116. Järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan ja ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, peaksid tegema järelevalvet krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu sobivuspoliitika tõhususe üle ning kontrollima selle sisu ja rakendamist. Juhtorgan peaks poliitikat vajaduse korral muutma, võttes arvesse soovitusi, mida annavad ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, ja siseauditi funktsiooni täitja.

[20] Vt ka EBA suunised sisejuhtimise kohta: https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance

14. Kontserniülene sobivuspoliitika

117. Direktiivi 2013/36/EL artikli 109 lõigete 2 ja 3 kohaselt peaks konsolideeriv CRD-asutus tagama juhtorgani kõigi liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamist käsitleva kontserniülese poliitika järjepideva rakendamise ja tagama, et seda integreeriksid nõuetekohaselt kõik usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvad tütarettevõtjad, muu hulgas need, mille suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, isegi kui nad on asutatud kolmandas riigis, sealhulgas *offshore*-rahanduskeskused.

118. Poliitikat tuleks kohandada kontserni kuuluvate krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute ja usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvate tütarettevõtjate (mille suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata) konkreetsele olukorrale. Konsolideeriva CRD-asutuse ja selle tütarettevõtjate pädevad organid või funktsioonitäitjad peaksid omavahel asjakohaselt suhtlema ning sobivuse hindamise kohta teavet vahetama.

119. Konsolideeriv CRD-asutus peaks tagama sobivuse hindamise kooskõla kõigi asjaomases jurisdiktsioonis kehtivate spetsiifiliste nõuetega. Rohkem kui ühes liikmesriigis asuvate kontserni kuuluvate krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute ning üksuste puhul peaks konsolideeriv CRD-asutus tagama, et kontserniüleses poliitikas võetakse arvesse siseriikliku äriühinguõiguse ja muude regulatiivsete nõuete erisusi.

120. Konsolideeriv CRD-asutus peaks tagama, et tütarettevõtjad, mis on loodud kolmandates riikides ja kuuluvad usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse, rakendavad kontserniülest poliitikat järjepidevalt, nii et see vastab direktiivi 2013/36/EL artiklites 74, 88 ja 91 sätestatud nõuetele, kui see ei ole kolmanda riigi õigusaktide alusel seadusevastane. Selleks peavad ELi emaettevõtjad ja tütarettevõtjad, mille suhtes kohaldatakse direktiivi 2013/36/EL, tagama, et kolmandas riigis asuva tütarettevõtja kohaldatavad sobivusstandardid vastavad vähemalt Euroopa Liidus kehtivatele nõuetele.

121. Direktiivis 2013/36/EL ja käesolevates suunistes sätestatud sobivusnõudeid kohaldatakse CRD-asutuste suhtes olenemata sellest, et nad võivad olla kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tütarettevõtjad. Kui kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu ELis asuv tütarettevõtja on konsolideeriv krediidiasutus ja/või investeerimisühing, ei hõlma usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tasandit ega selle krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu teisi otseseid tütarettevõtjaid. Konsolideeriv CRD-asutus peaks tagama, et kolmandas riigis asuva emaettevõtjana tegutseva krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu kontserniülest poliitikat võetakse tema enda poliitikas arvesse, kui see ei ole vastuolus asjaomases liidu õiguses või siseriiklikes õigusaktides, sh käesolevates suunistes sätestatud nõuetega.

122. Direktiivi 2013/36/EL kohaldamisalasse kuuluvate tütarettevõtjate juhtorgan peaks võtma vastu ja rakendama individuaalsel tasandil sobivuspoliitikat, mis on kooskõlas

konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil kehtestatud poliitikaga nii, et täidetud on kõik siseriiklikes õigusaktides kehtestatud konkreetsed nõuded.

15. Ametisse nimetamise komisjon ja selle ülesanded[21]

123. Olulised CRD-asutused peaksid looma ametisse nimetamise komisjoni, mis täidab direktiivi 2013/36/EL artikli 88 lõikes 2 sätestatud kohustusi ning omab selleks vajalikke ressursse.

124. Ametisse nimetamise komisjoni liikmetel peaksid krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu äritegevusega seonduvalt olema piisavad kollektiivsed teadmised, asjatundlikkus ja kogemused, mis võimaldavad hinnata juhtorgani koosseisu nõuetekohasust, samuti soovitada juhtorgani vabadele ametikohtadele kandidaate.

125. Kui ametisse nimetamise komisjoni ei looda, peaks järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan täitma direktiivi 2013/36/EL artikli 88 lõike 2 punkti a esimeses lõigus ja punktides b–d sätestatud kohustusi ning omama nende täitmiseks vajalikke ressursse. Kui ametisse nimetamise komisjoni ei looda, tuleks nimetatud direktiivi artikli 88 lõike 2 punktides b ja c osutatud hindamisi teha vähemalt iga kahe aasta järel.

126. Ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, ja järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan peaksid pääsema ligi oma ülesannete täitmiseks vajalikule asjakohasele teabele ning neil peaks olema võimalus vajaduse korral kaasata asjaomaste sisekontrollifunktsioonide ja muude pädevate sisefunktsioonide täitjaid.

127. Direktiivi 2013/36/EL artikli 88 lõike 2 viimase lõigu kohaselt seda jagu ei kohaldata, kui juhtorganil ei ole siseriikliku õiguse kohaselt pädevust ühegi oma liikme valimisel ega ametisse nimetamisel.

16. Juhtorgani koosseis ning selle liikmete ametisse määramine ja ametikohtade üleminek

128. Ilma et see piiraks siseriikliku äriühinguõiguse kohaldamist, peaks juhtorganil olema piisav arv liikmeid ja nõuetekohane koosseis ning see tuleks ametisse määrata ettenähtud ajaperioodiks. Liikmed tuleks uuesti ametisse nimetada üksnes pärast vastava liikme viimasel ametiajal täheldatud töötulemuste hindamist.

129. Juhtorgani kõik liikmed peaksid vastama sobivusnõuetele. Ilma et see piiraks liikmete valimist töötajate poolt ja töötajate esindamist, peaks juhtorgan kindlaks tegema ja valima kvalifitseeritud ja kogenud liikmed ning tagama juhtorgani nõuetekohase ametikohtade

[21] Seoses komisjonide koosseisu ja ülesannetega vt ka EBA suunised sisejuhtimise kohta: https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance

ülemineku kavandamise, mis on kooskõlas juhtorgani koosseisu, ametisse määramist ja ametikohtade üleminekut käsitlevate kõigi seadustest tulenevate nõuetega.

130. Ilma et see piiraks aktsionäride õigusi liikmeid ametisse määrata, peaks järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan või ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, juhtorgani liikmete ametisse nimetamisel andma koostöös personaliosakonnaga aktiivse panuse juhtorgani vabadele ametikohtadele kandidaatide valimisel ning

a. valmistama ette konkreetse ametikohaga seotud ülesannete ja nõutavate oskuste kirjelduse;

b. hindama, kas oskused, teadmised ja kogemused on juhtorganis piisavas tasakaalus;

c. hindama eeldatavat ajakulu;

d. võtma arvesse mitmekesisuspoliitika eesmärke.

131. Valikuotsuse tegemisel tuleks võimalusel tugineda sobivate kandidaatide eelvalikut sisaldavale nimekirjale, mille koostamisel on arvestatud krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu mitmekesisuspoliitika eesmärkide ja suuniste V jaotises täpsustatud elementidega. Otsuse langetamisel tuleks arvesse võtta asjaolu, et juhtorgani suurem mitmekesisus soodustab konstruktiivsete vastuväidete esitamist ja erinevatel seisukohtadel põhinevaid arutelusid. Sellegipoolest ei tohiks krediidiasutused ja/või investeerimisühingud juhtorgani liikmeid valida üksnes juhtorgani mitmekesisuse suurendamise otstarbel, mis võiks vähendada juhtorgani toimivust ja kollektiivset sobivust, ning samuti ei tohiks valik toimuda juhtorgani liikmete individuaalse sobivuse arvelt.

132. Enne ametikoha vastuvõtmist peab juhtorgani liige olema teadlik vastava krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu ja selle juhtorganiga seotud tavadest, väärtustest, käitumisnormidest ning strateegiast.

133. Ilma et see piiraks aktsionäride õigusi liikmeid ametisse määrata ja juhtorgani kõiki liikmeid samaaegselt välja vahetada, peab juhtorgan oma liikmete ametikohtade ülemineku kava kehtestamisel tagama otsuste tegemise järjepidevuse ning võimaluse korral välistama paljude liikmete samaaegse väljavahetamise. Ametikohtade ülemineku kavandamisel tuleks kehtestada krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu kavad, põhimõtted ja protsessid, mida kohaldatakse juhtorgani liikmete ootamatul töölt puudumise või lahkumise, sh kõigi ajutiste korralduste korral. Lisaks tuleks ametikohtade ülemineku kavandamisel võtta arvesse krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu mitmekesisuspoliitikas määratletud eesmärke ja piirmäärasid.

VII jaotis. Krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute tehtavad sobivuse hindamised

17. Juhtorgani liikmete individuaalse ja kollektiivse sobivuse hindamise ühised elemendid

134. Kui käesolevates suunistes ei ole sätestatud teisiti, peaks järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan või ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, tagama juhtorgani liikmete individuaalse ja kollektiivse sobivuse hindamise enne nende ametisse nimetamist. Nad võivad teha koostööd teiste komisjonide (nt riskikomisjoni ja auditikomisjoni) ning sisefunktsioonide täitjatega (nt personaliosakonna, juriidilise üksuse või kontrollifunktsioonide täitjatega). Sobivuse hindamise lõplike tulemuste kindlaksmääramise eest vastutab järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan.

135. Erandina punktist 134 võib individuaalse ja kollektiivse sobivuse hindamisi teha pärast liikme ametisse nimetamist, kui krediidiasutusel ja/või investeerimisühingul on selleks nõuetekohane õigustus, järgmistel juhtudel:

a. kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu aktsionärid, liikmed või omanikud seavad aktsionäride koosolekul või samaväärsel koosolekul kandidaadiks sellised juhtorgani liikmed ja nimetavad nad ametisse, keda krediidiasutus ja/või investeerimisühing või juhtorgan ei ole kandidaadiks seadnud (nt „puhta lehe" põhimõte);

b. kui täielik sobivuse hindamine enne liikme ametisse nimetamist häiriks juhtorgani usaldusväärset toimivust, sh järgmistes olukordades:

i. kui liikmete väljavahetamise vajadus tekib järsku või ootamatult (nt liikme surma korral);

ii. kui liige tagandatakse ametikohalt, sest ta ei ole sellele enam sobiv.

136. Sobivuse hindamisel tuleks arvesse võtta kõiki asjaomaseid aspekte ja hindamiseks saadaolevaid andmeid. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid arvestama riske (sh maineriske), mis võivad tekkida, kui tuvastatakse juhtorgani liikmete individuaalset või kollektiivset sobivust mõjutavaid puudusi.

137. Kui liikmed nimetatakse ametisse aktsionäride üldkoosolekul ja liikmete individuaalse ja kollektiivse sobivuse hindamine on tehtud enne aktsionäride üldkoosolekut, peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud asjakohast hindamistulemuste teavet enne koosolekut aktsionäridega jagama. Kui asjakohane, peaks hindamine hõlmama aktsionäridele väljapakutavaid juhtorgani erinevaid alternatiivseid koosseise.

138. Kui punktis 135 osutatud nõuetekohaselt õigustatud juhtudel määravad aktsionärid liikmed ametisse enne sobivuse hindamist, tuleks ametisse nimetamisele kohaldada sobivuse hindamise positiivse tulemuse nõuet. Sellisel juhul peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud liikmete ja juhtorgani koosseisu sobivust hindama kohe, kui see on teostatav, ja hiljemalt ühe kuu jooksul pärast liikmete ametisse nimetamist. Kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu järelhindamise tulemusel ei saa liiget ametikohale sobivaks pidada, tuleks liiget ja pädevat asutust sellest viivitamatult teavitada. Samuti peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud teavitama aktsionäre tehtud hindamisest ja vajadusest nimetada ametisse teistsugused liikmed.

139. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid kindlustama aktsionäridele täieliku juurdepääsu asjaomasele praktilisele teabele, mis puudutab kohustust tagada juhtorgani liikmete ja juhtorgani kollektiivne sobivus. Aktsionäridele edastatav teave, mis on seotud juhtorgani ja selle liikmete sobivusega, peaks võimaldama aktsionäridel langetada teadlikke otsuseid ja käsitleda juhtorgani koosseisu või selle konkreetsete liikmete mis tahes puudusi.

140. Kui juhtorgan nimetab mõne liikme ametisse, tuleks vastavad hindamised teha enne, kui ta oma ülesandeid tegelikult täitma hakkab. Punktis 135 osutatud nõuetekohaselt õigustatud juhtudel võib sobivuse hindamise teha pärast liikme ametisse nimetamist. Hindamine tuleks teha kohe, kui see on teostatav, kuid hiljemalt ühe kuu jooksul pärast liikme ametisse nimetamist.

141. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamisel võtma arvesse konkreetse liikme individuaalse sobivuse hindamise tulemusi ja liikme individuaalse sobivuse hindamisel juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamise tulemusi. Juhtorgani või selle komisjonide üldises koosseisus tuvastatud puudused ei tohiks automaatselt viia järelduseni, et konkreetne liige ei ole individuaalselt sobiv.

142. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid dokumenteerima tehtud sobivuse hindamise tulemused, eelkõige mis tahes puudused, mis tuvastatakse juhtorgani liikmete nõutava ja tegeliku individuaalse ja kollektiivse sobivuse vahel, ning meetmed, mis võetakse vastavate puuduste kõrvaldamiseks.

143. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid edastama pädevatele asutustele juhtorgani uute liikmete sobivuse hindamise tulemused, sealhulgas krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu hinnangu juhtorgani kollektiivsele koosseisule kooskõlas jaos 23 osutatud menetlustega. See peaks hõlmama III lisas loetletud dokumente ja teavet[22].

[22] Vt tegevusloa andmisel esitatava teabega tutvumiseks ka direktiivi 2014/65/EL artikli 7 lõikes 4 osutatud regulatiivsete tehniliste standardite eelnõu ja direktiivi 2014/65/EL artikli 7 lõikes 5 osutatud rakenduslike tehniliste standardite eelnõu: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation_en.pdf ja https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf.. Vt ka EBA avaldatud konsultatsioonidokument regulatiivsete tehniliste standardite eelnõu kohta.

144. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid pädevate asutuste taotlusel esitama lisateavet, mis on vajalik juhtorgani liikmete individuaalse või kollektiivse sobivuse hindamiseks. Uuesti ametisse nimetamisel võib vastav teave piirneda asjaomaste muudatustega.

18. Juhtorgani liikmete individuaalse sobivuse hindamine

145. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid juhtorgani liikmetelt nõudma oma sobivuse tõendamist, milleks tuleb esitada vähemalt pädevate asutuste poolt sobivuse hindamiseks nõutavad dokumendid kooskõlas käesolevate suuniste VIII jaotise ja III lisaga.

146. Juhtorgani konkreetse liikme sobivuse hindamise raames peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud

a. koguma liikme sobivuse kohta teavet, kasutades selleks mitmesuguseid kanaleid ja vahendeid (nt diplomid ja sertifikaadid, soovituskirjad, elulookirjeldus, intervjuud, küsimustikud);

b. koguma teavet hinnatava isiku maine, usaldusväärsuse ja aususe kohta, sealhulgas hindama, kas on piisavalt alust kahtlustada, et rahapesu / terrorismi rahastamist on toime pandud, pannakse toime või üritatakse toime panna või et selle risk võib suureneda;

c. hinnata hinnatava isiku sõltumatust;

d. nõudma hinnatavalt isikult, et ta kinnitaks jagatud teabe õigsust ja vajaduse korral esitaks vastavad tõendusmaterjalid;

e. nõudma hinnatavalt isikult, et ta deklareeriks mis tahes tegelikud ja võimalikud huvide konfliktid;

f. kontrollima maksimaalsel võimalikul määral hinnatava isiku esitatud teabe õigsust;

g. paluma järelevalvefunktsiooni täitval juhtorganil või ametisse nimetamise komisjonil, kui see on loodud, anda hindamise tulemustele hinnang;

h. vajadusel kohaldama parandusmeetmeid, mis tagavad juhtorgani liikmete individuaalse sobivuse kooskõlas jaoga 22.

147. Kui täheldatakse asjaolusid, mis seavad juhtorgani liikme sobivuse kahtluse alla, tuleks hinnata, kuidas see mõjutab vastava isiku sobivust. Selles hindamises peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud võtma arvesse põhjendatud alust kahtlustada, et rahapesu / terrorismi rahastamist on toime pandud, pannakse toime või üritatakse toime panna või et selle risk võib suureneda.

148. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid koostama dokumendi, mis sisaldab hinnatud ametikoha kirjeldust (sh ülevaadet vastavast rollist krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus), ning täpsustama sobivuse hindamise tulemused, lähtudes järgmistest kriteeriumidest:

a. ülesannete täitmisele pühendatava aja piisavus;

b. kui juhtorgani liikmed on juhtkonnakohtadel olulises CRD-asutuses, siis kas nad järgivad direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 3 sätestatud juhtkonnakohtade piirangut;

c. teadmiste, oskuste ja kogemuste piisavus;

d. maine, ausus ja usaldusväärsus;

e. sõltumatus.

19. Juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamine

149. Juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamisel peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani koosseisu eraldi hindama. Kollektiivse sobivuse hindamisel tuleks võrrelda juhtorgani tegelikku koosseisu ja juhtorgani tegelikke kollektiivseid teadmisi, oskusi ja kogemusi direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 7 sätestatud kollektiivse sobivuse nõuetega.

150. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamisel kasutama

a. I lisas sisalduvat sobivusmaatriksi malli, mida krediidiasutused ja/või investeerimisühingud võivad kohandada I jaotises kirjeldatud kriteeriume arvestades, või

b. asjakohast meetodit kooskõlas käesolevates suunistes sätestatud kriteeriumidega.

151. Juhtorgani konkreetse liikme sobivuse hindamisel peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud samal ajaperioodil hindama ka juhtorgani kollektiivset sobivust kooskõlas jaoga 7 ning seda, kas järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani erikomisjonide üldine koosseis vastab nõuetele [23]. Eelkõige tuleks hinnata, milliseid teadmisi, oskusi ja kogemusi toob isik juhtorgani kollektiivsesse sobivusse ning kas juhtorgani üldine koosseis hõlmab krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tegevuste ja peamiste riskide mõistmiseks piisavalt laia valikut teadmisi, oskusi ja kogemusi.

[23] Seoses komisjonide koosseisuga vt ka asjakohased EBA suunised sisejuhtimise kohta.

152. Kollektiivse sobivuse hindamisel vastavalt III jaotise punktile 7 peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud hindama ka seda, kas juhtorgan on oma otsustega näidanud piisavat arusaama rahapesu / terrorismi rahastamise riskidest ja sellest, kuidas need mõjutavad asutuse tegevust, ning on tõendanud nende riskide asjakohast juhtimist, sh vajaduse korral parandusmeetmete võtmist.

20. Juhtorgani liikmete individuaalse ja kollektiivse sobivuse pidev jälgimine ning kordushindamine

153. Juhtorgani liikmete individuaalse või kollektiivse sobivuse pideval jälgimisel tuleks tähelepanu pöörata sellele, kas konkreetne liige või liikmed kollektiivselt on jätkuvalt ametikohale sobivad, võttes arvesse individuaalseid või kollektiivseid töötulemusi ja kordushindamise tinginud asjaomast olukorda või sündmust ning selle mõju tegelikule sobivusele või sobivusnõuetele.

154. Juhtorgani liikmete individuaalsete või kollektiivsete töötulemuste kordushindamisel peaksid järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmed või ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, võtma eelkõige arvesse järgmist:

a. juhtorgani tööprotsesside tõhusus, sh juhtorgani teabevahetuse ja aruandlusahelate efektiivsus, arvestades sisekontrollifunktsioonide täitjate arvamusi ning nende antud soovitusi ja tagasisidet;

b. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu heaperemehelik juhtimine, sealhulgas kas juhtorgan tegutses krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu parimates huvides, sh seoses rahapesu ja terrorismi rahastamise vastase võitlusega;

c. juhtorgani suutlikkus pöörata tähelepanu strateegiliselt olulistele küsimustele;

d. peetud koosolekute arvu piisavus, koosolekutel osalemise määr, pühendatud aja asjakohasus ja direktorite kaasatuse intensiivsus koosolekutel;

e. mis tahes muutused juhtorgani koosseisus ning individuaalse ja kollektiivse sobivusega seotud mis tahes puudused, lähtudes krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu ärimudelist ja riskistrateegiast ning vastavatest muudatustest;

f. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu ja juhtorgani jaoks kehtestatud tulemuslikkuse eesmärgid;

g. juhtorgani liikmete sõltumatus (sh nõue, et otsuste tegemisel ei domineeriks üks isik ega liikmete väike grupp) ning juhtorgani liikmete poolne huvide konflikti põhimõtete järgimine;

h. juhtorgani koosseisu vastavus V jaotise alusel vastu võetud krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu mitmekesisuspoliitika eesmärkidele;

i. mis tahes sündmused, millel on oluline mõju juhtorgani liikmete individuaalsele või kollektiivsele sobivusele, sh muudatused krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu ärimudelis, strateegias ja korralduses;

j. mõistlik alus kahtlustada, et rahapesu või terrorismi rahastamist või muid finantskuritegusid on toime pandud, pannakse toime või üritatakse toime panna või et nende risk on suurenenud, sh arvestades sise- või välisaudiitorite või pädevate asutuste negatiivseid tähelepanekuid seoses krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu rahapesu ja terrorismi rahastamise vastase võitluse süsteemide ja kontrollide asjakohasusega.

155. Kui tekib kordushindamise vajadus, tuleks nõuetekohaselt arvestada järgmist:

a. määratud ülesanded ja aruandlusliinid krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus, sh vajaduse korral kontsernis, et teha kindlaks, kas juhtorgani ühe või mitme vastutava liikmega tuleks seostada mõni oluline fakt või leid. Selles kontekstis tuleks määratud ülesanded kindlaks määrata, võttes arvesse kõiki asjakohaseid dokumente, sealhulgas (kuid mitte ainult) juhtimispõhimõtteid ja -juhendeid, sisemisi organisatsiooniskeeme ja muid vastutusvaldkondade määramise vorme, sisepoliitikat, saadaolevaid sobivuse hinnanguid ja selles kontekstis esitatud lisateavet, ametisse nimetamise kirju või ametijuhendeid ning juhtorgani koosolekute protokolle;

b. kordushindamise tinginud mis tahes fakti usaldusväärsus ja kindlus ning juhtorgani ühe või mitme liikme väidetavate või tegelike õiguserikkumiste raskus. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid muude kaalutluste hulgas kindlaks määrama teabe usaldusväärsuse ja kindluse (nt allika, usutavuse, teavet andva allika huvide konflikti). Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid võtma teadmiseks, et süüdimõistva kohtuotsuse puudumine iseenesest ei pruugi olla piisav, et jätta väärteoväited tähelepanuta.

156. Olulised CRD-asutused peaksid korrapärase sobivuse kordushindamise viima läbi vähemalt kord aastas. Väheolulised krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid sobivuse kordushindamise tegema vähemalt iga kahe aasta tagant. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid korrapärase kordushindamise tulemused dokumenteerima. Kui kordushindamine on vajalik mõne konkreetse sündmuse tõttu, võivad krediidiasutused ja/või investeerimisühingud kordushindamisel keskenduda kordushindamise tinginud olukorrale või sündmusele – kui teatavad aspektid ei ole muutunud, võib need hindamisel kõrvale jätta.

157. Kordushindamise tulemus, kordushindamise põhjus ja tuvastatud puudustega seotud mis tahes soovitused tuleks dokumenteerida ning juhtorganile esitada.

158. Järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan või ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, peaks juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamise tulemusest juhtorganile aru andma ka siis, kui puuduvad soovitused selle koosseisu muutmiseks või muudeks meetmeteks. Soovitused võivad muu hulgas käsitleda koolitamist, protsesside muutmist, huvide konfliktide maandamise meetmeid, konkreetse pädevusega täiendavate liikmete ametisse määramist ja juhtorgani liikmete väljavahetamist.

159. Juhtimisfunktsiooni täitev juhtorgan peaks aruande läbi vaatama ja langetama otsuse soovituste kohta, mille andis järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan või ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud. Kui soovitusi ei kohaldata, tuleks dokumenteerida selle põhjused.

160. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid teatama pädevale asutusele kordushindamistest, mis tehti oluliste muudatuste tõttu. Olulised CRD-asutused peaksid pädevat asutust kollektiivse sobivuse kordushindamistest teavitama vähemalt kord aastas.

161. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid kordushindamised, sh nende tulemused ning kordushindamise tagajärjel võetud meetmed, dokumenteerima. Krediidiasutused ja/või investeerimisühingud peaksid pädeva asutuse taotlusel esitama kordushindamise tõendavad dokumendid.

162. Kui juhtorgan otsustab, et juhtorgani liige ei ole individuaalselt sobiv või et juhtorgan ei ole kollektiivselt sobiv, peab krediidiasutus ja/või investeerimisühing pädevat asutust sellest ning olukorra parandamiseks välja pakutud või võetud meetmetest viivitamata teavitama.

21. Asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tehtav võtmeisikute sobivuse hindamine

163. Asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu asjaomase funktsiooni täitja peaks enne võtmeisikute ametisse nimetamist hindama nende sobivust ja andma tulemustest aru ametisse nimetamise funktsiooni täitjale ja juhtorganile. Punktis 172 osutatud olulised CRD-asutused peaksid pädevaid asutusi teavitama hindamiste tulemustest, mis on seotud sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhiga, kui nad ei kuulu juhtorganisse.

164. Kui asjakohase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tehtaval hindamisel järeldatakse, et võtmeisik ei sobi ametikohale, ei tohiks asjakohane krediidiasutus ja/või investeerimisühing seda isikut ametisse nimetada või peaks võtma asjakohased meetmed, et tagada vastava ametikoha nõuetekohane toimimine. Olulised CRD-asutused peaksid pädevat asutust teavitama sellistest sisekontrollifunktsioonide juhtidest ja finantsjuhist ka juhul, kui nad ei kuulu juhtorganisse. Pädevad asutused võivad nõuda kõigilt asjakohastelt asutustelt sellist teavet kõigi võtmeisikute kohta.

165. Kui on nõutav ka pädeva asutuse hinnang, peaksid asjakohased krediidiasutused ja/või investeerimisühingud võtma võtmeisiku ametisse nimetamisel vajalikud meetmed

(nt kehtestama katseaja, lisama töölepingusse edasilükkava tingimuse või määrama kohusetäitja), mis võimaldaks krediidiasutusel ja/või investeerimisühingul võtmeisik ametikohalt tagandada, kui ta pädeva asutuse hinnangul sellele ametikohale ei sobi.

22. Krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute parandusmeetmed

166. Kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tehtaval hindamisel või kordushindamisel järeldatakse, et konkreetne isik ei ole juhtorgani liikmena ametisse nimetamiseks sobiv, ei tohiks vastavat isikut ametisse nimetada, või kui liige on juba ametisse nimetatud, peaks krediidiasutus ja/või investeerimisühing ta välja vahetama. Kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tehtaval hindamisel või kordushindamisel tuvastatakse hõlpsalt kõrvaldatavaid puudusi liikmete teadmistes, oskustes või kogemustes, peaks asutus võtma vastavate puudujääkide hüvitamiseks õigeaegselt asjakohased parandusmeetmed; siinkohal on erandiks maine, aususe ja usaldusväärsuse hindamise seisukohast olulised kriteeriumid.

167. Kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tehtaval hindamisel või kordushindamisel järeldatakse, et juhtorgan ei ole kollektiivselt sobiv, peaks asutus võtma õigeaegselt asjakohased parandusmeetmed.

168. Parandusmeetmete võtmisel peaks krediidiasutus ja/või investeerimisühing arvestama spetsiifilise olukorra ja konkreetse liikme või juhtorgani kollektiivse koosseisu puudustega. Kui krediidiasutus ja/või investeerimisühing taotleb tegevusluba, tuleks vastavaid meetmeid rakendada enne loa andmist[24].

169. Asjakohased parandusmeetmed võivad muu hulgas olla järgmised: kohustuste jaotuse kohandamine juhtorgani liikmete vahel, teatavate liikmete väljavahetamine, täiendavate liikmete ametisse nimetamine, võimalike huvide konfliktide maandamise meetmete võtmine, üksikliikmete koolitamine või juhtorgani kollektiivne koolitamine, et tagatud oleks juhtorgani liikmete individuaalne ja kollektiivne sobivus.

170. Igal juhul tuleks pädevaid asutusi viivitamatult teavitada mis tahes olulistest puudustest, mis juhtorgani liikmete ja juhtorgani kollektiivse koosseisu osas tuvastatakse. Olulised CRD-asutused peaksid pädevaid asutusi teavitama ka sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhiga seoses tuvastatud puudustest, kui nad ei kuulu juhtorganisse. Edastatav teave peaks hõlmama ülevaadet vastavate puuduste kõrvaldamiseks võetud või kavandatud meetmetest ning nende rakendamise ajaraamist.

[24] Vt joonealune märkus 28.

VIII jaotis. Pädevate asutuste tehtavad sobivuse hindamised

23. Pädevate asutuste hindamiskord

171. Pädevad asutused peaksid täpsustama järelevalvemenetlused, mida kohaldatakse krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute juhtorgani liikmete sobivuse hindamisel ja oluliste CRD-asutuste puhul sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi sobivuse hindamisel, kui nad ei kuulu juhtorganisse. Järelevalvemenetluste täpsustamisel peaksid pädevad asutused võtma arvesse, et kui sobivuse hindamine tehakse pärast liikme asumist ametikohale, võib sellega kaasneda vajadus kõrvaldada mittesobiv liige juhtorganist või olukord, kus juhtorganit ei saa kollektiivselt sobivaks pidada. Pädevad asutused peaksid tagama, et vastavate hindamismenetluste kirjeldus oleks avalikult kättesaadav.

172. Pädevad asutused peaksid hindama juhtorganisse mittekuuluvate sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi sobivust järgmistes olulistes CRD-asutustes:

a. olulised konsolideerivad CRD-asutused;

b. olulised CRD-asutused, mis kuuluvad kontserni, mille konsolideeriv CRD-asutus ei ole oluline krediidiasutus;

c. olulised CRD-asutused, mis ei kuulu kontserni.

173. Järelevalvemenetlustega tuleks tagada, et pädevad asutused hindavad uusi ametisse nimetatud juhtorgani liikmeid ja juhtorganit kollektiivselt ning punktis 172 osutatud oluliste CRD-asutuste puhul uusi sisekontrollifunktsioonide juhte ja finantsjuhti, kui nad ei kuulu juhtorganisse. Lisaks tuleks järelevalvemenetlustega tagada, et pädev asutus teeb juhtorgani uuesti ametisse nimetatud liikmete kordushindamise kooskõlas punkti 22 punkti b alapunktiga ii ning punkti 30 punkti b alapunktiga ii, kui kordushindamine on vajalik.

174. Pädevad asutused peaksid tagama, et nende järelevalvemenetlused võimaldavad mittevastavuse juhtumitega õigeaegselt tegeleda.

175. Eespool nimetatud järelevalvemenetluste raames tuleks krediidiasutusi ja/või investeerimisühinguid kohustada teavitama pädevaid asutusi viivitamata sellest, kui juhtorganis on täitmata ametikohti. Samuti tuleks krediidiasutusi ja/või investeerimisühinguid kohustada teavitama pädevaid asutusi juhtorgani liikme kavandatud ametisse nimetamisest, kui pädev asutus hindab sobivust enne ametisse määramist, või ametisse nimetamisest, kui pädev asutus hindab sobivust pärast ametisse määramist. Kui pädev asutus hindab sobivust enne ametisse määramist, tuleks vastav teavitus edastada hiljemalt kahe nädala jooksul pärast krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu otsust teha ettepanek liikme ametisse nimetamiseks. Kui pädev asutus hindab sobivust pärast ametisse määramist, tuleks teavitus edastada kahe nädala jooksul pärast liikme ametisse nimetamist ning sellele tuleks lisada III lisas loetletud täielik dokumentatsioon ja teave.

176. Punktis 136 osutatud nõuetekohaselt õigustatud juhtudel peaksid krediidiasutused ja/või investeerimisühingud olema kohustatud edastama teavituse koos III lisas loetletud täieliku dokumentatsiooni ja teabega pädevale asutusele ühe kuu jooksul pärast liikme ametisse määramist.

177. Olulised CRD-asutused, mille puhul kooskõlas punktidega 172 ja 173 nõutakse sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi hindamist, kui nad ei kuulu juhtorganisse, peaksid teavitama pädevaid asutusi vastavate funktsioonide täitjate ametisse nimetamisest viivitamatult ja hiljemalt kahe nädala jooksul pärast liikme ametisse nimetamist. Olulised CRD-asutused peaksid koos teavitusega edastama III lisas loetletud asjakohase täieliku dokumentatsiooni ja teabe.

178. Pädevad asutused võivad sätestada järelevalvemenetlused, mida kohaldatakse ka punktis 172 osutamata krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi hindamisel, kui nad ei kuulu juhtorganisse, ning krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute muude riskipõhise lähenemisviisiga määratletud võtmeisikute hindamisel. Lisaks võivad pädevad asutused vastavate menetluste raames kohustada vastavaid krediidiasutusi ja/või investeerimisühinguid teavitama neid tehtud hindamiste tulemustest ning edastama neile asjakohase dokumentatsiooni.

179. Pädevad asutused peaksid kehtestama sobivuse hindamise maksimaalse ajalimiidi, mis ei tohiks olla pikem kui neli kuud alates krediidiasutuselt ja/või investeerimisühingult punktides 175–177 osutatud teavituse saamisest. Kui pädev asutus leiab, et hindamise lõpuleviimiseks on vaja lisadokumente ja -andmeid, võib vastava ajaperioodi arvestuse ajutiselt peatada alates kuupäevast, mil pädev asutus nõuab hindamise lõpetamiseks vajalikke lisadokumente ja -andmeid, kuni vastavate dokumentide ja andmete laekumiseni. Kui eeldatav otsus on negatiivne, peaks vastav dokumentatsioon ja teave hõlmama dokumente või ärakuulamisi, mida nõutakse või viiakse läbi haldusmenetluse käigus.

180. Kui sobivuse hindamine tehakse kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikliga 15 tegevusloa taotlemise raames, ei tohiks maksimaalne ajalimiit olla pikem kui kuus kuud alates taotluse laekumisest või mittetäieliku taotluse korral rohkem kui kuus kuud pärast otsuse tegemiseks vajaliku tervikliku teabe saamist[25].

181. Pädevad asutused peaksid hindamisel tuginema krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu ning hinnatavate liikmete edastatud dokumentidele ja andmetele ning lähtuma hindamises III jaotises täpsustatud asjakohastest mõistetest.

182. Pädevad asutused peaksid oma järelevalvealase tegevuse raames pidevalt hindama juhtorgani liikmete individuaalset ja kollektiivset sobivust ning oluliste CRD-asutuste puhul sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi individuaalset sobivust, kui nad ei kuulu juhtorgani koosseisu. Pädevad asutused peaksid tagama, et krediidiasutused ja

[25] Vt joonealune märkus 28.

investeerimisühingud teeksid II jaotise jagudes 1 ja 3 kirjeldatud vajalikke kordushindamisi. Kui krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tehtaval kordushindamisel nähakse ette pädeva asutuse tehtav sobivuse kordushindamine, peaks pädev asutus võtma eeskätt arvesse krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus kordushindamise vajaduse tinginud asjaolusid. Eelkõige peaksid pädevad asutused kordushindama juhtorgani liikmete individuaalset või kollektiivset sobivust ning punktis 172 viidatud oluliste CRD-asutuste puhul sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi individuaalset sobivust, kui nad ei kuulu juhtorgani koosseisu ja kui pideva järelevalve käigus avalikustatakse olulisi uusi fakte või tõendeid. See peaks hõlmama olukordi, mis põhjustavad olulisi faktilisi kahtlusi, et krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu, juhtorgani konkreetsed liikmed ja punktis 173 osutatud oluliste CDR-asutuste sisekontrollifunktsioonide juhid ja finantsjuht, kui nad ei kuulu juhtorgani koosseisu, ei ole varasemalt järginud või jätkuvalt ei järgi rahapesu / terrorismi rahastamise nõudeid.

183. Olulistes CRD-asutustes peaksid pädevad asutused sobivuse hindamisel korraldama vestlusi, kui see on asjakohane. Riskipõhise lähenemisviisi rakendamisel võib vestlusi korraldada ka muudes krediidiasutustes ja/või investeerimisühingutes, võttes arvesse nii I jaotise kriteeriume kui ka asutusega seotud konkreetseid asjaolusid, hinnatavat isikut ja hinnatavat ametikohta.

184. Kui asjakohane, võib vestlust kasutada ka juhtorgani liikme või võtmeisiku sobivuse kordushindamisel, kui ilmneb uusi fakte või asjaolusid, mis võivad tõstatada kahtlusi vastava isiku sobivuse osas.

185. Pädevad asutused võivad juhtorgani efektiivse toimivuse hindamiseks osaleda krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus koosolekutel, korraldada asutuses ise koosolekuid, sealhulgas teatud või kõigi juhtorgani liikmete või võtmeisikutega, või osaleda juhtorgani koosolekutel vaatlejana. Selliste koosolekute sagedus tuleks määratleda riskipõhise lähenemisviisi alusel.

186. Usaldatavusnõude või muu regulatiivse nõude rikkumine krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu poolt võib teatud juhtudel toetada pädeva asutuse järeldust, et isik ei ole enam sobilik – näiteks juhul, kui pädev asutus tuvastab nõuetekohase menetluse järel, et isik ei toiminud nii, nagu tema positsioonil olev isik oleks pidanud toimima rikkumise ärahoidmiseks, kõrvaldamiseks või peatamiseks.

24. Pädeva asutuse otsus

187. Pädevad asutused peaksid tegema otsuse, mis põhineb juhtorgani liikmete individuaalse ja kollektiivse sobivuse hindamisel ning sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi hindamisel, kui nad ei kuulu juhtorganisse, punktis 179 osutatud maksimaalse ajalimiidi raames, või ajaperioodi arvestuse ajutise peatamise korral maksimaalselt kuue kuu jooksul pärast vastava ajaperioodi arvestuse algust.

188. Punktis 181 osutatud juhtudel tuleks kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 15 teise lõiguga tegevusloa andmise või selle andmisest keeldumise otsus teha igal juhul 12 kuu jooksul pärast taotluse saamist.

189. Kui krediidiasutus ja/või investeerimisühing ei esita pädevale asutusele hinnatava isiku sobivusega seoses piisavalt teavet, peaks pädev asutus kas andma krediidiasutusele ja/või investeerimisühingule teada, et vastav isik ei saa olla juhtorgani liige või võtmeisik, sest asutus ei ole vastava isiku sobivust küllaldasel määral tõendanud, või tegema negatiivse otsuse.

190. Kui sobivuse hindamise tulemusel on pädev asutus seisukohal, et hinnatava isiku sobivus ei ole piisavalt tõendatud, peaks pädev asutus olema vastava isiku ametisse nimetamise vastu või seda mitte heaks kiitma, kui tuvastatud puudused pole korrigeeritavad ja kõrvaldatavad krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu võetavate muude meetmetega.

191. Pädevad asutused peaksid krediidiasutusi ja/või investeerimisühinguid vähemalt negatiivsest otsusest esimesel võimalusel teavitama. Kui siseriiklikud õigusaktid seda ette näevad või kui see on ette nähtud pädeva asutuse järelevalvemenetluste raames, võib otsust vaikimisi pidada positiivseks, kui punktis 179 osutatud hindamise maksimaalne ajalimiit on ületatud ja pädev asutus ei ole teinud negatiivset otsust.

192. Pädev asutus peaks krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu juba võetud meetmeid arvestades võtma asjakohased meetmed, et kõrvaldada tuvastatud puudused, ja kehtestama vastavate meetmete rakendamise ajaraami. Sellised meetmed peaksid vajaduse korral hõlmama ühte või mitut järgmistest meetmetest:

a. nõudma, et krediidiasutus ja/või investeerimisühing korraldaks juhtorgani liikmetele individuaalselt või kollektiivselt konkreetse koolituse;

b. nõudma, et krediidiasutus ja/või investeerimisühing muudaks ülesannete jaotust juhtorgani liikmete vahel;

c. nõudma, et krediidiasutus ja/või investeerimisühing keelduks liikmekandidaadi ametisse nimetamisest või asendaks teatavad liikmed;

d. nõudma, et krediidiasutus ja/või investeerimisühing muudaks juhtorgani koosseisu, et juhtorgani liikmete individuaalne ja kollektiivne sobivus oleks tagatud;

e. eemaldama liikme juhtorganist;

f. kui asjakohane, kohaldama halduskaristusi või muid haldusmeetmeid (nt kehtestama konkreetsed kohustused, soovitused või tingimused), äärmisel juhul krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tegevusloa kehtetuks tunnistama.

193. Punktides a ja c osutatud meetmeid tuleks oluliste CRD-asutuste puhul kohaldada ka sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi sobivuse hindamisel, kui nad ei kuulu juhtorganisse.

194. Kui juhtorgani liikmed ei vasta direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 1 sätestatud nõuetele, on pädevatel asutustel õigus sellised liikmed juhtorganist eemaldada. Pädevad asutused peaksid eelkõige kontrollima, kas direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 1 sätestatud ja käesolevates suunistes täpsustatud nõuded on endiselt täidetud, kui neil on alust kahtlustada, et rahapesu või terrorismi rahastamist pannakse toime, on toime pandud või üritatakse toime panna või selle asutusega on seotud suurem risk.

25. Pädevate asutuste koostöö

195. Pädevad asutused peaksid kohaldatavatest andmekaitsealastest õigusaktidest kinni pidades jagama üksteisega sobivuse hindamise läbiviimiseks teavet, mis on neile juhtorgani liikme või võtmeisiku kohta kättesaadav. Jagatavad andmed peaksid hõlmama ka vastava isiku sobivuse kohta tehtud otsuse põhjendust. V.a juhul, kui siseriiklikud õigusaktid lubavad seda teha nõusolekut küsimata, peaks teavet taotlev pädev asutus selles kontekstis juhtorgani liikmetelt või võtmeisikutelt luba küsima, selleks et:

a. küsida mõnelt pädevalt asutuselt nendega seotud andmeid, mis on vajalikud sobivuse hindamiseks;

b. töödelda ja kasutada saadud andmeid sobivuse hindamiseks, kui kohaldatav andmekaitseseadus vastavat nõusolekut eeldab.

196. Pädevad asutused võivad võtta arvesse teiste pädevate asutuste tehtud sobivuse hindamise tulemusi või muud sobivuse hindamiseks vajalikku teavet juhtorgani liikmete või võtmeisikute kohta ning küsida selleks vajalikku teavet teistelt pädevatelt asutustelt. Vajaduse korral peaksid pädevad asutused pöörduma krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu juhtorgani või võtmeisikute usaldusväärsuse, aususe, hea maine ja sobivuse hindamiseks vajaliku lisateabe saamiseks asjaomase liikmesriigi rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise järelevalveasutuse poole. Lisaks peaksid pädevad asutused olukordades, kus krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu või liikmega seotud rahapesu / terrorismi rahastamise risk on suurenenud, vajadusel küsima sobivuse hindamiseks teavet ka teistelt asjaomastelt sidusrühmadelt, sealhulgas rahapesu andmebüroodelt ja õiguskaitseasutustelt[26].

197. Vastava teabetaotluse saanud pädevad asutused peaksid võimaluse korral jagama isikute sobivuse kohta kättesaadavaid asjakohaseid andmeid nii pea kui võimalik, et teavet küsiv pädev asutus saaks pidada kinni punktis 179 osutatud hindamise ajalimiidist. Jagatav teave peaks sisaldama sobivuse hindamise tulemust, mis tahes tuvastatud puuduseid, sobivuse tagamiseks võetud meetmeid, hinnatava isiku ametikohaga seotud kohustusi ning

[26] Vt ka ühised suunised krediidi- ja finantseerimisasutuste üle järelevalvet tegevate pädevate asutuste vahelise koostöö ja teabevahetuse kohta direktiivi (EL) 2015/849 tähenduses, mis on veebilehel https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-countering-financing-terrorism

üldandmeid nii asjaomase krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu suuruse kui ka selle tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse kohta või muud asjakohast teavet sobivuse hindamiseks.

198. Pädevad asutused peaksid sobivuse hindamise raames võtma kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikliga 69 ja direktiivi 2014/65/EL artikliga 71 arvesse EBA ja ESMA andmebaasides sisalduvat halduskaristuste teavet, selgitades välja viimase 10 aasta jooksul neile krediidiasutustele ja/või investeerimisühingutele määratud karistused, kui hinnatav isik oli juhtorgani liige või võtmeisik, ning pöörates tähelepanu karistuse aluseks oleva intsidendi raskusastmele ja hinnatava isiku vastutusele.

199. Kui asjakohane, võivad pädevad asutused küsida hinnatavat isikut puudutavat teavet teistelt pädevatelt asutustelt ka siis, kui vastav pädev asutus ei ole asjaomast isikut hinnanud, kuid võib omada lisateavet (nt registreerimisest keeldumise või karistatuse kohta). Vastava teabetaotluse saanud pädevad asutused peaksid andma olemasolevad asjakohased isikute sobivuse andmed. Kui teave pärineb mõnest teisest liikmesriigist, tohib seda avalikustada üksnes teabe edastanud pädevate asutuste selgesõnalisel nõusolekul ja üksnes vastava asutusega kokkulepitud eesmärkidel.

200. Kui pädev asutus teeb isiku sobivuse kohta otsuse, mis erineb mõne teise pädeva asutuse poolt varem tehtud hindamise tulemusest, peaks viimase hindamise teinud pädev asutus teisi pädevaid asutusi hindamise tulemusest teavitama.

201. Kui pädev asutus otsustab, et juhtorgani liige või sisekontrollifunktsiooni juht ja finantsdirektor, kui nad ei kuulu juhtorgani koosseisu, nagu on osutatud punktis 172, ei ole sobilik, tuginedes rahapesu / terrorismi rahastamise riskide või sündmuste kontekstis asjakohastele faktidele, peaks pädev asutus, ilma et see piiraks siseriikliku õiguse kohaldamist, jagama oma tähelepanekuid ja otsuseid pädeva rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise järelevalveasutusega.

202. Teabe taotlemisel peaks teabetaotlust esitav pädev asutus edastama hinnatava isiku nime ja sünniaja või krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu nime ja ametikoha, millele määratud isikut on juba hinnatud, et tagatud oleks õige isiku andmete jagamine.

IX jaotis. Pädevate asutuste ja kriisilahendusasutuste sobivuse hindamine kriisilahenduse kontekstis

203. Pädevad asutused ja kriisilahendusasutused peaksid kehtestama juhtorgani liikmete sobivuse hindamist ja nende asendamist käsitleva teabevahetuse korra vastavalt artiklitele 27, 28 ja artikli 34 lõike 1 punktile c, võttes arvesse ka pankade finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse direktiivi artikli 81 lõiget 2, mille kohaselt peaksid pädevad asutused teavitama kriisilahendusasutusi ühe või mitme juhtorgani liikme tagasikutsumisest ja ühe või mitme juhtorgani liikme nimetamisest vastavalt pankade finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse direktiivi artiklitele 27 ja 28.

204. Eespool nimetatud menetluste raames tuleks tagada, et juhtorgani äsja nimetatud liikmete sobivust ja asjakohasel juhul ka juhtorgani sobivust kollektiivse organina, nagu on osutatud pankade finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse direktiivi artiklites 27 ja 28 ning artikli 34 lõike 1 punktis c, hindavad pädevad asutused vastavalt III jaotise kriteeriumidele.

205. Nende menetlustega tuleks tagada, et kriisilahendusasutused teavitavad pädevaid asutusi viivitamata juhtorgani uue (ühe või mitme) liikme ametisse nimetamisest. Nimetades juhtorgani liikmeid ametisse vastavalt artikli 34 lõike 1 punktile c pankade finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse direktiivi artikli 63 lõike 1 punktis l sätestatud kriisilahenduse volituste alusel, peaksid kriisilahendusasutused võimalikult kiiresti esitama pädevatele asutustele nõutavad dokumendid, et võimaldada neil teha sobivuse hindamine.

206. Kui pankade finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse direktiivi artikli 27, artikli 28 või artikli 34 lõike 1 punkti c alusel nimetatakse ametisse uued juhtorgani liikmed, peaksid pädevad asutused läbi viima sobivuse hindamise pärast seda, kui juhtorgani liige või juhtorgan kui kollektiivne organ on asunud hädaolukorra tõttu ametisse, ja tegema põhjendamatu viivituseta otsuse sobivuse kohta, seades eesmärgiks ühe kuu pikkuse ajavahemiku alates kuupäevast, mil nad said siseriiklikus õiguses sätestatud ametisse nimetamise teate (nt krediidiasutuselt ja/või investeerimisühingult) vastavalt pankade finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse direktiivi artiklile 28 või kriisilahendusasutuselt vastavalt artikli 34 lõike 1 punktile c pankade finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse direktiivi artikli 63 lõike 1 punktis l sätestatud kriisilahenduse volituste alusel. Pädev asutus peaks kriisilahendusasutust hindamistulemustest põhjendamatu viivituseta teavitama.

207. Kriisilahendusasutuse määratud erijuht, kelle ülesandeks on üksnes pankade finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse direktiivi artikli 35 alusel kriisilahendusmeetmete rakendamine ja kelle ajutine mandaat ei ületa kriisilahendusperioodi, ei kuulu pädeva asutuse teostatava sobivuse hindamise alla.

I lisa. Juhtorgani liikmete kollektiivse pädevuse hindamiseks kasutatava maatriksi mall

Suuniste I lisa on saadaval eraldiseisva Exceli failina. Lisa on muudetud, et lisada vastavus rahapesu / terrorismi rahastamise nõuetele, kuid see jääb muul viisil muutmata.

II lisa. Oskused

Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid sobivuse hindamistel arvesse võtma seda asjakohaste oskuste mittetäielikku loendit, millele on osutatud punktis 59.

a. **Autentsus:** töötaja sõnad ja teod on järjepidevas vastavuses ning tema käitumine kajastab omaksvõetud väärtusi ja tõekspidamisi. Töötaja väljendab avatult oma kavatsusi, ideid ja tundeid, toetab avatud ja ausat töökeskkonda, teavitab järelevalve teostajat nõuetekohaselt tegelikust olukorrast ning teadvustab riske ja probleeme.

b. **Keeleoskused:** töötaja suudab verbaalselt suhelda struktureeritult ja konventsionaalselt ning kirjutada krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tegevuskoha riigikeeles või krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu töökeeles.

c. **Otsustavus:** töötaja langetab õigeaegseid ja teadlikke otsuseid ning tegutseb kohe või järgib konkreetset tegevussuunda, väljendades oma vaateid ja vältides vajalike otsuste tegemise edasilükkamist.

d. **Suhtlusoskus:** töötaja suudab teavet edastada arusaadaval ja sobival viisil ning nõuetekohases vormis. Töötaja toetab selget ja läbipaistvat kommunikatsiooni ning edendab aktiivse tagasiside andmist.

e. **Analüüsioskus:** töötaja suudab analüüsida andmeid ja erinevaid tegevussuundi ning teha loogilisi järeldusi. Töötaja hindab, tuvastab ja mõistab võtmetähtsusega elemente ja probleeme. Töötajal on lai silmaring, mis võimaldab tal näha oma vastutusalast kaugemale, eeskätt tegeledes probleemidega, mis võivad seada ohtu ettevõtte talitluspidevuse.

f. **Kliendi- ja kvaliteedikesksus:** töötaja keskendub kvaliteedi tagamisele ja püüab võimalusel leida meetmeid kvaliteedi parandamiseks. Eeskätt peetakse siin silmas nõusoleku andmata jätmist toodete ja teenuste arendamisele, turustamisele ja kapitalimahutustele (nt toodetesse, kontorihoonetesse või osalustesse), kui töötaja ei ole struktuuri, põhimõtete või põhieelduste ebapiisava mõistmise tõttu suuteline riske nõuetekohaselt hindama. Töötaja määrab kindlaks ja uurib lähemalt klientide soove ja vajadusi, tagab, et kliendid ei võtaks tarbetuid riske, ning teeb vajalikud korraldused, et klientideni jõuaks õige, terviklik ja tasakaalustatud teave.

g. **Juhtimisoskus:** töötaja toetab kontserni suunamist ja juhtimist, arendab ja hoiab alal meeskonnatööd, motiveerib ja innustab personali ning tagab, et personalil oleks konkreetse eesmärgi saavutamiseks vajalik kutsealane pädevus. Töötaja talub kriitikat ja soodustab kriitiliste arutelude pidamist.

h. **Lojaalsus:** töötaja samastub ettevõttega ning osaleb äritegevuses. Töötaja tõendab, et saab tööle piisavalt aega pühendada ja oma ülesandeid nõuetekohaselt täita. Töötaja kaitseb ettevõtte huvisid ning tegutseb objektiivselt ja kriitikameelt rakendades. Töötaja tuvastab isiklike ja ettevõtte huvide potentsiaalseid konflikte ning oskab neid ennetada.

i. **Väline teadlikkus:** töötaja jälgib arenguid, jõupositsioone ja ettevõttesiseseid hoiakuid. Töötaja on teadlik sellistest olulistest rahanduslikest, majanduslikest, sotsiaalsetest ja muudest suundumustest riiklikul ja rahvusvahelisel tasandil, mis võiksid mõjutada ettevõtte ja sidusrühmade huvisid, ning oskab vastavat teavet efektiivselt kasutada.

j. **Läbirääkimisoskus:** töötaja on suuteline ühishuve tuvastama ja välja selgitama konsensust toetaval viisil ning annab oma panuse läbirääkimiste eesmärkide saavutamisse.

k. **Veenmisjõud:** töötaja suudab mõjutada teiste vaateid, kasutades veenmisjõudu ning loomulikku autoriteetsust ja taktitunnet. Töötaja on tugev isiksus ja suudab endale kindlaks jääda.

l. **Meeskonnatöö:** töötaja on teadlik kontserni huvidest ja annab oma panuse ühise tulemuse saavutamiseks; töötaja suudab täita meeskonnaliikme rolli.

m. **Strateegiline visioon:** töötaja suudab kujundada realistliku visiooni edasistest arengutest ja selle üle kanda pikaajalistele eesmärkidele, kasutades näiteks stsenaariumianalüüsi. Seejuures arvestab töötaja nõuetekohaselt riskidega, millega ettevõte kokku puutub, ja võtab nende ohjamiseks asjakohased meetmed.

n. **Stressitaluvus:** töötaja suudab taluda raskusi ning tegutseb järjepidevalt ka pingelistel ja ebakindlatel perioodidel.

o. **Vastutustunne:** töötaja mõistab ettevõttesiseseid ja -väliseid huvisid, hindab neid hoolikalt ning oskab nendega arvestada. Töötaja on suuteline õppima ja tunnistab, et tema teod mõjutavad sidusrühmade huve.

p. **Koosolekute juhatamise oskus:** töötaja on suuteline koosolekuid tõhusalt ja mõjusalt juhtima ning looma avatud keskkonna, mis toetab kõigi koosolekul viibijate võrdset osalust. Töötaja on teadlik teiste ülesannetest ja kohustustest.

III lisa. Dokumendiosad esialgsel ametisse nimetamisel

Iga sobivuse hindamise taotlusega tuleb pädevatele asutustele esitada allpool osutatud teave ja/või lisadokumendid.

1. **<u>Isikuandmed ning krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu ja asjaomase funktsiooni üksikasjad</u>**

   1.1 Isikuandmed, sh ees- ja perekonnanimi, sünnijärgne nimi, kui see erineb praegusest, sugu, sünnikoht ja -aeg, aadress ja kontaktandmed, kodakondsus ning isikukood või ID-kaardi või samaväärse dokumendi koopia.

   1.2 Selle ametikoha üksikasjad, mille hindamist taotletakse, ning kas tegemist on kohaga tegevjuhtkonnas, mittetegevjuhtkonnas või võtmeisiku ametikohaga. See peaks hõlmama ka järgmist:

      a. ametisse nimetamise dokument, leping, tööpakkumine või selle asjakohased kavandid;
      b. seotud juhtkonna koosoleku protokoll või sobivuse hindamise aruanne/dokument;
      c. volituste kavandatud alguskuupäev ja kestus;
      d. eeldatav ülesannete täitmiseks kuluv aeg ametikohal, mille isik vastu võttis;
      e. vastava isiku peamiste ülesannete ja vastutusalade kirjeldus;
      f. kui isik on kellegi asetäitja, siis vastava töötaja nimi.

   1.3 Eelistatavalt panganduses või rahanduses tegutsevatest tööandjatest soovitajate nimekiri ning järgmine teave (sh kontaktandmed): ees- ja perekonnanimi, asutus, ametikoht, telefoninumber, e-posti aadress, tööalase suhte olemus ning kas vastava isikuga on või oli mis tahes isiklikke suhteid.

2. **<u>Krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tehtavad sobivuse hindamised</u>**

   2.1 Esitada tuleks alljärgnevad andmed:

      a. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu tehtud individuaalse sobivuse hindamise tulemuse üksikasjad, nt asjaomase juhtkonna koosoleku protokoll või sobivuse hindamise aruanne/dokumendid, mis sisaldavad hinnangu tulemuse põhjendust;

b. kas krediidiasutus ja/või investeerimisühing on suunistes määratletu kohaselt oluline krediidiasutus ja/või investeerimisühing;
c. krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu kontaktisik.

3. Teadmised, oskused ja kogemused

3.1 Elulookirjeldus, mis sisaldab andmeid hariduse ja töökogemuste kohta (sh erialane staaž, akadeemilised kraadid ja asjakohased koolitused), sh nende organisatsioonide nimi ja tegevuse laad, kus isik on töötanud, ning ametikoha olemus ja sellel töötamise kestus, tuues eeskätt välja mis tahes ülesanded asjaomase ametikoha vastutusalas (panganduse ja/või juhtimise kogemused).

3.2 Esitatav teave peaks sisaldama krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu kinnitust, kas vastavat isikut on hinnatud käesolevates suunistes sätestatud nõutavate kogemuste osas, ja kui mitte, siis kavandatud koolituskava üksikasju, tuues muu hulgas välja selle sisu, koolitaja ja koolituskava täitmise kuupäeva.

4. Maine, ausus ja usaldusväärsus

4.1 Karistusregistri andmed ja asjakohane teave, mis puudutab eeluurimisi ja kriminaalmenetlusi, asjaomaseid tsiviilkohtuasju, haldusmenetlusi ning distsiplinaarmeetmeid (sh äriühingu juhina töötamise õiguse äravõtmine, pankrotimenetlused, maksejõuetusmenetlused ja sarnased menetlused), eelkõige ametliku tõendi vormis, või mis tahes muust usaldusväärsest allikast pärinev teave süüdimõistva kohtuotsuse, eeluurimiste ja kriminaalmenetluste (nt kolmanda isiku teostatud uurimiste, Euroopa Liidus asutatud juristi või notari antud ütluste) puudumise kohta.

4.2 Kinnitus, kas isikuga seoses on pooleli kriminaalmenetlusi või kas isik või mõni tema juhitav organisatsioon on võlgnikuna seotud maksejõuetusmenetluse või sarnase menetlusega.

4.3 Teave, mis puudutab järgmisi aspekte:

a. järelevalveasutuse uurimised, täitemenetlused või sanktsioonid, millega asjaomane isik on olnud otseselt või kaudselt seotud;
b. ameti, ettevõtluse või kutsealaga tegelemiseks vajaliku registreeringu, loa, liikmesuse või litsentsi andmisest keeldumine või registreeringu, loa, liikmesuse või litsentsi tühistamine, tagasivõtmine või lõpetamine või liikme väljaheitmine reguleeriva asutuse, valitsusorgani, kutseorganisatsiooni või kutseühingu poolt;
c. töökohalt, usaldust eeldavalt ametikohalt, usaldussuhtest või sarnaselt positsioonilt vabastamine või vastavalt kohalt tagasiastumiseks sundimine (v.a koondamine);
d. kas mõni muu pädev asutus on asjaomase isiku kui osaluse omandaja või asutuse äritegevuse juhtija mainet juba hinnanud, sh hindamise teinud asutuse andmed,

hindamise kuupäev ja tõendid hindamise tulemuse kohta ning vajaduse korral asjaomase isiku nõusolek sellise teabe hankimiseks ja töötlemiseks ning kasutamiseks sobivuse hindamisel,

e. kas mõni muu finantssektoriväline asutus on asjaomast isikut varem juba hinnanud (sh vastava asutuse andmed ja tõendid hindamise tulemuse kohta).

5. Finantshuvid ja muud huvid

5.1 Avaldada tuleks kõik potentsiaalseid huvide konflikte põhjustada võivad finantshuvid ja muud huvid, sealhulgas järgmine teave:

a. ülevaade mis tahes finantshuvidest (nt laenud, osalused) ja muudest huvidest või suhetest (nt lähisuhted abikaasa, registreeritud partneri, elukaaslase, lapse või vanemaga või muud suhted inimestega, kellega isik elukohta jagab), mis hõlmavad asjaomast isikut ja tema lähisugulasi (või mis tahes ettevõtet, millega asjaomane isik on lähedalt seotud) ning krediidiasutust ja/või investeerimisühingut, selle emaettevõtjat või tütarettevõtjaid või mis tahes isikut, kellel on vastavas krediidiasutuses ja/või investeerimisühingus oluline osalus, sh vastavate krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute liikmeid või võtmeisikuid;
b. kas isik tegeleb ettevõtlusega, kas tal on (või on viimasel kahel aastal olnud) mis tahes ärisuhteid eespool loetletud krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute või isikutega või kas ta on seotud mis tahes kohtumenetlusega, mis hõlmab nimetatud krediidiasutusi ja/või investeerimisühinguid või isikuid;
c. kas asjaomasel isikul ja tema lähisugulastel on krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu, selle emaettevõtja või tütarettevõtjatega mis tahes konkureerivaid huvisid;
d. kas isik on seatud kandidaadiks mõne olulise aktsionäri poolt;
e. mis tahes finantskohustused krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu, selle emaettevõtja või tütarettevõtjate ees (v.a turutingimustel kokkulepitud hüpoteegid);
f. mis tahes poliitilist (riiklikku või kohalikku) mõjuvõimu omavad ametikohad viimase kahe aasta jooksul.

5.2 Olulise huvide konflikti tuvastamisel peaks krediidiasutus ja/või investeerimisühing esitama vastava konflikti rahuldaval määral maandamise või kõrvaldamise kinnituse, lisades muu hulgas viite krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu huvide konfliktide põhimõtete asjakohasele osale või konfliktide juhtimise või leevendamise korrale.

6. Ülesannete täitmiseks pühendatav aeg

6.1 Esitada tuleks kõik asjakohased ja vajalikud andmed, mis kinnitavad, et asjaomane isik saab oma volitustest tulenevate ülesannete täitmiseks piisavalt aega pühendada, sh järgmine teave:

a. minimaalne aeg, mis tuleb krediidiasutuses või investeerimisühingus asjaomase isiku ülesannete täitmiseks pühendada (aastas ja kuus);
b. loetelu asjaomase isiku valdavalt ärialastest volitustest, sh kas kohalduvad kapitalinõuete direktiivi (CRD) artikli 91 lõikes 4 sätestatud eriarvestusnõuded[27];
c. eriarvestusnõuete kohaldamisel ülevaade ettevõtetevahelisest võimalikust koostoimest;
d. loetelu volitustest, mis on valdavalt seotud mitteäritegevusega või on määratud üksnes asjaomase isiku majanduslike huvide haldamise otstarbel;
e. nende ettevõtete või organisatsioonide suurus, kus vastavad volitused on antud, sh nt koguvara ja töötajate arv ning kas ettevõte on börsil noteeritud või mitte;
f. nimekiri vastavate volitustega seotud lisakohustustest (nt komisjoni esimehe ülesannete täitmine);
g. igast volitusest tulenevate ülesannete täitmisele pühendatav hinnanguline aeg päevades aasta kohta;
h. iga volitusega seotud koosolekute arv aasta kohta.

7. <u>Kollektiivsed teadmised, oskused ja kogemused</u>

7.1 Krediidiasutus ja/või investeerimisühing peaks esitama juhtorgani liikmete nimekirja ning lühiülevaate nende rollidest ja ülesannetest.

7.2 Krediidiasutus ja/või investeerimisühing peaks esitama kinnituse juhtorgani kui terviku kollektiivse sobivuse üldhindamise kohta, sh avalduse selle kohta, kuidas konkreetne isik harmoneerub juhtorgani üldise sobivusega (st pärast hinnangut, mille andmiseks kasutatakse I lisas sisalduvat sobivusmaatriksit või mõnda muud krediidiasutuse ja/või investeerimisühingu valitud või asjaomase pädeva asutuse nõutavat meetodit). See peaks sisaldama kirjeldust, kuidas juhtorgani üldine koosseis kajastab piisavalt laia valikut kogemusi, ning võimalike lünkade ja nõrkuste kindlakstegemist ja nende kõrvaldamiseks kehtestatud meetmeid.

8. Taotluses tuleks esitada kogu asjakohane teave.

[27] Siinkohal peetakse silmas võimalust, et asjaomasel isikul on mitu volitust samas kontsernis, volitused ettevõtetes, milles krediidiasutusel ja/või investeerimisühingul on oluline osalus, või volitused sama krediidiasutuste ja/või investeerimisühingute kaitseskeemi alla kuuluvates krediidiasutustes või investeerimisühingutes.