

EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2. julij 2021

Smernice

o ocenjevanju primernosti članov
upravljalnega organa in nosilcev ključnih
funkcij

1. Obveznosti glede skladnosti in poročanja

Vloga teh smernic

1. Te smernice so izdane na podlagi člena 16 uredb o evropskih nadzornih organih¹. V skladu s členom 16(3) si pristojni organi in finančne institucije na vsak način prizadevajo za spoštovanje smernic.
2. Te smernice določajo ustrezne nadzorne prakse v okviru Evropskega sistema finančnega nadzora in glede tega, kako bi bilo treba uporabljati zakonodajo Unije. Pristojni organi, za katere te smernice veljajo, 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 glede poročanja

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 [28.12.2021] organa EBA in ESMA uradno obvestiti, ali ravnajo oziroma ali nameravajo ravnati v skladu s temi smernicami, ali jima sporočiti razloge za njihovo neupoštevanje. Če organa EBA in ESMA do tega roka ne prejmeta nobenega obvestila, se za zadevni pristojni organ šteje, da ne ravna v skladu s smernicami. Obvestila je treba poslati na obrazcu, ki je na voljo na spletnem mestu organa EBA, na elektronski naslov compliance@eba.europa.eu z navedbo sklica „EBA/GL/2021/06“ in na obrazcu, ki je na voljo na spletnem mestu organa ESMA, na elektronski naslov managementbody.guidelines@esma.europa.eu z navedbo sklica „ESMA35-36-2319“. Predložiti jih morajo osebe, ki so ustrezno pooblaščen 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. št. 716/2009/ES ter razveljavitvi Sklepa Komisije 2009/78/ES.

2. Predmet urejanja, področje uporabe in opredelitve pojmov

Predmet urejanja

5. Te smernice v skladu s členom 91(12) Direktive 2013/36/EU² in drugim pododstavkom člena 9(1) Direktive 2014/65/EU³ podrobneje opredeljujejo zahteve glede primernosti članov upravljalnega organa, zlasti pojme zadostnega časa, potrebnega za opravljanje nalog, odkritosti, poštenosti in neodvisnega ravnanja člana upravljalnega organa, ustreznega kolektivnega znanja, veščine in izkušenj upravljalnega organa ter ustreznih človeških virov in finančnih sredstev, namenjenih uvajanju in usposabljanju takih članov. V skladu z navedenima členoma je opredeljen tudi pojem raznolikosti, ki jo je treba upoštevati pri izboru članov upravljalnega organa.
6. Smernice določajo tudi elemente glede primernosti vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja (CFO), kadar te osebe niso člani upravljalnega organa, in glede primernosti nosilcev drugih ključnih funkcij, kadar jih navedene institucije določijo po pristopu, ki temelji na oceni tveganja, v okviru ureditve upravljanja iz členov 74 in 88 Direktive 2013/36/EU ter členov 9(3), 9(6) in 16(2) Direktive 2014/65/EU ter elemente 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. Smernice so namenjene pristojnim organom, kot so opredeljeni v členu 4(2)(i) Uredbe št. 1093/2010 in členu 4(3)(i) Uredbe št. 1095/2010, finančnim institucijam, kot so opredeljene v členu 4(1) navedene uredbe in so institucije za namene uporabe Direktive 2013/36/EU, kot so opredeljene v točki 3 člena 3(1) Direktive 2013/36/EU, tudi ob upoštevanju člena 3(3) navedene direktive, in udeležencem na finančnem trgu, kot so opredeljeni v členu 4(1) Uredbe št. 1095/2010 in so investicijska podjetja, kot so opredeljena v členu 4(1)(1) Direktive 2014/65/EU (v nadaljnjem besedilu: institucije).

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).

Področje uporabe

8. Te smernice veljajo za vse institucije, kot so opredeljene v njih, razen če ni sicer navedeno, da se neposredno nanašajo na institucije iz direktive CRD ali relevantne institucije.
9. V skladu s členom 109 Direktive 2013/36/EU morajo institucije iz direktive CRD, za katere se uporablja navedena direktiva, te smernice izpolnjevati na posamični, subkonsolidirani in konsolidirani podlagi, vključno z njihovimi podrejenimi družbami, za katere se Direktiva 2013/36/EU ne uporablja, tudi če imajo sedež v tretji državi, vključno finančnimi središči v davčnih oazah.
10. Namen teh smernic je zajeti vse obstoječe sisteme upravljanja, pri čemer nobeden ne izstopa. Te smernice ne posegajo v splošno porazdelitev pristojnosti v skladu z nacionalnim pravom gospodarskih družb. Skladno s tem bi jih bilo treba 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 razumeti kot organ, ki ima vodstveno (izvršno) in nadzorno (neizvršno) funkcijo⁴.
11. Izraza „upravljalni organ v vodstveni funkciji“ in „upravljalni organ v nadzorni funkciji“ se v teh smernicah ne nanašata na nobeno posebno upravljavsko strukturo, sklicevanja na vodstveno (izvršno) ali nadzorno (neizvršno) funkcijo pa bi bilo treba razumeti, kot sklicevanja na 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. glavnega izvršnega direktorja, poslovodno ekipo ali izvršni odbor), bi bilo treba osebe, ki te izvršne funkcije opravljajo na podlagi navedenega prenosa pooblastil, obravnavati kot osebe, ki sestavljajo vodstveno funkcijo upravljalnega organa. Za namene teh smernic bi bilo treba vsako sklicevanje na upravljalni organ v vodstveni funkciji razumeti, kot da vključuje tudi člane tega izvršnega organa ali glavnega izvršnega direktorja, kot so opredeljeni v teh smernicah, tudi če niso bili predlagani ali imenovani za formalne člane upravljalnega organa oziroma organov zadevne institucije v skladu z nacionalno zakonodajo.
13. V državah članicah, v katerih nekatere odgovornosti, ki so v teh 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 s smernicami, ki se uporabljajo za upravljalni organ.
14. Opredelitve glavnega izvršnega direktorja, glavnega finančnega direktorja in nosilca ključnih funkcij, ki se uporabljajo v teh smernicah, so le funkcionalne in njihov namen ni predpisati

⁴ Glej tudi uvodno izjavo 56 Direktive 2013/36/EU.

imenovanje takih direktorjev ali vzpostavitve takih funkcij, razen če to predpisuje ustrezna zakonodaja EU ali nacionalna zakonodaja.

15. Vsako sklicevanje na „tveganja“ v teh smernicah bi moralo vključevati tudi tveganja pranja denarja in financiranja terorizma ter dejavnike okoljskega, socialnega in upravljaljskega tveganja.

Opredelitve pojmov

16. Če ni določeno drugače, imajo izrazi v teh 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 teh smernicah uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

Institucije	pomenijo institucije, kot so opredeljene v točki 3 člena 3(1) Direktive 2013/36/EU, tudi ob upoštevanju člena 3(3) navedene direktive, in investicijska podjetja, kot so opredeljena v členu 4(1)(1) Direktive 2014/65/EU.
Institucije iz direktive CRD	pomenijo institucije, kot so opredeljene v točki 3 člena 3(1) Direktive 2013/36/EU, tudi ob upoštevanju člena 3(3) navedene direktive, in investicijska podjetja, kot so opredeljena v členu 4(1)(1) Direktive 2014/65/EU, za katere se uporablja člen 2(2) Direktive 2019/2034.
Relevantne institucije	pomenijo institucije, kot so opredeljene v točki 3 člena 3(1) Direktive 2013/36/EU, tudi ob upoštevanju člena 3(3) navedene direktive, in investicijska podjetja, kot so opredeljena v členu 4(1)(1) Direktive 2014/65/EU, ki ne izpolnjujejo vseh pogojev, da bi se štela za mala in nepovezana investicijska podjetja v skladu s členom 12(1) Uredbe 2019/2033.
Pomembne institucije iz direktive CRD	pomenijo institucije iz direktive CRD na podlagi člena 131 Direktive 2013/36/EU (globalne sistemsko pomembne institucije (GSPI) in druge sistemsko pomembne institucije (DSPI)) ter, če je to primerno, druge institucije iz direktive CRD, ki jih določijo pristojni organi ali ki so določene v skladu z nacionalno zakonodajo na podlagi ocene velikosti in notranje organizacije institucij ter narave, obsega in zapletenosti njihovih dejavnosti, ter za namene člena 91 Direktive 2013/36/EU finančne holdinge in mešane finančne holdinge, ki izpolnjujejo enega od navedenih pogojev.
Relevantne institucije, uvrščene na borzi, in institucije, uvrščene na borzi	pomenijo relevantne institucije oziroma institucije, katerih finančni instrumenti so uvrščeni v trgovanje na reguliranem trgu s seznama, ki ga organ ESMA objavi v

skladu s členom 56 Direktive 2014/65/EU, v eni ali več državah članicah⁵.

Osebj	pomeni vse zaposlene institucije in njenih podrejenih družb, vključenih v njen obseg konsolidacije, vključno s podrejenimi družbami, za katere se Direktiva 2013/36/EU ne uporablja, ter vse člane njihovih upravljalnih organov v vodstveni in nadzorni funkciji.
Primernost	pomeni stopnjo ugleda, ki naj bi jo imel posameznik, ter ustreznost posamičnega ali kolektivnega znanja, veščin in izkušenj za opravljanje svojih/njihovih nalog. Primernost vključuje tudi odkritost, poštenost in sposobnost neodvisnega ravnanja vseh posameznikov ter njihovo sposobnost, da opravljanju svojih nalog namenijo dovolj časa.
Član	pomeni kandidata ali imenovanega člana upravljalnega organa.
Glavni izvršni direktor (CEO)	pomeni osebo, ki je odgovorna za upravljanje in usmerjanje vseh poslovnih dejavnosti institucije.
Nosilci ključnih funkcij	<p>pomenijo osebe, ki imajo pomemben vpliv na usmeritev institucije, vendar niso niti člani upravljalnega organa niti izvršni direktorji. Vključujejo vodje funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso člani upravljalnega organa, ter nosilce drugih ključnih funkcij, kadar jih institucije določijo na podlagi ocene tveganj.</p> <p>Nosilci drugih ključnih funkcij bi lahko bili tudi 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 učinkovito upravljanje vsakodnevnih dejavnosti funkcij neodvisnega upravljanja tveganj, zagotavljanja skladnosti poslovanja in notranje revizije.
Glavni finančni direktor (CFO)	pomeni osebo, ki je v celoti odgovorna za upravljanje vseh naslednjih dejavnosti: upravljanje finančnih sredstev, finančno načrtovanje in finančno poročanje.

⁵ 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).

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.
Konsolidacijska institucija	pomeni institucijo, ki mora upoštevati bonitetne zahteve na konsolidirani podlagi v skladu s poglavjem 2 naslova II dela 1 Uredbe (EU) št. 575/2013 ⁶ ali bonitetne zahteve na podlagi konsolidiranega položaja v skladu s členom 7 Uredbe (EU) 2019/2033.
Raznolikost	pomeni položaj, ko so značilnosti članov upravljalnega organa, vključno z njihovo starostjo, spolom, geografskim izvorom ter izobrazbo in poklicnimi izkušnjami različne v tolikšni meri, da to omogoča različnost stališč v upravljalnem organu.
Geografski izvor	pomeni območje, kjer si je oseba izoblikovala kulturno ozadje ali pridobila 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 v instituciji 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 za direktorsko funkcijo.
Neizvršna direktorska funkcija	pomeni direktorsko funkcijo, na kateri je oseba odgovorna za nadzor in spremljanje odločanja vodstva, pri čemer v družbi ne opravlja izvršnih nalog.
Izvršna direktorska funkcija	pomeni direktorsko funkcijo, na kateri je oseba odgovorna za dejansko vodenje poslov družbe.

⁶ Glej tudi regulativne tehnične standarde o bonitetni konsolidaciji na naslovu:
https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

**Nadzornik za preprečevanje pranja
denarja in financiranja terorizma**

pomeni pristojni organ, odgovoren za nadzor nad
upoštevanjem določb Direktive (EU) 2015/849 v
instituciji.

3. Izvajanje

Datum začetka uporabe

17. Te smernice se začnejo uporabljati 31. decembra 2021.

Razveljavitev

Z učinkom od 31. decembra 2021 se razveljavijo Smernice organa EBA z dne 26. septembra 2017 o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij (EBA/GL/2017/12).

4. Smernice

Naslov I: Uporaba načela sorazmernosti

18. Cilj načela sorazmernosti je dosledno uskladiti ureditve upravljanja s posameznim profilom tveganosti in poslovnim modelom institucije ob upoštevanju posamezne funkcije, ki je predmet ocenjevanja, tako da se cilji regulativnih zahtev dejansko dosežejo.
19. Institucije bi morale pri oblikovanju in izvajanju politik in postopkov, določenih v teh smernicah, upoštevati svojo velikost, notranjo organizacijo ter naravo, obseg in zapletenost svojih dejavnosti. Pomembne institucije bi morale izvajati naprednejše politike in postopke, medtem ko so lahko politike in postopki, ki jih izvajajo zlasti manjše in manj zapletene institucije, preprostejši. Institucije bi morale upoštevati, da velikost ali sistemska pomembnost institucije sama po sebi morda ne izraža obsega izpostavljenosti institucije tveganjem. Z navedenimi politikami in postopki pa bi bilo treba zagotavljati skladnost z merili, opredeljenimi v teh smernicah za ocenjevanje primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij, in elementi glede upoštevanja raznolikosti pri imenovanju članov upravljalnega organa ter zagotavljanja zadostnih virov za njihovo uvajanje in usposabljanje.
20. Vsi člani upravljalnega organa in nosilci ključnih funkcij bi morali v vsakem primeru imeti zadosten ugled ter ravnati odkrito in pošteno, vsi člani upravljalnega organa pa bi morali ravnati neodvisno ne glede na velikost in notranjo organizacijo institucije, naravo, obseg in zapletenost njenih dejavnosti ter naloge in odgovornosti konkretne funkcije, kar velja tudi za članstvo v komisijah/odborih upravljalnega organa.
21. Za namen uporabe načela sorazmernosti in da bi se zagotovilo ustrezno izpolnjevanje zahtev glede upravljanja iz Direktive 2013/36/EU in Direktive 2014/65/EU, ki so v teh smernicah podrobneje določene, bi morali institucije in pristojni organi upoštevati naslednja merila:
 - a. 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;
 - b. pravno obliko institucije, vključno s tem, ali je institucija del skupine, in če je, oceno sorazmernosti za skupino;
 - c. ali je institucija uvrščena na borzi ali ne;
 - d. 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);
 - e. geografsko prisotnost institucije in obseg dejavnosti v posamezni državi;

- f. osnovni poslovni model, 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 kapitalske ustreznosti;
- h. dovoljenje institucijam, da lahko za izračun kapitalskih zahtev uporabljajo notranje modele, kadar je ustrezno;
- i. vrsto strank⁷ ter
- j. naravo in zapletenost 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

22. Institucije bi morale imeti v skladu s členom 91(1) Direktive 2013/36/EU glavno odgovornost za zagotavljanje, 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 instituciji⁸. 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 funkcijo v

⁷ 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 Direktive 2014/65/EU je tudi navedeno, da bi se morale za primerno nasprotno stranko šteti, da deluje kot stranka, kot je opisano v členu 30 navedene direktive.

⁸ Glej tudi regulativne tehnične standarde (njihove osnutke) na podlagi člena 7(4) Direktive 2014/65/EU in osnutek izvedbenih tehničnih standardov 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 so na voljo na spletišču organa ESMA. Glej tudi izvedbene tehnične standarde (njihove osnutke) o postopkih in obrazcih v zvezi s pridobitvijo in povečanjem kvalificiranih deležev v kreditnih institucijah in investicijskih podjetjih, ki so 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.

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

- c. med rednim delovanjem v skladu z odstavkoma 26 in 27.
23. Za začetno in redno ocenjevanje individualne primernosti članov upravljalnega organa so odgovorne institucije, ne glede na ocenjevanje, ki ga izvedejo pristojni organi za nadzorne namene.
24. 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 izpodbijajo 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. so člani sposobni opravljanju svojih funkcij v instituciji nameniti dovolj časa in, če je institucija pomembna institucija, ali se upošteva omejitev števila direktorskih funkcij iz člena 91(3) Direktive 2013/36/EU.
25. Kadar se ocenjevanje nanaša na konkretno funkcijo, bi bilo treba pri ocenjevanju zadostnega znanja, veščine, izkušenj in časa, potrebnega za opravljanje nalog, upoštevati vlogo te funkcije. Raven in narava ustreznega znanja, veščine in izkušenj, zahtevanih od člana upravljalnega organa v vodstveni funkciji, se lahko razlikujeta od ravni in narave ustreznega znanja, veščine in izkušenj, zahtevanih od člana upravljalnega organa v nadzorni funkciji, zlasti če sta ti funkciji dodeljeni različnim organom.
26. Institucije bi morale stalno 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 ravnajo v skladu s politiko institucije glede nasprotij interesov;
 - c. kadar obstajajo utemeljeni razlogi za sum storitve ali poskusa storitve, v preteklem ali trenutnem obdobju, pranja denarja ali financiranja terorizma ali kadar v zvezi z navedeno institucijo obstaja povečano tveganje za to in zlasti kadar:

- i. razpoložljive informacije kažejo, da institucija ni uvedla ustreznih notranjih kontrol ali mehanizmov nadzora za spremljanje in zmanjševanje tveganj pranja denarja in financiranja terorizma (npr. kot je opredeljeno z nadzornimi ugotovitvami iz preverjanj na kraju samem ali preverjanj od daleč, nadzornega dialoga ali v okviru sankcij);
 - ii. se na podlagi razpoložljivih informacij ugotovi, da institucija krši obveznosti glede preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma v domači državi članici ali državi članici gostiteljici ali tretji državi;
 - iii. razpoložljive informacije kažejo, da je institucija pomembno spremenila svojo poslovno dejavnost ali poslovni model na način, ki kaže, da se je njena izpostavljenost tveganjem pranja denarja in financiranja terorizma bistveno povečala, ali
- d. v katerem koli primeru, ki lahko drugače pomembno vpliva na primernost člana upravljalnega organa.
27. Institucije bi morale znova oceniti tudi zadostnost časa, ki ga član upravljalnega organa namenja opravljanju svojih nalog, če prevzame dodatno direktorsko funkcijo ali začne opravljati nove pomembne dejavnosti, vključno s političnimi.
28. 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

29. 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. Ne glede na zahteve glede izkušenj, znanja in veščine za posameznega člana upravljalnega odbora bi morale institucije zagotoviti, da skupna sestava upravljalnega odbora odraža ustrezno širok razpon znanja, veščine in izkušenj za razumevanje dejavnosti institucije, vključno z glavnimi tveganji.
30. Institucije bi morale kolektivno primernost upravljalnega organa oceniti ali znova oceniti zlasti:
- a. kadar zaprosijo za izdajo dovoljenja za začetek opravljanja dejavnosti, tudi kadar se izda dovoljenje za opravljanje dodatnih 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 instituciji⁹;
 - 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. med rednim delovanjem v skladu z odstavkom 31.

31. Institucije bi morale kolektivno primernost članov upravljalnega organa znova oceniti zlasti:

- 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. kadar obstajajo utemeljeni razlogi za sum storitve ali poskusa storitve, v preteklem ali trenutnem obdobju, pranja denarja ali financiranja terorizma ali kadar v zvezi z navedeno institucijo obstaja povečano tveganje za to in zlasti kadar:
 - i. razpoložljive informacije kažejo, da institucija ni uvedla ustreznih notranjih kontrol ali mehanizmov nadzora za spremljanje in zmanjševanje tveganj pranja denarja in financiranja terorizma (npr. kot je opredeljeno z nadzornimi ugotovitvami s pregledov na kraju samem ali pregledov na daljavo, nadzorniškega dialoga ali v okviru sankcij);
 - ii. se na podlagi razpoložljivih informacij ugotovi, da institucija krši obveznosti glede preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma v domači državi članici ali državi članici gostiteljici ali tretji državi, ali
 - iii. razpoložljive informacije kažejo, da je institucija pomembno spremenila svojo poslovno dejavnost ali poslovni model na način, ki kaže, da se je njena izpostavljenost tveganjem pranja denarja in financiranja terorizma bistveno povečala;
- d. v katerem koli primeru, ki lahko drugače pomembno vpliva na kolektivno primernost upravljalnega organa.

32. Pri ponovnem ocenjevanju kolektivne primernosti bi se morale institucije osredotočiti na pomembne spremembe poslovnih dejavnosti, strategij in profila tveganosti institucije ter

⁹ Glej opombo 17.

porazdelitve dolžnosti v upravljalnem organu ter na učinek teh sprememb na zahtevano kolektivno znanje, veščine in izkušnje upravljalnega organa.

33. 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.
34. Za začetno in stalno ocenjevanje 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 relevantne institucije

35. Medtem ko bi morale vse institucije zagotoviti, da je njihovo osebje sposobno ustrezno opravljati svoje naloge, bi morale relevantne institucije izrecno zagotoviti, da imajo nosilci ključnih funkcij vedno zadosten ugled, so odkriti in pošteni ter imajo ustrezno znanje, veščine in izkušnje za opravljanje svojih nalog, in izpolnjevanje zgoraj navedenih elementov oceniti, 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 36.
36. Relevantne 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. kadar obstajajo utemeljeni razlogi za sum storitve ali poskusa storitve, v preteklem ali trenutnem obdobju, pranja denarja ali financiranja terorizma ali kadar v zvezi z navedeno institucijo obstaja povečano tveganje za to in zlasti kadar:
 - i. institucija ni uvedla ustreznih notranjih kontrol ali mehanizmov nadzora za spremljanje in zmanjševanje tveganj pranja denarja in financiranja terorizma (npr. kot je opredeljeno z nadzornimi ugotovitvami iz pregledov na kraju samem ali pregledov na daljavo, nadzorniškega dialoga ali v okviru sankcij);
 - ii. se ugotovi, da institucija krši obveznosti glede preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma v domači državi ali tujini, ali

- iii. institucija pomembno spremeni svojo poslovno dejavnost ali poslovni model na način, ki kaže, da se je njena izpostavljenost tveganjem pranja denarja in financiranja terorizma bistveno povečala;
 - d. v okviru pregleda ureditve notranjega upravljanja, ki ga opravi upravljalni organ;
 - e. v katerem koli primeru, ki lahko drugače pomembno vpliva na primernost zadevnega posameznika.
37. Ocenjevanje ugleda, odkritosti, poštenosti, znanja, veščine 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, veščine in izkušenj bi bilo treba upoštevati vlogo in naloge konkretne funkcije.
38. 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

39. Institucije bi morale oceniti, ali je član upravljalnega organa sposoben nameniti dovolj časa opravljanju svojih funkcij in nalog, vključno z razumevanjem poslovanja institucije, njenih glavnih tveganj ter posledic poslovanja in strategije tveganj. Kadar zadevna oseba opravlja funkcijo v pomembni instituciji iz direktive CRD, bi bilo treba v okviru tega ocenjevanja preveriti tudi, ali upošteva omejitve največjega števila direktorskih funkcij iz člena 91(3) Direktive 2013/36/EU oziroma člena 9(2) Direktive 2014/65/EU.
40. Člani bi morali biti sposobni svoje dolžnosti izpolnjevati tudi v obdobjih velikega povečanja dejavnosti, kot so prestrukturiranje, preselitev 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 svojih nalog nameni več časa kot v normalnih obdobjih.
41. Pri ocenjevanju zadostnega časa, ki ga mora član nameniti opravljanju svojih nalog, 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 konkretne funkcije in odgovornosti člana, vključno s konkretnimi vlogami, kot so glavni izvršni direktor, predsednik upravljalnega organa ali predsednik ali član komisije; ali član opravlja izvršno ali neizvršno funkcijo ter ali se mora udeleževati sej v družbah iz točke (a) in v 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 nalog, vključno s primerjalnimi analizami, ki jih pripravi EBA¹⁰.
42. Institucije bi morale pisno evidentirati vloge, dolžnosti in zahtevane sposobnosti različnih funkcij v okviru upravljalnega organa ter pričakovani čas, potreben za opravljanje nalog posamezne funkcije, pri čemer bi morale upoštevati, da je treba dovolj časa nameniti tudi uvajanju in usposabljanju. V ta namen lahko manjše in manj zapletene institucije razlikujejo le med pričakovanim časom, potrebnim za opravljanje nalog izvršne oziroma neizvršne direktorske funkcije.

¹⁰ Podatki za leto 2015 so vključeni kot priloga k oceni učinka teh smernic.

43. Član upravljalnega organa bi moral biti seznanjen s predvidenim obsegom časa, ki ga mora nameniti opravljanju svojih nalog. Institucije lahko od člana zahtevajo potrditev, da lahko opravljanju svoji funkciji nameni predvideni čas.
44. 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.
45. Institucija bi morala pri ocenjevanju zadostnega časa, ki ga morajo drugi člani upravljalnega organa nameniti opravljanju svojih nalog, upoštevati tudi vpliv morebitnih daljših odsotnosti posameznih članov upravljalnega organa.
46. Institucije bi morale voditi evidenco vseh zunanjih poklicnih in političnih funkcij, ki jih opravljajo člani upravljalnega organa. To evidenco bi bilo treba 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

47. Člani upravljalnega organa, ki opravljajo direktorsko funkcijo v pomembni instituciji iz direktive CRD, morajo poleg zahteve, da opravljanju svojih funkcij namenijo dovolj časa, upoštevati tudi omejitev števila direktorskih funkcij iz člena 91(3) Direktive 2013/36/EU.
48. Za namene člena 91(3) Direktive 2013/36/EU bi bilo treba direktorsko funkcijo, ki hkrati vključuje izvršne in neizvršne odgovornosti, šteti kot izvršno direktorsko funkcijo.
49. 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 50 do 55 teh smernic, bi bilo treba to enotno direktorsko funkcijo šteti kot eno samo izvršno direktorsko funkcijo, kadar vključuje najmanj eno izvršno direktorsko funkcijo, v nasprotnem primeru pa kot eno samo neizvršno direktorsko funkcijo.
50. V skladu s členom 91(4)(a) Direktive 2013/36/EU se vse direktorske funkcije znotraj iste skupine štejejo kot ena direktorska funkcija.
51. V skladu s členom 91(4)(b)(ii) Direktive 2013/36/EU se vse direktorske funkcije v družbah, v katerih ima institucija kvalificiran delež, vendar niso podrejene družbe iz iste skupine, štejejo kot ena direktorska funkcija. Ta enotna direktorska funkcija v kvalificiranih deležih se šteje kot ena sama ločena direktorska funkcija, tj. direktorska funkcija v isti instituciji in ena direktorska funkcija v njenih kvalificiranih deležih skupaj štejeta kot dve direktorski funkciji.

52. Kadar ima več institucij v isti skupini kvalificirane deleže, bi bilo treba direktorske funkcije v vseh kvalificiranih deležih, ob upoštevanju konsolidiranega položaja (na podlagi obsega konsolidacije za računovodske namene) institucije, šteti kot eno samo ločeno direktorsko funkcijo. 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.
53. 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) navedene direktive glede štetja enotnih direktorskih funkcij v skupinah, bi bilo treba 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 bilo treba pri štetju upoštevati le dve enotni direktorski funkciji).
54. 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 bilo treba upoštevati pri ocenjevanju časa, ki ga mora zadevni član nameniti opravljanju svoje funkcije.
55. Subjekti, katerih glavni cilji niso predvsem komercialni, so med drugim:
- dobrodelne ustanove;
 - druge neprofitne organizacije in
 - družbe, ustanovljene izključno zaradi upravljanja zasebnih ekonomskih interesov članov upravljalnega organa ali njihovih družinskih članov, če članom upravljalnega organa teh družb ni treba vsakodnevno upravljati.

6. Ustrezno znanje, veščine in izkušnje

56. Člani upravljalnega organa bi morali biti na tekočem s poslovanjem institucije in zadevnimi tveganji, in sicer v obsegu, ki je sorazmeren z njihovimi odgovornostmi. To vključuje tudi ustrezno poznavanje področij, za katera posamezen član ni neposredno odgovoren, vendar je zanje kolektivno odgovoren skupaj z drugimi člani upravljalnega organa.
57. Člani upravljalnega organa bi morali popolnoma razumeti ureditev upravljanja institucije, svojo vlogo 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 instituciji¹¹.

58. Brez poseganja v prenos Direktive 2015/849/EU v nacionalno zakonodajo bi moral imeti član upravljalnega organa, ki je odgovoren za izvajanje zakonov in drugih predpisov, potrebnih za uskladitev z Direktivo (EU) 2015/849¹², dobro znanje, večšine in ustrezne izkušnje glede odkrivanja in ocenjevanja tveganja pranja denarja in financiranja terorizma ter v zvezi s politikami, kontrolami in postopki na področju preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma. Ta oseba bi morala dobro razumeti obseg, v katerem je poslovni model institucije izpostavljen tveganjem pranja denarja in financiranja terorizma.
59. V zvezi s tem bi bilo treba pri ocenjevanju ustreznega znanja, večšine in izkušenj upoštevati naslednje vidike:
- a. vlogo in naloge funkcije ter zahtevane sposobnosti;
 - b. znanje in večšine, pridobljene z izobraževanjem, usposabljanjem in prakso;
 - c. praktične in poklicne izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih, ter
 - d. znanje in večšine, ki jih je član upravljalnega organa pridobil in dokazal s poklicnim ravnanjem.
60. Institucije lahko za ustrezno oceno večšin članov upravljalnega organa uporabijo neizčrpan seznam ustreznih večšin iz Priloge II k tem smernicam, pri čemer bi morale upoštevati vlogo in naloge funkcije, ki jo ima zadevni član upravljalnega organa.
61. Upoštevati bi bilo treba stopnjo in profil izobrazbe člana ter njeno morebitno povezavo z bančnimi in finančnimi storitvami ali drugimi zadevnimi področji. Za izobrazbo, ki je ustrezna 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.
62. Ocenjevanje ne bi smelo biti omejeno na stopnjo izobrazbe člana ali na dokazilo o določenem času zaposlitve v instituciji. Opraviti bi bilo treba temeljitejšo analizo praktičnih izkušenj člana, saj so znanja in večšine, pridobljeni na prejšnjih delovnih mestih, odvisni od narave, velikosti in zapletenosti podjetja ter funkcije, ki jo je član v njem opravljal.

¹¹ Glej tudi Smernice organa EBA o notranjem upravljanju: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

¹² Določitev člana upravljalnega odbora kot odgovornega za preprečevanje pranja denarja je namenjena dodelitvi nalog in ne vpliva na končno odgovornost upravljalnega organa v vodstveni funkciji za vsakodnevno vodenje institucije in njegovo odgovornost za vse dejavnosti institucije.

63. Pri ocenjevanju znanja, veščin in izkušenj člana upravljalnega organa bi bilo treba upoštevati teoretične in praktične izkušnje v zvezi z:
- bančništvom in finančnimi trgi;
 - zakonskimi zahtevami in regulativnim okvirom;
 - strateškim načrtovanjem ter razumevanjem in uresničevanjem poslovne strategije ali poslovnega načrta institucije;
 - upravljanjem tveganj (opredelitev, ocenjevanje, spremljanje, nadzor in zmanjševanje glavnih vrst tveganja za institucijo, vključno z okoljskimi, upravljavskimi in socialnimi tveganji in dejavniki tveganj);
 - računovodstvom in revizijo;
 - ocenjevanjem učinkovitosti ureditev institucije ter zagotavljanjem učinkovitega upravljanja, nadzora in kontrol;
 - tolmačenjem finančnih podatkov institucije, opredelitvijo ključnih vprašanj na podlagi teh informacij ter ustreznimi kontrolami in ukrepi.
64. Člani upravljalnega organa v vodstveni funkciji bi morali imeti dovolj praktičnih in poklicnih izkušenj, ki so jih dovolj dolgo pridobivali na vodstvenem delovnem mestu. Pri ocenjevanju se lahko upošteva kratkoročna zasedba delovnega mesta, ki pa sama po sebi ne bi smela zadostovati za domnevo, da ima član dovolj izkušenj. Pri ocenjevanju praktičnih in poklicnih izkušenj, pridobljenih na prejšnjih delovnih mestih, bi bilo treba še posebej upoštevati naslednje vidike:
- naravo vodstvene funkcije, ki jo je oseba opravljala, in njeno hierarhično raven;
 - trajanje zaposlitve;
 - naravo in zapletenost podjetja, v katerem je oseba opravljala to funkcijo, vključno z njegovo organizacijsko strukturo;
 - obseg pristojnosti, pooblastil za odločanje in odgovornosti člana;
 - strokovno znanje, pridobljeno na tem delovnem mestu;
 - število podrejenih.
65. Člani upravljalnega organa v nadzorni funkciji bi morali biti sposobni konstruktivno izpodbijati 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

66. Upravljalni organ bi moral biti kot celota sposoben razumeti dejavnosti institucije, vključno z glavnimi tveganji. Če v tem oddelku ni navedeno drugače, bi bilo treba ta merila uporabljati ločeno za upravljalni organ v vodstveni funkciji in ločeno za upravljalni organ v nadzorni funkciji.
67. 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.
68. Člani upravljalnega organa v nadzorni funkciji bi morali biti kot skupina sposobni učinkovito izpodbijati in spremljati odločitve upravljalnega organa v vodstveni funkciji.
69. V upravljalnem organu kot celoti bi morala biti zastopana vsa področja znanja, potrebna za poslovne dejavnosti institucije, in sicer tako, da imajo njegovi posamezni člani zadostno strokovno znanje. 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 kot skupina sposobni predstaviti svoja stališča in vplivati na postopek odločanja v upravljalnem organu.
70. Sestava upravljalnega organa bi morala odražati znanje, veččine in izkušnje, potrebne za izpolnjevanje njegovih odgovornosti. To med drugim pomeni, da upravljalni organ kot celota ustrezno pozna 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. pomembnimi področji sektorske/finančne pristojnosti, vključno s finančnimi in kapitalskimi trgi, kapitalsko ustreznostjo in modeli, okoljskimi, upravljavskimi in socialnimi tveganji in njihovimi dejavniki;
 - 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.

71. Upravljalni organ v vodstveni funkciji bi moral imeti kot celota visoko raven vodstvenih veščine, upravljalni organ v nadzorni funkciji pa bi moral imeti kot celota zadostne upravljalne veščine, da lahko učinkovito organizira svoje naloge ter razume in izpodbija prakse vodenja in odločitve upravljalnega organa v vodstveni funkciji.

8. Ugled, odkritost in poštenost

72. Za člana upravljalnega organa bi se moralo 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 dejavnih ali okoliščinah, navedenih v odstavkih od 73 do 77. Pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti bi bilo treba upoštevati tudi kumulativne učinke manjših kršitev na članov ugled.
73. Brez poseganja v katere koli temeljne pravice bi bilo treba pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti upoštevati vse ustrezne kazenske ali upravne evidence, pri tem pa pretehtati vrsto obsodbe ali obtožbe, vlogo vpletenega posameznika, izrečeno kazen, doseženo stopnjo v sodnem postopku in katere koli rehabilitacijske ukrepe, ki so začeli učinkovati. Proučiti bi bilo treba 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 funkcijo člana. Ustrezne kazenske ali upravne evidence bi bilo treba upoštevati glede na veljavne zastaralne roke po nacionalni zakonodaji.
74. Brez poseganja v domnevo nedolžnosti, ki velja v kazenskem postopku, in druge temeljne pravice bi bilo treba pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti upoštevati vsaj naslednje vidike:
- a. obsodbe ali pregone v teku zaradi kaznivega dejanja, zlasti:
 - i. kaznivih dejanj po zakonih o bančnih, finančnih ali zavarovalniških dejavnostih ali dejavnostih vrednostnih papirjev ali v zvezi s trgi vrednostnih papirjev ali finančnimi ali plačilnimi instrumenti, vključno z zakoni o pranju denarja in financiranju terorizma ali katerim koli predhodnim kaznivim dejanjem pranja denarja iz Direktive (EU) 2015/849, korupcijo, tržno manipulacijo ali trgovanjem na podlagi notranjih informacij in oderuštvom;

- ii. kaznivih dejanj nepoštenega ravnanja, goljufije ali drugih vrst finančnega kriminala;
 - iii. davčnih kršitev, storjenih neposredno ali posredno, tudi prek nezakonitih ali prepovedanih sistemov trgovanja z dividendno arbitražo;
 - iv. drugih kaznivih dejanj po zakonodaji v zvezi z gospodarskimi družbami, stečajem, insolventnostjo ali varstvom potrošnikov;
- b. druge zadevne sedanje ali pretekle ugotovitve ali ukrepe, ki jih je kateri koli regulativni ali strokovni organ sprejel zaradi neupoštevanja katerih koli zadevnih določb, ki urejajo bančno, finančno ali zavarovalniško dejavnost ali dejavnost vrednostnih papirjev ali katero koli zadevo iz odstavka (a) zgoraj.
75. Upoštevati bi bilo treba preiskave v teku, kadar izvirajo iz sodnih ali upravnih postopkov ali drugih podobnih regulativnih preiskav, brez poseganja v temeljne pravice posameznikov¹³. Institucije in pristojni organi bi morali upoštevati tudi druga neugodna poročila z ustreznimi, verodostojnimi in zanesljivimi informacijami (npr. v okviru postopkov prijave kršitev).
76. Kar zadeva pretekle in trenutne poslovne rezultate in finančno stabilnost člana upravljalnega organa, ki bi lahko vplivali na njegov ugled, odkritost in poštenost, bi bilo treba upoštevati naslednje okoliščine:
- a. član je dolžnik, ki ni poravnal obveznosti (npr. je na seznamu nezanesljivih dolžnikov, ki ga vodi zanesljiva agencija za poročanje o boniteti potrošnikov, če je tak seznam na razpolago);
 - 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.
77. Član upravljalnega organa bi moral ravnati v skladu z visokimi standardi poštenosti in odkritosti. Pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti bi bilo treba upoštevati tudi vsaj naslednje dejavnike:

¹³ V skladu z Evropsko konvencijo o človekovih pravicah in Listino Evropske unije o temeljnih pravicah:
https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu_sl.

- a. katere koli dokaze, da član v svojih odnosih s pristojnimi organi ni deloval pregledno in iskreno ter da z njimi ni želel sodelovati;
- b. zavrnitev, preklic, odvzem ali prenehanje katere koli registracije, dovoljenja, članstva ali licence za trgovanje, izvajanje poslovne dejavnosti ali opravljanje poklica;
- c. razloge za katero koli odpoved delovnega razmerja ali odstavitev z odgovornega položaja, prekinitvev fiduciarnega razmerja ali podoben primer oziroma poziv, naj zadevna oseba v takem položaju odstopi z delovnega mesta;
- d. okoliščino, 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. katere koli druge dokaze ali resne obtožbe na podlagi ustreznih, verodostojnih in zanesljivih informacij, 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

78. Institucije bi morale pri ocenjevanju neodvisnosti članov razlikovati med pojmom „neodvisno ravnanje“, ki se uporablja za vse člane upravljalnega organa institucije, in načelom „neodvisnega položaja“, ki ga morajo spoštovati nekateri člani upravljalnega organa relevantne institucije v nadzorni funkciji. Merila za ocenjevanje neodvisnega ravnanja so določena v oddelku 9.2, merila za ocenjevanje neodvisnega položaja pa v oddelku 9.3.
79. 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 oddelkom 9.3. Vsi člani upravljalnega organa bi morali dejavno opravljati svoje naloge ter biti med opravljanjem svojih funkcij in odgovornosti sposobni sprejemati lastne preudarne, objektivne in neodvisne odločitve in presoje.
80. Član upravljalnega organa v nadzorni funkciji je neodvisen, če trenutno nima ali v nedavni preteklosti ni imel nikakršnih razmerij ali povezav z relevantno institucijo ali njenim vodstvom, ki bi lahko vplivali na njegovo objektivno in uravnoteženo presojo ter zmanjšali 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

81. Institucije bi morale pri ocenjevanju neodvisnosti ravnanja iz odstavka 79 presoјati, 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 „črednemu razmišljanju“;
- b. nasprotja interesov, ki so tolikšna, da bi lahko ovirala njihovo sposobnost neodvisnega in objektivnega opravljanja dolžnosti.

82. Pri ocenjevanju potrebnih osebnostnih lastnosti člana iz točke (a) odstavka 81 bi bilo treba upoštevati njegovo preteklo in sedanje ravnanje, zlasti v zadevni instituciji.

83. Institucije bi morale pri ocenjevanju obstoja nasprotij interesov iz točke (b) odstavka 81 opredeliti dejanska ali morebitna nasprotja interesov v skladu s politiko institucije glede nasprotij interesov¹⁴ in oceniti njihovo pomembnost. Upoštevati bi bilo treba vsaj naslednje okoliščine, ki bi lahko povzročile dejanska ali morebitna nasprotja interesov:

- a. ekonomske interese (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 in poklicna razmerja z lastniki 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 lastniške deleže v organu ali subjektu z nasprotujočimi si interesi;

¹⁴ Glede politike obvladovanja nasprotij interesov za osebe glej Smernice organa EBA o notranjem upravljanju.

g. politični vpliv ali politična razmerja.

84. Vsa dejanska in morebitna nasprotja interesov na ravni upravljalnega organa bi moral upravljalni organ ustrezno sporočiti, o njih razpravljati, jih dokumentirati, o njih odločiti in jih ustrezno obvladovati (tj. sprejeti potrebne ukrepe za njihovo zmanjšanje). Član upravljalnega organa bi se moral vzdržati glasovanja o vsaki zadevi, v zvezi s katero je v nasprotju interesov¹⁵.
85. Če institucije ugotovijo nasprotje interesov, ki lahko vpliva na neodvisnost ravnanja člana upravljalnega organa, bi morale o tem obvestiti pristojne organe, pri čemer bi jih morale obvestiti tudi o sprejetih ukrepih za zmanjšanje tega nasprotja interesov.
86. Če je član upravljalnega organa delničar, lastnik ali član institucije, član povezanega podjetja ali povezanih subjektov, 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 člana¹⁶.

9.3 Neodvisni člani upravljalnega organa relevantne institucije v nadzorni funkciji

87. To, da je upravljalni organ v nadzorni funkciji sestavljen iz neodvisnih članov iz odstavka 80 in članov, ki niso neodvisni, velja za dobro prakso za vse relevantne institucije.
88. Pri določanju zadostnega števila neodvisnih članov bi bilo treba upoštevati načelo sorazmernosti. Pri določanju zadostnega števila neodvisnih članov upravljalnega organa v nadzorni funkciji se ne bi smeli upoštevati člani, 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 relevantne institucije:
 - i. pomembne institucije iz direktive CRD;
 - ii. relevantne institucije, uvrščene na borzi;
 - b. relevantne institucije, ki niso niti pomembne niti niso uvrščene na borzi, bi morale v upravljalnem organu v nadzorni funkciji na splošno imeti najmanj enega neodvisnega člana. Vendar lahko pristojni organi ne zahtevajo neodvisnih direktorjev v:

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

¹⁶ Glej Smernice organa EBA o notranjem upravljanju, odstavek 114.

- i. relevantnih institucijah, ki so v celoti v lasti relevantne institucije, zlasti kadar je podrejena družba v isti državi članici kot nadrejena relevantna institucija;
 - ii. investicijskih podjetjih, ki izpolnjujejo merila iz točke (a) člena 32(4) Direktive 2019/2034/EU ali druga merila, ki jih določi relevantna država članica v skladu z odstavkoma (5) in (6) člena 32 Direktive 2019/2034/EU.
- c. Neodvisni člani morajo imeti v okviru splošne odgovornosti upravljalnega organa ključno vlogo pri povečanju učinkovitosti medsebojnega nadzora v relevantnih institucijah, tako da prispevajo k izboljšanju nadzora nad sprejemanjem vodstvenih odločitev in zagotavljajo, da:
- d. se pri razpravah in odločanju upravljalnega organa ustrezno upoštevajo 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;
 - e. noben posameznik ali manjša skupina članov pri odločanju nima prevladujočega vpliva ter
 - f. se nasprotja interesov med institucijo, njenimi poslovnimi enotami, drugimi subjekti v okviru obsega konsolidacije za računovodske namene in zunanjimi zainteresiranimi stranmi, vključno s strankami, ustrezno obvladujejo.
89. Brez poseganja v odstavek 91 se predpostavlja, da član upravljalnega organa relevantne 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 te funkcije v zadnjih petih letih ni opravljal;
 - b. član je obvladujoči delničar relevantne institucije, kar se določi na podlagi primerov, navedenih v členu 22(1) Direktive 2013/34/EU, ali zastopa interese obvladujočega delničarja, med drugim tudi, kadar je lastnik država članica ali drug javni organ;
 - c. član je z relevantno institucijo v pomembnem finančnem ali poslovnem odnosu;
 - d. član je zaposlen pri obvladujočem delničarju relevantne 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 nepoštene obravnave;
 - f. član je bil pred tem v relevantni 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 relevantne 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 relevantne 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 oziroma njo;
 - i. član od relevantne institucije ali drugega subjekta, vključenega v njen obseg bonitetne konsolidacije, poleg plačila za opravljanje svoje funkcije in plačila za zaposlitev v skladu s točko (c) prejema tudi precejšnje honorarje ali druge ugodnosti;
 - j. član je 12 zaporednih let ali dlje v subjektu opravljal funkcijo člana upravljalnega organa;
 - k. član je ožji član družine člana upravljalnega organa relevantne institucije ali drugega subjekta, vključenega v njen obseg bonitetne konsolidacije, v vodstveni funkciji ali osebe v položaju iz točk od (a) do (h).
90. Za člana le zaradi dejstva, da je v enem ali več položajih iz odstavka 89, samodejno še ne velja, da ni neodvisen. Kadar je član v enem ali več položajih iz odstavka 89, lahko relevantna institucija pristojnemu organu dokaže, da bi bilo treba člana kljub temu šteti za neodvisnega. V ta namen bi morale biti relevantne institucije sposobne pristojnemu organu utemeljeno obrazložiti, zakaj ta položaj ne vpliva na članovo sposobnost objektivne in uravnotežene presoje ter neodvisnega odločanja.
91. Za namen odstavka 90 bi morale relevantne institucije upoštevati, da se za člana zaradi dejstva, da je delničar relevantne institucije, da ima pri njej odprte zasebne račune ali najeta posojila ali uporablja njene druge storitve, razen v primerih, izrecno navedenih v tem oddelku, ne bi smelo šteti, da ni neodvisen, če je to v okviru ustreznega praga *de minimis*. Taka razmerja

bi bilo treba upoštevati v okviru obvladovanja nasprotij interesov v skladu z zadevnimi smernicami organa EBA o notranjem upravljanju.

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

10. Določitev ciljev uvajanja in usposabljanja

92. Institucije bi morale poskrbeti za uvajanje članov upravljalnega organa, v okviru katerega bi jim omogočile jasno razumevanje zadevnih zakonov, predpisov in upravnih določb, strukture institucije, njenega poslovnega modela, profila tveganosti in ureditve upravljanja ter njihove vloge člana v njej, ter za ustrezne splošne in po potrebi individualno prilagojene programe usposabljanja. Z usposabljanjem bi bilo treba krepiti tudi njihovo 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.
93. 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.
94. Kadar morajo imenovani člani upravljalnega organa izpolniti neki vidik elementov znanja in veščine, bi morala biti usposabljanje in uvajanje tega člana namenjena temu, da se ugotovljena vrzel v profilu znanja in veščine odpravi v ustreznem roku, po možnosti pred dejanskim prevzemom funkcije ali čim prej po njem. Vsekakor bi moral član vse elemente znanja in veščine, določene v oddelku 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

95. Institucije bi morale vzpostaviti politike in postopke za uvajanje in usposabljanje članov upravljalnega organa. To politiko bi moral sprejeti upravljalni organ.
96. 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 vlogo. 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 organ EBA¹⁷.

97. 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 funkcijo in ločeno za nadzorno funkcijo, kjer je primerno. To bi moralo, kjer je primerno, vključevati tudi cilje uvajanja in usposabljanja za konkretna delovna mesta 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.

98. Pri oblikovanju te politike bi moral upravljalni organ ali komisija za imenovanja, kadar je ustanovljena, upoštevati prispevek kadrovske funkcije in funkcije, odgovorne za finančno načrtovanje in organizacijo usposabljanja, ter ustreznih funkcij notranjih kontrol, kjer je primerno.

99. 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.

100. Politike, postopke in načrte usposabljanja bi bilo treba redno posodabljeni, pri čemer bi bilo treba upoštevati spremembe pri upravljanju, strateške spremembe, nove produkte in druge zadevne spremembe ter spremembe veljavne zakonodaje in razvoj trga.

101. Institucije bi morale imeti vzpostavljen postopek za ocenjevanje izvajanja in kakovosti uvajanja in usposabljanja, ki ju zagotavljajo, ter zagotavljanja skladnosti s politikami in postopki uvajanja in usposabljanja.

¹⁷ Priloga k oceni učinka teh 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.

Naslov V: Raznolikost v upravljalnem organu

12. Cilji politike raznolikosti

102. V skladu s členom 91(10) Direktive 2013/36/EU bi morale imeti vse institucije vzpostavljeno politiko spodbujanja raznolikosti v okviru upravljalnega organa in s tem spodbujati raznolikost njegovih članov, takšno politiko pa bi morale tudi izvajati. 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. Institucije bi si morale prizadevati za ustrezno zastopanost vseh spolov v upravljalnem organu in zagotoviti, da se pri izbiri članov upravljalnega organa upošteva načelo enakih možnosti. Imenovanje predstavnikov zaposlenih, kadar se zahtevajo v skladu z nacionalno zakonodajo, za premalo zastopani spol samo po sebi ne zadošča za ustrezno uravnoteženo zastopanost spolov v upravljalnem organu.

103. 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 iz direktive CRD bi morala politika raznolikosti vključevati kvantitativni cilj glede zastopanosti premalo zastopanega spola v upravljalnem organu. Pomembne institucije iz direktive CRD 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 bilo treba 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 zastopanost izrazi kvalitativno.

104. Institucije bi morale pri določanju ciljev glede raznolikosti upoštevati rezultate primerjalnih analiz praks raznolikosti, ki jih objavijo pristojni organi, organ EBA in drugi zadevni mednarodni organi ali organizacije¹⁸.

105. Politika raznolikosti lahko zaradi vključevanja vsakodnevnega praktičnega znanja in izkušenj v zvezi z notranjim delovanjem institucije določa tudi zastopanost zaposlenih v upravljalnem organu.

106. Pomembne institucije iz direktive CRD bi morale poleg tega v okviru letnega pregleda sestave upravljalnega organa dokumentirati svoje izpolnjevanje zastavljenih ciljev. Če

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> in <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

kateri koli cilji glede raznolikosti niso bili izpolnjeni, bi morala pomembna institucija iz direktive CRD 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.

107. Da bi institucije omogočile ustrezno raznolik nabor kandidatov za mesta članov upravljalnega organa, bi morale izvajati politiko raznolikosti za osebje, vključno z vidiki načrtovanja poklicne poti ter ukrepi za zagotavljanje enakega obravnavanja in enakih možnosti za zaposlene različnih spolov. S takimi ukrepi bi bilo treba zagotoviti, da se vidik ustrezne zastopanosti spolov upošteva tudi pri izbiri osebja za vodstvene funkcije ali pri izvajanju usposabljanja za vodstvene funkcije.
108. Za podpiranje raznolike sestave upravljalnega organa bi morale imeti institucije vzpostavljene politike, s katerimi bi se preprečila diskriminacija na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, vere ali prepričanja, pripadnosti narodnosti manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti¹⁹.

Naslov VI: Politika glede primernosti in ureditve upravljanja

13. Politika glede primernosti

109. 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 splošnim okvirom 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 tudi pomeni, da bi moral upravljalni organ institucije ne glede na morebitno potrebno soglasje delničarjev sprejeti in ohranjati politiko ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa.
110. 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.
111. 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 bilo treba voditi dokumentacijo (npr. v zapisnikih zadevnih sej).

¹⁹ Glej tudi oddelek o raznolikosti v Smernicah organa EBA o notranjem upravljanju.

112. 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 kontrolne funkcije.
113. Funkcije notranjih kontrol²⁰ bi morale v skladu s svojo vlogo učinkovito prispevati k oblikovanju politike glede primernosti. Funkcija skladnosti poslovanja 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.
114. Politika bi morala vključevati načela o izbiri, spremljanju in načrtovanju nasledstva članov ter ponovnem imenovanju obstoječih članov in določati vsaj:
- 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. kadrovske funkcije);
 - merila, ki jih je treba uporabiti za ocenjevanje in ki bi morala vključevati merila glede primernosti, določena v teh smernicah;
 - kako je treba v okviru postopka izbire upoštevati politiko raznolikosti za člane upravljalnega organa pomembnih institucij iz direktive CRD in cilj glede zastopanosti premalo zastopanega spola v upravljalnem organu;
 - kanal za komuniciranje s pristojnimi organi ter
 - način dokumentiranja ocenjevanja.
115. Relevantne 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 relevantne institucije na podlagi pristopa, ki temelji na oceni tveganja, šteje za nosilce ključnih funkcij, in sicer poleg vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar niso del upravljalnega organa.
116. Upravljalni organ v nadzorni funkciji in komisija za imenovanja, kadar je ustanovljena, bi morala spremljati učinkovitost politike institucije glede primernosti ter pregledati njeno zasnovo in izvajanje. Upravljalni organ bi moral politiko po potrebi spremeniti, pri čemer bi

²⁰ Glej tudi Smernice organa EBA o notranjem upravljanju: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

moral upoštevati priporočila komisije za imenovanja, kadar je ustanovljena, in funkcije notranje revizije.

14. Politika glede primernosti na ravni skupine

117. Konsolidacijska institucija iz direktive CRD 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 dosledno izvaja in je ustrezno vključena v vseh podrejenih družbah, vključenih v obseg bonitetne konsolidacije, vključno s podrejenimi družbami, za katere se ne uporablja Direktiva 2013/36/EU, tudi če imajo sedež v tretjih državah, vključno s finančnimi središči v davčnih oazah.
118. Politika bi morala biti prilagojena posebnim okoliščinam kreditnih institucij, ki so del skupine, in podrejenih družb, vključenih v obseg bonitetne konsolidacije, za katere se ne uporablja Direktiva 2013/36/EU. Pristojni organi ali funkcije v konsolidacijski instituciji iz direktive CRD in njenih podrejenih družbah bi morali za ocenjevanje primernosti po potrebi sodelovati med seboj in si izmenjati informacije.
119. Konsolidacijska institucija iz direktive CRD bi morala zagotoviti, da je ocenjevanje primernosti skladno z vsemi posebnimi zahtevami v kateri koli relevantni državi. Kar zadeva institucije in subjekte v skupini v več kot eni državi članici, bi morala konsolidacijska institucija iz direktive CRD zagotoviti, da se v politiki na ravni skupine upoštevajo razlike med nacionalnim pravom gospodarskih družb in drugimi regulativnimi zahtevami.
120. Konsolidacijska institucija iz direktive CRD bi morala zagotoviti, da podrejene družbe s sedežem v tretji državi, ki so vključene v obseg bonitetne konsolidacije, dosledno izvajajo politiko skupine v skladu z zahtevami iz členov 74, 88 in 91 Direktive 2013/36/EU, če to ni nezakonito po zakonodaji zadevne tretje države. V ta namen morajo nadrejene osebe v EU in podrejene družbe, za katere se uporablja Direktiva 2013/36/EU, zagotoviti, da so standardi primernosti, ki jih uporablja podrejena družba v tretji državi, vsaj enakovredni standardom, ki se uporabljajo v Evropski uniji.
121. Zahteve glede primernosti iz Direktive 2013/36/EU in teh smernic veljajo za institucije iz direktive CRD ne glede na dejstvo, da so lahko te institucije podrejene družbe nadrejene institucije v tretji državi. Kadar je podrejena družba v EU nadrejene institucije v tretji državi konsolidacijska institucija iz direktive CRD, obseg bonitetne konsolidacije ne vključuje ravni nadrejene institucije v tretji državi in drugih neposrednih podrejenih družb te nadrejene institucije. Konsolidacijska institucija iz direktive CRD 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.
122. 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 individualni ravni, ki je skladna s politikami, vzpostavljenimi na konsolidirani ali subkonsolidirani ravni.

15. Komisija za imenovanja in njene naloge²¹

123. Pomembne institucije iz direktive CRD bi morale imeti komisijo za imenovanja, ki izpolnjuje odgovornosti in ima vzpostavljene vire iz člena 88(2) Direktive 2013/36/EU.
124. Člani komisije za imenovanja bi morali imeti ustrezno kolektivno strokovno znanje in izkušnje v zvezi s poslovanjem institucije, da bi lahko ocenili ustrezno sestavo upravljalnega organa, vključno s tem, da priporočijo kandidate za zapolnitev prostih mest v upravljalnem organu.
125. Kadar komisija za imenovanja ni ustanovljena, bi morale biti odgovornosti iz prvega pododstavka točke (a) in točk (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 bilo treba ocenjevanje iz točk (b) in (c) člena 88(2) navedene direktive izvesti najmanj vsaki dve leti.
126. 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.
127. V skladu z zadnjim pododstavkom člena 88(2) Direktive 2013/36/EU se ta oddelek ne uporablja, kadar upravljalni organ v skladu z nacionalno zakonodajo nima pristojnosti pri postopku izbire in imenovanja svojih članov.

16. Sestava upravljalnega organa ter imenovanje in nasledstvo njegovih članov

128. 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. Predloge za ponovno imenovanje bi bilo treba sprejeti šele po obravnavi rezultata ocenjevanja v zvezi z uspešnostjo člana v zadnjem mandatu.
129. Vsi člani upravljalnega organa bi morali biti primerni. Ne glede na člane, ki jih izvolijo zaposleni in ki zastopajo zaposlene, bi moral upravljalni organ opredeliti in izbrati usposobljene in izkušene člane ter za upravljalni organ zagotoviti ustrezno načrtovanje

²¹ Glede sestave in nalog komisij glej tudi Smernice organa EBA o notranjem upravljanju: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

nasledstva, ki je skladno z vsemi zakonskimi zahtevami v zvezi s sestavo, imenovanjem ali nasledstvom upravljalnega organa.

130. 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:

- a. pripraviti opis vlog in kvalifikacij za določeno imenovanje;
- b. oceniti ustrezno ravnovesje med znanjem, spretnostmi in izkušnjami upravljalnega organa;
- c. oceniti predvidoma potreben čas za izvrševanje funkcije in
- d. upoštevati cilje politike raznolikosti.

131. Pri odločitvi o imenovanju bi bilo treba, kadar je to mogoče, upoštevati ožji preliminarni seznam primernih kandidatov, pri čemer se pri takem predizboru upoštevajo cilji glede raznolikosti, določeni v politiki institucije glede raznolikosti, in elementi iz naslova V teh smernic. Pri tej odločitvi bi bilo treba 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.

132. 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.

133. 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 bilo treba določiti načrte, politike in postopke institucije za obravnavanje nenadnih ali nepričakovanih odsotnosti ali odhodov članov upravljalnega organa, vključno z vsemi ustreznimi začasnimi ureditvami. Pri načrtovanju nasledstva bi bilo treba upoštevati tudi cilje, določene v politiki institucije glede raznolikosti.

Naslov VII: Ocenjevanje primernosti, ki ga izvedejo institucije

17. Skupni elementi za ocenjevanje individualne in kolektivne primernosti članov upravljalnega organa

134. Če v teh 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 kontrolnimi funkcijami). Za določitev končne ocene primernosti bi moral biti odgovoren upravljalni organ v nadzorni funkciji.
135. Z odstopanjem od odstavka 134 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, in
 - ii. kadar je član razrešen, ker ni več primeren.
136. Pri ocenjevanju primernosti bi bilo treba upoštevati vse zadeve, ki so pomembne in so na voljo za ocenjevanje. Institucije bi morale upoštevati tveganja, vključno s tveganjem ugleda, ki se pojavijo, kadar se ugotovijo kakršne koli slabosti, ki vplivajo na individualno ali kolektivno primernost članov upravljalnega organa.
137. 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 sestave upravljalnega organa, ki se lahko predstavijo delničarjem.
138. Kadar v ustrezno utemeljenih primerih iz odstavka 135 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 to 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.

139. 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 premišljene odločitve in odpravijo morebitne pomanjkljivosti v zvezi s sestavo upravljalnega organa ali njegovimi posameznimi člani.
140. Kadar nekatere člane imenuje upravljalni organ, bi bilo treba ocenjevanje njihove primernosti izvesti, preden dejansko začnejo opravljati svojo funkcijo. V ustrezno utemeljenih primerih iz odstavka 135 se lahko ocenjevanje primernosti člana izvede po njegovem imenovanju, in sicer takoj, ko je to izvedljivo, vendar najpozneje en mesec po imenovanju.
141. 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 določen član individualno ni primeren.
142. 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.
143. 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 oddelka 23. To bi moralo vključevati dokumentacijo in informacije iz Priloge III²².
144. 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

145. 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.

²² Glej tudi osnutek regulativnih tehničnih standardov na podlagi člena 7(4) Direktive 2014/65/EU in osnutek izvedbenih tehničnih standardov 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/rts/160714-rti-
authorisation_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rti-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](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 regulativnih tehničnih standardov o izdaji dovoljenja, ki ga je izdal organ EBA.

146. Institucije bi morale v okviru ocenjevanja primernosti posameznega člana upravljalnega organa:
- zbrati informacije o primernosti člana na različne načine in z različnimi sredstvi (npr. diplome in spričevala, priporočilna pisma, življenjepisi, razgovori, vprašalniki);
 - zbrati informacije o ugledu, poštenosti in odkritosti ocenjevane osebe, pri čemer bi morale oceniti, ali obstajajo utemeljeni razlogi za sum storitve ali sum poskusa storitve, v preteklem ali trenutnem obdobju, pranja denarja in financiranja terorizma oziroma glede možnosti povečanega tveganja za navedeno;
 - oceniti neodvisnost ravnanja ocenjevane osebe;
 - od ocenjevane osebe zahtevati, da preveri, ali so predložene informacije točne, in po potrebi predloži dokaz v zvezi z navedenimi informacijami;
 - od ocenjevane osebe zahtevati, da prijavi vsa dejanska in morebitna nasprotja interesov;
 - v največji možni meri potrditi pravilnost informacij, ki jih predloži ocenjevana oseba;
 - v okviru upravljalnega organa v nadzorni funkciji ali, kadar je ustanovljena, komisije za imenovanja ovrednotiti rezultate ocenjevanja ter
 - po potrebi sprejeti popravne ukrepe, s katerimi zagotovijo individualno primernost članov upravljalnega organa v skladu z oddelkom 22.
147. Kadar se zaradi neke zadeve pojavijo pomisleki glede primernosti člana upravljalnega organa, bi bilo treba oceniti, kako to vpliva na primernost tega člana. Pri tej oceni bi morale institucije upoštevati obstoj utemeljenih razlogov za sum storitve ali poskusa storitve, v preteklem ali trenutnem obdobju, pranja denarja in financiranja terorizma oziroma glede možnosti povečanega tveganja za navedeno.
148. 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:
- zadosten čas, potreben za opravljanje nalog;
 - ali člani upravljalnega organa, ki opravljajo direktorsko funkcijo v pomembni instituciji iz direktive CRD, upoštevajo omejitev števila direktorskih funkcij, določeno v členu 91(3) Direktive 2013/36/EU;
 - ustrezno znanje, veščine in izkušnje;
 - ugled, odkritost in poštenost;
 - neodvisnost ravnanja.

19. Ocenjevanje kolektivne primernosti upravljalnega organa

149. 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 bilo treba dejansko sestavo 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.

150. 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 teh smernicah.

151. Pri ocenjevanju primernosti posameznega člana upravljalnega organa bi morale institucije v istem obdobju oceniti tudi kolektivno primernost upravljalnega organa v skladu z oddelkom 7 in ustreznost skupne sestave specializiranih komisij upravljalnega organa v nadzorni funkciji²³. Zlasti bi bilo treba oceniti, kakšno znanje, veščine in izkušnje posameznik prispeva h kolektivni primernosti upravljalnega organa ter ali skupna sestava upravljalnega organa odraža ustrezno širok razpon znanja, veščine in izkušenj za razumevanje dejavnosti in glavnih tveganj institucije.

152. Pri ocenjevanju kolektivne primernosti v skladu z naslovom III (7) bi morale institucije tudi oceniti, ali upravljalni organ s svojimi odločitvami dokazuje zadostno razumevanje tveganj pranja denarja in financiranja terorizma in njihovega vpliva na dejavnosti institucije ter ali dokazuje ustrezno upravljanje teh tveganj, po potrebi tudi s popravnimi ukrepi.

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

153. Stalno spremljanje individualne ali kolektivne primernosti članov upravljalnega organa bi moralo biti osredotočeno na to, 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.

²³ Glede sestave komisij glej tudi zadevne smernice organa EBA o notranjem upravljanju.

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 ravnal v največjo korist institucije, tudi v zvezi z bojem proti pranju denarja in financiranju terorizma;
- 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;
- e. spremembe v sestavi upravljalnega organa ter morebitne slabosti glede individualne in kolektivne primernosti, ob upoštevanju poslovnega modela in strategije upravljanja tveganj institucije ter njenih 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 ravnajo v skladu s politiko glede nasprotij interesov;
- h. v kolikšni meri 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;
- j. utemeljene razloge za sum storitve ali poskusa storitve, v preteklem ali trenutnem obdobju, pranja denarja ali financiranja terorizma ali drugih finančnih kaznivih dejanj ali povečanega tveganja za navedeno, tudi kadar takšne neugodne ugotovitve glede ustreznosti sistemov in kontrol institucije za preprečevanje pranja denarja in financiranja terorizma podajo notranji ali zunanji revizorji ali pristojni organi.

155. Kadar je potrebno ponovno ocenjevanje, je treba ustrezno upoštevati:

- a. dodeljene naloge in linije poročanja v instituciji, tudi v skupini, kadar je ustrezno, da se ugotovi, ali je treba enemu ali več odgovornim članom upravljalnega organa pripisati pomembno dejstvo ali ugotovitev. V okviru tega je treba dodeljene naloge

opredeliti z upoštevanjem vse zadevne dokumentacije, kar med drugim vključuje upravne listine in oznake, notranje organigrame in druge oblike opredeljevanja področij odgovornosti, notranje pravilnike, razpoložljive ocene primernosti in dodatne informacije, predložene v tem okviru, akte o imenovanju ali opise delovnih mest in zapisnike sej upravljalnega organa, ter

- b. verodostojnosti in zanesljivosti katerega koli dejstva, zaradi katerega je bilo potrebno ponovno ocenjevanje, in resnosti obtožb glede nepravilnega ravnanja ali dejanskega nepravilnega ravnanja enega ali več članov upravljalnega organa. Institucije bi morale med drugim določiti verodostojnost in zanesljivost informacij (npr. vir, verodostojnost, morebitno nasprotje interesov pri viru informacij). Institucije bi morale upoštevati, da zgolj nezakazovanost morda ni dovolj, da se zavrnejo obtožbe glede nezakonitega ravnanja.

156. Pomembne institucije iz direktive CRD bi morale redno ponovno ocenjevanje primernosti izvesti vsaj enkrat letno. Nepomembne institucije bi morale ponovno ocenjevanje primernosti izvesti vsaj vsaki dve leti. Institucije bi morale rezultate rednega ponovnega ocenjevanja dokumentirati. Kadar je ponovno ocenjevanje potrebno zaradi določenega dogodka, se lahko institucije pri ponovnem ocenjevanju osredotočijo na zadevno situacijo ali dogodek, ki je bil razlog za ponovno ocenjevanje, tj. nekaterih vidikov, ki se niso spremenili, v ocenjevanje ni treba vključiti.

157. Rezultate ponovnega ocenjevanja, razloge za ponovno ocenjevanje in morebitna priporočila glede ugotovljenih slabosti bi bilo treba dokumentirati in predložiti upravljalnemu organu.

158. Upravljalni organ v nadzorni funkciji ali, kadar je ustanovljena, komisija za imenovanja bi morala upravljalnemu organu predložiti poročilo o rezultatih ocenjevanja kolektivne primernosti, tudi če ne dasta priporočil glede sprememb sestave upravljalnega organa ali glede drugih ukrepov. Priporočila lahko med drugim vključujejo usposabljanje, spremembo postopkov, ukrepe za zmanjšanje nasprotij interesov, imenovanje dodatnih članov s posebno pristojnostjo in zamenjavo članov upravljalnega organa.

159. 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.

160. Institucije bi morale obvestiti pristojni organ, kadar so bila ponovna ocenjevanja izvedena zaradi pomembnih sprememb. Pomembne institucije iz direktive CRD bi morale pristojni organ najmanj enkrat letno obvestiti o vseh izvedenih ponovnih ocenjevanjih kolektivne primernosti.

161. 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.

162. 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 in o ukrepih, ki jih je predlagala ali sprejela za odpravo tega stanja, takoj obvestiti pristojni organ.

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

163. Odgovorna funkcija v relevantni instituciji bi morala oceniti primernost nosilcev ključnih funkcij pred njihovim imenovanjem ter rezultate ocenjevanja sporočiti funkciji za imenovanja in upravljalnemu organu. Pomembne institucije iz direktive CRD, ki so navedene v odstavku 172, bi morale o rezultatih ocenjevanja, ki se nanašajo na vodje funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso del upravljalnega organa, obvestiti pristojne organe.

164. Če relevantna 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 bi zagotovila ustrezno delovanje te funkcije. Pomembne institucije iz direktive CRD bi morale v zvezi z vodji funkcij notranjih kontrol in finančnim direktorjem, kadar niso del upravljalnega organa, ustrezno obvestiti pristojni organ. Pristojni organi lahko take informacije zahtevajo od vseh relevantnih institucij in za vse nosilce ključnih funkcij.

165. Kadar mora ocenjevanje izvesti tudi pristojni organ, bi morale relevantne 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 zanje ni primeren.

22. Popravni ukrepi institucij

166. 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.

167. Če institucija na podlagi svojega ocenjevanja ali ponovnega ocenjevanja sklene, da upravljalni organ kot celota ni primeren, bi morala pravočasno sprejeti ustrezne popravne ukrepe.

168. Institucija bi morala pri sprejemanju popravni 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 bilo treba take ukrepe izvesti pred izdajo dovoljenja²⁴.
169. Ustrezni popravni ukrepi lahko med drugim vključujejo 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.
170. 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 iz direktive CRD bi morale pristojne organe obvestiti tudi o vseh ugotovljenih pomanjkljivostih v zvezi z vodji funkcij notranjih kontrol in finančnim direktorjem, kadar niso del 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 jih izvedejo pristojni organi

171. Pristojni organi bi morali določiti nadzorniške postopke, ki se uporabljajo za ocenjevanje primernosti članov upravljalnega organa institucij ter pri pomembnih institucijah iz direktive CRD vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso del 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 neprimernega 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.
172. Kar zadeva pomembne institucije iz direktive CRD, bi morali pristojni organi izvesti ocenjevanje primernosti vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso del upravljalnega organa, za:
- a. pomembne konsolidacijske institucije iz direktive CRD;
 - b. pomembne institucije iz direktive CRD, ki so del skupine, kadar konsolidacijska institucija iz direktive CRD ni pomembna institucija;

²⁴ Glej opombo 28.

c. pomembne institucije iz direktive CRD, ki niso del skupine.

173. Nadzorniški postopki bi morali zagotavljati, da novo imenovane člane upravljalnega organa, upravljalni organ kot celoto ter, pri pomembnih institucijah iz direktive CRD, navedenih v odstavku 172, novo imenovane vodje funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso del upravljalnega organa, ocenijo pristojni organi. Nadzorniški postopki bi morali tudi zagotavljati, da ponovno imenovane člane upravljalnega organa ponovno oceni pristojni organ v skladu z alineo ii točke b odstavka 22 in alineo ii točke b odstavka 30, kadar je ponovno ocenjevanje potrebno.
174. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da lahko s svojimi nadzorniškimi postopki pravočasno obravnavajo primere neskladnosti.
175. V okviru zgoraj navedenih nadzorniških postopkov bi bilo treba od institucij zahtevati, da pristojne organe takoj obvestijo o prostih mestih v upravljanem organu. Od institucij bi bilo treba tudi zahtevati, 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 bilo treba, 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, pri čemer bi morala obvestila vključevati popolno dokumentacijo in informacije iz Priloge III.
176. V ustrezno utemeljenih primerih iz odstavka 136 bi bilo treba od institucij zahtevati, da popolno dokumentacijo in informacije iz Priloge III skupaj z obvestilom pristojnemu organu predložijo v enem mesecu po imenovanju člana.
177. Pomembne institucije iz direktive CRD, za katere se v skladu z odstavkoma 172 in 173 zahteva ocenjevanje vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso del upravljalnega organa, bi morale pristojne organe o imenovanju na te funkcije obvestiti takoj in najpozneje dva tedna po imenovanju. Od pomembnih institucij iz direktive CRD bi bilo treba zahtevati, da skupaj s tem obvestilom predložijo popolno dokumentacijo in informacije iz Priloge III, kakor je ustrezno.
178. Pristojni organi lahko določijo nadzorniške postopke, ki se uporabljajo za ocenjevanje primernosti vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso del upravljalnega organa, v drugih institucijah, ki niso navedene v odstavku 172, in primernosti drugih nosilcev ključnih funkcij v institucijah, kadar so opredeljeni po pristopu, ki temelji na oceni tveganja. V okviru teh postopkov lahko pristojni organi od teh institucij tudi zahtevajo, da jih obvestijo o rezultatih izvedenega ocenjevanja in jim predložijo ustrezno dokumentacijo.
179. 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 175 do 177. 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 zaslivanja, ki jih je treba zahtevati oziroma opraviti med upravnimi postopki, kadar je predvidena negativna odločitev.

180. 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 odločitve²⁵.
181. 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.
182. Ocenjevanje individualne in kolektivne primernosti članov upravljalnega organa in v primeru pomembnih institucij iz direktive CRD ocenjevanje individualne primernosti vodij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar ti niso del upravljalnega organa, bi morali redno izvajati pristojni organi v okviru svoje stalne nadzorniške dejavnosti. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da institucije izvedejo potrebno ponovno ocenjevanje na podlagi oddelkov 1, 2 in 3 naslova II. Če je ponovno ocenjevanje primernosti, 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. V pomembnih institucijah iz direktive CRD, navedenih v odstavku 172, bi morali pristojni organi individualno ali kolektivno primernost članov upravljalnega organa ter individualno primernost vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja, kadar niso del upravljalnega organa, zlasti ponovno oceniti ob vsakem razkritju pomembnih novih dejstev ali dokazov v okviru stalnega nadzora. To bi moralo obsegati okoliščine, ki vzbujajo pomemben dvom o preteklem ali trenutnem izpolnjevanju zahtev glede preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma pri instituciji in individualnih članih upravljalnega organa, v pomembnih institucijah iz odstavka 173 pa pri vodjih funkcij notranjih kontrol in glavnem finančnem direktorju, kadar niso del upravljalnega organa.
183. Pri pomembnih institucijah iz direktive CRD bi morali pristojni organi, kadar je primerno, za namen ocenjevanja primernosti izvesti razgovore. Razgovori se lahko po pristopu, ki temelji na oceni tveganja, izvedejo tudi pri drugih institucijah ob upoštevanju meril iz naslova I ter posameznih okoliščin institucije, ocenjevane osebe in delovnega mesta ali funkcije, ki je predmet ocenjevanja.

²⁵ Glej opombo 28.

184. 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.
185. Pristojni organi se lahko udeležijo sej z institucijo ali jih z njo izvedejo, 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 bilo treba določiti po pristopu, ki temelji na oceni tveganja.
186. Če institucija krši bonitetno ali drugo regulativno zahtevo, lahko to v nekaterih okoliščinah podpre ugotovitev pristojnega organa, da posameznik ni več primeren – če na primer pristojni organ na podlagi ustreznega postopka ugotovi, da posameznik ni izvedel ukrepov za preprečevanje, odpravo ali ustavitve kršitve, kot bi jih bilo mogoče od osebe na njegovi funkciji razumno pričakovati.

24. Odločitev pristojnega organa

187. 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 179 ali, če je bilo to obdobje prekinjeno, najpozneje v šestih mesecih po začetku tega obdobja.
188. V primerih iz odstavka 181 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.
189. 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 ključne funkcije, saj ni bilo zadostno dokazano, da je primerna, bodisi sprejeti negativno odločitev.
190. 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.
191. Pristojni organi bi morali institucije čim prej obvestiti vsaj 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 179 izteklo, pristojni organ pa ni sprejel negativne odločitve.

192. Pristojni organ bi moral ob upoštevanju ukrepov, ki jih je sprejela že institucija, sprejeti ustrezne ukrepe za odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti in določiti rok za izvedbo teh ukrepov. Takšni ukrepi bi morali vključevati enega ali več naslednjih ukrepov, kot je primerno:

- a. zahtevo, da institucija organizira posebno individualno ali kolektivno usposabljanje za člane upravljalnega organa;
- b. zahtevo, da institucija drugače razdeli naloge med člani upravljalnega organa;
- c. zahtevo, da institucija predlaganega člana zavrne ali zamenja nekatere člane;
- d. zahtevo, da institucija spremeni sestavo upravljalnega organa ter tako zagotovi njegovo individualno in kolektivno primernost;
- e. razrešitev člana upravljalnega organa;
- f. po potrebi naložitev upravnih kazni ali drugih upravnih ukrepov (npr. določitev posebnih obveznosti, priporočil ali pogojev), vključno s končnim odvzemom dovoljenja instituciji.

193. Ukrepe iz točk (a) in (c) bi bilo treba uporabiti tudi v zvezi z ocenjevanjem primernosti vodij funkcij notranjih kontrol in glavnega finančnega direktorja pomembnih institucij iz direktive CRD, kadar te funkcije in direktor niso del upravljalnega organa.

194. Če člani upravljalnega organa ne izpolnjujejo zahtev iz člena 91(1) Direktive 2013/36/EU, lahko pristojni organi v skladu s svojimi pristojnostmi takšne člane razrešijo iz upravljalnega organa. Pristojni organi bi morali zlasti preveriti, ali so zahteve, določene v členu 91(1) Direktive 2013/36/EU in podrobneje opisane v teh smernicah, še vedno izpolnjene, kadar imajo utemeljene razloge za sum storitve ali poskusa storitve, v preteklem ali trenutnem obdobju, pranja denarja ali financiranja terorizma ali glede povečanega tveganja za navedeno v povezavi z navedeno institucijo.

25. Sodelovanje med pristojnimi organi

195. 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.

196. 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, ali druge pomembne informacije za namen ocenjevanja primernosti zadevnih oseb in v ta namen od drugih pristojnih organov zahtevajo potrebne informacije. Kadar je ustrezno, bi morali pristojni organi vzpostaviti stik z nadzornikom za preprečevanje pranja denarja in financiranja terorizma v zadevni državi članici ter od njega pridobiti dodatne informacije, potrebne za oceno poštenosti, odkritosti, ugleda in primernosti upravljalnega organa ali nosilcev ključnih funkcij v instituciji. Poleg tega bi morali pristojni organi v primerih, ko v zvezi z institucijo ali članom obstaja povečano tveganje za pranje denarja in financiranje terorizma, kadar je to primerno, pridobiti informacije od drugih zadevnih zainteresiranih strani, med drugim od finančno-obveščevalnih enot in organov kazenskega pregona, ter pridobljene informacije uporabiti pri svojem ocenjevanju primernosti²⁶.
197. 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 179. 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 zapletenosti zadevne institucije, ali druge informacije, pomembne za ocenjevanje primernosti.
198. 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 navedejo vse kazni, ki so bile v zadnjih desetih 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.
199. 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 zavrnenih 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.

²⁶ Glej tudi: skupne smernice o sodelovanju in izmenjavi informacij med pristojnimi organi, ki nadzirajo kreditne in finančne institucije, za namen izvajanja Direktive (EU) 2015/849, ki so na voljo na naslovu <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counteracting-financing-terrorism>

200. 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.
201. Kadar pristojni organ odloči, da član upravljalnega organa ali vodja funkcije notranje kontrole in glavni finančni direktor, kadar ti niso del upravljalnega organa, kot je navedeno v odstavku 172, na podlagi pomembnih dejstev o tveganjih ali dogodkih pranja denarja in financiranja terorizma ni primeren, bi moral pristojni organ brez poseganja v nacionalno zakonodajo svoje ugotovitve in odločitve izmenjati s pristojnim nadzornikom za preprečevanje pranja denarja in financiranja terorizma.
202. Pristojni organ, ki od drugega pristojnega organa zahteva informacije, bi moral v zahtevi navesti ime in priimek ocenjevane osebe ter njen datum rojstva ali ime institucije in funkcije, v zvezi s katero je oseba že bila ocenjena, da se zagotovi, da bodo predloženi podatki za pravo osebo.

Naslov IX: Ocenjevanje primernosti, ki ga izvedejo pristojni organi in organi za reševanje v okviru reševanja

203. Pristojni organi in organi za reševanje bi morali določiti postopke, ki se uporabljajo za izmenjavo informacij v zvezi z ocenjevanjem primernosti članov upravljalnega organa in njihovo zamenjavo v skladu s členoma 27 in 28 ter členom 34(1)(c), in hkrati upoštevati člen 81(2) DSRB, v skladu s katerimi bi morali pristojni organi organe za reševanje obvestiti o razrešitvi enega ali več članov upravljalnega organa in imenovanju enega ali več članov upravljalnega organa v skladu s členoma 27 in 28 DSRB.
204. V okviru navedenih postopkov bi bilo treba zagotoviti, da pristojni organi primernost novo imenovanih članov upravljalnega organa in, če je ustrezno, upravljalnega organa kot celote, kot je navedeno v členih 27 in 28 ter členu 34(1)(c) DSRB, ocenijo v skladu z merili iz naslova III.
205. Postopki bi morali zagotavljati, da organi za reševanje pristojne organe nemudoma obvestijo o vsakem novem imenovanju enega ali več članov upravljalnega organa. Pri imenovanju članov upravljalnega organa v skladu s členom 34(1)(c) na podlagi pooblastil za reševanje iz člena 63(1)(I) DSRB bi morali organi za reševanje pristojnim organom čim prej predložiti zahtevane dokumente in jim tako omogočiti ocenjevanje primernosti.
206. V primeru imenovanja novih članov upravljalnega organa v skladu s členom 27, členom 28 ali členom 34(1)(c) DSRB bi morali pristojni organi glede na nujnost okoliščin ocenjevanje primernosti izvesti potem, ko član upravljalnega organa ali upravljalni organ kot celota prevzame svojo funkcijo, in svojo odločitev o primernosti sprejeti brez nepotrebnega odlašanja, po možnosti v enem mesecu od prejema obvestila o imenovanju, kot je določeno v nacionalni zakonodaji (npr. od institucije), bodisi v skladu s členom 28 DSRB bodisi od organa za reševanje v skladu s členom 34(1)(c) na podlagi pooblastil za reševanje iz člena 63(1)(I) DSRB.

Pristojni organ bi moral organ za reševanje o rezultatih ocenjevanja obvestiti brez nepotrebnega odlašanja.

207. Za izrednega upravitelja, ki ga imenuje organ za reševanje v postopku reševanja in ki so mu dodeljene naloge, izrecno povezane z izvajanjem ukrepov za reševanje v skladu s členom 35 DSRB, z začasnim mandatom, ki ni daljši od obdobja reševanja, se ocenjevanje primernosti, ki ga izvaja pristojni organ, ne uporablja.

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

Priloga I k tem smernicam je v ločeni Excelovi datoteki. Priloga je bila spremenjena in zdaj vključuje skladnost z zahtevami glede preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma, sicer pa ni spremenjena.

Priloga II: Veščine

To je neizčrpen seznam ustreznih veščine iz odstavka 59; institucije bi morale pri svojem ocenjevanju primernosti razmisliti o njegovi uporabi.

- a. **Pristnost:** oseba je dosledna v besedah in dejanjih ter ravna v skladu z lastnimi izkazanimi vrednotami in prepričanji. 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. **Komuniciranje:** 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. **Presoja:** 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 odgovornosti, zlasti kadar se ukvarja s problemi, ki lahko ogrozijo neprekinjeno delovanje podjetja.
- f. **Skrb za stranke in kakovost:** oseba je osredotočena na zagotavljanje kakovosti in, kadar koli je mogoče, iskanje načinov za njeno izboljšanje. Konkretnije to pomeni, da zadrži soglasje 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. **Vodenje:** 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. **Zvestoba:** oseba se poistoveti s podjetjem in izkazuje občutek vključenosti vanj. Opravljanju svojega dela lahko nameni dovolj časa ter lahko ustrezno izpolnjuje svoje naloge, zagovarja interese podjetja ter deluje objektivno in kritično. Prepozna in predvidi morebitna nasprotja osebnih in poslovnih interesov.
- i. **Seznanjenost z zunanjim dogajanjem:** oseba spremlja dogajanja, stebre moči in odnose v podjetju. Je dobro seznanjena s pomembnimi 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. **Pogajanje:** oseba prepozna 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 sposobna delovati kot del ekipe.
- m. **Strateška prodornost:** 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. **Čut 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. **Vodenje sestankov:** oseba je sposobna učinkovito in uspešno voditi sestanke ter ustvariti odkrito vzdušje, ki vsakogar spodbuja k enakopravnemu sodelovanju. Seznanjena je z nalogami in odgovornostmi drugih ljudi.

Priloga III: Elementi 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 morajo 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. predvideni čas, potreben za opravljanje nalog, kot ga je sprejel posameznik;
- e. opis posameznikovih ključnih nalog in odgovornosti;
- f. 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 bilo treba 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, ki vključujejo utemeljitev za končni rezultat ocenjevanja;

- b. ali je institucija pomembna institucija, kot je opredeljena v teh 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 teh 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 potekali 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, nista bila vključena v insolvenčni postopek ali podoben postopek kot dolžnik.

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 fiduciarnega razmerja ali podobnem primeru oziroma pozivu, naj zadevna oseba v takem položaju odstopi z delovnega mesta (pri čemer niso vključena odpuščanja iz poslovnih razlogov);

- d. informacije o tem, ali je oceno ugleda zadevnega posameznika kot pridobitelja ali osebe, ki vodi poslovanje institucije, izvedel že drug pristojni organ, vključno z identiteto tega organa, datumom ocene in dokazilih o rezultatih ocene, ter soglasju zadevnega posameznika, kadar se to zahteva za pridobitev takih informacij z namenom obdelave in uporabe predloženih informacij za oceno 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 bilo treba vse finančne in nefinančne interese, ki bi lahko povzročili morebitna nasprotja interesov, kar med drugim vključuje:

- a. opis kakršnih koli finančnih (npr. posojila, lastniški deleži) in nefinančnih interesov ali razmerij (npr. bližnja razmerja, 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 relevantno 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 vključen v sodne postopke v zvezi s temi institucijami, družbami ali osebami;
- c. informacije o tem, ali imajo zadevni posameznik in njegovi bližnji sorodniki kakršne 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 nalog

6.1 Za dokazovanje, da je posameznik sposoben opravljanju svojih nalog nameniti dovolj časa, bi bilo treba predložiti vse pomembne in potrebne podrobnosti, vključno z:

- a. informacijami o najmanjšem obsegu časa, ki ga bo ta posameznik namenil opravljanju svojih funkcij v instituciji (letne in mesečne vrednosti);
- b. seznamom večinoma komercialnih funkcij, ki jih ta posameznik opravlja, vključno s tem, ali se upoštevajo priznane ugodnosti pri štetju²⁷ iz člena 91(4) direktive CRD;
- 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 opis, kako splošna sestava upravljalnega organa odraža ustrezno širok razpon izkušenj, opredelitev vseh vrzeli in pomanjkljivosti ter ukrepe za njihovo obravnavo.

8. Vse druge morebitne pomembne informacije bi bilo treba predložiti v okviru vloge.

²⁷ Kadar posameznik izkoristi možnost, da se več funkcij, ki jih opravlja v isti skupini ali v družbah, v katerih ima relevantna institucija kvalificiran delež, ali v institucijah, ki so članice iste institucionalne sheme za zaščito vlog, šteje kot ena funkcija.

