

ESMA71-99-598 EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Usmernenia

o posúdení vhodnosti členov riadiaceho
orgánu a osôb zastávajúcich kľúčové
funkcie

1. Povinnosť dodržiavať právne predpisy a podávať správy

Štatút týchto usmernení

1. Tieto usmernenia boli vydané na základe článku 16 nariadení o európskych orgánoch dohľadu¹. V súlade s článkom 16 ods. 3 musia príslušné orgány a finančné inštitúcie vynaložiť všetko úsilie na dodržanie týchto usmernení.
2. V týchto usmerneniach sa uvádzajú náležité postupy dohľadu v rámci európskeho systému finančného dohľadu alebo spôsob, ktorým sa má uplatňovať právo Únie. Príslušné orgány, na ktoré sa usmernenia vzťahujú, ich majú dodržiavať tak, že ich primeraným spôsobom začlenia do svojich postupov dohľadu (napr. zmenou svojho právneho rámca alebo svojich procesov dohľadu), a to aj vtedy, keď sú usmernenia zamerané v prvom rade na inštitúcie.

Požiadavky na oznamovanie

3. Podľa článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 a článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1095/2010 musia príslušné orgány oznámiť orgánom EBA a ESMA, či tieto usmernenia dodržiavajú alebo ich majú v úmysle dodržať, alebo musia uviesť dôvody ich nedodržania, a to do 21.05.2018. Ak do tohto dátumu nebude doručené nijaké oznámenie, orgány EBA a ESMA sa budú domnievať, že príslušné orgány usmernenia nedodržiavajú. Oznámenia treba posilať prostredníctvom formulára dostupného na webovom sídle EBA na adresu compliance@eba.europa.eu s označením „EBA/GL/2017/12“ a prostredníctvom formulára na webovom sídle ESMA na adresu managementbody.guidelines@esma.europa.eu s označením [...]. Tieto oznámenia majú príslušnému orgánu predkladať osoby, ktoré sú oprávnené podávať správy o dodržiavaní súladu v mene svojich príslušných orgánov. Akákoľvek zmena stavu dodržiavania ustanovení sa musí takisto oznámiť orgánom EBA a ESMA.
4. Oznámenia sa zverejnia na webovom sídle EBA v súlade s článkom 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 a na webovom sídle ESMA v súlade s článkom 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1095/2010.

¹ ESMA – nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1095/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán dohľadu (Európsky orgán pre cenné papiere a trhy) a ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 716/2009/ES a zrušuje rozhodnutie Komisie 2009/77/ES.

EBA – nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1093/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán dohľadu (Európsky orgán pre bankovníctvo) a ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 716/2009/ES a zrušuje rozhodnutie Komisie 2009/78/ES.

2. Predmet úpravy, rozsah pôsobnosti a vymedzenia pojmov

Predmet úpravy

5. V týchto usmerneniach sa uvádzajú požiadavky týkajúce sa vhodnosti členov riadiaceho orgánu úverových inštitúcií, investičných spoločností, finančných holdingových spoločností a zmiešaných finančných holdingových spoločností, a najmä v súlade s článkom 91 ods. 12 smernice 2013/36/EÚ² a s článkom 9 ods. 1 druhým pododsekom smernice 2014/65/EÚ³ pojmy dostatočný časový záväzok; čestné a bezúhonné konanie a nezávislé myslenie člena riadiaceho orgánu; primerané kolektívne vedomosti, zručnosti a skúsenosti riadiaceho orgánu; a primerané ľudské a finančné zdroje, ktoré sa venujú zaškoleniu a odbornej príprave týchto členov. V súlade s uvedenými článkami sa stanovuje aj pojem rozmanitosti, ktorá sa má zohľadniť pri výbere členov riadiaceho orgánu.
6. V týchto usmerneniach sa stanovujú aj požiadavky týkajúce sa vhodnosti vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly, finančných riaditeľov úverových inštitúcií a určitých investičných spoločností, pokiaľ nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, a iných osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, pokiaľ ich tieto inštitúcie určia prostredníctvom prístupu založeného na rizikách, v rámci opatrení týkajúcich sa riadenia uvedených v článkoch 74 a 88 smernice 2013/36/EÚ a v článku 9 ods. 3 a 6 a článku 16 ods. 2 smernice 2014/65/EÚ a požiadavky na súvisiace postupy hodnotenia, politiky a postupy riadenia vrátane zásady nezávislosti vzťahujúcej sa na určitých členov riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii.

Adresáti

7. Tieto usmernenia sú určené príslušným orgánom podľa vymedzenia v článku 4 ods. 1 bode 26 smernice 2014/65/EÚ a v článku 4 ods. 1 bode 40 nariadenia (EÚ) č. 575/2013⁴ vrátane Európskej centrálnej banky, pokiaľ ide o záležitosti súvisiace s úlohami, ktorými bola poverená na základe nariadenia (EÚ) č. 1024/2013⁵, úverovým inštitúciám podľa vymedzenia v článku 4 ods. 1 bode 1 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, zmiešaným finančným holdingovým spoločnostiam podľa vymedzenia v článku 4(1) bode 21 nariadenia (EÚ) č. 575/2013

² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ z 26. júna 2013 o prístupe k činnosti úverových inštitúcií a prudenciálnom dohľade nad úverovými inštitúciami a investičnými spoločnosťami, o zmene smernice 2002/87/ES a o zrušení smerníc 2006/48/ES a 2006/49/ES (Ú. v. EÚ L 176, 27.6.2013, s. 338).

³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ z 15. mája 2014 o trhoch s finančnými nástrojmi, ktorou sa mení smernica 2002/92/ES a smernica 2011/61/EÚ (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 173, 12.6.2014, s. 349).

⁴ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013 z 26. júna 2013 o prudenciálnych požiadavkách na úverové inštitúcie a investičné spoločnosti a o zmene nariadenia (EÚ) č. 648/2012 (Ú. v. EÚ L 176, 27.6.2013, s. 1).

⁵ Nariadenie Rady (EÚ) č. 1024/2013 z 15. októbra 2013, ktorým sa Európska centrálna banka poveruje osobitnými úlohami, pokiaľ ide o politiky týkajúce sa prudenciálneho dohľadu nad úverovými inštitúciami (Ú. v. EÚ L 287, 29.10.2013, s. 63).

a investičným spoločnostiam podľa vymedzenia v článku 4 ods. 1 bode 1 smernice 2014/65/EÚ.

Rozsah uplatňovania

8. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že úverové inštitúcie, zmiešané finančné holdingové spoločnosti a investičné spoločnosti uvedené v bode 7, ako aj finančné holdingové spoločnosti podľa vymedzenia v článku 4(1) bode 20 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, budú dodržiavať tieto usmernenia. Pokiaľ tieto usmernenia neobsahujú priamy odkaz na inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, uplatňujú sa na všetky inštitúcie, ktoré sú v nich vymedzené.
9. Inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, vymedzené v týchto usmerneniach by mali dodržiavať tieto usmernenia na individuálnom, subkonsolidovanom a konsolidovanom základe, a to vrátane ich dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica 2013/36/EÚ, v súlade s článkom 109 uvedenej smernice.
10. Účelom týchto usmernení je zahrnúť všetky existujúce štruktúry správy a riadenia a nepodporovať nijakú konkrétnu štruktúru. Usmernenia nezasahujú do všeobecného rozdelenia právomocí v súlade s vnútroštátnym právom obchodných spoločností. Mali by sa teda uplatňovať bez ohľadu na používané štruktúry správy a riadenia (monistická a/alebo dualistická štruktúra a/alebo iné štruktúry) v členských štátoch. Riadiaci orgán podľa vymedzenia v článku 3 ods. 1 bodoch 7 a 8 smernice 2013/36/EÚ sa má chápať ako orgán, ktorý má funkciu riadenia (výkonnú) a dohľadu (nevýkonnú)⁶.
11. V týchto usmerneniach sa pojmy „riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii“ a „riadiaci orgán vo svojej dozornej funkcii“ používajú bez toho, aby označovali akúkoľvek konkrétnu štruktúru správy a riadenia, a odkazy na funkciu riadenia (výkonná) a dohľadu (nevýkonná) by sa mali chápať tak, že sa vzťahujú na orgány alebo členov riadiaceho orgánu zodpovedajúcich za danú funkciu v súlade s vnútroštátnym právom.
12. V členských štátoch, v ktorých riadiaci orgán čiastočne alebo úplne deleguje výkonné funkcie na osobu alebo interný výkonný orgán (napr. na výkonného riaditeľa, riadiaci tím alebo výkonný výbor), osoby, ktoré plnia tieto výkonné funkcie na základe delegovania, by sa mali chápať ako osoby, ktoré tvoria funkciu riadenia riadiaceho orgánu. Na účely týchto usmernení sa pojem riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii má chápať tak, že sa vzťahuje aj na členov tohto výkonného orgánu alebo na výkonného riaditeľa podľa vymedzenia v týchto usmerneniach, a to aj vtedy, ak neboli navrhnutí ani vymenovaní ako oficiálni členovia riadiaceho orgánu alebo orgánov inštitúcie podľa vnútroštátneho práva.
13. V členských štátoch, v ktorých určité povinnosti pridelené na základe týchto usmernení riadiacemu orgánu namiesto riadiaceho orgánu vykonávajú priamo akcionári, členovia alebo

⁶ Pozri aj odôvodnenie 56 smernice 2013/36/EÚ.

vlastníci inštitúcie, by inštitúcie mali zabezpečiť, že tieto povinnosti a súvisiace rozhodnutia sa budú pokiaľ možno vykonávať v súlade s usmerneniami platnými pre riadiaci orgán.

14. Vymedzenia pojmov výkonný riaditeľ, finančný riaditeľ a osoba zastávajúca kľúčovú funkciu používané v týchto usmerneniach majú výlučne funkčnú povahu a nevyplyva z nich povinnosť vymenovať alebo vytvoriť tieto pozície, pokiaľ sa táto povinnosť nestanovuje v príslušnom práve Únie alebo vnútroštátnom práve.

Vymedzenia pojmov

15. Pokiaľ nie je uvedené inak, pojmy použité a vymedzené v smernici 2013/36/EÚ, v nariadení (EÚ) č. 575/2013 a v smernici 2014/65/EÚ majú v týchto usmerneniach rovnaký význam. Na účely týchto usmernení sa okrem toho uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

Inštitúcie	sú úverové inštitúcie podľa vymedzenia v článku 4 ods. 1 bode 1 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, finančné holdingové spoločnosti podľa vymedzenia v článku 4 bode 20 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, zmiešané finančné holdingové spoločnosti podľa vymedzenia v článku 4(1) bode 21 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 a investičné spoločnosti podľa vymedzenia v článku 4 ods. 1 bode 1 smernice 2014/65/EÚ.
Inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách	sú úverové inštitúcie alebo investičné spoločnosti podľa vymedzenia v článku 4 ods. 1 bodoch 1 a 2 (v tomto poradí) nariadenia (EÚ) č. 575/2013.
Významné inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách	sú inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, uvedené v článku 131 smernice 2013/36/EÚ (globálne systémovo významné inštitúcie – G-SII a inak systémovo významné inštitúcie – O-SII) a podľa potreby iné inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, alebo na účely článku 91 smernice 2013/36/EÚ finančné holdingové spoločnosti a zmiešané finančné holdingové spoločnosti určené príslušným orgánom alebo vo vnútroštátnom práve na základe posúdenia veľkosti a vnútornej organizácie inštitúcií a povahy, rozsahu a zložitosti ich činností.
Kótované inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách	sú inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách a ktorých finančné nástroje boli prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v jednom alebo viacerých členských štátoch, ako sa

uvádza v zozname uverejňovanom orgánom ESMA
v súlade s článkom 56 smernice 2014/65/EÚ⁷.

Zamestnanci	sú všetci zamestnanci inštitúcie a jej dcérskych spoločností v rozsahu jej konsolidácie vrátane dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica 2013/36/EÚ, a všetci členovia ich riadiacich orgánov v ich riadiacej funkcii a v ich dozornej funkcii.
Skupina	je materský podnik a všetky jeho dcérske podniky podľa vymedzenia v článku 2 ods. 9 a 10 smernice 2013/34/EÚ ⁸ .
Vhodnosť	je miera, do akej sa jednotliviec považuje za osobu, ktorá má dobrú povesť a dostatočnú úroveň vedomostí, zručností a skúseností na vykonávanie svojich povinností, a to samostatne a spoločne s ďalšími jednotlivcami. Vhodnosť sa týka aj čestného a bezúhonného konania a nezávislého myslenia každého jednotlivca a jeho schopnosti venovať plneniu svojich povinností dostatočný čas.
Člen	je navrhovaný alebo vymenovaný člen riadiaceho orgánu.
Výkonný riaditeľ	je osoba, ktorá je zodpovedná za riadenie a vedenie celkových ekonomických činností inštitúcie.
Osoby zastávajúce kľúčovú funkciu	<p>sú osoby, ktoré majú významný vplyv na smerovanie inštitúcie, ale ktorí nie sú ani členmi riadiaceho orgánu, ani nie sú výkonným riaditeľom. Patria medzi ne vedúci funkcií vnútornej kontroly a finančný riaditeľ, pokiaľ nie sú členmi riadiaceho orgánu, a iné osoby zastávajúce kľúčové funkcie, pokiaľ ich inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, určia prostredníctvom prístupu založeného na rizikách.</p> <p>Medzi ďalšie osoby zastávajúce kľúčové funkcie môžu patriť vedúci významných obchodných línií, pobočiek v krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Európskeho združenia voľného obchodu, dcérskych spoločností v tretích krajinách a ďalších vnútorných funkcií.</p>

⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ z 15. mája 2014 o trhoch s finančnými nástrojmi, ktorou sa mení smernica 2002/92/ES a smernica 2011/61/EÚ (Ú. v. EÚ L 173, 12.6.2014, s. 349).

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/34/EÚ z 26. júna 2013 o ročných účtovných závierkach, konsolidovaných účtovných závierkach a súvisiacich správach určitých druhov podnikov, ktorou sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/43/ES a zrušujú smernice Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS (Ú. v. EÚ L 182, 29.6.2013, s. 19).

Vedúci funkcií vnútornej kontroly	sú osoby na najvyššej hierarchickej úrovni zodpovedné za efektívne riadenie každodennej prevádzky nezávislých funkcií riadenia rizík, dodržiavania súladu a vnútorného auditu.
Finančný riaditeľ	je osoba, ktorá má všeobecnú zodpovednosť za riadenie všetkých týchto činností: správa finančných zdrojov, finančné plánovanie a finančné výkazníctvo.
Prudenciálna konsolidácia	je uplatňovanie prudenciálnych pravidiel na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe stanovených v smernici 2013/36/EÚ a nariadení (EÚ) č. 575/2013 v súlade s prvou časťou hlavou II kapitolou 2 nariadenia (EÚ) č. 575/2013. Prudenciálna konsolidácia sa týka všetkých dcérskych spoločností, ktoré sú inštitúciami alebo finančnými inštitúciami podľa vymedzení v článku 4(1) bodoch 3 a 26 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, a môže sa vzťahovať aj na podniky pomocných služieb v EÚ a mimo EÚ vymedzené v článku 2 bode 18 uvedeného nariadenia.
Konsolidovaná inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách	je inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, ktorá sa musí riadiť prudenciálnymi požiadavkami podľa konsolidovanej situácie v súlade s prvou časťou hlavou II kapitolou 2 nariadenia (EÚ) č. 575/2013.
Rozmanitosť	je situácia, pri ktorej sú charakteristické vlastnosti členov riadiaceho orgánu vrátane ich veku, pohlavia, geografického pôvodu a vzdelania a profesionálnej praxe natoľko odlišné, že umožňujú rôzne pohľady v rámci riadiaceho orgánu.
Geografický pôvod	je región, v ktorom osoba získala vzdelanie, kultúrny rozhľad alebo nadobudla profesionálnu prax.
Zaškolenie	je každá iniciatíva alebo program na prípravu osoby na konkrétnu novú pozíciu ako člena riadiaceho orgánu.
Odborná príprava	je každá iniciatíva alebo program na nepretržité zlepšovanie alebo príležitostné zlepšenie zručností, znalostí alebo schopností členov riadiaceho orgánu.
Akcionári	sú osoby, ktoré vlastnia akcie inštitúcie, alebo v závislosti od právnej formy inštitúcie sú to ostatní vlastníci alebo členovia inštitúcie.
Riadiaca funkcia	je pozícia ako člen riadiaceho orgánu inštitúcie alebo iná právnická osoba. Ak riadiaci orgán v závislosti od právnej formy subjektu tvorí jedna osoba, jej pozícia sa

takisto počíta ako riadiaca funkcia.

Nevýkonná riadiaca funkcia

je riadiaca funkcia, v rámci ktorej je osoba zodpovedná za dohľad nad rozhodovaním riadiacich orgánov a za jeho monitorovanie bez výkonných povinností v rámci subjektu.

Výkonná riadiaca funkcia

je riadiaca funkcia, v rámci ktorej je osoba zodpovedná za efektívne riadenie ekonomickej činnosti subjektu.

3. Vykonávanie

Dátum uplatňovania

16. Tieto usmernenia sa uplatňujú od 30. júna 2018.

Prechodné ustanovenia

17. Inštitúcie by usmernenia týkajúce sa posúdenia počiatočnej vhodnosti členov riadiacich orgánov a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie mali uplatňovať na osoby vymenované pred dátumom uplatňovania usmernení a najneskôr počas opakovaného posúdenia uvedeného v bode 155. Inštitúcie by usmernenia týkajúce sa počiatočného zaškolenia a odbornej prípravy členov riadiacich orgánov mali uplatňovať v rovnakom časovom rámci, aký bol stanovený pre opakované posúdenie.

18. Príslušné orgány by nemali vykonávať hlavu VIII týkajúcu sa posúdenia počiatočnej vhodnosti novovymenovaných členov riadiacich orgánov a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, pokiaľ ide o osoby vymenované pred dátumom uplatňovania týchto usmernení.

Zrušenie

19. Usmernenia EBA o posúdení vhodnosti členov riadiaceho orgánu a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie (EBA/GL/2012/06) sa rušia s účinnosťou od 30. júna 2018.

4. Usmernenia

Hlava I – Uplatňovanie zásady proporcionality

20. Zmyslom zásady proporcionality je dôsledne spájať opatrenia týkajúce sa riadenia s individuálnym rizikovým profilom a obchodným modelom inštitúcie a zohľadňujú sa v nej jednotlivé pozície, pre ktoré sa uskutočnilo posúdenie, aby bolo možné úspešne dosiahnuť ciele regulátorных požiadaviek.
21. Inštitúcie by pri príprave a vykonávaní politík a postupov stanovených v týchto usmerneniach mali zohľadniť svoju veľkosť, vnútornú organizáciu a povahu, rozsah a zložitosť svojich činností. Významné inštitúcie by mali mať prepracovanejšie politiky a postupy, kým najmä malé a menej zložité inštitúcie môžu vykonávať jednoduchšie politiky a postupy. V rámci týchto politík a postupov by sa však mal zabezpečiť súlad s kritériami uvedenými v týchto usmerneniach, pokiaľ ide o posudzovanie vhodnosti členov riadiacich orgánov a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, a s požiadavkami na zohľadnenie rozmanitosti pri prijímaní členov do riadiaceho orgánu a na poskytnutie dostatočných zdrojov na ich zaškolenie a odbornú prípravu.
22. Všetci členovia riadiaceho orgánu a osoby zastávajúce kľúčové funkcie by v každom prípade mali mať dobrú povest', mali by konať čestne a bezúhonne a všetci členovia riadiaceho orgánu by mali mať nezávislé myslenie bez ohľadu na veľkosť inštitúcie, jej vnútornú organizáciu a povahu, rozsah a zložitosť činností inštitúcie a povinností a zodpovedností spojených s konkrétnou pozíciou vrátane členstva vo výboroch riadiaceho orgánu.
23. V záujme uplatňovania zásady proporcionality a s cieľom zabezpečiť primerané vykonávanie požiadaviek na riadenie smernice 2013/36/EÚ a smernice 2014/65/EÚ, ktoré sa spresňujú v usmerneniach, by inštitúcie a príslušné orgány mali zohľadniť tieto kritériá:
- veľkosť inštitúcie z hľadiska celkovej súvahy, uchovávaných alebo spravovaných aktív klienta a/alebo objemu transakcií spracovaných inštitúciou alebo jej dcérskymi spoločnosťami v rámci rozsahu prudenciálnej konsolidácie;
 - právna forma inštitúcie vrátane toho, či je inštitúcia súčasťou skupiny, a ak je, posúdenie proporcionality vypracované pre skupinu;
 - či je inštitúcia kótovaná;
 - typ povolených činností a služieb, ktoré inštitúcia vykonáva (pozri aj prílohu I k smernici 2013/36/EÚ a prílohu I k smernici 2014/65/EÚ);
 - geografická prítomnosť inštitúcie a veľkosť operácií v každej jurisdikcii;

- f. základný obchodný model a stratégia, povaha a zložitost ekonomických činností a organizačná štruktúra inštitúcie;
- g. stratégia riadenia rizík, ochota podstupovať riziká a platný rizikový profil inštitúcie, pričom sa zohľadní aj výsledok výročného posúdenia kapitálovej primeranosti;
- h. povolenie pre inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, používať vnútorné modely na meranie kapitálových požiadaviek;
- i. typ klientov⁹ a
- j. povaha a zložitost produktov, zmlúv alebo nástrojov v ponuke inštitúcie.

Hlava II – Rozsah posúdení vhodnosti zo strany inštitúcií

Posúdenie individuálnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu vykonávané inštitúciami

24. Inštitúcie by pri plnení povinnosti stanovenej v článku 91 ods. 1 smernice 2013/36/EÚ mali zabezpečiť, že členovia riadiaceho orgánu budú za každých okolností individuálne vhodní, a ich vhodnosť by mali posudzovať a posúdenie zopakovať, najmä:

- a. pri podávaní žiadostí o povolenie na začatie podnikania;
- b. pri významných zmenách zloženia riadiaceho orgánu vrátane:
 - i. pri vymenúvaní nových členov riadiaceho orgánu, a to aj z dôvodu priameho alebo nepriameho nadobudnutia či zvýšenia kvalifikovanej účasti v inštitúcii¹⁰. Toto posúdenie by sa malo týkať iba nových vymenovaných členov;
 - ii. pri opakovanom vymenovaní členov riadiaceho orgánu, ak sa zmenili požiadavky týkajúce sa danej pozície alebo ak bol daný člen

⁹ V smernici 2014/65/EÚ sa pojem klient vymedzuje v článku 4 ods. 1 bode 9, profesionálny klient v článku 4 ods. 1 bode 10 a retailový klient v článku 4 ods. 1 bode 11. V odôvodnení 103 smernice 2014/65/EÚ sa uvádza aj to, že spôsobilé protistrany by sa mali považovať za konajúce ako klienti, ako sa stanovuje v článku 30 tejto smernice.

¹⁰ Pozri aj (návrh) regulačných technických predpisov podľa článku 7 ods. 4 smernice 2014/65/EÚ a návrh vykonávacích technických predpisov podľa článku 7 ods. 5 smernice 2014/65/EÚ o postupoch povoľovania a zamietania žiadostí o povolenie investičných spoločností, ktoré sa nachádzajú na webovom sídle orgánu ESMA. Pozri aj (návrh) vykonávacích technických predpisov týkajúcich sa postupov a formulárov v súvislosti s nadobudnutím a zvyšovaním kvalifikovaných účastí v úverových inštitúciách a investičných spoločnostiach, ktoré sa nachádzajú na webových sídlach orgánov EBA a ESMA: <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> a https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf.

vymenovaný na inú pozíciu v riadiacom orgáne. Toto posúdenie by sa malo týkať iba tých členov, ktorých pozícia sa zmenila, a analýzy relevantných aspektov s ohľadom na všetky doplnkové požiadavky na pozíciu;

c. priebežne v súlade s bodmi 28 a 29.

25. Počiatočné a priebežné posúdenie individuálnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu je povinnosťou inštitúcií bez toho, aby bolo dotknuté posúdenie vykonávané príslušnými orgánmi na účely dohľadu.

26. Inštitúcie by mali posúdiť najmä to, či členovia:

- a. majú dostatočne dobrú povesť;
- b. majú dostatočnú úroveň vedomostí, zručností a skúseností na vykonávanie svojich povinností;
- c. sú schopní konať čestne, bezúhonne a s nezávislým myslením s cieľom účinne posudzovať rozhodnutia riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii a iné relevantné rozhodnutia manažmentu a v prípade potreby k nim vyslovovať pripomienky a účinne vykonávať dohľad nad rozhodovaním manažmentu a monitorovať ho;
- d. sú schopní venovať dostatok času plneniu svojich funkcií v inštitúcii, a v prípade významnej inštitúcie to, či sa dodržiava obmedzenie počtu riadiacich funkcií podľa článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ.

27. Ak sa posúdenie týka konkrétnej pozície, v posúdení dostatočných znalostí, schopností, skúsenosti a časového záväzku by sa mala zohľadniť úloha príslušnej konkrétnej pozície. Úroveň a charakter dostatočných vedomostí, zručností a skúseností požadovaných od člena riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii sa môže líšiť od požiadaviek na člena riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii, a to najmä vtedy, ak sú tieto funkcie pridelené rôznym orgánom.

28. Inštitúcie by mali priebežne monitorovať vhodnosť členov riadiaceho orgánu, aby so zreteľom na akúkoľvek relevantnú novú skutočnosť bolo možné určiť situácie, keď treba zopakovať posúdenie ich vhodnosti. Posúdenie by sa malo zopakovať najmä v týchto prípadoch:

- a. ak existujú pochybnosti týkajúce sa individuálnej alebo kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu;

- b. v prípade významného dosahu na povesť člena riadiaceho orgánu alebo inštitúcie vrátane prípadov, keď členovia nedodržiavajú politiku inštitúcie týkajúcu sa konfliktu záujmov;
 - c. v rámci preskúmania mechanizmov vnútorného riadenia zo strany riadiaceho orgánu;
 - d. vo všetkých prípadoch, ktoré môžu inak významne ovplyvniť vhodnosť člena riadiaceho orgánu.
29. Inštitúcie by mali opakovane posúdiť dostatočný časový záväzok člena riadiaceho orgánu, ak tento člen prevezme ďalšiu riadiacu funkciu alebo začne vykonávať nové relevantné činnosti vrátane politických činností.
30. Inštitúcie by vo svojich posúdeniach vhodnosti mali vychádzať z pojmov vymedzených v hlave III a zohľadniť pritom rozmanitosť riadiaceho orgánu, ako sa uvádza v hlave V, a mali by zaviesť politiku a postupy v oblasti vhodnosti, ako sa uvádza v hlave VI (politika) a hlave VII (postupy).

Posúdenie kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu vykonávané inštitúciami

31. Inštitúcie by pri plnení povinnosti stanovenej v článku 91 ods. 7 smernice 2013/36/EÚ mali zabezpečiť, že riadiaci orgán ako celok bude vždy disponovať dostatočnými vedomosťami, zručnosťami a skúsenosťami, aby rozumel činnostiam inštitúcií vrátane hlavných rizík.
32. Inštitúcie by mali posudzovať kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu a toto posúdenie opakovať, a to najmä:
- a. pri podávaní žiadostí o povolenie na začatie podnikania;
 - b. pri významných zmenách zloženia riadiaceho orgánu vrátane:
 - i. pri vymenúvaní nových členov riadiaceho orgánu, a to aj z dôvodu priameho alebo nepriameho nadobudnutia či zvýšenia kvalifikovanej účasti v inštitúcii¹¹;
 - ii. pri opakovanom vymenovaní členov riadiaceho orgánu, ak sa zmenili požiadavky týkajúce sa danej pozície alebo ak boli členovia vymenovaní na inú pozíciu v riadiacom orgáne;

¹¹ Pozri poznámku pod čiarou č. 17.

- iii. keď vymenovaní alebo opakovane vymenovaní členovia prestanú byť členmi riadiaceho orgánu;
 - c. priebežne v súlade s bodom 33.
33. Inštitúcie by mali opakovane posudzovať kolektívnu vhodnosť členov riadiaceho orgánu, a to najmä v týchto prípadoch:
- a. ak nastane významná zmena obchodného modelu inštitúcie, jej ochoty podstupovať riziká alebo stratégie či štruktúry na individuálnej alebo skupinovej úrovni;
 - b. v rámci preskúmania mechanizmov vnútorného riadenia zo strany riadiaceho orgánu;
 - c. vo všetkých prípadoch, ktoré môžu inak významne ovplyvniť kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu.
34. Inštitúcie by sa pri opakovaných posúdeniach kolektívnej vhodnosti mali zamerať na príslušné zmeny v ekonomických činnostiach inštitúcie, jej stratégiách a rizikovom profile a v rozdelení povinností v rámci riadiaceho orgánu a ich účinku na požadované kolektívne vedomosti, zručnosti a skúsenosti riadiaceho orgánu.
35. Inštitúcie by vo svojich posúdeniach vhodnosti mali vychádzať z pojmov vymedzených v hlave III a mali by zaviesť politiku a postupy v oblasti vhodnosti, ako sa uvádza v hlavách VI a VII.
36. Za posúdenie počiatočnej a priebežnej kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu zodpovedajú inštitúcie. Ak posúdenie vykonávajú aj príslušné orgány na účely dohľadu, inštitúciám naďalej ostáva povinnosť posudzovať a zabezpečovať kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu.

Posúdenie vhodnosti osôb zastávajúcich kľúčové funkcie zo strany inštitúcií, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách

37. Hoci by všetky inštitúcie mali zabezpečiť, že ich zamestnanci budú schopní primerane plniť svoje funkcie, inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mali konkrétne zabezpečiť, že osoby zastávajúce kľúčové funkcie budú mať vždy dostatočne dobrú povesť, budú konať čestne a bezúhonne a budú mať dostatočné vedomosti, zručnosti a skúsenosti potrebné pre svoje pozície, a mali by posudzovať uvedené požiadavky, a to najmä:
- a. pri podávaní žiadostí o povolenie;

- b. pri vymenúvaní nových osôb zastávajúcich klúčové funkcie, a to aj z dôvodu priameho alebo nepriameho nadobudnutia či zvýšenia kvalifikovanej účasti v inštitúcii;
 - c. v prípade potreby v súlade s bodom 38.
- 38. Inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mali priebežne monitorovať povest', čestné a bezúhonné konanie, vedomosti, zručnosti a skúsenosti osôb zastávajúcich klúčové funkcie, aby so zreteľom na akúkoľvek relevantnú novú skutočnosť bolo možné určiť situácie, keď treba zopakovať posúdenie. Posúdenie by sa malo zopakovať najmä v týchto prípadoch:
 - a. ak existujú pochybnosti týkajúce sa ich vhodnosti;
 - b. v prípade významného dosahu na povest' jednotlivca;
 - c. v rámci preskúmania mechanizmov vnútorného riadenia zo strany riadiaceho orgánu;
 - d. vo všetkých prípadoch, ktoré môžu inak významne ovplyvniť vhodnosť jednotlivca.
- 39. Posúdenie povesti jednotlivca, jeho čestného a bezúhonného konania, vedomostí, zručností a skúseností osôb zastávajúcich klúčové funkcie by malo vychádzať z rovnakých kritérií, aké platia pre posúdenie požiadaviek na vhodnosť členov riadiaceho orgánu. Pri posudzovaní vedomostí, zručností a skúseností by sa mala zohľadniť úloha a povinnosti spojené s konkrétnou pozíciou.
- 40. Za posúdenie počiatočnej a priebežnej vhodnosti osôb zastávajúcich klúčové funkcie zodpovedajú inštitúcie. Ak posúdenie niektorých osôb zastávajúcich klúčové funkcie vykonávajú aj príslušné orgány na účely dohľadu, inštitúciám naďalej ostáva povinnosť posudzovať a zabezpečovať vhodnosť týchto osôb zastávajúcich klúčové funkcie.

Hlava III – Pojmy týkajúce sa vhodnosti uvedené v článku 91 ods. 12 smernice 2013/36/EÚ

Dostatočný časový záväzok člena riadiaceho orgánu

- 41. Inštitúcie by mali posúdiť, či je člen riadiaceho orgánu schopný venovať dostatočný čas na vykonávanie svojich funkcií a povinností vrátane pochopenia činnosti inštitúcie, jej hlavných rizík, ako aj dôsledkov činnosti a stratégie riadenia rizík. Ak má daná osoba mandát vo významnej inštitúcii, jeho súčasťou má byť posúdenie s cieľom zabezpečiť dodržiavanie obmedzenia maximálneho počtu riadiacich funkcií buď podľa článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, alebo podľa článku 9 ods. 2 smernice 2014/65/EÚ.

42. Členovia by takisto mali byť schopní plniť svoje povinnosti v obdobiach mimoriadne zvýšenej činnosti, ako je reštrukturalizácia, premiestnenie inštitúcie, nadobudnutie, zlúčenie, prevzatie alebo krízová situácia alebo v dôsledku vážnych ťažkostí v súvislosti s jednou alebo viacerými operáciami inštitúcie, pričom sa zohľadňuje, že v týchto obdobiach môže byť potrebné venovať povinnostiam viac času ako v bežnom období.
43. Pri posudzovaní dostatočného časového záväzku člena by inštitúcie mali zohľadniť aspoň:
- a. počet riadiacich funkcií vo finančných a nefinančných spoločnostiach, ktoré tento člen zastáva naraz, pričom sa zohľadní ich možná súčinnosť, ak ide o funkcie v rovnakej skupine, vrátane prípadu, keď koná v mene právnickej osoby alebo ako náhradník za člena riadiaceho orgánu;
 - b. veľkosť, povahu, rozsah a zložitosť činností subjektu, v ktorom člen zastáva riadiacu funkciu, a najmä to, či ide o subjekt z krajiny mimo EÚ;
 - c. geografickú prítomnosť člena a cestovný čas potrebný pre danú úlohu;
 - d. počet plánovaných schôdzí riadiaceho orgánu;
 - e. riadiace funkcie v organizáciách, ktoré sledujú prevažne iné ako obchodné ciele a ktoré člen zastáva naraz;
 - f. všetky potrebné schôdze, ktoré sa majú konať, najmä s príslušnými orgánmi alebo inými vnútornými alebo vonkajšími zainteresovanými stranami mimo oficiálneho harmonogramu schôdzí riadiaceho orgánu;
 - g. povahu konkrétnej pozície a povinnosti člena vrátane osobitných úloh, ako je výkonný riaditeľ, prezident alebo predseda či člen výboru, to, či člen zastáva výkonnú alebo nevýkonnú pozíciu, a potrebu tohto člena zúčastňovať sa na schôdzach spoločností uvedených v písmene a) a v inštitúcii;
 - h. iné externé profesijné alebo politické činnosti a všetky ďalšie funkcie a príslušné činnosti, a to v rámci finančného sektora aj mimo neho a v rámci EÚ aj mimo nej;
 - i. potrebné zaškolenie a odbornú prípravu;
 - j. ostatné príslušné povinnosti člena, ktoré táto inštitúcia považuje za nevyhnutné zohľadniť pri vykonávaní posúdenia dostatočného časového záväzku člena; a
 - k. dostupné relevantné referenčné kritérium týkajúce sa časového záväzku vrátane referenčných kritérií poskytnutých orgánom EBA¹².

¹² Údaje za rok 2015 sú uvedené v prílohe k posúdeniu vplyvu týchto usmernení.

44. Inštitúcie by mali písomne zaznamenať úlohy, povinnosti a požadované schopnosti rôznych pozícií v rámci riadiaceho orgánu a očakávaný časový záväzok potrebný pre každú pozíciu, pričom sa zohľadní aj potreba venovať dostatočný čas na zaškolenie a odbornú prípravu. Na tento účel menšie a menej zložité inštitúcie môžu pri očakávanom časovom záväzku rozlišovať iba medzi výkonnými a nevýkonnými riadiacimi funkciami.
45. Člena riadiaceho orgánu treba informovať o potrebnom očakávanom časovom záväzku, ktorý má venovať svojim povinnostiam. Inštitúcie môžu od člena vyžadovať, aby potvrdil, že danej úlohe môže venovať toto množstvo času.
46. Inštitúcie by mali monitorovať, že členovia riadiaceho orgánu venujú dostatok času výkonu svojich funkcií. Príprava na schôdze, účasť členov na schôdzach riadiaceho orgánu a aktívne zapájanie sa do nich sú ukazovateľmi časového záväzku.
47. Inštitúcia by vo svojom posúdení dostatočného časového záväzku ďalších jednotlivých členov riadiaceho orgánu mala zvážiť aj vplyv akejkoľvek dlhodobej neprítomnosti členov riadiaceho orgánu.
48. Inštitúcie by mali viesť záznamy o všetkých externých odborných a politických pozíciách, ktoré zastávajú členovia riadiaceho orgánu. Tieto záznamy by sa mali aktualizovať vždy, keď člen inštitúciu informuje o zmene a keď sa inštitúcia o týchto zmenách dozvie iným spôsobom. Pokiaľ nastanú zmeny v týchto pozíciách, v dôsledku ktorých sa môže znížiť schopnosť člena riadiaceho orgánu venovať dostatočný čas výkonu svojej funkcie, inštitúcia by mala zopakovať posúdenie schopnosť člena dodržať potrebný časový záväzok týkajúci sa jeho pozície.

Výpočet počtu riadiacich funkcií

49. Okrem požiadavky venovať dostatočný čas výkonu svojich funkcií členovia riadiaceho orgánu zastávajúci riadiacu funkciu vo významnej inštitúcii musia dodržiavať obmedzenie počtu riadiacich funkcií stanovené v článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ.
50. Na účely článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ by sa riadiaca funkcia, ktorá zahŕňa súčasne výkonné aj nevýkonné povinnosti, mala považovať za výkonnú riadiacu funkciu.
51. Ak sa viacero riadiacich funkcií počíta ako jedna, ako sa uvádza v článku 91 ods. 4 smernice 2013/36/EÚ a ako sa stanovuje v bodoch 52 až 57, táto jedna riadiaca funkcia by sa mala počítať ako jedna výkonná riadiaca funkcia, pokiaľ zahŕňa aspoň jednu výkonnú riadiacu funkciu. V opačnom prípade by sa mala počítať ako jedna nevýkonná riadiaca funkcia.
52. V súlade s článkom 91 ods. 4 písm. a) smernice 2013/36/EÚ sa všetky riadiace funkcie zastávané v rovnakej skupine počítajú ako jedna riadiaca funkcia.

53. V súlade s článkom 91 ods. 4 písm. b) bodom ii) smernice 2013/36/EÚ sa všetky riadiace funkcie zastávané v podnikoch, v ktorých má inštitúcia kvalifikovanú účasť, ktoré však nie sú dcérskymi spoločnosťami v rámci rovnakej skupiny, počítajú ako jedna riadiaca funkcia. Táto jedna riadiaca funkcia v podnikoch s kvalifikovanou účasťou sa počíta ako samostatná riadiaca funkcia, čiže riadiaca funkcia zastávaná v rovnakej inštitúcii a jedna riadiaca funkcia v jej kvalifikovanej účasti spolu predstavujú dve riadiace funkcie.
54. Ak viacero inštitúcií v rovnakej skupine má kvalifikované účasti, riadiace funkcie vo všetkých kvalifikovaných účasťach by sa s ohľadom na konsolidovanú situáciu inštitúcie (na základe účtovného rozsahu pôsobnosti konsolidácie) mali počítať ako jedna samostatná riadiaca funkcia. Táto jedna riadiaca funkcia v podnikoch s kvalifikovanou účasťou sa počíta ako samostatná riadiaca funkcia, t. j. jedna riadiaca funkcia, ktorá sa počíta za riadiace funkcie zastávané v subjektoch patriacich do skupiny, a jedna riadiaca funkcia počítaná za riadiace funkcie zastávané vo všetkých podnikoch s kvalifikovanou účasťou v rovnakej skupine spolu predstavujú dve riadiace funkcie.
55. Ak člen riadiaceho orgánu zastáva riadiace funkcie v rôznych skupinách alebo podnikoch, všetky riadiace funkcie, ktoré zastáva v rovnakom systéme inštitucionálneho zabezpečenia, ako sa uvádza v článku 91 ods. 4 písm. b) bode i) smernice 2013/36/EÚ, sa budú počítať ako jedna riadiaca funkcia. Pokiaľ má uplatnenie pravidla stanoveného v článku 91 ods. 4 písm. b) bode i) smernice 2013/36/EÚ, pokiaľ ide o počítanie riadiacich funkcií v rámci rovnakého systému inštitucionálneho zabezpečenia, za následok vyšší počet riadiacich funkcií než uplatnenie pravidla stanoveného v článku 91 ods. 4 písm. a), pokiaľ ide o počítanie riadiacich funkcií v rámci skupín, mal by sa použiť výsledný nižší počet riadiacich funkcií (napr. ak člen zastáva riadiace funkcie v rámci dvoch skupín, v oboch prípadoch v podnikoch, ktoré sú členmi, a zároveň v podnikoch, ktoré nie sú členmi toho istého systému inštitucionálneho zabezpečenia, počítať by sa mali iba dve riadiace funkcie).
56. Pri výpočte množstva riadiacich funkcií podľa článku 91 ods. 3 uvedenej smernice sa nesmú počítať riadiace funkcie zastávané v subjektoch, ktoré sa zaoberajú prevažne inými než obchodnými cieľmi. Takéto činnosti by sa však mali zohľadniť pri posudzovaní časového záväzku dotknutého člena.
57. Medzi subjekty, ktoré sa zaoberajú prevažne inými než obchodnými cieľmi, okrem iných patria:
- a. dobročinné organizácie;
 - b. iné neziskové organizácie a
 - c. spoločnosti zriadené výhradne na správu súkromných hospodárskych záujmov členov riadiaceho orgánu alebo ich rodinných príslušníkov za predpokladu, že si nevyžadujú každodenné vedenie zo strany daného člena riadiaceho orgánu.

Primerané vedomosti, zručnosti a skúsenosti

58. Členovia riadiaceho orgánu by mali mať aktuálnu predstavu o činnostiach inštitúcie a ich rizikách, a to na úrovni zodpovedajúcej ich povinnosti. To zahŕňa náležité poznanie aj tých oblastí, za ktoré nie je samotný člen priamo zodpovedný, ale nesie za ne kolektívnu zodpovednosť spoločne s ostatnými členmi riadiaceho orgánu.
59. Členovia riadiaceho orgánu by mali mať jasnú predstavu o opatreniach inštitúcie týkajúcich sa riadenia, o svojich príslušných úlohách a povinnostiach a v prípade potreby o štruktúre skupiny a akýchkoľvek konfliktoch záujmov, ktoré by z nich mohli vyplývať. Členovia riadiaceho orgánu by mali byť schopní prispieť k zavedeniu primeranej kultúry, podnikových hodnôt a správania v rámci riadiaceho orgánu a inštitúcie¹³.
60. V tejto súvislosti by sa v posúdení primeraných vedomostí, zručností a skúseností mali zohľadniť:
- a. úloha a povinnosti pozície a požadované schopnosti;
 - b. vedomosti a zručnosti dosiahnuté prostredníctvom vzdelávania, odbornej prípravy a praxe;
 - c. praktické a profesijné skúsenosti získané z predchádzajúcich pozícií a
 - d. vedomosti a zručnosti, ktoré člen riadiaceho orgánu získal a preukázal pri vykonávaní činnosti.
61. Inštitúcie by v záujme riadneho posúdenia zručností členov riadiaceho orgánu mali zvážiť, že použijú neúplný zoznam dôležitých zručností uvedený v prílohe II k týmto usmerneniam, pričom zohľadnia úlohu a povinnosti pozície zastávanej členom riadiaceho orgánu.
62. Posúdiť by sa mala úroveň a profil vzdelania člena a to, či toto vzdelanie súvisí s bankovníctvom a finančnými službami alebo s inými príslušnými oblasťami. Za relevantné pre sektor finančných služieb sa vo všeobecnosti môže považovať najmä vzdelanie v oblastiach bankovníctva a financií, ekonomiky, práva, účtovníctva, auditu, riadenia, finančnej regulácie, informačných technológií a kvantitatívnych metód.
63. Posúdenie by sa nemalo týkať iba stupňa vzdelania člena alebo dôkazu o určitom období pôsobenia v inštitúcii. Mala by sa vykonať dôkladnejšia analýza praktických skúseností člena, keďže vedomosti a zručnosti získané z predchádzajúcich povolaní závisia od povahy, rozsahu a zložitosti činností spoločnosti, ako aj od funkcie, ktorú v nej člen vykonával.

¹³ Pozri aj usmernenia EBA o vnútornom riadení: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

64. Pri posudzovaní vedomostí, zručností a skúseností člena riadiaceho orgánu by sa mala venovať osobitná pozornosť teoretickým a praktickým skúsenostiam týkajúcim sa týchto oblastí:

- a. bankovníctvo a finančné trhy;
- b. právne požiadavky a regulačný rámec;
- c. strategické plánovanie, porozumenie obchodnej stratégie alebo obchodnému plánu inštitúcie a ich plnenie;
- d. riadenie rizík (identifikovanie, posúdenie, monitorovanie, kontrolovanie a zmierňovanie hlavných druhov rizík inštitúcie);
- e. účtovníctvo a audit;
- f. posúdenie účinnosti opatrení inštitúcie, ktorými sa zabezpečuje účinná správa a riadenie, dohľad a kontroly; a
- g. interpretácia finančných informácií inštitúcie, identifikácia kľúčových otázok na základe týchto informácií a príslušné kontroly a opatrenia.

65. Člen riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii by mal získať dostatočnú praktickú a profesijnú skúsenosť na riadiacej pozícii počas dostatočne dlhého obdobia. Na krátkodobé pozície sa môže pri posúdení prihliadať, samy osebe by však nemali byť dostatočné na to, aby z nich mohla vyplývať dostatočná skúsenosť člena. Pri posudzovaní praktickej a profesijnej skúsenosti získanej na predchádzajúcich pozíciách, by sa osobitná pozornosť mala venovať:

- a. povahe zastávanej riadiacej pozície a jej úrovni v hierarchii;
- b. dĺžke pôsobenia;
- c. povahe a zložitosti spoločnosti, kde člen pozíciu zastával vrátane jej organizačnej štruktúry;
- d. rozsahu kompetencií, rozhodovacích právomocí a povinností člena;
- e. odborným znalostiam získaným počas pôsobenia na danej pozícii;
- f. počtu podriadených.

66. Členovia riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii by mali byť schopní poskytovať konštruktívne námietky proti rozhodnutiam riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii a vykonávať nad ním účinný dohľad. Primerané vedomosti, zručnosti a skúsenosti na účinné plnenie funkcie dohľadu môžu byť získané z relevantných akademických alebo

administratívnych pozícií a prostredníctvom riadenia, dohľadu nad finančnými inštitúciami alebo inými firmami alebo prostredníctvom ich kontroly.

Kritériá kolektívnej vhodnosti

67. Riadiaci orgán by mal byť ako celok schopný chápať činnosti inštitúcie vrátane hlavných rizík. Pokiaľ sa v tejto časti neuvádza inak, tieto kritériá sa majú uplatňovať osobitne na riadiaci orgán v jeho riadiacej funkcii a na riadiaci orgán v jeho dozornej funkcii.
68. Členovia riadiaceho orgánu by ako celok mali byť schopní prijímať primerané rozhodnutia týkajúce sa obchodného modelu, ochoty podstupovať riziká, stratégie a trhov, na ktorých inštitúcia pôsobí.
69. Členovia riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii by ako celok mali byť schopní účinne vyslovovať námietky proti rozhodnutiam riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii a vykonávať nad nimi účinný dohľad.
70. Všetky oblasti znalostí potrebné na ekonomické činnosti inštitúcie by mal zabezpečovať riadiaci orgán ako celok prostredníctvom dostatočných odborných znalostí členov riadiaceho orgánu. V riadiacom orgáne by mal byť dostatočný počet členov so znalosťami z každej oblasti, aby bolo možné diskutovať o rozhodnutiach. Členovia riadiaceho orgánu by ako celok mali mať zručnosti prezentovať svoje názory a ovplyvňovať rozhodovací proces v rámci riadiaceho orgánu.
71. Zloženie riadiaceho orgánu by malo odzrkadľovať vedomosti, zručnosti a skúsenosti potrebné na plnenie jeho povinností. To znamená, že riadiaci orgán má ako celok náležité pochopenie tých oblastí, za ktoré členovia nesú kolektívnu zodpovednosť, a zručnosti na účinné riadenie inštitúcie a vykonávanie dohľadu nad ňou vrátane týchto aspektov:
 - a. činnosť inštitúcie a hlavné riziká s ňou súvisiace;
 - b. každá významná činnosť inštitúcie;
 - c. príslušné oblasti odvetvovej alebo finančnej spôsobilosti vrátane finančných a kapitálových trhov, platobnej schopnosti a modelov;
 - d. finančné účtovníctvo a výkazníctvo;
 - e. riadenie rizík, dodržiavanie súladu a vnútorný audit;
 - f. informačné technológie a bezpečnosť;
 - g. miestne, regionálne a celosvetové trhy, podľa potreby;
 - h. právne a regulačné prostredie;

- i. riadiace zručnosti a skúsenosti;
 - j. schopnosť strategického plánovania;
 - k. riadenie (medzi)národných skupín a rizík spojených so skupinovými štruktúrami, podľa potreby.
72. Kým riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii ako celok by mal mať veľmi vysoké riadiace zručnosti, riadiaci orgán vo svojej dozornej funkcii ako celok by mal mať dostatočné riadiace zručnosti, aby mohol efektívne organizovať svoje úlohy a aby bol schopný porozumieť postupom riadenia, ktoré uplatňuje riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii, a rozhodnutiam, ktoré prijíma, a aby mohol proti nim vyslovovať námietky.

Dobrá povesť, čestnosť a bezúhonnosť

73. Člen riadiaceho orgánu by mal byť považovaný za osobu s dobrou povestou, ktorá koná čestne a bezúhonne, ak neexistujú nijaké objektívne a preukázateľné dôvody tvrdiť opak, najmä vzhľadom na dostupné relevantné informácie o faktoroch alebo situáciách uvedených v bodoch 74 až 78. Posúdenie dobrej povesti, čestnosti a bezúhonnosti by sa malo zamerať aj na vplyv kumulatívnych účinkov menších incidentov na dobrú povesť člena.
74. Bez toho, aby boli dotknuté základné práva, by sa pri posudzovaní dobrej povesti, čestnosti a bezúhonnosti mali zohľadniť všetky príslušné trestné alebo administratívne záznamy s prihliadnutím na druh usvedčenia alebo obvinenia, úlohu dotknutej osoby, udelený trest, dosiahnutú fázu súdneho konania a uskutočnené nápravných opatrení. Mali by sa zväžiť okolnosti, ktoré prípad sprevádzajú, vrátane poľahčujúcich okolností, závažnosti každého relevantného priestupku alebo správneho konania, alebo dozorného opatrenia, čas, ktorý uplynul od spáchania priestupku, správanie člena, odkedy sa priestupku dopustil, a významnosť priestupku alebo konania pre úlohu člena. Do úvahy by sa mali vziať všetky príslušné trestné záznamy alebo administratívne záznamy s ohľadom na premlčacie lehoty, ktoré sa uplatňujú vo vnútroštátnom práve.
75. Bez toho, aby bola dotknutá prezumpcia nevinoty vzťahujúca sa na trestné konania a ďalšie základné práva, pri posudzovaní dobrej povesti, čestnosti a bezúhonnosti by sa mali zohľadniť aspoň tieto faktory:
- a. usvedčenie z trestného činu alebo prebiehajúce trestné stíhanie, a to najmä:
 - i. trestné činy podľa právnych predpisov, ktorými sa riadia oblasti bankovníctva, finančníctva, cenných papierov, poisťovníctva alebo ktoré sa týkajú trhov s cennými papiermi alebo finančných či platobných nástrojov vrátane právnych predpisov o praní špinavých peňazí, korupcii, manipulácii s trhom alebo obchodovaní s využitím dôverných informácií a úžerníctve;

- ii. trestné činy majúce vplyv na dôveryhodnosť, podvod alebo finančná trestná činnosť;
 - iii. daňové trestné činy; a
 - iv. ostatné trestné činy podľa právnych predpisov vzťahujúcich sa na spoločnosti, bankrot, insolventnosť alebo ochranu spotrebiteľov;
- b. iné príslušné opatrenia v súčasnosti alebo v minulosti prijaté akýmkoľvek regulačným alebo profesijným orgánom pre nedodržiavanie príslušných ustanovení, ktorými sa riadia oblasti bankovníctva, finančníctva, cenných papierov alebo poisťovníctva.
76. Prebiehajúce vyšetrovania by sa mali zohľadniť vtedy, keď vyplývajú zo súdnych alebo správnych konaní alebo iných podobných regulačných vyšetrovaní, a to bez toho, aby boli dotknuté základné individuálne práva¹⁴.
77. Zohľadniť by sa mali tieto situácie týkajúce sa minulých a súčasných obchodných výsledkov a finančného zdravia člena riadiaceho orgánu so zreteľom na ich možný vplyv na dobrú povesť člena, jeho bezúhonnosť a čestnosť:
- a. člen je dlžník v omeškaní (napr. má negatívne záznamy v hodnovernej úverovej kancelárii, ak sú takéto záznamy k dispozícii);
 - b. finančná a obchodná výkonnosť subjektov, ktoré člen vlastní alebo riadi, alebo v ktorých člen mal alebo má významný podiel alebo vplyv, s osobitným dôrazom na všetky konkurzné a likvidačné konania a to, či a ako člen prispel k situácii, ktorá k týmto konaniam viedla;
 - c. vyhlásenie osobného bankrotu; a
 - d. bez toho, aby bola dotknutá prezumpcia neviny, občianskoprávne žaloby, správne alebo trestné konania, veľké investície alebo expozície a vzaté pôžičky, pokiaľ by mohli mať významný vplyv na finančné zdravie člena alebo subjektov, ktoré člen vlastní alebo riadi, alebo v ktorých má člen významný podiel.
78. Člen riadiaceho orgánu by mal dodržiavať vysoké štandardy bezúhonnosti a čestnosti. Pri posudzovaní povesti, čestnosti a bezúhonnosti by sa mali zohľadniť aspoň tieto faktory:
- a. akýkoľvek dôkaz o tom, že sa daná osoba nesprávala transparentne, otvorene a že vo svojich rokovaniach nespolupracovala s príslušnými orgánmi;
 - b. zamietnutie, zrušenie, stiahnutie alebo vypovedanie akejkoľvek registrácie, povolenia, členstva alebo licencie na vykonávanie živnosti, podnikania alebo profesie;

¹⁴ V súlade s Európskym dohovorom o ľudských právach a Chartou základných práv Európskej únie: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm.

- c. dôvody každého prepustenia zo zamestnania alebo z pozície na báze dôvery, dôverného vzťahu alebo obdobnej situácie alebo prípadu, keď bol člen požiadaný o odstúpenie z takejto pozície;
- d. preukázaná nespôsobilosť pôsobiť ako člen riadiaceho orgánu vrátane pôsobenia na pozícii osôb, ktoré v skutočnosti riadia ekonomickú činnosť subjektu, zo strany príslušného orgánu; a
- e. akýkoľvek iný dôkaz, z ktorého vyplýva, že daná osoba koná spôsobom, ktorý nie je v súlade s vysokými normami správania.

Nezávislé myslenie a nezávislí členovia rady

9.1 Súvislosť medzi nezávislým myslením a zásadou nezávislosti

79. Pri posudzovaní nezávislosti členov by inštitúcie mali rozlišovať medzi pojmom „nezávislé myslenie“, ktorý sa týka všetkých členov riadiaceho orgánu inštitúcie, a zásadou „nezávislosti“, ktorá sa vyžaduje v prípade určitých členov riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách. Kritériá posudzovania „nezávislého myslenia“ sa uvádzajú v časti 9.2 a kritériá posudzovania „nezávislosti“ v časti 9.3.
80. Konanie s „nezávislým myslením“ predstavuje vzorec správania, ktorý sa prejavuje najmä počas diskusií a rozhodovania v rámci riadiaceho orgánu, a vyžaduje sa u každého člena riadiaceho orgánu bez ohľadu na to, či sa člen považuje za „nezávislého“ v súlade s časťou 9.3. Všetci členovia riadiaceho orgánu by mali aktívne vykonávať svoje povinnosti a pri plnení svojich funkcií a povinností by mali byť schopní prijímať vlastné fundované, objektívne a nezávislé rozhodnutia a úsudky.
81. „Nezávislosť“ znamená, že člen riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii nemá nijaké súčasné alebo predchádzajúce vzťahy alebo prepojenia akejkoľvek povahy s inštitúciou, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, alebo s jej vedením, ktoré by mohli mať vplyv na objektívny a vyvážený úsudok člena a ktoré by mohli oslabiť jeho schopnosť prijímať nezávislé rozhodnutia. Skutočnosť, že člen sa považuje za „nezávislého“, neznamená, že člen riadiaceho orgánu by sa nemal automaticky považovať za osobu s „nezávislým myslením“, pretože mu môžu chýbať potrebné behaviorálne zručnosti.

9.2 Nezávislé myslenie

82. Pri posudzovaní nezávislosti myslenia, ako sa uvádza v bode 80, by inštitúcie mali posudzovať, či všetci členovia riadiaceho orgánu:

- a. majú potrebné behaviorálne zručnosti vrátane:
 - i. odvahy, presvedčenia a sily efektívne vyhodnocovať navrhované rozhodnutia ostatných členov riadiaceho orgánu a vyslovovať proti nim námietky;
 - ii. schopnosti klásť otázky členom riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii; a
 - iii. schopnosti odolávať tzv. skupinovému mysleniu“
 - b. sú v konfliktoch záujmov, ktoré by bránili ich schopnosti vykonávať svoje povinnosti nezávisle a objektívne.
83. Pri posudzovaní požadovaných behaviorálnych zručností člena uvedených v bode 82 písm. a) by sa malo zohľadniť jeho predchádzajúce a súčasné správanie, a to najmä v rámci inštitúcie.
84. Pri posudzovaní existencie konfliktov záujmov uvedených v bode 82 písm. b) by inštitúcie mali určiť skutočné alebo možné konflikty záujmov v súlade s politikou inštitúcie v tejto oblasti¹⁵ a posúdiť ich významnosť. Zvážiť by sa mali aspoň tieto situácie, ktoré by mohli vytvoriť skutočný alebo možný konflikt záujmov:
- a. hospodárske záujmy (napr. akcie, iné vlastnícke práva a členstvá, podiely a iné hospodárske záujmy týkajúce sa obchodných klientov, práva duševného vlastníctva, úvery poskytnuté inštitúciou spoločnosti vo vlastníctve členov riadiaceho orgánu);
 - b. osobné alebo profesijné vzťahy s vlastníkmi kvalifikovaných účastí v inštitúcii;
 - c. osobné alebo profesijné vzťahy so zamestnancami inštitúcie alebo subjektov patriacich do rámca prudenciálnej konsolidácie (napr. úzke rodinné vzťahy);
 - d. ďalšie zamestnania a predchádzajúce zamestnania v nedávnej minulosti (napr. päť rokov);
 - e. osobné alebo profesijné vzťahy s príslušnými vonkajšími zainteresovanými stranami (napr. spojenie s významnými dodávateľmi, poradenskými službami alebo inými poskytovateľmi služieb);
 - f. členstvo v orgáne alebo vlastníctvo orgánu či subjektu s konfliktom záujmov;
 - g. politický vplyv alebo politické vzťahy.
85. Riadiaci orgán by mal o všetkých skutočných a možných konfliktoch záujmov na úrovni riadiaceho orgánu primerane komunikovať, mal by o nich diskutovať, zdokumentovať ich, rozhodnúť o nich a náležite sa s nimi vyrovnáť (t. j. mali by sa prijať potrebné zmierňujúce

¹⁵ Pokiaľ ide o politiku v oblasti konfliktu záujmov pre zamestnancov, pozri usmernenia EBA o vnútornom riadení.

opatrenia). Člen riadiaceho orgánu by sa mal zdržať hlasovania o akejkolvek záležitosti, ktorá sa týka jeho konfliktu záujmov¹⁶.

86. Inštitúcie by mali informovať príslušné orgány, ak zistili konflikt záujmov, ktorý by mohol mať vplyv na nezávislosť myslenia člena riadiaceho orgánu, a mali by ich informovať aj o prijatých zmierňujúcich opatreniach.
87. Skutočnosť, že člen riadiaceho orgánu je akcionár, vlastník alebo člen inštitúcie, že má súkromné účty, pôžičky alebo využíva iné služby inštitúcie alebo akéhokoľvek subjektu v rámci rozsahu pôsobnosti konsolidácie, by sa sama osebe nemala chápať tak, že má vplyv na nezávislosť myslenia tohto člena riadiaceho orgánu.

9.3 Nezávislí členovia riadiaceho orgánu inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, v jeho dozornej funkcii

88. Prítomnosť nezávislých členov, ako sa uvádza v bode 81, a členov, ktorí nie sú nezávislí, v riadiacom orgáne v jeho dozornej funkcii sa považuje za osvedčený postup pre všetky inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách.
89. Pri určovaní dostatočného počtu nezávislých členov by sa mala zohľadniť zásada proporcionality. Členovia, ktorí zastupujú zamestnancov v riadiacom orgáne, by sa nemali počítať pri určovaní dostatočného počtu nezávislých členov v riadiacom orgáne v jeho dozornej funkcii. Bez toho, aby boli dotknuté akékoľvek dodatočné požiadavky stanovené podľa vnútroštátneho práva, platí toto:
- a. tieto inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mali mať riadiaci orgán v jeho dozornej funkcii, ktorý má dostatočný počet nezávislých členov:
 - i. významné inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách;
 - ii. kótované inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách;
 - b. inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, ktoré nie sú ani významné, ani kótované, by vo všeobecnosti mali mať aspoň jedného nezávislého člena v rámci riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii. Príslušné orgány však nemôžu požadovať, aby v týchto inštitúciách boli nezávislí riaditelia:

¹⁶ Pokiaľ ide o politiku v oblasti konfliktu záujmov pre zamestnancov, pozri usmernenia EBA o vnútornom riadení.

- i. inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, ktoré sú celé vo vlastníctve inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, najmä ak sa dcérska spoločnosť nachádza v rovnakom členskom štáte ako materská inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách;
- ii. nevýznamné inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, ktoré sú investičnými spoločnosťami.

90. V rámci celkovej zodpovednosti riadiaceho orgánu by nezávislí členovia mali zohrávať dôležitú úlohu pri zvyšovaní efektívnosti systému brzd a protiváh v inštitúciách, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, a to zlepšením dohľadu nad rozhodovaním riadiacich orgánov a zabezpečením:

- a. že sa v diskusiách a pri rozhodovaní riadiaceho orgánu náležite zohľadnia záujmy všetkých zainteresovaných strán vrátane menšinových akcionárov. Nezávislí členovia by takisto mohli pomôcť zmierniť alebo vyrovnať neprimeranú prevahu jednotlivých členov riadiaceho orgánu, ktorí zastupujú konkrétnu skupinu alebo kategóriu zainteresovaných strán;
- b. že rozhodovanie neovládne nijaký jednotlivec ani malá skupina členov; a
- c. že sa primerane zvládnu konflikty záujmov medzi inštitúciou, jej organizačnými útvarmi, ďalšími subjektmi v účtovnom rozsahu pôsobnosti konsolidácie a vonkajšími zainteresovanými stranami vrátane klientov.

91. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia v bode 92, predpokladá sa, že člen riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, sa nepovažuje za „nezávislého“, ak:

- a. člen má alebo mal mandát ako člen riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii v inštitúcii, ktorá patrí do rozsahu prudenciálnej konsolidácie, pokiaľ túto pozíciu zastával v predchádzajúcich piatich rokoch;
- b. člen je ovládajúcim akcionárom inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, určeným podľa prípadov uvedených v článku 22 ods. 1 smernice 2013/34/EÚ alebo zastupuje záujmy ovládajúceho akcionára, a to aj vtedy, keď je vlastníkom členský štát alebo iný verejný orgán;
- c. člen má významný finančný alebo obchodný vzťah s inštitúciou, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách;
- d. člen je zamestnancom ovládajúceho akcionára inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, alebo je s ním spojený iným spôsobom;

- e. člen je zamestnaný ktorýmkoľvek subjektom v rozsahu pôsobnosti konsolidácie s výnimkou prípadu, keď sú splnené obidve tieto podmienky:
 - i. člen nie je súčasťou najvyššej hierarchickej úrovne inštitúcie, ktorá sa priamo zodpovedá riadiacemu orgánu;
 - ii. člen bol do funkcie dohľadu zvolený v kontexte systému zastúpenia pracovníkov a vo vnútroštátnom práve sa stanovuje príslušná ochrana proti protiprávnemu prepúšťaniu a iným formám nespravodlivého zaobchádzania;
- f. člen bol v minulosti zamestnaný na pozícii v rámci najvyššej hierarchickej úrovne v inštitúcii, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, alebo v inom subjekte, ktorý patrí do rozsahu prudenciálnej konsolidácie, a priamo sa zodpovedal iba riadiacemu orgánu a od ukončenia tohto zamestnania do začiatku pôsobenia v riadiacom orgáne neuplynulo aspoň trojročné obdobie;
- g. člen bol v období troch rokov vedúcim významného odborného poradcu, externým audítom alebo významným konzultantom inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, alebo iného subjektu patriaceho do rozsahu prudenciálnej konsolidácie alebo bol zamestnancom, ktorý bol významne spojený s poskytovanou službou;
- h. člen je alebo v minulom roku bol významným dodávateľom alebo významným klientom inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, alebo iného subjektu patriaceho do rozsahu prudenciálnej konsolidácie, mal iný významný obchodný vzťah alebo je vrcholovým zamestnancom významného dodávateľa, klienta alebo obchodného subjektu, ktorý má významný obchodný vzťah, alebo je s ním inak priamo alebo nepriamo spojený;
- i. člen okrem odmeny za svoju úlohu a odmeny za zamestnanie v súlade s písmenom e) prijal od inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, alebo od iného subjektu patriaceho do rozsahu prudenciálnej konsolidácie značnú odmenu alebo iné výhody;
- j. člen slúžil ako člen riadiaceho orgánu v rámci subjektu 12 po sebe nasledujúcich rokov alebo dlhšie;
- k. člen je blízkou osobou člena riadiaceho orgánu v riadiacej funkcii inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, alebo iného subjektu patriaceho do rozsahu prudenciálnej konsolidácie alebo je príbuzným osoby, na ktorú sa vzťahuje situácia uvedená v písmenách a) až h).

92. Nato aby sa člen automaticky považoval za osobu, ktorá nie je nezávislá, nestačí iba to, aby vyhovoval jednej alebo viacerým situáciám v bode 91. Ak sa na člena vzťahuje jedna alebo viacero situácií uvedených v bode 91, inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica

o kapitálových požiadavkách, môže príslušnému orgánu preukázať, že člen by sa predsa len mal považovať za „nezávislého“. Na tento účel by inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, mali byť schopné odôvodniť pred príslušným orgánom, prečo daná situácia nemá vplyv na schopnosť členov uplatňovať objektívny a vyvážený úsudok a prijímať nezávislé rozhodnutia.

93. Na účely bodu 92 by inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, mali uvážiť, že hoci je člen akcionárom inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, má súkromné účty alebo pôžičky či využíva iné služby, tieto skutočnosti by okrem prípadov výslovne uvedených v tejto časti nemali viesť k situácii, že sa člen nebude považovať za nezávislého, ak sa bude držať v rámci primeranej prahovej hodnoty *de minimis*. Takéto vzťahy by sa mali zohľadňovať pri riadení konfliktov záujmov v súlade s usmerneniami EBA o vnútornom riadení.

Hlava IV – Ľudské a finančné zdroje na odbornú prípravu členov riadiaceho orgánu

Stanovenie cieľov pre zaškolenie a odbornú prípravu

94. Inštitúcie by sa mali pripraviť na zaškolenie členov riadiaceho orgánu, aby im uľahčili jasne porozumieť štruktúre inštitúcie, jej obchodnému modelu, rizikovému profilu a opatreniam týkajúcim sa riadenia, a na úlohu členov v nich a mali by zabezpečiť príslušné všeobecné a podľa potreby individuálne prispôbené programy odbornej prípravy. Odbornou prípravou by sa mala podporiť aj ich informovanosť o výhodách rozmanitosti v riadiacom orgáne a inštitúcii. Inštitúcie by mali vyčleniť dostatočné zdroje na individuálne a kolektívne zaškolenie a odbornú prípravu členov riadiaceho orgánu.
95. Všetci novovymenovaní členovia riadiaceho orgánu by mali dostať kľúčové informácie najneskôr jeden mesiac po začatí výkonu funkcie a zaškolenie by sa malo dokončiť do šiestich mesiacov.
96. Ak vymenovaní členovia riadiaceho orgánu musia splniť konkrétny aspekt požiadaviek na vedomosti a zručnosti, odborná príprava a zaškolenie tohto člena by sa mali zamerať na vyplnenie určených medzier v primeranej lehote, pokiaľ možno ešte pred vlastným začiatkom vykonávania funkcie alebo čo najskôr po ňom. Člen by mal v každom prípade spĺňať všetky požiadavky na vedomosti a zručnosti, ako sa uvádza v časti 6, a to najneskôr do jedného roka po začiatku vykonávania funkcie. V prípade potreby by inštitúcia mala stanoviť časový rámec, do ktorého by sa mali dokončiť potrebné opatrenia, a informovať o tom príslušný orgán. Členovia riadiaceho orgánu by si mali udržiavať a prehĺbovať znalosti a zručnosti potrebné na plnenie ich povinností.

Politika zaškolenia a odbornej prípravy

97. Inštitúcie by mali zaviesť politiky a postupy týkajúce sa zaškolenia a odbornej prípravy členov riadiaceho orgánu. Riadiaci orgán by mal túto politiku prevziať.
98. Ľudské a finančné zdroje poskytnuté na zaškolenie a odbornú prípravu by mali stačiť na dosiahnutie cieľov spojených so zaškolením a odbornou prípravou a na to, aby sa zabezpečilo, že člen bude vhodný a bude spĺňať požiadavky na svoju úlohu. Inštitúcia by pri stanovovaní ľudských a finančných zdrojov potrebných na zabezpečenie účinných politik a postupov týkajúcich sa zaškolenia a odbornej prípravy členov riadiaceho orgánu mala zohľadniť dostupné príslušné referenčné kritéria v odvetví, napríklad týkajúce sa rozpočtu na odbornú prípravu, ktorý je k dispozícii, a zaistených dní odbornej prípravy vrátane výsledkov referenčného hodnotenia poskytnutých orgánom EBA.¹⁷
99. Politiky a postupy týkajúce sa zaškolenia a odbornej prípravy môžu byť súčasťou celkovej politiky v oblasti vhodnosti a mali by sa v nich stanoviť aspoň:
- a. ciele zaškolenia a odbornej prípravy týkajúce sa riadiaceho orgánu, a to v prípade potreby samostatne pre funkciu riadenia a funkciu dohľadu. Ich súčasťou by v prípade potreby mali byť aj ciele zaškolenia a odbornej prípravy týkajúce sa konkrétnych pozícií podľa ich osobitných povinností a účasti vo výboroch;
 - b. povinnosti týkajúce sa tvorby podrobného programu odbornej prípravy;
 - c. finančné a ľudské zdroje poskytnuté inštitúciou na zaškolenie a odbornú prípravu, pričom sa zohľadní počet hodín na zaškolenie a odbornú prípravu, ich náklady a všetky súvisiace administratívne úlohy, aby sa zabezpečilo, že zaškolenie a odbornú prípravu možno poskytnúť v súlade s politikou;
 - d. zrozumiteľný postup, na základe ktorého môže každý člen riadiaceho orgánu požiadať o zaškolenie alebo odbornú prípravu.
100. Pri príprave politiky by riadiaci orgán alebo nominačný výbor, ak bol zriadený, mali zvážiť vstupné informácie poskytnuté funkciou ľudských zdrojov a funkciou zodpovednou za zostavenie rozpočtu a organizáciu odbornej prípravy a v prípade potreby aj od príslušných funkcií vnútornej kontroly.
101. Inštitúcie by mali zaviesť postup na určenie oblastí, v ktorých sa vyžaduje odborná príprava, a to aj pre riadiaci orgán ako celok, aj pre jednotlivých členov riadiaceho orgánu. Do tvorby obsahu programov zaškolenia a odbornej prípravy by sa mali podľa potreby zapojiť príslušné obchodné oblasti a vnútorné funkcie vrátane funkcií vnútornej kontroly.

¹⁷ Príloha k posúdeniu vplyvu týchto usmernení obsahuje výsledky referenčného porovnávania EBA (údaje z roku 2015) týkajúce sa zdrojov na odbornú prípravu poskytnutých inštitúciami a počtu dní odbornej prípravy.

102. Politiky a postupy, ako aj plány odbornej prípravy, by mali byť aktuálne, pričom by sa mali zohľadniť zmeny v riadení, strategické zmeny, nové produkty a ďalšie príslušné zmeny, ako aj zmeny v platných právnych predpisoch a vývoj na trhu.
103. Inštitúcie by mali zaviesť postup hodnotenia na preskúmanie vykonávania a kvality poskytovaného zaškolenia a odbornej prípravy a na zabezpečenie zhody s politikami a postupmi týkajúcimi sa zaškolenia a odbornej prípravy.

Hlava V – Rozmanitosť v riadiacom orgáne

Ciele politiky rozmanitosti

104. V súlade s článkom 91 ods. 10 smernice 2013/36/EÚ by všetky inštitúcie mali zaviesť a vykonávať politiku na podporu rozmanitosti v rámci riadiaceho orgánu s cieľom podporiť rôznorodosť členov. Táto politika by sa mala zamerať na využitie širokého súboru kvalít a kompetencií pri prijímaní členov riadiaceho orgánu, na dosiahnutie pestrosti názorov a skúseností a na uľahčenie nezávislých názorov a správneho rozhodovania v rámci riadiaceho orgánu.
105. Politika rozmanitosti sa mala týkať aspoň týchto aspektov rozmanitosti: vzdelanie a profesionálna prax, pohlavie, vek, a najmä v prípade inštitúcií, ktoré pôsobia na medzinárodnej úrovni, geografický pôvod, pokiaľ začlenenie geografického pôvodu nie je podľa práva členského štátu nezákonné. Politika rozmanitosti pre významné inštitúcie by mala obsahovať kvantitatívny cieľ týkajúci sa zastúpenia nedostatočne zastúpeného pohlavia v riadiacom orgáne. Významné inštitúcie by mali určiť hodnotu cieľovej účasti nedostatočne zastúpeného pohlavia a určiť vhodný časový rámec, v ktorom by sa mal tento cieľ splniť, a spôsob, akým sa má splniť. Tento cieľ by sa mal vymedziť pre riadiaci orgán ako celok, ak je však riadiaci orgán dostatočne veľký, môže sa cieľ rozdeliť medzi funkciu riadenia a funkciu dohľadu. Vo všetkých ostatných inštitúciách, najmä v tých, ktorých riadiaci orgán má menej než päť členov, možno cieľ vyjadriť kvalitatívne.
106. Pri stanovovaní cieľov v oblasti rozmanitosti by inštitúcie mali zohľadniť výsledky referenčného porovnávania v oblasti rozmanitosti, ktoré zverejnili príslušné orgány, EBA alebo iné príslušné medzinárodné orgány alebo organizácie¹⁸.
107. Súčasťou politiky rozmanitosti môže byť zastúpenie zamestnancov v rámci riadiaceho orgánu s cieľom pridať každodenné praktické znalosti a skúsenosti vnútorného fungovania inštitúcie.

¹⁸ Pozri aj správu EBA o referenčnom porovnaní v oblasti rozmanitosti <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>.

108. Významné inštitúcie by v rámci ročného preskúmania zloženia riadiaceho orgánu mali zdokumentovať, ako dodržiavajú stanovené ciele a zámery. V prípade nesplnenia cieľov alebo zámerov v oblasti rozmanitosti by významná inštitúcia mala zaznamenať príčiny nesplnenia, opatrenia, ktoré treba prijať, a časový rámec na prijatie opatrení, aby sa zabezpečilo, že tieto ciele a zámery budú splnené.
109. Na uľahčenie primeranej rozmanitosti uchádzačov na pozície v riadiacom orgáne by inštitúcie mali zaviesť politiku rozmanitosti pre zamestnancov vrátane aspektov plánovania služobného postupu a opatrení na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí pre zamestnancov rozličného pohlavia.

Hlava VI – Politika v oblasti vhodnosti a opatrenia týkajúce sa riadenia

Politika v oblasti vhodnosti

110. Podľa článku 88 ods. 1 smernice 2013/36/EÚ riadiaci orgán inštitúcie vymedzuje opatrenia, dohliada na ich uplatňovanie a je zodpovedný za uplatňovanie opatrení týkajúcich sa riadenia, ktorými sa zabezpečuje účinné a obozretné riadenie inštitúcie. Okrem toho podľa článku 9 ods. 3 smernice 2014/65/EÚ riadiaci orgán investičnej spoločnosti podľa vymedzenia v smernici 2014/65/EÚ (spoločnosť podľa smernice MiFID) vymedzuje, kontroluje a je zodpovedný za vykonávanie opatrení týkajúcich sa riadenia spôsobom, ktorý podporuje integritu trhu a záujmy klientov. To znamená, že politika inštitúcie v oblasti vhodnosti by sa mala zosúladiť s celkovým rámcom riadenia spoločnosti, podnikovou kultúrou a ochotou podstupovať riziká a že postupy v rámci tejto politiky plne fungujú zamýšľaným spôsobom. To takisto znamená, že riadiaci orgán inštitúcie by bez toho, aby bol dotknutý akýkoľvek požadovaný súhlas akcionárov, mal prijať a zachovávať politiku týkajúcu sa posúdenia vhodnosti členov riadiaceho orgánu.
111. Politika v oblasti vhodnosti by mala zahŕňať politiku rozmanitosti alebo sa na ňu odvolávať, aby sa zabezpečilo, že sa rozmanitosť zohľadní pri prijímaní nových členov.
112. Každú zmenu politiky v oblasti vhodnosti by mal schváliť aj riadiaci orgán, a to bez toho, aby bol dotknutý akýkoľvek požadovaný súhlas akcionárov. Dokumentácia týkajúca sa prijatia politiky a všetky jej zmeny by sa mali zachovať (napr. prostredníctvom zápisníc z príslušných zasadnutí).
113. Politika by mala byť zrozumiteľná, riadne zdokumentovaná a transparentná pre všetkých zamestnancov v inštitúcii. Riadiaci orgán môže pri príprave politiky požiadať ďalšie vnútorné výbory, najmä nominačný výbor, ak bol zriadený, a ďalšie vnútorné funkcie, ako je právna funkcia, funkcia pre ľudské zdroje alebo kontrolná funkcia, o vstupné informácie a tieto informácie zohľadniť.

114. Funkcie vnútornej kontroly¹⁹ by mali poskytnúť faktický vstup pre prípravu politiky v oblasti vhodnosti v súlade so svojimi úlohami. Najmä orgán plniaci funkciu dodržiavania súladu by mal analyzovať spôsob, akým politika v oblasti vhodnosti ovplyvňuje súlad inštitúcie s právnymi predpismi, nariadeniami, vnútornými politikami a postupmi, a riadiacemu orgánu by mal nahlasovať všetky zistené riziká nedodržania súladu s predpismi a problémy týkajúce sa nedodržania súladu.
115. Súčasťou politiky by mali byť zásady týkajúce sa výberu, monitorovania a koncepcie hierarchickej postupnosti členov a zásady týkajúce sa opätovného vymenovania súčasných členov a treba v nej stanoviť aspoň:
- a. postup výberu, vymenovania, opätovného vymenovania a koncepcie hierarchickej postupnosti členov riadiaceho orgánu a platný interný postup na posudzovanie vhodnosti člena vrátane vnútornej funkcie zodpovednej za poskytnutie podpory posúdeniu (napr. ľudské zdroje);
 - b. kritériá na použitie pri posudzovaní, ktoré by mali zahŕňať kritériá vhodnosti stanovené v týchto usmerneniach;
 - c. spôsob, akým sa má v rámci výberového postupu zohľadniť politika rozmanitosti členov riadiaceho orgánu významných inštitúcií a cieľ týkajúci sa nedostatočne zastúpeného pohlavia v riadiacom orgáne;
 - d. komunikačný kanál s príslušnými orgánmi; a
 - e. spôsob, akým by sa malo zdokumentovať posúdenie.
116. Inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mali do svojej politiky v oblasti vhodnosti začleniť postupy na výber a vymenúvanie osôb zastávajúcich kľúčové funkcie. V rámci politiky v oblasti vhodnosti by sa na základe prístupu založeného na rizikách mohli stanoviť tie pozície, ktoré by inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, mohli považovať za pozície osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, a to navyše popri vedúcich pracovníkoch funkcií vnútornej kontroly a finančnom riaditeľovi, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu.
117. Riadiaci orgán vo svojej dozornej funkcii a nominačný výbor, ak bol zriadený, by mali monitorovať účinnosť politiky inštitúcie v oblasti vhodnosti a preskúmavať jej koncepciu a vykonávanie. Riadiaci orgán by mal v prípade potreby zmeniť politiku, pričom sa zohľadnia odporúčania nominačného výboru, ak bol zriadený, a funkcie vnútorného auditu.

¹⁹ Pozri aj usmernenia EBA o vnútornom riadení: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

Politika v oblasti vhodnosti v kontexte skupiny

118. V súlade s článkom 109 ods. 2 a 3 smernice 2013/36/EÚ by konsolidovaná inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, mala zabezpečiť, že sa zavedie celoskupinová politika posudzovania vhodnosti všetkých členov riadiaceho orgánu a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie a že ju budú dodržiavať všetky dcérske spoločnosti v rámci rozsahu prudenciálnej konsolidácie vrátane tých dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica 2013/36/EÚ.
119. Politika by sa mala prispôbiť konkrétnej situácii inštitúcií, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách a ktoré sú súčasťou skupiny, a dcérskych spoločností v rámci rozsahu prudenciálnej konsolidácie, ktoré samy osebe nepatria do pôsobnosti smernice 2013/36/EÚ. Príslušné orgány alebo funkcie v rámci konsolidovanej inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, a jej dcérskych spoločností by mali podľa potreby navzájom komunikovať a vymieňať si navzájom informácie na účely posúdenia vhodnosti.
120. Konsolidovaná inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mala zabezpečiť, že posúdenie vhodnosti bude spĺňať všetky osobitné požiadavky v každej relevantnej jurisdikcii. Pokiaľ ide o inštitúcie a subjekty v rámci skupiny so sídlom vo viacerých členských štátoch, konsolidovaná inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mala zabezpečiť, že v politike pre celú skupinu sa zohľadnia rozdiely medzi vnútroštátnym právom obchodných spoločností a inými regulátorskými požiadavkami.
121. Konsolidovaná inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mala zabezpečiť, že dcérske spoločnosti zriadené v tretích krajinách, ktoré patria do rozsahu prudenciálnej konsolidácie, dôsledne vykonali skupinovú politiku spôsobom, ktorý je v súlade s požiadavkami článkov 74, 88 a 91 smernice 2013/36/EÚ, pokiaľ to podľa právnych predpisov tretej krajiny nie je nezákonné.
122. Požiadavky na vhodnosť smernice 2013/36/EÚ a týchto usmernení sa vzťahujú na inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, bez ohľadu na to, že môže ísť o dcérske spoločnosti materskej inštitúcie v tretej krajine. Ak dcérska spoločnosť z EÚ, ktorá patrí materskej inštitúcii v tretej krajine, je konsolidovanou inštitúciou, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, rozsah prudenciálnej konsolidácie nezahŕňa úroveň materskej inštitúcie so sídlom v tretej krajine a iné priame dcérske spoločnosti tejto materskej inštitúcie. Konsolidovaná inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mala zabezpečiť, že politika materskej inštitúcie v tretej krajine pre celú skupinu sa zohľadní v jej vlastnej politike, pokiaľ to nie je v rozpore s požiadavkami stanovenými v príslušnom práve Únie a vo vnútroštátnom práve, ako aj v týchto usmerneniach.

123. Riadiaci orgán dcérskych spoločností, na ktoré sa vzťahuje smernica 2013/36/EÚ, by mali prijať a zaviesť politiku v oblasti vhodnosti na úrovni jednotlivcov, ktorá bude v súlade s politikami ustanovenými na konsolidovanej alebo subkonsolidovanej úrovni, a to tak, aby spĺňala všetky osobitné požiadavky podľa vnútroštátneho práva.

Nominačný výbor a jeho úlohy²⁰

124. Významné inštitúcie musia mať nominačný výbor, ktorý plní povinnosti a má k dispozícii zdroje stanovené v článku 88 ods. 2 smernice 2013/36/EÚ.
125. Členovia nominačného výboru by mali mať primerané kolektívne vedomosti, odborné poznatky a skúsenosti súvisiace s činnosťou inštitúcie, aby boli schopní posúdiť vhodné zloženie riadiaceho orgánu, ako aj odporučiť uchádzačov na obsadenie voľných pozícií v riadiacom orgáne.
126. Ak nominačný výbor nebol zriadený, povinnosti uvedené v článku 88 ods. 2 písm. a) prvom pododseku a v článku 88 ods. 2 písm. b) až d) smernice 2013/36/EÚ a primerané zdroje na ich plnenie by mal mať riadiaci orgán vo svojej dozornej funkcii. Ak nominačný výbor nebol zriadený, posúdenie uvedené v článku 88 ods. 2 písm. b) a c) tejto smernice by sa malo vykonávať aspoň každé dva roky.
127. Nominačný výbor, ak bol zriadený, a podľa potreby riadiaci orgán vo svojej dozornej funkcii by mali mať prístup k všetkým potrebným informáciám, aby mohli plniť svoje povinnosti a aby boli schopní zapojiť príslušné funkcie vnútornej kontroly a prípadne aj ďalšie príslušné vnútorné funkcie.
128. V súlade s článkom 88 ods. 2 posledným pododsekom smernice 2013/36/EÚ sa táto časť neuplatňuje v prípade, ak podľa vnútroštátneho práva riadiaci orgán nemá právomoc v procese výberu a vymenovania žiadnych svojich členov.

Zloženie riadiaceho orgánu a vymenovanie a hierarchická postupnosť jeho členov

129. Bez toho, aby bolo dotknuté vnútroštátne právo obchodných spoločností, by riadiaci orgán mal mať primeraný počet členov a vhodné zloženie a mal by sa vymenúvať na primerané obdobie. Nominácie na opätovné vymenovanie by sa mali prijímať iba po zvážení výsledkov posúdenia týkajúceho sa výkonu člena pozorovaného počas jeho posledného funkčného obdobia.

²⁰ Pokiaľ ide o zloženie a úlohy výborov, pozri aj usmernenia EBA o vnútornom riadení: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

130. Všetci členovia riadiaceho orgánu by mali byť vhodní. Bez ohľadu na členov zvolených zamestnancami, aby ich zastupovali, by riadiaci orgán mal určiť a vybrať kvalifikovaných a skúsených členov a mal by zabezpečiť primeranú koncepciu hierarchickej postupnosti riadiaceho orgánu, ktorá je v súlade so všetkými právnymi požiadavkami týkajúcimi sa zloženia, vymenovania alebo hierarchickej postupnosti riadiaceho orgánu.
131. Bez toho, aby boli dotknuté práva akcionára vymenúvať členov, pri prijímaní členov riadiaceho orgánu riadiaci orgán vo svojej dozornej funkcii alebo nominačný výbor, ak bol zriadený, by mali aktívne prispievať k výberu uchádzačov o neobsadené pozície v riadiacom orgáne v spolupráci s ľudskými zdrojmi a mali by:
- a. vypracovať opis úloh a schopností pre danú pozíciu;
 - b. vyhodnotiť primeranú vyváženosť vedomostí, zručností a skúseností riadiaceho orgánu;
 - c. posúdiť očakávaný časový záväzok; a
 - d. zvážiť ciele politiky rozmanitosti.
132. V rozhodnutí týkajúcom sa prijatia by sa podľa možností mal zohľadniť užší zoznam obsahujúci predbežný výber vhodných uchádzačov s ohľadom na ciele v oblasti rozmanitosti stanovené v politike rozmanitosti inštitúcie a na požiadavky v hlave V týchto usmernení. V rozhodnutí by sa mala zohľadniť skutočnosť, že riadiaci orgán s rozmanitejším zložením pomáha konštruktívnej kritike a diskusii založenej na rôznych hľadiskách. Inštitúcie by však nemali prijímať členov riadiaceho orgánu iba s cieľom zvýšiť rozmanitosť na úkor fungovania a vhodnosti riadiaceho orgánu ako celku alebo na úkor vhodnosti jednotlivých členov riadiaceho orgánu.
133. Člen riadiaceho orgánu by mal poznať kultúru, hodnoty, správanie a stratégiu spojené s danou inštitúciou a jej riadiacim orgánom, a to podľa možnosti ešte pred začiatkom vykonávania funkcie.
134. Bez toho, aby boli dotknuté práva akcionárov vymenúvať a nahrádzať všetkých členov riadiaceho orgánu zároveň, riadiaci orgán by mal pri stanovení koncepcie hierarchickej postupnosti svojich členov zabezpečiť kontinuitu rozhodovania a podľa možnosti predísť potrebe súčasného nahradenia príliš veľkého počtu členov. V koncepcii hierarchickej postupnosti by sa mali stanoviť plány inštitúcie, jej politiky a postupy na riešenie náhlej alebo neočakávanej neprítomnosti alebo odchodu členov riadiaceho orgánu vrátane všetkých súvisiacich dočasných opatrení. V koncepcii hierarchickej postupnosti by sa mali zohľadniť aj ciele a zámery vymedzené v politike rozmanitosti inštitúcie.

Hlava VII – Posúdenie vhodnosti zo strany inštitúcií

Spoločné požiadavky na posúdenie individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu

135. Pokiaľ sa v usmerneniach neuvádza inak, riadiaci orgán vo svojej dozornej funkcii alebo nominačný výbor, ak bol zriadený, by mali zabezpečiť, že posúdenia individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu sa vykonávajú pred ich vymenovaním. Môžu pritom spolupracovať s ďalšími výbormi (napr. s výborom pre riziká a výborom pre audit) a vnútornými funkciami (napr. s funkciou pre ľudské zdroje, funkciou pre právne záležitosti alebo kontrolnou funkciou). Riadiaci orgán vo svojej dozornej funkcii by mal niesť zodpovednosť za určenie konečných posúdení vhodnosti.
136. Odchylné od bodu 135 sa posúdenia individuálnej a kolektívnej vhodnosti môžu vykonať po vymenovaní člena v ktoromkoľvek z týchto prípadov, ktoré inštitúcia riadne odôvodnila:
- a. akcionári, vlastníci alebo členovia inštitúcie nominujú a vymenujú členov riadiaceho orgánu na valnom zhromaždení akcionárov alebo na rovnocennom zhromaždení, ktorých nenavrhol inštitúcia ani riadiaci orgán, napr. systém kandidačných zoznamov;
 - b. vykonaním úplného posúdenia vhodnosti pred vymenovaním člena by sa narušilo riadne fungovanie riadiaceho orgánu, a to aj v dôsledku týchto situácií:
 - i. ak potreba nahradiť členov nastala náhle alebo neočakávane, napr. v dôsledku úmrtia člena; a
 - ii. ak bol člen odvolaný, lebo už viac nie je vhodný.
137. V posúdeniach vhodnosti by sa mali zohľadniť všetky záležitosti podstatné pre posúdenia, ktoré sú k dispozícii. Inštitúcie by mali zvážiť riziká vrátane rizika straty dobrej povesti, ktoré vznikajú v prípade, keď sa zistia akékoľvek nedostatky, ktoré majú vplyv na individuálnu alebo kolektívnu vhodnosť členov riadiaceho orgánu.
138. Ak členov vymenúva valné zhromaždenie akcionárov a ak sa posúdenie individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov vykonalo pred valným zhromaždením akcionárov, inštitúcie by mali akcionárom poskytnúť vhodné informácie o výsledkoch posúdenia ešte pred valným zhromaždením. V prípade potreby by posúdenie malo obsahovať alternatívne zloženia riadiaceho orgánu, ktoré možno predstaviť akcionárom.
139. Ak členov v náležite odôvodnených prípadoch uvedených v bode 136 vymenúvajú akcionári pred uskutočnením posúdenia vhodnosti, vymenovanie by malo závisieť od pozitívneho posúdenia ich vhodnosti. V týchto prípadoch by inštitúcie mali posúdiť vhodnosť členov a zloženia riadiaceho orgánu, hneď ako to bude možné a najneskôr do jedného

mesiacu od vymenovania členov. Ak z neskoršieho posúdenia inštitúcie vyplynie, že člen sa nepovažuje za vhodného pre svoju pozíciu, bezodkladne by sa o tom mal informovať člen a príslušný orgán. Inštitúcie by o vykonanom posúdení a potrebe vymenovať iných členov mali informovať aj akcionárov.

140. Inštitúcie by mali zabezpečiť, že akcionári budú mať úplný prístup k príslušným a praktickým informáciám o povinnosti, že členovia riadiaceho orgánu a riadiaci orgán ako celok musia vždy spĺňať požiadavky týkajúce sa vhodnosti. Informácie týkajúce sa vhodnosti riadiaceho orgánu a jeho členov poskytnuté akcionárom by im mali umožniť prijímať informované rozhodnutia a riešiť všetky nedostatky týkajúce sa zloženia riadiaceho orgánu alebo jeho jednotlivých členov.
141. Ak niektorých členov vymenoval riadiaci orgán, tieto posúdenia by sa mali vykonať predtým, než v skutočnosti začnú vykonávať svoju funkciu. V riadne odôvodnených prípadoch uvedených v bode 136 sa posúdenie vhodnosti môže uskutočniť po vymenovaní člena. Malo by sa tak stať čo najskôr, hneď ako to bude možné, najneskôr však do jedného mesiaca odo dňa vymenovania.
142. Inštitúcie by pri posudzovaní kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu mali zohľadniť výsledky posúdenia vhodnosti jednotlivého člena riadiaceho orgánu a naopak. Nedostatky zistené v rámci celkového zloženia riadiaceho orgánu alebo jeho výborov by nemali nevyhnutne viesť k záveru, že konkrétny člen nie je z individuálneho hľadiska vhodný.
143. Inštitúcie by mali zdokumentovať výsledky svojho posúdenia vhodnosti, a najmä všetky nedostatky zistené potrebnou a skutočnou individuálnou a kolektívnou vhodnosťou členov riadiaceho orgánu, a opatrenia, ktoré treba prijať na prekonanie týchto nedostatkov.
144. Inštitúcie by mali príslušným orgánom odovzdať výsledok posúdenia vhodnosti nových členov riadiaceho orgánu vrátane posúdenia zo strany inštitúcie týkajúceho sa kolektívneho zloženia riadiaceho orgánu v súlade s predpísanými postupmi uvedenými v bode 23. Tieto výsledky by mali zahŕňať dokumentáciu a informácie uvedené v prílohe III²¹.
145. Inštitúcie by mali na žiadosť príslušných orgánov poskytnúť doplňujúce informácie potrebné na posúdenie individuálnej alebo kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu. V prípade opakovaného vymenovania sa tieto informácie môžu obmedziť na príslušné zmeny.

Posúdenie vhodnosti jednotlivých členov riadiaceho orgánu

²¹ Pozri aj návrh regulačných technických predpisov podľa článku 7 ods. 4 smernice 2014/65/EÚ a návrh vykonávacích technických predpisov podľa článku 7 ods. 5 smernice 2014/65/EÚ o informáciách poskytovaných pri povoľovaní: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf a https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf. Pozri aj konzultačný dokument k návrhu regulačných technických predpisov o povoľovaní, ktorý uverejnil orgán EBA.

146. Inštitúcie by mali od členov riadiaceho orgánu požadovať, aby preukázali svoju vhodnosť tým, že poskytnú aspoň dokumentáciu, ktorú v súlade s hlavou VIII a prílohou III k týmto usmerneniam vyžadujú príslušné orgány na posúdenie vhodnosti.
147. V rámci posúdenia vhodnosti jednotlivých členov riadiaceho orgánu by inštitúcie mali:
- a. zbierať informácie o vhodnosti člena prostredníctvom rozličných kanálov a nástrojov (napr. diplomy a osvedčenia, písomné odporúčania, životopisy, rozhovory, dotazníky);
 - b. zbierať informácie o dobrej povesti, bezúhonnom a čestnom konaní a nezávislom myslení posudzovanej osoby;
 - c. požadovať, aby posudzovaná osoba potvrdila, že poskytnuté informácie sú presné, a aby v prípade potreby poskytla k týmto informáciám dôkaz;
 - d. požadovať, aby posudzovaná osoba predložila vyhlásenie o všetkých skutočných a možných konfliktoch záujmov;
 - e. podľa možností potvrdiť správnosť informácií, ktoré poskytla posudzovaná osoba;
 - f. vyhodnotiť výsledky posúdenia v rámci riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii alebo nominačného výboru, ak bol zriadený; a
 - g. v prípade potreby prijať nápravné opatrenia na zabezpečenie individuálnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu v súlade s časťou 22.
148. Ak existuje záležitosť, ktorá vyvoláva pochybnosti o vhodnosti člena riadiaceho orgánu, malo by sa uskutočniť posúdenie, ako sa tieto pochybnosti dotknú vhodnosti danej osoby.
149. Inštitúcie by mali zdokumentovať opis pozície, pre ktorú sa vykonáva posúdenie, vrátane opisu úlohy danej pozície v rámci inštitúcie, a mali by stanoviť výsledky posúdenia vhodnosti v spojení s týmito kritériami:
- a. dostatočný časový záväzok;
 - b. súlad členov riadiaceho orgánu zastávajúcich riadiacu funkciu vo významnej inštitúcii s obmedzením počtu riadiacich funkcií podľa článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ;
 - c. dostatočné vedomosti, zručnosti a skúsenosti;
 - d. dobrá povesť, čestnosť a bezúhonnosť; a
 - e. nezávislé myslenie.

Posúdenie kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu

150. Pri posudzovaní kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu by inštitúcie mali posudzovať zloženie riadiaceho orgánu v jeho riadiacej a dozornej funkcii osobitne. Posúdením kolektívnej vhodnosti by sa malo získať porovnanie medzi skutočným zložením riadiaceho orgánu a skutočnými vedomosťami, zručnosťami a skúsenosťami riadiaceho orgánu ako celku a požadovanou kolektívnou vhodnosťou podľa článku 91 ods. 7 smernice 2013/36/EÚ.
151. Posúdenie kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu by inštitúcie mali vykonávať s použitím buď:
- a. vzoru matice vhodnosti uvedenej v prílohe I. Inštitúcie môžu tento vzor prispôbiť s ohľadom na kritériá opísané v hlave I; alebo
 - b. ich vlastnej primeranej metodiky v súlade s kritériami uvedenými v týchto usmerneniach.
152. Pri posudzovaní vhodnosti jednotlivých členov riadiaceho orgánu by inštitúcie v rovnakom časovom období mali posúdiť aj kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu v súlade s časťou 7, ako aj to, či je celkové zloženie špecializovaných výborov riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii primerané²². Konkrétne by sa malo posúdiť, akými vedomosťami, zručnosťami a skúsenosťami daná osoba prispieva ku kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu.

Priebežné monitorovanie a opakované posúdenie individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu

153. Priebežné monitorovanie individuálnej alebo kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu by sa malo zamerať na to, či člen sám osebe alebo členovia ako celok ostávajú vhodní, pričom sa zohľadnia individuálne alebo kolektívne výkony a príslušná situácia alebo udalosť, ktorá vyvolala opakované posúdenie, a vplyv, ktorý má na skutočnú alebo požadovanú vhodnosť.
154. Pri opakovanom posudzovaní individuálnych alebo kolektívnych výkonov členov riadiaceho orgánu by členovia riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii alebo nominačného výboru, ak bol zriadený, mali zvážiť najmä:
- a. efektivitu pracovných postupov riadiaceho orgánu vrátane efektivity informačných tokov a hierarchických vzťahov voči riadiacemu orgánu, pričom sa

²² Pokiaľ ide o zloženie výborov, pozri aj usmernenia EBA o vnútornom riadení.

zohľadnia vstupné informácie od funkcií vnútornej kontroly a všetky nadväzujúce opatrenia alebo odporúčania týchto funkcií;

- b. efektívne a obozretné riadenie inštitúcie vrátane toho, či riadiaci orgán konal v najlepšom záujme inštitúcie;
- c. schopnosť riadiaceho orgánu zamerať sa na strategicky dôležité záležitosti;
- d. primeranosť množstva konaných zasadnutí, miera účasti, primeranosť množstva venovaného času a intenzita zapojenia riaditeľov počas zasadnutí;
- e. všetky zmeny v zložení riadiaceho orgánu a všetky nedostatky týkajúce sa individuálnej a kolektívnej vhodnosti s ohľadom na obchodný model inštitúcie, jej stratégiu riadenia rizík a ich zmeny;
- f. všetky výkonnostné ciele inštitúcie a riadiaceho orgánu;
- g. nezávislé myslenie členov riadiaceho orgánu vrátane požiadavky, aby rozhodovanie neovládal nijaký jednotlivец ani malá skupina osôb, a dodržiavanie politiky v oblasti konfliktu záujmov zo strany členov riadiaceho orgánu;
- h. miera, do akej zloženie riadiaceho orgánu splnilo ciele stanovené v politike rozmanitosti inštitúcie v súlade s hlavou V; a
- i. všetky udalosti, ktoré môžu mať významný vplyv na individuálnu alebo kolektívnu vhodnosť členov riadiaceho orgánu, vrátane zmien obchodného modelu inštitúcie, jej stratégií a organizácie.

155. Významné inštitúcie by mali vykonávať pravidelné opakované posúdenie vhodnosti aspoň v ročných intervaloch. Inštitúcie, ktoré nie sú významné, by mali posúdenie vhodnosti opakovať aspoň každé dva roky. Inštitúcie by mali dokumentovať výsledky pravidelného opakovaného posúdenia. Ak sa opakované posúdenie uskutočnilo v dôsledku konkrétnej udalosti, inštitúcie by sa v tomto posúdení mohli zamerať na situáciu alebo udalosť, ktorá vyvolala opakované posúdenie; t. j. z posudzovania možno vynechať určité aspekty, ktoré sa nezmenili.

156. Výsledok opakovaného posúdenia, dôvod, prečo sa opakované posúdenie uskutočnilo, a všetky odporúčania týkajúce sa zistených nedostatkov by sa mali zdokumentovať a predložiť riadiacemu orgánu.

157. Riadiaci orgán vo svojej dozornej funkcii alebo nominačný výbor, ak bol zriadený, by mali podať správu o výsledku posúdenia kolektívnej vhodnosti riadiacemu orgánu aj v prípade, keby sa neodporúčali nijaké zmeny v jeho zložení ani iné opatrenia. Odporúčať sa okrem iného môže odborná príprava, zmena postupov, opatrenia na zmiernenie konfliktov záujmov, vymenovanie dodatočných členov s osobitnými schopnosťami a výmena členov riadiaceho orgánu.

158. Riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii by si mal všimnúť správu a rozhodnúť o odporúčaniach riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii alebo nominačného výboru, ak bol zriadený, a pokiaľ tieto odporúčania neboli prijaté, zdokumentovať hlavné dôvody.
159. Inštitúcie by mali informovať príslušný orgán, ak zopakovali posúdenia z dôvodu významných zmien. Významné inštitúcie by mali aspoň raz ročne informovať príslušný orgán o vykonaní opakovaných posúdení kolektívnej vhodnosti.
160. Inštitúcie by mali zdokumentovať opakované posúdenia vrátane ich výsledku a všetkých opatrení prijatých v dôsledku týchto posúdení. Na požiadanie príslušného orgánu by inštitúcie mali predložiť dokumentáciu, o ktorú sa opiera opakované posúdenie.
161. V prípade, že riadiaci orgán dospeje k záveru, že člen riadiaceho orgánu nie je z individuálneho hľadiska vhodný, alebo ak riadiaci orgán nie je vhodný ako celok, inštitúcia by mala bezodkladne informovať príslušný orgán, a to aj o opatreniach, ktoré inštitúcia navrhla alebo prijala na nápravu situácie.

Posúdenie vhodnosti osôb zastávajúcich klúčové funkcie zo strany inštitúcií, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách

162. Príslušná funkcia v rámci inštitúcie, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mala vykonať posúdenie vhodnosti osôb zastávajúcich klúčové funkcie ešte pred ich vymenovaním a výsledky posúdenia by mala oznámiť funkcii pre vymenúvanie a riadiacemu orgánu. Významné inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, uvedené v bode 171 by mali informovať príslušné orgány o výsledkoch posudzovania týkajúceho sa vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu.
163. Ak z posúdenia vykonaného inštitúciou, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, vyplynie, že osoba zastávajúca klúčovú funkciu nie je vhodná, inštitúcia by túto osobu nemala vymenovať alebo by mala prijať vhodné opatrenia na zabezpečenie riadneho fungovania tejto pozície. Významné inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by následne mali informovať príslušný orgán v súvislosti s vedúcimi pracovníkmi funkcií vnútornej kontroly a finančným riaditeľom, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu. Príslušné orgány môžu tieto informácie požadovať pre všetky osoby zastávajúce klúčové funkcie a od všetkých inštitúcií, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách.
164. Pokiaľ sa vyžaduje aj posúdenie zo strany príslušného orgánu, inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by pri vymenovaní osoby zastávajúcej klúčovú funkciu mala prijať potrebné opatrenia (napr. uplatnenie skúšobnej lehoty alebo odkladacej podmienky v pracovnej zmluve alebo vymenovanie úradujúcich riaditeľov), aby

inštitúcia mohla odvolať osobu zastávajúcu kľúčovú funkciu z pozície, ak ju príslušný orgán v posúdení označí za nevhodnú na výkon danej pozície.

Nápravné opatrenia inštitúcií

165. Ak inštitúcia v posúdení alebo opakovanom posúdení dospeje k záveru, že konkrétna osoba nie je vhodná na vymenovanie za člena riadiaceho orgánu, táto osoba by sa nemala vymenovávať, alebo ak člen už vymenovaný bol, inštitúcia by mala tohto člena nahradiť. S výnimkou kritérií týkajúcich sa posúdenia dobrej povesti, čestnosti a bezúhonnosti, ak sa v posúdení alebo opakovanom posúdení inštitúcie zistia nedostatky v oblasti vedomostí, zručností a skúseností členov, ktoré možno ľahko napraviť, inštitúcia by mala prijať vhodné nápravné opatrenia, aby sa tieto nedostatky včas odstránili.
166. Ak z posúdenia alebo opakovaného posúdenia inštitúcie vyplýva, že riadiaci orgán nie je ako celok vhodný, inštitúcia by mala včas prijať vhodné nápravné opatrenia.
167. Keď inštitúcia prijíma nápravné opatrenia, mala by vziať do úvahy konkrétnu situáciu a nedostatky jednotlivých členov alebo zloženia riadiaceho orgánu ako celku. V prípade povolenia inštitúcie na začatie činnosti by sa tieto opatrenia mali vykonať ešte pred jeho udelením²³.
168. Medzi vhodné nápravné opatrenia môžu patriť okrem iného: úprava povinností medzi členmi riadiaceho orgánu, nahradenie určitých členov, prijatie dodatočných členov, možné opatrenia na zmiernenie konfliktov záujmov, odborná príprava jednotlivých členov alebo riadiaceho orgánu ako celku s cieľom zabezpečiť individuálnu a kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu.
169. V každom prípade treba o všetkých zistených významných nedostatkoch týkajúcich sa ktoréhokoľvek člena riadiaceho orgánu a zloženia riadiaceho orgánu ako celku bezodkladne informovať príslušné orgány. Významné inštitúcie by mali informovať príslušné orgány aj o všetkých zistených nedostatkoch týkajúcich sa vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu. Informácie by mali obsahovať prijaté alebo plánované opatrenia na nápravu týchto nedostatkov a harmonogram ich vykonávania.

Hlava VIII – Posúdenie vhodnosti príslušnými orgánmi

Postupy posudzovania príslušných orgánov

²³ Pozri poznámku pod čiarou č. 28.

170. Príslušné orgány by v prípade významných inštitúcií, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, mali stanoviť postupy dohľadu vzťahujúce sa na posudzovanie vhodnosti členov riadiacich orgánov inštitúcií, ako aj vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu. Pri stanovovaní postupov dohľadu by príslušné orgány mali zvážiť, že vykonanie posúdenia vhodnosti po tom, ako člen začal vykonávať svoju funkciu, by mohlo viesť k potrebe nahradiť nevhodného člena v riadiacom orgáne alebo k situácii, pri ktorej riadiaci orgán ako celok prestane byť vhodný. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že opis týchto postupov posudzovania bude verejne dostupný.
171. Posúdenia vhodnosti vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, vo významných inštitúciách, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mali vykonávať príslušné orgány v prípade:
- významných konsolidovaných inštitúcií, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách;
 - významných inštitúcií, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, ktoré sú súčasťou skupiny, kde konsolidovaná inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, nie je významnou inštitúciou;
 - významných inštitúcií, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, ktoré nie sú súčasťou skupiny.
172. Prostredníctvom postupov dohľadu by sa malo zabezpečiť, že novovymenovaných členov riadiaceho orgánu, novovymenovaný riadiaci orgán ako kolektívny orgán a v prípade významných inštitúcií, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, uvedených v bode 171 novovymenovaných vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, budú posudzovať príslušné orgány. Prostredníctvom postupov dohľadu by sa malo zabezpečiť aj to, že príslušný orgán opäť posúdi znovuvymenovaných členov riadiaceho orgánu v súlade s bodom 24 písm. b) bodom ii) a s bodom 32 písm. b) bodom ii), ak je potrebné posúdenie zopakovať.
173. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že postupy dohľadu im umožnia včas riešiť prípady nesplnenia povinnosti.
174. Inštitúcie by v rámci uvedených postupov dohľadu mali mať povinnosť okamžite informovať príslušné orgány o všetkých neobsadených pozíciách v riadiacom orgáne. Od inštitúcií by sa malo vyžadovať aj to, aby informovali príslušné orgány o plánovanom vymenovaní člena riadiaceho orgánu v prípadoch, keď príslušný orgán posudzuje vhodnosť pred vymenovaním, alebo o jeho vymenovaní v prípadoch, keď príslušný orgán posudzuje vhodnosť po vymenovaní. Tieto oznámenia by sa v prípadoch, keď príslušný orgán posudzuje vhodnosť pred vymenovaním, mali uskutočniť najneskôr dva týždne po rozhodnutí inštitúcie navrhnúť člena na vymenovanie alebo v prípadoch, keď príslušný orgán posudzuje vhodnosť

po vymenovaní, dva týždne po vymenovaní a mali by obsahovať úplnú dokumentáciu a informácie uvedené v prílohe III.

175. V riadne odôvodnených prípadoch uvedených v bode 136 by inštitúcie mali mať povinnosť poskytnúť úplnú dokumentáciu a informácie uvedené v prílohe III spoločne s oznámením príslušnému orgánu, a to do jedného mesiaca od vymenovania člena.
176. Významné inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, v prípade ktorých sa v súlade s bodmi 171 a 172 vyžaduje posúdenie týkajúce sa vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, by mali o vymenovaní osôb na tieto funkcie okamžite informovať príslušné orgány, a to najneskôr do dvoch týždňov po vymenovaní. Významné inštitúcie, na ktoré sa vzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, by mali mať povinnosť poskytnúť podľa potreby úplnú dokumentáciu a informácie uvedené v prílohe III spoločne s oznámením.
177. Príslušné orgány môžu stanoviť postupy dohľadu týkajúce sa posúdenia vhodnosti vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, v ďalších inštitúciách, ktoré sa neuvádzajú v bode 171, a vhodnosti iných osôb zastávajúcich kľúčové funkcie v inštitúciách, pokiaľ sa určia prostredníctvom prístupu založeného na rizikách. Príslušné orgány môžu v rámci postupov požiadať tieto inštitúcie aj o to, aby ich informovali o výsledkoch vykonaného posúdenia a aby im predložili príslušnú dokumentáciu.
178. Príslušné orgány by mali stanoviť maximálnu lehotu pre svoje posúdenie vhodnosti, ktorá by nemala presiahnuť štyri mesiace odo dňa, keď im inštitúcia poskytla oznámenia uvedené v bodoch 174 až 176. Ak príslušný orgán zistí, že na dokončenie posúdenia sú potrebné ďalšie dokumenty a informácie, túto lehotu možno pozastaviť od chvíle, keď si príslušný orgán vyžiada doplňujúce dokumenty a informácie potrebné na dokončenie posúdenia, a to až do doručenia týchto dokumentov a informácií. Potrebná dokumentácia a informácie by mali zahŕňať dokumenty alebo vypočutia, ktoré sa musia vyžiadať alebo vykonať v priebehu správnych konaní v prípadoch, keď sa pripravuje zamietavé rozhodnutie.
179. Ak sa posúdenie vhodnosti vykonáva v súvislosti s povolením na začatie činnosti, maximálna lehota nesmie v súlade s článkom 15 smernice 2013/36/EÚ prekročiť šesť mesiacov od doručenia žiadosti o udelenie povolenia, alebo ak je žiadosť neúplná, šesť mesiacov odo dňa doručenia úplných požadovaných informácií potrebných na prijatie rozhodnutia²⁴.
180. Príslušné orgány by mali svoje posúdenie vykonávať na základe dokumentácie a informácií, ktoré im poskytla inštitúcia a posudzovaní členovia, a podľa potreby by ich mali posudzovať na základe pojmov vymedzených v hlave III.

²⁴ Pozri poznámku pod čiarou č. 28.

181. Posúdenie individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu by mali priebežne vykonávať príslušné orgány v rámci svojej činnosti priebežného dohľadu. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že inštitúcie vykonajú potrebné opakované posúdenia podľa častí 1 a 2. Ak opakované posúdenie vhodnosti príslušným orgánom vyvolá opakované posúdenie zo strany inštitúcie, tento orgán by mal osobitne zohľadniť okolnosti, ktoré viedli inštitúciu k zopakovaniu posúdenia. Príslušné orgány by konkrétne mali zopakovať posúdenie individuálnej alebo kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu vždy, keď sa počas priebežného dohľadu odhalia nové významné skutočnosti alebo dôkazy.
182. Pri významných inštitúciách by príslušné orgány mali podľa potreby na účely posúdení vhodnosti využívať rozhovory. Rozhovory sa môžu vykonávať aj pri iných inštitúciách na základe prístupu založeného na rizikách, pričom sa zohľadnia kritériá stanovené v hlave I, ako aj individuálne okolnosti inštitúcie, posudzovanej osoby a pozície, pre ktorú sa posúdenie koná.
183. V prípade potreby môže pohovor slúžiť aj na opakované posúdenie vhodnosti člena riadiaceho orgánu alebo osoby zastávajúcej kľúčovú funkciu, ak existujú akékoľvek nové skutočnosti alebo okolnosti, ktoré môžu vyvolávať pochybnosti o vhodnosti tohto člena.
184. Príslušné orgány sa môžu zúčastniť na zasadnutiach s inštitúciou alebo ich viesť, a to aj s niektorými alebo všetkými členmi jej riadiaceho orgánu alebo osobami zastávajúcimi kľúčové funkcie, alebo ako pozorovatelia sa môžu zúčastniť na schôdzach riadiaceho orgánu, aby mohli posúdiť efektívne fungovanie riadiaceho orgánu. Frekvencia týchto stretnutí by sa mala určiť prostredníctvom prístupu založeného na rizikách.
185. Porušenie prudenciálnej alebo inej regulátornej požiadavky zo strany inštitúcie môže za určitých okolností predstavovať oporu na zistenie príslušného orgánu, že člen už nie je vhodný. Napríklad v prípade, keď príslušný orgán na základe riadneho procesu zistí, že člen neprijal také kroky, ktoré od neho ako od osoby na danej pozícii možno primerane očakávať, že ich prijme s cieľom zabrániť takémuto porušeniu, napraviť ho alebo ho zastaviť.

Rozhodnutie príslušného orgánu

186. Príslušné orgány by mali prijať rozhodnutie založené na posúdení individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu a na posúdení vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, a to v maximálnej lehote uvedenej v bode 178, alebo ak došlo k odloženiu tejto lehoty, v maximálnej lehote šesť mesiacov po začiatku daného obdobia.
187. V prípadoch uvedených v bode 179 v súlade s článkom 15 druhým pododsekom smernice 2013/36/EÚ sa v každom prípade musí do 12 mesiacov od doručenia žiadosti o udelenie povolenia prijať rozhodnutie o udelení alebo odmietnutí udelenia povolenia.

188. Ak inštitúcia neposkytne príslušnému orgánu dostatočné informácie týkajúce sa vhodnosti posudzovanej osoby, príslušný orgán by mal buď informovať inštitúciu, že daný člen nemôže byť členom riadiaceho orgánu alebo osobou zastávajúcou kľúčovú funkciu, lebo sa dostatočne nepreukázala vhodnosť danej osoby, alebo vydá zamietavé rozhodnutie.
189. Ak z výsledku posúdenia vhodnosti zo strany príslušného orgánu vyplýva, že sa dostatočne nepreukázala vhodnosť posudzovanej osoby, príslušný orgán by mal vysloviť námietku proti vymenovaniu tejto osoby alebo ho neuznať, pokiaľ zistené nedostatky nie je možné napraviť a pokiaľ ich nemožno prekonať inými opatreniami prijatými inštitúciou.
190. Príslušné orgány by mali inštitúcie čo najskôr informovať aspoň o prijatom zamietavom rozhodnutí. Ak sa to stanovuje vo vnútroštátnom práve alebo ak to vymedzil príslušný orgán v rámci svojich postupov dohľadu, súhlasné rozhodnutie možno považovať za prijaté na základe tichého súhlasu, keď uplynie maximálna lehota na posúdenie uvedená v bode 178 a príslušný orgán neprijal zamietavé rozhodnutie.
191. Príslušný orgán by s ohľadom na opatrenia, ktoré už prijala inštitúcia, mal prijať primerané opatrenia na riešenie zistených nedostatkov a stanoviť harmonogram na vykonanie uvedených opatrení, a to vrátane:
- a. požiadavky, aby usporiadala konkrétnu odbornú prípravu pre členov riadiaceho orgánu, a to individuálne aj ako celok;
 - b. požiadavky, aby inštitúcia zmenila rozdelenie úloh medzi členmi riadiaceho orgánu;
 - c. požiadavky, aby inštitúcia odmietla navrhovaného člena alebo aby nahradila určitých členov;
 - d. požiadavky, aby inštitúcia zmenila zloženie riadiaceho orgánu s cieľom zabezpečiť individuálnu a kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu;
 - e. odvolania člena z riadiaceho orgánu, ak má príslušný orgán zákonnú právomoc odvolávať, alebo akéhokoľvek iného rovnocenného opatrenia;
 - f. v prípade potreby zavedenia správnych sankcií alebo iných správnych opatrení (napr. stanovenia osobitných povinností, odporúčaní alebo podmienok) vrátane konečného odňatia povolenia inštitúcie.
192. Opatrenia uvedené v písmenách a) a c) by sa mali uplatňovať aj v súvislosti s posúdeniami vhodnosti vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa významných inštitúcií, ak tieto osoby nie sú súčasťou riadiaceho orgánu.

Spolupráca medzi príslušnými orgánmi

193. Príslušné orgány by si na účely vykonávania posúdení vhodnosti mali navzájom poskytovať všetky informácie, ktoré majú o členovi riadiaceho orgánu alebo o osobe zastávajúcej kľúčovú funkciu, pričom by mali dodržiavať platné právne predpisy v oblasti ochrany osobných údajov. Tieto informácie by mali obsahovať aj odôvodnenie prijatého rozhodnutia týkajúceho sa vhodnosti danej osoby. Pokiaľ sa vo vnútroštátnom práve nepovoľuje požiadať o tieto informácie bez súhlasu, žiadajúci príslušný orgán by na tento účel od členov riadiaceho orgánu alebo od osôb zastávajúcich kľúčové funkcie mal získať súhlas:
- a. na požiadanie akéhokoľvek príslušného orgánu o informácie, ktoré sa ich týkajú a ktoré sú potrebné na posúdenie vhodnosti;
 - b. na spracovanie a používanie poskytnutých informácií na posúdenie vhodnosti, ak sa súhlas vyžaduje na základe platných právnych predpisov v oblasti ochrany osobných údajov.
194. Príslušné orgány môžu zohľadniť výsledky posúdenia vhodnosti členov riadiaceho orgánu alebo osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, ktoré vykonali iné príslušné orgány, a na tento účel požiadať iné príslušné orgány o poskytnutie potrebných informácií. Príslušné orgány, ktoré dostanú takéto žiadosti, by mali, ak je to možné, čo najskôr poskytnúť príslušné dostupné informácie o vhodnosti jednotlivcov, aby žiadajúci príslušný orgán mohol dodržať lehotu na posúdenie stanovenú v bode 178. Poskytnuté informácie by mali obsahovať výsledok posúdenia vhodnosti, všetky zistené nedostatky, opatrenia prijaté na zabezpečenie vhodnosti, povinnosti v rámci pozície, pre ktorú sa vykonáva posúdenie danej osoby, a základné informácie o veľkosti, povahe, rozsahu a zložitosti príslušnej inštitúcie.
195. Príslušné orgány by v rámci svojho posúdenia vhodnosti mali zohľadniť informácie, ktoré sú k dispozícii v databázach orgánov EBA a ESMA, o správnych sankciách uložených podľa článku 69 smernice 2013/36/EÚ a článku 71 smernice 2014/65/EÚ, a to tým, že určia všetky sankcie uložené v posledných piatich rokoch inštitúciám, v ktorých bola posudzovaná osoba členom ich riadiaceho orgánu alebo osobou zastávajúcou kľúčovú funkciu, a zvážia závažnosť súvisiacej príčiny a zodpovednosť posudzovanej osoby.
196. Príslušné orgány môžu v prípade potreby požiadať iné príslušné orgány aj o informácie o posudzovanej osobe v prípadoch, keď danú osobu neposudzoval ďalší príslušný orgán, ale iný príslušný orgán môže byť schopný poskytnúť doplňujúce informácie, napr. o zamietnutých registráciách alebo o záznamoch vedených v registri trestov. Príslušné orgány, ktoré dostanú takéto žiadosti, by mali poskytnúť dostupné príslušné informácie týkajúce sa vhodnosti daných osôb. Ak informácie pochádzajú z iného členského štátu, smú sa zverejniť len s výslovným súhlasom orgánov, ktoré ich poskytli, a len na účely, na ktoré tieto orgány udelili svoj súhlas.

197. Ak príslušný orgán prijme rozhodnutie o vhodnosti danej osoby, ktoré sa líši od predchádzajúceho posúdenia vykonaného iným príslušným orgánom, vykonávateľ novšieho posúdenia by mal o výsledku svojho posúdenia informovať iné príslušné orgány.
198. Príslušný orgán, ktorý žiada o poskytnutie informácií, by mal v žiadosti uviesť meno posudzovanej osoby spoločne s jej dátumom narodenia alebo názov inštitúcie a pozíciu, pre ktorú už bola daná osoba posúdená, aby sa zabezpečilo, že sa zverejnia údaje týkajúce sa správnej osoby.

Príloha I – Vzor matice na posudzovanie kolektívnej spôsobilosti členov riadiaceho orgánu

Príloha 1 k usmerneniam sa uvádza ako samostatný súbor vo formáte Excel.

Príloha II – Zručnosti

Toto je neúplný zoznam dôležitých zručností spomínaný v bode 61, ktorý by inštitúcie mali zohľadniť pri svojom posudzovaní vhodnosti:

- a. **Autenticita:** člen koná v súlade so svojimi výrokmi a správa sa v súlade so svojimi vyjadrenými hodnotami a presvedčením. Otvorene komunikuje o svojich zámeroch, myšlienkach a pocitoch, podporuje prostredie otvorenosti a úprimnosti a správne informuje orgán dohľadu o aktuálnej situácii a zároveň uznáva riziká a problémy.
- b. **Jazyk:** člen ústne komunikuje štruktúrovaným a konvenčným spôsobom a píše v štátnom alebo úradnom jazyku podľa sídla inštitúcie.
- c. **Rozhodnosť:** včas prijíma informované rozhodnutia tým, že koná okamžite, alebo tým, že venuje pozornosť konkrétnej možnosti opatrenia, napríklad tým, že vyjadrí svoj názor a neváha.
- d. **Komunikácia:** člen je schopný vyjadriť myšlienku zrozumiteľným a prijateľným spôsobom a primeranou formou. Zameriava sa na to, aby poskytoval a dostával zrozumiteľné a transparentné vyjadrenia, a podporuje aktívnu spätnú väzbu.
- e. **Úsudok:** člen je schopný zvážiť údaje a rozličné možnosti opatrení a dospieť k logickému záveru. Skúma, spoznáva a chápe základné prvky a otázky. Má široký prehľad, aby videl nad rámec vlastnej oblasti zodpovednosti, najmä keď sa zaoberá problémami, ktoré môžu ohroziť kontinuitu podniku.
- f. **Orientácia na klienta a kvalitu:** člen sa zameriava na zabezpečenie kvality a vždy, keď to je možné, na hľadanie spôsobov, ako ju zvýšiť. Konkrétne to znamená, že nevydá súhlas na vývoj produktov a služieb a ich uvedenie na trh a na kapitálové výdavky, napr. na produkty, kancelárske budovy alebo podiely, v situácii, keď nie je schopný riadne vyhodnotiť riziká z dôvodu nedostatočného porozumenia architektúre, zásadám alebo základným predpokladom. Zisťuje a skúma želania a potreby klientov, stará sa o to, že klienti nepodstupujú nijaké zbytočné riziká, a pripravuje poskytovanie správnych, úplných a vyvážených informácií klientom.
- g. **Vedenie:** člen poskytuje skupine smerovanie a pomoc, rozvíja a udržiava tímovú spoluprácu, podnecuje a podporuje dostupné ľudské zdroje a stará sa o to, aby jednotliví zamestnanci boli odborne spôsobilí dosiahnuť konkrétny cieľ. Je prístupný kritike a poskytuje priestor na kritickú diskusiu.
- h. **Lojalita:** člen sa stotožňuje s podnikom a má pocit oddanosti. Ukazuje, že práci môže venovať dostatočný čas a môže riadne plniť svoje povinnosti, bráni záujmy podniku a koná

objektívne a kriticky. Uznáva a predvída možný rozpor medzi osobnými záujmami a záujmami podniku.

- i. **Informovanosť o vonkajších záležitostiach:** člen sleduje trendy, mocenské základne a postoje v rámci podniku. Je dobre informovaný o príslušných finančných, hospodárskych, sociálnych a iných trendoch na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni, ktoré by mohli mať vplyv na podnik, ako aj na záujmy zainteresovaných strán, a je schopný tieto informácie účinne využiť.
- j. **Rokovacie schopnosti:** člen zisťuje a odhaľuje spoločné záujmy spôsobom, ktorého cieľom je vytvoriť konsenzus, pričom sleduje ciele rokovaní.
- k. **Presvedčivosť:** člen je schopný ovplyvňovať názory ostatných prostredníctvom presvedčivosti a s použitím prirodzenej autority a taktu. Je silnou osobnosťou schopnou pevne si stáť na svojom.
- l. **Tímová spolupráca:** člen pozná záujmy skupiny a prispieva k spoločnému výsledku; je schopný pracovať ako súčasť tímu.
- m. **Strategická prezieravosť:** člen je schopný vytvoriť realistickú predstavu budúcich trendov a previesť ju do dlhodobých cieľov, napríklad prostredníctvom analýzy scenára. Tým náležite zohľadní riziká, ktorým je podnik vystavený, a prijme vhodné opatrenia na ich kontrolu.
- n. **Odolnosť voči stresu:** člen je odolný a schopný podávať nepretržitý výkon, a to aj pod veľkým tlakom a v časoch neistoty.
- o. **Zmysel pre zodpovednosť:** člen rozumie vnútorným a vonkajším záujmom, starostlivo ich vyhodnocuje a opisuje ich. Má schopnosť učiť sa a uvedomuje si, že jeho konanie ovplyvňuje záujmy zainteresovaných strán.
- p. **Predsedanie zasadnutiam:** člen je schopný účinne a efektívne predsedáť zasadnutiam a vytvárať otvorenú atmosféru, ktorá každého povzbudzuje k účasti na rovnakom základe; uvedomuje si povinnosti a zodpovednosť druhých ľudí.

Príloha III – Požiadavky na dokumentáciu pre počiatočné vymenovanie

Tieto informácie a/alebo sprievodné dokumenty sa musia predložiť príslušným orgánom pri každom požadovanom posúdení vhodnosti.

1. Osobné údaje a podrobnosti týkajúce sa inštitúcie a dotknutej funkcie

- 1.1 Osobné údaje vrátane celého mena, mena pri narodení v prípade odlišnosti, pohlavia, miesta a dátumu narodenia, adresy a kontaktných údajov, štátnej príslušnosti a osobného identifikačného čísla alebo kópie preukazu totožnosti, prípadne iného rovnocenného dokladu.
- 1.2 Podrobné informácie o pozícii, pre ktorú sa požaduje posúdenie, či je pozícia v riadiacom orgáne výkonná, alebo nie, alebo či ide o pozíciu pre osobu zastávajúcu kľúčovú funkciu. Medzi podrobné informácie by mali patriť aj tieto informácie:
 - a. podľa potreby menovací dekrét, zmluva, ponuka zamestnania alebo príslušné návrhy;
 - b. všetky súvisiace zápisnice rady alebo správa či dokument týkajúci sa posúdenia vhodnosti;
 - c. plánovaný termín začiatku a trvanie mandátu;
 - d. opis základných povinností a zodpovedností danej osoby;
 - e. ak daná osoba niekoho nahrádza, meno dotknutej osoby.
- 1.3 Zoznam referenčných osôb vrátane kontaktných informácií týkajúcich sa pokiaľ možno zamestnávateľov v bankovníctve alebo vo finančnom sektore vrátane celého mena, inštitúcie, pozície, telefónneho čísla, e-mailovej adresy, povahy profesijného vzťahu a informácií o tom, či inštitúcia s týmto jednotlivcom má alebo mala nejaký neprofesijný vzťah.

2. Posúdenie vhodnosti zo strany inštitúcie

- 2.1 Poskytnúť by sa mali tieto informácie:

- a. podrobné informácie týkajúce sa výsledku akéhokoľvek posúdenia vhodnosti jednotlivca vykonaného inštitúciou, ako sú príslušné zápisnice rady alebo správa či dokument týkajúci sa posúdenia vhodnosti;
- b. informácie o tom, či ide o významnú inštitúciu podľa vymedzenia v usmerneniach;
a
- c. údaje o kontaktnej osobe v inštitúcii.

3. Vedomosti, zručnosti a skúsenosti

3.1 Životopis obsahujúci podrobné informácie o vzdelaní a profesijných skúsenostiach (vrátane profesijných skúseností, akademickej kvalifikácie a inej príslušnej odbornej prípravy) vrátane názvu a povahy všetkých organizácií, v ktorých osoba pracovala, a povahy a dĺžky trvania vykonávaných funkcií, pričom sa poukáže najmä na činnosti v rámci rozsahu obsadzovanej pozície (skúsenosti v oblasti bankovníctva a/alebo riadenia).

3.2 Informácie, ktoré sa majú poskytnúť, by mali zahŕňať vyhlásenie inštitúcie o tom, či bol daný jednotlivec posúdený ako osoba s požadovanými skúsenosťami, ako sa uvádza v týchto usmerneniach, a ak nie, podrobné informácie o zavedenom pláne odbornej prípravy vrátane obsahu, poskytovateľa a dátumu, dokedy sa plán odbornej prípravy dokončí.

4. Dobrá povesť, čestnosť a bezúhonnosť

4.1 Záznamy v registri trestov a relevantné informácie o vyšetrovaní trestnej činnosti a o trestnom konaní, príslušných občianskoprávných a administratívnoprávnych veciach, ako aj o disciplinárnych konaniach (vrátane zlyhania vo funkcii člena predstavenstva spoločnosti, prípadov bankrotu, platobnej neschopnosti alebo podobných konaní), najmä prostredníctvom úradného osvedčenia alebo akéhokoľvek spoľahlivého zdroja informácií týkajúcich sa neexistencie odsudzujúceho rozsudku, vyšetovania trestnej činnosti a trestného konania (napríklad vyšetrovanie tretej strany, svedectvo právnik a alebo notára so sídlom v Európskej únii).

4.2 Vyhlásenie vzťahujúce sa na prípadné prebiehajúce trestné konanie alebo vyhlásenie o tom, či osoba alebo organizácia, ktorú daná osoba riadila, bola v úlohe dlžníka účastníkom konkurzného konania alebo iného porovnateľného konania.

4.3 Informácie týkajúce sa:

- a. vyšetrovaní, konaní o nútenom výkone rozhodnutia alebo sankcií orgánu dohľadu, ktorých priamym alebo nepriamym účastníkom bola daná osoba;
- b. zamietnutia registrácie, povolenia, členstva alebo licencie na vykonávanie živnosti, podnikania alebo povolania; alebo stiahnutia, zrušenia alebo ukončenia registrácie,

- povolenia, členstva alebo licencie; alebo vyhostenia regulačným orgánom, orgánom verejnej správy alebo profesijným orgánom alebo združením;
- c. prepustenia zo zamestnania alebo z pozície na báze dôvery, dôverného vzťahu alebo podobnej situácie, alebo prípadu, keď bola daná osoba požiadaná o odstúpenie z takejto pozície (s výnimkou prepustenia na základe nadbytočnosti);
 - d. skutočnosti, či iný príslušný orgán už vykonal posudzovanie dobrej povesti danej osoby ako nadobúdateľa alebo ako osoby, ktorá riadi činnosť inštitúcie (vrátane identity orgánu, termínu posudzovania a dokladovania výsledku tohto posudzovania), ako aj, v prípade potreby, súhlasu danej osoby s vyhľadávaním a spracovávaním takýchto informácií a s použitím poskytnutých informácií na posúdenie vhodnosti; a
 - e. skutočnosti, či príslušný orgán z iného, nefinančného sektora už predtým vykonal posudzovanie danej osoby (vrátane totožnosti tohto orgánu a dokladovania výsledku tohto posudzovania).

5. Finančné a nefinančné záujmy

5.1 Všetky finančné a nefinančné záujmy, ktoré by mohli byť príčinou možných konfliktov záujmov, by sa mali zverejniť, a to vrátane, okrem iného:

- a. opisu všetkých finančných (napr. pôžičky, akcie) a nefinančných záujmov alebo vzťahov danej osoby (napr. blízkych príbuzných, ako je manžel/manželka, registrovaný partner/partnerka, druh/družka, dieťa, rodič alebo iná osoba, s ktorou daná osoba žije v spoločnej domácnosti) a jej blízkych príbuzných (alebo akejkoľvek spoločnosti, s ktorou je daná osoba v úzkom spojení) k inštitúcii, k jej materskej inštitúcii alebo dcérskym spoločnostiam alebo k akejkoľvek osobe s kvalifikovanou účasťou v takejto inštitúcii vrátane všetkých členov týchto inštitúcií alebo osôb zastávajúcich kľúčové funkcie;
- b. skutočnosti, či daná osoba vykonáva nejakú podnikateľskú činnosť alebo má nejaké obchodné vzťahy (alebo mala za posledné dva roky) s ktoroukoľvek z uvedených inštitúcií alebo osôb, alebo či je stranou v nejakom súdnom konaní s týmito inštitúciami alebo osobami;
- c. skutočnosti, či daná osoba a jej blízki príbuzní majú záujmy, ktoré sú v protiklade so záujmami inštitúcie, jej materskej inštitúcie alebo dcérskych spoločností;
- d. skutočnosti, či sa daná osoba navrhuje v mene niektorého z významných akcionárov;
- e. všetkých finančných záväzkov voči inštitúcii, jej materskej inštitúcii alebo dcérskym spoločnostiam (s výnimkou plnenia hypotekárnych úverov dohodnutých na rovnocennom základe); a
- f. všetkých pozícií s politickým vplyvom (na vnútroštátnej alebo miestnej úrovni), ktoré osoba zastávala v priebehu posledných dvoch rokov.

5.2 Ak sa zistí významný konflikt záujmov, inštitúcia by mala vydať vyhlásenie o spôsobe, akým bol tento konflikt uspokojivo zmiernený alebo napravený, vrátane odkazu na

príslušné časti politiky inštitúcie v oblasti konfliktov záujmov alebo na akékoľvek opatrenia na zvládanie konfliktov alebo ich zmierňovanie vytvorené na zákazku.

6. Časový záväzok

6.1 Na preukázanie, že daná osoba má dostatočný čas, ktorý môže venovať výkonu mandátu, by sa mali poskytnúť všetky dôležité a potrebné podrobné informácie vrátane:

- a. informácií o minimálnom čase, ktorý bude venovaný výkonu funkcií danej osoby v rámci inštitúcie (ročné a mesačné údaje);
- b. zoznamu prevažne obchodných mandátov, ktoré daná osoba zastáva, vrátane skutočnosti, či sa uplatňujú zvýhodnené pravidlá počítania²⁵ podľa článku 91 ods. 4 smernice o kapitálových požiadavkách (CRD IV);
- c. vysvetlenia všetkých synergií existujúcich medzi spoločnosťami v prípade, ak sa uplatňujú zvýhodnené pravidlá počítania;
- d. zoznamu týchto mandátov, ktoré sledujú prevažne nekomerčné činnosti alebo ktoré boli zriadené výhradne na riadenie hospodárskych záujmov danej osoby;
- e. veľkosti spoločností alebo organizácií, v ktorých daná osoba zastávala tieto mandáty, napríklad vrátane celkových aktív, skutočnosti, či ide o kótovanú spoločnosť, a počtu zamestnancov;
- f. zoznamu všetkých dodatočných povinností spojených s týmito mandátmi (ako je predsedanie výboru);
- g. odhadovaného času v dňoch za rok, ktorý je vyhradený na každý mandát; a
- h. počtu schôdzí ročne vyhradených na každý mandát.

7. Kolektívne vedomosti, zručnosti a skúsenosti

7.1 Inštitúcia by mala poskytnúť zoznam mien členov riadiaceho orgánu a zbežného opisu ich príslušných úloh a funkcií.

7.2 Inštitúcia by mala vydať vyhlásenie týkajúce sa celkového posúdenia kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu ako celku vrátane vyhlásenia o tom, aká je pozícia danej osoby v rámci celkovej vhodnosti riadiaceho orgánu (t. j. po posúdení s použitím matice vhodnosti uvedenej v prílohe I alebo s použitím inej metódy vybratej inštitúciou alebo požadovanej dotknutým príslušným orgánom). Toto vyhlásenie by malo obsahovať analýzu všetkých medzier alebo nedostatkov a opatrenia zavedené na ich riešenie.

8. Ďalšie relevantné informácie sa majú predložiť v rámci žiadosti.

²⁵ Ide o pravidlá, pri ktorých daná osoba využíva možnosť niekoľkých mandátov, ktoré sú v rámci rovnakej skupiny alebo v rámci podnikov, v ktorých má inštitúcia kvalifikovanú účasť, či v inštitúciách, ktoré tvoria súčasť rovnakých systémov inštitucionálneho zabezpečenia.