

EBA/GL/2017/12

---

21/03/2018

---

## Suunised

---

juhtorgani liikmete ja võtmeisikute  
sobivuse hindamise kohta

# 1. Nõuete järgimise ja teatamise kohustused

---

## Käesolevate suuniste staatus

1. Käesolevad suunised avaldatakse vastavalt Euroopa järelevalveasutuste määruste artiklile 16<sup>1</sup>. Artikli 16 lõike 3 kohaselt 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 Euroopa Pangandusjärelevalvele ja Euroopa Väärtpaberiturujärelevalvele ette nähtud ajaks 21.05.2018, kas nad järgivad või katatsevad järgida käesolevaid suuniseid, või vastasel juhul mittejärgimise põhjused. Kui Euroopa Pangandusjärelevalve ja Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve ei ole nimetatud tähtjaks asjakohast teadet saanud, käsitavad nad asjaomaseid pädevaid asutusi nõuetele mittevastavatena. Teate edastamiseks tuleks Euroopa Pangandusjärelevalve veebilehel olev vorm saata viitega „EBA/GL/2017/12” aadressile [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) ning Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve veebilehel olev vorm viitega „[...]” aadressile [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu). Teate peaksid saatma isikud, kes on asjakohaselt volitatud esitama oma pädeva asutuse nimel nõuete järgimise teateid. Euroopa Pangandusjärelevalvet ja Euroopa Väärtpaberiturujärelevalvet tuleb teavitada ka nõuete järgimise staatuse mis tahes muutusest.
4. Teated avaldatakse Euroopa Pangandusjärelevalve veebilehel kooskõlas määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 16 lõikega 3 ning Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve veebilehel kooskõlas määruse (EL) nr 1095/2010 artikli 16 lõikega 3.

---

<sup>1</sup> 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. Käesolevates suunistes täpsustatakse krediidasutuste, investeerimisühingute, finantsvaldusettevõtjate ja segafinantsvaldusettevõtjate juhtorganite liikmete sobivusnõudeid ning eelkõige määratletakse 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 kooskõlas direktiivi 2013/36/EL<sup>2</sup> artikli 91 lõikega 12 ning direktiivi 2014/65/EL<sup>3</sup> artikli 9 lõike 1 teise lõiguga. Lisaks täpsustatakse eelmainitud artiklite kohaselt ka mitmekesisuse määratlus, mida võetakse juhtorgani liikmete valikul arvesse.
6. Suunistes määratletakse ka sobivusnõuded, mis kohalduvad krediidasutuste ja teatavate investeerimisühingute sisekontrollifunktsioonide juhtidele ning finantsjuhile, kui nad ei kuulu juhtorganisse, ja muudele võtmeisikutele, kui nad on vastavate krediidasutuste ja investeerimisühingute 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 osana riskipõhist lähenemisviisi kasutades kindlaks määratud, ning nõuded, mis on seotud hindamisprotsesside, juhtimispoliitika ja juhtimistavadega, muu hulgas sõltumatuse põhimõttega, mis kohaldub järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani teatavatele liikmetele.

### Adressaadid

7. Käesolevad suunised on adresseeritud direktiivi 2014/65/EL artikli 4 lõike 1 punktis 26 ja määruse (EL) nr 575/2013<sup>4</sup> artikli 4 lõike 1 punktis 40 määratletud pädevatele asutustele, sealhulgas Euroopa Keskpannale seoses ülesannetega, mis on talle antud määrusega (EL) nr 1024/2013<sup>5</sup>, määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõike 1 punktis 1 määratletud krediidasutustele, määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4(1) lõikes 21 määratletud segafinantsvaldusettevõtjatele ning direktiivi 2014/65/EL artikli 4 lõike 1 punktis 1 määratletud investeerimisühingutele.

---

<sup>2</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta direktiiv 2013/36/EL, mis käsitleb krediidasutuste tegevuse alustamise tingimusi ning krediidasutuste ja investeerimisühingute usaldatavusnõuete täitmise järelevalvet, millega muudetakse direktiivi 2002/87/EÜ ning millega tunnistatakse kehtetuks direktiivid 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ (ELT L 176, 27.6.2013, lk 338).

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta määrus (EL) nr 575/2013 krediidasutuste ja investeerimisühingute suhtes kohaldatavate usaldatavusnõuete kohta ja määruse (EL) nr 648/2012 muutmise kohta (ELT L 176, 27.6.2013, lk 1).

<sup>5</sup> Nõukogu 15. oktoobri 2013. aasta määrus (EL) nr 1024/2013, millega antakse Euroopa Keskpannale eriülesanded seoses krediidasutuste usaldatavusnõuete täitmise järelevalve poliitikaga (ELT L 287, 29.10.2013, lk 63).

## Kohaldamisala

8. Pädevad asutused peavad tagama, et käesolevaid suuniseid järgiksid lõikes 7 osutatud krediidasutused, segafinantsvaldusettevõtjad ja investeerimisühingud ning määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4(1) lõikes 20 määratletud finantsvaldusettevõtjad. Kui puudub konkreetne viide kapitalinõuete direktiivi reguleerimisalasse kuuluvatele krediidasutustele ja investeerimisühingutele (CRD-asutustele), kohalduvad käesolevad suunised kõigile siin määratletud krediidasutustele ja investeerimisühingutele.
9. Käesolevates suunistes määratletud CRD-asutused, sh nende tütarevõtjad, kellele direktiiv 2013/36/EL ei kohaldu, peaksid käesolevaid suuniseid järgima individuaalsel, allkonsolideeritud ning konsolideeritud alusel kooskõlas nimetatud direktiivi artikliga 109.
10. Suunised hõlmavad kõiki olemasolevaid juhtimisstruktuure, eelistamata ühte teistele. Suunised ei mõjuta siseriikliku 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<sup>6</sup>.
11. Termineid „juhtimisfunktsiooni täitev juhtorgan“ ja „järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan“ kasutatakse käesolevates suunistes osutamata mis tahes konkreetsele juhtimisstruktuurile ning viited juhtimise (otsuste elluviimise) või järelevalve (juhtimisega mitteseotud ülesannete) funktsioonile kohalduvad juhtorganile või selle liikmetele, kes siseriiklike õigusaktide kohaselt vastutavad selle funktsiooni eest.
12. Liikmesriikides, kus juhtorgan delegerib otsuste elluviimise funktsioonid osaliselt või täielikult konkreetsele isikule või ettevõttesisesele täitevorganile (näiteks tegevjuhile, juhtkonnale või täitevkomiteele), tuleks pidada juhtorgani juhtimisfunktsiooni täitjaks neid isikuid, kes delegerimise 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 kohaselt asutuse juhtorgani või organite ametlike liikmetena esitatud või ametisse nimetatud.
13. Liikmesriikides, kus käesolevates suunistes juhtorganile määratud teatavaid kohustusi täidavad juhtorgani asemel krediidasutuste ja investeerimisühingute aktsionärid, liikmed või omanikud, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud tagama, et vastavad kohustused ning seotud otsused täidetakse maksimaalsel võimalikul määral kooskõlas juhtorganile kohalduvate suunistega.

---

<sup>6</sup> Vt ka direktiivi 2013/36/EL põhjendus 56.

14. Käesolevates 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.

## Mõisted

15. 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 ning määratletud mõistetel. Lisaks kasutatakse käesolevates suunistes järgmisi mõisteid.

<b>Krediidiasutused ja investeerimisühingud</b>	Määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõike 1 punktis 1 määratletud krediidiasutused, määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõikes 20 määratletud finantsvaldusettevõtjad, määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõikes 21 määratletud segafinantsvaldusettevõtjad ning direktiivi 2014/65/EL artikli 4 lõike 1 punktis 1 määratletud investeerimisühingud.
<b>Kapitalinõuete direktiivi reguleerimisalasse kuuluvad krediidiasutused ja investeerimisühingud (CRD-asutused)</b>	Määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõike 1 punktides 1 ja 2 määratletud krediidiasutused või investeerimisühingud.
<b>Olulised CRD-asutused</b>	Direktiivi 2013/36/EL artiklis 131 osutatud CRD-asutused (globaalsed süsteemselt olulised ettevõtjad ja muud süsteemselt olulised ettevõtjad) ning kui on asjakohane, muud pädevate asutuste või siseriiklike õigusaktide alusel määratud CRD-asutused, või direktiivi 2013/36/EL artikli 91 kohaldamise eesmärgil finantsvaldusettevõtjad ja segafinantsvaldusettevõtjad, lähtudes krediidiasutuse või investeerimisühingu suuruse ja sisemise korralduse hinnangust ning selle tegevuse laadist, ulatusest ja keerukusest.
<b>Börsil noteeritud CRD-asutus</b>	CRD-asutus, kelle finantsinstrumentidega on lubatud kaubelda kooskõlas direktiivi 2014/65/EL artikliga 56 Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve avaldatavas loetelus osutatud reguleeritud turul ühes või mitmes liikmesriigis <sup>7</sup> .
<b>Personal</b>	Kõik krediidiasutuse või investeerimisühingu ja selle konsolideerimises osalevate tütarettevõtjate (sh tütarettevõtjad, kellele direktiiv 2013/36/EL ei kohaldu)

<sup>7</sup> 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 (ELT L 173, 12.6.2014, lk 349).

töötajad ning nende juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorganite kõik liikmed.

<b>Kontsern</b>	Emaettevõtja ja kõik selle tütarettvõtjad, nagu on määratletud direktiivi 2013/34/EL artikli 2 lõigetes 9 ja 10 <sup>8</sup> .
<b>Sobivus</b>	Üksikisiku hea maine piisavus 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.
<b>Liige</b>	Juhtorgani ametisse nimetatud liige või liikmekandidaat.
<b>Tegevjuht</b>	Isiku, kes vastutab krediidiasutuse või investeerimisühingu äritegevuse haldamise ja juhtimise eest.
<b>Võtmeisikud</b>	<p>Isikud, kellel on märkimisväärne mõju krediidiasutuse 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 CRD-asutuse riskipõhise lähenemisviisiga määratletud võtmeisikud.</p> <p>Muude võtmeisikute hulka võivad kuuluda oluliste äriühingute, Euroopa Majanduspiirkonda / Euroopa Vabakaubandusühenduse kuuluvate filiaalide, kolmandates riikides tegutsevate tütarettvõtjate ja muude sisefunktsioonide juhid.</p>
<b>Sisekontrollifunktsioonide juhid</b>	Kõrgeimal hierarhiatasandil olevad isikud, kes vastutavad sõltumatu riskijuhtimise, nõuetele vastavuse tagamise ja siseauditi funktsioonide igapäevase efektiivse juhtimise eest.
<b>Finantsjuht</b>	Isik, kellel lasub finantsressursside halduse, finantsplaneerimise ja finantsaruandluse juhtimise üldvastutus.
<b>Usaldatavusnõuete kohane</b>	Direktiivis 2013/36/EL ja määruses (EL) nr 575/2013

<sup>8</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta direktiiv 2013/34/EL teatavat liiki ettevõtjate aruandeaasta finantsaruannete, konsolideeritud finantsaruannete ja nendega seotud aruannete kohta, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/43/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiivid 78/660/EMÜ ja 83/349/EMÜ (ELT L 182, 29.6.2013, lk 19).

<b>konsolideerimine</b>	sätetatud usaldatavusnõuete kohaldamine konsolideeritud või allkonsolideeritud alusel kooskõlas määruse (EL) nr 575/2013 I osa II jaotise 2. peatükiga. Usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine hõlmab kõiki tütaretevõtjaid, kes tegutsevad määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4(1) lõigetes 3 ja 26 määratletud krediidasutusena, investeerimisühinguna või finantseerimisasutusena, ning võib lisaks hõlmata nii Euroopa Liidus kui ka sellest väljaspool asutatud mainitud määruse artikli 2 lõikes 18 määratletud abiettevõtjaid.
<b>Konsolideeriv CRD-asutus</b>	CRD-asutus, kes on kohustatud järgima usaldatavusnõudeid konsolideeritud olukorra alusel kooskõlas määruse (EL) nr 575/2013 I osa II jaotise 2. peatükiga.
<b>Mitmekesisus</b>	Olukord, kus juhtorgani liikmete omadused, sh nende vanus, sugu, geograafiline päritolu ning hariduslik ja ametialane taust on piisavalt erinevad, nii et juhtorgan on esindatud mitmesugused seisukohad.
<b>Geograafiline päritolu</b>	Piirkond, kus isik on omandanud kultuurilise, haridusliku või ametialase tausta.
<b>Vastuvõtmine</b>	Algatus või programm, mis valmistab üksikisikut ette konkreetseks uueks ametikohaks juhtorgani liikmena.
<b>Koolitamine</b>	Algatus või programm, mis on ette nähtud juhtorgani liikmete teadmiste, oskuste või pädevuse pidevaks või sihtotstarbeliseks täiendamiseks.
<b>Aksionär</b>	Isikud, kellel on krediidasutuse või investeerimisühingu aktsiad, või olenevalt krediidasutuse või investeerimisühingu õiguslikust vormist, krediidasutuse või investeerimisühingu muud omanikud või osanikud.
<b>Juhtkonnakoht</b>	Liikme ametikoht krediidasutuse või investeerimisühingu või muu juriidilise isiku juhtorganis. Kui juhtorganisse kuulub üksuse õiguslikust vormist olenevalt vaid üks inimene, loetakse vastavat ametikohta juhtkonnakohaks.
<b>Koht mitte-tegevjuhtkonnas</b>	Juhtkonnakoht, millele määratud isik vastutab juhtkonna otsuste järelevalve ja jälgimise eest, kuid tal ei ole üksuses otsuste elluviimisega seotud kohustusi.
<b>Koht tegevjuhtkonnas</b>	Juhtkonnakoht, millele määratud isik vastutab üksuse äritegevuse tõhusa juhtimise eest.

## 3. Rakendamine

---

### Kohaldamiskuupäev

16. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse alates 30. juunist 2018.

### Üleminekusätted

17. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid kohaldama suuniseid enne suuniste kohaldamiskuupäeva ametisse nimetatud isikute juhtorgani liikmeks ja võtmeisikuks sobivuse esmasel hindamisel ning hiljemalt lõikes 155 viidatud kordushindamisel. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid kohaldama suuniseid seoses juhtorgani liikmete vastuvõtmise ja koolitamisega samas ajagraafikus, mis on sätestatud kordushindamise jaoks.

18. Pädevad asutused ei peaks äsja ametisse nimetatud juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse esmast hindamist käsitlevat VIII jaotist rakendama nende isikute puhul, kes on ametisse määratud enne käesolevate suuniste kohaldamiskuupäeva.

### Kehtetuks tunnistamine

19. Euroopa Pangandusjärelevalve suunised juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta (EBA GL 2012/06) tunnistatakse kehtetuks 30. juunil 2018.



## 4. Suunised

---

### I jaotis. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamine

20. Proportsionaalsuse põhimõttest lähtudes tuleb tagada järjepidev kooskõla krediidasutuse või investeerimisühingu juhtimiskorra ning riskiprofiili ja ärimudeli vahel ning võtta arvesse hindamisel olevat konkreetset ametikohta, mis võimaldab tõhusalt saavutada regulatiivsete nõuete eesmärke.
21. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid käesolevates suunistes sätestatud põhimõtete ning protsesside väljatöötamisel ja rakendamisel võtma arvesse oma asutuse suurust ja sisemist korraldust ning oma tegevuse laadi, ulatust ja keerukust. Olulistel krediidasutustel ja investeerimisühingutel peaksid olema keerulisemad põhimõtted ja protsessid, kuid väiksemad ning vähem kompleksed krediidasutused ja investeerimisühingud võivad rakendada lihtsamaid põhimõtteid ja protsesse. Vastavad põhimõtted ja protsessid peaksid tagama kooskõla käesolevates suunistes täpsustatud kriteeriumidega, mis käsitlevad juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamist, ning nii juhtorgani liikmete valimisele kohalduvate mitmekesisuse arvessevõtmise kui ka nende vastuvõtmiseks ja koolitamiseks piisavate vahendite eraldamise nõuetega.
22. Kõigil juhtorgani liikmetel ja võtmeisikutel peaks olema hea maine, nad peaksid olema ausad ja usaldusväärsed ning kõigi juhtorgani liikmete puhul peab tagatud olema nende sõltumatus, olenemata krediidasutuse või investeerimisühingu suuruselt, sisemisest korraldusest, tegevuse laadist, ulatusest ja keerukusest ning konkreetse ametikoha ülesannetest ja kohustustest (muu hulgas kehtib see juhtorgani komisjonide liikmesuse korral).
23. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamise otstarbel ning suunistes täpsustatud direktiivis 2013/36/EL ja direktiivis 2014/65/EL sätestatud juhtimisnõuete asjakohase rakendamise tagamiseks peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud ning pädevad asutused võtma arvesse alljärgnevaid kriteeriume:
  - a. krediidasutuse või investeerimisühingu suurus, lähtudes kogubilansi mahust, valduses olevatest või hallatavatest kliendi varadest ja/või krediidasutuse või investeerimisühingu või selle usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvate tütarettevõtjate tehingute töötlemise mahust;
  - b. krediidasutuse või investeerimisühingu õiguslik vorm, lähtudes muu hulgas sellest, kas krediidasutus või investeerimisühing kuulub mõnda kontserni või mitte, ning kui jah, siis kontserni kohta antud proportsionaalsuse hinnangust;
  - c. kas krediidasutus või investeerimisühing on börsil noteeritud või mitte;

- d. krediidasutuse või investeerimisühingu lubatud tegevuse ja osutatavate teenuste tüüp (vt ka direktiivi 2013/36/EL I lisa ja direktiivi 2014/65/EL I lisa);
- e. krediidasutuse või investeerimisühingu geograafiline kohalolek ning tehingute maht igas jurisdiktsioonis;
- f. ärimudel ja strateegia, äritegevuse laad ja keerukus ning krediidasutuse või investeerimisühingu organisatsiooniline ülesehitus;
- g. krediidasutuse või investeerimisühingu riskistrateegia, riskivalmidus ja tegelik riskiprofiil, võttes arvesse ka iga-aastase kapitali adekvaatsuse hindamise tulemusi;
- h. kas CRD-asutusel on õigus kasutada omavahendite nõuete hindamiseks sisemudeleid;
- i. klientide klassifikatsioon<sup>9</sup>;
- j. krediidasutuse või investeerimisühingu toodete, lepingute või instrumentide laad ja keerukus.

## II jaotis. Krediidasutuste ja investeerimisühingute tehtavate sobivuse hindamiste ulatus

### 1. Krediidasutuste ja investeerimisühingute hinnang juhtorgani liikmete individuaalsele sobivusele

24. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 1 sätestatud kohustust täites tagama juhtorgani liikmete pideva individuaalse sobivuse ning peavad 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 krediidasutuses või investeerimisühingus<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Direktiivis 2014/65/EL määratletakse 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 sätestatakse ka see, et võrdseid vastaspooli tuleb käsitleda klientidena tegutsevatena, nagu on kirjeldatud mainitud direktiivi artiklis 30.

<sup>10</sup> Vt ka Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve veebilehel direktiivi 2014/65/EL artikli 7 lõikes 4 osutatud regulatiivsete tehniliste standardite eelnõud ning direktiivi 2014/65/EL artikli 7 lõikes 5 osutatud rakenduslike tehniliste standardite eelnõud investeerimisühingutele tegevusloa andmise ja selle andmisest keeldumise korra kohta. Vt ka rakenduslike tehniliste standardite eelnõud omandamise ja krediidasutustes või investeerimisühingutes olulise osaluse

See hindamine tuleb teha vaid uute ametisse nimetatavate juhtorgani liikmete puhul;

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

c. pideval hindamisel kooskõlas lõigetega 28 ja 29.

25. Juhtorgani liikmete individuaalse sobivuse esmane ning pidev hindamine on krediidasutuste ja investeerimisühingute kohustus, ilma et see piiraks pädevate asutuste tehtavat hindamist järelevalve eesmärgil.

26. Eeskätt peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud hindama alljärgnevat:

- 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 krediidasutuses või investeerimisühingus, ning olulise krediidasutuse või investeerimisühingu puhul, kas direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 3 sätestatud juhtkonnakohtade piirangut järgitakse või mitte.

27. Konkreetse ametikoha korral hinnangu andmisel tuleks teadmiste, oskuste, kogemuste ja 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 ning iseloom võivad olla erinevad, eriti siis, kui need funktsioonid on määratud erinevatele organitele.

28. Krediidasutused ja 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 alljärgnevatel juhtudel:

---

suurenemisega seotud menetluste ja vormide kohta, mis on Euroopa Pangandusjärelevalve ning Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve 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](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf)

- a. kui tekib kahtlusi juhtorgani liikmete individuaalse või kollektiivse sobivuse osas;
  - b. kui miski mõjutab märkimisväärselt juhtorgani liikme või krediidasutuse või investeerimisühingu mainet, muu hulgas olukorrad, kus liikmed ei järgi krediidasutuse või investeerimisühingu huvide konflikti põhimõtteid;
  - c. osana juhtorgani tehtavast ettevõttesisese juhtimiskorra läbivaatusest;
  - d. kui miski võib juhtorgani liikme sobivust muul moel märkimisväärselt mõjutada.
29. Samuti peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud kordushindama juhtorgani liikme pühendatava aja piisavust, kui vastav liige võtab vastu veel mõne juhtkonnakoha või hakkab täitma uusi olulisi ülesandeid (muu hulgas poliitilisi).
30. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid sobivuse hindamisel tuginema III jaotises täpsustatud määratlustele, võttes arvesse V jaotises sätestatud juhtorgani mitmekesisuse nõudeid, ning rakendama sobivuspoliitikat ja protsesse, nagu on määratletud VI ja VII jaotises.

## 2. Krediidasutuste ja investeerimisühingute hinnang juhtorgani kollektiivsele sobivusele

31. Krediidasutused ja 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 krediidasutuse või investeerimisühingu tegevust, sealhulgas peamisi riske.
32. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid juhtorgani kollektiivset 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 kaudselt omandamisest või olulise osaluse suurenemisest krediidasutuses või investeerimisühingus<sup>11</sup>;
    - 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;

---

<sup>11</sup> Vt allmärkus 17.

- c. pideval hindamisel kooskõlas lõikega 33.
33. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid juhtorgani liikmete kollektiivset sobivust kordushindama eeskätt järgmistel juhtudel:
- kui krediidiasutuse või investeerimisühingu ärimudel, riskivalmidus, strateegia või struktuur muutub märkimisväärselt individuaalsel või kontserni tasandil;
  - osana juhtorgani tehtavast ettevõttesisese juhtimiskorra läbivaatusest;
  - kui miski võib juhtorgani kollektiivset sobivust muul moel märkimisväärselt mõjutada.
34. Kollektiivse sobivuse kordushindamisel peaksid krediidiasutused ja investeerimisühingud pöörama hinnangus tähelepanu nii olulistele muudatustele krediidiasutuse või investeerimisühingu äritegevuses, strateegias ja riskiprofiilis ning juhtorgani ülesannete jaotuses kui ka mõjule, mis vastavatel muudatustel on juhtorgani kollektiivsete teadmiste, oskuste ja kogemuste nõuetele.
35. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid sobivuse hindamisel tuginema III jaotises täpsustatud määratlustele ning rakendama sobivuspoliitikat ja protsesse, nagu on määratletud VI ja VII jaotises.
36. Juhtorgani kollektiivse sobivuse esmane ning pidev hindamine on krediidiasutuste ja investeerimisühingute kohustus. Juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamise ning tagamise kohustus jääb krediidiasutuste ja investeerimisühingute vastutusalasse ka siis, kui hindamise viivad järelevalve eesmärgil läbi pädevad asutused.

### 3. CRD-asutuse antav võtmeisikute sobivushinnang

37. Kõik krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid tagama, et nende personal on suuteline täitma oma funktsioone adekvaatselt, ning CRD-asutused peaksid eriti tagama, et võtmeisikutel on piisavalt hea maine, nad tegutsevad ausalt ja usaldusväärselt ning neil on piisavad teadmised, oskused ja kogemused oma ametikoha ülesannete täitmiseks, ning CRD-asutused peaksid eelmainitud nõudeid hindama eeskätt järgmistel juhtudel:
- tegevusloa taotlemisel;
  - uute võtmeisikute ametisse nimetamisel, sealhulgas siis, kui see on tingitud otsesest või kaudsest omandamisest või olulise osaluse suurenemisest krediidiasutuses või investeerimisühingus;
  - vajaduse korral kooskõlas lõikega 38.
38. CRD-asutused peaksid võtmeisikute mainet, ausust, usaldusväärsust, teadmisi, oskusi ning kogemusi pidevalt jälgima, et määrata kindlaks olukorrad, kus mis tahes uue olulise fakti

valguses on vajalik kordushindamine. Eeskätt tuleks kordushindamine teha alljärgnevatel juhtudel:

- a. kui tekib kahtlusi nende sobivuse osas;
  - b. kui miski mõjutab märkimisväärselt konkreetse üksikisiku mainet;
  - c. osana juhtorgani tehtavast ettevõttesisese juhtimiskorra läbivaatusest;
  - d. kui miski võib konkreetse üksikisiku sobivust muul moel märkimisväärselt mõjutada.
39. 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 ning ülesandeid.
40. Võtmeisikute sobivuse esmane ning pidev hindamine on krediidasutuste ja investeerimisühingute kohustus. Ka siis, kui teatavate võtmeisikute hindamise viivad järelevalve eesmärgil läbi pädevad asutused, jääb vastavate võtmeisikute sobivuse hindamise ning tagamise kohustus krediidasutuste ja investeerimisühingute vastutusalasse.

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

#### 4. Juhtorgani liikme piisav aja pühendamine oma ülesannete täitmiseks

41. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid hindama, kas juhtorgani liige saab pühendada piisavalt aega oma funktsioonide ja kohustuste täitmisele ning selleks, et mõista krediidasutuse või investeerimisühingu tegevust, peamisi riske ning tegevuse ja riskistrateegia mõju. Kui isikul on volitused olulises krediidasutuses või investeerimisühingus, 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.
42. Liikmed peaksid olema suutelised täitma oma ülesandeid ka märkimisväärselt suurema töömahuga perioodidel (näiteks restruktureerimisel, krediidasutuse või investeerimisühingu tegevuskoha muutmisel, omandamisel, ühinemisel, ülevõtmisel või kriisiolukorras) või kui see on vajalik tegevusega seotud olulise komplikatsiooni tõttu, arvestades seda, et sellised olud võivad eeldada tööle tavapärasest enama aja pühendamist.
43. Juhtorgani liikme pühendatava aja piisavuse hindamisel peavad krediidasutused ja investeerimisühingud võtma arvesse vähemalt alljärgnevat:

- a. juhtkonnakohtade arv, mis liikmel on samal ajal finantsettevõtjates ja üksustes, mis ei ole finantseerimisasutused, võttes arvesse võimalikku sünergiat, mis võib kaasnedda samas kontsernis juhtkonnakohtade omamisega, muu hulgas juriidilise isiku nimel tegutsemise või juhtorgani liikme asendamisega;
  - b. vastava üksuse suurus, tegevuse laad, ulatus ja keerukus, kus liikmel juhtkonnakoht on, ning eeskätt see, kas vastav üksus on kolmanda riigi üksus või mitte;
  - c. liikme geograafiline kohalolu ja rolli täitmisel reisimiseks kuluv aeg;
  - d. juhtorgani korraliste koosolekute hulk;
  - e. vastava liikme samaaegsed juhtkonnakohad organisatsioonides, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke;
  - f. juhtorgani ametlikku koosolekute graafikusse mittekuuluvad ettenähtud koosolekud, eeskätt pädevate asutustega või muude sisemiste või väliste sidusrühmadega;
  - g. liikme konkreetse ametikoha ja kohustuste olemus, muu hulgas spetsiifilised rollid (näiteks tegevjuhina, eesistujana, komisjoni esimehe või liikmena), kas liikmel on koht tegevjuhtkonnas või mitte-tegevjuhtkonnas, ning liikme vajadus osaleda punktis a loetletud ettevõtetes ja krediidiasutuses või investeerimisühingus peetavatel koosolekutel;
  - h. ettevõtteväline muu kutsealane või poliitiline tegevus ning muud funktsioonid ja olulised tegevused nii finantssektoris ja sellest väljaspool kui ka Euroopa Liidus ja sellest väljaspool;
  - i. vastuvõtmise ja koolitamise vajadus;
  - j. liikme mis tahes muud asjaomased ülesanded, mida krediidiasutused ja investeerimisühingud peavad oluliseks liikme pühendatava aja piisavuse hindamisel;
  - k. saadavalolevad pühendatava aja võrdlusalused, muu hulgas Euroopa Pangandusjärelevalve avaldatud võrdlusalused<sup>12</sup>.
44. Krediidiasutused ja 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 koolitamisele. Sel otstarbel võivad väiksemad ning vähem kompleksed

---

<sup>12</sup> 2015. aasta vastavad näitajad on esitatud käesolevate suuniste mõjuhinnangu lisas.

krediidasutused ja investeerimisühingud eeldatavat ajakulu eristada üksnes tegevjuhtkonna ja mitte-tegevjuhtkonna kohtade puhul.

45. Juhtorgani liiget tuleks teavitada vastavate ülesannete täitmise eeldatavast ajakulust. Krediidasutused ja investeerimisühingud võivad nõuda liikmelt kinnitust selle kohta, et tal on võimalik oma rollile ette nähtud aega pühendada.
46. Krediidasutused ja 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.
47. Lisaks peaks krediidasutus või investeerimisühing juhtorgani konkreetsete liikmete pühendatava aja piisavuse hindamisel võtma arvesse juhtorgani teiste liikmete pikaajalise puudumise mõju.
48. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid registreerima juhtorgani liikmete ettevõttevälise kutsealase ning poliitilise tegevuse andmed. Neid andmeid tuleks ajakohastada, kui liige teavitab krediidasutust või investeerimisühingut muudatusest või kui krediidasutus või investeerimisühing saab vastavatest muudatustest teadlikuks muul moel. Kui ametikohtades viiakse sisse muudatusi, mis võivad vähendada juhtorgani liikme võimalusi oma ülesannete täitmisele piisava aja pühendamiseks, peaks krediidasutus või investeerimisühing kordushindama vastava liikme suutlikkust pühendada oma ametikohale nõutaval määral aega.

## 5. Juhtkonnakohtade arvu kindlaksmääramine

49. Lisaks oma ülesannete täitmisele piisava aja pühendamise nõudele peab olulises krediidasutuses või investeerimisühingus juhtkonnakohta omavate juhtorgani liikmete arv vastama direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 3 sätestatud juhtkonnakohtade piirangule.
50. Direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 3 kohaldamisel tuleks juhtkonnakohta, mis hõlmab samaaegselt nii täidesaatvaid kui ka juhtimisega mitteseotud kohustusi, arvestada tegevjuhtkonna kohana.
51. Kui mitu juhtkonnakohta lähevad arvesse ühe juhtkonnakohana, nagu on kirjeldatud direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 4 ja sätestatud lõigetes 52 kuni 57, tuleks vastavat ühte juhtkonnakohta pidada üheks tegevjuhtkonna kohaks, kui see hõlmab vähemalt ühte kohta tegevjuhtkonnas; vastasel juhul läheb see arvesse ühe mitte-tegevjuhtkonna kohana.
52. Direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 4 punkti a kohaselt lähevad ühe juhtkonnakohana arvesse kõik juhtkonnakohad samas kontsernis.
53. Direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 4 punkti b alapunkti ii kohaselt lähevad ühe juhtkonnakohana arvesse kõik juhtkonnakohad ettevõtjates, milles krediidasutusel või



investeeringühingul on oluline osalus, kuid mis ei ole samasse kontserni kuuluvad tütarettevõtjad. Vastav üks juhtkonnakoht ettevõtjas, milles krediidasutusel või investeeringühingul on oluline osalus, läheb arvesse eraldiseisva ühe juhtkonnakohana, st juhtkonnakoht krediidasutuses või investeeringühingus ning üks juhtkonnakoht ettevõtjas, milles krediidasutusel või investeeringühingul on oluline osalus, lähevad kokku arvesse kahe juhtkonnakohana.

54. Kui mitu samasse kontserni kuuluvat krediidasutust või investeeringühingut omavad ettevõtjates olulist osalust, tuleks juhtkonnakohad kõigis ettevõtjates, milles krediidasutusel või investeeringühingutel on oluline osalus, arvestada ühe eraldiseisva juhtkonnakohana, võttes arvesse krediidasutuse või investeeringühingu konsolideeritud olukorda (konsolideerimise raamatupidamisarvestuse alusel). Seda juhtkonnakohta ettevõtjates, milles krediidasutusel või investeeringühingutel on oluline osalus, tuleks arvestada eraldiseisva ühe juhtkonnakohana, st juhtkonnakoht, mida arvestatakse kontserni kuuluvate üksuste juhtkonnakohtade alusel, ning juhtkonnakoht, mida arvestatakse juhtkonnakohtade alusel kõigis ettevõtjates, milles on samasse kontserni kuuluvatel krediidasutusel või investeeringühingutel oluline osalus, tuleks arvestada kokku kahe juhtkonnakohana.
55. Kui juhtorgani liikmel on juhtkonnakohad eri kontsernides või krediidasutustes ja investeeringühingutes, tuleks kõik juhtkonnakohad krediidasutustes ja investeeringühingutes, 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 krediidasutuste ja investeeringühingute juhtkonnakohtade arvestamist) reegli kohaldamisel on üksikjuhtkonnakohtade arv suurem kui kontsernisest üksikjuhtkonnakohtade arvestamist käsitleva artikli 91 lõike 4 punkti a kohaldamisel, tuleks kehtivaks pidada väiksemat üksikjuhtkonnakohtade arvu (näiteks kui on juhtkonnakohad kahes kontsernis, millest ühe ettevõtjad on sama omaalgatusliku kaitseskeemi liikmed ja teise ettevõtjad mitte, tuleks arvesse võtta vaid kaks juhtkonnakohta).
56. Juhtkonnakohad üksustes, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke, ei lähe mainitud direktiivi artikli 91 lõike 3 alusel juhtkonnakohtade arvu kindlaksmääramisel arvesse. Vastavaid juhtkonnakohti tuleks siiski arvestada vastava liikme ajakulu hindamisel.
57. Üksuste hulka, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke, kuuluvad muu hulgas:
- heategevusorganisatsioonid;
  - muud mittetulundusühendused;
  - ettevõtted, mis on loodud üksnes juhtorgani liikmete või nende pereliikmete majanduslike erahuvide haldamise otstarbel, eeldusel et vastav ettevõtte ei eelda vastava juhtorgani liikme poolset igapäevast juhtimist.

## 6. Piisavad teadmised, oskused ja kogemused

58. Juhtorgani liikmetel peaksid olema krediidasutuse või investeerimisühingu äritegevusest ja kohalduvatest 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, vaid mis kuuluvad juhtorgani liikmete kollektiivsesse vastutusalasse.
59. Juhtorgani liikmetel peaks olema selge arusaam krediidasutuse 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 krediidasutuses või investeerimisühingus asjaomase kultuuri, krediidasutuse või investeerimisühingu väärtuste ja käitumisnormide rakendamisel<sup>13</sup>.
60. Sellest aspektist lähtudes tuleks teadmiste, oskuste ja kogemuste piisavuse hindamisel võtta arvesse alljärgnevat:
- 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.
61. Juhtorgani liikmete oskuste nõuetekohaseks hindamiseks peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud võtma arvesse käesolevate suuniste II lisas täpsustatud asjaomaste oskuste mittetäielikku nimekirja, arvestades konkreetse juhtorgani liikme rolli ja ametikohaga seotud ülesandeid.
62. Arvesse tuleks võtta liikme haridustaset ja profiili ning seda, kas haridus on seotud panganduse ja finantsteenustega või muude asjaomaste valdkondadega. Finantsteenuste sektori seisukohast asjaomaseks saab üldjuhul pidada eeskätt haridust sellistes valdkondades nagu pangandus ja rahandus, majandus, õigus, raamatupidamine, auditeerimine, avalik haldus, finantsregulatsioon, infotehnoloogia ja kvantitatiivsed meetodid.
63. Hindamine ei tohiks olla piiratud liikme akadeemilise kraadi ega krediidasutuses või investeerimisühingus töötatud teatava ajaperioodi kontrollimisega. Liikme praktilisi kogemusi tuleks analüüsida põhjalikumalt, sest varasematel ametikohtadel omandatud

---

<sup>13</sup> Vt ka Euroopa Pangandusjärelevalve juhtimiskorralduse suunised: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

teadmised ja oskused sõltuvad ettevõtte laadist, ulatusest ja keerukusest ning seal täidetud ülesannetest.

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

- a. pangandus ja finantsturud;
- b. seadustest tulenevad nõuded ja õigusraamistik;
- c. strateegiline planeerimine, krediidasutuse või investeerimisühingu äristrateegia või äriplaani mõistmine ning selle elluviimine;
- d. riskijuhtimine (krediidasutusele või investeerimisühingule kohalduvate peamiste riskitüüpide kindlaksmääramine, hindamine, jälgimine, juhtimine ja maandamine);
- e. raamatupidamine ja auditeerimine;
- f. krediidasutuse või investeerimisühingu töökorralduse tõhususe hindamine ning efektiivse juhtimise, järelevalve ja kontrolli tagamine;
- g. krediidasutuse või investeerimisühingu finantsteabe tõlgendamine, vastava teabe põhjal peamiste probleemide kindlaksmääramine ning asjakohase kontrolli ja meetmete rakendamine.

65. Juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmetel peaks olema piisavalt praktilisi ja kutsealaseid kogemusi, mis on omandatud piisaval ajaperioodil juhtival ametikohal töötades. Hindamise osana 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 alljärgnevat:

- a. juhtiva ametikoha laad ja selle hierarhiatase;
- b. tööstaaži pikkus;
- c. varasema tööandja äritegevuse laad ja keerukus, muu hulgas ettevõtte organisatsiooniline ülesehitus;
- d. liikme pädevuste ulatus, otsustusõigus ja kohustused;
- e. ametikohal omandatud tehnilised teadmised;
- f. alluvate arv.

66. Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmed peaksid olema suutelised esitama konstruktiivseid vastuväiteid otsustele ning tagama tõhusa järelevalve juhtimisfunktsiooni

täitva juhtorgani üle. Järelevalvefunktsiooni efektiivseks täitmiseks piisavad teadmised, oskused ja kogemused võivad olla omandatud asjaomastelt akadeemilistelt või administratiivsetelt ametikohtadelt või finantseerimisasutuste või muude ettevõtete juhtimise, järelevalve või kontrollimise käigus.

## 7. Kollektiivse sobivuse kriteeriumid

67. Juhtorgan peaks kollektiivselt mõistma krediidasutuse või investeerimisühingu tegevust, sealhulgas peamisi riske. Kui selles jaos ei ole osutatud teisiti, tuleks neid kriteeriume juhtimisfunktsiooni täitvale juhtorganile ja järelevalvefunktsiooni täitvale juhtorganile kohaldada eraldi.
68. Juhtorgani liikmed peaksid olema kollektiivselt suutelised langetama asjakohaseid otsuseid, võttes arvesse ärimudelit, riskivalmidust, strateegiat ja turge, millel krediidasutus või investeerimisühing tegutseb.
69. Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmed peaksid olema kollektiivselt suutelised esitama vastuväiteid juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani langetatud otsustele ning neid tõhusalt jälgima.
70. Juhtorganil peaks kollektiivselt olema teadmised kõigis krediidasutuse või investeerimisühingu äritegevuse seisukohast olulistest valdkondades ja juhtorgani liikmetel peab olema piisav asjatundlikkus. Igas valdkonnas teadmisi omavate liikmete hulk peaks olema küllaldane, et võimaldada pidada otsusteni viivaid arutelusid. Juhtorgani liikmed peaksid kollektiivselt omama oskusi oma vaadete esitamiseks ning juhtorganis otsuse tegemise protsessi mõjutamiseks.
71. 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, ning oskused krediidasutuse või investeerimisühingu tõhusaks juhtimiseks ja selle üle järelevalve teostamiseks. Seejuures on olulised järgmised aspektid:
  - a. krediidasutuse või investeerimisühingu äritegevus ja sellega seotud peamised riskid;
  - b. kõik krediidasutuse või investeerimisühingu olulised tegevused;
  - c. asjaomane valdkondlik pädevus / finantspädevus, muu hulgas finants- ja kapitaliturud, maksevõimelisus ja mudelid;
  - 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 juhtimisalased kogemused;
  - j. strateegilise planeerimise võime;
  - k. rahvusvaheliste/riiklike kontsernide ja kontserni struktuuridega seotud riskide juhtimine, kui see on asjakohane.
72. Juhtimisfunktsiooni täitval juhtorganil peaks olema kollektiivselt kõrge juhtimisoskuste tase, kuid järelevalvefunktsiooni täitval juhtorganil peavad olema kollektiivselt piisavad juhtimisoskused, mis võimaldaksid ülesandeid tõhusalt korraldada, mõista kohaldatud juhtimistavasid ja juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani tehtud otsuseid ning esitada neile vastuväiteid.

## 8. Maine, ausus ja usaldusväärsus

73. Juhtorgani liikmete reputatsiooni tuleks pidada laitmatuks ning nende käitumist ausaks ja usaldusväärseks, kui puuduvad objektiivsed ja tõendatavad alused eeldamaks vastupidist, lähtudes eeskätt asjakohasest saadavalolevast teabest lõigetes 74 kuni 78 loetletud tegurite või juhtumite kohta. Maine, aususe ja usaldusvääruse hindamisel tuleks arvesse võtta ka vähetähtsate intsidentide kumulatiivset mõju liikme reputatsioonile.
74. Ilma et see piiraks ühtegi põhiõigust, tuleks hea maine, aususe ja usaldusvääruse hindamisel arvestada asjakohaste karistusregistri või haldusregistri andmetega, võttes arvesse süüdimõistva kohtuotsuse või süüdistuse olemust, asjasse puutuva indiviidi rolli, määratud karistust, kohtumenetluse etappi ja jõustatud mis tahes rehabiliteerimismeetmeid. Arvesse tuleks võtta kaasnevaid tegureid, sealhulgas kergendavaid asjaolusid, asjasse puutuva õigusrikkumise või haldus- või järelevalvemeetme raskusastet, õigusrikkumisest möödunud ajavahemikku, liikme õigusrikkumisele või meetmele järgnenud käitumist ning õigusrikkumise või meetme asjakohasust seoses liikme rolliga. Asjakohaste karistusregistri või haldusregistri andmete arvessevõtmisel tuleks tähelepanu pöörata siseriiklikes õigusaktides kehtestatud ajalistele piirangutele.
75. Ilma et see piiraks kriminaalmenetlustes kohaldatava süütuse presumptsiooni kohaldamist ning teisi põhiõigusi, tuleks maine, aususe ja usaldusvääruse hindamisel arvesse võtta vähemalt alljärgnevaid tegureid:
- a. süüdimõistvad kohtuotsused või käimasolevad kriminaalkuriteo kohtulikud uurimised, eelkõige järgmiste rikkumiste puhul:

- i. õigusrikkumised pangandust, rahandust, väärtpabereid ja kindlustustegevust reguleeriva õiguse või väärtpaberiturge, finantsinstrumente või makseinstrumente käsitlevate õigusaktide (muu hulgas rahapesu, korruptsiooni, turu manipuleerimist, siseteabe alusel kauplemist või liigkasuvõtmist puudutavate seaduste) alusel;
  - ii. ebaaususe, pettuse või finantskuritegudega seotud õigusrikkumised;
  - iii. maksukuriteod;
  - iv. muud õigusrikkumised äriühinguid, pankrotti, maksejõuetust või tarbijakaitset käsitlevate õigusaktide alusel;
- b. pangandust, rahandust, väärtpabereid või kindlustustegevust reguleerivate asjakohaste sätete mittejärgmise tõttu mõne reguleeriva asutuse või kutseorganisatsiooni võetud muud olulised praegused või varasemad meetmed.
76. Pooleliolevaid uurimisi tuleks arvesse võtta, kui need on seotud kohtumenetluse, haldusmenetluse või muu analoogse regulatiivse uurimisega, ilma et see piiraks ühtegi põhiõigust<sup>14</sup>.
77. Arvesse tuleks võtta alljärgnevaid juhtorgani liikme varasema ja praeguse äritegevuse tulemuslikkuse ning majandusliku usaldatavusega seotud asjaolusid, lähtudes nende potentsiaalsest mõjust liikme reputatsioonile, usaldusväarsusele ja aususele:
- a. makseviivituses oleva võlgniku staatus (näiteks usaldusväärse krediidibüroo võlgnevusraportid, kui need on saadaval);
  - b. selliste üksuste finantstulemused ja äritegevuse tulemuslikkus, mis kuuluvad liikmele, mida ta juhib või kus liikmel on olnud või on märkimisväärne osalus või mõjuvõim, pöörates erilist tähelepanu pankrotimenetlustele ja likvideerimismenetlustele ning sellele, kas ja kuidas on liige olnud seotud vastavaid menetlusi tinginud asjaoludega;
  - c. eraisiku pankroti väljakuulutamise;
  - 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 majanduslikule usaldatavusele või selliste üksuste rahalisele usaldusväarsusele, mis kuuluvad liikmele, mida ta juhib või kus liikmel on märkimisväärne osalus.

---

<sup>14</sup> Kooskõlas Euroopa inimõiguste konventsiooni ja Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)

78. Juhtorgani liige peaks järgima usaldusväärse ja ausa tegutsemise kõrgeimaid standardeid. Maine, aususe ja usaldusväärseuse hindamisel tuleks lisaks arvesse võtta vähemalt alljärgnevaid tegureid:
- mis tahes tõendid selle kohta, et vastav isik ei ole olnud pädevate asutustega suheldes läbipaistev, avatud ja koostööaldis;
  - ameti, ettevõtluse või kutsealaga tegelemiseks vajaliku registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi andmisest keeldumine, registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi tühistamine või tagasivõtmine või väljaheitmine;
  - töökohalt, mis tahes usaldust eeldavalt ametikohalt, usaldussuhtest või sarnaselt positsioonilt vabastamise või vastavalt kohalt tagasiastumiseks sundimise põhjused;
  - asjaomase pädeva asutuse keeld tegutseda juhtorgani liikmena, mis muu hulgas kohaldub üksuse äritegevust tõhusalt juhtivatele isikutele;
  - mis tahes muud tõendid, mis osutavad sellele, et vastav isik ei tegutse kooskõlas kõrgeimate käitumisstandarditega.

## 9. Sõltumatus ja sõltuvusseosteta liikmed

### 9.1 Sõltumatuse ja sõltuvusseoste puudumise põhimõte

79. Liikmete sõltumatuse hindamisel peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud eristama sõltumatuse määratlust, mis kohaldub krediidasutuse või investeerimisühingu juhtorgani kõigile liikmetele, ning sõltuvusseoste puudumise põhimõtet, mille järgimine on nõutav CRD-asutuse juhtorgani teatud liikmetel järelevalvefunktsiooni täites. Sõltumatuse hindamise kriteeriumid on esitatud jaos 9.2 ja sõltuvusseoste puudumise hindamise kriteeriumid jaos 9.3.
80. 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.
81. Sõltuvusseoste puudumine tähendab, et järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmel ei ole selliseid praegusi või hiljutisi suhteid ega mis tahes laadi seoseid CRD-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

82. Lõikes 80 osutatud sõltumatuse hindamisel peaksid krediidasutused ja 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.

83. Lõike 82 punktis a viidatud nõutavate käitumuslike oskuste hindamisel tuleks arvesse võtta liikme varasemat ja praegust käitumist, eeskätt krediidasutuses või investeerimisühingus.

84. Lõike 82 punktis b viidatud võimalike huvide konfliktide hindamisel peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud määrama kindlaks tegelikud või potentsiaalsed huvide konfliktid, järgides krediidasutuse või investeerimisühingu huvide konflikti põhimõtteid<sup>15</sup>, ning hindama nende olulisust. Arvesse tuleb võtta vähemalt alljärgnevat olukordi, mis võivad põhjustada tegelikke või potentsiaalseid huvide konflikte:

- a. majanduslikud huvid (näiteks aktsiad, muud omandiõigused ja liikmesus, osalused ja muud äriklientidega seotud majanduslikud huvid, intellektuaalomandi õigused, juhtorgani liikme omandisse kuuluvale ettevõttele antud krediidasutuse või investeerimisühingu laenud);
- b. isiklikud või tööalased suhted krediidasutuses või investeerimisühingus olulist osalust omavate isikutega;
- c. isiklikud või tööalased suhted usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvate krediidasutuste või investeerimisühingute või üksuste personaliga (näiteks lähedased peresuhted);
- d. muu töösuhe ja varasemad töösuhted (näiteks viimase viie aasta jooksul);
- e. isiklikud või tööalased suhted asjaomaste väliste sidusrühmadega (näiteks seosed oluliste tarnijate, konsultantide või muude teenuseosutajatega);

---

<sup>15</sup> Seoses personalile huvide konflikti põhimõtetega vt Euroopa Pangandusjärelevalve juhtimiskorralduse suunised.



- f. liikmesus organis või huvide konfliktiga organi või üksuse omamine;
- g. poliitiline mõjuvõim või poliitilised suhted.

85. Kõigist juhtorgani tasandil tekkivatest tegelikest ja potentsiaalsetest huvide konfliktidest tuleks nõuetekohaselt teatada, neid tuleb arutada, need tuleb dokumenteerida, langetada tuleb vajalikud otsused ning juhtorgan peab neid nõuetekohaselt ohjama (näiteks asjakohaste maandamismeetmete võtmisega). Juhtorgani liige peaks hoiduma hääletamisest mis tahes küsimustes, mille puhul liikmel on huvide konflikt<sup>16</sup>.

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

87. Krediidiasutuse või investeerimisühingu aktsionäriks, liikmeks või omanikuks olemist, erakontode omamist, laenude võtmist ega krediidiasutuse, investeerimisühingu või konsolideerimises osaleva mis tahes üksuse muude teenuste kasutamist ei tohiks automaatselt pidada juhtorgani liikme sõltumatust mõjutavaks.

### 9.3 CRD-asutuse järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani sõltuvusseosteta liikmed

88. Kõigi CRD-asutuste puhul peetakse heaks tavaks, kui järelevalvefunktsiooni täitvasse juhtorganisse kuuluvad lõikes 81 osutatud sõltuvusseosteta liikmed ning sõltuvad liikmed.

89. 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 alljärgnevale:

- a. järgmiste CRD-asutuste järelevalvefunktsiooni täitvasse juhtorganisse peaks kuuluma piisaval hulgal sõltuvusseosteta liikmeid:
  - i. olulised CRD-asutused;
  - ii. börsil noteeritud CRD-asutused.
- b. Üldpõhimõtte kohaselt peaks väheoluliste või börsil noteerimata CRD-asutuste järelevalvefunktsiooni täitvas juhtorganis olema vähemalt üks sõltuvusseosteta liige. Pädevad asutused ei või sõltuvusseosteta direktorite olemasolu nõuda

---

<sup>16</sup> Seoses personalile huvide konflikti põhimõtetega vt Euroopa Pangandusjärelevalve juhtimiskorralduse suunised.

järgmiste kapitalinõuete direktiivi reguleerimisalasse kuuluvate krediidasutuste ja investeerimisühingute puhul:

- i. CRD-asutused, mis on täielikult CRD-asutuse omanduses, eelkõige kui tütarettevõtja asub emaettevõtjana tegutseva CRD-asutusega samas liikmesriigis;
- ii. väheolulised CRD-asutused, mis tegutsevad investeerimisühinguna.

90. Juhtorgani üldises vastutusalas peab sõltuvusseosteta liikmetel olema CRD-asutuste võimude tasakaalu ning kontrollimehhanismide tugevdamisel põhiroll, täiustades järelevalvet juhtkonna otsuste üle ja tagades, et:

- a. kõigi sidusrühmade (muu hulgas vähemusaktsionäride) huvisid võetakse juhtorgani aruteludel ja otsuste langetamisel nõuetekohaselt arvesse. Sõltuvusseosteta liikmed võivad lisaks aidata vähendada või tasakaalustada teatavat gruppi või sidusrühma esindavate juhtorgani konkreetsete liikmete õigustamatut ülekaalu;
- b. ükski indiviid ega liikmete väike grupp ei domineeriks otsuste tegemisel;
- c. krediidasutuse või investeerimisühingu, selle äriüksuste, konsolideerimise raamatupidamisarvestusse kuuluvate muude üksuste ja väliste sidusrühmade, sh klientide vahelised huvide konfliktid oleksid nõuetekohaselt ohjatud.

91. Ilma et see piiraks lõike 92 kohaldamist, eeldatakse alljärgnevatel juhtudel, et CRD-asutuse järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liige on sõltuvusseostega:

- a. liikmel on või on olnud volitus usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluva krediidasutuse või investeerimisühingu juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmena, välja arvatud juhud, kui ta ei ole vastaval ametikohal olnud viimased viis aastat;
- b. liige on CRD-asutuse kontrolliv aktsionär, mille kindlaksmääramiseks tuleb lähtuda direktiivi 2013/34/EL artikli 22 lõikes 1 osutatud juhtudest, või esindab kontrolliva aktsionäri huve, sh kui omanik on liikmesriik või muu avalik-õiguslik asutus;
- c. liikmel on CRD-asutusega oluline finants- või ärisuhe;
- d. liige on CRD-asutuse kontrolliva aktsionäri töötaja või on ta kontrolliva aktsionäriiga muul moel seotud;
- e. liige töötab konsolideerimises osaleva mis tahes üksuse heaks, välja arvatud juhud, kui täidetud on mõlemad järgmistest tingimustest:

- i. liige ei ole krediidasutuse 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 CRD-asutuses 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 vähem kui kolm aastat;
  - g. liige on kolme aasta jooksul olnud CRD-asutuses 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 CRD-asutuse või usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluva muu üksuse oluline tarnija või oluline klient, on omanud mainitud krediidasutuse, investeerimisühingu või üksusega muid olulisi ärisuhteid, on olulise tarnija, kliendi või olulisi ärisuhteid omava äriettevõtja vanemametnik või on muul moel otseselt või kaudselt vastava tarnija, kliendi või äriettevõtjaga seotud;
  - i. liige saab lisaks oma rolli täitmise eest makstavale tasule ja palgale CRD-asutuselt või usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvalt muult üksuselt kooskõlas punktiga e märkimisväärseid tasusid või teisi hüvitisi;
  - j. liige on üksuse juhtorgani liikmena ametis olnud 12 järjestikust aastat või kauem;
  - k. liige on CRD-asutuse või usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluva muu üksuse juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikme või punktides a–h osutatud isiku lähedane pereliige.
92. Lõikes 91 kirjeldatud ühe või enama tingimuse täitmine ei tähenda automaatselt, et liige on sõltuvusseostega. Kui liige täidab ühte või enamat lõikes 91 sätestatud tingimust, võib CRD-asutus pädevale asutusele tõendada, et vastavat liiget saab sellegipoolest pidada sõltuvusseosteta isikuks. Selles kontekstis peaksid CRD-asutused suutma põhjendada pädevale asutusele, miks konkreetne olukord ei mõjuta liikme suutlikkust anda objektiivseid ja tasakaalustatud hinnanguid ning teha otsuseid sõltumatult.

93. Lõike 92 kohaldamisel peaksid CRD-asutused arvestama, et CRD-asutuse 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 Euroopa Pangandusjärelevalve juhtimiskorralduse suunistega.

## IV jaotis. Juhtorgani liikmete koolitamiseks vajalik personal ja finantsvahendid

### 10. Vastuvõtmise ja koolitamise eesmärkide määratlemine

94. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid tagama juhtorgani liikmete vastuvõtmise, mis hõlbustab krediidasutuse või investeerimisühingu struktuurist, ärimudelist, riskiprofiilist ja juhtimiskorrast ning liikme(te) rollist selge ülevaate saamist, ning pakkuma asjaomaseid üldisi ja vajaduse korral individuaalselt kohandatud koolitusprogramme. Lisaks peaks koolitamine edendada liikmete teadlikkust juhtorgani ja krediidasutuse või investeerimisühingu mitmekesisuse kasulikkusest. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid eraldama juhtorgani liikmete individuaalseks ning kollektiivseks vastuvõtmiseks ja koolitamiseks piisavalt ressursse.
95. Kõik värskest ametisse nimetatud juhtorgani liikmed peaksid saama põhiteabe hiljemalt ühe kuu möödumisel ametikoha vastuvõtmisest ja vastuvõtukoolitus peab olema lõpetatud kuue kuu jooksul.
96. Kui juhtorganisse määratud liikmetele kohalduvad konkreetsed teadmiste ja oskuste nõuded, peaks vastava liikme vastuvõtmise ning koolitamise eesmärk olema teadmistes ja oskustes tuvastatud puudujääkide kõrvaldamine sobiva aja jooksul, võimaluse korral enne tegelikku ametikohale asumist või muul juhul võimalikult kiiresti pärast tegelikku ametikohale asumist. Igal juhul peaks liige täitma kõiki jaos 6 sätestatud teadmiste ja oskuste nõudeid hiljemalt ühe aasta möödumisel ametikoha vastuvõtmisest. Kui see on asjakohane, peaks krediidasutus 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 ning oskusi.

## 11. Vastuvõtmise ja koolitamise põhimõtted

97. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid kehtestama juhtorgani liikmete vastuvõtmisele ning koolitamisele kohalduvad põhimõtted ja protseduurid. Vastava poliitika peaks kinnitama juhtorgan.
98. Vastuvõtmiseks ja koolitamiseks ette nähtud personal ning 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 ning protseduuride tõhusaks rakendamiseks vajaliku personali ja finantsvahendite kindlaksmääramisel peaks krediidiasutus või investeerimisühing võtma arvesse kättesaadavaid asjakohaseid sektori võrdlusaluseid, mis on seotud näiteks kasutatava koolituseelarve ja koolituspäevadega, sh Euroopa Pangandusjärelevalve avaldatud võrdlusuuringu tulemusi<sup>17</sup>.
99. Vastuvõtmisele ning koolitamisele kohalduvad põhimõtted ja protseduurid võivad olla osa üldisest sobivuspoliitikast, ning sätestada tuleb vähemalt alljärgnev:
- juhtorgani liikmete vastuvõtmise ja koolitamise eesmärgid, juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni jaoks eraldi määratuna, kui see on asjakohane. Vajaduse korral tuleks seada konkreetsete ametikohtadega seotud vastuvõtmise ja koolitamise eesmärgid, lähtudes vastavatest kohustustest ja komisjonide töös osalemisest;
  - üksikasjaliku koolitusprogrammi väljatöötamisega seotud kohustused;
  - vastuvõtmiseks ja koolitamiseks eraldatavad krediidiasutuse või investeerimisühingu finantsvahendid ning personal, lähtudes vastuvõtmise ja koolitamise sessioonide arvust, nende maksumusest ning seotud haldusülesannetest, et tagada vastuvõtmise ja koolitamise kooskõla poliitikaga;
  - selge protsess, mida juhtorgani liige saab vastuvõtmise või koolitamise taotlemiseks kasutada.
100. Poliitika 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 asjaomast panust.
101. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid kehtestama protseduuri, mis võimaldab määrata kindlaks valdkonnad, milles juhtorgan kollektiivselt ning juhtorgani liikmed individuaalselt koolitust vajavad. Vastuvõtmise ja koolitamise programmide sisu

---

<sup>17</sup> Käesolevate suuniste mõjuhinnangu lisa sisaldab Euroopa Pangandusjärelevalve võrdlusuuringu tulemusi (2015. aasta andmeid) krediidiasutuste ja investeerimisühingute eraldatavate koolitusressursside ning koolituspäevade kohta.

väljatöötamise tuleks asjakohaselt kaasata vastavate ärivaldkondade ja sisefunktsioonide esindajad, muu hulgas sisekontrollifunktsioonide täitjad.

102. Põhimõtteid, protseduure ja koolituskavasid tuleks ajakohastada, võttes arvesse nii muudatusi juhtimises ja strateegias, uusi tooteid ja teisi olulisi muudatusi kui ka muutusi kohaldatavates õigusaktides ning turuarenguid.
103. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid kehtestama hindamise protsessi, mis võimaldab vaadata läbi vastuvõtmise ja koolitamise korralduse ja kvaliteedi ning tagada vastavuse vastuvõtmisele ja koolitamisele kohalduvate põhimõtete ja protseduuridega.

## V jaotis. Juhtorgani liikmete mitmekesisus

### 12. Mitmekesisuspoliitika eesmärgid

104. Direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõike 10 kohaselt peaksid kõik krediidiasutused ja investeerimisühingud kehtestama põhimõtted, millega edendatakse mitmekesisust juhtorganis. Poliitika eesmärk peaks olema pöörata juhtorganite liikmete valikul tähelepanu suurele hulgale isikuomadustele ja pädevustele, et esindatud oleks erinevad seisukohad ja kogemused, mis toetavad sõltumatute arvamuste esitamist ning usaldusväärsete otsuste tegemist juhtorganis.
105. 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 kaasamine ei ole liikmesriigi õigusaktide alusel seadusevastane. Oluliste krediidiasutuste ja investeerimisühingute mitmekesisuspoliitika peaks hõlmama juhtorganis alaesindatud soo esindatuse kvantitatiivset piirmäära. Olulised krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid kvantifitseerima alaesindatud soo osaluse piirmäära ning määratlema sobiva ajaraami, mille jooksul piirmäär tuleks täita, ja selle, kuidas see saavutatakse. Piirmäär tuleks juhtorgani jaoks 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 investeerimisühingutes ning eeskätt siis, kui juhtorgan on vähem kui 5 liiget.
106. Mitmekesisusega seotud eesmärkide kehtestamisel peaksid krediidiasutused ja investeerimisühingud võtma arvesse mitmekesisuse võrdlusuuringute tulemusi, mille on

avaldanud pädevad asutused, Euroopa Pangandusjärelevalve või muud asjaomased rahvusvahelised organid või organisatsioonid<sup>18</sup>.

107. Mitmekesisuspoliitika võib hõlmata töötajate esindatust juhtorgani, et täiendada praktilisi teadmisi ja kogemusi krediidasutuse või investeerimisühingu igapäevase töö kohta.
108. Olulised krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid juhtorgani koosseisu igaaastase läbivaatamise osana dokumenteerima ka vastavuse kehtestatud eesmärkidele ning piirmääradele. Kui mõni mitmekesisusega seotud eesmärkidest või piirmääradest ei ole täidetud, peaks oluline krediidasutus või investeerimisühing dokumenteerima selle põhjused, võetavad meetmed ning nende ajaraami, et tagada mitmekesisusega seotud eesmärkide ja piirmäärade saavutamine.
109. Juhtorgani liikmekandidaatide nõuetekohase mitmekesisuse tagamise lihtsustamiseks peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud rakendama personali mitmekesisuspoliitika, sh karjääriplaneerimise aspekte ning meetmeid, mis kindlustavad personali võrdse kohtlemise ja sooliselt võrdõiguslikud võimalused.

## VI jaotis. Sobivuspoliitika ja juhtimiskord

### 13. Sobivuspoliitika

110. Direktiivi 2013/36/EL artikli 88 lõike 1 kohaselt peaks krediidasutuse või investeerimisühingu juhtorgan määratlema sellise juhtimiskorra, teostama järelevalvet selle rakendamise üle ning vastutama selle korra rakendamise eest, millega tagatakse krediidasutuse või investeerimisühingu tõhus ja usaldusväärne juhtimine. 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 määrama kindlaks juhtimiskorra, teostama järelevalvet selle rakendamise üle ning vastutama selle rakendamise eest turu usaldusväärset ja klientide huve toetaval viisil. See tähendab ka, et krediidasutuse või investeerimisühingu sobivuspoliitika peaks olema kooskõlas tema üldjuhtimise raamistiku, äritavade ja riskivalmidusega ning kindlustama poliitikas sätestatud protsesside täieliku toimivuse. Ilma et see piiraks aktsionäride mis tahes heakskiidu nõude kohaldamist, peaks krediidasutuse või investeerimisühingu juhtorgan võtma vastu ja rakendama juhtorgani liikmete sobivuse hindamist käsitlevat poliitikat.
111. Sobivuspoliitika peaks sisaldama mitmekesisuspoliitikat või sellest lähtuma, et uute liikmete valikul oleks tagatud mitmekülsusega arvestamine.

---

<sup>18</sup> Vt ka Euroopa Pangandusjärelevalve 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>

112. Juhtorgan peaks kinnitama ka sobivuspoliitika kõik muudatused, ilma et see piiraks aktsionäride mis tahes heakskiidu nõude kohaldamist. Poliitika vastuvõtmist ja selle muutmist käsitlev dokumentatsioon (näiteks asjakohaste koosolekute protokollid) tuleks säilitada.
113. Poliitika peaks olema selge, nõuetekohaselt dokumenteeritud ja läbipaistev krediidasutuse või investeerimisühingu kõigi töötajate jaoks. Poliitika väljatöötamisel võib juhtorgan nõuda andmeid, millega arvestada, ka teistelt ettevõttesisestelt komisjonidelt, eeskätt ametisse nimetamise komisjonilt, kui see on loodud, ning muudelt sisefunktsioonide täitjatelt, näiteks juriidiliselt üksuselt, personaliosakonnalt või kontrollifunktsioonide täitjatelt.
114. Sisekontrollifunktsioonide <sup>19</sup> täitjad peakid kooskõlas oma rollidega andma sobivuspoliitika väljatöötamise mõjusa panuse. Eelkõige peaks nõuetele vastavuse tagamise funktsiooni täitja analüüsima, kuidas mõjutab sobivuspoliitika krediidasutuse või investeerimisühingu kooskõla õigusaktide, määruste, sise-eeskirjade ja protseduuridega ning teavitama juhtorganit kõigist tuvastatud nõuetele vastavusega seotud riskidest ja mittevastavustest.
115. Poliitika peaks kajastama liikmete valimise, jälgimise, ametikohtade ülemineku kavandamise ja liikmete uuesti ametisse nimetamise põhimõtteid ning sätestama vähemalt alljärgneva:
- a. juhtorgani liikmete valimise, ametisse määramise, uuesti ametisse nimetamise ja ametikohtade ülemineku kavandamise protsess ning liikme sobivuse hindamisele kohaldatav siseprotseduur, muu hulgas hindamise abistamise eest vastutav sisefunktsiooni täitja (näiteks personaliosakond);
  - b. hindamisel kasutatavad kriteeriumid, mis peaksid hõlmama käesolevates suunistes sätestatud sobivuse kriteeriumeid;
  - c. kuidas võetakse valikuprotsessi osana arvesse oluliste krediidasutuste ja investeerimisühingute juhtorgani liikmete mitmekesisuspoliitikat ning juhtorganis alaesindatud soo esindatuse piirmäära;
  - d. pädevate asutustega suhtlemiseks kasutatav sidekanal;
  - e. kuidas hindamine dokumenteeritakse.
116. CRD-asutused peaksid sobivuspoliitikas kajastama ka võtmeisikute valimise ning ametisse määramise protsesse. Sobivuspoliitikas võiks riskipõhises lähenemisviisis sätestada

---

<sup>19</sup> Vt ka Euroopa Pangandusjärelevalve juhtimiskorralduse suunised: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>



ametikohad, mille täitjaid võivad CRD-asutused pidada võtmeisikuteks lisaks sisekontrollifunktsioonide juhtidele ja finantsjuhile, kui nad ei kuulu juhtorganisse.

117. Järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan ja ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, peaksid teostama järelevalvet krediidasutuse või investeerimisühingu sobivuspoliitika tõhususe üle ning kontrollima selle sisu ja rakendamist. Juhtorgan peaks poliitikat vajaduse kohaselt muutma, võttes arvesse soovitusi, mille on andnud ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud, ja siseauditi funktsiooni täitja.

## 14. Kontserniülene sobivuspoliitika

118. Direktiivi 2013/36/EL artikli 109 lõigete 2 ja 3 kohaselt peaks konsolideeriv CRD-asutus tagama juhtorgani kõigi liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamist käsitleva kontserniülse poliitika rakendamise ning kindlustama, et seda järgiksid kõik usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvad tütarettevõtjad, muu hulgas need, kellele direktiiv 2013/36/EL ei kohaldu.
119. Poliitikat tuleks kohandada kontserni kuuluvate CRD-asutuste ning usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse kuuluvate tütarettevõtjate (kellele direktiiv 2013/36/EL ei kohaldu) konkreetsele olukorrale. Konsolideeriva CRD-asutuse ja selle tütarettevõtjate pädevad organid või funktsioonitäitjad peaksid omavahel asjakohaselt suhtlema ning sobivuse hindamise teavet vahetama.
120. Konsolideeriv CRD-asutus peaks tagama sobivuse hindamise kooskõla kõigi asjaomasel jurisdiktsioonis kehtivate spetsiifiliste nõuetega. Rohkem kui ühes liikmesriigis asuvate kontserni kuuluvate krediidasutuste ja investeerimisühingute ning üksuste puhul peaks konsolideeriv CRD-asutus kindlustama, et kontserniülises poliitikas võetakse arvesse siseriikliku äriühinguõiguse ja muude regulatiivsete nõuete erisusi.
121. Konsolideeriv CRD-asutus peaks tagama, et tütarettevõtjad, mis on loodud kolmandates riikides ja kuuluvad usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalasse, rakendavad kontserniülse 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.
122. Direktiivis 2013/36/EL ja käesolevates suunistes sätestatud sobivusnõudeid kohaldatakse CRD-asutustele olenemata sellest, et nad võivad olla kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu tütarettevõtjad. Kui kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu Euroopa Liidus asuv tütarettevõtja on konsolideeriv CRD-asutus, ei hõlma usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine kolmandas riigis asuva emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu tasandit ega vastava emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu teisi otseseid tütarettevõtjaid. Konsolideeriv CRD-asutus peaks tagama, et kolmandas riigis asuva emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu

kontserniülestat poliitikat võetakse tema enda poliitikas arvesse, kui see ei ole vastuolus asjaomasel liidu õiguses või siseriiklikes õigusaktides, sh käesolevates suunistes sätestatud nõuetega.

123. Direktiivi 2013/36/EL kohaldamisalasse kuuluvate tütarettevõtjate juhtorgan peaks võtma vastu ja rakendama individuaalsel tasandil sobivuspoliitikat, mis on koosõlas konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil kehtestatud poliitikaga nii, et täidetud on kõik siseriiklikes õigusaktides kehtestatud konkreetsed nõuded.

## 15. Ametisse nimetamise komisjon ja selle ülesanded<sup>20</sup>

124. Olulised krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid looma ametisse nimetamise komisjoni, mis täidab direktiivi 2013/36/EL artikli 88 lõikes 2 sätestatud kohustusi ning omab selleks vajalikke ressursse.
125. Ametisse nimetamise komisjoni liikmetel peaksid krediidasutuse või investeerimisühingu äritegevusega seonduvalt olema piisavad kollektiivsed teadmised, asjatundlikkus ja kogemused, mis võimaldavad hinnata juhtorgani koosseisu nõuetekohasust, samuti soovitada juhtorgani vabadele ametikohtadele kandidaate.
126. 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 kuni d sätestatud kohustusi ning omama nende täitmiseks vajalikke ressursse. Kui ametisse nimetamise komisjoni ei looda, tuleks mainitud direktiivi artikli 88 lõike 2 punktides b ja c osutatud hindamisi teha vähemalt iga kahe aasta järel.
127. 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.
128. 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

129. Ilma et see piiraks siseriikliku äriühinguõiguse kohaldamist, peaks juhtorganil olema piisav arv liikmeid ja nõuetekohane koosseis ning see tuleks ametisse määrata ettenähtud

---

<sup>20</sup> Seoses komisjonide koosseisu ja ülesannetega vt ka Euroopa Pangandusjärelevalve sisekorralduse suunised: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

ajaperioodiks. Liikmeid tuleks uuesti ametisse nimetada üksnes pärast vastava liikme viimasel ametiajal täheldatud töötulemuste hindamist.

130. Juhtorgani kõik liikmed peaksid vastama sobivusnõuetele. Ilma et see piiraks liikmete valimist töötajate poolt ja töötajate esindamist, peaks juhtorgan määratlema ning valima kvalifitseeritud ja kogenud liikmed ning tagama juhtorgani nõuetekohase ametikohtade ülemineku kavandamise, mis on kooskõlas juhtorgani koosseisule, ametisse määramisele ja ametikohtade üleminekule kohalduvate kõigi seadustest tulenevate nõuetega.

131. 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 selle puhul nõutavate võimete kirjelduse;
- b. hindama, kas oskused, teadmised ja kogemused on juhtorganis piisavas tasakaalus;
- c. hindama eeldatavat ajakulu;
- d. võtma arvesse mitmekesisuspoliitika eesmäärke.

132. Valikuotsuse tegemisel tuleks võimaluse korral tugineda sobivate kandidaatide eelvalikut sisaldavale nimekirjale, mille koostamisel on arvestatud krediidasutuse või investeerimisühingu mitmekesisuspoliitika eesmärkide ning käesolevate suuniste V jaotises täpsustatud nõuetega. Otsuse langetamisel tuleks arvesse võtta asjaolu, et juhtorgani suurem mitmekesisus soodustab konstruktiivsete vastuväidete esitamist ja erinevatel seisukohtadel põhinevaid arutelusid. Sellegipoolest ei tohiks krediidasutused ja 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.

133. Enne ametikoha vastuvõtmist peab juhtorgani liige olema teadlik vastava krediidasutuse või investeerimisühingu ja selle juhtorganiga seotud tavadest, väärtustest, käitumishormidest ning strateegiast.

134. 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 liiga paljude liikmete samaaegse väljavahetamise. Ametikohtade ülemineku kavandamisel tuleks sätestada krediidasutuse või investeerimisühingu kavad, põhimõtted ja protsessid, mida kohaldada juhtorgani liikmete ootamatul töölt puudumisel või lahkumisel, sh kõigi ajutiste korralduste korral. Lisaks tuleks ametikohtade ülemineku kavandamisel võtta

arvesse krediidasutuse või investeerimisühingu mitmekesisuspoliitikas määratletud eesmärged ja piirmäärasid.

## VII jaotis. Krediidasutuste ja investeerimisühingute tehtavad sobivuse hindamised

### 17. Juhtorgani liikmete individuaalse ja kollektiivse sobivuse hindamise üldnõuded

135. 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 komisjonidega (näiteks riskikomisjoni ja auditikomisjoniga) ning sisefunktsioonide täitjatega (näiteks personaliosakonna, juriidilise üksuse või kontrollifunktsioonide täitjatega). Sobivuse hindamise lõplike tulemuste kindlaksmääramise eest vastutab järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan.

136. Erandina lõikest 135 võib individuaalse ja kollektiivse sobivuse hindamisi alljärgnevatel juhtudel teha pärast liikme ametisse nimetamist, kui krediidasutusel või investeerimisühingul on selleks nõuetekohane õigustus:

- a. kui krediidasutuse või investeerimisühingu aktsionärid, liikmed või omanikud seavad aktsionäride koosolekul või samaväärsetel koosolekul kandidaadiks sellised juhtorgani liikmed ja nimetavad nad ametisse, keda krediidasutus või investeerimisühing või juhtorgan pole kandidaadiks seadnud (näiteks „puhta lehe” põhimõtte kohaldamisel);
- b. kui täielik sobivuse hindamine enne liikme ametisse nimetamist häiriks juhtorgani usaldusväärset toimivust, muu hulgas alljärgnevatel olukordades:
  - i. kui liikmete väljavahetamise vajadus tekib järsku või ootamatult (näiteks liikme surma korral);
  - ii. kui liige tagandatakse ametikohalt, sest ta ei ole sellele enam sobiv.

137. Sobivuse hindamisel tuleks arvesse võtta kõiki asjaomaseid aspekte ja hindamiseks saadavalolevaid andmeid. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid arvestama riske (muu hulgas maineriske), mis võivad kaasneda sellega, kui tuvastatakse juhtorgani liikmete individuaalset või kollektiivset sobivust mõjutavaid puudusi.

138. Kui liikmed nimetatakse ametisse aktsionäride üldkoosolekul ning liikmete individuaalse ja kollektiivse sobivuse hindamine on tehtud enne aktsionäride üldkoosolekut, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud asjakohast teavet hindamise tulemuste kohta enne

koosolekut aktsionäridega jagama. Kui see on asjakohane, peaks hindamine hõlmama aktsionäridele väljapakutavaid juhtorgani erinevaid alternatiivseid koosseise.

139. Kui lõikes 136 osutatud nõuetekohaselt õigustatud juhtudel määravad aktsionärid liikmed ametisse enne sobivuse hindamist, tuleks ametisse nimetamisele kohaldada sobivuse hindamise positiivse tulemuse nõuet. Sellisel juhul peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud liikmete ning juhtorgani koosseisu sobivust hindama kohe, kui see on teostatav, ja hiljemalt ühe kuu jooksul pärast liikmete ametisse nimetamist. Kui krediidasutuse või investeerimisühingu järelhindamise tulemusel ei saa liiget tema ametikohale sobivaks pidada, tuleks liiget ja pädevat asutust sellest viivitamatult teavitada. Samuti peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud teavitama aktsionäre tehtud hindamisest ning vajadusest nimetada ametisse teistsugused liikmed.
140. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kindlustama aktsionäridele täieliku juurdepääsu asjaomasele ning praktilisele teabele, mis puudutab kohustust tagada juhtorgani liikmete ja juhtorgani kollektiivne sobivus. Juhtorgani ja selle liikmete sobivust käsitlev aktsionäridele edastatav teave peaks võimaldama aktsionäridel langetada teadlikke otsuseid ning tegelda juhtorgani koosseisu või selle konkreetsete liikmete mis tahes puudustega.
141. Kui juhtorgan nimetab mõned liikmed ametisse, tuleks vastavad hindamised teha enne, kui nad oma ülesandeid tegelikult täitma hakkavad. Lõikes 136 osutatud nõuetekohaselt õigustatud juhtudel võib sobivuse hindamise läbi viia pärast liikme ametisse nimetamist. Seda tuleks teha kohe, kui see on teostatav, kuid hiljemalt ühe kuu jooksul pärast liikme ametisse nimetamist.
142. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamisel võtma arvesse juhtorgani konkreetse liikme sobivuse hindamise tulemusi ning liikme individuaalse sobivuse hindamisel kollektiivse sobivuse hindamise tulemusi. Juhtorgani või selle komisjonide üldises koosseisus tuvastatud puudused ei tohiks automaatselt viia järelduseni, et konkreetne liige ei ole individuaalselt sobiv.
143. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid dokumenteerima tehtud sobivuse hindamise tulemused, eeskätt mis tahes puudused, mis tuvastatakse juhtorgani liikmete nõutava ning tegeliku individuaalse ja kollektiivse sobivuse vahel, ning meetmed, mis võetakse vastavate puuduste kõrvaldamiseks.
144. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid edastama pädevatele asutustele juhtorgani uute liikmete sobivuse hindamise tulemused, muu hulgas krediidasutuse või investeerimisühingu hinnangu juhtorgani kollektiivsele koosseisule kooskõlas jaos 23 osutatud protseduuridega. See peaks hõlmama III lisas loetletud dokumente ja teavet<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> 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

145. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid pädevate asutuste taotlusel esitama lisateavet, mis on vajalik juhtorgani liikmete individuaalse või kollektiivse sobivuse hindamiseks. Uuesti ametisse nimetamise korral võivad vastavad andmed olla piiratud asjaomaste muudatustega.

## 18. Juhtorgani liikmete individuaalse sobivuse hindamine

146. Krediidasutused ja 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.

147. Juhtorgani konkreetse liikme sobivuse hindamise osana peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud:

- a. koguma liikme sobivuse kohta teavet, kasutades selleks mitmesuguseid kanaleid ja vahendeid (näiteks diplomid ja sertifikaadid, soovituskirjad, elulookirjeldus, intervjuud, küsimustikud);
- b. koguma teavet hinnatava isiku maine, usaldusvääruse, aususe ja sõltumatuse kohta;
- c. nõudma hinnatavalt isikult, et ta kinnitaks jagatud teabe õigsust ja vajaduse korral esitaks vastavad tõendusmaterjalid;
- d. nõudma hinnatavalt isikult, et ta deklareeriks mis tahes tegelikud ja võimalikud huvide konfliktid;
- e. kontrollima maksimaalsel võimalikul määral hinnatava isiku jagatud teabe õigsust;
- f. paluma järelevalvefunktsiooni täitval juhtorganil või ametisse nimetamise komisjonil, kui see on loodud, anda hindamise tulemustele hinnang;
- g. vajaduse korral kohaldama parandusmeetmeid, mis tagavad juhtorgani liikmete individuaalse sobivuse kooskõlas jaoga 22.

148. Kui täheldatakse asjaolusid, mis seavad juhtorgani liikme sobivuse kahtluse alla, tuleks hinnata, kuidas see mõjutab vastava isiku sobivust.

149. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid koostama dokumendi, mis sisaldab hindamisel olnud ametikoha kirjeldust (muu hulgas ülevaadet vastavast rollist

---

standardite eelnõu: [http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation_en.pdf) ja [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report - draft implementing technical standards under mifid ii.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Vt ka Euroopa Pangandusjärelevalve avaldatud konsulteerimisdokument tegevusloa andmist käsitleva regulatiivsete tehniliste standardite eelnõu kohta.

krediidasutuses või investeerimisühingus), ning täpsustama sobivuse hindamise tulemused, lähtudes alljärgnevatest kriteeriumidest:

- a. pühendatava aja piisavus;
- b. olulise krediidasutuse või investeerimisühingu korral juhtorgani liikmete juhtkonnakohtade kooskõla direktiivi 2013/36/EL artikli 91 lõikes 3 sätestatud juhtkonnakohtade piiranguga;
- c. teadmiste, oskuste ja kogemuste piisavus;
- d. maine, ausus ja usaldusväärsus;
- e. sõltumatus.

## 19. Juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamine

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

151. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid juhtorgani kollektiivse sobivuse hindamisel kasutama:

- a. I lisas sisalduvat sobivusmaatriksi malli, mida krediidasutused ja investeerimisühingud võivad kohandada I jaotises kirjeldatud kriteeriume arvestades, või
- b. asjakohast meetodit kooskõlas käesolevates suunistes sätestatud kriteeriumidega.

152. Juhtorgani konkreetse liikme sobivuse hindamisel peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud samal ajaperioodil hindama ka juhtorgani kollektiivset sobivust kooskõlas jaoga 7 ning seda, kas järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani erikomisjonide üldine koosseis vastab nõuetele<sup>22</sup>. Eeskätt tuleks hinnata, millise panuse annavad konkreetse liikme teadmised, oskused ja kogemused juhtorgani kollektiivsesse sobivusse.

---

<sup>22</sup> Seoses komisjonide koosseisuga vt ka Euroopa Pangandusjärelevalve sisekorralduse suunised.

## 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 ning kordushindamist eeldanud asjaomast olukorda või sündmust ja 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 alljärgnevat:
- a. juhtorgani tööprotsesside tõhusus, muu hulgas juhtorgani teabevahetuse ja aruandlusahelate efektiivsus, arvestades sisekontrollifunktsioonide täitjate panust ning vastavate funktsioonide täitjate antud soovitude järelkontrolli;
  - b. krediiasutuse või investeerimisühingu juhtimise tõhusus ja usaldusväärsus, muu hulgas see, kas juhtorgan on tegutsenud krediiasutuse või investeerimisühingu parimates huvides;
  - 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 krediiasutuse või investeerimisühingu ärimudelist ja riskistrateegiast ning vastavatest muudatustest;
  - f. krediiasutuse või investeerimisühingu ja juhtorgani jaoks kehtestatud tulemuslikkuse eesmärgid;
  - g. juhtorgani liikmete sõltumatus (muu hulgas nõue, et otsuste tegemisel ei domineeriks üks indiviid ega liikmete väike grupp) ning juhtorgani liikmete poolne huvide konflikti põhimõtete järgimine;
  - h. juhtorgani koosseisu vastavus kooskõlas V jaotisega vastu võetud krediiasutuse või investeerimisühingu mitmekesisuspoliitikas sätestatud eesmärkidele;
  - i. mis tahes sündmused, millel on oluline mõju juhtorgani liikmete individuaalsele või kollektiivsele sobivusele, muu hulgas muudatused krediiasutuse või investeerimisühingu ärimudelis, strateegias ja korralduses.



155. Olulised krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid korrapärase sobivuse kordushindamise viima läbi vähemalt kord aastas. Väheolulised krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid sobivuse kordushindamise tegema vähemalt iga kahe aasta järel. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid korrapärase kordushindamise tulemused dokumenteerima. Kui kordushindamine on vajalik mõne konkreetse sündmuse tõttu, võivad krediidasutused ja investeerimisühingud kordushindamisel keskenduda kordushindamist eeldanud olukorrale või sündmusele – kui teatavad aspektid ei ole muutunud, võib need hindamisel kõrvale jätta.
156. Kordushindamise tulemus, kordushindamise põhjus ja tuvastatud puudustega seotud mis tahes soovitused tuleks dokumenteerida ning juhtorganile esitada.
157. 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 puudutada koolitamist, protsesside muutmist, meetmeid huvide konfliktide maandamiseks, konkreetse pädevusega täiendavate liikmete ametisse määramist ja juhtorgani liikmete väljavahetamist.
158. Juhtimisfunktsiooni täitev juhtorgan peaks aruande läbi vaatama ning langetama otsuse soovituste kohta, mille on andnud järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan või ametisse nimetamise komisjon, kui see on loodud. Kui soovitusi ei kohaldata, tuleks dokumenteerida selle põhjused.
159. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid teatama pädevale asutusele kordushindamistest, mis tehti oluliste muudatuste tõttu. Olulised krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid pädevat asutust kollektiivse sobivuse kordushindamistest teavitama vähemalt kord aastas.
160. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kordushindamised, sh nende tulemused ning kordushindamise tagajärjel võetud meetmed dokumenteerima. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid pädeva asutuse taotlusel esitada kordushindamise tõendavad dokumendid.
161. Kui juhtorgan otsustab, et juhtorgani liige ei ole individuaalselt sobiv, või kui juhtorgan ei ole kollektiivselt sobiv, peab krediidasutus või investeerimisühing pädevat asutust sellest ning väljapakutud või võetud meetmetest viivitamatult teavitama.

## 21. CRD-asutuse tehtav võtmeisikute sobivuse hindamine

162. CRD-asutuse asjaomase funktsiooni täitja peaks enne võtmeisikute ametisse nimetamist hindama nende sobivust ja andma tulemustest aru ametisse nimetamise funktsiooni täitjale ja juhtorganile. Lõikes 171 osutatud olulised kapitalinõuete direktiivi reguleerimisalasse kuuluvad krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid pädevaid asutusi teavitama

nende hindamiste tulemustest, mis on seotud sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhiga, kui nad ei kuulu juhtorganisse.

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

164. Kui on nõutav ka pädeva asutuse hinnang, peaksid CRD-asutused võtma võtmeisiku ametisse nimetamisel vajalikud meetmed (näiteks kehtestama katseaja, lisama töölepingusse edasilükkava tingimuse või määrama kohusetäitja), mis võimaldaks CRD-asutusel võtmeisik ametikohalt tagandada, kui ta pädeva asutuse hinnangul sellele ametikohale ei sobi.

## 22. Krediidiasutuste ja investeerimisühingute parandusmeetmed

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

166. Kui krediidiasutuse või investeerimisühingu tehtaval hindamisel või kordushindamisel järeldatakse, et juhtorgan ei ole kollektiivselt sobiv, peaks krediidiasutus või investeerimisühing võtma õigeaegselt asjakohased parandusmeetmed.

167. Parandusmeetmete võtmisel peaks krediidiasutus või investeerimisühing arvestama spetsiifilise olukorra ja konkreetse liikme puuduste või juhtorgani kollektiivse koosseisuga. Kui krediidiasutus või investeerimisühing taotleb äritegevuseks luba, tuleks vastavaid meetmeid rakendada enne loa andmist<sup>23</sup>.

168. Asjakohaste parandusmeetmete hulka võivad muu hulgas kuuluda järgmised: kohustuste jaotuse kohandamine juhtorgani liikmete vahel, teatavate liikmete väljavahetamine, täiendavate liikmete ametisse nimetamine, võimalike huvide konfliktide

---

<sup>23</sup> Vt allmärkus 28.

maandamise meetmete rakendamine, üksikliikmete koolitamine või juhtorgani kollektiivne koolitamine, et tagatud oleks juhtorgani liikmete individuaalne ja kollektiivne sobivus.

169. Igal juhul tuleks pädevaid asutusi viivitamatult teavitada mis tahes olulistest puudustest, mis juhtorgani liikmete ja juhtorgani kollektiivse koosseisu osas tuvastatakse. Olulised krediidasutused ja investeerimisühingud 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.

## VIII jaotis. Pädevate asutuste tehtavad sobivuse hindamised

### 23. Pädevate asutuste hindamiskord

170. Pädevad asutused peaksid määratlema järelevamenetlused, mida kohaldatakse krediidasutuste ja investeerimisühingute juhtorgani liikmete sobivuse hindamisel ning oluliste CRD-asutuste puhul ka sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi sobivuse hindamisel, kui nad ei kuulu juhtorganisse. Järelevamenetluste 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.

171. Pädevad asutused peaksid hindama juhtorganisse mittekuuluvate sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi sobivust järgmiste oluliste CRD-asutuste puhul:

- a. olulised konsolideerivad CRD-asutused;
- b. olulised CRD-asutused, mis kuuluvad kontserni, mille konsolideeriv CRD-asutus ei ole oluline krediidasutus või investeerimisühing;
- c. olulised CRD-asutused, mis ei kuulu kontserni.

172. Järelevamenetlustega tuleks tagada, et pädevad asutused hindavad uusi ametisse nimetatud juhtorgani liikmeid ja juhtorganit kollektiivselt ning lõikes 171 osutatud oluliste CRD-asutuste puhul uusi sisekontrollifunktsioonide juhte ja finantsjuhti, kui nad ei kuulu juhtorganisse. Lisaks tuleks järelevamenetlustega tagada, et pädev asutus teeb juhtorgani uuesti ametisse nimetatud liikmete kordushindamise kooskõlas lõike 24 punkti b alapunktiga ii ning lõike 32 punkti b alapunktiga ii, kui kordushindamine on vajalik.

173. Pädevad asutused peaksid tagama, et nende järelevamenetlused võimaldavad mittevastavuse juhtumitega õigeaegselt tegeleda.

174. Ülalmainitud järelevamenetluste osana tuleks krediidasutusi ja investeerimisühinguid kohustada teavitama pädevaid asutusi viivitamatult sellest, kui juhtorganis on täitmata ametikohti. Samuti tuleks krediidasutusi ja 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 krediidasutuse 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.
175. Lõikes 136 osutatud nõuetekohaselt õigustatud juhtudel peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud olema kohustatud edastama teavituse koos III lisas loetletud täieliku dokumentatsiooni ja teabega pädevale asutusele ühe kuu jooksul pärast liikme ametisse määramist.
176. Olulised CRD-asutused, mille korral kooskõlas lõigetega 171 ja 172 nõutakse sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi hindamist, kui nad ei kuulu juhtorganisse, peaksid teavitama pädevaid asutusi vastavate funktsioonide täitjate ametisse nimetamisest viivitamatult ning hiljemalt kahe nädala jooksul pärast liikme ametisse nimetamist. Olulised CRD-asutused peaksid koos teavitusega edastama III lisas loetletud asjakohase täieliku dokumentatsiooni ja teabe.
177. Pädevad asutused võivad sätestada järelevamenetlused, mida kohaldatakse ka lõikes 171 osutamata krediidasutuste ja investeerimisühingute korral sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi hindamisel, kui nad ei kuulu juhtorganisse, ning krediidasutuste ja investeerimisühingute muude riskipõhise lähenemisviisiga määratletud võtmeisikute hindamisel. Lisaks võivad pädevad asutused vastavate menetluste osana kohustada vastavaid krediidasutusi ja investeerimisühinguid teavitama neid läbi viidud hindamiste tulemustest ning edastama neile asjakohase dokumentatsiooni.
178. Pädevad asutused peaksid sätestama sobivuse hindamise maksimaalse ajalimiidi, mis ei tohiks olla pikem kui neli kuud alates krediidasutuselt või investeerimisühingult lõigetes 174 kuni 176 osutatud teavituse saamisest. Kui pädev asutus leiab, et hindamise lõpuleviimiseks on vaja täiendavaid dokumente ja andmeid, võib vastava ajaperioodi arvestuse ajutiselt peatada alates kuupäevast, mil pädev asutus nõuab hindamise lõpetamiseks vajalikke täiendavaid dokumente ja andmeid, kuni vastavate dokumentide ja andmete laekumiseni. Kui eeldatav otsus on negatiivne, peaks vastav dokumentatsioon ja teave hõlmama dokumente või ärakuulamisi, mis on taotletavad või viiakse läbi haldusmenetluse käigus.
179. 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<sup>24</sup>.

180. Pädevad asutused peaksid hindamisel tuginema krediidasutuse või investeerimisühingu ning hinnatavate liikmete edastatud dokumentidele ja andmetele ning lähtuma hindamisel III jaotises täpsustatud asjakohastest määratlustest.
181. Pädevad asutused peaksid oma pideva järelevalvetegevuse osana juhtorgani liikmete individuaalset ja kollektiivset sobivust järjepidevalt hindama. Pädevad asutused peaksid tagama, et krediidasutused ja investeerimisühingud teeksid jagudes 1 ja 2 kirjeldatud vajalikke kordushindamisi. Kui krediidasutuse või investeerimisühingu tehtaval kordushindamisel nähakse ette pädeva asutuse tehtav sobivuse kordushindamine, peaks pädev asutus võtma eeskätt arvesse kordushindamise vajaduse tinginud asjaolusid krediidasutuses või investeerimisühingus. Eelkõige peaksid pädevad asutused kordushindama juhtorgani liikmete individuaalset või kollektiivset sobivust juhul, kui toimuval järelevalvemenetlusel ilmnevad olulised uued faktid või tõendid.
182. Oluliste krediidasutuste ja investeerimisühingute puhul peaksid pädevad asutused sobivuse hindamisel korraldama vestlusi, kui see on asjakohane. Riskipõhise lähenemisviisi rakendamisel võib vestlusi korraldada ka muude krediidasutuste ja investeerimisühingute korral, võttes arvesse nii I jaotises sätestatud kriteeriume kui ka krediidasutuse või investeerimisühinguga seotud konkreetseid asjaolusid, hinnatavat üksikisikut ning hindamisalust ametikohta.
183. Kui see on 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.
184. Pädevad asutused võivad juhtorgani efektiivse toimivuse hindamiseks osaleda krediidasutuses või investeerimisühingus koosolekutel, korraldada koosolekuid krediidasutuse või investeerimisühinguga, sh teatud või kõigi juhtorgani liikmete või võtmeisikutega, või osaleda juhtorgani koosolekutel vaatljana. Selliste koosolekute sagedus tuleks määratleda riskipõhise lähenemisviisi alusel.
185. Kui krediidasutus või investeerimisühing rikub usaldatavusnõuet või mõnd muud regulatiivset nõuet, võib see teatud juhtudel toetada pädeva asutuse järeltust, et konkreetne isik ei ole enam oma ametikohale sobiv. Näiteks teeb pädev asutus nõuetekohase menetluse käigus kindlaks, et isik ei võtnud meetmeid, mida tema ametikohal töötavalt isikult oleks võinud rikkumise ennetamiseks, rikkumise heastamiseks või selle peatamiseks põhjendatult eeldada.

---

<sup>24</sup> Vt allmärkus 28.

## 24. Pädeva asutuse otsus

186. Pädevad asutused peaksid langetama otsuse, mis põhineb juhtorgani liikmete individuaalse ja kollektiivse sobivuse hindamisel ning sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi hindamisel, kui nad ei kuulu juhtorganisse, lõikes 178 osutatud maksimaalse ajalimiidi raames, või ajaperioodi arvestuse ajutise peatamise korral maksimaalselt kuue kuu jooksul pärast vastava ajaperioodi arvestuse algust.
187. Lõikes 179 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.
188. Kui krediidasutus või investeerimisühing ei esita pädevale asutusele hinnatava isiku sobivusega seonduvalt piisavalt teavet, peaks pädev asutus kas andma krediidasutusele või investeerimisühingule teada, et vastav isik ei saa olla juhtorgani liige või võtmeisik, sest krediidasutus või investeerimisühing ei ole vastava isiku sobivust küllaldasel määral tõendanud, või langetama negatiivse otsuse.
189. 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 krediidasutuse või investeerimisühingu võetavate muude meetmetega.
190. Pädevad asutused peaksid krediidasutusi ja investeerimisühinguid vähemalt negatiivse otsuse korral esimesel võimalusel teavitama. Kui siseriiklikud õigusaktid seda ette näevad või kui see on pädeva asutuse poolt sätestatud oma järelevalvemenetluste osana, võib otsust vaikimisi pidada positiivseks, kui lõikes 178 osutatud hindamise maksimaalne ajalimit on ületatud ja pädev asutus pole langetanud negatiivset otsust.
191. Pädev asutus peaks krediidasutuse või investeerimisühingu juba võetud meetmeid arvestades võtma asjakohased meetmed, et käsitleda tuvastatud puudujääke, ning kehtestama vastavate meetmete rakendamise ajaraami, muu hulgas:
- nõudma, et krediidasutus või investeerimisühing korraldaks juhtorgani liikmetele individuaalselt või kollektiivselt konkreetse koolituse;
  - nõudma, et krediidasutus või investeerimisühing muudaks ülesannete jaotust juhtorgani liikmete vahel;
  - nõudma, et krediidasutus või investeerimisühing keelduks liikmekandidaadi ametisse nimetamisest või asendaks teatavad liikmed;
  - nõudma, et krediidasutus või investeerimisühing muudaks juhtorgani koosseisu, et juhtorgani liikmete individuaalne ja kollektiivne sobivus oleks tagatud;

- e. tagandama juhtorganist liikme, kui pädeval asutusel on selleks õiguslikud volitused, või võtma muu samaväärse meetme;
- f. kui see on asjakohane, kohaldama halduskaristusi või muid haldusmeetmeid (näiteks kehtestama konkreetsed kohustused, soovitusel või tingimused), mille äärmuslikumate näidete hulka kuulub krediidasutuse või investeerimisühingu tegevusloa kehtetuks tunnistamine.

192. Punktides a ja c osutatud meetmeid tuleks oluliste krediidasutuste ja investeerimisühingute puhul kohaldada ka sisekontrollifunktsioonide juhtide ja finantsjuhi sobivuse hindamisel, kui nad ei kuulu juhtorganisse.

## 25. Pädevate asutuste koostöö

193. Pädevad asutused peaksid kohaldatavatest andmekaitseseadustest kinni pidades jagama üksteisega sobivuse hindamise läbiviimise otstarbel teavet, mis neil juhtorgani liikme või võtmeisiku kohta on. Jagatavad andmed peaksid hõlmama ka vastava isiku sobivuse kohta langetatud otsuse põhjendust. V.a juhul, kui siseriiklikud õigusaktid lubavad seda teha nõusolekut küsimata, peaks teavet nõudev 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.

194. Pädevad asutused võivad võtta arvesse teiste pädevate asutuste läbi viidud sobivuse hindamise tulemusi juhtorgani liikmete või võtmeisikute kohta ning nõuda selleks teistelt pädevatelt asutustelt vajalikku teavet. Vastava teabetaotluse saanud pädevad asutused peaksid võimaluse korral jagama isikute sobivuse kohta kättesaadavaid asjakohaseid andmeid nii peaaegu kui võimalik, et teavet küsiv pädev asutus saaks pidada kinni lõikes 178 osutatud hindamise ajalimiidist. Jagatav teave peaks sisaldama sobivuse hindamise tulemust, mis tahes tuvastatud puudujääke, sobivuse tagamiseks võetud meetmeid, hindamisel oleva isiku ametikohaga seotud kohustusi ning üldandmeid nii asjaomase krediidasutuse või investeerimisühingu suuruse kui ka tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse kohta.

195. Pädevad asutused peaksid sobivuse hindamise osana võtma kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikliga 69 ja direktiivi 2014/65/EL artikliga 71 arvesse Euroopa Pangandusjärelevalve ning Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve andmebaasides sisalduvat halduskaristusi käsitlevat teavet, selgitades välja viimase viie aasta jooksul neile krediidasutustele ja investeerimisühingutele määratud karistused, kus hindamisel olev isik

oli juhtorgani liige või võtmeisik, ning pöörates tähelepanu karistuse aluseks oleva intsidendi raskusastmele ja hindamisel oleva isiku vastutusele.

196. Kui see on asjakohane, võivad pädevad asutused küsida hindamisel olevat isikut puudutavat teavet teistelt pädevatelt asutustelt ka siis, kui vastav pädev asutus ei ole asjaomast isikut hinnanud, kuid võib omada lisateavet (näiteks 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.
197. Kui pädev asutus teeb isiku sobivuse kohta sellise otsuse, mis erineb mõne teise pädeva asutuse poolt varem tehtud hindamise tulemusest, peaks viimase hindamise teinud pädev asutus teisi pädevaid asutusi hindamise tulemusest teavitama.
198. Teabe taotlemisel peaks teabetaotlust esitav pädev asutus edastama hindamisel oleva isiku nime ja tema sünniaja või krediidasutuse või investeerimisühingu nime ja ametikoha, millele määratud isikut on juba hinnatud, et tagatud oleks õige isiku andmete jagamine.



# I lisa. Juhtorgani liikmete kollektiivse pädevuse hindamiseks kasutatav maatriksi mall

---

Suuniste I lisa on saadaval eraldiseisva Exceli failina.

## II lisa. Oskused

---

Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid sobivuse hindamisel arvesse võtma seda lõikes 61 osutatud asjakohaste oskuste mittetäielikku loendit.

- 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 krediidasutuse või investeerimisühingu tegevuskoha riigikeeles või krediidasutuse või investeerimisühingu töökeeles.
- c. **Otsusekindlus:** töötaja langetab õigeaegseid ja teadlikke otsuseid ning tegutseb kohe või järgib konkreetset tegevussuunda, väljendades oma vaateid ja vältides vajalike otsuste tegemise edasilükkamist.
- d. **Suhtlusoskused:** töötaja suudab teavet edastada arusaadaval ja sobival viisil ning nõuetekohasel kujul. Töötaja toetab selget ja läbipaistvat kommunikatsiooni ning edendab aktiivse tagasiside andmist.
- e. **Otsustusvõime:** töötaja suudab analüüsida andmeid ja erinevaid tegevussuundi ning teha loogilisi järeldusi. Töötaja hindab, tuvastab ja mõistab võtmetähtsusega elemente ning probleeme. Töötajal on lai silmaring, mis võimaldab tal näha oma vastutusalaist kaugemale, eeskätt tegeledes probleemidega, mis võivad seada ohtu ettevõtte talitluspidevuse.
- f. **Klientidele ja kvaliteedile suunatus:** töötaja keskendub kvaliteedi tagamisele ja püüab võimaluse korral leida meetmeid kvaliteedi tõstmiseks. Eeskätt peetakse siin silmas nõusoleku andmata jätmist toodete ja teenuste arendamisele, turustamisele ning kapitalimahutusele (näiteks toodetesse, kontorihoonetesse või osalustesse), kui töötaja ei ole arhitektuuri, põhimõtete või peamiste eelduste ebapiisava mõistmise tõttu suuteline riske nõuetekohaselt hindama. Töötaja määrab kindlaks ja uurib lähemalt klientide soove ning vajadusi, aitab tagada, et kliendid ei võtaks tarbetuid riske, ning teeb vajalikud korraldused, et klientideni jõuaks õige, terviklik ja tasakaalustatud teave.
- g. **Juhtimisoskused:** 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 kaasab end äritegevusse. Töötaja tõendab, et ta 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. **Teadlikkus väliskeskkonnast:** töötaja jälgib arenguid, jõupositsioone ja ettevõttesiseseid hoiakuid. Töötaja on teadlik sellistest olulistest rahanduslikest, majanduslikest, sotsiaalsetest ja muudest suundumustest riiklikul ning rahvusvahelisel tasandil, mis võiksid mõjutada ettevõtte ja sidusrühmade huvisid, ning oskab vastavat teavet efektiivselt kasutada.
- j. **Läbirääkimisoskused:** töötaja on suuteline ühishuve tuvastama ja välja selgitama konsensust toetaval viisil ning annab oma panuse läbirääkimiste eesmärkide saavutamisse.
- k. **Veenmisoskused:** töötaja suudab mõjutada teiste vaateid, kasutades veenmisjõudu ning loomulikku autoriteetsust ja taktitunnet. Töötaja on tugev isiksus ja suudab endale kindlaks jääda.
- l. **Meeskonnatöö oskused:** töötaja on teadlik kontserni huvidest ja annab oma panuse ühise tulemuse saavutamiseks; töötaja suudab täita meeskonnaliikme rolli.
- m. **Strateegiline läbinägelikkus:** töötaja suudab kujundada realistliku visiooni edasistest arengutest ja kanda selle pikaajalistesse eesmärkidesse, kasutades näiteks stsenaariumianalüüsi. Seda tehes arvestab töötaja nõuetekohaselt riskidega, millega ettevõtte kokku puutub, ning võtab nende ohjamiseks asjakohased meetmed.
- n. **Stressitaluvus:** töötaja suudab taluda raskusi ning tegutseb järjepidevalt ka pinges all olles ja ebakindlatel ajaperioodidel.
- 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 juhtimise oskused:** 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. Dokumendinõuded esialgsel ametisse nimetamisel

---

Iga sobivuse hindamise taotluse korral tuleb pädevatele asutustele esitada alljärgnev teave ja/või lisadokumendid.

### 1. Isikuandmed ning üksikasjad krediidasutuse või investeerimisühingu ja asjaomase funktsiooni kohta

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

1.2 Selle ametikoha üksikasjad, mille hindamist taotletakse, ning kas tegu on tegevjuhtkonna kohaga, mitte-tegevjuhtkonna kohaga või võtmeisiku ametikohaga. Vastavad andmed peaksid sisaldama ka järgmist:

- a. ametisse nimetamise dokument, leping, töopakumine või selle asjakohased mustandid;
- b. seotud juhtkonna koosoleku protokoll või sobivuse hindamise aruanne/dokument;
- c. volituste kavandatud alguskuupäev ja kestus;
- d. vastava isiku peamiste ülesannete ja vastutusala kirjeldus;
- e. kui isik on kellegi asetäitja, siis vastava töötaja nimi.

1.3 Eelistatavalt panganduses või rahanduses tegutsevatest tööandjatest soovitajate nimekiri ning järgmine teave (muu hulgas 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. Krediidasutuse või investeerimisühingu tehtavad sobivuse hindamised

2.1 Esitada tuleks alljärgnevad andmed:

- a. krediidasutuse või investeerimisühingu tehtud individuaalse sobivuse hindamise tulemuse üksikasjad, näiteks asjaomase juhtkonna koosoleku protokoll või sobivuse hindamise aruanne/dokument;
- b. kas krediidasutus või investeerimisühing on suunistes määratletu kohaselt oluline krediidasutus või investeerimisühing;

- c. krediidasutuse või investeerimisühingu kontaktisik.

### **3. Teadmised, oskused ja kogemused**

3.1 Elulookirjeldus, mis sisaldab andmeid hariduse ja töökogemuste kohta (muu hulgas erialane staaž, akadeemilised kraadid ja asjakohased koolitused), sealhulgas nende organisatsioonide nimi ja tegevuse laad, kus isik on töötanud, ning ametikoha olemus ja sellel töötamise kestus, tuues eeskätt välja mis tahes ülesanded, mis jäävad asjasse puutuva ametikoha vastutusalasse (kogemused panganduses ja/või juhtimise alal).

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

### **4. Maine, ausus ja usaldusväärsus**

4.1 Karistusregistri andmed ning asjakohane teave, mis puudutab eeluurimisi ja kriminaalmenetlusi, asjaomaseid tsiviilkohtuasju, haldusmenetlusi ning distsiplinaarmedeid (sh äriühingu juhina töötamise õiguse äravõtmist, pankrotimenetlusi, maksejõuetusmenetlusi ja sarnaseid menetlusi), eelkõige ametliku tõendi vormis, või mis tahes muust usaldusväärsest allikast pärinev teave süüdimõistva kohtuotsuse, eeluurimiste ja kriminaalmenetluste (näiteks 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 juhitud organisatsioon on võlgnikuna seotud maksejõuetusmenetluse või sarnase menetlusega.

4.3 Teave, mis puudutab alljärgnevat:

- a. järelevalveasutuse uurimised, täitemenetlused või sanktsioonid, millega asjaomane isik on olnud otseselt või kaudselt seotud;
- b. ameti, ettevõtluse või kutsealaga tegelemiseks vajaliku registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi andmisest keeldumine või registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi tühistamine, tagasivõtmine või lõpetamine või väljaheitmine reguleeriva asutuse, valitsusorgani, kutseorganisatsiooni või kutseühingu poolt;
- c. töökohalt, usaldust eeldavalt ametikohalt, usaldussuhtest või sarnaselt positsioonilt vabastamine või vastavalt kohalt tagasiastumiseks sundimine (välja arvatud koondamine);
- d. kas mõni muu pädev asutus on asjaomase isiku mainet omandajana või krediidasutuse või investeerimisühingu äritegevuse juhtijana juba hinnanud (sealhulgas vastava asutuse andmed, hindamise kuupäev ja tõendid hindamise

tulemuse kohta) ning vajaduse korral asjaomase isiku nõusolek vastava teabe hankimiseks ning edastatud andmete töötlemiseks ja kasutamiseks sobivuse hindamise otstarbel;

- e. kas mõni muu finantssektoriväline asutus on asjaomast isikut varem juba hinnanud (sealhulgas 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, sh alljärgnev teave:

- a. ülevaade mis tahes finantshuvidest (näiteks laenudest, osalustest) ja muudest huvidest või suhetest (näiteks lähisuhetest abikaasa, registreeritud partneri, elukaaslase, lapse või vanemaga või muudest suhetest inimestega, kellega isik elukohta jagab), mis hõlmavad asjaomast isikut ja tema lähisugulasi (või mis tahes ettevõtet, millega asjaomane isik on lähedalt seotud) ning krediidasutust või investeerimisühingut, selle emaettevõtjat või tütarettevõtjaid või mis tahes isikut, kellel on vastavas krediidasutuses või investeerimisühingus oluline osalus, sealhulgas vastavate krediidasutuste ja investeerimisühingute liikmeid või võtmeisikuid;
- b. kas isik tegeleb ettevõtlusega, kas tal on (või on viimasel kahel aastal olnud) mis tahes ärisuhteid ülalpool loetletud krediidasutuste, investeerimisühingute või isikutega või kas ta on seotud mis tahes kohtumenetlusega, mis hõlmab mainitud krediidasutusi, investeerimisühinguid või isikuid;
- c. kas asjaomasel isikul ja tema lähisugulastel on krediidasutuse või investeerimisühingu, selle emaettevõtja või tütarettevõtjatega mis tahes konkureerivaid huvisid;
- d. kas isik on seotud kandidaadiks mõne olulise aktsionäri poolt;
- e. mis tahes finantskohustused krediidasutuse või investeerimisühingu, selle emaettevõtja või tütarettevõtjate ees (välja arvatud turutingimustel kokkulepitud hüpoteegid);
- f. mis tahes poliitilist (riiklikku või kohalikku) mõjuvõimu omavad ametikohad viimase kahe aasta jooksul.

5.2 Olulise huvide konflikti tuvastamisel peaks krediidasutus või investeerimisühing esitama kinnituse vastava konflikti rahuldaval määral maandamise või kõrvaldamise kohta, lisades muu hulgas viite krediidasutuse või investeerimisühingu huvide konflikti põhimõtete asjakohasele osale või konflikti juhtimise või maandamise kohandatud korraldustele.

## **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, muu hulgas alljärgnev teave:

- a. teave minimaalse aja kohta, mis tuleb krediidasutuses või investeerimisühingus asjaomase isiku ülesannete täitmiseks pühendada (aastas ja kuus);
- b. loetelu asjaomase isiku valdavalt ärialastest volitustest, muu hulgas see, kas kohalduvad kapitalinõuete direktiivi (CRD IV) artikli 91 lõikes 4 sätestatud eriarvestusnõuded<sup>25</sup>;
- c. eriarvestusnõuete kohaldumisel ülevaade ettevõtjate vahelisest võimalikust sünergiast;
- d. loetelu nendest volitustest, mis on valdavalt seotud mitte-ärialase tegevusega või on määratud üksnes asjaomase isiku majanduslike huvide haldamise otstarbel;
- e. nende ettevõtjate või organisatsioonide suurus, kus vastavad volitused on antud, muu hulgas näiteks koguvara ja töötajate arv ning see, kas ettevõtja on börsil noteeritud või mitte;
- f. nimekirja vastavate volitustega seotud lisakohustustest (näiteks komisjoni esimehe ülesannete täitmine);
- g. igast volitusest tulenevate ülesannete täitmisele aastas pühendatav hinnanguline aeg päevades;
- h. iga volitusega seotud koosolekute arv aasta kohta.

## **7. Kollektiivsed teadmised, oskused ja kogemused**

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

7.2 Krediidasutus või investeerimisühing peaks esitama kinnituse juhtorgani kui terviku kollektiivse sobivuse üldhindamise kohta, muu hulgas avalduse selle kohta, kuidas konkreetne isik harmoneerub juhtorgani üldise sobivusega (st pärast hinnangut, mille andmiseks kasutatakse I lisas sisalduvat sobivusmaatriksit või mõnda muud krediidasutuse või investeerimisühingu valitud või asjaomase pädeva asutuse nõutavat meetodit). Vastav teave peaks sisaldama mis tahes puuduste tuvastamist ning nende kõrvaldamiseks kavandatud meetmeid.

8. Taotluse osana tuleks esitada kogu asjakohane teave.

---

<sup>25</sup> Siinkohal peetakse silmas võimalust, et asjaomasel isikul on mitu volitust, mis kuuluvad samasse kontserni, volitused ettevõtjates, milles krediidasutusel või investeerimisühingul on oluline osalus, või volitused sama krediidasutuste ja investeerimisühingute kaitseskeemi alla kuuluvates krediidasutustes või investeerimisühingutes.