

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

21/03/2018

Smernice

o ocenjevanju primernosti članov
upravljalnega organa in nosilcev ključnih
funkcij

1. Obveznosti v zvezi s skladnostjo in poročanjem

Vloga teh smernic

1. Te smernice so izdane na podlagi člena 16 uredb o evropskih nadzornih organih.¹ V skladu s členom 16(3) si morajo pristojni organi in finančne institucije na vsak način prizadevati za spoštovanje smernic.
2. Te smernice določajo ustrezne nadzorne prakse v okviru Evropskega sistema finančnega nadzora in o tem, kako bi bilo treba uporabljati zakonodajo Unije. Pristojni organi, za katere veljajo smernice, bi jih morali upoštevati tako, da jih ustrezno vključijo v svoje nadzorne prakse (na primer s spremembo pravnega okvira ali nadzornih postopkov), tudi če so smernice namenjene predvsem institucijam.

Zahteve v zvezi s poročanjem

3. Pristojni organi morajo v skladu s členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1093/2010 in členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1095/2010 do 21.05.2018 organa EBA in ESMA uradno obvestiti, ali ravnajo oziroma ali nameravajo ravnati v skladu s temi smernicami, ali pa jima sporočiti razloge za njihovo neupoštevanje. Če organa EBA in ESMA do tega roka ne prejmeta nobenega obvestila, štejeta, da zadevni pristojni organ ne ravna v skladu s smernicami. Obvestila je treba poslati na obrazcu, ki je na voljo na spletišču organa EBA, na elektronski naslov compliance@eba.europa.eu z navedbo sklica „EBA/GL/2017/12“, in na obrazcu, ki je na voljo na spletišču organa ESMA, na elektronski naslov managementbody.guidelines@esma.europa.eu z navedbo sklica [...]. Predložiti jih morajo osebe, ki so ustrezno pooblašene za poročanje o skladnosti v imenu svojega pristojnega organa. Organoma EBA in ESMA je treba sporočiti tudi vsako spremembo stanja glede upoštevanja smernic.
4. Obvestila bodo v skladu s členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1093/2010 objavljena na spletišču organa EBA in v skladu s členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1095/2010 na spletišču organa ESMA.

¹ ESMA – Uredba (EU) št. 1095/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o ustanovitvi Evropskega nadzornega organa (Evropski organ za vrednostne papirje in trge) in o spremembi Sklepa št. 716/2009/ES ter razveljavitvi Sklepa Komisije 2009/77/ES.

EBA – Uredba (EU) št. 1093/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o ustanovitvi Evropskega nadzornega organa (Evropski bančni organ) in o spremembi Sklepa št. 716/2009/ES ter razveljavitvi Sklepa Komisije 2009/78/ES.

2. Predmet urejanja, področje uporabe in opredelitve pojmov

Predmet urejanja

5. Te smernice določajo zahteve glede primernosti članov upravljalnega organa kreditnih institucij, investicijskih podjetij, finančnih holdingov in mešanih finančnih holdingov ter v skladu s členom 91(12) Direktive 2013/36/EU² in drugim pododstavkom člena 9(1) Direktive 2014/65/EU³ zlasti opredeljujejo pojme zadostnega časa, ki ga je treba nameniti opravljanju funkcij; odkritosti, poštenosti in neodvisnosti ravnanja člana upravljalnega organa; ustreznega kolektivnega znanja, veščin in izkušenj upravljalnega organa ter ustreznih človeških virov in finančnih sredstev, namenjenih uvajanju in usposabljanju članov upravljalnega organa. V skladu z omenjenima členoma je opredeljen tudi pojem raznolikosti, ki jo je treba upoštevati pri izbiri članov upravljalnega organa.
6. Te smernice določajo tudi zahteve glede primernosti vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja (angl. CFO) kreditnih institucij in nekaterih investicijskih podjetij, kadar te osebe niso člani upravljalnega organa, in glede primernosti nosilcev drugih ključnih funkcij, identificiranih na podlagi ocene tveganj, v okviru ureditve upravljanja iz členov 74 in 88 Direktive 2013/36/EU ter členov 9(3) in 9(6) ter 16(2) Direktive 2014/65/EU, ter zahteve glede povezanih postopkov ocenjevanja ter politik in praks upravljanja, vključno z načelom neodvisnosti, ki velja za nekatere člane upravljalnega organa v nadzorni funkciji.

Naslovniki

7. Te smernice so namenjene pristojnim organom, kot so opredeljeni v členu 4(1)(26) Direktive 2014/65/EU in členu 4(1)(40) Uredbe (EU) št. 575/2013⁴, vključno z Evropsko centralno banko v zvezi z zadevami, ki se nanašajo na naloge, prenesene nanjo z Uredbo EU št. 1024/2013⁵, kreditnim institucijam, kot so opredeljene v členu 4(1)(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, mešanim finančnim holdingom, kot so opredeljeni v členu 4(1)(21) Uredbe (EU) št. 575/2013, in investicijskim podjetjem, kot so opredeljena v členu 4(1)(1) Direktive 2014/65/EU.

² Direktiva 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o dostopu do dejavnosti kreditnih institucij in bonitetnem nadzoru kreditnih institucij in investicijskih podjetij, spremembi Direktive 2002/87/ES in razveljavitvi direktiv 2006/48/ES in 2006/49/ES (UL L 176, 27.6.2013, str. 338).

³ Direktiva 2014/65/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o trgih finančnih instrumentov ter spremembi Direktive 2002/92/ES in Direktive 2011/61/EU (prenovitev) (UL L 173, 12.6.2014, str. 349).

⁴ Uredba (EU) št. 575/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o bonitetnih zahtevah za kreditne institucije in investicijska podjetja ter o spremembi Uredbe (EU) št. 648/2012 (UL L 176, 27.6.2013, str. 1).

⁵ Uredba Sveta (EU) št. 1024/2013 z dne 15. oktobra 2013 o prenosu posebnih nalog, ki se nanašajo na politike bonitetnega nadzora kreditnih institucij, na Evropsko centralno banko (UL L 287, 29.10.2013, str. 63).

Področje uporabe

8. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da kreditne institucije, mešani finančni holdingi in investicijska podjetja iz odstavka 7 ter finančni holdingi, kot so opredeljeni v členu 4(1)(20) Uredbe (EU) št. 575/2013, upoštevajo smernice. Smernice veljajo za vse institucije, kot so opredeljene v odstavku 15, razen če je navedeno, da se neposredno nanašajo na institucije iz direktive CRD (v nadaljevanju CRD institucije).
9. CRD institucije, kot so opredeljene v odstavku 15, bi morale v skladu s členom 109 Direktive 2013/36/EU upoštevati smernice na posamični, subkonsolidirani in konsolidirani ravni, vključno s podrejenimi družbami, za katere se navedena direktiva ne uporablja.
10. Smernice poskušajo zajeti vse obstoječe sisteme upravljanja in ne zagovarjajo nobenega določenega sistema. Ob tem ne posegajo v splošno porazdelitev pristojnosti v skladu z nacionalnim pravom gospodarskih družb. Skladno s tem bi se morale uporabljati ne glede na sisteme upravljanja, ki se uporabljajo v posameznih državah članicah (enotirni in/ali dvotirni sistem upravljanja in/ali drugi sistemi). Upravljalni organ, kot je opredeljen v točkah (7) in (8) člena 3(1) Direktive 2013/36/EU, bi bilo treba obravnavati kot organ, ki ima vodstveno (izvršno) in nadzorno (neizvršno) funkcijo.⁶
11. Izraza „upravljalni organ v vodstveni funkciji“ in „upravljalni organ v nadzorni funkciji“, ki se uporabljata v smernicah, se ne nanašata na noben določen sistem upravljanja, sklicevanja na vodstveno (izvršno) ali nadzorno (neizvršno) funkcijo pa bi bilo treba obravnavati kot organe ali člane upravljalnega organa, odgovorne za navedeno funkcijo v skladu z nacionalno zakonodajo.
12. V državah članicah, v katerih upravljalni organ izvršne funkcije delno ali v celoti prenese na osebo ali notranji izvršni organ (npr. izvršnega direktorja, poslovodno ekipo ali izvršni odbor), bi se morale obravnavati, kot da osebe, ki te izvršne funkcije opravljajo na podlagi navedenega prenosa pooblastil, sestavljajo vodstveno funkcijo upravljalnega organa. Za namen smernic bi morale vsako sklicevanje na upravljalni organ v vodstveni funkciji obravnavati, kot da vključuje tudi člane tega izvršnega organa ali izvršnega direktorja, kot so opredeljeni v smernicah, tudi če niso bili predlagani ali imenovani za formalne člane upravljalnega(-ih) organa(-ov) zadevne institucije v skladu z nacionalno zakonodajo.
13. V državah članicah, v katerih nekatere odgovornosti, ki so v smernicah dodeljene upravljalnemu organu, neposredno izvajajo delničarji, člani ali lastniki institucije, ne pa njen upravljalni organ, bi morale institucije zagotoviti, da se take odgovornosti in z njimi povezane odločitve izvajajo čim bolj v skladu z delom smernic, ki se uporablja za upravljalni organ.
14. Opredelitve pojmov glavnega izvršnega direktorja, glavnega finančnega direktorja in nosilca ključnih funkcij, ki se uporabljajo v smernicah, so le funkcionalne in njihov namen ni predpisati

⁶ Glej tudi uvodno izjavo 56 Direktive 2013/36/EU.

imenovanja takih direktorjev ali vzpostavitev takih funkcij, razen če to predpisuje ustrezna zakonodaja EU ali nacionalna zakonodaja.

Opredelitev pojmov

15. Če ni določeno drugače, imajo izrazi v smernicah enak pomen kot izrazi, uporabljeni in opredeljeni v Direktivi 2013/36/EU, Uredbi (EU) št. 575/2013 in Direktivi 2014/65/EU. Poleg tega se v smernicah uporabljajo naslednje opredelitve:

Institucije	pomenijo kreditne institucije, kot so opredeljene v členu 4(1)(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, finančne holdinge, kot so opredeljeni v členu 4(20) Uredbe (EU) št. 575/2013, mešane finančne holdinge, kot so opredeljeni v členu 4(1)(21) Uredbe (EU) št. 575/2013, in investicijska podjetja, kot so opredeljena v členu 4(1)(1) Direktive 2014/65/EU.
CRD institucije	pomenijo kreditne institucije ali investicijska podjetja, kot so opredeljene(-a) v členu 4(1)(1) oziroma (2) Uredbe (EU) št. 575/2013.
Pomembne CRD institucije	pomenijo CRD institucije iz člena 131 Direktive 2013/36/EU (globalne sistemsko pomembne institucije in druge sistemsko pomembne institucije), ter, če je to primerno, druge CRD institucije ali, za namene člena 91 Direktive 2013/36/EU, finančne holdinge in mešane finančne holdinge, ki jih določijo pristojni organi ali ki so določeni v skladu z nacionalno zakonodajo na podlagi ocene velikosti in notranje organizacije institucij ter narave, obsega in zapletenosti njihovih dejavnosti.
CRD institucije, uvrščene na borzi	pomenijo CRD institucije, katerih finančni instrumenti so predmet trgovanja na reguliranem trgu s seznama, ki ga ESMA objavi v skladu s členom 56 Direktive 2014/65/EU, v eni ali več državah članicah. ⁷
Zaposleni	pomenijo vse zaposlene institucije in njenih podrejenih družb, vključenih v njen obseg konsolidacije, vključno s podrejenimi družbami, za katere Direktiva 2013/36/EU ne velja, ter vse člane njihovih upravljalnih organov v vodstveni in nadzorni funkciji.

⁷ Direktiva 2014/65/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o trgih finančnih instrumentov ter spremembi Direktive 2002/92/ES in Direktive 2011/61/EU (UL L 173, 12.6.2014, str. 349).

Skupina	pomeni nadrejeno družbo z vsemi podrejenimi družbami, kot je opredeljeno v členu 2(9) in (10) Direktive 2013/34/EU ⁸ .
Primernost	pomeni zaznano stopnjo posameznikovega ugleda ter ustreznosti posameznikovega ali kolektivnega znanja, veščin in izkušenj za opravljanje svojih/njihovih nalog. Primernost vključuje tudi odkritost, poštenost in neodvisnost ravnanja obravnavanih posameznikov ter njihovo sposobnost, da opravljanju svoje funkcije namenijo dovolj časa.
Član	pomeni kandidata ali imenovanega člana upravljalnega organa.
Glavni izvršni direktor (CEO)	pomeni osebo, odgovorno za vodenje in usmerjanje vseh poslovnih dejavnosti institucije.
Nosilci ključnih funkcij	<p>pomenijo osebe, ki imajo pomemben vpliv na vodenje institucije, vendar niso niti člani upravljalnega organa niti glavni izvršni direktor (CEO). Vključujejo vodje funkcij notranjih kontrol in finančnega direktorja, kadar le-ti niso člani upravljalnega organa, ter nosilce drugih ključnih funkcij, kadar jih CRD institucije identificirajo na podlagi ocene tveganj.</p> <p>Nosilci drugih ključnih funkcij lahko vključujejo vodje pomembnih poslovnih področij, podružnic v Evropskem gospodarskem prostoru/Evropskem združenju za prosto trgovino, podrejenih družb v tretjih državah in drugih notranjih funkcij.</p>
Vodje funkcij notranjih kontrol	pomenijo osebe na najvišji hierarhični ravni, odgovorne za dejansko vodenje vsakodnevnih dejavnosti neodvisnih funkcij upravljanja tveganj, zagotavljanja skladnosti poslovanja in notranje revizije.
Glavni finančni direktor (CFO)	pomeni osebo, ki je v celoti odgovorna za vodenje vseh naslednjih dejavnosti: upravljanje virov finančnih sredstev, finančno načrtovanje in finančno poročanje.
Bonitetna konsolidacija	pomeni uporabo bonitetnih pravil iz Direktive 2013/36/EU in Uredbe (EU) št. 575/2013 na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi v skladu s poglavjem 2 naslova II dela 1 Uredbe (EU) št. 575/2013. Bonitetna konsolidacija vključuje vse podrejene družbe, ki so institucije ali finančne institucije, kot so opredeljene

⁸ Direktiva 2013/34/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o letnih računovodskih izkazih, konsolidiranih računovodskih izkazih in povezanih poročilih nekaterih vrst podjetij, spremembi Direktive 2006/43/ES Evropskega parlamenta in Sveta ter razveljavitvi direktiv Sveta 78/660/EGS in 83/349/EGS (UL L 182, 29.6.2013, str. 19).

v členu 4(1)(3) oziroma (26) Uredbe (EU) št. 575/2013, vključuje pa lahko tudi družbe za pomožne storitve, kot so opredeljene v členu 2(18) navedene uredbe in imajo sedež v EU in izven nje.

Konsolidacijska CRD institucija	pomeni CRD institucijo, ki mora izpolnjevati bonitetne zahteve na podlagi konsolidiranega položaja v skladu s poglavjem 2 naslova II dela 1 Uredbe (EU) št. 575/2013.
Raznolikost	pomeni položaj, ko raznolikost značilnosti članov upravljalnega organa, vključno z njihovo starostjo, spolom, geografskim izvorom ter izobrazbo in poklicnimi izkušnjami lahko omogoča oblikovanje različnih stališč v upravljalnem organu.
Geografski izvor	pomeni geografsko območje, kjer je oseba pridobila kulturno ozadje, izobrazbo ali poklicne izkušnje.
Uvajanje	pomeni kakršno koli pobudo ali program, ki je namenjen pripravi osebe na neko novo funkcijo člana upravljalnega organa.
Usposabljanje	pomeni kakšno koli pobudo ali program, ki je namenjen izboljšanju veščin, znanja ali sposobnosti članov upravljalnega organa in se izvaja redno ali občasno.
Delničar	pomeni osebo, ki ima v lasti delnice institucije ali, odvisno od pravne oblike institucije, druge lastnike ali člane institucije.
Direktorska funkcija	pomeni funkcijo člana upravljalnega organa institucije ali druge pravne osebe. Kadar upravljalni organ, odvisno od pravne oblike te pravne osebe, sestavlja ena sama oseba, se ta funkcija prav tako šteje kot direktorska funkcija.
Neizvršna direktorska funkcija	pomeni direktorsko funkcijo, na podlagi katere je oseba odgovorna za nadzor in spremljanje odločanja vodstva, pri čemer v družbi ne opravlja izvršnih nalog.
Izvršna direktorska funkcija	pomeni direktorsko funkcijo, na podlagi katere je oseba odgovorna za dejansko vodenje poslov družbe.

3. Izvajanje

Datum začetka uporabe

16. Te smernice se začnejo uporabljati 30. junija 2018.

Prehodne določbe

17. Institucije bi morale smernice v zvezi s prvim ocenjevanjem primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij uporabljati glede oseb, imenovanih pred datumom začetka uporabe smernic, najpozneje pa med ponovnim ocenjevanjem iz odstavka 155. Institucije bi morale v zvezi z začetnim uvajanjem in usposabljanjem članov upravljalnega organa smernice uporabljati v časovnih okvirih, določenih za ponovno ocenjevanje.
18. Pristojni organi ne bi smeli izvajati smernic v delu naslova VIII pri prvem ocenjevanju primernosti novo imenovanih članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij, ki so imenovani pred datumom začetka uporabe smernic.

Razveljavitev

19. S 30. junijem 2018 se razveljavijo Smernice organa EBA o ocenjevanju primernosti članov organov vodenja ali nadzora in nosilcev ključnih funkcij (EBA/GL/2012/06).

4. Smernice

Naslov I: Uporaba načela sorazmernosti

20. Cilj načela sorazmernosti je dosledna uskladitev ureditev upravljanja s profilom tveganosti in poslovnim modelom posamezne institucije ob upoštevanju funkcije posameznika, ki je predmet ocenjevanja z namenom dejanskega izpolnjevanja ciljev regulativnih zahtev.
21. Institucije bi morale pri oblikovanju in izvajanju politik in postopkov, določenih v smernicah, upoštevati svojo velikost, notranjo organizacijo ter naravo, obseg in zapletenost svojih dejavnosti. Pomembne institucije bi morale izvajati naprednejše politike in postopke, politike in postopki, ki jih izvajajo zlasti manjše in manj kompleksne institucije, pa so lahko preprostejši. Vendar bi bilo treba z navedenimi politikami in postopki zagotavljati skladnost z merili, opredeljenimi v smernicah pri ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij, in z zahtevami glede upoštevanja raznolikosti pri imenovanju članov upravljalnega organa ter zagotavljanja zadostnih sredstev za njihovo uvajanje in usposabljanje.
22. Vsi člani upravljalnega organa in nosilci ključnih funkcij bi morali v vsakem primeru imeti ugled ter ravnati odkrito in pošteno, vsi člani upravljalnega organa pa bi morali imeti sposobnost neodvisnega ravnanja ne glede na velikost in notranjo organizacijo institucije, naravo, obseg in zapletenost njenih dejavnosti ter dolžnosti in odgovornosti konkretne funkcije, vključno s članstvom v komisijah upravljalnega organa.
23. Za namen uporabe načela sorazmernosti in da bi se zagotovilo ustrezno izpolnjevanje zahtev glede ureditev upravljanja iz Direktive 2013/36/EU in Direktive 2014/65/EU, ki so v smernicah podrobneje določene, bi morali institucije in pristojni organi upoštevati naslednja merila:
- velikost institucije z vidika bilančne vsote, obsega hranjenih ali upravljanih sredstev strank in/ali obsega transakcij, ki jih obdeluje institucija ali njene podrejene družbe, vključene v njen obseg bonitetne konsolidacije;
 - pravno obliko institucije, vključno s tem, ali je institucija del skupine, in če je, oceno sorazmernosti za skupino;
 - ali je institucija uvrščena na borzi ali ne;
 - vrsto dovoljenih dejavnosti in storitev, ki jih institucija opravlja (glej tudi Prilogo I k Direktivi 2013/36/EU in Prilogo I k Direktivi 2014/65/EU);
 - geografsko prisotnost institucije in obseg dejavnosti v posamezni državi;

- f. osnovni poslovni model in strategijo, naravo in zapletenost poslovnih dejavnosti ter organizacijsko strukturo institucije;
- g. strategijo upravljanja tveganj, nagnjenost k prevzemanju tveganj in dejanski profil tveganosti institucije, ob hkratnem upoštevanju rezultatov letnega ocenjevanja kapitalске ustreznosti;
- h. dovoljenje institucijam iz direktive CRD, da lahko za izračun kapitalskih zahtev uporabljajo notranje modele;
- i. vrsto strank⁹ ter
- j. naravo in kompleksnost produktov, pogodb ali instrumentov, ki jih institucija ponuja.

Naslov II: Obseg ocenjevanja primernosti, ki ga izvedejo institucije

1. Ocenjevanje individualne primernosti članov upravljalnega organa, ki ga izvedejo institucije

24. Institucije bi morale pri izpolnjevanju obveznosti iz člena 91(1) Direktive 2013/36/EU zagotoviti, da so posamezni člani upravljalnega organa vedno primerni, ter oceniti ali ponovno oceniti njihovo primernost, zlasti:

- a. kadar zaprosijo za izdajo dovoljenja za začetek opravljanja dejavnosti;
- b. kadar se pomembno spremeni sestava upravljalnega organa, med drugim:
 - i. zaradi imenovanja novih članov upravljalnega organa, ki je lahko med drugim posledica neposredne ali posredne pridobitve ali povečanja kvalificiranega deleža v instituciji.¹⁰ To ocenjevanje bi moralo biti omejeno na novo imenovane člane;
 - ii. zaradi ponovnega imenovanja članov upravljalnega organa, če so se zahteve za to funkcijo spremenile ali če je član imenovan na drugo

⁹ V Direktivi 2014/65/EU je stranka opredeljena v členu 4(1)(9), profesionalna stranka v členu 4(1)(10) in neprofesionalna stranka v členu 4(1)(11). V uvodni izjavi 103 navedene direktive je navedeno še, da bi morale za primerno nasprotno stranko šteti, da deluje kot stranka, kot je opisano v členu 30 navedene direktive.

¹⁰ Glej tudi (osnutek) regulativnega tehničnega standarda na podlagi člena 7(4) Direktive 2014/65/EU in osnutek izvedbenega tehničnega standarda na podlagi člena 7(5) Direktive 2014/65/EU v zvezi s postopki za izdajo dovoljenja ali zavrnitev zahtevkov za izdajo dovoljenja investicijskim podjetjem, ki sta na voljo na spletišču organa ESMA. Glej tudi (osnutek) izvedbenih tehničnih standardov o postopkih in obrazcih v zvezi s pridobitvijo in povečanjem kvalificiranih deležev v kreditnih institucijah in investicijskih podjetjih, ki sta na voljo na spletiščih organov EBA in 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> oziroma https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf.

funkcijo v upravljalnem organu. To ocenjevanje bi moralo biti omejeno na člane, katerih funkcija je bila spremenjena, in na analizo relevantnih vidikov, ob upoštevanju morebitnih dodatnih zahtev za to funkcijo;

c. na redni osnovi v skladu z odstavkoma 28 in 29.

25. Za prvo in redno ocenjevanje individualne primernosti članov upravljalnega organa so odgovorne institucije, ne glede na ocenjevanje, ki ga izvedejo pristojni organi za nadzorne namene.

26. Institucije bi morale zlasti oceniti, ali:

- a. imajo člani zadosten ugled;
- b. imajo člani ustrezno znanje, veščine in izkušnje za opravljanje svojih nalog;
- c. so člani sposobni ravnati odkrito, pošteno in neodvisno, da lahko učinkovito ocenijo in presojujejo odločitve upravljalnega organa v vodstveni funkciji in druge pomembne odločitve vodstva, kadar je to potrebno, ter da lahko učinkovito nadzorujejo in spremljajo odločanje vodstva;
- d. lahko člani opravljanju svojih funkcij v instituciji namenijo dovolj časa in, če je institucija pomembna institucija, ali se upošteva omejitev števila direktorskih funkcij iz člena 91(3) Direktive 2013/36/EU.

27. Kadar se ocenjevanje nanaša na specifično funkcijo, bi se morala pri ocenjevanju ustreznega znanja, veščin, izkušenj in časa, namenjenega opravljanju funkcije, upoštevati konkretne zadolžitve te funkcije. Raven in narava ustreznega znanja, veščin in izkušenj, zahtevanih od člana upravljalnega organa v vodstveni funkciji, se lahko razlikujeta od ravni in narave ustreznega znanja, veščin in izkušenj, zahtevanih od člana upravljalnega organa v nadzorni funkciji, zlasti če sta ti funkciji ločeni.

28. Institucije bi morale redno spremljati primernost članov upravljalnega organa, da bi ugotovile, ali je treba zaradi katerih koli novih pomembnih dejstev znova oceniti njihovo primernost. Ponovno ocenjevanje bi morale izvesti zlasti:

- a. kadar obstajajo pomisleki glede individualne ali kolektivne primernosti članov upravljalnega organa;
- b. v primeru pomembnega vpliva na ugled člana upravljalnega organa ali ugled institucije, med drugim tudi, kadar člani ne ravnaajo v skladu s politiko institucije glede nasprotij interesov;
- c. v okviru pregleda ureditve notranjega upravljanja, ki ga opravi upravljalni organ;

- d. v katerem koli primeru, ki lahko drugače pomembno vpliva na primernost člana upravljalnega organa.
29. Institucije bi morale znova oceniti tudi zadostni čas, ki ga mora član upravljalnega organa nameniti opravljanju svoje funkcije, če prevzame dodatno direktorsko funkcijo ali začne opravljati nove relevantne dejavnosti, vključno s političnimi.
30. Institucije bi morale primernost ocenjevati na podlagi pojmov, opredeljenih v naslovu III, pri čemer bi morale upoštevati raznolikost upravljalnega organa, kot je opredeljena v naslovu V, ter izvajati politiko glede primernosti iz naslova VI in postopke iz naslova VII.

2. Ocenjevanje kolektivne primernosti upravljalnega organa, ki ga izvedejo institucije

31. Institucije bi morale pri izpolnjevanju obveznosti iz člena 91(7) Direktive 2013/36/EU zagotoviti, da ima upravljalni organ kot celota vedno ustrezno znanje, veščine in izkušnje, da lahko razume dejavnosti institucije, vključno z glavnimi tveganji.
32. Institucije bi morale kolektivno primernost upravljalnega organa oceniti ali ponovno oceniti zlasti:
- a. kadar zaprosijo za izdajo dovoljenja za začetek opravljanja dejavnosti;
 - b. kadar se sestava upravljalnega organa pomembno spremeni, med drugim:
 - i. zaradi imenovanja novih članov upravljalnega organa, ki je lahko med drugim posledica neposredne ali posredne pridobitve ali povečanja kvalificiranega deleža v instituciji;¹¹
 - ii. zaradi ponovnega imenovanja članov upravljalnega organa, če so se zahteve za to funkcijo spremenile ali če so člani imenovani na drugo funkcijo v upravljalnem organu;
 - iii. kadar imenovanim ali znova imenovanim članom preneha članstvo v upravljalnem organu;
 - c. na redni osnovi v skladu z odstavkom 33.
33. Institucije bi morale kolektivno primernost članov upravljalnega organa ponovno oceniti zlasti:

¹¹ Glej opombo 17.

- a. kadar se pomembno spremeni poslovni model institucije, njena nagnjenost k prevzemanju tveganj ali njena strategija ali sestava na posamični ravni ali na ravni skupine;
 - b. v okviru pregleda ureditve notranjega upravljanja, ki ga opravi upravljalni organ;
 - c. v katerem koli primeru, ki lahko drugače pomembno vpliva na kolektivno primernost upravljalnega organa.
34. Pri ponovnem ocenjevanju kolektivne primernosti bi se morale institucije osredotočiti na pomembne spremembe poslovnih dejavnosti, strategij in profila tveganosti institucije ter porazdelitve dolžnosti v upravljalnem organu ter na učinek teh sprememb na zahtevano kolektivno znanje, veščine in izkušnje upravljalnega organa.
35. Institucije bi morale primernost ocenjevati na podlagi pojmov, opredeljenih v naslovu III, ter izvajati politiko glede primernosti iz naslova VI in postopke iz naslova VII.
36. Za ocenjevanje začetne in poznejše kolektivne primernosti upravljalnega organa so odgovorne institucije. Te so za ocenjevanje in zagotavljanje kolektivne primernosti upravljalnega organa odgovorne tudi, kadar ocenjevanje hkrati izvajajo pristojni organi za nadzorne namene.

3. Ocenjevanje primernosti nosilcev ključnih funkcij, ki ga izvedejo CRD institucije

37. Čeprav bi morale vse institucije zagotoviti, da so njihovi zaposleni sposobni ustrezno opravljati svoje naloge, bi morale CRD institucije izrecno zagotoviti, da imajo nosilci ključnih funkcij vedno zadosten ugled, so odkriti in poštene ter imajo ustrezno znanje, veščine in izkušnje za opravljanje svojih nalog, poleg tega bi morale oceniti izpolnjevanje omenjenih zahtev, in sicer zlasti:
- a. kadar zaprosijo za izdajo dovoljenja;
 - b. kadar imenujejo nove nosilce ključnih funkcij, med drugim zaradi neposredne ali posredne pridobitve ali povečanja kvalificiranega deleža v instituciji;
 - c. po potrebi v skladu z odstavkom 38.
38. CRD institucije bi morale stalno spremljati ugled, odkritost, poštenost, znanje, veščine in izkušnje nosilcev ključnih funkcij, da bi ugotovile, ali je treba zaradi katerih koli novih pomembnih dejstev opraviti ponovno ocenjevanje. Ponovno ocenjevanje bi morale izvesti zlasti:
- a. kadar obstajajo pomisleki glede primernosti nosilcev ključnih funkcij;

- b. v primeru pomembnega vpliva na ugled zadevnega posameznika;
 - c. v okviru pregleda ureditve notranjega upravljanja, ki ga opravi upravljalni organ;
 - d. v katerem koli primeru, ki lahko drugače pomembno vpliva na primernost zadevnega posameznika.
39. Ocenjevanje ugleda, odkritosti, poštenosti, znanja, veščin in izkušenj nosilcev ključnih funkcij bi moralo temeljiti na enakih merilih, kot se uporabljajo pri ocenjevanju teh vidikov primernosti v primeru članov upravljalnega organa. Pri ocenjevanju znanja, veščin in izkušenj bi se morale upoštevati vloga in naloge konkretne funkcije.
40. Za ocenjevanje začetne in poznejše primernosti nosilcev ključnih funkcij so odgovorne institucije. Te so za ocenjevanje in zagotavljanje primernosti teh nosilcev ključnih funkcij odgovorne tudi, kadar ocenjevanje hkrati izvajajo pristojni organi za nadzorne namene.

Naslov III: Pojmi v zvezi s primernostjo iz člena 91(12) Direktive 2013/36/EU

4. Zadostni čas, ki ga mora član upravljalnega organa nameniti opravljanju funkcije

41. Institucije bi morale oceniti, ali je član upravljalnega organa sposoben nameniti dovolj časa za opravljanje svoje funkcije in odgovornosti, vključno z namenom razumevanja poslovanja institucije, njenih glavnih tveganj ter posledic poslovne strategije in strategije upravljanja tveganj. Kadar zadevna oseba opravlja funkcijo v pomembni instituciji, bi se moralo v okviru tega ocenjevanja preveriti še, ali se upošteva omejitev največjega števila direktorskih funkcij iz člena 91(3) Direktive 2013/36/EU ali člena 9(2) Direktive 2014/65/EU.
42. Člani bi morali bili sposobni svoje dolžnosti izpolnjevati tudi v obdobjih posebno povečanih aktivnosti, kot so prestrukturiranje, selitev sedeža institucije, pridobitev, združitve, prevzem ali krizne razmere ali ki so posledica večjih težav v zvezi z eno ali več poslovnimi dejavnostmi institucije, pri čemer je treba upoštevati, da se bo morda v takih obdobjih od člana zahtevalo, da opravljanju svoje funkcije nameni več časa kot v normalnih obdobjih.
43. Pri ocenjevanju zadostnega časa, ki ga mora član nameniti opravljanju svoje funkcije, bi morale institucije upoštevati vsaj:
- a. število direktorskih funkcij v finančnih in nefinančnih družbah, ki jih član opravlja sočasno, pri čemer se upoštevajo morebitne sinergije, kadar te funkcije opravlja v isti skupini, med drugim tudi, kadar deluje v imenu pravne osebe ali kot namestnik člana upravljalnega organa;

- b. velikost, naravo, obseg in zapletenost dejavnosti subjekta, v katerem član opravlja direktorsko funkcijo, ter zlasti, ali je ta subjekt ustanovljen v tretji državi;
 - c. geografsko prisotnost člana in čas potovanja, potreben za opravljanje te funkcije;
 - d. število predvidenih sej upravljalnega organa;
 - e. direktorske funkcije, ki jih član sočasno opravlja v organizacijah, katerih glavni cilji niso predvsem komercialni;
 - f. vse potrebne sestanke zlasti s pristojnimi organi ali drugimi notranjimi ali zunanjimi zainteresiranimi stranmi, ki bodo izvedeni zunaj formalnega urnika sej upravljalnega organa;
 - g. naravo specifične funkcije in odgovornosti člana, vključno s specifičnimi vlogami, kot so izvršni direktor, predsednik ali predsedujoči ali član komisije, in, ali član opravlja izvršno ali neizvršno funkcijo ter ali se mora udeleževati sej v družbah iz točke (a) in v zadevni instituciji;
 - h. druge zunanje poklicne ali politične dejavnosti ter katere koli druge funkcije in ustrezne dejavnosti v finančnem sektorju in zunaj njega ter v EU in zunaj nje;
 - i. potrebno uvajanje in usposabljanje;
 - j. katere koli drugi ustrezne dolžnosti člana, ki jih je treba po mnenju institucij upoštevati pri ocenjevanju zadostnega časa, ki ga mora član nameniti opravljanju svoje funkcije, in
 - k. razpoložljive primerjalne analize časa, potrebnega za opravljanje funkcije, vključno s primerjalnimi analizami, ki jih pripravi EBA¹².
44. Institucije bi morale pisno evidentirati funkcije, dolžnosti in sposobnosti, ki so zahtevane za različne funkcije v upravljalnem organu ter pričakovani čas, potreben za opravljanje nalog posamezne funkcije, pri čemer se upošteva, da je treba dovolj časa nameniti tudi uvajanju in usposabljanju. V ta namen lahko manjše in manj kompleksne institucije razlikujejo le med pričakovanim časom, potrebnim za opravljanje nalog izvršne oziroma neizvršne direktorske funkcije.
45. Član upravljalnega organa bi moral biti seznanjen s predvidenim obsegom časa, ki ga mora nameniti opravljanju svojih dolžnosti. Institucije lahko od člana zahtevajo potrditev, da lahko opravljanju svoje funkcije nameni predvideni čas.

¹² Podatki za leto 2015 so vključeni kot priloga k oceni učinka smernic.

46. Institucije bi morale spremljati, ali člani upravljalnega organa opravljanju svojih funkcij namenijo dovolj časa, kar je razvidno iz njihovih priprav na seje upravljalnega organa ter navzočnosti in dejavne udeležbe na teh sejah.
47. Institucija bi morala pri ocenjevanju zadostnega časa, ki ga morajo posamezni člani upravljalnega organa nameniti opravljanju svoje funkcije, upoštevati tudi vpliv morebitnih daljših odsotnosti drugih članov upravljalnega organa.
48. Institucije bi morale voditi evidenco vseh zunanjih poklicnih in političnih funkcij, ki jih opravljajo člani upravljalnega organa. Ta evidenca bi se morala posodobiti, kadar koli član obvesti institucijo o spremembi in kadar institucija za take spremembe izve kako drugače. Kadar se lahko zaradi sprememb teh funkcij zmanjša sposobnost člana upravljalnega organa, da opravljanju svoje funkcije nameni dovolj časa, bi morala institucija znova oceniti, ali je ta član sposoben opravljanju svoje funkcije nameniti zahtevano količino časa.

5. Izračun števila direktorskih funkcij

49. Člani upravljalnega organa, ki opravljajo direktorsko funkcijo v pomembni instituciji, morajo poleg zahteve, da opravljanju svojih funkcij namenijo dovolj časa, upoštevati tudi omejitev števila direktorskih funkcij, določeno v členu 91(3) Direktive 2013/36/EU.
50. Za namene člena 91(3) Direktive 2013/36/EU bi se morala direktorska funkcija, ki hkrati vključuje izvršne in neizvršne odgovornosti, šteti kot izvršna direktorska funkcija.
51. Kadar se več direktorskih funkcij šteje kot ena direktorska funkcija, kot je opisano v členu 91(4) Direktive 2013/36/EU in določeno v odstavkih od 52 do 57 smernic, bi se morala ta enotna direktorska funkcija šteti kot ena sama izvršna direktorska funkcija, kadar vključuje najmanj eno izvršno direktorsko funkcijo, v nasprotnem primeru pa kot ena sama neizvršna direktorska funkcija.
52. V skladu s členom 91(4)(a) Direktive 2013/36/EU se vse direktorske funkcije v isti skupini štejejo kot ena direktorska funkcija.
53. V skladu s členom 91(4)(b)(ii) Direktive 2013/36/EU se vse direktorske funkcije v družbah, v katerih ima institucija kvalificirani delež, vendar niso podrejene družbe iz iste skupine, štejejo kot ena direktorska funkcija. Ta enotna direktorska funkcija se šteje kot ena sama ločena direktorska funkcija, tj. direktorska funkcija v isti instituciji in enotna direktorska funkcija v njenih kvalificiranih deležih skupaj štejeta kot dve direktorski funkciji.
54. Kadar ima več institucij v isti skupini kvalificirane deleže, bi se morale direktorske funkcije v vseh kvalificiranih deležih, ob upoštevanju konsolidiranega položaja (na podlagi obsega konsolidacije za računovodske namene) institucije, šteti kot ena sama ločena direktorska funkcija. Ta enotna direktorska funkcija v kvalificiranih deležih se šteje kot ena sama ločena direktorska funkcija, tj. enotna direktorska funkcija, za katero se štejejo direktorske funkcije v

subjektih v skupini, in enotna direktorska funkcija, za katero se štejejo direktorske funkcije v vseh kvalificiranih deležih iste skupine, se skupaj štejeta kot dve direktorski funkciji.

55. Kadar član upravljalnega organa opravlja direktorske funkcije v različnih skupinah ali družbah, se vse direktorske funkcije v isti institucionalni shemi za zaščito vlog iz člena 91(4)(b)(i) Direktive 2013/36/EU štejejo kot ena direktorska funkcija. Kadar je število enotnih direktorskih funkcij zaradi uporabe pravila iz člena 91(4)(b)(i) Direktive 2013/36/EU glede štetja direktorskih funkcij v isti institucionalni shemi za zaščito vlog večje kot zaradi uporabe pravila iz člena 91(4)(a) te direktive glede štetja enotnih direktorskih funkcij v skupinah, bi se morale upoštevati manjše dobljeno število enotnih direktorskih funkcij (na primer, kadar se direktorske funkcije opravljajo v dveh skupinah, v obeh primerih v družbah, ki so članice iste institucionalne sheme za zaščito vlog, in sočasno v družbah, ki niso članice iste institucionalne sheme za zaščito vlog, bi se morali pri štetju upoštevati le dve enotni direktorski funkciji).
56. Direktorske funkcije v subjektih, katerih glavni cilji niso predvsem komercialni, se ne smejo upoštevati pri izračunu števila direktorskih funkcij v skladu s členom 91(3) navedene direktive. Take dejavnosti pa bi se morale upoštevati pri ocenjevanju časa, ki ga mora zadevni član nameniti opravljanju svoje funkcije.
57. Subjekti, katerih glavni cilji niso predvsem komercialni, so med drugim:
- a. dobrodne ustanove;
 - b. druge neprofitne organizacije in
 - c. družbe, ustanovljene izključno zaradi upravljanja zasebnih ekonomskih interesov članov upravljalnega organa ali njihovih družinskih članov, če se članom upravljalnega organa teh družb ni treba vključevati v njihovo vsakodnevno vodenje.

6. Ustrezno znanje, veščine in izkušnje

58. Člani upravljalnega organa bi morali biti tekoče seznanjeni s poslovanjem institucije in zadevnimi tveganji, in to v obsegu, ki je sorazmeren njihovim odgovornostim. To vključuje tudi ustrezno poznavanje tistih področij, za katera posamezen član ni neposredno odgovoren, vendar je zanje kolektivno odgovoren skupaj z drugimi člani upravljalnega organa.
59. Člani upravljalnega organa bi morali popolnoma razumeti ureditev upravljanja institucije, svojo funkcijo in odgovornosti v njej ter, kjer je primerno, strukturo skupine in vsa morebitna nasprotja interesov, ki bi lahko izhajala iz nje. Člani upravljalnega organa bi morali biti

sposobni prispevati k uveljavljanju primerne kulture, korporativnih vrednot in ravnanja v upravljalnem organu in instituciji.¹³

60. V zvezi s tem bi se morali pri ocenjevanju ustreznega znanja, veščin in izkušenj upoštevati:
- a. vloga in naloge funkcije ter zahtevane sposobnosti;
 - b. znanje in veščine, pridobljene z izobraževanjem, usposabljanjem in prakso;
 - c. praktične in poklicne izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih, ter
 - d. znanje in veščine, ki jih je član upravljalnega organa pridobil in dokazal s poklicnim ravnanjem.
61. Da bi institucije lahko ustrezno ocenile veščine članov upravljalnega organa, bi morale razmisliti, ali bi v ta namen morda uporabile neizčrpni seznam ustreznih veščin iz Priloge II smernic, pri čemer bi upoštevale funkcijo in dolžnosti v zvezi s položajem, ki ga zaseda zadevni član upravljalnega organa.
62. Upoštevati bi se morala stopnja in profil izobrazbe člana ter njena morebitna povezava z bančnimi in finančnimi storitvami ali drugimi zadevnimi področji. Za izobrazbo, ki je relevantna za sektor finančnih storitev, se lahko na splošno šteje zlasti izobrazba na področju bančništva in financ, ekonomije, prava, računovodstva, revizije, uprave, finančne regulative, informacijske tehnologije in kvantitativnih metod.
63. Ocenjevanje ne bi smelo biti omejeno na stopnjo izobrazbe člana ali na dokazilo o določenem času zaposlitve v instituciji. Opraviti bi se morala temeljitejša analiza praktičnih izkušenj člana, saj so znanja in veščine, pridobljeni na prejšnjih delovnih mestih, odvisni od narave, velikosti in zapletenosti podjetja ter funkcije, ki jo je član opravljal v podjetju.
64. Pri ocenjevanju znanja, veščin in izkušenj člana upravljalnega organa bi se morale upoštevati teoretične in praktične izkušnje v zvezi z:
- a. bančništvom in finančnimi trgi;
 - b. zakonskimi zahtevami in regulativnim okvirom;
 - c. strateškim načrtovanjem ter razumevanjem in uresničevanjem poslovne strategije ali poslovnega načrta institucije;
 - d. upravljanjem tveganj (ugotavljanjem, ocenjevanjem, spremljanjem, obvladovanjem in zmanjševanjem glavnih vrst tveganj institucije);
 - e. računovodstvom in revizijo;

¹³ Glej tudi Smernice organa EBA o notranjem upravljanju: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

- f. ocenjevanjem učinkovitosti ureditev institucije in zagotavljanjem učinkovitega upravljanja, nadzora in kontrol ter
 - g. tolmačenjem finančnih podatkov institucije, identifikacijo ključnih vprašanj na podlagi teh informacij ter ustreznimi kontrolami in ukrepi.
65. Člani upravljalnega organa v vodstveni funkciji bi morali imeti dovolj praktičnih in poklicnih izkušenj, ki so jih ustrezno dolgo pridobivali na vodstvenem položaju. Pri ocenjevanju se lahko upošteva kratkoročna zasedba položaja, ki pa ne bi smela zadostovati za domnevo, da ima član dovolj izkušenj. Pri ocenjevanju praktičnih in poklicnih izkušenj, pridobljenih na prejšnjih položajih, bi se morali še posebej upoštevati:
- a. narava vodstvene funkcije, ki jo je oseba zasedala, in njena hierarhična raven;
 - b. trajanje zaposlitve;
 - c. narava in kompleksnost podjetja, v katerem je oseba opravljala to funkcijo, vključno z njegovo organizacijsko strukturo;
 - d. obseg pristojnosti, pooblastil za odločanje in odgovornosti člana;
 - e. strokovno znanje, pridobljeno na tem delovnem mestu;
 - f. število podrejenih.
66. Člani upravljalnega organa v nadzorni funkciji bi morali biti sposobni konstruktivno presojeti odločitve upravljalnega organa v vodstveni funkciji in ga učinkovito nadzorovati. Ustrezno znanje, veščine in izkušnje za učinkovito opravljanje nadzorne funkcije so lahko pridobljeni na ustreznih akademskih ali upravnih delovnih mestih ali z vodenjem, nadzorom ali spremljanjem finančnih institucij ali drugih družb.

7. Merila glede kolektivne primernosti

67. Upravljalni organ bi moral biti kot celota sposoben razumeti dejavnosti institucije, vključno z glavnimi tveganji. Če v tem razdelku ni navedeno drugače, bi se morala ta merila uporabljati ločeno za upravljalni organ v vodstveni funkciji in ločeno za upravljalni organ v nadzorni funkciji.
68. Člani upravljalnega organa bi morali biti kot skupina sposobni sprejemati ustrezne odločitve v zvezi s poslovnim modelom, nagnjenostjo k prevzemanju tveganj, strategijo in trgi, na katerih deluje institucija.
69. Člani upravljalnega organa v nadzorni funkciji bi morali biti kolektivno sposobni učinkovito presojeti in spremljati odločitve upravljalnega organa v vodstveni funkciji.

70. Upravljalni organ bi moral kolektivno zastopati vsa področja znanja, potrebna za poslovne dejavnosti institucije, z zadostnim strokovnim znanjem in izkušnjami, porazdeljenimi med njegovimi člani. V upravljalnem organu bi morale biti dovolj članov, ki imajo znanje na vsakem izmed teh področij, da bi bilo mogoče razpravljati o odločitvah, ki jih je treba sprejeti. Člani upravljalnega organa bi morali biti kolektivno sposobni predstaviti svoja stališča in vplivati na postopek odločanja v upravljalnem organu.
71. Sestava upravljalnega organa bi morala odražati znanje, veščine in izkušnje, potrebne za izpolnjevanje njegovih odgovornosti. To med drugim pomeni, da upravljalni organ kot celota ustrezno pozna tista področja, za katera so člani kolektivno odgovorni, ter je sposoben učinkovito upravljati in nadzorovati institucijo, vključno s:
- a. poslovanjem institucije in glavnimi tveganji, povezanimi z njim;
 - b. vsemi pomembnimi dejavnostmi institucije;
 - c. relevantnimi področji sektorske/finančne pristojnosti, vključno s finančnimi in kapitalskimi trgi, kapitalskimi zahtevami in modeli;
 - d. finančnim računovodstvom in poročanjem;
 - e. upravljanjem tveganj, zagotavljanjem skladnosti in notranjo revizijo;
 - f. informacijsko tehnologijo in varnostjo;
 - g. lokalnimi, regionalnimi in globalnimi trgi, kjer je primerno;
 - h. pravnim in regulativnim okoljem;
 - i. vodstvenimi spretnostmi in izkušnjami;
 - j. sposobnostjo strateškega načrtovanja;
 - k. upravljanjem mednarodnih ali nacionalnih skupin in tveganj, povezanih s skupinskimi strukturami, kjer je primerno.
72. Upravljalni organ v vodstveni funkciji bi moral imeti kot celota visoko raven vodstvenih veščin, upravljalni organ v nadzorni funkciji pa bi moral imeti kot celota zadostne upravljalne veščine, da lahko učinkovito organizira svoje naloge ter razume in presoja prakse vodenja in odločitve upravljalnega organa v vodstveni funkciji.

8. Ugled, odkritost in poštenost

73. Za člana upravljalnega organa bi se morale šteti, da ima ugled ter je odkrit in pošten, če ni objektivnih in dokazljivih razlogov, ki bi kazali nasprotno, zlasti ob upoštevanju ustreznih

razpoložljivih informacij o dejavniki ali okoliščinah, navedenih v odstavkih od 74 do 78. Pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti bi se morali upoštevati tudi kumulativni učinki manjših kršitev na članov ugled.

74. Brez poseganja v katere koli temeljne pravice posameznika bi se morale pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti upoštevati vse ustrezne kazenske ali upravne evidence, pri tem pa pretehtati vrsta obsodbe ali obtožbe, vloga vpletenega posameznika, izrečena kazen, dosežena stopnja v sodnem postopku in kateri koli rehabilitacijski ukrepi, ki so začeli učinkovati. Proučiti bi se morali okoliščine primera, vključno z olajševalnimi dejavniki, resnost zadevnega kaznivega dejanja ali upravnega ali nadzorniškega ukrepa, obdobje, ki je preteklo od storitve kaznivega dejanja, vedenje člana od storitve kaznivega dejanja ali uvedbe ukrepa ter pomembnost kaznivega dejanja ali ukrepa za delovno mesto ali funkcijo člana. Ustrezne kazenske ali upravne evidence bi se morale upoštevati glede na veljavne zastaralne roke po nacionalni zakonodaji.
75. Brez poseganja v domnevo nedolžnosti, ki velja v kazenskem postopku, in druge temeljne pravice posameznika bi se morali pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti upoštevati vsaj:
- a. obsodbe ali pregoni v teku zaradi kaznivega dejanja, zlasti:
 - i. kaznivih dejanj po zakonih, ki urejajo bančno ali finančno dejavnost, dejavnost v zvezi z vrednostnimi papirji, zavarovalniško dejavnost, trge vrednostnih papirjev ali finančne ali plačilne instrumente, vključno z zakoni o pranju denarja, korupciji, tržnih manipulacijah, trgovanju z notranjimi informacijami in oderuštvi;
 - ii. kaznivih dejanj nepoštenega ravnanja, goljufije ali finančnega kriminala;
 - iii. davčnih kaznivih dejanj ter
 - iv. drugih kaznivih dejanj po zakonodaji v zvezi z gospodarskimi družbami, stečajem, insolventnostjo ali varstvom potrošnikov;
 - b. drugi zadevni sedanji ali pretekli ukrepi, ki jih je kateri koli regulativni organ ali strokovno združenje sprejel zaradi neupoštevanja katerih koli zadevnih določb, ki urejajo bančno dejavnost, finančno dejavnost, dejavnost v zvezi z vrednostnimi papirji ali zavarovalniško dejavnost.
76. Upoštevati bi se morale preiskave v teku, kadar izvirajo iz sodnih ali upravnih postopkov ali drugih podobnih regulativnih preiskav, brez poseganja v temeljne pravice posameznikov.¹⁴

¹⁴ V skladu z Evropsko konvencijo o človekovih pravicah in Listino Evropske unije o temeljnih pravicah: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm.

77. Kar zadeva pretekle in trenutne poslovne rezultate in finančno stabilnost člana upravljalnega organa, ki bi lahko vplivali na njegov ugled, odkritost in poštenost, bi se morale upoštevati naslednje okoliščine:

- a. član je dolжник, ki ni izpolnil obveznosti plačila (npr. je na seznamu nezanesljivih dolžnikov, ki ga vodi zanesljiva agencija za poročanje o boniteti potrošnikov, če je tak seznam na voljo);
- b. finančni in poslovni rezultati subjektov, ki so v lasti člana, ki jih ta upravlja ali v katerih je imel ali ima pomemben delež ali vpliv, s posebnim poudarkom na katerem koli stečajnem ali likvidacijskem postopku ter vprašanju, ali je ta član prispeval k okoliščinam, ki so privedle do tega postopka, in kako;
- c. razglasitev osebnega stečaja ter
- d. brez poseganja v domnevo nedolžnosti civilne tožbe, upravni ali kazenski postopki, obsežne naložbe ali izpostavljenosti in najeta posojila, če lahko pomembno vplivajo na finančno stabilnost člana ali subjektov, ki so v njegovi lasti, ki jih upravlja ali v katerih ima pomemben delež.

78. Član upravljalnega organa bi moral ravnati v skladu z visokimi standardi poštenosti in odkritosti. Pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti bi se morali upoštevati tudi vsaj:

- a. kateri koli dokazi, da član v svojih odnosih s pristojnimi organi ni deloval pregledno in iskreno ter da ni želel sodelovati z njimi;
- b. zavrnitev, preklic, odvzem ali prenehanje katere koli registracije, dovoljenja, članstva ali licence za trgovanje, izvajanje poslovne dejavnosti ali opravljanje poklica;
- c. razlogi za katero koli odpoved delovnega razmerja ali odstavitev z odgovornega položaja, prekinitev fiduciarnega razmerja ali podoben primer oziroma poziv, naj zadevna oseba v takem položaju odstopi z delovnega mesta;
- d. okoliščina, da je kateri koli zadevni pristojni organ zadevni osebi prepovedal opravljati funkcijo člana upravljalnega organa, vključno z osebami, ki dejansko vodijo posle subjekta, ter
- e. kateri koli drugi dokazi, da zadevna oseba ne deluje v skladu z visokimi standardi ravnanja.

9. Neodvisnost ravnanja in neodvisni člani

9.1 Povezava med neodvisnostjo ravnanja in načelom neodvisnega položaja.

79. Institucije bi morale pri ocenjevanju neodvisnosti članov razlikovati med pojmom „neodvisnost ravnanja“, ki se uporablja za vse člane upravljalnega organa institucije, in

načelom „neodvisnega položaja“, ki ga morajo izpolnjevati nekateri člani upravljalnega organa CRD institucije v nadzorni funkciji. Merila za ocenjevanje neodvisnosti ravnanja so določena v razdelku 9.2, merila za ocenjevanje neodvisnega položaja pa v razdelku 9.3.

80. Neodvisno ravnanje je vzorec ravnanja, ki se kaže zlasti med razpravami in odločanjem v upravljalnem organu ter se zahteva od vsakega člana upravljalnega organa, ne glede na to, ali ta član velja za neodvisnega v skladu z razdelkom 9.3. Vsi člani upravljalnega organa bi morali dejavno opravljati svoje dolžnosti ter biti med opravljanjem svojih funkcij in odgovornosti sposobni sprejemati lastne preudarne, objektivne in neodvisne odločitve in presoje.
81. Član upravljalnega organa v nadzorni funkciji je neodvisen, če trenutno nima ali v nedavni preteklosti ni imel nikakršnih razmerij ali povezav s CRD institucijo ali njenim vodstvom, ki bi lahko vplivala na njegovo objektivno in uravnoteženo presojo ter zmanjšala njegovo sposobnost neodvisnega sprejemanja odločitev. Dejstvo, da član upravljalnega organa velja za neodvisnega, ne pomeni, da bi se moralo samodejno šteti, da ravna neodvisno, saj morda nima za to potrebnih vedenjskih veščin.

9.2 Neodvisnost ravnanja

82. Institucije bi morale pri ocenjevanju neodvisnosti ravnanja iz odstavka 80 presojati, ali imajo vsi člani upravljalnega organa:
- a. potrebne osebnostne lastnosti, vključno s:
 - i. pogumom, prepričljivostjo in zanesljivostjo, da lahko učinkovito ocenijo in izpodbijajo predlagane odločitve drugih članov upravljalnega organa;
 - ii. sposobnostjo postavljanja vprašanj članom upravljalnega organa v vodstveni funkciji in
 - iii. sposobnostjo upiranja „kolektivnemu razmišljanju“;
 - b. nasprotja interesov, ki so tolikšna, da bi lahko ovirala njihovo sposobnost neodvisnega in objektivnega opravljanja dolžnosti.
83. Pri ocenjevanju potrebnih vedenjskih veščin člana iz točke (a) odstavka 82 bi se moralo upoštevati njegovo preteklo in sedanje ravnanje, zlasti v zadevni instituciji.
84. Institucije bi morale pri ocenjevanju obstoja nasprotij interesov iz točke (b) odstavka 82 identificirati dejanska ali potencialna nasprotja interesov v skladu s politiko institucije glede

nasprotij interesov¹⁵ ter oceniti njihovo pomembnost. Upoštevati bi se morale najmanj naslednje okoliščine, ki bi lahko povzročile dejanska ali potencialna nasprotja interesov:

- a. ekonomski interesi (npr. delnice, druge lastniške pravice in članstva, deleži in drugi ekonomski interesi v poslovnih strankah, pravice intelektualne lastnine, posojila, ki jih institucija odobri podjetju v lasti članov njenega upravljalnega organa);
- b. osebna ali poslovna razmerja z imetniki kvalificiranih deležev v instituciji;
- c. osebna ali poslovna razmerja z zaposlenimi institucije ali subjektov, vključenih v obseg bonitetne konsolidacije (npr. tesna družinska razmerja);
- d. druge zaposlitve in prejšnje zaposlitve v zadnjem obdobju (npr. v zadnjih petih letih);
- e. osebna ali poslovna razmerja s pomembnimi zunanjimi zainteresiranimi stranmi (npr. povezanost s pomembnimi dobavitelji, svetovalnimi podjetji ali ponudniki drugih storitev);
- f. članstvo v organu ali lastniški delež v organu ali subjektu z nasprotujočimi si interesi;
- g. politični vpliv ali politična razmerja.

85. Vsa dejanska in potencialna nasprotja interesov na ravni upravljalnega organa bi moral upravljalni organ ustrezno sporočiti, razpravljati o njih, jih dokumentirati, odločati o njih in jih ustrezno obvladovati (tj. sprejeti potrebne ukrepi za njihovo zmanjšanje). Član upravljalnega organa bi se moral vzdržati glasovanja o vsaki zadevi, v zvezi s katero je v nasprotju interesov.¹⁶

86. Če so institucije ugotovile nasprotje interesov, ki lahko vpliva na neodvisnost ravnanja člana upravljalnega organa, bi morale o tem obvestiti pristojne organe, pri čemer jih med drugim obvestijo tudi o sprejetih ukrepih za zmanjšanje tega nasprotja interesov.

87. Če je član upravljalnega organa delničar, lastnik ali član institucije, ima pri instituciji ali katerem koli subjektu, vključenem v obseg konsolidacije, odprte zasebne račune, najeta posojila ali uporablja druge storitve te institucije oziroma subjekta, to samo po sebi ne bi smelo veljati, da vpliva na neodvisnost ravnanja tega člana.

9.3 Neodvisni člani upravljalnega organa v nadzorni funkciji CRD institucije

¹⁵ Glede politike obvladovanja nasprotij interesov za zaposlene glej Smernice organa EBA o notranjem upravljanju.

¹⁶ Glede politike obvladovanja nasprotij interesov za zaposlene glej Smernice organa EBA o notranjem upravljanju.

88. To, da je upravljalni organ v nadzorni funkciji sestavljen iz neodvisnih članov iz odstavka 81 in članov, ki niso neodvisni, velja za dobro prakso za vse CRD institucije.
89. Pri določanju zadostnega števila neodvisnih članov bi se moralo upoštevati načelo sorazmernosti. Pri določanju zadostnega števila neodvisnih članov upravljalnega organa v nadzorni funkciji se ne bi smelo upoštevati članov, ki v upravljalnem organu zastopajo zaposlene. Brez poseganja v morebitne dodatne zahteve, ki jih določa nacionalna zakonodaja, bi morale veljati naslednje:
- a. upravljalni organ v nadzorni funkciji, ki ga sestavlja dovolj neodvisnih članov, bi morale imeti naslednje CRD institucije:
 - i. pomembne CRD institucije;
 - ii. CRD institucije, uvrščene na borzi;
 - b. CRD institucije, ki niso niti pomembne niti niso uvrščene na borzo, bi morale na splošno imeti v upravljalnem organu v nadzorni funkciji najmanj enega neodvisnega člana. Vendar lahko pristojni organi ne zahtevajo neodvisnih direktorjev v:
 - i. CRD institucijah, ki so v celoti v lasti CRD institucije, zlasti kadar je podrejena družba v isti državi članici kot nadrejena CRD institucija;
 - ii. nepomembnih CRD institucijah, ki so investicijska podjetja.
90. Neodvisni člani morajo imeti v okviru splošne odgovornosti upravljalnega organa ključno vlogo pri povečanju učinkovitosti medsebojnega nadzora v CRD institucijah, tako da prispevajo k izboljšanju nadzora nad sprejemanjem vodstvenih odločitev in zagotavljajo, da:
- a. so pri razpravah in odločanju upravljalnega organa ustrezno upoštevani interesi vseh zainteresiranih strani, vključno z manjšinskimi delničarji. Neodvisni člani bi lahko prispevali tudi k zmanjšanju ali izravnavi premočne prevlade posameznih članov upravljalnega organa, ki zastopajo neko skupino ali kategorijo zainteresiranih strani;
 - b. noben posameznik ali manjša skupina članov pri odločanju nima prevladujočega vpliva ter
 - c. so nasprotja interesov med institucijo, njenimi poslovnimi enotami, drugimi subjekti v okviru obsega konsolidacije za računovodske namene in zunanjimi zainteresiranimi stranmi, vključno s strankami, ustrezno obvladovana.
91. Brez poseganja v odstavek 92 se predpostavlja, da član upravljalnega organa CRD institucije v nadzorni funkciji ne velja za neodvisnega, v naslednjih primerih:

- a. član opravlja ali je opravljal funkcijo člana upravljalnega organa v vodstveni funkciji v instituciji, vključeni v obseg bonitetne konsolidacije, razen če ni opravljal te funkcije v zadnjih petih letih;
- b. član je obvladujoči delničar CRD institucije, kar se določi na podlagi primerov, omenjenih v členu 22(1) Direktive 2013/34/EU, ali zastopa interese obvladujočega delničarja, med drugim tudi, kadar je lastnik država članica ali drug subjekt javnega prava;
- c. član je s CRD institucijo v pomembnem finančnem ali poslovnem odnosu;
- d. član je zaposlen pri obvladujočem delničarju CRD institucije ali kako drugače povezan z njim;
- e. član je zaposlen pri katerem koli subjektu, vključenem v obseg konsolidacije, razen če sta izpolnjena oba naslednja pogoja:
 - i. član ne pripada najvišji hierarhični ravni institucije, neposredno odgovorni upravljalnemu organu;
 - ii. član je bil v nadzorno funkcijo izvoljen v okviru sistema zastopanja zaposlenih, nacionalna zakonodaja pa predvideva ustrezno zaščito pred nezakonitim odpuščanjem in drugimi oblikami nepošteno obravnave;
- f. član je bil pred tem v CRD instituciji ali drugem subjektu, vključenem v njen obseg bonitetne konsolidacije, zaposlen na položaju na najvišji hierarhični ravni, pri čemer je bil neposredno odgovoren le upravljalnemu organu, od prenehanja take zaposlitve do začetka opravljanja funkcije člana upravljalnega organa pa so pretekla manj kot tri leta;
- g. član je bil v zadnjih treh letih vodilna oseba pomembnega strokovnega svetovalca, zunanje revizorja ali pomembnega svetovalca CRD institucije ali drugega subjekta, vključenega v njen obseg bonitetne konsolidacije, ali kot zaposleni kako drugače pomembno povezan z izvajano storitvijo;
- h. član je ali je bil v zadnjem letu pomemben dobavitelj ali pomembna stranka CRD institucije ali drugega subjekta, vključenega v njen obseg bonitetne konsolidacije, ali je bil v drugem pomembnem poslovnem odnosu s pomembnim dobaviteljem, stranko ali poslovnim subjektom, ki ima pomembno poslovno povezavo, ali je visoki uradnik takega dobavitelja, stranke ali poslovnega subjekta ali kako drugače neposredno ali posredno povezan z njim ;
- i. član od CRD institucije ali drugega subjekta, vključenega v njen obseg bonitetne konsolidacije, poleg plačila za opravljanje svoje funkcije in plačila za zaposlitev v skladu s točko (e) prejema tudi precejšnje honorarje ali druge ugodnosti;

- j. član je dvanajst ali več zaporednih let v zadevnem subjektu opravljal funkcijo člana upravljalnega organa;
- k. član je ožji član družine člana upravljalnega organa v vodstveni funkciji CRD institucije ali drugega subjekta, vključenega v njen obseg bonitetne konsolidacije ali osebe v položaju iz točk od (a) do (h).

92. Zgolj zaradi dejstva, da je član upravljalnega organa v enem ali več položajih iz odstavka 91, zanj samodejno še ne velja, da ni neodvisen. Kadar je član v enem ali več položajih iz odstavka 91, lahko CRD institucija pristojnemu organu dokaže, da bi bilo treba člana kljub temu šteti za neodvisnega. V ta namen bi morale biti CRD institucije sposobne pristojnemu organu utemeljeno obrazložiti, zakaj ta položaj ne vpliva na članovo sposobnost objektivne in uravnotežene presoje ter neodvisnega odločanja.

93. Za namen odstavka 92 bi morale CRD institucije upoštevati, da se za člana zaradi dejstva, da je delničar CRD institucije, da ima pri njej odprte zasebne račune ali najeta posojila ali uporablja njene druge storitve, razen v primerih, izrecno navedenih v tem razdelku, ne bi smelo šteti, da ni neodvisen, če je to v okviru ustreznega praga *de minimis*. Taka razmerja bi se morala upoštevati v okviru obvladovanja nasprotij interesov v skladu s Smernicami organa EBA o notranjem upravljanju.

Naslov IV: Človeški viri in finančna sredstva za usposabljanje članov upravljalnega organa

10. Določitev ciljev uvajanja in usposabljanja

94. Institucije bi morale poskrbeti za uvajanje članov upravljalnega organa, v okviru katerega bi jim omogočile jasno razumevanje strukture institucije, njenega poslovnega modela, profila tveganosti in ureditve upravljanja ter njihove vloge v njej, ter za ustrezne splošne in po potrebi individualno prilagojene programe usposabljanja. Z usposabljanjem bi se morala krepiti tudi njihova ozaveščenost o koristih raznolikosti v upravljalnem organu in instituciji. Institucije bi morale nameniti dovolj sredstev za individualno in kolektivno uvajanje in usposabljanje članov upravljalnega organa.

95. Vsi novo imenovani člani upravljalnega organa bi morali ključne informacije prejeti najpozneje en mesec po prevzemu funkcije, uvajanje pa bi morali končati v šestih mesecih.

96. Kadar morajo imenovani člani upravljalnega organa izpolniti določen vidik zahtev glede znanja in veščin, bi moralo biti usposabljanje in uvajanje tega člana namenjeno temu, da se ugotovljena vrzel v profilu znanja in veščin odpravi v ustreznem roku, po možnosti pred dejanskim prevzemom funkcije ali pa čim prej po tem. Vsekakor bi moral član vse zahteve

glede znanja in veščin, določene v razdelku 6, izpolniti najpozneje eno leto po prevzemu funkcije. Po potrebi bi morala institucija določiti rok, v katerem je treba izvesti potrebne ukrepe, in o tem obvestiti pristojni organ. Člani upravljalnega organa bi morali ohranjati in poglobljati znanje in veščine za izpolnjevanje svojih odgovornosti.

11. Politika uvajanja in usposabljanja

97. Institucije bi morale vzpostaviti politike in postopke za uvajanje in usposabljanje članov upravljalnega organa. To politiko bi moral sprejeti upravljalni organ.

98. Človeški viri in finančna sredstva, ki se zagotovijo za uvajanje in usposabljanje, bi morali zadostovati za uresničitev ciljev uvajanja in usposabljanja ter zagotovitev, da je zadevni član primeren in izpolnjuje zahteve za svojo funkcijo. Institucija bi morala pri določanju človeških virov in finančnih sredstev, potrebnih za izvajanje učinkovitih politik in postopkov uvajanja in usposabljanja članov upravljalnega organa, upoštevati razpoložljiva ustrezna panožna referenčna merila uspešnosti, na primer glede razpoložljivih finančnih sredstev za usposabljanje in zagotovljenih dni usposabljanja, vključno z rezultati primerjalnih analiz, ki jih pripravi EBA.¹⁷

99. Politike in postopki uvajanja in usposabljanja so lahko del splošne politike glede primernosti in bi morali določati vsaj:

- a. cilje uvajanja in usposabljanja za upravljalni organ, ločeno za vodstveno in nadzorno funkcijo, kjer je to možno. To bi moralo, kjer je primerno, vključevati tudi cilje uvajanja in usposabljanja za konkretne funkcije glede na njihove specifične odgovornosti in sodelovanje v komisijah;
- b. odgovornosti za pripravo podrobnega programa usposabljanja;
- c. finančna sredstva in človeške vire, ki jih institucija zagotavlja za uvajanje in usposabljanje, ob upoštevanju števila uvajanj in usposabljanj, njihovih stroškov in morebitnih s tem povezanih upravnih nalog, s čimer bi se zagotovilo, da je mogoče uvajanje in usposabljanje zagotoviti v skladu s to politiko;
- d. jasen postopek, po katerem lahko kateri koli član upravljalnega organa zahteva uvajanje ali usposabljanje.

100. Pri oblikovanju te politike bi moral upravljalni organ ali komisija za imenovanja, kadar je ustanovljena, upoštevati prispevek kadrovske funkcije in funkcije, odgovorne za finančno

¹⁷ Priloga k oceni učinka smernic vključuje rezultate primerjalne analize, ki jo je opravil organ EBA (podatki za leto 2015) v zvezi s finančnimi sredstvi in dnevi, ki jih za usposabljanje zagotavljajo institucije.

načrtovanje in organizacijo usposabljanja, ter ustreznih funkcij notranjih kontrol, kjer je primerno.

101. Institucije bi morale imeti vzpostavljen postopek za določanje področij, na katerih je potrebno usposabljanje, in sicer za upravljalni organ kot celoto in za njegove posamezne člane. V pripravo vsebine programov uvajanja in usposabljanja bi morala biti po potrebi vključena ustrezna poslovna področja in notranje funkcije, vključno s funkcijami notranjih kontrol.
102. Politike, postopki in načrti usposabljanja bi se morali redno posodabljati, pri čemer bi se morale upoštevati spremembe pri upravljanju, strateške spremembe, novi produkti in druge zadevne spremembe ter spremembe veljavne zakonodaje in razvoj trga.
103. Institucije bi morale imeti vzpostavljen postopek ocenjevanja za namen pregledovanja izvajanja in kakovosti uvajanja in usposabljanja ter zagotavljati skladnost s politikami in postopki uvajanja in usposabljanja.

Naslov V: Raznolikost upravljalnega organa

12. Cilji politike raznolikosti

104. V skladu s členom 91(10) Direktive 2013/36/EU bi morale imeti vse institucije vzpostavljeno politiko spodbujanja raznolikost upravljalnega organa in jo tudi izvajati, s čimer spodbujajo raznolikost njegovih članov. Ta politika bi morala biti namenjena zagotavljanju, da se pri imenovanju članov upravljalnega organa upošteva širok nabor njihovih odlik in sposobnosti, da se doseže zastopanost različnih stališč in izkušenj ter da se omogočita izražanje neodvisnih mnenj in preudarno odločanje v upravljalnem organu.
105. Politika raznolikosti bi morala zadevati vsaj naslednje vidike raznolikosti: izobrazbo in poklicne izkušnje, spol, starost ter, zlasti pri institucijah, ki delujejo v mednarodnem okolju, geografski izvor, če vključitev vidika geografskega izvora ni nezakonita po zakonodaji zadevne države članice. Pri pomembnih institucijah bi morala politika raznolikosti vključevati kvantitativni cilj glede zastopanosti premalo zastopanega spola v upravljalnem organu. Pomembne institucije bi morale kvantitativno opredeliti cilj glede zastopanosti premalo zastopanega spola in določiti ustrezen rok, v katerem ga je treba doseči in kako. Ta cilj bi se moral določiti za upravljalni organ kot celoto, vendar se lahko določi tudi posebej za vodstveno in posebej za nadzorno funkcijo, če je upravljalni organ dovolj velik. V vseh drugih institucijah, zlasti tistih, katerih upravljalni organ šteje manj kot pet članov, se lahko cilj glede zastopanosti izrazi kvalitativno.

106. Institucije bi morale pri določanju ciljev glede raznolikosti upoštevati rezultate primerjalnih analiz praks raznolikosti, ki jih objavijo pristojni organi, EBA in drugi zadevni mednarodni organi ali organizacije.¹⁸
107. Politika raznolikosti lahko zaradi vključevanja vsakodnevnega praktičnega znanja in izkušenj v zvezi z notranjim delovanjem institucije določa tudi zastopanost zaposlenih v upravljalnem organu.
108. Pomembne institucije bi morale poleg tega v okviru letnega pregleda sestave upravljalnega organa dokumentirati izpolnjevanje zastavljenih ciljev. Če kateri koli cilji glede raznolikosti niso bili izpolnjeni, bi morala pomembna institucija zagotoviti, da bodo izpolnjeni, tako da dokumentira razloge, zakaj niso bili izpolnjeni, ukrepe, ki jih bo izvedla, in časovni okvir, v katerem jih bo izvedla.
109. Da bi omogočile ustrezno raznolik nabor kandidatov za mesta članov upravljalnega organa, bi morale institucije izvajati politiko raznolikosti za zaposlene, vključno z vidiki načrtovanja poklicne poti ter ukrepi za zagotavljanje enakega obravnavanja in enakih možnosti za zaposlene različnih spolov.

Naslov VI: Politika glede primernosti in ureditev upravljanja

13. Politika glede primernosti

110. Upravljalni organ institucije v skladu s členom 88(1) Direktive 2013/36/EU opredeli ureditev upravljanja, ki zagotavlja učinkovito in skrbno upravljanje institucije, nadzoruje izvajanje te ureditve in je odgovoren zanj. Poleg tega v skladu s členom 9(3) Direktive 2014/65/EU upravljalni organ investicijskega podjetja, kot je opredeljeno v navedeni direktivi (podjetje iz direktive MiFID), opredeli ureditev upravljanja, nadzoruje njeno izvajanje in je odgovoren zanj na način, ki spodbuja celovitost trga in podpira interese strank. To med drugim pomeni, da bi morala biti politika institucije glede primernosti usklajena s splošno ureditvijo korporativnega upravljanja, ki ga izvaja institucija, njeno korporativno kulturo in nagnjenostjo k prevzemanju tveganj ter da procesi v okviru te politike v celoti potekajo, kot je predvideno. To pomeni tudi, da bi moral upravljalni organ institucije ne glede na morebitno potrebno soglasje delničarjev sprejeti in ohranjati politiko ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa.
111. Politika glede primernosti bi morala vključevati ali se nanašati na politiko raznolikosti, s čimer bi se zagotovilo, da se pri imenovanju novih članov upošteva raznolikost.

¹⁸ Glej tudi poročilo organa EBA o primerjalni analizi praks raznolikosti: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>.

112. Vse spremembe politike glede primernosti bi moral odobriti tudi upravljalni organ ne glede na morebitno potrebno soglasje delničarjev. O sprejetju politike in vseh njenih sprememb bi se morala voditi dokumentacija (npr. v zapisnikih zadevnih sej).
113. Politika bi morala biti jasna, ustrezno dokumentirana in pregledna za vse zaposlene v instituciji. Upravljalni organ lahko pri oblikovanju politike zahteva in upošteva prispevek drugih notranjih odborov, zlasti komisije za imenovanja, kadar je ustanovljena, in drugih notranjih funkcij, kot so funkcija za pravne zadeve, kadrovska funkcija ali funkcije notranjih kontrol.
114. Funkcije notranjih kontrol¹⁹ bi morale v skladu s svojo vlogo učinkovito prispevati k oblikovanju politike glede primernosti. Funkcija skladnosti bi morala zlasti analizirati, kako politika glede primernosti vpliva na skladnost institucije z zakonodajo, predpisi, notranjimi politikami in postopki, ter o vseh ugotovljenih tveganjih skladnosti in vprašanih neskladnosti poročati upravljalnemu organu.
115. Politika bi morala vključevati načela o izbiri, spremljanju in načrtovanju nasledstva članov upravljalnega organa ter ponovnem imenovanju obstoječih članov in določati vsaj:
- a. postopek izbire, imenovanja, ponovnega imenovanja in načrtovanja nasledstva članov upravljalnega organa ter notranji postopek za ocenjevanje primernosti člana, vključno z notranjo funkcijo, odgovorno za zagotavljanje podpore pri ocenjevanju (npr. kadrovska funkcija);
 - b. merila, ki se morajo uporabiti za ocenjevanje in bi morala vključevati merila glede primernosti, določena v smernicah;
 - c. kako je treba v okviru postopka izbire upoštevati politiko raznolikosti za člane upravljalnega organa pomembnih institucij in cilj glede zastopanosti premalo zastopanega spola v upravljalnem organu;
 - d. kanal za komuniciranje s pristojnimi organi ter
 - e. način dokumentiranja ocenjevanja.
116. CRD institucije bi morale v svojo politiko glede primernosti vključiti tudi postopke izbire in imenovanja nosilcev ključnih funkcij. Politika glede primernosti lahko določa tudi postopek izbire in imenovanja posameznikov, ki bi jih lahko institucije iz direktive CRD na podlagi pristopa, ki temelji na oceni tveganj, šteje za nosilce ključnih funkcij, in to poleg vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso člani upravljalnega organa.
117. Upravljalni organ v nadzorni funkciji in, kadar je ustanovljena, komisija za imenovanja bi morala spremljati učinkovitost politike institucije glede primernosti ter pregledati njeno

¹⁹ Glej tudi Smernice organa EBA o notranjem upravljanju: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

zasnovo in izvajanje. Upravljalni organ bi moral politiko po potrebi spremeniti, pri čemer bi moral upoštevati priporočila komisije za imenovanja, kadar je ustanovljena, in funkcije notranje revizije.

14. Politika glede primernosti na ravni skupine

118. Konsolidacijska CRD institucija bi morala v skladu s členom 109(2) in (3) Direktive 2013/36/EU zagotoviti, da se politika na ravni skupine glede ocenjevanja primernosti vseh članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij izvaja in upošteva v vseh podrejenih družbah, vključenih v obseg bonitetne konsolidacije, vključno s podrejenimi družbami, za katere ne velja Direktiva 2013/36/EU.
119. Politika bi morala biti prilagojena posebnim okoliščinam CRD institucij, ki so del skupine, in podrejenih družb, vključenih v obseg bonitetne konsolidacije, za katere ne velja Direktiva 2013/36/EU. Pristojni organi ali funkcije v konsolidacijski CRD instituciji in njenih podrejenih družbah bi morali za ocenjevanje primernosti po potrebi sodelovati med seboj in si izmenjati informacije.
120. Konsolidacijska CRD institucija bi morala zagotoviti, da je ocenjevanje primernosti skladno z vsemi posebnimi zahtevami v kateri koli zadevni državi. Kar zadeva institucije in subjekte v skupini v več kot eni državi članici, bi morala konsolidacijska CRD institucija zagotoviti, da se v politiki na ravni skupine upoštevajo razlike med nacionalnim pravom gospodarskih družb in drugimi regulativnimi zahtevami.
121. Konsolidacijska CRD institucija bi morala zagotoviti, da podrejene družbe s sedežem v tretji državi, ki so vključene v obseg bonitetne konsolidacije, politiko skupine dosledno izvajajo v skladu z zahtevami iz členov 74, 88 in 91 Direktive 2013/36/EU, če to ni nezakonito po zakonodaji zadevne tretje države.
122. Zahteve glede primernosti iz Direktive 2013/36/EU in smernic veljajo za CRD institucije ne glede na dejstvo, da so lahko te institucije podrejene družbe nadrejene institucije v tretji državi. Kadar je podrejena družba EU nadrejene institucije v tretji državi konsolidacijska CRD institucija, obseg bonitetne konsolidacije ne vključuje ravni nadrejene institucije v tretji državi in drugih neposrednih podrejenih družb te nadrejene institucije. Konsolidacijska CRD institucija bi morala zagotoviti, da v svoji politiki upošteva politiko na ravni skupine nadrejene institucije v tretji državi, če to ni v nasprotju z zahtevami, določenimi v skladu z ustrezno zakonodajo EU ali nacionalno zakonodajo, vključno s temi smernicami.
123. Upravljalni organ podrejenih družb, za katere velja Direktiva 2013/36/EU, bi moral na način, ki je skladen z vsemi posebnimi zahtevami nacionalne zakonodaje, sprejeti in izvajati politiko glede primernosti na posamični ravni, ki je skladna s politikami, vzpostavljenimi na konsolidirani ali subkonsolidirani ravni.

15. Komisija za imenovanja in njene naloge²⁰

124. Pomembne institucije bi morale imeti komisijo za imenovanja, ki izpolnjuje odgovornosti in ima vzpostavljene vire iz člena 88(2) Direktive 2013/36/EU.
125. Člani komisije za imenovanja bi morali imeti ustrezno kolektivno strokovno znanje in izkušnje v zvezi s poslovanjem institucije, da lahko ocenijo ustrezno sestavo upravljalnega organa, vključno s tem, da priporočijo kandidate za zapolnitev prostih mest v upravljalnem organu.
126. Kadar komisija za imenovanja ni ustanovljena, bi morale biti odgovornosti iz prvega pododstavka točke (a) in točk od (b) do (d) člena 88(2) Direktive 2013/36/EU ter ustrezni viri v ta namen dodeljeni upravljalnemu organu v nadzorni funkciji. Kadar komisija za imenovanja ni ustanovljena, bi se moralo ocenjevanje iz točk (b) in (c) člena 88(2) navedene direktive izvesti najmanj vsaki dve leti.
127. Komisija za imenovanja, kadar je ustanovljena, oziroma upravljalni organ v nadzorni funkciji bi moral imeti dostop do vseh potrebnih informacij, da lahko opravlja svoje naloge ter po potrebi vključi ustrezne funkcije notranjih kontrol in druge pristojne notranje funkcije.
128. V skladu z zadnjim pododstavkom člena 88(2) Direktive 2013/36/EU se ta razdelek ne uporablja, kadar upravljalni organ v skladu z nacionalnim pravom nima pristojnosti pri postopku izbire in imenovanja svojih članov.

16. Sestava upravljalnega organa ter imenovanje in nasledstvo njegovih članov

129. Brez poseganja v nacionalno pravo gospodarskih družb bi moral imeti upravljalni organ ustrezno število članov in ustrezno sestavo ter bi moral biti imenovan za ustrezno obdobje. Predlogi za ponovno imenovanje bi se morali sprejeti šele po obravnavi rezultata ocenjevanja v zvezi z uspešnostjo člana v zadnjem mandatu.
130. Vsi člani upravljalnega organa bi morali biti primerni. Ne glede na člane, ki jih izvolijo zaposleni in zastopajo zaposlene, bi moral upravljalni organ opredeliti in izbrati usposobljene in izkušene člane ter zagotoviti ustrezno načrtovanje nasledstva zanje, ki je skladno z vsemi zakonskimi zahtevami v zvezi s sestavo, imenovanjem ali nasledstvom upravljalnega organa.
131. Brez poseganja v pravice delničarjev do imenovanja članov bi moral pri imenovanju članov upravljalnega organa upravljalni organ v nadzorni funkciji ali, kadar je ustanovljena, komisija za imenovanja v sodelovanju s kadrovsko funkcijo dejavno prispevati k izbiri kandidatov za zapolnitev prostih mest v upravljanem organu ter:

²⁰ Glede sestave in nalog komisij glej tudi Smernice organa EBA o notranjem upravljanju: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

- a. pripraviti opis vlog in kvalifikacij za določeno imenovanje;
 - b. oceniti ustrezno ravnesje med znanjem, spretnostmi in izkušnjami upravljalnega organa;
 - c. oceniti predvidoma potreben čas za izvrševanje funkcije in
 - d. upoštevati cilje politike raznolikosti.
132. Pri odločitvi o imenovanju bi se moral, kadar je to mogoče, upoštevati ožji seznam predizbranih primernih kandidatov, pri čemer so bili pri takem predizboru upoštevani cilji glede raznolikosti, določeni v politiki institucije glede raznolikosti, in zahteve iz naslova V. Pri tej odločitvi bi se moralo upoštevati, da bolj raznolik upravljalni organ spodbuja konstruktivno kritiko in razpravo na podlagi različnih stališč. Vendar institucije članov upravljalnega organa ne bi smele imenovati izključno zaradi povečanja raznolikosti na škodo delovanja in primernosti upravljalnega organa kot celote ali na račun primernosti posameznih članov upravljalnega organa.
133. Član upravljalnega organa bi moral biti po možnosti pred prevzemom funkcije seznanjen s kulturo, vrednotami, načini ravnanja in strategijo, povezanimi s to institucijo in njenim upravljalnim organom.
134. Brez poseganja v pravice delničarjev do sočasnega imenovanja in zamenjave vseh članov upravljalnega organa bi moral upravljalni organ pri pripravi načrta nasledstva za svoje člane zagotoviti kontinuiteto odločanja in preprečiti, kadar je to mogoče, da bi bilo treba sočasno zamenjati preveč članov. V okviru načrtovanja nasledstva bi se morali določiti načrti, politike in postopki institucije za obravnavanje nenadnih ali nepričakovanih odsotnosti ali odhodov članov upravljalnega organa, vključno z vsemi ustreznimi začasnimi ureditvami. Pri načrtovanju nasledstva bi se morali upoštevati tudi cilji, določeni v politiki institucije glede raznolikosti.

Naslov VII: Ocenjevanje primernosti, ki ga izvedejo institucije

17. Skupne zahteve za ocenjevanje individualne in kolektivne primernosti članov upravljalnega organa

135. Če v smernicah ni določeno drugače, bi moral upravljalni organ v nadzorni funkciji ali, kadar je ustanovljena, komisija za imenovanja zagotoviti, da se pred imenovanjem članov upravljalnega organa oceni njihova individualna in kolektivna primernost. Pri tem lahko sodeluje z drugimi komisijami (npr. komisijo za tveganja in revizijsko komisijo) in notranjimi funkcijami (npr. kadrovske funkcije, funkcije za pravne zadeve ali funkcijami notranjih kontrol). Za določitev končne ocene primernosti bi moral biti odgovoren upravljalni organ v nadzorni funkciji.

136. Z odstopanjem od odstavka 135 se lahko ocenjevanje individualne in kolektivne primernosti člana izvede po njegovem imenovanju v katerem koli od naslednjih primerov, ki jih institucija ustrezno utemelji:
- a. delničarji, lastniki ali člani institucije na skupščini delničarjev ali enakovredni seji predlagajo in imenujejo člane upravljalnega organa, ki jih ni predlagala institucija ali upravljalni organ (npr. sistem kandidatnih list);
 - b. izvedba celovitega ocenjevanja primernosti pred imenovanjem člana bi zmotila dobro delovanje upravljalnega organa, vključno z naslednjimi okoliščinami:
 - i. kadar se nenadoma ali nepričakovano pojavi potreba po zamenjavi članov, npr. zaradi smrti člana, ter
 - ii. kadar je član razrešen, ker ni več primeren.
137. Pri ocenjevanju primernosti bi se morale upoštevati vse zadeve, ki so pomembne in so na razpolago za ocenjevanje. Institucije bi morale upoštevati tveganja, vključno s tveganjem izgube ugleda, ki se pojavijo, kadar se ugotovijo kakršne koli slabosti, ki vplivajo na individualno ali kolektivno primernost članov upravljalnega organa.
138. Kadar člane imenuje skupščina delničarjev ter kadar je bilo ocenjevanje individualne in kolektivne primernosti članov izvedeno pred zasedanjem skupščine delničarjev, bi morale institucije delničarjem pred zasedanjem priskrbeti ustrezne informacije o rezultatih ocenjevanja. Kadar je primerno, bi morale ocenjevanje zajemati različne alternativne rešitve glede sestave upravljalnega organa, ki se lahko predstavijo delničarjem.
139. Kadar v ustrezno utemeljenih primerih iz odstavka 136 člane imenujejo delničarji pred ocenjevanjem primernosti, bi morale biti imenovanje teh članov odvisno od pozitivne ocene njihove primernosti. V teh primerih bi morale institucije oceniti primernost članov in sestave upravljalnega organa takoj, ko je izvedljivo, in najpozneje en mesec po njihovem imenovanju. Če se z naknadnim ocenjevanjem, ki ga izvede institucija, ugotovi, da član ni primeren za svojo funkcijo, bi morala biti zadevni član in pristojni organ o tem takoj obveščena. Institucije bi morale o izvedenem ocenjevanju in potrebi po imenovanju drugih članov obvestiti tudi delničarje.
140. Institucije bi morale zagotoviti, da imajo delničarji popoln dostop do ustreznih in praktičnih informacij o obveznosti, da morajo biti posamezni člani upravljalnega organa in upravljalni organ kot celota vedno primerni. Delničarjem bi morale tako zagotovljene informacije o primernosti upravljalnega organa in njegovih članov omogočiti, da sprejmejo informirane odločitve in odpravijo morebitne pomanjkljivosti v zvezi s sestavo upravljalnega organa ali njegovimi posameznimi člani.
141. Kadar nekatere člane imenuje upravljalni organ, bi se morale ocenjevanje njihove primernosti izvesti, preden dejansko začnejo opravljati svojo funkcijo. V ustrezno utemeljenih

primerih iz odstavka 136 se lahko ocenjevanje primernosti člana izvede po njegovem imenovanju, in sicer takoj, ko je izvedljivo, vendar najpozneje en mesec po imenovanju.

142. Institucije bi morale pri ocenjevanju kolektivne primernosti upravljalnega organa upoštevati rezultate ocenjevanja primernosti posameznega člana upravljalnega organa in obratno. Slabosti, ugotovljene v skupni sestavi upravljalnega organa ali njegovih komisij, ne bi smele nujno pripeljati do sklepa, da neki član ni individualno primeren.
143. Institucije bi morale dokumentirati rezultate svojega ocenjevanja primernosti, zlasti vse ugotovljene vrzeli med potrebno ter dejansko individualno in kolektivno primernostjo članov upravljalnega organa, in ukrepe, ki jih bodo sprejele za odpravo teh pomanjkljivosti.
144. Institucije bi morale pristojnim organom sporočiti rezultate ocenjevanja primernosti novih članov upravljalnega organa, vključno z rezultati svojega ocenjevanja kolektivne sestave upravljalnega organa v skladu z določenimi postopki iz razdelka 23. To bi moralo vključevati dokumentacijo in informacije iz Priloge III.²¹
145. Institucije bi morale na zahtevo pristojnih organov predložiti dodatne informacije, potrebne za ocenjevanje individualne ali kolektivne primernosti članov upravljalnega organa. V primeru ponovnega imenovanja so lahko te informacije omejene na pomembne spremembe.

18. Ocenjevanje primernosti posameznih članov upravljalnega organa

146. Institucije bi morale od članov upravljalnega organa zahtevati, da svojo primernost dokažejo tako, da predložijo najmanj dokumentacijo, ki jo za ocenjevanje primernosti zahtevajo pristojni organi v skladu z naslovom VIII in Prilogo III k tem smernicam.
147. Institucije bi morale v okviru ocenjevanja primernosti posameznega člana upravljalnega organa:
- a. zbrati informacije o primernosti člana na različne načine in z različnimi sredstvi (npr. diplome in spričevala, priporočilna pisma, življenjepisi, razgovori, vprašalniki);
 - b. zbrati informacije o ugledu, odkritosti, poštenosti in neodvisnosti ravnanja ocenjevane osebe;

²¹ Glej tudi osnutek regulativnega tehničnega standarda na podlagi člena 7(4) Direktive 2014/65/EU in osnutek izvedbenega tehničnega standarda na podlagi člena 7(5) Direktive 2014/65/EU v zvezi z informacijami, ki se predložijo med postopkom za izdajo dovoljenja: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf in https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf. Glej tudi posvetovalni dokument o osnutku regulativnega tehničnega standarda v zvezi z dovoljenji, ki ga je objavil organ EBA.

- c. od ocenjevane osebe zahtevati, da preveri, ali so predložene informacije točne, in po potrebi predloži dokaz v zvezi z navedenimi informacijami;
 - d. od ocenjevane osebe zahtevati, da prijavi vsa dejanska in potencialna nasprotja interesov;
 - e. v največji možni meri potrditi pravilnost informacij, ki jih predloži ocenjevana oseba;
 - f. v okviru upravljalnega organa v nadzorni funkciji ali, kadar je ustanovljena, komisije za imenovanja ovrednotiti rezultate ocenjevanja ter
 - g. po potrebi sprejeti popravne ukrepe, s katerimi zagotovijo individualno primernost članov upravljalnega organa v skladu z razdelkom 22.
148. Kadar se zaradi neke zadeve pojavijo pomisleki glede primernosti člana upravljalnega organa, bi se morale oceniti, kako to vpliva na primernost tega člana.
149. Institucije bi morale dokumentirati opis funkcije, za katero je bilo izvedeno ocenjevanje, vključno z vlogo te funkcije v instituciji, in navesti rezultate ocenjevanja primernosti glede na naslednja merila:
- a. zadostni čas, potreben za opravljanje nalog;
 - b. ali člani upravljalnega organa, ki opravljajo direktorsko funkcijo v pomembni instituciji, upoštevajo omejitev števila direktorskih funkcij, določeno v členu 91(3) Direktive 2013/36/EU;
 - c. ustrezno znanje, veščine in izkušnje;
 - d. ugled, odkritost in poštenost ter
 - e. neodvisnost ravnanja.

19. Ocenjevanje kolektivne primernosti upravljalnega organa

150. Pri ocenjevanju kolektivne primernosti upravljalnega organa bi morale institucije ločeno oceniti sestavo upravljalnega organa v vodstveni funkciji in sestavo upravljalnega organa v nadzorni funkciji. Pri ocenjevanju kolektivne primernosti bi se morali dejanska sestava upravljalnega organa ter njegovo dejansko kolektivno znanje, veščine in izkušnje primerjati z zahtevano kolektivno primernostjo v skladu s členom 91(7) Direktive 2013/36/EU.
151. Institucije bi morale za ocenjevanje kolektivne primernosti upravljalnega organa uporabiti:

- a. predlogo matrike za ocenjevanje primernosti, vključeno v Prilogi I, pri čemer jo lahko prilagodijo glede na merila, opisana v naslovu I, ali
 - b. svojo ustrezno metodologijo v skladu z merili, določenimi v smernicah.
152. Pri ocenjevanju primernosti posameznega člana upravljalnega organa bi morale institucije v istem obdobju oceniti tudi kolektivno primernost upravljalnega organa v skladu z razdelkom 7 in ustreznost skupne sestave posebnih komisij upravljalnega organa v nadzorni funkciji.²² Zlasti bi se moralo oceniti, katera znanja, veščine in izkušnje oseba prispeva h kolektivni primernosti upravljalnega organa.

20. Stalno spremljanje in ponovno ocenjevanje individualne in kolektivne primernosti članov upravljalnega organa

153. Poudarek pri rednem spremljanju individualne ali kolektivne primernosti članov upravljalnega organa bi moralo biti na em, ali so posamezni člani ali člani kot skupina še vedno primerni, ob upoštevanju individualne ali kolektivne uspešnosti ter zadevne situacije ali dogodka, zaradi katerega je bilo potrebno ponovno ocenjevanje, in njegovega učinka na dejansko ali zahtevano primernost.
154. Pri ponovnem ocenjevanju individualne ali kolektivne uspešnosti članov upravljalnega organa bi morali člani upravljalnega organa v nadzorni funkciji ali, kadar je ustanovljena, komisije za imenovanja upoštevati zlasti:
- a. učinkovitost delovnih postopkov upravljalnega organa, vključno z učinkovitostjo tokov informacij in linij poročanja do upravljalnega organa, ob upoštevanju prispevka funkcij notranjih kontrol in morebitnih nadaljnjih ukrepov ali priporočil teh funkcij;
 - b. učinkovito in skrbno upravljanje institucije, vključno s tem, ali je upravljalni organ deloval v njenem najboljšem interesu;
 - c. sposobnost upravljalnega organa, da se osredotoči na strateško pomembne zadeve;
 - d. ustreznost števila opravljenih sej, stopnjo navzočnosti, ali je bilo za seje namenjenega dovolj časa, in zavzetost direktorjev pri sodelovanju na sejah;

²² Glede sestave komisij glej tudi Smernice organa EBA o notranjem upravljanju.

- e. spremembe v sestavi upravljalnega organa ter morebitne slabosti glede individualne in kolektivne primernosti, ob upoštevanju poslovnega modela in strategije upravljanja tveganj institucije ter njunih sprememb;
 - f. cilje uspešnosti, določene za institucijo in upravljalni organ;
 - g. neodvisnost ravnanja članov upravljalnega organa, vključno z zahtevo, da noben posameznik ali manjša skupina članov pri odločanju ne sme imeti prevladujočega vpliva, ter ali člani upravljalnega organa ravnaajo v skladu s politiko glede nasprotij interesov;
 - h. koliko so bili v sestavi upravljalnega organa upoštevani cilji, določeni v politiki institucije glede raznolikosti v skladu z naslovom V, ter
 - i. vse dogodke, ki lahko pomembno vplivajo na individualno ali kolektivno primernost članov upravljalnega organa, vključno s spremembami poslovnega modela, strategij in organizacije institucije.
155. Pomembne institucije bi morale redno ponovno ocenjevanje primernosti izvesti najmanj enkrat letno. Institucije, ki niso pomembne, bi morale ponovno ocenjevanje primernosti izvesti najmanj vsaki dve leti. Institucije bi morale dokumentirati rezultate rednega ponovnega ocenjevanja. Kadar je ponovno ocenjevanje potrebno zaradi nekega dogodka, se lahko institucije pri ponovnem ocenjevanju osredotočijo na zadevno situacijo ali dogodek, ki je razlog za ponovno ocenjevanje, tj. nekaterih vidikov, ki se niso spremenili, v ocenjevanje ni treba vključiti.
156. Rezultati ponovnega ocenjevanja, razlogi za ponovno ocenjevanje in morebitna priporočila glede ugotovljenih slabosti bi se morali dokumentirati in predložiti upravljalnemu organu.
157. Upravljalni organ v nadzorni funkciji ali, kadar je ustanovljena, komisija za imenovanja bi moral/-a upravljalnemu organu predložiti poročilo o rezultatih ocenjevanja kolektivne primernosti, tudi če ne da priporočil glede sprememb sestave upravljalnega organa ali glede drugih ukrepov. Priporočila lahko vključujejo, vendar niso omejena na, usposabljanje, spremembo postopkov, ukrepe za zmanjšanje nasprotij interesov, imenovanje dodatnih članov s posebno pristojnostjo in zamenjavo članov upravljalnega organa.
158. Upravljalni organ v vodstveni funkciji bi moral omenjeno poročilo upoštevati in se odločiti glede priporočil upravljalnega organa v nadzorni funkciji ali, kadar je ustanovljena, komisije za imenovanja, če teh priporočil ne sprejme, pa dokumentirati razloge za to.
159. Institucije bi morale obvestiti pristojni organ, kadar so bila ponovna ocenjevanja izvedena zaradi pomembnih sprememb. Pomembne institucije bi morale pristojni organ najmanj enkrat letno obvestiti o vseh izvedenih ponovnih ocenjevanjih kolektivne primernosti.

160. Institucije bi morale ponovna ocenjevanja dokumentirati, vključno z njihovimi rezultati in vsemi ukrepi, sprejetimi zaradi ponovnega ocenjevanja. Institucije bi morale pristojnemu organu na njegovo zahtevo predložiti dokazno dokumentacijo o izvedenem ponovnem ocenjevanju.

161. Če upravljalni organ sklene, da član upravljalnega organa kot posameznik ni primeren, ali kadar upravljalni organ kot celota ni primeren, bi morala institucija o tem takoj obvestiti pristojni organ, med drugim tudi o ukrepih, ki jih je predlagala ali sprejela za odpravo tega stanja.

21. Ocenjevanje primernosti nosilcev ključnih funkcij, ki ga izvedejo CRD institucije

162. Odgovorna funkcija v CRD instituciji bi morala oceniti primernost nosilcev ključnih funkcij pred njihovim imenovanjem ter rezultate ocenjevanja sporočiti funkciji za imenovanja in upravljalnemu organu. Pomembne CRD institucije, ki so navedene v odstavku 171, bi morale o rezultatih ocenjevanja, ki se nanašajo na vodje funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso člani upravljalnega organa, obvestiti pristojne organe.

163. Če CRD institucija na podlagi svojega ocenjevanja sklene, da nosilec ključne funkcije ni primeren, tega posameznika bodisi ne bi smela imenovati bodisi bi morala sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi ustrezno delovanje te funkcije. Pomembne CRD institucije bi morale v zvezi z vodji funkcij notranjih kontrol in glavnim finančnim direktorjem, kadar ti niso člani upravljalnega organa, ustrezno obvestiti pristojni organ. Pristojni organi lahko take informacije zahtevajo od vseh CRD institucij in za vse nosilce ključnih funkcij.

164. Kadar mora ocenjevanje izvesti tudi pristojni organ, bi morale CRD institucije pri imenovanju nosilca ključne funkcije sprejeti potrebne ukrepe (tako da na primer v pogodbi o zaposlitvi določijo poskusno obdobje ali odložilni pogoj ali imenujejo vršilce dolžnosti vodje), ki jim omogočijo, da nosilca ključne funkcije razrešijo s te funkcije, če pristojni organ oceni, da zanj ni primeren.

22. Popravni ukrepi institucij

165. Če institucija na podlagi svojega ocenjevanja ali ponovnega ocenjevanja sklene, da oseba ni primerna za imenovanje na mesto člana upravljalnega organa, ta oseba ne bi smela biti imenovana oziroma bi morala institucija, če je bil član že imenovan, tega člana zamenjati. Z izjemo meril, pomembnih za ocenjevanje ugleda, odkritosti in poštenosti, bi morala institucija, če na podlagi svojega ocenjevanja ali ponovnega ocenjevanja pri znanju, veščinah in izkušnjah člana ugotovi pomanjkljivosti, ki jih je mogoče zlahka odpraviti, sprejeti ustrezne popravne ukrepe za pravočasno odpravo teh pomanjkljivosti.

166. Če institucija na podlagi svojega ocenjevanja ali ponovnega ocenjevanja sklene, da upravljalni organ kot celota ni primeren, bi morala pravočasno sprejeti ustrezne popravne ukrepe.
167. Institucija bi morala pri sprejemanju popravnih ukrepov upoštevati konkretne okoliščine in pomanjkljivosti posameznega člana upravljalnega organa ali upravljalnega organa kot celote. Kadar je institucija v postopku pridobivanja dovoljenja za začetek opravljanja dejavnosti, bi se morali taki ukrepi izvesti pred izdajo dovoljenja.²³
168. Ustrezni popravni ukrepi lahko vključujejo, vendar niso omejeni na prerazporeditev odgovornosti med člani upravljalnega organa, zamenjavo nekaterih članov, imenovanje dodatnih članov, morebitne ukrepe za zmanjšanje nasprotij interesov, usposabljanje posameznih članov ali usposabljanje upravljalnega organa kot celote, da bi se zagotovila individualna in kolektivna primernost upravljalnega organa.
169. Vsekakor bi morali biti pristojni organi takoj obveščeni o vseh ugotovljenih pomembnih pomanjkljivostih v zvezi s katerimi koli člani upravljalnega organa in upravljalnega organa kot celote. Pomembne institucije bi morale pristojne organe obvestiti tudi o vseh ugotovljenih pomanjkljivostih v zvezi z vodji funkcij notranjih kontrol in glavnim finančnim direktorjem, kadar ti niso člani upravljalnega organa. Informacije bi morale vključevati sprejete ali predvidene ukrepe za odpravo teh pomanjkljivosti in časovni okvir za njihovo izvedbo.

Naslov VIII: Ocenjevanje primernosti, ki ga izvedejo pristojni organi

23. Postopki ocenjevanja, ki ga izvedejo pristojni organi

170. Pristojni organi bi morali določiti nadzorniške postopke, ki se uporabljajo za ocenjevanje primernosti članov upravljalnega organa institucij ter pri pomembnih CRD institucijah vodij funkcij notranjih kontrol in glavnem finančnem direktorju, kadar ti niso člani upravljalnega organa. Pristojni organi bi morali pri določanju nadzorniških postopkov upoštevati, da lahko ocenjevanje primernosti, ki se izvede po tem, ko je član prevzel funkcijo, pripelje do tega, da je treba neprimerne člana razrešiti iz upravljalnega organa, ali do položaja, ko upravljalni organ kot celota ni več primeren. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da je opis teh postopkov ocenjevanja javno dostopen.
171. Kar zadeva pomembne CRD institucije, bi morali pristojni organi izvesti ocenjevanje vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso člani upravljalnega organa, za:

- a. pomembne konsolidacijske CRD institucije;

²³ Glej opombo 28.

- b. pomembne CRD institucije, ki so del skupine, kadar konsolidacijska CRD institucija ni pomembna institucija;
 - c. pomembne CRD institucije, ki niso del skupine.
172. Nadzorniški postopki bi morali zagotavljati, da novo imenovane člane upravljalnega organa, upravljalni organ kot celoto ter, pri pomembnih CRD institucijah, omenjenih v odstavku 171, novo imenovane vodje funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso člani upravljalnega organa, ocenijo pristojni organi. Nadzorniški postopki bi morali zagotavljati tudi, da znova imenovane člane upravljalnega organa ponovno oceni pristojni organ v skladu z alinejo ii točke b odstavka 24 in alinejo ii točke b odstavka 32, kadar je ponovno ocenjevanje potrebno.
173. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da lahko s svojimi nadzorniškimi postopki pravočasno obravnavajo primere neskladnosti.
174. V okviru omenjenih nadzorniških postopkov bi se moralo od institucij zahtevati, da o prostih mestih v upravljanem organu takoj obvestijo pristojne organe. Od institucij bi se moralo zahtevati še, da pristojne organe obvestijo o nameravanem imenovanju člana upravljalnega organa, kadar pristojni organ njegovo primernost oceni pred imenovanjem, ali o imenovanju člana upravljalnega organa, kadar pristojni organ njegovo primernost oceni po imenovanju. Taka obvestila bi se morala, kadar pristojni organ primernost oceni pred imenovanjem, predložiti najpozneje dva tedna od dneva, ko se je institucija odločila zadevnega člana predlagati za imenovanje, ali kadar pristojni organ primernost oceni po imenovanju, najpozneje dva tedna po imenovanju ter vključevati popolno dokumentacijo in informacije iz Priloge III.
175. V ustrezno utemeljenih primerih iz odstavka 136 bi se moralo od institucij zahtevati, da popolno dokumentacijo in informacije iz Priloge III skupaj z obvestilom pristojnemu organu predložijo v enem mesecu po imenovanju člana.
176. Pomembne CRD institucije, za katere se v skladu z odstavkoma 171 in 172 zahteva ocenjevanje vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso člani upravljalnega organa, bi morale o imenovanju na te funkcije takoj in najpozneje dva tedna po imenovanju obvestiti pristojne organe. Od pomembnih CRD institucij bi se moralo zahtevati, da skupaj s tem obvestilom predložijo popolno dokumentacijo in informacije iz Priloge III, kakor je ustrezno.
177. Pristojni organi lahko določijo nadzorniške postopke, ki se uporabljajo za ocenjevanje primernosti vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso člani upravljalnega organa, v drugih institucijah, ki niso navedene v odstavku 171, in primernosti drugih nosilcev ključnih funkcij v institucijah, kadar so identificirani na podlagi ocene tveganj. V okviru teh postopkov lahko pristojni organi od teh institucij zahtevajo še, da jih obvestijo o rezultatih izvedenega ocenjevanja in jim predložijo ustrezno dokumentacijo.

178. Pristojni organi bi morali za svoje ocenjevanje primernosti določiti najdaljše obdobje, ki ne sme biti daljše od štirih mesecev od datuma, ko institucija predloži obvestila iz odstavkov od 174 do 176. Kadar pristojni organ ugotovi, da so za dokončanje ocenjevanja potrebne dodatna dokumentacija in informacije, se lahko to obdobje prekine od datuma, ko pristojni organ zahteva dodatno dokumentacijo in informacije, potrebne za dokončanje ocenjevanja, do datuma, ko to dokumentacijo in informacije prejme. Potrebna dokumentacija in informacije bi morale vključevati dokumente ali zaslišanja, ki jih je treba zahtevati oziroma opraviti med upravnimi postopki, kadar je predvidena negativna odločitev.
179. V skladu s členom 15 Direktive 2013/36/EU omenjeno najdaljše obdobje, kadar se ocena primernosti izvede v okviru postopka izdaje dovoljenja za začetek opravljanja dejavnosti, ne sme biti daljše od šestih mesecev od prejema vloge ali, kadar je vloga nepopolna, šestih mesecev od prejema popolnih informacij, potrebnih za sprejetje odločitve.²⁴
180. Pristojni organi bi morali svoje ocenjevanje izvesti na podlagi dokumentacije in informacij, ki jih predložijo institucija in ocenjevani člani, ter glede na pojme, opredeljene v naslovu III, kakor je ustrezno.
181. Pristojni organi bi morali individualno in kolektivno primernost članov upravljalnega organa ocenjevati sproti v okviru svojih stalnih nadzorniških dejavnosti. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da institucije izvedejo potrebno ponovno ocenjevanje na podlagi razdelkov 1 in 2. Če je ponovno ocenjevanje, ki ga izvede pristojni organ, potrebno zaradi ponovnega ocenjevanja, ki ga izvede institucija, bi moral ta pristojni organ zlasti upoštevati okoliščine, ki so vzrok za ponovno ocenjevanje, ki ga je izvedla institucija. Zlasti bi morali pristojni organi individualno ali kolektivno primernost članov upravljalnega organa ponovno oceniti, kadar koli se med stalnim nadzorom razkrijejo pomembna nova dejstva ali dokazi.
182. Pri pomembnih institucijah bi morali pristojni organi, kadar je primerno, za namen ocenjevanja primernosti izvesti razgovore. Razgovori se lahko na podlagi ocene tveganj, izvedejo tudi pri drugih institucijah ob upoštevanju meril iz naslova I ter posameznih okoliščin institucije, ocenjewane osebe in delovnega mesta ali funkcije, ki je predmet ocenjevanja.
183. Po potrebi se lahko razgovor izvede tudi za ponovno ocenjevanje primernosti člana upravljalnega organa ali nosilca ključnih funkcij, kadar se pojavijo nova dejstva ali okoliščine, ki lahko vzbudijo pomisleke o njegovi primernosti.
184. Pristojni organi se lahko udeležijo sej z institucijo ali jih izvedejo z njo, med drugim tudi z nekaterimi ali vsemi člani njenega upravljalnega organa ali nosilci ključnih funkcij, ali na sejah upravljalnega organa sodelujejo kot opazovalci, da bi ocenili učinkovito delovanje upravljalnega organa. Pogostost takih sej bi se morala določiti na podlagi ocene tveganj.
185. Če institucija krši bonitetno ali drugo regulativno zahtevo, lahko to v nekaterih okoliščinah prispeva k ugotovitvi pristojnega organa, da oseba ni več primerna. Če na primer pristojni

²⁴ Glej opombo 28.

organ na podlagi ustreznega postopka ugotovi, da oseba ni ukrepala tako, kot bi bilo mogoče razumno pričakovati od nekoga na njenem položaju, da bi kršitev preprečila, odpravila ali ustavila.

24. Odločitev pristojnega organa

186. Pristojni organi bi morali odločitev na podlagi ocenjevanja individualne in kolektivne primernosti članov upravljalnega organa ter ocenjevanja primernosti vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso člani upravljalnega organa, sprejeti najpozneje do konca najdaljšega obdobja iz odstavka 178 ali, če je bilo to obdobje prekinjeno, najpozneje v šestih mesecih po začetku tega obdobja.
187. V primerih iz odstavka 179 bi bilo treba v skladu z drugim pododstavkom člena 15 Direktive 2013/36/EU odločitev glede odobritve ali zavrnitve izdaje dovoljenja v vsakem primeru sprejeti v 12 mesecih od prejema vloge.
188. Kadar institucija pristojnemu organu ne predloži zadostnih informacij o primernosti ocenjevane osebe, bi moral pristojni organ bodisi obvestiti institucijo, da zadevna oseba ne more biti član upravljalnega organa ali nosilec ključnih funkcij, saj ni bilo zadostno dokazano, da je primerna, bodisi sprejeti negativno odločitev.
189. Kadar pristojni organ na podlagi rezultata svojega ocenjevanja primernosti sklene, da primernost ocenjevane osebe ni zadostno dokazana, bi moral imenovanju te osebe nasprotovati ali ga ne bi smel odobriti, razen če je mogoče ugotovljene pomanjkljivosti odpraviti z drugimi ukrepi, ki jih sprejme institucija.
190. Pristojni organi bi morali institucije čim prej obvestiti najmanj o negativni odločitvi, ki so jo sprejeli. Če to določa nacionalna zakonodaja ali tako določi pristojni organ v okviru svojih nadzorniških postopkov, se lahko šteje, da je bila tiho sprejeta pozitivna odločitev, kadar se je najdaljše obdobje za ocenjevanje iz odstavka 178 izteklo, pristojni organ pa ni sprejel negativne odločitve.
191. Pristojni organ bi moral ob upoštevanju ukrepov, ki jih je institucija že sprejela, sprejeti ustrezne ukrepe za odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti in določiti rok za izvedbo teh ukrepov, vključno s tem, da:
- od institucije zahteva, da organizira posebno individualno ali kolektivno usposabljanje za člane upravljalnega organa;
 - od institucije zahteva, da drugače razdeli naloge med člani upravljalnega organa;
 - od institucije zahteva, da predlaganega člana zavrne ali zamenja nekatere člane;
 - od institucije zahteva, da spremeni sestavo upravljalnega organa ter tako zagotovi njegovo individualno in kolektivno primernost;

- e. člana razreši iz upravljalnega organa, kadar ima zakonska pooblastila za to ali kateri koli drug enakovreden ukrep;
- f. po potrebi naloži upravne kazni ali druge upravne ukrepe (npr. določi posebne obveznosti, priporočila ali pogoje), vključno s tem, da instituciji na koncu odvzame dovoljenje.

192. Ukrepi iz točk (a) in (c) bi se morali uporabiti tudi v zvezi z ocenjevanjem primernosti vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja pomembnih institucij, kadar te vodje in glavni direktor niso člani upravljalnega organa.

25. Sodelovanje med pristojnimi organi

193. Pristojni organi bi si morali ob upoštevanju veljavne zakonodaje o varstvu podatkov izmenjati vse informacije o članu upravljalnega organa ali nosilcu ključne funkcije, ki jih hranijo za namene izvedbe ocenjevanja primernosti. Te informacije bi morale vključevati tudi utemeljitev odločitve, sprejete v zvezi s primernostjo zadevne osebe. Če nacionalna zakonodaja ne določa, da soglasje v tem primeru ni potrebno, bi moral pristojni organ, ki zaprosi za informacije, v ta namen pridobiti soglasje članov upravljalnega organa ali nosilcev ključnih funkcij, da lahko:

- a. od katerega koli pristojnega organa zahteva informacije v zvezi z njimi, potrebne za ocenjevanje primernosti;
- b. predložene informacije obdela in uporabi za namen ocenjevanja primernosti, če je tako soglasje potrebno v skladu z veljavno zakonodajo o varstvu podatkov.

194. Pristojni organi lahko upoštevajo rezultate ocenjevanja primernosti, ki so ga v zvezi z zadevnimi člani upravljalnega organa ali nosilci ključnih funkcij izvedli drugi pristojni organi, in v ta namen od drugih pristojnih organov zahtevajo potrebne informacije. Pristojni organi, ki prejmejo tako zahtevo, bi morali, kadar je to mogoče, ustrezne razpoložljive informacije o primernosti posameznikov pristojnemu organu, ki zaprosi za informacije, predložiti čim prej in mu tako omogočiti, da ocenjevanje izvede v roku, določenem v odstavku 178. Predložene informacije bi morale vključevati rezultat ocenjevanja primernosti, vse ugotovljene pomanjkljivosti, sprejete ukrepe za zagotovitev primernosti, odgovornosti funkcije, v zvezi s katero je bila zadevna oseba ocenjena, ter osnovne informacije o velikosti, naravi, obsegu in kompleksnosti zadevne institucije.

195. Pristojni organi bi morali v okviru svojega ocenjevanja primernosti upoštevati informacije, zbrane v podatkovnih zbirkah organov EBA in ESMA o upravnih kaznih v skladu s členom 69 Direktive 2013/36/EU oziroma členom 71 Direktive 2014/65/EU, tako da identificirajo vse kazni, ki so bile v zadnjih petih letih naložene institucijam, v katerih je bila ocenjevana oseba

član upravljalnega organa ali nosilec ključne funkcije, ter upoštevajo resnost vzroka za te kazni in odgovornost ocenjevane osebe.

196. Po potrebi lahko pristojni organi informacije o ocenjevani osebi zahtevajo od drugih pristojnih organov tudi v primerih, kadar te osebe ni ocenil drug pristojni organ, vendar lahko ta organ zagotovi dodatne informacije, npr. o zavrženih registracijah ali kazenskih evidencah. Pristojni organi, ki prejmejo tako zahtevo, bi morali predložiti ustrezne razpoložljive informacije o primernosti oseb. Kadar informacije izvirajo iz druge države članice, se razkrijejo le ob izrecnem soglasju organov, ki so jih predložili, in le za namene, za katere so ti organi dali svoje soglasje.
197. Kadar pristojni organ na podlagi svojega ocenjevanja primernosti osebe sprejeme odločitev, ki je drugačna od odločitve, ki jo je pred tem na podlagi svojega ocenjevanja sprejel drug pristojni organ, bi moral pristojni organ, ki je izvedel zadnje ocenjevanje, druge pristojne organe obvestiti o rezultatu svojega ocenjevanja.
198. Pristojni organ, ki od drugega pristojnega organa zahteva informacije, bi moral v zahtevi navesti ime in priimek ocenjevane osebe in njen datum rojstva ali ime institucije in funkcije, v zvezi s katero je oseba že bila ocenjena, da bi se zagotovilo, da bodo predloženi podatki za pravo osebo.

Priloga I: Predloga matrike za ocenjevanje kolektivne primernosti članov upravljalnega organa

Priloga I k tem smernicam je v ločeni Excelovi datoteki.

Priloga II: Veščine

To je nepopoln seznam ustreznih veščin, omenjen v odstavku 61; institucije bi ga morale pri svojem ocenjevanju primernosti upoštevati.

- a. **Pristnost:** oseba je dosledna v besedah in dejanjih ter ravna v skladu z lastnimi izkazanimi vrednotami in prepričanju. Odkrito izraža svoje namene, zamisli in občutke, spodbuja okolje odprtosti in poštenosti ter nadrejenega ustrezno seznanja z dejanskim stanjem, hkrati pa je seznanjena s tveganji in težavami.
- b. **Jezik:** oseba je sposobna ustno komunicirati na strukturiran in običajen način ter pisati v nacionalnem jeziku ali delovnem jeziku države/regije, kjer institucija deluje.
- c. **Odločnost:** oseba sprejema pravočasne in dobro premišljene odločitve ter pri tem ukrepa hitro ali pa sledi načrtanemu načinu ukrepanja, na primer tako, da izrazi svoja stališča in ne zavlačuje.
- d. **Komunikativnost:** oseba je sposobna izraziti sporočilo na razumljiv in sprejemljiv način ter v ustrezni obliki. Osredotoča se na to, da je komuniciranje v obe smeri jasno in pregledno, ter spodbuja aktivno odzivanje.
- e. **Sposobnost presojanja:** oseba je sposobna pretehtati podatke in različne možnosti ukrepanja ter priti do logičnega sklepa. Prouči, prepozna in razume poglobitve elemente in vprašanja. Njeni široki pogledi ji omogočajo, da se pri svojem delovanju ne omejuje le na svoje področje pristojnosti, zlasti kadar se ukvarja s problemi, ki lahko ogrozijo neprekinjeno delovanje podjetja.
- f. **Usmerjenost k strankam in kakovosti:** oseba je osredotočena na zagotavljanje kakovosti in, kadar koli je mogoče, iskanje načinov za njeno izboljšanje. Konkretnije to pomeni, da ne da soglasja za razvoj in trženje produktov in storitev ter za naložbe v osnovna sredstva, tj. izdelke, poslovne stavbe ali deleže, kadar zaradi pomanjkanja poznavanja arhitekture, načel ali osnovnih predpostavk ne more ustrezno oceniti s tem povezanih tveganj. Prepoznava in proučuje želje in potrebe strank, zagotavlja, da stranke niso izpostavljene nepotrebnim tveganjem, ter skrbi za ustrezno, popolno in uravnoteženo obveščanje strank.
- g. **Vodstvene sposobnosti:** oseba usmerja in vodi skupino, razvija in vzdržuje skupinsko delo, motivira in spodbuja razpoložljive kadre ter zagotavlja, da so člani osebja ustrezno strokovno usposobljeni za uresničitev določenega cilja. Je dovzetna za kritiko in omogoča kritično razpravo.
- h. **Lojalnost:** oseba se poistoveti s podjetjem in izkazuje občutek vključenosti vanj. Opravljanju svojega dela lahko nameni dovolj časa ter lahko ustrezno izpolnjuje svoje dolžnosti,

zagovarja interese podjetja ter deluje objektivno in kritično. Prepozna in predvidi potencialna nasprotja osebnih in poslovnih interesov.

- i. **Poznavanje zunanjega okolja:** oseba spremlja dogajanja, stebre moči in odnose v podjetju. Je dobro seznanjena z relevantnimi finančnimi, ekonomskimi, družbenimi in drugimi dogajanja na nacionalni in mednarodni ravni, ki lahko vplivajo na podjetje, in z interesi zainteresiranih strani ter je sposobna te informacije učinkovito uporabiti.
- j. **Pogajalske sposobnosti:** oseba prepoznava in razkriva skupne interese tako, da je mogoče doseči soglasje, pri tem pa si prizadeva doseči pogajalske cilje.
- k. **Prepričljivost:** oseba je sposobna s svojo močjo prepričevanja ter naravno avtoriteto in taktom vplivati na stališča drugih. Je močna osebnost, sposobna zavzeti odločno stališče.
- l. **Skupinsko delo:** oseba se zaveda interesa skupine in prispeva k skupnemu rezultatu ter je spodobna delovati kot del ekipe.
- m. **Strateške sposobnosti:** oseba je sposobna oblikovati realno vizijo prihodnjega razvoja in jo prevesti v dolgoročne cilje, na primer na podlagi analize scenarijev. Pri tem ustrezno upošteva tveganja, ki jim je podjetje izpostavljeno, in sprejme ustrezne ukrepe za njihovo obvladovanje.
- n. **Odpornost proti stresu:** oseba je odporna in sposobna svoje naloge dosledno opravljati tudi, kadar je pod velikim pritiskom in v časih negotovosti.
- o. **Občutek za odgovornost:** oseba razume notranje in zunanje interese, jih natančno ovrednoti in ustrezno ukrepa. Sposobna se je učiti in se zaveda, da njena dejanja vplivajo na interese zainteresiranih strani.
- p. **Sposobnost vodenja sestankov:** oseba je sposobna učinkovito in uspešno voditi sestanke ter ustvariti odkrito vzdušje, ki vsakogar spodbuja k enakopravnemu sodelovanju. Seznanjena je z dolžnostmi in odgovornostmi drugih ljudi.

Priloga III: Zahteve glede dokumentacije za začetna imenovanja

Pristojnim organom je treba za vsako zahtevano ocenjevanje primernosti predložiti naslednje informacije in/ali spremne dokumente.

1. Osebni podatki ter podatki o instituciji in zadevni funkciji

1.1 Osebni podatki posameznika, vključno z imenom in priimkom, rojstnim priimkom, če je drugačen, spolom, datumom in krajem rojstva, naslovom in kontaktnimi podatki, državljanstvom ter osebno identifikacijsko številko ali kopijo osebne izkaznice ali enakovrednega identifikacijskega dokumenta.

1.2 Podrobnosti o funkciji, ki je predmet ocene, in o tem, ali je ta funkcija upravljalnega organa izvršna ali neizvršna oziroma ali gre za funkcijo nosilca ključne funkcije. Vključene bi morale biti tudi naslednje podrobnosti:

- a. akt o imenovanju, pogodba, ponudba za zaposlitev ali njihovi osnutki, kakor je ustrezno;
- b. vsi s tem povezani zapisniki sej upravljalnega organa ali poročila/dokumenti o ocenjevanju primernosti;
- c. predvideni datum začetka in trajanje mandata;
- d. opis posameznikovih ključnih dolžnosti in odgovornosti;
- e. če bo posameznik nekoga zamenjal, ime in priimek tako zamenjane osebe.

1.3 Seznam referenčnih oseb, vključno z njihovimi kontaktnimi podatki, po možnosti za delodajalce v bančnem in finančnem sektorju, vključno z imenom in priimkom, institucijo, delovnim mestom ali funkcijo, telefonsko številko, elektronskim naslovom, naravo poslovnega razmerja in tem, ali obstaja ali je obstajalo kakršno koli neposlovno razmerje s to osebo.

2. Ocenjevanje primernosti, ki ga izvede institucija

2.1 Navesti bi se morale naslednje podrobnosti:

- a. podrobnosti o rezultatih ocenjevanja primernosti zadevnega posameznika, ki ga je izvedla institucija, kot so ustrezni zapisniki sej upravljalnega organa ali poročila/dokumenti o ocenjevanju primernosti;
- b. ali je institucija pomembna institucija, kot je opredeljena v smernicah, in

c. kontaktna oseba v instituciji.

3. Znanje, veščine in izkušnje

3.1 Življenjepis z navedbo podrobnosti o izobrazbi in poklicnih izkušnjah (vključno z akademskimi kvalifikacijami in drugimi ustreznimi usposabljanji), vključno z imenom in vrsto vseh organizacij, za katere je zadevni posameznik delal, ter vrsto in trajanjem funkcij, ki jih je opravljal, pri čemer bi morale biti pojasnjene zlasti vse dejavnosti v okviru funkcije, za katero se poteguje (izkušnje na področju bančništva in/ali vodenja).

3.2 Informacije, ki se predložijo, bi morale vključevati izjavo institucije o tem, ali je bilo na podlagi ocenjevanja ugotovljeno, da ima zadevni posameznik potrebne izkušnje, navedene v smernicah, in če jih nima, podrobnosti o določenem načrtu usposabljanja, vključno z vsebino, izvajalcem in datumom, do kdaj bo načrt usposabljanja končan.

4. Ugled, odkritost in poštenost

4.1 Podatki iz kazenskih evidenc in ustrezne informacije o kazenskih preiskavah in postopkih, zadevnih civilnih in upravnih zadevah ter disciplinskih ukrepih (vključno s prepovedjo opravljanja funkcije direktorja podjetja ter stečajnimi, insolvenčnimi in podobnimi postopki), zlasti v obliki uradnega potrdila ali katerega koli zanesljivega vira informacij o tem, da zadevni posameznik ni bil kazensko obsojen ter proti njemu niso potekale kazenske preiskave in postopki (tak vir informacij so lahko na primer preiskave, ki jih opravijo tretje osebe, in izpovedbe odvetnika ali notarja s sedežem v Evropski uniji).

4.2 Izjava o tem, da v zvezi z zadevnim posameznikom ni nerešenih kazenskih postopkov ali da ta posameznik ali katera koli organizacija, ki jo upravlja, ni bil(-a) vključen(-a) v postopek zaradi insolventnosti ali podoben postopek kot dolжник.

4.3 Naslednje:

- a. informacije o preiskavah, izvršilnih postopkih ali sankcijah nadzornega organa, v katerih je bil zadevni posameznik neposredno ali posredno vključen;
- b. informacije o zavrnitvi registracije, dovoljenja, članstva ali licence za trgovanje, izvajanje poslovne dejavnosti ali opravljanje poklica, odvzemu, preklicu ali prenehanju take registracije, dovoljenja, članstva ali licence ali izključitvi s strani regulativnega ali vladnega organa ali strokovnega organa ali združenja;
- c. informacije o odpovedi delovnega razmerja ali odstavitvi z odgovornega položaja, prekinitvi fiduciarne razmerja ali podobnem primeru oziroma pozivu, naj zadevni posameznik v takem položaju odstopi z delovnega mesta (pri tem niso vključena odpuščanja iz poslovnih razlogov);
- d. informacije o tem, ali je ocenjevanje ugleda zadevnega posameznika kot pridobitelja ali osebe, ki vodi poslovanje institucije, izvedel že drug pristojni organ (vključno z

identiteto tega organa, datumom ocenjevanja in dokazilih o rezultatih ocenjevanja), ter soglasju zadevnega posameznika, kadar se to zahteva za pridobitev takih informacij za obdelavo in uporabo predloženih informacij za ocenjevanje primernosti;

- e. informacije o tem, ali je morebitno predhodno ocenjevanje zadevnega posameznika izvedel že organ iz drugega, nefinančnega sektorja (vključno z identiteto tega organa in dokazili o rezultatih tega ocenjevanja).

5. Finančni in nefinančni interesi

5.1 Razkriti bi se morali vsi finančni in nefinančni interesi, ki bi lahko povzročili potencialna nasprotja interesov, vključno z, vendar ne omejeno na:

- a. opis katerih koli finančnih (npr. posojil, lastniških deležev) in nefinančnih interesov ali razmerij (npr. bližnjih razmerij, kot so zakonec, registrirani partner, zunajzakonski partner, otrok, starš ali drug sorodnik, s katerim je zadevni posameznik skupaj nastanjen) med zadevnim posameznikom in njegovimi bližnjimi sorodniki (ali katero koli družbo, s katero je ta posameznik tesno povezan) ter zadevno institucijo, njeno nadrejeno družbo ali podrejenimi družbami ali katero koli osebo, ki ima v taki instituciji ali družbi kvalificirani delež, vključno z vsemi člani teh institucij ali družb ali nosilci ključnih funkcij;
- b. informacije o tem, ali zadevni posameznik opravlja katero koli poslovno dejavnost ali ima (ali je imel v zadnjih dveh letih) poslovne odnose s katero od zgoraj navedenih institucij, družb ali oseb ali je vpleten v sodne postopke v zvezi s temi institucijami, družbami ali osebami;
- c. informacije o tem, ali imajo zadevni posameznik in njegovi bližnji sorodniki katere koli nasprotujoče si interese z institucijo, njeno nadrejeno družbo ali podrejenimi družbami;
- d. informacije o tem, ali je zadevni posameznik predlagan v imenu katerega koli pomembnega delničarja;
- e. vse finančne obveznosti do institucije, njene nadrejene družbe ali podrejenih družb (razen donosnih hipotekarnih posojil, sklenjenih po običajnih tržnih pogojih), ter
- f. vse funkcije s političnim vplivom (na nacionalni ali lokalni ravni), ki jih je zadevni posameznik zasedal v zadnjih dveh letih.

5.2 Če se ugotovi pomembno nasprotje interesov, bi morala institucija predložiti izjavo o tem, kako je bilo to nasprotje interesov na zadovoljiv način zmanjšano ali odpravljeno, vključno s sklicevanjem na ustrezne dele njene politike glede nasprotij interesov ali morebitne prilagojene ukrepe za obvladovanje ali zmanjšanje teh nasprotij.

6. Čas, potreben za opravljanje funkcije

6.1 Za dokazovanje, da je posameznik sposoben nameniti dovolj časa opravljanju svoje funkcije, bi morale biti predložene vse pomembne in potrebne podrobnosti, vključno z:

- a. informacijami o najmanjšem obsegu časa, ki ga bo posameznik namenil opravljanju svojih funkcij v instituciji (letne in mesečne vrednosti);
- b. seznamom večinoma komercialnih funkcij, ki jih posameznik opravlja, vključno s tem, ali se upoštevajo priznane ugodnosti pri štetju ²⁵ iz člena 91(4) direktive CRD IV;
- c. kadar se upoštevajo priznane ugodnosti pri štetju, obrazložitevijo morebitnih sinergij, ki obstajajo med zadevnimi družbami;
- d. seznamom funkcij, ki izvajajo večinoma nekomercialne dejavnosti, ali so vzpostavljene izključno za upravljanje ekonomskih interesov zadevnega posameznika;
- e. velikostjo družb ali organizacij, v katerih zadevni posameznik opravlja te funkcije (vključno z na primer bilančno vsoto), podatkom, ali je družba uvrščena na borzi, in številom zaposlenih;
- f. seznamom vseh dodatnih odgovornosti, povezanih s temi funkcijami (kot je predsednik odbora ali komisije);
- g. predvidenim časom v dnevih na leto, namenjenim opravljanju vsake funkcije ter
- h. številom sej na leto, namenjenih vsaki funkciji.

7. Kolektivno znanje, veščine in izkušnje

7.1 Institucija bi morala predložiti seznam z imeni in priimki članov upravljalnega organa ter kratkim opisom njihovih vlog in funkcij.

7.2 Institucija bi morala predložiti izjavo o svoji splošni oceni kolektivne primernosti upravljalnega organa kot celote, vključno s tem, kako bo zadevni posameznik prispeval k splošni primernosti upravljalnega organa (tj. na podlagi ocenjevanja, pri katerem je uporabljena matrika za ocenjevanje primernosti iz Priloge I ali druga metoda, ki jo izbere institucija ali jo zahteva zadevni pristojni organ). To bi moralo vključevati navedbo vseh vrzeli ali slabosti ter ukrepov, uvedenih za njihovo odpravo.

8. Katere koli in vse druge pomembne informacije bi se morale predložiti v okviru vloge.

²⁵ Kadar posameznik izkoristi možnost, da se več funkcij, ki jih opravlja v isti skupini ali v družbah, v katerih ima zadevna institucija kvalificirani delež, ali v institucijah, ki so članice iste institucionalne sheme za zaščito vlog, šteje kot ena funkcija.