



EUROOPA KESKPANK
PANGANDUSJÄRELEVALVE

Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise juhend

BANKENTOEZICHT

Detsember 2021

BANKTILLSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŲ PRIEŽIŪRA NADZÓR BANKOWY

VIGILANZA BANCARIA

BANKFELÜGYELET

BANKING SUPERVISION

SUPERVISION BANCAIRE BANČNI NADZOR

MAOIRSEACHT AR BHAINCÉIREACHT NADZOR BANAKA

BANKING SUPERVISION

PANGANDUSJÄRELEVALVE

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKOVNI DOHLED

БАНКОВ НАДЗОР

BANKTILLSYN

BANKENAUF SICHT

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ

PANKKIVALVONTA

SUPRAVEGHERE BANCARĂ BANKOVÝ DOHLAD

SUPERVIŽJONI BANKARJA

SUPERVISIÓN BANCARIA

BANKING SUPERVISION

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKENAUF SICHT

Sisukord

Eessõna	5
Juhtpõhimõtted	6
1 EKP teostatava sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise ulatus	7
2 Õigusraamistik	8
2.1 Ühtse järelevalvemehhanismi määrus ja ühtse järelevalvemehhanismi raammäärus	8
2.2 Kapitalinõuete direktiiv ja riigisisene õigus	8
2.3 ESMA ja EBA suunised	9
2.4 Ühtse järelevalvemehhanismi põhimõtted, järelevalvetavad ja menetlused	9
3 Hindamiskriteeriumid	10
3.1 Kogemus	10
3.1.1 Praktiline kogemus ja teoreetilised teadmised	10
3.1.2 Teave	11
3.1.3 Hindamispõhimõtted	11
3.1.4 Erijuhtumid	15
3.2 Maine	15
3.2.1 Teave	16
3.2.2 Hindamispõhimõtted	20
3.3 Huvide konflikt ja sõltumatus	24
3.3.1 Teave	26
3.3.2 Hindamispõhimõtted	27
3.3.3 Huvide konflikte käsitlev avaldus	30
3.4 Ametiülesannete täitmisele pühendatav aeg	32
3.4.1 Aja pühendamise kontseptsioon	32
3.4.2 Teave	32
3.4.3 Hindamispõhimõtted	34

3.5	Juhtorgani kollektiivne sobivus	42
3.5.1	Teave	46
3.5.2	Hindamispõhimõtted	46
3.6	Juhtkonnaliikmete isikliku vastutuse hindamine	47
3.6.1	Ulatus	48
3.6.2	Asjaolud	48
3.6.3	Sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumid ning üksikasjalik hindamine	50
3.6.4	Protsess	52
3.6.5	Teabe kogumine ning sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise intervjuu	52
3.6.6	Hindamise tulemus	53
4	Sobivuse ja nõuetekohasusega seotud load	54
4.1	Täiendav koht mitte-tegevjuhtkonnas	54
4.1.1	Teave	54
4.2	Juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioonide ühendamine	55
4.2.1	Hindamispõhimõtted	56
4.3	Täiendava mitte-tegevjuhtkonna koha omamiseks või juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioonide ühendamiseks loa taotlemise protsess	56
4.3.1	Kas taotluse esitab krediidasutus või hindamisele kuuluv juhtorgani liige?	57
4.3.2	Millal tuleb taotlus esitada?	57
4.3.3	Kooskõlastamine samal ajal esitatud sobivuse ja nõuetekohasuse taotlustega	57
5	Muud olukorrad (v.a algne ametisse nimetamine), mille tulemusena tehakse sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine	58
5.1	Ülesannete muutumine, ametiaja pikendamine ja ametikohalt lahkumine	58
5.1.1	Üldreegel	58
5.1.2	Ülesannete muutumine	58

5.1.3	Ametiaja pikendamine	59
5.1.4	Ametikohalt lahkumine	59
5.2	Ümberhindamine	59
5.3	Hindamispõhimõtted	60
5.3.1	Ümberhindamise esimene etapp (uute faktide, nende olulisuse ja nende mõju tõsiduse usaldatavushindamine)	61
5.3.2	Ümberhindamise teine etapp (EKP otsuse vastuvõtmine)	63
5.3.3	üldised juhised selle kohta, kas uue fakti tõttu võidakse teha ümberhindamine või mitte	64
6	Intervjuud	68
6.1	Eesmärk	68
6.2	EKP lähenemisviis intervjuude korraldamisel	68
6.3	Ajastamine	70
6.4	Menetluse aspektid	71
6.4.1	Teate esitamine	71
6.4.2	Intervjuu	71
7	Teated, otsused ja lisatingimused	73
7.1	Kavandatavast ametisse nimetamisest teatamine	73
7.2	Otsuste liigid	74
7.2.1	Ajakava	75
7.2.2	Ärakuulamine	75
7.2.3	EKP otsus ja teade	75
7.3	Tingimusi sisaldav positiivne otsus	76
7.3.1	Järelevalvetegevus	76
7.4	Kohustust sisaldav positiivne otsus	78
7.5	Soovitusi või ootusi sisaldav positiivne otsus	79
7.6	Muud volitused	79
7.6.1	Uuesti hindamine ja ametikohalt kõrvaldamine	79
8	Kasulikud lingid	80

Eessõna

Termineid „krediidiasutus” ja „järelevalve alla kuuluv üksus”¹ kasutatakse juhendis samas tähenduses. Samuti on samatähenduslikud terminid „juhtorgani liige” ja „hindamisele kuuluv juhtorgani liige”.²

Termin „pädev asutus” hõlmab nii riiklikke pädevaid asutusi kui ka EKPd.

Tekstis ja joonealustes märkustes on määratletud eri terminid. Terminite kohta saab lisateavet EKP keskest [seletavast sõnastikust](#).

Krediidiasutuse³ juhtorgan peab suutma täita oma ülesandeid ning selle koosseis peab olema moodustatud nii, et see edendab krediidiasutuse tõhusat juhtimist ja tasakaalustatud otsustusprotsessi. See mõjutab nii krediidiasutuse enda turvalisust ja usaldusväärsust kui ka pangandussektorit laiemalt, kuna suurendab üldsuse usaldust euroala finantssektori juhtimises osalevate isikute vastu.

Alates 4. novembrist 2014 on EKP ülesandeks olnud vastu võtta otsuseid tema otsese järelevalve alla kuuluvate oluliste krediidiasutuste juhtorganite liikmete ametisse nimetamise kohta. Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise juhendit ajakohastati viimati 2018. aasta mais. Eelmist versiooni asendava praeguse läbivaadatud versiooni eesmärk on täpsustada põhimõtteid, järelevalvetavasid ja menetlusi, mida EKP järgib oluliste krediidiasutuste juhtorganite liikmete sobivuse hindamisel. Samuti selgitatakse selles EKP peamisi ootusi.

Juhendis kirjeldatud põhimõtteid, järelevalvetavasid ja protsesse võib olla vaja aja jooksul kohandada. Juhendi näol on tegemist praktilise abivahendiga, mida korrapäraselt ajakohastatakse, et kajastada uusi rahvusvahelisi ja ELi õigusalasid ja regulatiivseid muudatusi ning sobivuse ja nõuetekohasuse järelevalves aja jooksul saadud kogemusi.

See juhend ei ole siiski õiguslikult siduv dokument ega asenda mingil viisil asjakohaseid õigusnõudeid, mis tulenevad kohaldatavast ELi või liikmesriigi õigusest. Samuti ei kehtestata sellega uusi eeskirju või nõudeid.

Juhendis järgitakse võimaluse korral termineid, mida kasutatakse kapitalinõuete direktiivis,⁴ Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve (ESMA) ja Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) ühistes suunistes sobivuse hindamise kohta⁵ ning EBA suunistes sisejuhtimise kohta⁶. Näiteks hõlmab termin „juhtorgan” kõiki juhtimisstruktuuri organeid, kes täidavad juhtimis- või järelevalvefunktsioone.

Juhendis ei eelistata ühtegi konkreetset juhtimisstruktuuri ja selle eesmärk on hõlmata kõiki olemasolevaid struktuure.

¹ Kõik EKP otsese järelevalve alla kuuluvad krediidiasutused (olulised krediidiasutused) ja (sega)finantsvaldusettevõtjad.

² Juhtorgani liikme ametikohale kandideeriv isik või mõnel juhul ka juba sellele ametikohale nimetatud / sellel ametikohal tegutsev isik.

³ Nagu on määratletud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta määruse (EL) nr 575/2013 (mis käsitleb krediidiasutuste suhtes kohaldatavaid usaldatavusnõudeid ja millega muudetakse määrust (EL) nr 648/2012) (ELT L 176, 27.6.2013; edaspidi „kapitalinõuete määrus”) artikli 4 lõike 1 punktis 1.

⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2013/36/EL, 26. juuni 2013, mis käsitleb krediidiasutuste tegevuse alustamise tingimusi ning krediidiasutuste usaldatavusnõuete täitmise järelevalvet, millega muudetakse direktiivi 2002/87/EÜ ning millega tunnistatakse kehtetuks direktiivid 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ (ELT L 176, 27.6.2013, lk 338).

⁵ ESMA ja EBA ühised suunistes juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta vastavalt direktiivile 2013/36/EL ja direktiivile 2014/65/EL (EBA/GL/2017/12).

⁶ EBA suunistes sisejuhtimise kohta vastavalt direktiivile 2013/36/EL (EBA/GL/2017/11).

Juhtpõhimõtted

Juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse algse ja pideva hindamise eest vastutavad eelkõige krediidasutused.

Järelevalveasutus eeldab, et juhtorgani liige avalikustab kõik asjakohased menetlused vastavalt tema teadmistele ning on suhtluses EKP ja riikliku pädeva asutusega läbipaistev ja aus. Kõik järelevalveasutuse nõutud dokumendid tuleb võimaluse korral esitada. Vastasel juhul tuleks selgelt põhjendada, miks sellist teavet või dokumenti ei olnud võimalik hankida ega esitada.

Käesolevas juhendis kirjeldatakse ühtsesse järelevalvemehhanismi kuuluvate pädevate asutuste rakendatavaid põhimõtteid, järelevalvetavasid ja menetlusi. Juhend on kavandatud praktilise abivahendina, mida aja jooksul ajakohastatakse ja edasi arendatakse.

Juhendis esitatud põhimõtted ei piira liikmesriigi õiguse kohaldamist. EKP ja riiklikud pädevad asutused püüavad siiski tõlgendada riigisiseseid eeskirju võimaluse korral kooskõlas nende põhimõtetega.

Sobivust ja nõuetekohasust hinnatakse igal üksikjuhul eraldi ning seda juhendit tuleks kasutada üksnes praktilise abivahendina. Seetõttu sõltub hindamine kõigil juhtudel konkreetse olukorra analüüsist ja järelevalvehinnangust.

Juhendis kirjeldatud järelevalvetavade puhul järgitakse proportsionaalsuse põhimõtet, mis tähendab, et need on kooskõlas järelevalve alla kuuluvate krediidasutuste suuruse, süsteemse tähtsuse ja riskiprofiiliga. Samuti järgitakse piiratud järelevalveressursside tõhusat jaotust.

Pädevate asutuste teostatav sobivuse hindamine on laadilt konservatiivne ja ennetav ning sõltub suurel määral kättesaadavast teabest. See erineb kriminaalmenetlusest ja haldusõigusrikkumisega seotud menetlusest.

Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine toetab krediidasutuse juhtimise pidevat järelevalvet. Sobivuse ja nõuetekohasuse otsused võivad sisaldada tingimusi, mille täitmist on vaja pideva järelevalve raames kontrollida. Pidev järelevalve võib omakorda viia juhtorgani liikmete kohta antud hinnangu ümberhindamiseni, tuua esile kollektiivses sobivuses esinevad lüngad või anda teavet uuesti ametisse nimetamise kontekstis.

1 EKP teostatava sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise ulatus

Käesolev juhend hõlmab kõikides EKP otsese järelevalve alla kuuluvates krediitiasutustes (olulised krediitiasutused), sealhulgas (sega)finantsvaldusettevõtjates⁷, juhtimisfunktsiooni (tegevjuhid) ja järelevalvefunktsiooni (mitte-tegevjuhid) täitvate juhtorgani liikmete sobivuse ja nõuetekohasuse hindamist, kaasa arvatud tegevusloa andmise või olulise osaluse menetluste korral. Ühtse järelevalvemehhanismi määruse⁸ artikli 6 lõike 4 kohaselt vastutab korraliste ametisse nimetamise eest vähem olulistes krediitiasutustes (st väljaspool tegevusloa andmise või olulise osaluse omandamise menetlust) riiklik pädev asutus.

Juhendis käsitletakse ka teistes ELi liikmesriikides või kolmandates riikides (kohaldatava riigisisese õiguse raames) asutatud oluliste krediitiasutuste filiaalide võtmeisikute ja juhtide⁹ hindamist kõigis osalevates liikmesriikides¹⁰. Võtmeisikute ja filiaalide juhtidega seotud hindamiskriteeriumid sõltuvad riigisisestest õigusest.¹¹ Vastavalt ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 9 lõikele 2 kasutab EKP asjakohaseid riigi pädevusest tulenevaid volitusi.¹² Allpool esitatud suuniseid saab kasutada ka asjakohaste riigisiseste sätete kohaselt kohaldatavate kriteeriumite tõlgendamiseks.

⁷ (Sega)finantsvaldusettevõtjate kohta vt kapitalinõuete direktiivi artikkel 121.

⁸ Nõukogu määrus (EL) nr 1024/2013, 15. oktoober 2013, millega antakse Euroopa Keskpangale eriülesanded seoses krediitiasutuste usaldatavusnõuete täitmise järelevalve poliitikaga (ELT L 287, 29.10.2013, lk 63).

⁹ Kuna võtmeisikuid ja filiaalide juhte puudutava hindamise ulatus sõltub riigisisestest õigusest, on asjaomased terminid (võtmeisikud ja filiaalide juhid) määratletud kapitalinõuete direktiivi asjakohaseid sätteid käsitlevates liikmesriikide rakendusaktides. Nagu ESMA ja EBA ühistes suunistes sobivuse hindamise kohta on märgitud, peaks võtmeisikutena käsitama vähemalt sisekontrollifunktsioonide juhte ja finantsjuhti, juhul kui need isikud ei ole juhtorgani liikmed. Filiaalide juhtide puhul on suunistes nõutud, et pädevad asutused hindaksid neid isikuid, kes filiaali tegelikult juhivad („Taust ja põhjendus”, punkt 10).

¹⁰ Nagu on määratletud ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 2 lõikes 1.

¹¹ Riigisisene õigus, millega võetakse üle kapitalinõuete direktiivi artiklid 74 ja 88 (võtmekohtadel olevad isikud) ning artikkel 91 (filiaalide juhid).

¹² Täpsemalt vt EKP 31. märtsi 2017. aasta [kiri](#) järelevalve alla kuuluvatele üksustele „Täiendavad selgitused seoses EKP pädevusega kasutada riigi õiguse alusel antud järelevalvevolitusi”.

2 Õigusraamistik

2.1 Ühtse järelevalvemehhanismi määrus ja ühtse järelevalvemehhanismi raammäärus

EKP-le on ühe ülesandena antud sobivuse ja nõuetekohasuse järelevalve tegemine ning see kuulub tema ainupädevusse. Ühtse järelevalvemehhanismi määruise artikli 4 lõike 1 punktis e on sätestatud, et sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine on osa järelevalvest, mida EKP teostab krediitiasutuste üldise juhtimiskorra üle.

Sobivuse ja nõuetekohasuse nõudeid on täpsustatud ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse¹³ artiklites 93 ja 94. Ühtse järelevalvemehhanismi raammäärusega kehtestatakse järelevalve alla kuuluvatele üksustele ka kohustus teavitada asjaomast riiklikku pädevat asutust teatavast teabest, mis puudutab üksuse juhtorgani liikmete sobivust. Artiklis 93 käsitletakse juhtorganite koosseisu muudatusi ning artiklis 94 uusi asjaolusid või mis tahes muid küsimusi, mis võivad mõjutada pidevat kohustust tagada, et krediitiasutuste juhtorganites on sobivad liikmed.

EKP võtab vastu otsused oluliste krediitiasutuste juhtorganite liikmete sobivuse kohta pärast sobivuse ja nõuetekohasuse hindamist. EKP võib oma ülesande täitmisel kasutada ühtse järelevalvemehhanismi määruisest tulenevaid volitusi. Need volitused hõlmavad näiteks teabe kogumist, sealhulgas intervjuude abil, ning sobivuse ja nõuetekohasuse otsustes tingimuste ja kohustuste kehtestamist, soovitude andmist ja ootuste või hoiatuste esitamist.

2.2 Kapitalinõuete direktiiv ja riigisisene õigus

Ühtse järelevalvemehhanismi määruise artikli 4 lõike 3 esimeses lõigus on sätestatud, et EKP peab kohaldama järelevalveülesannete täitmisel kogu asjakohast liidu õigust ning kui kõnealusteks liidu õigusaktideks on direktiivid, siis ka neid direktiive riigisisese õigusesse üle võtvaid õigusakte. Sobivusnõuded on lühidalt kokku võetud kapitalinõuete direktiivi artiklis 91. Direktiivis on sätestatud juhtorgani suhtes kehtivad sobivuse ja nõuetekohasuse standardid, kuid selles ei ole esitatud üksikasjalikult eri kriteeriumeid või järelevalvemenetlusi, mida tuleb järgida (nt kas juhtorgani liikme ametisse nimetamisel taotletakse järelevalveasutuse eelnevat heakskiitu või järelevalveasutust teavitatakse pärast ametisse nimetamist).

Seetõttu kohaldab EKP sobivuse ja nõuetekohasuse otsuste tegemisel kapitalinõuete direktiivi artiklit 91 rakendavates siduvates riiklikes õigusnormides sätestatud sisulisi sobivuse ja nõuetekohasuse nõudeid. Kuna artikli 91 näol on tegemist minimaalse ühtlustamise sättega, on sellest tulenevad riiklikud õigusnormid

¹³ Euroopa Keskpanga määrus (EL) nr 468/2014, 16. aprill 2014, millega kehtestatakse raamistik Euroopa Keskpanga ja riiklike pädevate asutuste vaheliseks ning riiklike määratud asutustega tehtavaks koostööks ühtse järelevalvemehhanismi raames (ühtse järelevalvemehhanismi raammäärus) (EKP/2014/17, ELT L 141, 14.5.2014, lk 1).

mõnevõrra erinevad. Mõned liikmesriigid on kehtestanud artiklist 91 kaugemale minevad nõuded.

2.3 ESMA ja EBA suunised

Lisaks kapitalinõuete direktiivi üle võtvatele riigisisestele õigusaktidele järgib EKP ka ESMA ja EBA ühiseid suuniseid sobivuse hindamise kohta ning EBA suuniseid sisejuhtimise kohta. Käesolev juhend ei asenda ESMA ja EBA sobivuse hindamise ühistes suunistes ning EBA sisejuhtimise suunistes antud juhiseid. Selles selgitatakse EKP menetlusi ja kirjeldatakse EKP peamisi ootusi sobivuse hindamise läbiviimisel.

2.4 Ühtse järelevalvemehhanismi põhimõtted, järelevalvetavad ja menetlused

Pädevad asutused peavad krediidiasutuse juhtorgani liikmete sobivuse hindamisel kohaldama praktikas regulatiivseid nõudeid. Õigusnõuete kohaldamise järjepidevuse tagamiseks on vaja täpsustada, kuidas neid nõudeid tõlgendatakse, ning välja töötada ühtsed järelevalvetavad ja menetlused.

Sel eesmärgil on EKP koos riiklike pädevate asutustega välja töötanud sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumeid ning järelevalvetavasid käsitlevad põhimõtted, milles selgitatakse üksikasjalikumalt, kuidas pädevad asutused kohaldavad ühtse järelevalvemehhanismi raames üksikjuhtumipõhiselt kapitalinõuete direktiivi, nagu see on üle võetud riigi õigusaktidesse, ESMA ja EBA ühiseid suuniseid sobivuse hindamise kohta ning EBA suuniseid sisejuhtimise kohta. Need põhimõtted ei piira riigisisese õiguse kohaldamist ja on nimetatud suunistega kooskõlas. EKP ja riiklikud pädevad asutused järgivad käesolevas juhendis kirjeldatud põhimõtteid, juhul kui nendega vastuolus olevad siduvad riigisisese õigusnormid puuduvad. Need põhimõtted vaadatakse läbi, võttes arvesse sobivuse ja nõuetekohasuse järelevalve valdkonnas aja jooksul saadud kogemusi, ELi õigusalasid ja regulatiivseid muudatusi ning kapitalinõuete direktiivi tõlgendamist Euroopa Liidu Kohtus.

3 Hindamiskriteeriumid

Juhtorgani liikmete sobivust ja nõuetekohasust¹⁴ hinnatakse kapitalinõuete direktiivi artiklis 91 sätestatud viie kriteeriumi alusel: i) kogemus, ii) maine, iii) huvide konflikt ja sõltumatus, iv) ametiülesannete täitmisele pühendatav aeg ja v) kollektiivne sobivus. Neid kriteeriumeid on kirjeldatud allpool.¹⁵

3.1 Kogemus

3.1.1 Praktiline kogemus ja teoreetilised teadmised

Juhtorgani liikmetel peavad olema ajakohased ja piisavad teadmised, oskused ning kogemused oma kohustuste täitmiseks. See hõlmab ka piisavat arusaamist nendest valdkondadest, mille eest konkreetne liige otseselt ei vastuta, kuid mille eest ta on siiski koos teiste juhtorgani liikmetega kollektiivselt vastutav. Krediidiasutused vastutavad eelkõige selle eest, et juhtkonna liikmeks kandideerivate isikute seast valitakse välja ja määratakse ametikohale isikud, kes täidavad piisavate teadmiste, oskuste ja kogemuste poolest neid miinimumnõudeid. Hindamine tehakse riigisisese õiguse kohaselt enne isiku ametikohale nimetamist, kuid samuti sihtotstarbeliselt mis tahes ajal, kui see on nõutav (nt kohustuste märkimisväärse muutumise korral).

Juhendi selle punkti eesmärk on edendada ühist arusaamist terminist „kogemus”, nagu seda kasutatakse kapitalinõuete direktiivis juhtorgani liikme sobivuse hindamise kontekstis. Juhendis määratakse kindlaks kogemuse ulatus, mis hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel peab olema ning mille alusel saab eeldada, et tal on krediidiasutuses kavandatud rolli täitmiseks piisavad kogemused. Juhendis esitatakse juhtorgani liikme kogemuse hindamise kaheetapiline lähenemisviis.

Kooskõlas ESMA ja EBA ühiste suunistega sobivuse hindamise kohta hõlmab termin „kogemus” nii praktilisi kui ka teoreetilisi aspekte ning samuti oskusi ja teadmisi. Hindamisel võetakse arvesse nii hariduse ja koolituse kaudu omandatud teoreetilisi teadmisi¹⁶ kui ka varasematel ametikohtadel saadud praktilisi kogemusi.

Kõigil juhtorgani liikmetel peavad olema pangandusalased teoreetilised põhiteadmised, mille nad on saanud praktiliste kogemuste või koolituse kaudu.¹⁷

¹⁴ Hindamiskriteeriumeid kohaldatakse *mutatis mutandis* ka teistes ELi liikmesriikides või kolmandates riikides (kohaldatava riigisisese õiguse raames) asutatud oluliste krediidiasutuste filiaalide võtmeisikute ja juhtide hindamisel kõigis osalevates liikmesriikides.

¹⁵ Kapitalinõuete direktiivi artiklis 91 sätestatud kriteeriumeid käsitlevaid juhiseid võib kasutada ka selliste kriteeriumite tõlgendamiseks, mida kohaldatakse vastavalt võtmeisikuid ja filiaalide juhte käsitlevatele asjakohastele riigisisestele õigusnormidele.

¹⁶ Suuniste määratluse kohaselt tähendab teoreetiline kogemus sisuliselt teoreetilisi teadmisi.

¹⁷ Teoreetilised teadmised saab omandada ka pärast ametikohale asumist koolituse kaudu.

Kui hindamisele kuuluva juhtorgani liikme näol on tegemist ka näiteks riskijuhi, finantsjuhi, vastavuskontrolli juhi, siseauditi osakonna juhi, auditikomitee esimehe või riskikomisjoni esimehega, tuleks kindlaks teha tema erialane kogemus asjaomases valdkonnas.

3.1.2 Teave

Sobivuse ja nõuetekohasuse taotluse¹⁸ esitamisel peaksid krediidasutused esitama teabe hindamisele kuuluva juhtorgani liikme kogemuste kohta. Miinimumteave tuleks saada asjakohastest dokumentidest (nt sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise küsimustik, elulookirjeldus), milles on esitatud täielik teave isiku kvalifikatsiooni ning panganduse, finants- või muus asjakohases valdkonnas saadud kogemuse ja koolituse kohta. Lisaks teabele peaks krediidasutus esitama kinnituse, et hindamisele kuuluv juhtorgani liige on suuteline oma funktsiooni täitma. Kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige ei vasta piisava kogemuse (vt allpool täpsustatud künnised) eeldusele, nõutakse krediidasutuselt täiendavate (või kompenseerivate) asjaolude esitamist.

3.1.3 Hindamispõhimõtted

Juhtorgani liikme teoreetiliste teadmiste ja praktiliste kogemuste hindamisel võetakse tingimata arvesse tema konkreetse funktsiooni ja asjaomase krediidasutuse põhiomadusi. Mida keerukamad need on, seda rohkem kogemusi nõutakse. Juhtorgani liikme teoreetiliste teadmiste ja praktiliste kogemuste hindamisel pööratakse erilist tähelepanu järgmistele teguritele:

- panganduse, finantsteenuste või muude asjakohaste valdkondadega (nagu majandus, õigus, raamatupidamine, auditeerimine, haldus, finantsvaldkonna reguleerimine, strateegia, riskiohje, sisekontroll, finantsanalüüs, infotehnoloogia (IT) ja kvantitatiivsed meetodid) seotud hariduse tase ja profiil;
- arvesse võetakse ka koolitusi, mille hindamisele kuuluv juhtorgani liige on läbinud või milles ta osaleb või kavatseb osaleda.

Praktiliste kogemuste hindamisel lähtutakse varasemate ametikohtade kohta olemasolevast teabest, nagu tööstaaž, üksuse¹⁹ suurus, vastutusvaldkonnad, alluvate arv, tööülesannete laad, omandatud kogemuse tegelik asjakohasus ja muud olulised tegurid.

Juhtorgani liikme kogemuste hindamine toimub kahes etapis. Esiteks hinnatakse kogemusi, võrreldes neid piisava kogemuse eelduse puhul määratud künnistega (esimene etapp). Kui künnised on täidetud, eeldatakse tavaliselt, et hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on piisav kogemus, kui ei ole märke vastupidisest. Teiseks, kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige ei vasta piisava kogemuse eelduse

¹⁸ Sobivuse ja nõuetekohasuse taotlus või teade esitatakse kooskõlas riigisisese õigusega.

¹⁹ Mis tahes muu organisatsioon peale järelevalve alla kuuluva üksuse.

puhul määratud künnistele või kui krediidasutusest või funktsioonist tulenevalt on vaja spetsiifilist teoreetilist või praktilist kogemust, on vaja teha üksikasjalikum hindamine (teine etapp). Kaheetapilist hindamisprotsessi ei kohaldata sellise isiku ametiaja pikendamise korral, kelle suhtes EKP on varem teinud sobivuse ja nõuetekohasuse otsuse. Sellisel juhul eeldatakse piisava kogemuse olemasolu, kui ei ole märke vastupidisest.

3.1.3.1 Teoreetilised teadmised

Kõigil juhtorgani liikmetel peavad olema pangandusalased teoreetilised põhiteadmised allpool loetletud küsimustes. Kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on praktiline kogemus panganduse valdkonnas, siis eeldatakse selliste teadmiste olemasolu. Ebapiisavate pangandusalaste teoreetiliste teadmiste korral võib pakkuda asjakohast koolitust.

Nõutavad pangandusalased põhiteadmised võivad erineda olenevalt krediidasutuse konkreetsest ärimudelist.

Kõigilt juhtorgani liikmetelt nõutakse pangandusalaste teoreetiliste põhiteadmiste olemasolu järgmistes valdkondades:

1. pangandus ja finantsturud;
2. regulatiivne raamistik ja õigusnõuded;
3. strateegiline planeerimine, arusaam krediidasutuse äristrateegiast või äriplaanist ning selle elluviimisest;
4. riskiohje (krediidasutuse peamiste riskide tuvastamine, hindamine, jälgimine, kontrollimine ja maandamine);
5. raamatupidamine ja audit;
6. krediidasutuse korralduse tõhususe hindamine, tõhusa juhtimiskorra, järelevalve ja kontrollimehhanismide tagamine ning
7. krediidasutuse finantsteabe tõlgendamine, teabe põhjal peamiste probleemide kindlakstegemine ning asjakohaste kontrollimehhanismide ja meetmete rakendamine.²⁰

3.1.3.2 Praktilised kogemused

Praktiliste kogemuste hindamisel võetakse arvesse asjakohast kogemust, kogemuse kestust (aastate arv) ja juhtimisalase kogemuse taset. Hindamisel kasutatakse varasemate ametikohtade kohta olemasolevat teavet ning võetakse arvesse

²⁰ ESMA ja EBA ühised suunised sobivuse hindamise kohta.

tööstaaži, üksuse suurust, vastutusvaldkondi, alluvate arvu, tööülesannete laadi, omandatud kogemuse tegelikku asjakohasust ja selle kogemuse saamise aega jms.

Juhtimisfunktsiooni (tegevjuhid) ja järelevalvefunktsiooni (mitte-tegevjuhid) täitvate juhtorganite liikmete suhtes kohaldatakse erinevaid nõudeid, sest nende ülesanded ja kohustused on laadilt erinevad.

Tabel 1

Juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmete suhtes kohaldatavad piisava kogemuse eelduse künnised

Tegevjuht	Direktor
Tegevjuht: kümne aasta pikkune hiljutine ²¹ praktiline kogemus panganduse või finantsteenustega seotud valdkonnas. Sellest peaksid märkimisväärse osa moodustama kõrgema astme juhtivad ametikohad. ²²	Tegevdirektor: viie aasta pikkune hiljutine praktiline kogemus panganduse või finantsteenustega seotud valdkonnas kõrgema astme juhtivatel ametikohtadel.

Märkus: kõigil juhtudel on nõutavad teoreetilised teadmised.

Tabel 2

Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmete suhtes kohaldatavad piisava kogemuse eelduse künnised

Esimees	Direktor
Mitte-tegevjuht: kümne aasta pikkune hiljutine asjakohane ²³ praktiline kogemus. Sellest peaksid märkimisväärse osa moodustama kõrgema astme juhtivad ametikohad ja märkimisväärsed teoreetilised teadmised panganduses või muus sarnases asjakohases valdkonnas.	Mitte-tegevdirektor: kolme aasta pikkune hiljutine asjakohane praktiline kogemus kõrgetasemelistel juhtivatel ametikohtadel ²⁴ (kaasa arvatud teoreetilised teadmised panganduses). Olenevalt ametikohast võib olla asjakohane ka haldusvaldkonnas või akadeemilistel ametikohtadel omandatud praktiline kogemus.

Märkus: kõigil juhtudel on nõutavad teoreetilised teadmised.

Praktilist kogemust hinnatakse kahes etapis.

1. etapp. Hindamine künniste alusel

Juhtorgani liikme kogemust hinnatakse piisava kogemuse eelduse künniste alusel (vt eespool tabelid 1 ja 2). Nende künniste täitmise korral leitakse tavaliselt, et hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on vajalik kogemus olemas. Nagu eespool märgitud, kohaldatakse juhtimisfunktsiooni (tegevjuhid) ja järelevalvefunktsiooni (mitte-tegevjuhid) täitvate juhtorganite liikmete suhtes erinevaid nõudeid, sest nende ülesanded ja kohustused on laadilt erinevad. Künnised ei piira riigisisese õiguse kohaldamist ja kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige ei vasta künnistele, ei tähenda see automaatselt, et see isik ei ole sobiv ja nõuetekohane. Lisaks sellele võivad teatavad krediidasutusega seotud asjaolud (nt laad, suurus ja äritegevuse keerukus või ettevõtte turuolukord) või funktsiooniga seotud asjaolud (nt konkreetne vastutus

²¹ Kogemus peab olema omandatud viimase kahe aasta jooksul.

²² Need on ametikohad, mis on juhtimisfunktsiooni täitvast juhtorganist üks aste allpool.

²³ Mitte-tegevjuhtkonda kuuluva esimehe või direktori kogemus võib olla laiem kui tegevdirektoril.

²⁴ Need on ametikohad, mis on juhtimisfunktsiooni täitvast juhtorganist üks või kaks astet allpool.

keerukate teemade eest, nagu risk, IT või kliima- ja keskkonnariskid²⁵) nõuda eriteadmisi, mida ei ole eespool esitatud künnistes arvesse võetud.

2. etapp. Täiendav hindamine

Kui piisava kogemuse eelduse künnised ei ole täidetud, võib hindamisele kuuluva juhtorgani liikme sellegipoolest sobivaks tunnistada, juhul kui krediidasutus suudab seda rahuldavalt põhjendada. Nagu eespool märgitud, võivad asutuse- ja funktsioonispetsiifilised asjaolud nõuda ka eriteadmisi, mille olemasolu ei saa künniste alusel toimuva hindamise (1. etapp) põhjal eeldada. Juhtorgani liikme kogemuse täiendava hindamise raames võetakse arvesse, et juhtorgani koosseis peab olema piisavalt mitmekesine ja selle liikmetel peab olema lai kogemustepagas; vajaduse korral võetakse arvesse ka riigisiseseid nõudeid, mis näevad ette, et juhtorgani koosseis on töötajate esindajad.

Põhjendused võivad hõlmata näiteks koolituskava (konkreetses valdkonnas kogemuse osalise puudumise korral), juhtorgani olemasolevate liikmete üldist kollektiivset sobivust, ametisse nimetamist konkreetsete ülesannete täitmiseks piiratud ajal (nt krediidasutuse tegevuse lõpetamisel) või hindamisele kuuluva juhtorgani liikme spetsiifilist teoreetilist või praktilist kogemust, mida krediidasutus vajab.

Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liige, kes ei täida ametikoha puhul ette nähtud künnist, võidakse tunnistada siiski sobivaks, kui i) liikmel on krediidasutuse konkreetsetele vajadustele vastavad kogemused või eriteadmised (nt IT-alane kogemus või kliima- või keskkonnariskidega seotud kogemus); ii) liige ja krediidasutus võtavad kohustuse, et liige läbib pangandusalaste põhiteadmiste omandamiseks vajaliku koolituse, ja iii) liige täidab kõiki teisi sobivuse ja nõuetekohasuse nõudeid. Võttes arvesse kliima- ja keskkonnariskide üha suuremat tähtsust krediidasutuste finantsriskide allikana ja seega järelevalveasutuse tähelepanu vääriva valdkonnana, peetakse teadmisi ja/või kogemusi selles konkreetses valdkonnas oluliseks ning need suurendavad juhtorgani koosseisu üldist mitmekesisust ja sobivust (vt punkt 3.5).

Teatavatel juhtudel võib püsivad murekohad kõrvaldada lisatingimuste²⁶ seadmisega, nagu koolituse läbimise tingimus, et täita praktilises kogemuses või pangandusalastes teoreetilistes teadmistes esinevad lüngad (vt jagu 7).

²⁵ Krediidasutused peavad määrama enda organisatsioonilises struktuuris kliima- ja keskkonnariskide ohje vastutuse vastavalt kolme kaitseliini mudelile. Ootused 5.4, 5.5 ja 5.6 puudutavad vastavalt riskiohje, vastavuskontrolli ja siseauditi funktsioone. [Juhend kliima- ja keskkonnariskide kohta. Riskiohje ja teabe avalikustamisega seotud järelevalveootused](#), Euroopa Keskpank, november 2020.

²⁶ Nimelt tingimus, kohustus või soovitus.

3.1.4 Erijuhtumid

Töötajate esindajate suhtes võidakse kohaldada riigi õigusest tulenevaid konkreetseid kaalutlusi.

Väikeste hoiupankade ja/või ühistute puhul võib kogemuse kriteeriumit pidada täidetuks, kui järelevalve alla kuuluv üksus ja/või koostööd tegev konsolideerimisgrupp esitab hindamisele kuuluvat juhtorgani liiget puudutava piisava ja õigeaegse koolituskava.

Juhul kui järelevalve alla kuuluv üksus tegutseb spetsiaalses ärivaldkonnas, käsitatakse asjakohase kogemusena selles spetsiaalses valdkonnas saadud kogemust.

3.2 Maine

Juhtorgani liikmetel peab olema igal ajal piisavalt hea maine. Juhtorgani liikme mainet loetakse heaks, kui puuduvad objektiivsed ja tõendatavad alused vastupidise väitmiseks, võttes eelkõige arvesse asjakohast kättesaadavat teavet käesolevas punktis loetletud tegurite ja olukordade kohta.

Juhtorgani liikme mainet ei peeta heaks, kui tema isiklik või tööalane käitumine annab olulist alust kahelda tema võimes tagada krediidiastutuse kindel ja usaldusväärne juhtimine. Ilma et see piiraks mis tahes põhiõiguste kasutamist, võetakse hea maine, aususe ja usaldusväärsuse hindamisel arvesse asjakohaseid karistusregistri andmeid ja haldusandmeid, kaaludes süüdimõistmise või süüdistuse liiki, asjaomase isiku ülesandeid, saadud karistust, asjakohast menetluse etappi, asjaolude tõenduslikku kaalu ja jõustunud rehabilitatsioonimeetmeid. Arvesse võetakse ümbritsevaid asjaolusid, sealhulgas leevendavaid tegureid, asjaomase õigusrikkumise või haldus- või järelevalvemeetme tõsidust, õigusrikkumise toimepanekust möödunud aega, hindamisele kuuluva juhtorgani liikme käitumist pärast õigusrikkumise toimepanekut või meetme võtmist ning õigusrikkumise või meetme asjakohasust juhtorgani liikme ülesannete seisukohast. Asjakohaseid karistusregistri andmeid või haldusandmeid arvesse võttes peetakse silmas riigi õigusnormidega kehtestatud aegumistähtaegu.

Kuna isikul on kas hea või halb maine, ei saa maine nõude suhtes proportsionaalsuse põhimõtet kohaldada, samuti ei saa seda kohaldada maine hindamisel, mis peaks toimuma kõikide krediidiastutuste puhul ühtmoodi.

EKP puutub sageli kokku olukorraga, kus hindamisele kuuluva juhtorgani liikme suhtes on või oli algatatud kriminaal-, haldus- või tsiviilmenetlus²⁷ või tema suhtes viiakse või viidi läbi muu sarnane regulatiivne uurimine. EKP hindab igal juhul nende asjaolude olulisust. Ehkki kriminaalmenetluses kehtib süütuse presumptsioon, on juba üksnes see tõsiasi, et isiku suhtes on algatatud kohtuasi, nõuetekohasuse seisukohast oluline. Hindamist läbi viies tuleks kogu olemasolevat teavet juhtorgani

²⁷ Käesolevas punktis viitab termin „menetlus” nii käimasolevatele kui ka lõpetatud menetlustele.

liikme nõuetekohasuse kohta hinnata koos asjaomase menetluse etapi ja väidetava rikkumise tõendusliku kaaluga. Samamoodi on oluline asjaolu, et hindamisele kuuluv juhtorgani liige on süüdi mõistetud või talle on karistus määratud, ning eespool loetletud tegureid võetakse arvesse juhtorgani liikme maine üldise hindamise raames.

Hindamine toimub igal juhul üksikjuhtumi alusel. Järelevalvealane lähenemisviis maine hindamisele ei kujuta endast mehaanilist hindamist.

EKP-l puuduvad rahapesu ja terrorismi rahastamise vastase võitluse nõuete rikkumise ja rahapesu/ terrorismi rahastamisega seotud õigusrikkumiste valdkonnas asjaolude tuvastamise pädevus ja uurimisvõimused ning ta tugineb nende puhul teabele, mille esitavad vastavalt pädev rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise asutus ning kriminaaluurimisasutus. Rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise asutustelt küsitakse nende seisukohti ning neid peetakse hindamisele kuuluva juhtorgani liikme sobivuse kohta otsuse tegemisel põhiteabeks. EKP siiski kaalub neid fakte ja viib hindamise läbi usaldatavusnõuete seisukohast.

3.2.1 Teave

Sobivuse ja nõuetekohasuse taotluse esitamise korral nõutakse järelevalve alla kuuluvalt üksuselt, hindamisele kuuluvalt juhtorgani liikmelt ja/või õigus- või haldusasutuselt minimaalsete andmete esitamist kriminaalmenetluse või asjakohase haldus- või tsiviilmenetluse kohta.²⁸ Samuti võib olla asjakohane koguda teavet hindamisele kuuluva juhtorgani liikmega intervjuu korraldamise kaudu. Intervjuu on pädeva asutuse asjaolude tuvastamise ülesande osa.

Kooskõlas ESMA ja EBA ühiste suunistega sobivuse hindamise kohta²⁹ on hindamise läbiviimiseks vaja järelevalve alla kuuluvalt üksuselt, hindamisele kuuluvalt juhtorgani liikmelt ja/või õigus- või haldusasutuselt saada kohtumenetluste ja kriminaaluurimiste kohta vähemalt järgmist teavet:

1. karistusregistri andmed hindamisele kuuluva juhtorgani liikme kohta;
2. hindamisele kuuluva juhtorgani liikme avaldus, kui see on riigisisese õigusraamistiku kohaselt nõutav;
3. teave järgmise kohta:
 - uurimis-, täite- või järelevalvemenetlused või pädeva asutuse kehtestatud sanktsioonid, mis on seotud hindamisele kuuluva juhtorgani liikmega või mis puudutavad asjaolusid, mille eest võib hindamisele kuuluvat juhtorgani liiget pidada vastutavaks;

²⁸ Seda teavet ei pruugi alati olla võimalik pädevalt asutuselt saada. Sellisel juhul tuleks see hankida hoopis järelevalve alla kuuluvalt üksuselt ja/või hindamisele kuuluvalt juhtorgani liikmelt.

²⁹ ESMA ja EBA ühiseid suuniseid ajakohastatakse, et käsitleda teabevahetust usaldatavusnõuetega tegeleva asutuse ning pädeva rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise asutuse vahel.

- ameti, ettevõtluse või kutsealaga tegelemiseks vajaliku registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi andmisest keeldumine; registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi tühistamine, kehtetuks tunnistamine või lõpetamine; väljasaatmine reguleeriva või valitsusasutuse poolt või väljaviskamine erialaühenduse või liidu poolt; sellise keeldumise, tühistamise või väljasaatmise/väljaviskamise põhjused;
 - avaldus selle kohta, kas hindamisele kuuluv juhtorgani liige või mõni tema juhitud üksus on kõnealusel hetkel või on olnud võlgnikuna seotud maksejõuetusmenetluse või mõne muu võrreldava menetlusega (nt pankrotimenetlus), sealhulgas menetlust käsitlev üksikasjalik teave (otsuse kuupäevast möödunud aeg (kui see on asjakohane), menetluse staatus ja lõpetatud menetluse korral selle tulemus; arestimis- või kaitsemeetmed³⁰; asjaga seotud üksus; kas menetluse põhjustas hindamisele kuuluv juhtorgani liige või asjaga seotud üksus; üksikasjalik teave hindamisele kuuluva juhtorgani liikme isikliku osalemise kohta, eriti kui ta on tunnistatud maksejõuetuse eest vastutavaks);
 - töökohalt, usaldust eeldavalt ametikohalt või usaldussuhtest või sarnaselt positsioonilt vabastamine või kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on palutud selliselt ametikohalt lahkuda (v.a koondamine);
 - mis tahes registreerimise, loa (sh sobivuse ja nõuetekohasuse luba), liikmesuse või litsentsi peatamine;
 - kas mõni muu pädev asutus on juba hinnanud hindamisele kuuluva juhtorgani liikme mainet omandajana või krediidasutuse äritegevust juhtiva isikuna (sh selle asutuse andmed, hindamise kuupäev ja tõendid hindamise tulemuse kohta) ja kas sellise teabe saamiseks saadi isikult nõusolek, et esitatud teavet saaks töödelda ja kasutada sobivuse hindamisel, ning
 - kas mõni muu asutus on hindamisele kuuluvat juhtorgani liiget juba varem hinnanud (sh selle asutuse andmed ja tõendid hindamise tulemuse kohta);
4. teave mis tahes kriminaalmenetluse või asjakohase³¹ haldus- või tsiviilmenetluse (sh distsiplinaarotsuse) ning uurimismenetluste, sanktsioonide kehtestamise või meetmete kohta:
- süüdistuse või väite laad (kas kriminaal-, tsiviil- või haldusasi, k.a distsiplinaarmenetlus (nt ettevõtte juhi ametikohalt eemaldamine, pankrot,

³⁰ Kaitsemeetmete hulka kuulub näiteks õigusmeede, mille eesmärk on kindlustada, et raha/vara väärtust ei saa vähendada.

³¹ Asjakohased tsiviil- või haldusmenetlused hõlmavad menetlusi järgmistes valdkondades (kuid ei ole nendega piiratud): pangandus, kindlustus, investeerimisteenused, väärtipaberiturud, maksevahendid, rahapesu, pensionid, varade valitsemine või mis tahes reguleeritud finantssektor, sealhulgas teatud uurimise või menetluse alustamise kohta, käimasolevad distsiplinaarmenetlused või käimasolevad pankroti-, maksejõuetus- või muud sarnased menetlused või konkurentsioiguse rikkumine. Teave haldus- ja tsiviilmenetluste kohta peab iga juhul hõlmama menetlusi, mis on viie sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumi puhul asjakohased kooskõlas kapitalinõuete direktiivi rakendava riigisisese õigusega.

maksejõuetus jms menetlus), või seotud usalduse rikkumisega) või muu menetluse laad;

- menetlusest tulenev sanktsioon või karistus (või käimasoleva menetluse korral tõenäoline sanktsioon või karistus süüdimõistmise korral);
- väidetavast rikkumisest või väärkäitumisest möödunud aeg;
- hindamisele kuuluva juhtorgani liikme isiklik osalemine, eeskätt seoses ettevõtte õigusrikkumistega:
 - väidetavate rikkumiste, menetluste, uurimiste või sanktsioonide korral, mis puudutavad otseselt hindamisele kuuluvat juhtorgani liiget: osalemise asjaolud ja põhjused;
 - väidetavate rikkumiste, menetluste, uurimiste või sanktsioonide korral, mis hõlmavad üksusi, mille suhtes hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on või olid volitused: üksikasjad hindamisele kuuluva juhtorgani liikme ülesannete ja kohustuste kohta asjaomastes üksustes, eelkõige seoses tegevusega, mida asjaolud mõjutavad (nt kas ametikohale nimetatud/kandideeriv isik oli väidetava rikkumise ajal juhtorgani liige või võtmeisik ja/või vastutas osakonna või ärivaldkonna eest, millega menetlus (sh kehtestatud sanktsioonid või meetmed) on seotud);
 - kui otsene osalemine või isiklik vastutus oli/on tõendatud, kas hindamisele kuuluvalt juhtorgani liikmelt nõutakse väidetavate rikkumiste tagajärjel tagasi talle makstud tasu;
- hindamisele kuuluva juhtorgani liikme käitumine pärast õigusrikkumist;
- juhtorgani liikme ametialane teadlikkus:
 - eneseanalüüs selle kohta, mida ta tegi väidetavate rikkumiste ennetamiseks või vältimiseks, võttes arvesse tema rolli asjaomases üksuses;
 - eneseanalüüs selle kohta, kas ta oleks saanud rikkumiste vältimiseks rohkem ära teha;
 - eneseanalüüs väidetavatest rikkumistest saadud õppetundide kohta;
- millisesse etappi on menetlus jõudnud (uurimine, süüdistuse esitamine, karistuse määramine, edasikaebamine);
- hindamisele kuuluva juhtorgani liikme ja krediidasutuse hinnang asjaoludele. Krediidasutus peaks hindama juhtorgani liikme mainet, võttes arvesse asjakohaseid fakte, ja esitama sõnaselgelt põhjused, miks leitakse, et sellised faktid ei mõjuta juhtorgani liikme sobivust. Krediidasutuse juhtorgan peaks menetlust analüüsima ja kinnitama oma

veendumust juhtorgani liikme sobivuses. See on tähtis ka krediidasutuse maineriski seisukohast;

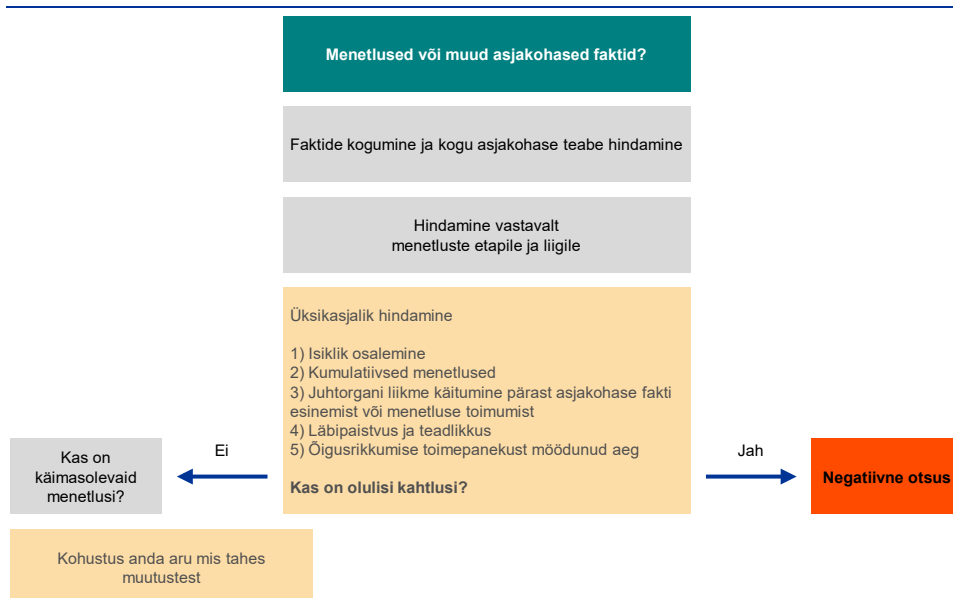
- muud leevendavad või raskendavad asjaolud (nt muud käimasolevad või varasemad uurimised, haldussanktsioonid, ametikohalt või usaldusisiku ülesannete täitmisest vabastamine).

3.2.2 Hindamispõhimõtted

Järgmisel vooskeemil antakse ülevaade maine hindamise protsessist.

Joonis 1

Maine hindamise protsessi ülevaade



Kui sellise otsuse (kõikide menetluste puhul) või järelduse (kui otsust ei ole tehtud) tegemisest, millega ei määratud vabadusekaotust, on möödunud viis aastat ja puuduvad muud asjaolud, mis võiksid seada hindamisele kuuluva juhtorgani liikme hea maine olulise kahtluse alla, siis üldjuhul loetakse põhimõtteliselt, et kõnealuse juhtorgani liikme hea maine suhtes ei ole olulisi kahtlusi, kui riigisestest õigusnormidest ei tulene teisiti, välja arvatud juhul, kui järelevalveasutuse arvates esinevad raskendavad asjaolud, mis muudavad otsuse või järelduse siiski asjakohaseks (rehabilitatsiooniperiood).

Teave kriminaal-, haldus- ja tsiviilmenetluste kohta peab igal juhul hõlmama üksnes neid menetlusi, mis on viie sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumi puhul asjakohased, nagu on sätestatud kooskõlas kapitalinõuete direktiivi rakendava riigisestse õigusega. See kehtib ka selliseid juriidilisi üksusi puudutavate menetluste, uurimiste jms kohta, millega hindamisele kuuluv juhtorgani liige võib seotud olla. EKP ei kavatse piirata ajavahemikku, mille kohta seda avalikustatavat teavet küsimustikus nõutakse, kuna teatavatel juhtudel võivad rohkem kui viis aastat tagasi tehtud otsused või järeldused siiski asjakohased olla.

Esmalt tuleb koguda punktis 3.2.1 täpsustatud miinimumteavet ja hinnata, kas see on täielik ja täpne. Kui olemasoleva teabe kohaselt ei toimu ühtegi menetlust ega ole muid asjakohaseid fakte, siis võib järeldada, et **juhtorgani liikme maine on hea**.

Kui tehakse kindlaks sellise menetluse toimumine või muud asjakohased faktid, hinnatakse järgmise kahe elemendi mõju:

1. menetluse etapp ja
2. menetluse liik ja hierarhia või muud asjakohased faktid.

Neid kahte elementi tuleb hinnata paralleelselt. Eesmärk on kindlaks teha, kas juhtorgani liikme maine suhtes esineb oluline kahtlus, mis nõuab põhjalikumat hindamist.

a) Juhtorgani liikme mainele avalduva menetluse etapi mõju hindamine –

menetluse edenedes muutub teave üha usaldusväärsemaks. Seepärast võetakse hindamisel arvesse menetluse etappi ja menetluse edenedes selle mõju suureneb. Mõningate käimasolevate menetluste või uurimiste korral võib olla, et ametiasutus (kriminaaluurimisasutus, haldus- või tsiviilasutus) on juhtorgani liikme osalemisega

seotud asjakohased faktid piisaval määral tuvastanud, mis mõjutab seega selle isiku sobivust, isegi kui menetluses ei ole otsust veel tehtud või see on edasi kaevatud. Kui need faktid on olulised ja pädevale asutusele kättesaadavad, saab neid juhtorgani liikme sobivuse hindamisel arvesse võtta.

b) Juhtorgani liikme mainele avalduva menetluse liigi või muude asjakohaste faktide mõju hindamine – paralleelselt menetluse etapi mõju hindamisega tuleb kaaluda ka menetluse liigi või muude asjakohaste faktide mõju. Väidetaval või tõestatud rikkumisel, millel on lähedane seos hindamisele kuuluva juhtorgani liikme tulevaste ülesannetega (finantsteenuseid, näiteks pangandust, väärtpaberiturgid ja kindlustustegevust reguleerivate seaduste kohased menetlused), on juhtorgani liikme mainele suurem mõju kui teistel menetlustel.

Selle jao punktides käsitletakse menetluste liike ja muid asjakohaseid fakte ning hinnatakse nende mõju juhtorgani liikme mainele. Menetluste loetelu ei ole täielik ja seda tuleks käsitada juhisena. Iga juhtumit vaadeldakse eraldiseisvana.

1. **Kriminaalmenetlused** – kriminaalmenetlustel on juhtorgani liikme mainele üldjuhul kõige suurem mõju. Kriminaalmenetluse tõsidus ja selle asjakohasus hindamisel võivad siiski erineda. Teatavad väiksemad kuriteod võivad avaldada suuremat mõju, kui neid võetakse arvesse koos muude asjakohaste faktidega (kumulatiivne mõju) või kui hinnatakse juhtorgani liikme käitumist pärast eelmist õigusrikkumist.
2. **Asjakohane haldusmenetlus või muud regulatiivsed uurimised või meetmed** – hindamisele kuuluva juhtorgani liikme osalemine mis tahes asjakohases haldusmenetluses finantsteenuste valdkonnas (nt pangandus, kindlustustegevus, investeerimisteenused, väärtpaberiturud, maksevahendid, rahapesu, pensionid, varade valitsemine või mis tahes finantsteenuseid reguleerivate õigusaktide alusel) ja/või asjakohaste regulatiivsete uurimiste või meetmete olemasolu, sealhulgas mis tahes järelevalve- või riigiasutuse või kutseorganisatsiooni jõustamis- või järelevalvemeetmed, mis puudutavad hindamisele kuuluvat juhtorgani liiget ja/või üksust, on alati asjakohased ja neid hinnatakse täiendavalt, et kaaluda muu hulgas menetluste, uurimiste või meetmete etappi või tulemust, faktide omaksvõttu või aktsepteerimist ning hindamisele kuuluva juhtorgani liikme otsese või isikliku osalemise taset. Üldiselt ei ole üksainus tähelepanek või faktide omaksvõtt või aktsepteerimine, mis on seotud (või võib olla seotud) ainult ühe asjakohase väiksemat laadi haldusmenetluse või meetmega (nt väikene sanktsioon), nagu on osutatud eelmises lõigus, põhimõtteliselt piisav, et tekitada olulist kahtlust hindamisele kuuluva juhtorgani liikme maine suhtes, isegi kui on tegemist otsese või isikliku osalemisega. Sellistel juhtudel hinnatakse siiski, kas on muid asjaolusid või faktide aktsepteerimist või süüdimõistmist, millel on kumulatiivne mõju. Kui aga tuvastatud faktid ja tõendid on eriti märkimisväärsed, võib üks asjakohane haldusmenetlus või meede (või omaksvõtt) olla iseenesest piisav, et tekitada olulist kahtlust hindamisele kuuluva juhtorgani liikme hea maine suhtes. Pädevad asutused peaksid igal konkreetsel juhul hindama, kas menetlus või meede on eriti märkimisväärne, ja otsima selle kindlakstegemiseks vajaduse korral lisateavet. Eriti märkimisväärsed on näiteks

suur rahaline sanktsioon, otsene osalemine finantsasutuse kindla ja usaldusväärse juhtimise tõsisel ebaõnnestumises või rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamist käsitlevate õigusnormide rikkumise menetlus.

3. **Pankroti- või maksejõuetusmenetlus** – juhtorgani liikme head mainet hinnates võetakse arvesse asjaomase isiku osalemist pankroti- või maksejõuetusmenetluses, kuna see võib viidata halvale finantsjuhtimisele ja/või riskiohjele, mis ei ole kooskõlas järelevalve alla kuuluva üksuse kindla ja usaldusväärse juhtimisega. See hõlmab nii isiklikku kui ka ettevõtte maksejõuetust ja on eriti asjakohane juhul, kui asjaomane isik oli sellise üksuse juhtorgani liige, mis muutus maksejõuetuks või vajas riigi rahalist toetust. Pankroti või maksejõuetuse väljakuulutamise korral peaksid pädevad asutused hindama, kas maksejõuetus või pankrot tekkis hindamisele kuuluva juhtorgani liikme ebaausa, hooletu või süülise käitumise tagajärjel (kui see teave on kättesaadav). Kui jah, võib see tähendada olulist kahtlust hindamisele kuuluva juhtorgani liikme hea maine suhtes. Mõju juhtorgani liikme mainele kestab üldjuhul viis aastat pärast pankroti või maksejõuetuse kohta lõpliku otsuse tegemist, kuid seda hinnatakse igal üksikjuhul eraldi (ilma et see piiraks riigi õiguses sätestatud tähtaegade kohaldamist).
4. **Asjakohane tsiviilmenetlus** – juhtorgani liikme hea maine hindamisel võetakse üldjuhul arvesse ainult asjakohaseid tsiviilmenetlusi, kuna need võivad avaldada negatiivset mõju asjaomase isiku pädevusele, hoolsusele, otsustusvõimele, aususele või usaldusväärsusele. Asjakohased tsiviilmenetlused on näiteks hindamisele kuuluva juhtorgani liikme kohtulik eemaldamine juht- või järelevalveorgani koosseisust ning tsiviilvastutusmenetlus seoses üksuse, selle aktsionäride, võlausaldajate või kolmandate isikute kantud kahjuga, mille asjaomane isik on juhtorgani liikmena põhjustanud. Need võivad osutada käitumisele, mis ei sobi kokku krediidasutuse kindla ja usaldusväärse juhtimisega. Seetõttu hinnatakse alati selliseid asjakohaseid menetlusi.
5. **Muud asjakohased faktid juhtorgani liikme hea maine hindamiseks (v.a menetlused)** – juhtorgani liige peaks järgima usaldusväärsuse ja aususe kõrgetasemelisi standardeid. Juhul kui menetlusi või muid meetmeid (nagu on kirjeldatud eespool punktides 1–4) ei ole, võivad juhtorgani liikme mainet siiski mõjutada muud asjakohased faktid. Maine, aususe ja usaldusväärsuse hindamisel võetakse arvesse järgmisi tegureid (loetelu ei ole täielik):
 - (a) tegemist on makseviivituses oleva võlgnikuga (nt kui isik on kantud krediitdivõimekust hindava usaldusväärse asutuse negatiivsesse nimekirja, kui see on olemas);
 - (b) selliste üksuste finants- ja majandustulemused, mida hindamisele kuuluv juhtorgani liige omab või juhib või milles tal oli või on märkimisväärne osalus või mõju;

- (c) suured investeeringud või riskipositsioonid ja laenud, kuivõrd neil on märkimisväärne mõju hindamisele kuuluva juhtorgani liikme majanduslikule usaldusväärsusele;
- (d) mis tahes tõendid selle kohta, et hindamisele kuuluv juhtorgani liige ei ole suhtes pädevate asutustega olnud asjakohaselt teavet avalikustav, avatud ja koostööaldis;
- (e) hindamisele kuuluva juhtorgani liikme vabastamine töökohalt, usaldust eeldavalt ametikohalt või usaldussuhtest või sarnaselt positsioonilt, tema ülesannete peatamine või tal lahkuda palumine või kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on palutud selliselt ametikohalt lahkuda pärast tõsist väärkäitumist;
- (f) muud tõendid, mis osutavad sellele, et hindamisele kuuluv juhtorgani liige tegutseb või on tegutsenud viisil, mis ei ole kooskõlas kõrgetasemeliste käitumisstandarditega;
- (g) muud asjakohased faktid*, näiteks kohtu, vahekohtu või lepitusmenetluse järeldused, avalikult teadaolevad faktid, järelevalvemeetmed (nt rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamisega seotud kontrollid), usaldusväärsed ja olulised aruanded (nt järelevalve alla kuuluva üksuse sisearuanded, järelevalve alla kuuluva üksuse poolt nõutud audiitori aruanded või muud kolmanda isiku aruanded).

* Kuna asjakohastel faktidel ei ole tavaliselt „etappi”, hinnatakse neid igal üksikjuhul eraldi, et kindlaks teha, kas nende tõsidus ja/või asjakohasus tekitab hindamisele kuuluva juhtorgani liikme maine suhtes olulist kahtlust (kas eraldi, kui fakt on eriti oluline, või kumulatiivselt).

Juhul kui eespool kirjeldatu kohaselt läbi viidud hindamine ei tekita olulisi kahtlusi, võib pädev asutus olla kindel, et juhtorgani liikme hea maine suhtes ei ole olulisi kahtlusi.

Juhul kui esineb olulisi kahtlusi, on vaja täiendavat hindamist vastavalt allpool kirjeldatule.

- **Isiklik osalemine.** Menetluses otsese või isikliku osalemise või vastutuse tase või olla erinev, eriti ettevõttega seotud menetluste korral. Mida kõrgem on isikliku osalemise tase, seda suurem on selle kaal hindamises. Menetlused (nt kriminaal-, haldus-, pankroti-, maksejõuetus- või tsiviilmenetlus) ja muud asjakohased faktid võivad puudutada kas juriidilist või füüsilist isikut. Juriidilise isikuga seotud menetlused ja muud asjakohased faktid tekitavad põhimõtteliselt olulist kahtlust juhtorgani liikme hea maine suhtes, kui asjaomane isik osales neis otseselt või isiklikult. Selline otsene või isiklik osalemine võib olla kõne all ka siis, kui juhtorgani liige vastutas osakonna või ärivaldkonna eest ja kui menetlus (sh kehtestatud sanktsioonid või meetmed) või faktid tõendavad asjaomase isiku tegematajätmist või tegevusetust või kui asjaomane isik ei tegutsenud võtmeisiku, kõrgema astme juhi või juhtorgani liikme rollis nõuetekohase hoolsuse, aususe ja usaldusväärsusega. Juhtorgani liikme

vastutuse taset tuleb hoolikalt hinnata.

Kui otsest või isikliku osalemist ilmselgelt ei ole ja puuduvad ka juhtorgani liikme isikliku vastutusega seotud murekohad, ei ole edasine hindamine vajalik. Selge näide otsese või isikliku osalemise puudumisest on see, kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige ei olnud krediitdinasutuses rikkumise toimepaneku ajal ühelgi ametikohal (nt ta ei olnud krediitdinasutuse juhtorgani liige).

- **Kumulatiivsed menetlused.** Käimasolevad või varasemad uurimised, halduskaristuste määramine (reguleerivate asutuste, kutseorganisatsioonide jne poolt), ametikohalt või usaldusisiku ülesannete täitmisest vabastamine või negatiivsed andmed (nt kandmine ebausaldusväärsete võlgnike nimekirja), mis eraldiseisvalt ei mõjuta juhtorgani liikme mainet, võivad kumulatiivselt avaldada olulist mõju ja neid kaalutakse.
- **Juhtorgani liikme käitumine pärast menetlusi või muude asjakohaste faktide esinemist.** Juhtorgani liikme heal käitumisel pärast menetlusi või muude asjakohaste faktide esinemist peaks olema positiivne mõju. Arvesse võetakse ka rehabilitatsioonimeetmete mõju.
- **Läbipaistvus ja teave.** Juhtorgani liikmed peaksid olema käimasolevate menetluste küsimuses nii krediitdinasutuse, EKP kui ka riikliku pädeva asutuse ees täiesti läbipaistvad. Nõuetekohasuse hindamisel on asjakohased mis tahes tõendid selle kohta, et nad ei ole järelevalve- või reguleerivate asutustega suheldes olnud läbipaistvad, avatud ja koostööaldisid.
- **Väidetavast õigusrikkumisest möödunud aeg.** Mida rohkem aega on väidetavast õigusrikkumisest möödunud, seda vähem peaks see hindamisel mõju avaldama.

Kui eespool kirjeldatu kohaselt läbi viidud hindamise tulemusel leitakse, et olulisi kahtlusi on piisavalt leevendatud, võib pädev asutus olla kindel, et hindamisele kuuluva juhtorgani liikme maine on hea. Kui aga mõni menetlus veel kestab, on hindamisele kuuluv juhtorgani liige ja krediitdinasutus kohustatud teatama kõikidest toimuvatest muutustest riiklikule pädevale asutusele ja EKP-le.

Kui hindamine tekitab olulisi kahtlusi, võib see riigi õiguse kohaselt põhjustada negatiivse otsuse tegemise.

3.3 Huvide konflikt ja sõltumatus

Kapitalinõuete direktiivis ja kapitalinõuete määruses ei ole huvide konflikti ega sõltumatust määratletud.

ESMA ja EBA ühistes suunistes sobivuse hindamise kohta on punktis 26 (II jaotis) sätestatud, et juhtorgani liikme sobivuse hindamiseks on asjakohased mitu elementi, sealhulgas juhtorgani liikme suutelisus tegutseda „ausalt, usaldusväärselt ja sõltumatult”.

Sõltumatuse mõistet, mida kohaldatakse kõikide järelevalve alla kuuluva üksuse juhtorgani liikmete suhtes, tuleks eristada üldisest sõltumatuse põhimõttest (ametlik sõltumatus). Ametlik sõltumatus on järelevalve alla kuuluva üksuse järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani teatavate liikmete puhul nõutav üksnes juhul, kui see on riigi õigusega ette nähtud.

Juhtorgani liikme ametlikku sõltumatust hinnatakse seetõttu ainult siis, kui osaleva liikmesriigi riigisisene õigusraamistik näeb ette, et järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liige peab olema ametlikult sõltumatu. Sellistel juhtudel tuleks juhtorgani liikme hindamisel võtta arvesse sobivuse hindamist käsitlevate ESMA ja EBA ühiste suuniste punkte 88–93 (III jaotis), nagu neid osalevas riigis rakendatakse.

Mis puutub sõltumatusse, siis sobivuse hindamist käsitlevate ESMA ja EBA ühiste suuniste punktis 82 (III jaotis) on märgitud, et „[...] sõltumatuse hindamisel peaksid krediitiasutused ja/või investeerimisühingud hindama, kas kõigil juhtorgani liikmetel on

- (a) vajalikud käitumuslikud oskused, muu hulgas:
 - (i) julgus, veendumus ja enesekindlus hinnata tõhusalt juhtorgani teiste liikmete väljapakutud otsuseid ning esitada neile vastuväiteid;
 - (ii) suutlikkus esitada juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmetele küsimusi;
 - (iii) suutlikkus seista vastu rühmamõtlemisele;
- (b) huvide konflikte, mis ei pruugi neil võimaldada täita oma ülesandeid sõltumatult ja objektiivselt”.

Juhtorgani liikmed peaksid olema võimelised tegema kindlaid, objektiivseid ja sõltumatuid otsuseid. See tähendab, et nad peavad tegutsema sõltumatult, mille määrab ära nende iseloom ja käitumine. Sõltumatust võivad mõjutada huvide konfliktid. Seetõttu on kapitalinõuete direktiivis nõutud, et juhtorgan peab olema kehtestanud huvide konflikte ennetava juhtimiskorra, ning sätestatud, et iga juhtorgani liige peab tegutsema sõltumatult (kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 8).³²

Huvide konflikt esineb juhul, kui juhtorgani liikme huvid mõjutavad negatiivselt järelevalve alla kuuluva üksuse huve. Seetõttu peaks järelevalve alla kuuluva üksuse juhtimiskord sisaldama kirjalikke põhimõtteid kõigi huvide konfliktide tuvastamise ja avalikustamise kohta, olgu need siis tegelikud, võimalikud (st mõistlikult

³² Sõltumatult tegutsemine on käitumismudel, mis ilmneb eelkõige juhtorgani peetavate arutelude ja otsuste tegemise ajal. Seda nõuet kohaldatakse ka huvide konflikti puudumisel, sest see ei tähenda tingimata, et juhtorgani liige tegutseb sõltumatult. Sõltumatu tegutsemine uuel ametikohal muutub eriti nähtavaks ja hinnatavaks siis, kui juhtorgani liige on asunud oma uut rolli täitma.

prognoositavad) või tajutavad (st üldsuse silmis esinevad).³³ Sellised põhimõtted peaksid hõlmama ka huvide konfliktide ennetamise, leevendamise ja ohjamise meetmeid. Huvide konflikti olemasolu ei tähenda iseenesest, et juhtorgani liiget ei saa tunnistada sobivaks. Juhtorgani liiget ei saa tunnistada sobivaks ainult juhul, kui huvide konflikt kujutab endast olulist riski ja huvide konflikti piisav leevendamine, ohjamine või ennetamine ei ole järelevalve alla kuuluva üksuse kirjalike põhimõtete, kohaldatavate riigisiseste õigusnormide või järelevalve alla kuuluva üksuse ja juhtorgani liikme vahel sõlmitud muu erikokkuleppe alusel sellel konkreetsel juhul võimalik.

Ühised järelevalverühmad jälgivad huvide konflikte käsitlevate kirjalike põhimõtete tõhusust ja nende järgimist üldjuhtimise pideva järelevalve raames. Juhtorgani liikme võimalike huvide konfliktide mõju hinnatakse siiski ka sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise osana eesmärgiga kontrollida, kas neid võimalikke huvide konflikte on tõhusalt leevendatud või ohjatud. Seepärast tuleb kogu nõutud teave esitada vastavalt hindamisele kuuluva juhtorgani liikme ja järelevalve alla kuuluva üksuse parimatele teadmistele.

3.3.1 Teave

Sobivuse ja nõuetekohasuse taotluse esitamisel peaks järelevalve alla kuuluv üksus esitama teabe kõigi tegelike, võimalike või tajutavate huvide konfliktide kohta olenemata sellest, kas ta peab huvide konflikti oluliseks või mitte.

Kooskõlas ESMA ja EBA ühiste suunistega sobivuse hindamise kohta peetakse hindamise läbiviimisel asjakohaseks vähemalt järgmise teabe saamist hindamisele kuuluvalt juhtorgani liikmelt ja järelevalve alla kuuluvalt üksuselt:

1. kirjeldus mis tahes isikliku suhte kohta järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või nende tütarettevõtjate juhtorgani teiste liikmetega ja/või võtmeisikutega, järelevalve alla kuuluvas üksuses, emaettevõtjas või nende tütarettevõtjates olulist osalust omavate aktsionäridega või järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või järelevalve alla kuuluva üksuse tütarettevõtjate klientide, tarnijate või konkurentidega;
2. kirjeldus otsese või kaudse osalemise kohta järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või nende tütarettevõtjate vastu algatatud kohtumenetlustes või kohtuvälistes vaidlustes;
3. kõigi järelevalve alla kuuluva üksusega, emaettevõtjaga või nende tütarettevõtjatega või järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või järelevalve alla kuuluva üksuse tütarettevõtjate klientide, tarnijate või konkurentidega viimase kahe aasta jooksul olnud professionaalsete või äriliste suhete kirjeldus;

³³ Avalikustama ei pea olukordi, kus juhtorgani liikmel ja järelevalve alla kuuluv üksusel on lihtsalt erinevad huvid – mitte vastuolulised huvid –, või olukordi, kus vastuolulised huvid ei kujuta endast mingit riski ega avalda kahjulikku mõju, näiteks kui tegemist on vähese väärtusega igapäevase tarbijapanganduse tootega, mis on sõlmitud turutingimustel.

4. kõigi järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või nende tütarettevõtjate ees olevate finantskohustuste kirjeldus, mille väärtus on kumulatiivselt üle 200 000 euro (v.a erahüpoteeklaenu³⁴), või mis tahes väärtusega laenude kirjeldus, mille üle ei peeta läbirääkimisi turutingimustel või mis on viivislaenu (sh hüpoteeklaenu);
5. järelevalve alla kuuluvas üksuses, emaettevõtjas või nende tütarettevõtjates või järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või järelevalve alla kuuluva üksuse tütarettevõtjate klientides, tarnijates või konkurentides olevate finantshuvide kirjeldus;
6. kas juhtorgani liikme isik pakutakse välja mõne olulise aktsionäri nimel;
7. kõigi hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel praegu olevate või viimase kahe aasta jooksul olnud (rahvusvaheliselt, riiklikult või kohalikul tasandil) suure poliitilise mõjuvõimuga ametikohtade kirjeldus.

Järelevalve alla kuuluv üksus peaks hindama, kas võimalik huvide konflikt on oluline, põhjendades, miks see ei ole oluline, ja osutama sellele, kuidas võimalikku huvide konflikti kavatsetakse leevendada või ohjata, sealhulgas viidates järelevalve alla kuuluva üksuse huvide konflikti põhimõtete asjakohastele osadele või mis tahes kokkulepitud (st spetsiifilisele või sihtotstarbelisele) korrale konfliktide ohjamise või leevendamise valdkonnas.

Kaaluda võib hindamisele kuuluva juhtorgani liikmega intervjuu korraldamist, et koguda täiendavat teavet tema võimaliku huvide konflikti kohta.

Juhtorgani liikme huvide konflikte hinnatakse, et kontrollida, kas neid ohjatakse tulemuslikult. Seetõttu peaksid huvide konflikti leevendamiseks ja ohjamiseks võetavad meetmed olema asjakohased, võttes arvesse selliste konfliktide olulisust.

3.3.2 Hindamispõhimõtted

Huvide konflikti olulisust hindab pädev asutus.

Ilma et see piiraks riigisisese õiguse kohaldamist, esitatakse järgmises loetelus olukorrad ja künnised, mille puhul eeldatakse, et tegemist on huvide konfliktiga. Neid olukordi hinnatakse üksikasjalikult iga üksikjuhtumi puhul eraldi ja arvesse võetakse järelevalve alla kuuluva üksuse poolt esitatud teavet konflikti olulisuse või ebaolulisuse kohta. See loetelu ei ole siiski täielik ja pädev asutus võib tuvastada (olulise) huvide konflikti olemasolu muudel juhtudel, mida need olukorrad ja künnised ei hõlma.

³⁴ Väärtusest olenemata ei ole vaja erahüpoteeke avalikustada (kui neid teenindatakse nõuetekohaselt, need on läbiräägitud turutingimustel ega ole vastuolus krediidi heakskiitmise sise-eeskirjadega), kui need ei ole äriisik / investeringud. Lisaks ei ole vaja avalikustada kõiki isiklike laene (nt krediitkaardid, arvelduskrediidid ja autolaenu), mille järelevalve alla kuuluv üksus on hindamisele kuuluvale juhtorgani liikmele andnud (kui neid laene teenindatakse nõuetekohaselt ja need on läbiräägitud turutingimustel ega ole vastuolus sisemiste krediidi-eeskirjadega), kui need jäävad kumulatiivselt alla 200 000 euro künnise. Kui sellised hüpoteegid või laenu on mingil põhjusel viivislaenu või võivad nendeks muutuda, tuleks need avalikustada.

Käesolevas punktis 3.3.2 tähendab „juhtorgani liige” asjaomast isikut isiklikult, kuid ka tema lähedasi (abikaasa, registreeritud partner, elukaaslane, laps, vanem või muu lähedane isik, kellega ta jagab elukohta) ja kõiki juriidilisi isikuid, kelle juhatuse liige asjaomane juhtorgani liige kõnealusel ajal on või oli.

3.3.2.1 Võimalik isiklik huvide konflikt

Kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on isiklik suhe järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või nende tütarettevõtjate juhtorgani teiste liikmetega ja/või võtmeisikutega, järelevalve alla kuuluvas üksuses, emaettevõtjas või nende tütarettevõtjates olulist osalust omavate aktsionäridega või järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või järelevalve alla kuuluva üksuse tütarettevõtjate klientide, tarnijate või konkurentidega.

Kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige osaleb järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või nende tütarettevõtjate vastu algatatud kohtumenetlustes või kohtuvälistes vaidlustes.

3.3.2.2 Võimalik professionaalne või äriine huvide konflikt

Kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on professionaalne (nt juhtival või kõrgema taseme juhtival ametikohal töötamine) või äriine suhe järelevalve alla kuuluva üksusega, emaettevõtjaga või nende tütarettevõtjatega või järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või järelevalve alla kuuluva üksuse tütarettevõtjate klientide, tarnijate või konkurentidega või tal on viimase kahe aasta jooksul olnud selliste üksustega selline suhe.

See, kas need suhted on olulised, sõltub sellest, milline on nende (rahaline) väärtus juhtorgani liikme või tema lähedaste või selliste üksuste äritegevuse seisukohast.

3.3.2.3 Võimalik rahaline huvide konflikt

Kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on:

- oluline finantskohustus järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või nende tütarettevõtjate ees (nt laenud või krediidiinid);
- oluline finantshuvi (nt osalus või investeering) järelevalve alla kuuluvas üksuses, emaettevõtjas või nende tütarettevõtjates või järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või järelevalve alla kuuluva üksuse tütarettevõtjate klientides, tarnijates või konkurentides.

See, kas finantskohustus või finantshuvi on oluline, sõltub järelevalve alla kuuluva üksuse aktsepteeritud kapitalist³⁵ ning muudest konkreetse juhtumi puhul kehtivatest

³⁵ Nagu on määratletud kapitalinõuete määruuses.

asjaoludest ja kergendavatest teguritest. Laenu kvalifitseerimisel oluliseks võivad konkreetsel juhul avaldada mõju ka laenu staatus nõuetekohaselt teenindatava laenu või viivislaenuna ning tingimused, mille alusel riskipositsioon anti. Põhimõtteliselt peetakse oluliseks järgmist: järelevalve alla kuuluva üksuse ees olevad finantskohustused, mille väärtus on kumulatiivselt üle 200 000 euro (v.a erahüpoteeklaenud³⁶), või mis tahes väärtusega laenud, mille üle ei peeta läbirääkimisi turutingimustel või mis on viivislaenud (sh hüpoteeklaenud), ja jooksvad osalused üle 1% või samas väärtuses muud investeringud.

3.3.2.4 Võimalik poliitiline huvide konflikt

Kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel isiklikult on või oli viimase kahe aasta jooksul suure poliitilise mõjuvõimuga ametikoht ja kui see ametikoht on selline, et see avaldab või näib avaldavat juhtorgani liikmele lubamatut mõju.

Suure poliitilise mõjuvõimuga ametikoht võib olla mis tahes tasemel, näiteks kohalik poliitik (nt linnapea), avalik teenistuja (nt valitsusasutuses), erakonna esimees, valitsuskabineti liige või piirkondliku või keskvalitsuse liige.

Huvide konflikti olulisus sõltub poliitilise rolliga seotud konkreetsetest volitustest või kohustustest, mis takistaksid juhtorgani liiget tegutsemast järelevalve alla kuuluva üksuse huvides (nt osaleda järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja ja nende tütarettevõtjatega seotud avalike otsuste tegemises).

Juhul kui järelevalve alla kuuluv üksus on riigi omandis, tunnistatakse riiki kui aktsionäri esindava poliitilise liikme osalemist juhtorganis võimaliku huvide konfliktina. Sellistel juhtudel on huvide konflikt olemas, sest poliitilisel esindajal on konkureerivad huvid ühelt poolt seoses oma erakonna ja valijatega ning teiselt poolt seoses järelevalve alla kuuluva üksusega.

Eelöeldu ei takista näiteks aktsionäride esindajaid saamast juhtorganite liikmeteks. Kui aga tekib oluline huvide konflikt, peab järelevalve alla kuuluv üksus selle asjakohaselt lahendama.

³⁶ Joonealuse märkuse nr 34 tähenduses.

Tabel 3

Võimalikud olulised huvide konfliktid

Konflikti liik	Periood	Seotuse aste ja laad ning asjakohastel juhtudel piirmäär
Isiklik	Praegu	Hindamisele kuuluv juhtorgani liikmel on isiklik suhe järgmiste isikutega: järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või nende tütarettevõtjate juhtorgani teised liikmed ja/või võtmeisikud, järelevalve alla kuuluv üksuses, emaettevõtjas või nende tütarettevõtjates olulist osalust omavad aktsionärid või järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või järelevalve alla kuuluva üksuse tütarettevõtjate kliendid, tarnijad või konkurendid. Kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige osaleb järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või nende tütarettevõtjate vastu algatatud kohtumenetlustes või kohtuvälistes vaidlustes.
Professionaalne või ärihuvide konflikt	Praegu või viimase kahe aasta jooksul	Kui hindamisele kuuluv juhtorgani liikmel on professionaalne (nt juhtival või kõrgema taseme juhtival ametikohal töötamine) või ärihuvide suhe järelevalve alla kuuluva üksusega, emaettevõtjaga või nende tütarettevõtjatega või järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või järelevalve alla kuuluva üksuse tütarettevõtjate klientide, tarnijate või konkurentidega või tal on viimase kahe aasta jooksul olnud selliste üksustega selline suhe. See, kas need suhted on olulised, sõltub sellest, milline on nende (rahaline) väärtus juhtorgani liikme või tema lähedaste või selliste üksuste äritegevuse seisukohast.
Rahaline	Praegu	Kui hindamisele kuuluv juhtorgani liikmel on: oluline finantskohustus järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või nende tütarettevõtjate ees (nt laenuid või krediidiliinid); oluline finantshuvi (nt osalus või investeering) järelevalve alla kuuluv üksuses, emaettevõtjas või nende tütarettevõtjates või järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja või järelevalve alla kuuluva üksuse tütarettevõtjate klientides, tarnijates või konkurentides. See, kas finantskohustus või finantshuvi on oluline, sõltub järelevalve alla kuuluva üksuse aktsepteeritud kapitalist³⁷ ning muudest konkreetse juhtumi puhul kehtivatest asjaoludest ja kergendavatest teguritest. Laenu kvalifitseerimisel oluliseks võivad konkreetset juhul avaldada mõju ka laenu staatuse nõuetekohaselt teenindatava laenu või viivislaenu ning tingimused, mille alusel riskipositsioon anti. Järgmist peetakse põhimõtteliselt oluliseks: - järelevalve alla kuuluva üksuse ees olevad finantskohustused, mille väärtus on kumulatiivselt üle 200 000 euro (v.a erahüpoteeklaenu³⁸), või mis tahes väärtusega laenu, mille üle ei peeta läbiraakimisi turutingimustel või mis on viivislaenu (sh hüpoteeklaenu); - jooksval osalusel üle 1% või samas väärtuses muud investeeringud.
Poliitiline	Praegu või viimase kahe aasta jooksul	Kui hindamisele kuuluv juhtorgani liikmel isiklikult on või oli viimase kahe aasta jooksul suure poliitilise mõjuvõimuga ametikoht ja kui see ametikoht on selline, et see avaldab või näib avaldavat juhtorgani liikmele lubamatut mõju. Suure poliitilise mõjuvõimuga ametikoht võib olla mis tahes tasemel, näiteks kohalik poliitik (nt linnapea), riigitoetaja (nt valitsusasutuses), erakonna esimees, valitsuskabineti liige või piirkondliku või keskvallitsuse liige. Huvide konflikti olulisus sõltub poliitilise rolliga seotud konkreetsetest volitustest või kohustustest, mis takistaksid juhtorgani liiget tegutsemast järelevalve alla kuuluva üksuse huvides (nt osaleda järelevalve alla kuuluva üksuse, emaettevõtja ja nende tütarettevõtjatega seotud avalike otsuste tegemises).

3.3.3

Huvide konflikte käsitlev avaldus

Kui on kindlaks tehtud, et huvide konflikt on oluline, on järelevalve alla kuuluv üksus kohustatud võtma piisavaid meetmeid. Järelevalve alla kuuluv üksus peaks tegema järgmist:

- hindama üksikasjalikult konkreetset olukorda;
- otsustama, milliseid leevendusmeetmeid ta oma huvide konflikti käsitlevate sise-eeskirjade või konfliktide ohjamise või leevendamise korra alusel võtab, kui riigi õigusaktides ei ole juba sätestatud, missuguseid meetmeid tuleb võtta;

³⁷ Nagu on määratletud kapitalinõuete määrukses.

³⁸ Joonealuse märkuse nr 34 tähenduses.

- otsustama, milliseid meetmeid ta võtab huvide konflikti ennetamiseks, kui ta ei suuda huvide konflikti piisavalt leevendada või ohjata.

Järelevalve alla kuuluv üksus peab pädevale asutusele selgitama, kuidas ta huvide konflikti leevendab või ohjab. Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine sisaldab järelduse tegemist võetud meetmete piisavuse kohta.

Püsivate probleemide korral võib EKP kehtestada sobivuse ja nõuetekohasuse otsusega lisatingimused, mis on spetsiaalselt kohandatud konkreetsele olukorrale. Soovitused, kohustused või tingimused võivad olla näiteks järgmised:

- keeld osaleda konkreetse avalikustatud huviga seotud koosolekutel või otsuste tegemisel;
- teatavalt ametikohalt lahkumine;
- võõrandamine;
- erijälgimine järelevalve alla kuuluva üksuse poolt;
- pädevale asutusele konkreetse olukorra kohta aru andmine;
- ooteaja kehtestamine juhtorgani liikmele;
- huvide konflikti kohustuslik avalikustamine järelevalve alla kuuluva üksuse poolt;
- sõltumatute osapoolte põhimõtte kohaldamine;
- kogu juhtorgani konkreetne heakskiit teatava olukorra jätkumisele;
- mis tahes korraldus, mis käsitleb juhtorgani koosseisu mitmekesisust või domineeriva otsuste tegemise vältimist (põhineb äriühinguõiguse sätetel, järelevalve alla kuuluva üksuse põhikirjal jne), näiteks vastukaaluks vähemusaktsionäride esindajate või piisava hulga sõltumatute liikmete olemasolu juhtorgani koosseisus.

Lisatingimus võib olla suunatud järelevalve alla kuuluva üksuse huvide konflikti poliitikale, nimelt kui seda dokumenti on vaja tugevdada, et asjakohaselt taotleda järelevalve alla kuuluva üksuse huve, või kui järelevalve alla kuuluv üksus või pädevad asutuse peavad selle täitmist paremini jälgima.

3.4 Ametiülesannete täitmisele pühendatav aeg

3.4.1 Aja pühendamise kontseptsioon

Kõik juhtorgani liikmed peavad pühendama piisavalt aega oma ametiülesannete täitmisele krediidasutuses.³⁹

Ametiülesannete täitmisele pühendatavat aega hinnatakse juhtumipõhiselt, võttes arvesse proportsionaalsuse põhimõtet.

Aega, mida hindamisele kuuluv juhtorgani liige saab pühendada oma ülesannete täitmisele, võivad mõjutada mitmesugused tegurid, näiteks see, mitmel juhtkonnakohal ta töötab, nende üksuste suurus ja taust, kus tal on juhtkonnakoht, samuti nende tegevuste laad, ulatus ja keerukus, üksuste asukoht või asukohariik ning muud ametialased või isiklikud kohustused ja asjaolud.

Kuna mitme juhtkonnakoha täitmine on oluline tegur, mis võib ametiülesannete täitmisele pühendatavat aega mõjutada, on kapitalinõuete direktiivis sätestatud nende juhtkonnakohtade⁴⁰ arvu ülempiir, mida juhtorgani liige võib olulises krediidasutuses („kapitalinõuete direktiivi kohane oluline krediidasutus“⁴¹) täita.⁴² Seetõttu peavad kapitalinõuete direktiivi kohase olulise krediidasutuse juhtorgani liikmed järgima lisaks nõudele pühendada piisavalt aega oma ülesannete täitmisele ka kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõikes 3 sätestatud juhtkonnakohtade arvu piiranguid. Pühendatava aja üldhinnangut nimetatakse mõnikord kvalitatiivseks hinnanguks, samas kui kapitalinõuete direktiiviga ette nähtud juhtkonnakohtade ametlikumale loendamisele osutatakse kui kvantitatiivsele hinnangule. Juhtorgani liikme poolt ametiülesannete täitmisele pühendatava aja hindamisel tuleks arvesse võtta mõlemat aspekti. Punktis 3.4.3.1 käsitletakse juhtkonnakohtade loendamise meetodit, mis on välja töötatud kapitalinõuete direktiivis sätestatud eeskirjade põhjal.

Kapitalinõuete direktiivis on ka sätestatud, et pädevad asutused võivad lubada, et juhtorgani liikmel on lisaks veel üks mitte-tegevjuhtkonna koht (vt punkt 4.1).

3.4.2 Teave

Sobivuse ja nõuetekohasuse taotluse esitamisel peaks krediidasutus esitama kõik asjakohased ja vajalikud üksikasjad, mis võimaldavad pädevatel asutustel hinnata, kas juhtorgani liige saab pühendada on volituste täitmiseks piisavalt aega.

³⁹ Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 2.

⁴⁰ Üksuse juhtorgani liikme ametikoht.

⁴¹ Krediidasutus, mis on vastavalt riigisisestele õigusnormidele määratletud kapitalinõuete direktiivi kohase olulise krediidasutusena, tuginedes kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete kriteeriumite kombinatsioonile (nt varade summa, arvatuna kas üksikettevõtja või konsolideeritud tasandil).

⁴² Juhtkonnakoha ja kapitalinõuete direktiivi kohase olulise krediidasutuse erinev tõlgendamine osalevates liikmesriikides põhjustab läbiviidud sobivuse ja nõuetekohasuse hindamiste erinevad tulemused.

Asjakohases dokumendis (nt sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise küsimustikus) tuleks esitada minimaalne hulk teavet, mis hõlmab järgmist:

- krediidasutuse ja juhtorgani liikme hinnang asjaomase rolli täitmisele eeldatavalt pühendatava aja kohta;
- täielik loetelu volitustest või ametikohtadest (tegevjuhtkonna ja mitte-tegevjuhtkonna ametikohad ning muud (ametialased) tegevused), mis nõuavad hindamisele kuuluvalt juhtorgani liikmelt aja pühendamist, ja (eeldatavalt) pühendatav aeg iga volituse või ametikoha kohta, sealhulgas igale volitusele pühendatud koosolekute arv aastas ja kas kohaldatakse eelisarvestuse eeskirju;
- kas mõne volitusega kaasneb lisakohustus, näiteks komiteedesse kuulumine, esimehe ülesanded;
- kas üksusele tuleb tema olemuse, liigi või suuruse tõttu pühendada rohkem aega (nt üksus on reguleeritud või börsiettevõtte jne);
- volituste kestus;
- kinnitus, et on ette nähtud pidev õppimine, areng ja aeg eriti aktiivse tegevuse perioodidel;
- sünergia juhtkonnakohtade vahel (nt kui asjaomane isik on paljude tütarettevõtjate juhtorgani liige).

Lisaks võib üksikasjaliku hindamise toetamiseks olla vajalik järgmine lisateave, võttes arvesse konkreetseid asjaolusid ja proportsionaalsuse põhimõtet:

- kas hindamisele kuuluv juhtorgani liige on tänu oma üldisele või krediidasutusega seotud kogemusele oma ülesannetega hästi tuttav, nii et see võimaldab tal neid tõhusamalt täita;
- organisatsiooni i) eesmärkide ja ii) mitteärilise või ärilise tegevuse kirjeldus, kui selle organisatsiooniga seotud volitused või ametikohad jäetakse loendusest välja, sest organisatsioon ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke, välja arvatud juhul, kui see teave on avalikult kättesaadav;⁴³
- organisatsiooni põhikiri või muu dokument selle eesmärkide ja tegevuse kohta (nt aastaaruanne, kui see on olemas).

⁴³ Mõned osalevad liikmesriigid on koostanud mitteäriliste organisatsioonide (nt avalikes huvides tegutsevad ettevõtted, mittetulundusühingud, ülikoolid, kaubandus-, kultuuri-, kunsti- ja spordikojad, ühendused, sihtasutused, sündikaadid, kirikud) nimekirjad. EKP julgustab selliseid nimekirju välja töötama. Ehkki tunnistatakse, et sellised mitteärilised organisatsioonid jäävad väljapoole loenduseeskirju (koguselised piirangud), võib osalemine selliste organisatsioonide juhtorganites mõjutada pühendatava aja koguhulka ning sellest osalemisest tuleb sobivuse ja nõuetekohasuse taotluses teada anda.

3.4.3 Hindamispõhimõtted

Ametiülesannete täitmisele pühendatava aja hindamise aluseks on järgmised eeldused.

- Juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmetelt eeldatakse, et nad juhivad tegelikult krediidasutuse tegevust. Üldjuhul eeldatakse, et sellist funktsiooni täitev liige täidab seda täiskohaga. Sellest reeglist võib teha erandeid, nimelt konsolideerimisgruppides, kui kahe või enama ametikoha vahel on sünergia. Sellistel juhtudel tuleb seda sünergia selgitada.⁴⁴
- Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmetelt oodatakse juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani otsuste tõhusat hindamist ja neile vastuväidete esitamist, juhtorgani otsustusprotsessi tõhusat kontrolli ja jälgimist ning tegutsemist vastukaaluna tegevjuhtkonna liikmetele. Seetõttu peaksid järelevalvefunktsiooni täitvad juhtorgani liikmed osalema asjaomase juhtorgani ja asjakohasel juhul selle komiteede koosolekutel ning nad peaksid pühendama piisavalt aega sellisteks koosolekuteks valmistumiseks ja kohale sõitmiseks. Lisaks sellele eeldatakse, et sellised liikmed pühendavad piisavalt aega, et olla kursis krediidasutust puudutava asjakohase teabe ja teadmistega.
- Nii juhtimisfunktsiooni kui ka järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmetel peab olema arusaamine krediidasutuse äritegevusest. See hõlmab äritegevuse riskide ja riskipositsioonide ning riskiohje strateegia mõistmist. Eeldatakse, et liikmetel on asjakohane arusaamine ärivaldkondadest, mille eest üksikliige on koos juhtorgani teiste liikmetega kollektiivselt vastutav. See hõlmab krediidasutuse juhtimiskorra ja -struktuuri mõistmist, mis võib tähendada, et liige peab pühendama aega pidevaks õppimiseks ja enese arendamiseks.

Nii juhtimisfunktsiooni kui ka järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmed peaksid olema võimelised oma ülesandeid täitma ka eriti aktiivse tegevuse perioodidel, nagu restruktureerimise, krediidasutuse asukoha muutmise, omandamise, ühinemise või ülevõtmise ajal või kriisiolukorras või ühe või mitme tegevuse läbiviimisel esineva suure probleemi tingimustes, võttes arvesse, et sellistel perioodidel võib olla vaja pühendada ametiülesannete täitmisele tavapärasest rohkem aega.

3.4.3.1 Kvantitatiivne hindamine: mitu juhtkonnakohta

Juhtkonnakohtade arvu piirangud

Vastavalt kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõikele 3 on juhtkonnakohtade arv, mida üks juhtorgani liige võib kapitalinõuete direktiivi kohases olulises krediidasutuses täita, piiratud järgmiselt:

⁴⁴ Mõnes osalevas liikmesriigis nimetatakse direktorit tegevjuhiks, kuna ta täidab konsolideerimisgrupis täidesaatvaid funktsioone, kuigi krediidasutuses, millega seoses teda hinnatakse, täidab ta tegelikult mitte-tegevjuhi rolli.

- üks koht tegevjuhtkonnas koos kahe kohaga mitte-tegevjuhtkonnas;
- neli kohta mitte-tegevjuhtkonnas.

Eespool täpsustatud piirangute kohaldamisel ei võeta arvesse juhtkonnakohti organisatsioonides, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke. Sellegipoolest võib selliste organisatsioonide juhtorganisi osalemine mõjutada üldist ametiülesannete täitmisele pühendatavat aega ning sellest tuleb sobivuse ja nõuetekohasuse taotluses teada anda.

Teatavatel juhtudel loetakse mitu juhtkonnakohta üheks juhtkonnakohaks (nn eelisarvestusega ametikohad):⁴⁵

- juhtkonnakohad samas konsolideerimisgrupis;
- juhtkonnakohad krediidasutustes, mis on sama krediidasutuste ja investeerimisühingute kaitseskeemi liikmed;
- juhtkonnakohad üksustes, milles krediidasutusel on oluline osalus.

Kapitalinõuete direktiivi üle võtvates riigisisestes õigusnormides antakse täiendavaid juhiseid nende mõistete tõlgendamise ja arvestuseeskirjade kohaldamise kohta.

Eelisarvestuse kohaldamine

Kui hindamist tehakse konsolideerimisgrupi kontekstis, võtab EKP juhtkonnakohtade arvu loendamisel arvesse konsolideeritud seisundit (raamatupidamisarvestuses kasutatava konsolideerimise ulatuse alusel), ilma et see piiraks riigisiseste õigusnormide kohaldamist.⁴⁶

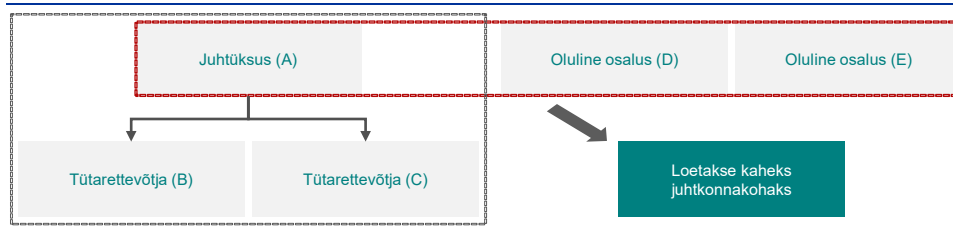
Allpool toodud näites on hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel igas üksuses A–E üks juhtkonnakoht, mis loetakse kaheks juhtkonnakohaks. (Juhtkonnakohad, mida hindamisele kuuluv juhtorgani liige täidab üksustes A, B ja C, loetakse üheks juhtkonnakohaks. Juhtkonnakohad, mida hindamisele kuuluv juhtorgani liige täidab üksustes D ja E, loetakse samuti üheks juhtkonnakohaks, kuna olulised osalused konsolideerimisgrupis loetakse üheks).

⁴⁵ Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 4.

⁴⁶ Riigisisestes õigusnormides on mõnikord kasutusel rangem lähenemisviis, määratledes konsolideerimisgrupi kapitalinõuete direktiivi kontekstis nii, et see piirdub üksustega, mille suhtes kohaldatakse usaldatavusnõuete konsolideeritud järelevalvet.

Joonis 2

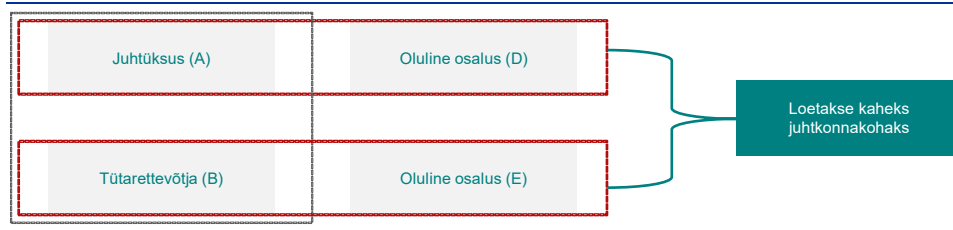
Juhtkonnakohtade loendamine



Kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel ei ole juhtkonnakohta üksuses A, kohaldatakse oluliste osaluste puhul siiski eelisarvestusega ametikohtade süsteemi. Näiteks allpool oleva joonisel 3 loetakse kaheks juhtkonnakohaks need juhtkonnakohad, mida hindamisele kuuluv juhtorgani liige täidab üksustes B, D ja E. (Juhtkonnakoht, mida hindamisele kuuluv juhtorgani liige täidab konsolideerimisgruppi kuuluvas üksuses B, ja üks juhtkonnakoht, mis hõlmab juhtkonnakohti sama konsolideerimisgrupi olulistest osalustes (D ja E), loetakse kokku kaheks juhtkonnakohaks.)

Joonis 3

Juhtkonnakohtade loendamine



Kui juhtorgani liige täidab konsolideerimisgrupis nii tegevjuhi kui ka mitte-tegevjuhi volitusi, tuleks tegevjuhi volitused lugeda mitte-tegevjuhi volitustest olulisemaks ja seetõttu loetakse, et juhtorgani liikmel on tegevjuhi volitused.

Lugeda tuleb kõiki juhtkonnakohti kõigis üksustes olenemata sellest, kas need on tasustatud või mitte.

Nagu eespool märgitud, loetakse kõiki samas krediidasutuste ja investeerimisühingute kaitsteskeemis olevaid juhtkonnakohti ühe juhtkonnakohana. Juhul kui selle reegli kohaldamine toob kaasa üksikute juhtkonnakohtade suurema arvu kui juhtkonnakohtade loendamise reegli kohaldamine konsolideerimisgrupis, tuleks kohaldada väiksemat üksikute juhtkonnakohtade arvu. (Näiteks kui juhtkonnakohti täidetakse kahes konsolideerimisgrupis, mõlemal juhul ettevõtetes, mis on ja ei ole sama krediidasutuste ja investeerimisühingute kaitsteskeemi liikmed, siis tuleb loendada ainult kaht üksikut juhtkonnakohta.)

Kapitalinõuete direktiivis on ka sätestatud, et pädevad asutused võivad lubada, et juhtorgani liikmel on lisaks veel üks mitte-tegevjuhtkonna koht.⁴⁷

Juhtkonnakohad organisatsioonides, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke

Hindamisele kuuluva juhtorgani liikme juhtkonnakohtade arvu kindlaksmääramisel ei võeta neid volitusi arvesse (vt eespool selgitatud loendamiseeskirju). Selleks et kindlaks teha, kas organisatsioon⁴⁸ ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke, tuleb hinnata kahte elementi: 1) eesmärkide laad (ärilised või mitte) ja 2) kui järeldatakse, et organisatsioon tegeleb äritegevusega, siis kas see tegevus on põhiline.

Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõike 5 kohased organisatsioonid, mis ei taotle eelduste kohaselt põhiliselt ärilisi eesmärke, on muu hulgas i) mittetulunduslikud spordi- või kultuuriühendused, ii) heategevusorganisatsioonid, iii) kirikud, iv) kaubanduskojad, ametiühingud, erialaühendused, v) organisatsioonid, mille ainus eesmärk on juhtorgani liikmete majanduslike erahuvide juhtimine ja mis ei nõua juhtorgani liikmelt igapäevast juhtimist, ning vi) organisatsioonid, mille tegevus on eeldatavasti ja riiklike õigusnormide kohaselt peamiselt mitteäriline. Organisatsioonideks, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke, võib pidada ka muid organisatsioone, kui pädev asutus on hinnanud krediitiasutuste esitatud teavet organisatsiooni laadi kohta ja teinud kindlaks, et nende tegevus on põhiliselt mitteäriline.

3.4.3.2 Kvalitatiivne hindamine: kaheetapiline hindamisprotsess

EKP eeldab, et hindamisele kuuluv juhtorgani liige pühendab piisavalt aega oma ülesannete täitmisele järelevalve alla kuuluvas üksuses. Mis on piisav aeg, oleneb aga järelevalve alla kuuluva üksuse suurusest ja tegevusest, hindamise kuuluva juhtorgani liikme ametikohast järelevalve alla kuuluvas üksuses ning tema teadmistest ja kogemustest.

Juhtorgani liikme suutlikkust pühendada piisavalt aega oma ülesannete täitmisele hinnatakse kahes etapis.

- **Esimene etapp** ehk standardhindamine – EKP teeb esitatud teabe põhjal kindlaks, kas teada antud aeg, mis ametiülesannete täitmisele pühendatakse, on tõesti piisav või on selle suhtes kahtlusi, mis tähendab, et on vaja üksikasjalikku hindamist.
- **Teine etapp** ehk üksikasjalik hindamine – kui pärast standardhindamist on kahtlusi, viiakse läbi üksikasjalik hindamine ja võidakse nõuda lisateavet.

⁴⁷ Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõike 6.

⁴⁸ „Organisatsioon” on neutraalne mõiste, mis ei täpsusta äriühinguõiguses, maksuseaduses või muus seaduses sätestatud õiguslikku struktuuri ega määratlust. Seetõttu ei ole organisatsiooni õiguslik vorm kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõike 5 kontekstis asjakohane.

See kaheetapiline lähenemisviis ei kujuta endast mehaanilist hindamist, vaid tegemist on juhtumipõhise lähenemisviisiga, mille puhul analüüsitakse kõiki asjakohaseid tegureid ja võetakse arvesse eripära. Esitatud näitajad on ainult soovituslikud ega vii automaatselt negatiivse otsuseni.

Esimene etapp – standardhindamine

Ametiülesannete täitmisele pühendatava aja standardhindamine hõlmab sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise küsimustiku alusel esitatud teabe hindamist, võttes arvesse allpool loetletud kvalitatiivseid tegureid.

Kui pärast nende kvalitatiivsete tegurite kaalumist ei jää ühtegi kahtlust, siis järeldatakse, et hinnang on põhimõtteliselt positiivne ja üksikasjalik hindamine ei ole vajalik.

Kui aga mõni kahtlus siiski jääb, viiakse läbi üksikasjalik hindamine (seda kirjeldatakse allpool). Üksikasjaliku hindamise vajalikkuse kaalumisel võetakse arvesse ka aruannet, mis käsitleb mitte-tegevjuhtkonna liikmete poolt pühendatavat aega, millest on ühtse järelevalvemehhanismi raames teada antud⁴⁹.

Kvalitatiivsed tegurid, mille põhjal määratakse kindlaks, kui palju aega saab juhtorgani liige oma ametiülesannete täitmisele pühendada, on järgmised:

1. **kasu, mida hindamisele kuuluv juhtorgani liige eelisarvestusega ametikohtade süsteemist ehk juhtkonnakohtade mitteloendamisest saab;**
2. **märgitud töökoormus tekitab kahtlusi järgmistel põhjustel:**
 - (a) aasta kohta märgitud üldist töökoormust peetakse suureks;
 - (b) EKP varasemate sobivuse ja nõuetekohasuse hindamiste põhjal on krediitdiasutuse puhul märgitud töökoormus väiksem kui võrreldavate asutuste puhul;⁵⁰
 - (c) sama asutuse juhtorgani eri liikmete pühendatava aja võrdlus⁵¹ paljastab vastuolud, näiteks kui üks juhtorgani liige eraldab teistega (kes täidavad sarnast rolli) võrreldes ametiülesannete täitmisele oluliselt vähem aega, ilma et seda oleks nõuetekohaselt põhjendatud;
 - (d) usutavuse kontrollimisel ilmnevad vastuolud, näiteks järgmised:
 - (i) esimees eraldab vähem aega kui tavalised mitte-tegevjuhtkonna liikmed;

⁴⁹ [Report on declared time commitment of non-executive directors in the SSM](#), august 2019.

⁵⁰ Märgitud töökoormust võib võrrelda konkreetsete võrdlusalustega, mis on saadaval aruandes, mis käsitleb mitte-tegevjuhtkonna liikmete pühendatavat aega, millest on ühtse järelevalvemehhanismi raames teada antud.

⁵¹ Vt joonealune märkus 49.

- (ii) krediidasutuse puhul märgitud töökoormust peetakse äärmiselt väikeseks;
- (iii) märkus: üldreeglina tuleks juhtorgani liikme teada antud päevade arvu arvutamisel võtta arvesse nende juhtorgani koosolekute arvu, milles osaletakse, sealhulgas ettevalmistusaega ja reisimist, ning krediidasutuse äritegevuse mõistmiseks kuluvat aega, sealhulgas iga-aastast koolitust. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt sõltub vajalike päevade arv krediidasutuse keerukusest, laadist ja suuruselt (vt kvalitatiivsed tegurid). Kui (konkreetses krediidasutuses) juhtorgani liikmel on volitused ka krediidasutuse tegevusvaldkonnaga tegelevas emaettevõtjas või organisatsioonis, peaks krediidasutus näitama pühendatava aja arvestuse kohta esitatavas avalduses emaettevõtjas või organisatsioonis krediidasutuse tegevuse käsitlemiseks kulutatavat aega või lisama alternatiivina viite juhtorgani liikme poolt selleks eraldatud ajale. Võimaluse korral peaks selline viide sisaldama konkreetseid küsimusi, mida emaettevõtja või organisatsioon käsitleb. Krediidasutuselt võidakse nõuda selle teabe esitamist, kui seda ei ole esitatud sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise küsimustikus;
- (iv) töökoormus ei ole kooskõlas sellega, mis on märgitud samas või eelmises sobivuse ja nõuetekohasuse taotluses sama juhtorgani liikme puhul, näiteks kui samade või võrreldavate üksuste puhul märgitud töökoormus erineb oluliselt;
- (v) mis tahes muud asjakohased vastuolud;

3. **kehtivad muud tegurid (tuginedes riiklikule pädevale asutusele või EKP-le kättesaadavale teabele), näiteks järgmisi:**

- (a) koosolekutel osalemise määr (kui teave on kättesaadav) on madal;
- (b) juhtorgani liikmele pannakse täiendav töökoormus, näiteks sellised lisakohustused nagu tegutsemine komiteede liikmena või juhtkonnakohad, mis jäetakse juhtkonnakohtade loendamisel arvestusest välja (vastavalt kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõigetele 4 ja 5);
- (c) muu asjakohane teave, mille esitab ühine järelevalverühm.

Teine etapp – üksikasjalik hindamine

Kui pärast standardhindamise läbiviimist jäävad püsima kahtlused, võib juhtorgani liikme ametiülesannete täitmisele pühendatava aja piisavuse hindamisel (vajaduse korral) arvesse võtta järgmisi tegureid.

Üksikasjalik hindamine on alati juhtumipõhine ja allpool esitatud loetelu arvesse võetavatest teguritest ei ole täielik.

1. **Krediidiasutusega seotud tegurid.** Need tegurid puudutavad selle järelevalve alla kuuluva üksuse omadusi, kus hindamisele kuuluv juhtorgani liige ametisse asub.

(a) **Bilansimaht ja tegevuse keerukus**

Aja hulk, mida on vaja pühendada, võib olla suurem järgmiste krediidiasutuste korral:

- (i) suur ja/või keerukas krediidiasutus, eriti selline, millel on konsolideeriv roll konsolideerimisgrupi või alagrupi tasandil;
- (ii) sildpanga või rämpspanga olemusega krediidiasutus, kui see on seotud keerukate kriisilahendusmeetmete rakendamisega, näiteks viivislaenude portfelli müügi või allahindlusega.

Aja hulk, mida on vaja pühendada, võib olla väiksem järgmiste krediidiasutuste korral:

- (i) väikese bilansimahu ja lihtsa ärimudeliga krediidiasutus, näiteks ühistupank või väike tütarettevõtja või konsolideerimisgrupis väikest üldkaalu omav krediidiasutus;
- (ii) krediidiasutus, mille puhul on tegemist konsolideerimisgrupis ühele ärivaldkonnale (nt liising või faktooring) spetsialiseerunud ettevõtjaga;
- (iii) krediidiasutus, mis teostab konsolideerimisgrupi jaoks teatavaid funktsioone või toiminguid (nt riskiohje, audit, IT).

(b) **Konkreetne elutsükli etapp**

Aja hulk, mida on vaja pühendada, võib olla suurem, kui krediidiasutus on oma äritegevuse elutsükli töömahukas etapis, näiteks:

- (i) esmane pangaoperatsioonide väljatöötamine, kui krediidiasutus on saanud uue tegevusloa või kui krediidiasutus on muutunud näiteks makseasutusest järelevalve alla kuuluvaks üksuseks;
- (ii) krediidiasutuse ärimudeli kaugeleulatuv korrigeerimine, näiteks omandamine, mille puhul krediidiasutus tegutses omandajana või oli omandatav;
- (iii) finantsseisundi taastamise kava või kriisilahenduse kava rakendamine, eriti kui kehtestatud meetmed on seotud riigiabiga ja/või need vaidlustatakse kohtumenetluses;
- (iv) muud konkreetsed olukorrad, mis mõjutavad krediidiasutuse tavapärast tegevust, näiteks vajadus lahendada käimasolev mainekriis või kui pädevad asutused rakendavad varajase sekkumise meetmeid.

Aja hulk, mida on vaja pühendada, võib olla väiksem juhul, kui krediidiasutus on juba mitu aastat loobunud „uue“ pangandustegevuse

teostamisest, st kui ta tegutseb likvideerimise režiimis kuni kehtivate lepingute lõppemiseni. Kui aga likvideerimisprotsess hõlmab riigiabi ja/või olulist kohtuvaidlust, võib see omakorda suurendada liikme rolli keerukust ja seega ka tema pühendatava aja hulka.

2. **Ametikohaga seotud tegurid.** Need tegurid puudutavad konkreetse ametikoha omadusi selles krediitiasutuses, kus hindamisele kuuluv juhtorgani liige ametisse asub.

Aja hulk, mida on vaja pühendada, võib olla **suurem** konkreetsete kohustustega ametikohtade puhul, kui need kohustused on hindamise ajal juba teada:

- (a) tegevjuhtkonda (vastupidiselt mitte-tegevjuhtkonnale) kuuluvad ametikohad;
- (b) ametikohad, kus tuleb täita esimehe ülesandeid (tegevjuht või mitte-tegevjuht); ametikohad, mis on seotud juhtorgani tasandi komiteede juhtimise või nendes osalemisega (nt ametisse nimetamise, tasustamise, auditi- või riskikomiteed); konkreetsete sõltumatute valdkondade järelevalvega seotud ametikohad (nt audit);
- (c) muude konkreetsete volitustega seotud ametikohad (nt ametikohad, kus täiendavad kohustused nõuavad püsivat täiendavat töökoormust).

Aja hulk, mida on vaja pühendada, võib olla väiksem, kui ametikoht saab kasu konkreetsest sünergiast paralleelsete ametikohtadega, mida hindamisele kuuluv juhtorgani liige täidab samas konsolideerimisgrupis. See võib olla nii eelkõige juhul, kui

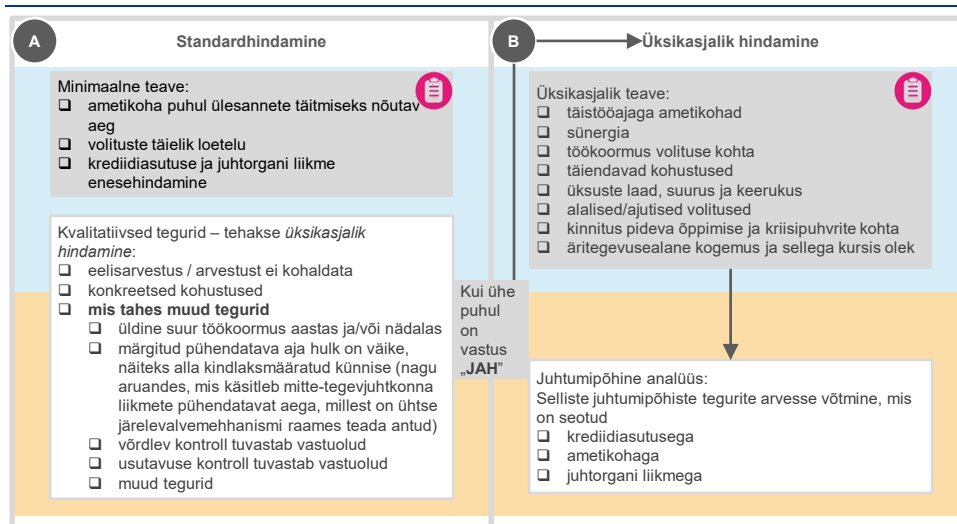
- (a) hindamisele kuuluv juhtorgani liige täidab sama rolli (nt juhtorgani liige, kes ei kuulu tegevjuhtkonda) mitmes tütarettevõtjas, mis järgivad sarnaseid ärimudeleid ja/või on koondunud samasse geograafilisse piirkonda (nn horisontaalne sünergia);
- (b) hindamisele kuuluv juhtorgani liige täidab konsolideerimisgrupis ülesandeid mitmel tasandil, kusjuures juhtorgani liikme poolt kõrgemal tasandil (nt kõrgema tasandi üksuse juhtorgani liikmena, kes kuulub tegevjuhtkonda) täidetavate kohustuste ulatus täiendab igakülgseid neid kohustusi, mida ta täidab madalamal tasandil (nt madalama tasandi üksuse juhtorgani liikmena, kes ei kuulu tegevjuhtkonda) (nn vertikaalne sünergia);
- (c) hindamisele kuuluv isik on järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liige, kellel on juhtorganis töötajate esindaja roll ning kes töötab krediitiasutuses täistööajaga.

3. **Hindamisele kuuluva juhtorgani liikmega seotud tegurid.** Need tegurid puudutavad hindamisele kuuluva juhtorgani liikme kvalifikatsiooni, kogemust ja asjaolusid.

- (a) Aja hulk, mida on vaja pühendada, võib olla **suurem**, kui hindamisele kuuluva juhtorgani liikme teoreetilistes teadmistes ja/või praktilistes kogemustes esinevate lünkade tõttu on kindlaks tehtud koolitusvajadused.
- (b) Kui juhtorgani liige vajab teatava aja jooksul koolitust, tuleks see aeg arvata maha ajast, mida ta kavatseb ametiülesannete täitmisele pühendada, eriti esimesel aastal.
- (c) Aja hulk, mida on vaja pühendada, võib olla väiksem, kui juhtorgani liikmel on otseselt ametikohaga seotud pikaajaline kogemus ja/või ta on kursis krediitdiasutuse ja/või konsolideerimisgrupi äritegevusega.

Joonis 4

Ametiülesannete täitmisele pühendatava aja hindamine



3.5

Juhtorgani kollektiivne sobivus

Juhtorgani kui tervikuna peavad olema kollektiivselt piisavad teadmised, oskused ja kogemused, et suuta mõista krediitdiasutuse tegevust, sealhulgas peamisi riske.⁵²

Juhendi selles punktis esitatakse sammud, mida sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise kontekstis võetakse kollektiivse sobivuse hindamiseks. Oluline on märkida, et juhtorgani liikme esitamisel sobivuse ja nõuetekohasuse hindamiseks peab krediitdiasutus hindama ka juhtorgani kollektiivset sobivust. See lisandub pidevale järelevalvele, mida ühised järelevalverühmad kollektiivse sobivuse üle teevad.

Kollektiivse sobivuse nõue tähendab, et krediitdiasutus vastutab sellise juhtorgani koosseisu määramise eest, kes on sobiv ning omab krediitdiasutuse usaldusväärseks ja tõhusaks juhtimiseks vajalikke piisavaid kollektiivseid teadmisi, oskusi ja

⁵² Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 7.

kogemusi. Igas valdkonnas peaks olema piisav arv selle kohta teadmisi omavaid liikmeid, et oleks võimalik pidada tõhusaid arutelusid, lahendada probleeme ning teha kindlaid otsuseid.

Juhtorgani liikmetel peaksid kollektiivselt olema oskused oma seisukohtade esitamiseks ja juhtorganis otsustusprotsessi mõjutamiseks. See tähendab, et krediidasutus peab tagama nii juhtorganite liikmete individuaalse sobivuse kui ka kogu juhtorgani koosseisu kollektiivse sobivuse.

Juhtorgani asjakohased kollektiivsed teadmised, oskused ja kogemused sõltuvad krediidasutuse põhiomadustest. Juhtorgani kui terviku koosseisu määramisel peaks krediidasutus võtma arvesse oma ärimudelit (ärimudeleid) ja strateegiat, riskivalmidust ja tegelikku riskiprofiili ning oma äri ja tegevuse laadi, ulatust ja asukohta.

Üldjuhul hõlmab tulemuslik kollektiivne sobivus järgmiste valdkondade asjakohast mõistmist:

- krediidasutuse äritegevus ja sellega seotud peamised riskid;
- krediidasutuse kõik olulised tegevused;
- krediidasutuse juhtimine;
- asjakohane sektoripõhine ja finantspädevus, sealhulgas finants- ja kapitaliturgude, maksevõime ja mudelite valdkonnas;
- juhtimisoskused ja -kogemused;
- finantsarvestus ja -aruandlus;
- strateegiline planeerimine;
- riskiohje, vastavuskontroll ja siseaudit;
- infotehnoloogia ja infoturve;
- kliima- ja keskkonnariskid;⁵³
- kohalikud, piirkondlikud ja ülemaailmsed turud, kui see on asjakohane;
- õigus- ja regulatiivne keskkond;
- rahvusvaheliste ja riiklike konsolideerimisgruppide juhtimine ning konsolideerimisgrupi struktuuridega seotud riskid, kui see on asjakohane.

Neid valdkondi saab krediidasutus hinnata sobivusmaatriksi⁵⁴ abil ning seda hindamist võib toetada ka ühiste järelevalverühmade teostatav pidev järelevalve.

⁵³ Juhtorgan peab oma liikmete kollektiivse sobivuse hindamisel kaaluma nende liikmete teadmisi, oskusi ja kogemusi kliima- ja keskkonnariskide valdkonnas. [Juhend kliima- ja keskkonnariskide kohta. Riskiohje ja teabe avalikustamisega seotud järelevalveootused](#), Euroopa Keskpank, november 2020.

⁵⁴ [I lisa. Kollektiivse sobivuse hindamise vorm.](#)

EBA ja ESMA on oma ühistes suunistes sobivuse hindamise kohta tunnistanud sobivusmaatriksi kui enesehindamisvahendi kasutamise parimaks tavaks ning EKP jagab seda seisukohta.

Kliima- ja keskkonnariskid ning juhtorgani kollektiivne sobivus

Kliima- ja keskkonnariskid on vaieldamatult oluliste finantsriskide allikas. Kliima- ja keskkonnariskide kohta piisavate teadmiste olemasolu on seega oluline nõue, mille täitmisel võib järeldada, et juhtorgani kollektiivne sobivus on piisaval tasemel. Ülemaailmsel, Euroopa ja riiklikul tasandil on tehtud rida algatusi, mille eesmärk on edendada finantssüsteemi vastupidavust usaldatavusnõuete täitmise järelevalve seisukohast.⁵⁵ Krediidiasutuse juhtorgan saab kõige paremini tagada, et kliima- ja keskkonnariske võetakse arvesse krediidiasutuse üldise äristrateegia, ärieesmärkide ja riskiohjeraamistiku väljatöötamisel ning nende riskide üle tõhusa järelevalve tegemisel.⁵⁶ Selles konkreetses valdkonnas on juhtorgani liikmete piisavad kollektiivsed teadmised, oskused ja kogemused vajalikud, et saavutada nende riskide kindel ja tõhus ohjamine, millega krediidiasutus kokku puutub või võib kokku puutuda. Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani piisav arusaamine kliima- ja keskkonnariskidest on vajalik tulemusliku järelevalve tegemiseks.⁵⁷

Juhtorgani kollektiivne sobivus – mitmekesisus

EKP toetab mitmekesisust, sealhulgas mitmekesisuse edendamist järelevalve alla kuuluvate üksuste juhtorganites.⁵⁸ Krediidiasutuste otsustusprotsessi seoses strateegiatega ja riskide võtmisega saab positiivselt mõjutada, toetades krediidiasutuse juhtorganites tausta, kogemuste, väärtuste, arvamuste ja seisukohtade mitmekesisust. Mitmekesisus selle kõigis aspektides toetab

⁵⁵ Vt usaldatavusnõuete täitmise järelevalve seisukohast eelkõige järgmised regulatiivsed muudatused ja väljaanded: komisjoni teatis „Tegevuskava: Jätkusuutliku majanduskasvu rahastamine“, COM(2018) 97 final, märts 2018; Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2020/852, millega kehtestatakse kestlike investeeringute hõlbustamise raamistik ja muudetakse määrust (EL) 2019/2088 (ELT L 198, 22.6.2020, lk 13); Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2019/2089, millega muudetakse määrust (EL) 2016/1011 ELi kliimaülemineku võrdlusaluste, Pariisi kokkulepet järgivate ELi võrdlusaluste ning võrdlusaluste kestlikkuse aspekti avalikustamismääruste osas (ELT L 317, 9.12.2019, lk 17); Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2019/2088, mis käsitleb jätkusuutlikkust käsitleva teabe avalikustamist finantsteenuste sektoris (ELT L 317, 9.12.2019, lk 1); Guide for Supervisors: Integrating climate-related and environmental risks into prudential supervision (Juhend järelevalveveespertidele. Kliima- ja keskkonnariskide integreerimine usaldatavusnõuete täitmise järelevalvega), finantssüsteemi keskkonnahoidlikuks muutmise võrgustik, mai 2020; Discussion paper on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms (Aruteludokument krediidiasutuste ja investeerimisühingute keskkonna-, sotsiaalsete ja juhtimisriskide ohjamise ja järelevalve kohta) (EBA/DP/2020/03), Euroopa Pangandusjärelevalve, 30. oktoober 2020; Juhend kliima- ja keskkonnariskide kohta. Riskiohje ja teabe avalikustamisega seotud järelevalveootused, Euroopa Keskpang, november 2020.

⁵⁶ Ootus 3, Juhend kliima- ja keskkonnariskide kohta. Riskiohje ja teabe avalikustamisega seotud järelevalveootused, Euroopa Keskpang, november 2020.

⁵⁷ Ootused 3.2, 3.3 ja 3.4, Juhend kliima- ja keskkonnariskide kohta. Riskiohje ja teabe avalikustamisega seotud järelevalveootused, Euroopa Keskpang, november 2020.

⁵⁸ Vt näiteks Frank Eldersoni [avakõne](#) Euroopa Parlamendi majandus- ja rahanduskomisjonis 9. novembril 2020; [uudiskirja artikkel](#) „Fit and proper for better governance“, 14. veebruar 2018; Elisabeth McCauli 3. detsembri 2020. aasta [kõne](#) „Bank boards and supervisory expectations“ ja [järelevalveblogi artikkel](#) „ECB Banking Supervision seeking greater diversity within banks“, 15. juuni 2021.

krediidiasutustes otsuseid tegevaid organeid.⁵⁹ Mitmekesisuse edendamine juhtorganites on ette nähtud kapitalinõuete direktiiviga. Kapitalinõuete direktiiv kohustab krediidiasutusi kasutama juhtorganite koosseisu määramisel ühe kriteeriumina mitmekesisust, et parandada riskide järelevalvet ja krediidiasutuse vastupanuvõimet, ning selles eeldatakse, et krediidiasutused võtavad mitmekesisust arvesse oma värbamispoliitikas. Kapitalinõuete direktiivis peetakse soolist tasakaalu eriti oluliseks, et tagada elanikkonna asjakohane esindatus pankade juhatustes,⁶⁰ ning selles on sätestatud värbamispoliitikat ning alaesindatud soo esindatuse piirmäära seadmist ja saavutamist käsitlevad nõuded.⁶¹ Mitmekesisusel võib olla mitu mõõdet, mis on juhtorgani paremaks toimimiseks olulised. Peale soolise mitmekesisuse toetavad juhtorgani paremat toimimist ka sellised mitmekesisusaspektid nagu haridus ja ametialane taust, geograafiline päritolu⁶² ning vanus.⁶³ Kui riigisisesed õigusnormid seda võimaldavad, võetakse neid mitmekesisuse muid aspekte arvesse, et veelgi toetada sõltumatute arvamuste ja kriitiliste seisukohtade esitamist.⁶⁴

Ülaltoodut arvesse võttes hindab EKP soolist mitmekesisust kui kollektiivse sobivuse komponenti, juhul kui riigisisesed õigusnormid seda võimaldavad. EKP võtab oma hinnangutes arvesse ka kogemuste ja tausta mitmekesisust. Liikmesriikides, kus riigisisesed õigusnormid näevad ette, et krediidiasutustes toimub ametisse nimetamine vastavalt nende sise-eeskirjadele, või nõuavad, et krediidiasutustes oleks kindel protsent juhtorgani liikmetest alaesindatud soost, annab EKP sobivuse ja nõuetekohasuse otsuses soovitusi või paneb kohustuse austada ametisse nimetamisel nii praegu kui ka tulevikus soolisi kvote. Samuti on oluline märkida, et mitmekesisuse kaalumise sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisel on seotud igapäevase järelevalvega: kui sooliste kvootide järgimisel tuvastatakse rikkumine, juhitakse pideva järelevalve käigus sellele järelevalve alla kuuluva üksuse tähelepanu. EKP viitab oma sobivuse ja nõuetekohasuse otsustes ka üldjuhtimise hindamisel mitmekesisusega seoses tehtud asjakohastele järeldustele.⁶⁵ Mitmekesisuse kui kollektiivse sobivuse komponendi hindamise edasiseks tugevdamiseks ja ühtlustamiseks töötab EKP oma riiklike pädevate asutuste võrgustiku kaudu välja täiendavad põhimõtted selles valdkonnas.

⁵⁹ EBA aruanne mitmekesisustamistavade võrdlusuuringu kohta, 8. juuli 2016.

⁶⁰ Kapitalinõuete direktiivi põhjendus 60 – nn rühmamõtlemine.

⁶¹ Krediidiasutuse värbamispoliitika peaks julgustama valima kandidaate nimekirjadest, milles on esindatud mõlemast soost kandidaadid. Lisaks peaks kapitalinõuete direktiivi kohaste oluliste krediidiasutuste ametisse nimetamise komisjon muu hulgas hindama juhtorgani mitmekesisust, otsustama, milline on juhtorganis alaesindatud soo esindatuse soovitatav sihtmärk, ja valmistama ette strateegia selle kohta, kuidas suurendada alaesindatud soost liikmete arvu juhtorganis, et seda sihtmärki täita. Sihtmärk ning strateegia ja selle rakendamine tuleks avalikustada. Vt kapitalinõuete direktiivi põhjendus 60, artikli 88 lõige 2 ja artikli 91 lõige 10.

⁶² ESMA ja EBA ühised suunised sobivuse hindamise kohta märgitakse, et geograafiline päritolu tähendab piirkonda, kus isik on omandanud kultuurilise, haridusliku või ametialase tausta („Sisu, kohaldamisala ja mõisted”, punkt 15).

⁶³ ESMA ja EBA ühised suunised sobivuse hindamise kohta (V jaotis, punkt 105).

⁶⁴ ESMA ja EBA ühised suunised sobivuse hindamise kohta („Taust ja põhjendus”, punktid 42 ja 43).

⁶⁵ Näiteks mis tulenevad temaatiliste ülevaadete tulemustest või järelevalvealase läbivaatamise ja hindamise protsessi (SREP) käigus kogutud teabest.

3.5.1 Teave

Kooskõlas ESMA ja EBA ühiste suunistega sobivuse hindamise kohta on sobivuse ja nõuetekohasuse taotluse esitamisel vaja krediidasutuselt hindamise tegemiseks järgmist minimaalset teavet juhtorgani kollektiivse sobivuse kohta:

- loetelu, mis sisaldab juhtorgani liikmete nimesid, nende vastavaid ülesandeid, oskusi ja peamisi pädevusvaldkondi;
- avaldus, mis käsitleb krediidasutuse üldist hinnangut juhtorgani kui terviku kollektiivse sobivuse kohta, sealhulgas avaldus selle kohta, milline on hindamisele kuuluva juhtorgani liikme osa juhtorgani üldises sobivuses (st pärast hindamist, kasutades sobivusmaatriksit või järelevalve alla kuuluva üksuse valitud või asjaomase riikliku pädeva asutuse nõutavat muud meetodit). See peaks hõlmama võimalike lünkade või puuduste tuvastamist, nende kõrvaldamiseks võetavaid meetmeid ja seda, mil määral aitab hindamisele kuuluv juhtorgani liige neid puudusi täielikult või osaliselt kõrvaldada.
- Teave ülaltoodu kohta kogutakse asjakohase dokumendi (nt sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise küsimustik) abil.

3.5.2 Hindamispõhimõtted

Kollektiivse sobivuse hindamisel võetakse arvesse asjakohases dokumendis (nt sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise küsimustik) esitatud teavet. Selle teabe põhjal hindab pädev asutus, mil määral aitab hindamisele kuuluv juhtorgani liige kaasa kollektiivsele sobivusele ja tuvastatud puuduste kõrvaldamisele. Lisaks sellele võetakse vajaduse korral arvesse riiklike soolise mitmekesisuse nõuete täitmist.

3.5.2.1 Praktilised näited

1. Kui tehakse ettepanek määrata hindamisele kuuluv juhtorgani liige asendama mõnda teist direktorit, kes läheb pensionile ja kellel olid eriteadmised, mida juhtorgan kollektiivsel tasandil tõesti vajab, kuna tegemist on näiteks varasemate enesehindamiste tulemusena kindlaks tehtud kriitilise valdkonnaga (nt teadmised krediidasutuse konkreetsest väga spetsialiseeritud ärivaldkonnast), võiks avalduses selgitada, kuidas see isik selle lünka täidab.
2. Juhul kui viimase enesehindamise raames on kollektiivses sobivuses tuvastatud mõningad puudused ning ühine järelevalverühm ja krediidasutus on neid puudusi arutanud ja koostanud ühisel kokkuleppel tegevuskava, siis võiks avalduses viidata sellele, kuidas asjaomane isik aitab tegevuskava eesmäärke saavutada.
3. Juhul kui krediidasutus on oma tegevuse ümber suunanud (ühinemise, võõrandamise või laienemise tõttu) ja viimase enesehindamise käigus nähti ette, et juhtorganil on uue tegevuse tõttu vaja muud liiki teadmisi ja kogemusi,

võiks avalduses täpsustada, milliseid neist muudest teadmistest ja kogemustest asjaomane isik omab.

3.5.2.2 Lünkade kõrvaldamine

Krediidiasutus on eeskätt vastutav selle eest, et juhtorgani hindamise tulemusena tuvastatakse kollektiivses sobivuses esinevad lüngad. Kuna juhtorgani kollektiivse sobivuse järelevalve kuulub üldjuhtimise pideva järelevalve alla, peaks krediidiasutus sellest aru andma ja arutama seda ühise järelevalverühmaga. Kui kollektiivsete teadmiste, oskuste ja kogemuste piisavuses on kahtlusi, võib ühine järelevalverühm nõuda juhtorgani kollektiivse sobivuse kohta tehtud enesehindangu koopia esitamist. Samuti võib ühine järelevalverühm nõuda täiendavate dokumentide esitamist enesehindamise kohta.

3.6 Juhtkonnaliikmete isikliku vastutuse hindamine

Krediidiasutuse (nii juhtimis- kui ka järelevalvefunktsiooni täitva) juhtorgani liikmetelt eeldatakse, et neil on piisav arusaamine ärivaldkondadest, mille eest iga liige on koos teiste juhtorgani liikmetega kollektiivselt vastutav, ja et nad panustavad nendesse ärivaldkondadesse, isegi kui üksikule liikmele pannakse ainuisikuline vastutus konkreetsete valdkondade eest.

See tähendab ka, et tuleb aru saada krediidiasutuse juhtimiskorraldusest ja -struktuurist, äritegevusest, riskidest ja riskiohje strateegiast. Selleks peavad juhtorgani liikmed olema kõigist asjakohastest küsimustest täielikult teavitatud, et nad saaksid juhtimisstrateegiasse ja -otsustesse pidevalt aktiivselt panustada, neid vaidlustada ja arutada.

Asjaolu, et juhtorgani liikmel ei ole konkreetset rolli või ainuisikulist vastutust teatava valdkonna eest, ei vabasta teda vajadusest omada sellist arusaamist ning seega valmistuda ette ja sekkuda teadlikult ja aktiivselt juhtkonna aruteludesse ja otsustesse.

Sellest järeldub, et juhtorgani liige, kes täidab või täitis krediidiasutuses ametikohta ajal, mil leidsid aset teatavate asjaolude aluseks olevad faktid (nt rahapesu, pettus või muud kohapealsetest kontrollidest või kohtumenetlustest tulenevad tähelepanekud), võib olla nende asjaolude eest vastutav isegi siis, kui **puudub seos** konkreetsete asjaolude ja nende isiklike ülesannete ja kohustuste vahel, mida ta juhtorganis täitis.

Ilma et see piiraks muid konkreetseid asjaolusid, mis võivad teataval juhul asjakohased olla, võivad hindamisele kuuluva juhtorgani liikme sobivust ametikohale mõjutada faktid, mis viitavad sellele, et teda võidakse pidada **isiklikult vastutavaks** selle eest, et ta ei täida oma kollektiivset kohustust lahendada nõuetekohaselt asjaolude aluseks olevad probleemid.

Isikliku vastutuse hindamisel võetakse arvesse konkreetsete asjaolude ajastust, asjakohasust ja tõsidust.

Eespool kirjeldatud põhimõtteid rakendatakse koos käesoleva juhendi punktides 3.1–3.3 esitatud sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumitega.

3.6.1 Ulatus

Isikliku vastutuse hindamine viiakse läbi sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise raames, kui on täidetud järgmised kumulatiivsed kriteeriumid:

1. hindamisele kuuluv juhtorgani liige⁶⁶ on või oli ajal, mil asjaolude aluseks olevad faktid aset leidsid, juhtorgani liige ühes järgmistest üksustest (edaspidi „algne üksus”):
 - (a) krediitiasutus, kaasa arvatud kõik tütarettevõtjad, Euroopa Majanduspiirkonna riikides asuvad filiaalid ja valdusettevõtjad, või
 - (b) reguleeritud finantssektori ettevõtte, nagu on määratletud kapitalinõuete määru⁶⁷ ja
2. hindamisele kuuluv juhtorgani liige soovib enda nimetamist või uuesti nimetamist juhtorgani esimeheks, tegevjuhiks ja/või tegevjuhtkonna liikmeks ühes järgmistest üksustest (edaspidi „sihtüksus”):
 - (a) järelevalve alla kuuluv üksus järelevalve alla kuuluva olulise konsolideerimisgrupi kõrgeimal konsolideerimistasemel;
 - (b) krediitiasutus, mille varade koguväärtus on järelevalve alla kuuluvas olulises konsolideerimisgrupis suurim, kui see üksus erineb eespool punktis a osutatud üksusest;
 - (c) järelevalve alla kuuluv oluline üksus, mis ei ole järelevalve alla kuuluva olulise konsolideerimisgrupi osa, või
 - (d) järelevalve alla kuuluv üksus, kelle varad on kokku vähemalt 30 miljardit eurot.

3.6.2 Asjaolud

Hindamisele kuuluva juhtorgani liikme isikliku vastutuse kaalumisel võetakse arvesse asjaolusid, mille puhul järelevalveasutus on tuvastanud, et need on hiljutised, asjakohased ja tõsised. Asjaolud võivad olla oma olemuselt järelevalvealased,

⁶⁶ Hindamisele kuuluv juhtorgani liige võib kandideerida samas üksuses uuele ametikohale, näiteks üksusesisene edutamine või ülesannete muutumine.

⁶⁷ Kapitalinõuete määru artikli 4 punkt 27.

regulatiivsed või kohtulikud ning viidata juriidilistele või regulatiivsetele rikkumistele või puudustele krediitiasutuse tegevuses.

Asjaolude all mõistetakse piisavalt tõestatud fakte, mille on tuvastanud organ või asutus, kes on pädev kontrollima ning tagama eeskirjade ja õigusnormide järgimist ja/või võtma rikkumiste või puuduste korral meetmeid⁶⁸.

Arvesse võetakse järgmiste organite või asutuste tuvastatud asjaolusid:

- (a) pädev asutus,⁶⁹ pädev kohtuasutus või prokuratuur;
- (b) maksu-, konkurentsi- või andmekaitseasutus või
- (c) finantseerimisasutuste (v.a pangad) üle järelevalvet teostavad asutused.

Eespool nimetatud organite ja asutuste puhul võidakse arvesse võtta järgmist teavet (loetelu ei ole täielik):

- (a) järelevalvemeetmed (hoiatus, ettekirjutus, trahvid, sanktsioonid jne);
- (b) kokkulepped;⁷⁰
- (c) lõplikud kohtuotsused, isegi kui edasikaebus on menetluses, ja/või
- (d) kohapealse kontrolli aruanded ja SREPi⁷¹ kirjad, kui nende tulemusel võetakse järelevalvemeetmeid.

3.6.2.1 Hiljutised ja asjakohased asjaolud

Asjaolud on asjakohased, kui

- need on seotud õigusnormide (näiteks mis käsitlevad pangandust, finantsteenuseid, väärtpaberiturgusid, kindlustustegevust, rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamist, korruptsiooni, turuga manipuleerimist, konkurentsi, andmekaitset või siseteabe alusel kauplemist) rikkumisega ja
- rikkumistest või puudustest teavitati juhtorganit.

Samuti võetakse arvesse asjaolude aset leidmisest möödunud aega.

⁶⁸ Määratletud vastavalt riigisiseste sätetele, millega rakendatakse kapitalinõuete direktiivi artikleid 64–67 ja 102–104.

⁶⁹ Nende hulka kuuluvad muu hulgas riiklikud rahapesu tõkestamise / turujärelevalve asutused, EKP, muud riiklikud pädevad asutused, kolmandate riikide reguleerivad asutused (nt USA väärtpaberi- ja börsikomisjon (SEC), Ühendkuningriigi finantsjärelevalveasutus (FCA) või Šveitsi finantsjärelevalveasutus (FINMA)).

⁷⁰ Võimaluse korral kooskõlas riigisiseste õigusnormidega.

⁷¹ Järelevalvealase läbivaatamise ja hindamise protsess.

3.6.2.2 Tõsised asjaolud

Selleks et sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise raames viidaks läbi isikliku vastutuse hindamine, peavad asjaolud olema ka tõsised. Asjaolusid peetakse tõsisteks, kui neil on olnud oluline mõju üksusele, turule või tarbijatele.

Arvesse tuleks võtta näiteks järgmisi näitajaid (loetelu ei ole täielik):

- (a) pädev kohus või asutus on tuvastanud struktuursed algpõhjused või süsteemsed puudused;
- (b) rikkumine kestis mõnda aega (st see ei olnud ühekordne sündmus);
- (c) asjaoludest ilmneb kuritegeliku tegevuse, pettuse, tarbijate usaldusele negatiivse mõju avaldamise või süsteemse finantsrisi olemasolu;
- (d) asjaolude tulemusena krediidiasutus likvideeriti või tema suhtes kohaldati päästmise või restruktureerimise, finantsseisundi taastamise või kriisilahenduse menetlust;
- (e) asjaolude tulemusel määratud karistuse või võetud meetme raskusaste vastavalt riigi õigusraamistikule.

Tabel 4

Hiljutiste, asjakohaste ja tõsiste asjaolude hindamise üldine kokkuvõte

Asjaolude elemendid	Näitaja	Näited
Asjaolud	Faktid tuvastab organ või asutus, kes on pädev kontrollima ja tagama eeskirjade ja õigusnormide järgimist ning võtma puuduste või rikkumiste korral meetmeid (nt kehtestama sanktsioone, võtma järelevalvemeetmeid).	<i>Pädev asutus, pädev kohtuasutus või prokuratuur, maksu-, konkurentsi- või andmekaitseasutus ja finantseerimisasutuste (v.a pangad) üle järelevalvet teostavad asutused.</i> <i>Järelevalvemeetmed (hoiatus, ettekirjutus, trahvid, sanktsioonid jne), kokkulepped, lõplikud kohtuotsused, isegi kui edasikaebus on menetluses, ja/või kohapealse kontrolli aruanded ja SREPi kirjad, kui nende tulemusel võetakse järelevalvemeetmeid.</i>
Hiljutine	Arvesse võetakse asjaolude aset leidmisest möödunud aega.	<i>Mida rohkem aega on asjaolu aset leidmisest möödunud, seda vähem peaks see hindamisel mõju avaldama.</i>
Asjakohane	Asjaolud on seotud õigusnormide rikkumisega.	<i>Pangandust, finantsteenuseid, väärtipaberiturgusid, kindlustustegevust, rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamist, korruptsiooni, turuga manipuleerimist, konkurentsi, andmekaitset või siseteabe alusel kauplemist käsitlevate õigusnormide rikkumised.</i>
Tõsine	Asjaolud, millel on olnud oluline mõju üksusele, turule või tarbijatele.	<i>Struktuursed algpõhjused või süsteemsed puudused.</i> <i>Ilmneb kuritegeliku tegevuse, pettuse, tarbijate usalduse mitterahuldavuse või süsteemse finantsrisi olemasolu.</i> <i>Asjaolude tulemusena krediidiasutus likvideeriti või tema suhtes kohaldati päästmise või restruktureerimise, finantsseisundi taastamise või kriisilahenduse menetlust.</i>

3.6.3 Sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumid ning üksikasjalik hindamine

Asjaolude kohta saadud teavet tuleb hinnata, et teha kindlaks, kas hindamisele kuuluvat juhtorgani liiget võib pidada nende eest isiklikult vastutavaks. Selle

hindamise tulemus võib mõjutada juhtorgani liikme sobivust ametikohale, lähtudes ühest või mitmest järgmisest sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumist.

1. **Maine:**⁷² kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige oli või on mõjuvõimuga ametikohal ning ei esitanud vastuväiteid, ei teinud järelevalvet või ei võtnud meetmeid kõnealuseid asjaolusid põhjustanud probleemide ärahoidmiseks, kuigi ta ei olnud kõnealuse valdkonna (kõnealuste valdkondade) eest isiklikult vastutav. Juhtorgani liikme käitumine võis probleemidele kaasa aidata, mis tekitab muret, et ta ei tegutsenud viisil, mis on kooskõlas käitumise, aususe ja usaldusväärsuse kõrgetasemeliste standarditega. Kui asjaolud on mõjutanud ka üksuse mainet, on asi veelgi tõsisem.
2. **Sõltumatus:** hindamisele kuuluva juhtorgani liikme tegevusetus seoses asjaoludega võib viidata käitumismudelile, mis seisneb selles, et kohustused jäetakse aktiivselt täitmata, kavandatud otsuseid ei hinnata ja neile ei esitata aktiivselt vastuväiteid või ei suudeta teha kindlaid, objektiivseid ja sõltumatuid otsuseid ning näidata funktsioonide ja ülesannete täitmisel üles otsustusvõimet.⁷³ Selline käitumine tekitab muret seoses juhtorgani liikme suutlikkusega näidata üles julgust, veendumust ja suutlikkust seista vastu rühmamõtlemisele ning seada see kahtluse alla.
3. **Teadmised, kogemused ja oskused:**⁷⁴ hindamisele kuuluva juhtorgani liikme tegevusetus asjaolude aluseks olevate faktide osas võib tekitada kahtlust, kas asjaomasel isikul on teadmised, kogemused ja oskused juhtorgani esimehe, tegevjuhi või tegevjuhtkonna liikme ametikoha täitmiseks, hoolimata sellest, millised olid tema otsesed kohustused. Need võivad hõlmata järgmist (loetelu ei ole täielik):
 - teadmised üksuse strateegiast, riskiprofilist, juhtimiskorrast ja kohustustest, konsolideerimisgrupi struktuurist ja/või
 - asjakohase kultuuri, ettevõtte väärtuste ja sobiva käitumise aktiivne propageerimine kõigi juhtorgani liikmete seas.

Isikliku vastutuse mõistega seotud asjakohaste faktide ja asjaolude üksikasjalik hindamine viiakse läbi, kaaludes muu hulgas seda, milline oli (millised olid) asjakohasel ajal

- (a) hindamisele kuuluva juhtorgani liikme teadlikkus (nt ei ole teadlik, on osaliselt teadlik või täielikult teadlik);
- (b) asjaomase juhtorgani liikme ülesannete ja kohustuste olemus (nt esimene, teine või kolmas kontrollitasand);
- (c) asjaomase juhtorgani liikme käitumine (nt hooletu, passiivne või aktiivne);

⁷² Vt maine kohta punkt 3.2.

⁷³ ESMA ja EBA ühised suunised sobivuse hindamise kohta, III jaotis, punkt 82.

⁷⁴ ESMA ja EBA ühised suunised sobivuse hindamise kohta, III jaotis, punktid 58–61.

- (d) muud raskendavad või kergendavad asjaolud (nt juhtimisstruktuurid, juhtorgani väiksus, väikesed SREPi punktisummad juhtimise valdkonnas, juhtimisega seotud probleemid seoses juhtorgani funktsiooniga).

3.6.4 Protsess

Isikliku vastutuse põhimõtteid võib rakendada järgmistes olukordades:

- (a) kui asjaolud osutavad samale üksusele, millega seoses juhtorgani liikme sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine või ümberhindamine toimub;
- (b) kui asjaolud osutavad üksusele, mis erineb sellest, millega seoses juhtorgani liikme sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine või ümberhindamine toimub.

Punktides a ja b kirjeldatud olukordade puhul on lähenemisviis protsessi mõttes veidi erinev. Esineda võivad järgmised stsenaariumid:

- (a) hindamisele kuuluvat isikut A edutatakse, ta vahetab ametikohta või määratakse uuesti ametikohale (esimeheks, tegevjuhiks või tegevjuhtkonna liikmeks) üksuses, millele asjaolud osutavad;
- (b) hindamisele kuuluv isik B määratakse ametikohale (esimeheks, tegevjuhiks või tegevjuhtkonna liikmeks) uues üksuses, kuid asjaolud leidsid aset üksuses, kus sellel isikul oli varem juhtkonnakoht;
- (c) hindamisele kuuluv isik C täidab uues üksuses juba esimehe, tegevjuhi või tegevjuhtkonna liikme ametikohta ning ümberhindamine viiakse läbi tõsiste asjaolude põhjal, mis leidsid aset üksuses, kus sellel isikul oli varem juhtkonnakoht;
- (d) hindamisele kuuluv isik D täidab esimehe, tegevjuhi või tegevjuhtkonna liikme ametikohta samas üksuses, kus tõsised asjaolud aset leidsid, ja ümberhindamise viib läbi EKP.

3.6.5 Teabe kogumine ning sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise intervjuu

Selleks et hinnata, kas asjaomast juhtorgani liiget saab pidada isiklikult vastutavaks algses üksuses või sihtüksuses tekkinud probleemide eest, kogutakse faktilist teavet algselt üksuselt, sihtüksuselt, juhtorgani liikmelt ja/või selle üksuse puhul pädevalt asutuselt, millele asjaolude aluseks olevad faktid osutavad.

Kui hinnatakse isiklikku vastutust, viiakse läbi spetsiaalne sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise intervjuu, välja arvatud juhul, kui on mõjuv põhjus seda mitte läbi viia (6. jagu). Intervjuu eesmärk on koguda juhtorgani liikmelt teavet aluseks olevate faktide kohta ning teha lõpuks sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise raames teadlik otsus, kas kõnealune isik on ametikohale sobiv.

Ümberhindamiste korral vt punkt 5.2.

3.6.6 Hindamise tulemus

Isikliku vastutuse üksikasjalikul hindamisel saadakse üks järgmistest tulemustest:

- positiivne otsus, mis ei sisalda lisatingimusi, juhul kui sobivust saab mureküsimumustest hoolimata kinnitada;
- positiivne otsus, mis sisaldab lisatingimusi, või positiivne otsus, milles kirjeldatakse järelevalveootusi seoses järelevalve alla kuuluva üksusega ja/või järelevalveootusi seoses juhtorgani liikme edaspidise käitumisega, või
- negatiivne tulemus, juhul kui sobivust ei saa isikliku vastutuse tõsiduse ja piisavate kergendavate tegurite puudumise tõttu kinnitada.

Need võimalikud tulemused ei välista seda, et pädevad asutused jälgivad järelevalve alla kuuluva üksuse üldjuhtimise pideva järelevalve raames hoolikalt juhtorgani liikme sobivust ja võtavad täiendavaid meetmeid.

4 Sobivuse ja nõuetekohasusega seotud load

4.1 Täiendav koht mitte-tegevjuhtkonnas

Vastavalt kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõikele 6 võivad pädevad asutused lubada, et juhtorgani liikmel on lisaks veel üks mitte-tegevjuhtkonna koht. EKP peab EBA-t sellistest lubadest korrapäraselt teavitama.

Krediidiasutusel on kohustus tõendada, et täiendavad volitused on nende täitmisele piisava aja pühendamise alusel õigustatud. Sellise täiendava juhtkonnakoha täitmine peaks olema siiski pigem erand kui reegel ning iga taotlust loa saamiseks kaalutakse igal üksikjuhul eraldi. Taotleja peab selliseid täiendava volituse õigustamise aluseid seega põhjendama.

Krediidiasutuselt nõutav minimaalne teave ja hindamisel arvesse võetavad tegurid on esitatud allpool.⁷⁵

4.1.1 Teave

Esitada tuleb vähemalt järgmine teave:

- (a) aja pühendamist nõudvate juhtkonnakohtade, muude ametikohtade ja erikohustuste täielik loetelu;
- (b) igale juhtkonnakohale, muule ametikohale ja erikohustustele pühendatavate päevade arv ning ülevaade peamistest ülesannetest;
- (c) juhtorgani liikme avaldus ja krediidiasutuse kinnitus, et asjaomasel isikul on piisavalt aega, mida täiendavate volituste täitmisele pühendada;
- (d) täiendavate volituste õigustamise alused (erandlikud asjaolud).

Hindamispõhimõtted

Hindamisel võetakse arvesse järgmisi tegureid:

- (a) kas isikul on täistööajaga ametikoht või täidesaatvad volitused;

⁷⁵ Need nõuded on kooskõlas kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõike 6 kohaldamise kriteeriumitega, mis on esitatud [EKP juhendis liidu õiguses sätestatud valikuvõimaluste ja kaalutusõiguse kasutamise kohta](#) (konsolideeritud versioon), november 2016.

- (b) kas isikul on lisakohutused, nagu osalemine komisjonide töös (nt isik on krediitdiasutuse auditi-, riski-, töötasu- või ametisse nimetamise komisjoni esimees);
- (c) kas üksus on reguleeritud või börsiettevõtte; arvesse võetakse üksuse äritegevuse olemust või piiriülest äritegevust, grupisisest struktuuri ja sünergia olemasolu;
- (d) kas isik saab juba kasu eelisarvestusega ametikohtade süsteemist;
- (e) kas volitused on vaid ajutised, st lühemad kui üks ametiaeg;
- (f) kas isik on juhtorganis või üksuses saadud kogemuste tõttu ülesannetega tuttav ja tal on võimalik neid täita tõhusamalt.

4.2 Juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioonide ühendamine

Vastavalt kapitalinõuete direktiivi artikli 88 lõikele 1 ei tohi krediitdiasutuse järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani esimees täita samaaegselt samas krediitdiasutuses tegevjuhi funktsiooni, välja arvatud juhul, kui see on krediitdiasutuse seisukohast põhjendatud ja pädevate asutuste poolt lubatud.⁷⁶

Selleks et tagada, et krediitdiasutuse juhtimist mingil viisil ei kahjustata, on EKP seisukohal, et luba tuleks anda ainult ajavahemikuks, mil krediitdiasutuse poolt taotluses esitatud õigustavad asjaolud jätkuvalt esinevad. Kuus kuud pärast EKP otsust kahe funktsiooni ühendamiseks loa andmise kohta peaks krediitdiasutus hindama, kas see on tegelikult endiselt põhjendatud, ja teavitama vastavalt EKPd. EKP võib loa tühistada, kui ta otsustab, et erandlike asjaolude jätkuva esinemise hindamise tulemus on ebarahuldav. Kui juhtorgani esimehel on lubatud võtta täidesaatvaid kohustusi, peaks krediitdiasutus rakendama meetmeid, mis maandavad mis tahes negatiivset mõju järelevalve alla kuuluva üksuse kontrolli- ja tasakaalustusmehhanismidele.⁷⁷

Krediitdiasutus peaks esitama teavet funktsioonide ühendamist õigustavate aluste kohta (nt erandlikud asjaolud, ajutine olukord) ja selgitama, kuidas ta kavatseb tagada, et juhtorgani juhtimist mingil viisil ei kahjustata.

Luba ei anta, kui riigisiseste õigusnormidega on välistatud võimalus, et juhtorgani esimehel on täidesaatev funktsioon. Juhtorgani juhtimise ja funktsioonide ühendamise erandlike aluste hindamisel võetakse arvesse allpool kirjeldatud tegureid.

⁷⁶ Kapitalinõuete direktiivi rakendavad riigisisised õigusnormid võivad minna kaugemale ja lihtsalt välistada juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioonide ühendamise võimaluse.

⁷⁷ Näiteks määrates juhtorgani liikme või juhtiva sõltumatu liikme juhtviliikmeks või tagades mitte-tegevjuhtkonda kuuluvate liikmete suurema arvu järelevalvefunktsiooni täitvas juhtorganis.

Kui erandlikud asjaolud on piisavalt tõendatud, kuid juhtorgani juhtimisega seoses on endiselt kahtlusi, võib kehtestada teatava tingimuse (eelkõige, et funktsioonide ühendamise on lubatud ainult lühikese aja jooksul).

4.2.1 Hindamispõhimõtted

EKP hindab järgmisi tegureid:⁷⁸

- olukorra erakorralisuse konkreetsed põhjused; EKP ei pea sellega seoses piisavaks asjaolu, et funktsioonide ühendamise on riigisisese õiguse kohaselt lubatud;
- mõju krediidasutuse üldjuhtimisraamistiku kontrolli- ja tasakaalumehhanismidele ja kuidas sellist mõju vähendatakse, võttes arvesse järgmist:
 - tegevuse olemus, ulatus, keerukus ja mitmekesisus, juhtimisraamistiku eripärad seoses kohaldatava äriühinguõigusega või krediidasutuse põhimääruse üksikasjad ning kuidas need lubavad või takistavad juhtimisfunktsiooni lahutamist järelevalvefunktsioonist;
 - piiriülese tegevuse olemasolu ja ulatus;
 - osanike arv, kvaliteet ja olemus: üldjuhul ei pruugi osanike mitmekesine koosseis või noteerimine reguleeritud turul toetada loa andmist, samal ajal kui loa andmist võib toetada sellise emaettevõtja 100% kontrolli üksuse üle, kes on täielikult lahutanud oma juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioonid ning teostab oma tütarettevõtja üle tõhusat järelevalvet.

Krediidasutuse ülesanne on tõendada EKP-le, et ta kehtestab kooskõlas asjakohase riigisisese õigusega tõhusad meetmed, mis vähendavad kahjulikku mõju krediidasutuse üldjuhtimisraamistiku kontrolli- ja tasakaalumehhanismidele.

4.3 Täiendava mitte-tegevjuhtkonna koha omamiseks või juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioonide ühendamiseks loa taotlemise protsess

Ühtse järelevalvemehhanismi raammäärusega ei ole ette nähtud konkreetset menetlust loa taotlemiseks, et juhtorgani liige võiks omada täiendavat kohta mitte-tegevjuhtkonnas (punkt 4.1) või täita samaaegselt juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioone (punkt 4.2). Seepärast kohaldatakse ühtse järelevalvemehhanismi

⁷⁸ Need tegurid on kooskõlas kapitalinõuete direktiivi artikli 88 kohaldamise kriteeriumitega, mille järelevalvenõukogu kiitis heaks oma 16. juuli 2015. aasta koosolekul valikuvõimalusi ja riikide kaalutusõigust käsitlevate otsuste raames. [EKP juhend liidu õiguses sätestatud valikuvõimaluste ja kaalutusõiguse kasutamise kohta](#) (konsolideeritud versioon), november 2016.

raammääruse artiklit 95 ning mõlemat liiki taotluse puhul võetakse arvesse järgmisi menetlusaspekte.

4.3.1 Kas taotluse esitab krediidasutus või hindamisele kuuluv juhtorgani liige?

Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõikes 6 ega artikli 88 lõike 1 punktis e ei ole täpsustatud, kes neid lube taotlema peab. Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikli 95 lõikes 1 on sõnaselgelt sätestatud, et taotlused esitab krediidasutus. Sõltuvalt riigisisestest õigusnormidest võib krediidasutus esitada taotluse enda või asjaomase isiku nimel.

4.3.2 Millal tuleb taotlus esitada?

Taotlus loa saamiseks tuleb esitada eelnevalt, st enne, kui juhtorgani liige asub täiendavale kohale mitte-tegevjuhtkonnas või juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioonid ühendatakse.

4.3.3 Kooskõlastamine samal ajal esitatud sobivuse ja nõuetekohasuse taotlustega

Kui taotlus loa saamiseks, et juhtorgani liige võiks omada täiendavat kohta mitte-tegevjuhtkonnas või et juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioonid võiks ühendada, esitatakse samal ajal sobivuse esmase (või ametiaja pikendamisega seotud) hindamise (ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 93) või ümberhindamise (ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 94) taotlusega, võib hindamised lihtsuse ja tõhususe huvides ühendada.

Krediidasutus peab esitama EKP-le ja riiklikule pädevale asutusele kogu vajaliku teabe, mis võimaldab EKP-l teha otsuse kõigis nendes küsimustes (st sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine, täiendava mitte-tegevjuhtkonna koha menetlus ning juhtorgani esimehe ja tegevjuhi funktsioonide ühendamise menetlus).

5 Muud olukorrad (v.a algne ametisse nimetamine), mille tulemusena tehakse sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine

5.1 Ülesannete muutumine, ametiaja pikendamine ja ametikohalt lahkumine

Juhtorgani koosseis ei ole staatiline. Kogu juhtorgani koosseisu dünaamika on hõlmatud ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artiklis 93 kasutatud laia terminiga „muudatus”. See termin võib osutada järgmisele:

- uus algne ametisse nimetamine ehk juhtimis- või järelevalvefunktsiooni täitva juhtorganiga ühineb uus liige (see tähendab sobivuse ja nõuetekohasuse taotlust ja esmast hindamist);
- senise liikme ülesannete muutumine juhtorganis;
- senise liikme volituste pikendamine;
- liikme ametikohalt lahkumine, mis tähendab juhtorganist lahkumist olenemata konkreetsetest asjaoludest (ametist kõrvaldamine, pensionile jäämine, ametiaja mittepikendamine jne).

Selles jaos käsitletakse viimast kolme juhtorgani koosseisu muudatust.

5.1.1 Üldreegel

Viis, kuidas krediidasutus riiklikku pädevat asutust muudatusest teavitab, määratakse kindlaks vastavalt riigisisestele õigusnormidele⁷⁹ (nt avaldus, kiri).

5.1.2 Ülesannete muutumine

Taotluse esitamisel tähendab ülesannete muutumine järgmist:

1. tehakse ettepanek nimetada mitte-tegevjuhtkonda kuuluv liige tegevjuhiks või vastupidi;
2. tehakse ettepanek nimetada liige juhtorgani esimeheks, juhtorgani mõne erikomitee esimeheks või tegevjuhiks.

⁷⁹ EKP püüab osalevate liikmesriikide teavitamiseetodeid edaspidi ühtlustada.

Riigisiseste õigusnormidega võib ette näha, et ülesannete muu muutumise korral on vaja uut sobivuse ja nõuetekohasuse hindamist.

Kriteeriumid, mida ülesannete muutumine kõige enam puudutab, on liikme individuaalsed teadmised, oskused ja kogemused, aga ka aja pühendamine, huvide konfliktid⁸⁰ ja kollektiivne sobivus. Ülesannete muutumine mainet tavaliselt ei mõjuta.

5.1.3 Ametiaja pikendamine

Juhul kui riigisiseste õigusnormide kohaselt on vaja sobivuse ja nõuetekohasuse otsust, teeb selle otsuse EKP. Kui riigisiseste õigusnormidega ei nõuta kõigi viie sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumi põhjalikku ümberhindamist, loetakse hindamisele kuuluv juhtorgani liige sobivaks, kui pärast tema viimast sobivuse hindamist ei ole uusi fakte ilmnenu.

5.1.4 Ametikohalt lahkumine

Ametikohalt lahkumise tulemusena juhtorgani koosseis muutub. Ametikohalt lahkumise korral ei tee EKP siiski otsust, kuid EKP (ühine järelevalverühm) võib korraldada asjaomase isikuga ametikohalt lahkumise vestluse, et paremini mõista juhtorganist lahkumise asjaolusid. Selle eesmärk on anda teavet krediidiastutuse pideva järelevalve tegemiseks.

5.2 Ümberhindamine

Juhtorgani liikmed peavad olema igal ajal sobivad täitma seda ametikohta, millele nad nimetatakse. Uute faktide (st mis tahes faktid, mis ei ole pädevatele asutustele algse hindamise ajal teada, sealhulgas mis tahes muud küsimused, mis võivad mõjutada algset sobivushinnangut) ilmnemise tulemusena võib EKP teha juhtorgani liikme ümberhindamise⁸¹. Rasketel juhtudel võib see viia sellise juhtorgani liikme ametist kõrvaldamiseni (ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 16 lõike 2 punkt m). Sellised uued faktid võivad ilmneda eri allikatest (vt punkt 5.3.1).

Ümberhindamine kujutab endast tõhusat järelevalvet, kuid see on tavaliselt erandlik menetlus, mida kasutatakse tõsiste olukordade korral ning mis nõuab konkreetseid asjaolusid ja eraldi menetlustagatisi.

⁸⁰ Huvide konfliktid võivad esineda siis, kui liige täidab samas konsolideerimisgrupis, mille osa järelevalve alla kuuluv üksus on, muid ülesandeid. Näiteks võib uus huvide konflikt tekkida juhul, kui isikule pakutakse tegevjuhtkonda mittekuuluva direktori kohta emaettevõtjas, samal ajal kui ta jätkab tütarettevõtjas tegevdirektori ülesannete täitmist.

⁸¹ Kui võtmeisikuid hinnatakse osalevas liikmesriigis ja võtmeisiku ümberhindamine on samuti nõutav vastavalt riigisisestele õigusnormidele.

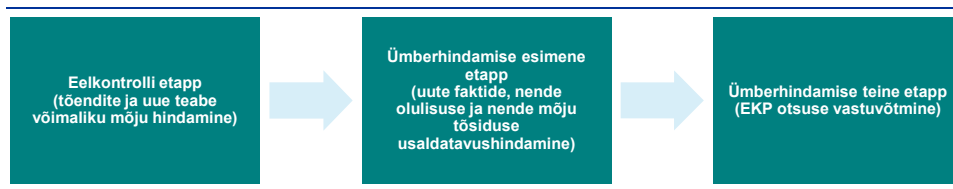
Sobivuse nõue peab olema pidevalt täidetud. Üksikisiku sobivust ja nõuetekohasust võib igal ajal ümber hinnata.

Ümberhindamist eristatakse halduskaristuste või -meetmete, näiteks rahaliste halduskaristuste või ülesannete täitmise ajutise keelu kohaldamisest juhtorgani liikme suhtes, kes vastavalt riigisisese õiguses sätestatud tingimustele vastutab usaldatavusnõuete rikkumise eest (kapitalinõuete direktiivi artikli 65 lõige 2 koostoimes sama direktiivi artikli 67 lõike 2 punktidega d ja f). Erinevalt sellistest halduskaristustest või -meetmetest hõlmab pädeva asutuse algatusel tehtud ümberhindamine olemasolevatel tõenditel põhinevat usaldatavushindamist ega nõua tingimata, et usaldatavusnõudeid oleks tegelikult rikutud.

5.3 Hindamispõhimõtted

Joonis 5

Hindamispõhimõtted



Kui EKP saab uut teavet, hindab ta (vajaduse korral koos riikliku pädeva asutusega) järgmist: i) kas see teave sisaldab fakte,⁸² mida peetakse uuteks (sh fakte, mis ei ole algse hindamise ajal teada), ja ii) kas neil uutel faktidel on piisav tõendusjõud ning kas need võivad mõjutada juhtorgani liikme või võtmeisiku sobivust määral, mis võib viia ümberhindamiseni (**eelkontrolli etapp**). Kui EKP leiab eelkontrolli etapis, et uued faktid on asjakohased ja võivad potentsiaalselt mõjutada juhtorgani liikme või võtmeisiku sobivust, algatab ta ümberhindamise (esimese etapi⁸³ ja vajaduse korral teise etapi⁸⁴). Muul juhul ei tuleks esimest etappi algatada. Ühine järelevalverühm võib pideva järelevalve raames igal ajal korraldada krediidiastutusega järelevalvealase dialoogi, et käsitleda uusi fakte.

Ilma et see piiraks ülaltoodu kohaldamist, tuleks esimest etappi kohaldada selliste rahapesuvastase võitlusega seotud asjaolude või faktide puhul, mis võivad mõjutada juhtorgani liikmete sobivust.

Ümberhindamisprotsess põhineb alati kõigil uutel faktidel või küsimustel, mis võivad mõjutada algset sobivushinnangut ja võivad seega mõjutada juhi sobivust (ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikli 94 lõige 2). **Esimeses etapis** viib EKP koostöös riiklike pädevate asutustega läbi usaldatavushindamise uute faktide, nende olulisuse ja selle kohta, kui tõsiselt need üksikisiku sobivust mõjutavad. Kui EKP

⁸² Seda tuleks tõlgendada selliselt, et see hõlmab ka mis tahes muid küsimusi, mis võivad mõjutada algset sobivushinnangut (ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 94).

⁸³ Ümberhindamise protsessi alustatakse esimese etapiga.

⁸⁴ Teine etapp toimub ainult siis, kui on nõutav EKP otsus.

teeb järelduse, et uued faktid on olulised ja võivad tõsiselt mõjutada algset hinnangut, võib ta teha uue otsuse (**teine etapp**).⁸⁵

Ümberhindamisprotsess ei hõlma alati mõlemat etappi, sest see võib pärast eelhindamise etappi või esimest etappi lõppeda. Nii võib juhtuda siis, kui faktid ei ole piisavalt olulised, kui faktide mõju sobivusele ei peeta piisavalt tõsiseks, kui uusi fakte ei saa seostada juhtorgani liikmete või võtmeisikutega või kui protsessi lõpetamiseks võetakse muid meetmeid (nt ametikohalt lahkumine või muud meetmed, mida EKP või krediitdiasutus järelevalvealase dialoogi tulemusena võtab). Samamoodi võib ümberhindamisprotsess lõppeda ka teise etapiga, kuid ilma EKP lõpliku otsuseta (nt kui juhtorgani liige või võtmeisik lahkub ametikohalt teise etapi ajal).

5.3.1 Ümberhindamise esimene etapp (uute faktide, nende olulisuse ja nende mõju tõsiduse usaldatavushindamine)

Esimene etapp on üldise ümberhindamisprotsessi osa. See **hõlmab** uute faktide, nende olulisuse ja mõju tõsiduse täielikku **usaldatavushindamist**, mille EKP viib läbi koostöös riiklike pädevate asutustega. Esimene etapp toimub alati enne teist etappi.

Esimene etapp hõlmab järgmist: 1) teabe kogumine; 2) teabe analüüs ja 3) järelduse tegemine faktide olulisuse ning nende mõju tõsiduse ja edasise tegutsemise kohta.

1. Teabe kogumine

Uued faktid on kõik sellised faktid, mis ei ole pädevatele asutustele algse hindamise ajal teada. Uusi fakte võidakse saada järgmistest allikatest (loetelu ei ole täielik):

- (a) järelevalve alla kuuluv üksus, selle juhtorgani liikmed, võtmeisikud;
- (b) pädev asutus: pädev asutus jälgib juhtorgani liikmete sobivust pideva järelevalve raames või kohapealse kontrolli kaudu. Kui pädev asutus leiab tõendeid muudatuste kohta (nt kehtestatud uued järelevalvemeetmed või algatatud sanktsioonide kehtestamise menetlused), mis võivad mõjutada liikme sobivust, võib pädev asutus selle tulemusena viia läbi ümberhindamise;
- (c) muud allikad: üldsus (nt ajakirjandus, rikkumisest teatajad, avalikud päringud, muud avaliku sektori asutused (nt riiklikud pädevad asutused, muud turujärelevalveasutused), muud EKP tegevusharud ning muud usaldusväärsed ja olulised aruanded (nt järelevalve alla kuuluva üksuse sisearuanded, audiitori aruanded, järelevalve alla kuuluva üksuse nõutavad aruanded või muud kolmandate isikute aruanded).

⁸⁵ Teine etapp ei piira riiklike pädevate asutuste poolt nende pädevusse kuuluvate ja nende riigi õigusel põhinevate ümberhindamismenetluste raames kasutatud meetodite rakendamist.

Järelevalve alla kuuluval üksusel on kohustus teavitada riiklikku pädevat asutust kõikidest uutest faktidest, mis võivad mõjutada liikme sobivuse algset hinnangut lähtuvalt ühest või mitmest sobivuse ja nõuetekohasuse neljast kriteeriumist⁸⁶, või mis tahes muudest küsimustest, mis võivad mõjutada juhi sobivust, viivitamata pärast selliste faktide või küsimuste teatavaks saamist järelevalve alla kuuluvale üksusele või asjaomasele juhile (ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikli 94 lõige 1). Riiklik pädev asutus peab omakorda teavitama nimetatud uutest faktidest või küsimustest viivitamata EKPd.

Juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse algse ja pideva hindamise eest vastutavad eelkõige krediidasutused.⁸⁷ Seega peaks järelevalve alla kuuluv üksus ka ise teostama nende juhtorgani liikmete või võtmeisikute sobivuse ümberhindamise, keda uued faktid või küsimused võivad mõjutada. Järelevalve alla kuuluv üksus peaks omal algatusel või pädevate asutuste nõudmisel esitama oma ümberhindamise tulemuse riiklikule pädevale asutusele või EKP-le.

Teabe ulatus

EKP võib nõuda, et üksikisikud esitaksid kogu teabe, mis on vajalik uute faktide täpse hindamise läbiviimiseks. Ta võib läbi viia kõik vajalikud üksikisikuid puudutavad uurimised ja selleks on EKP-l õigus nõuda asjakohast teavet intervjuude käigus või muul viisil (ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 10 lõike 1 punkt e).

Asjakohane teave on muu hulgas näiteks järgmine:

- järelevalve alla kuuluva üksuse enda sisemine ümberhindamine;
- intervjuud ja ärakuulamised juhtorgani liikmete ja võtmeisikute ning teiste asjakohaste isikutega (kui see on asjakohane);
- teave, mis annab ülevaate uutest faktidest, uute faktide üksikasjalik kirjeldus, sündmuste ajakava (nt kohtuotsused, kohapealse kontrolli tulemused, prokuröride järeldused, järelevalve- või muude riigiasutuste otsused, juhatuse protokollid, auditaruanded jne);
- teave, mis osutab algpõhjustele, kui uued faktid on seotud järelevalve alla kuuluva üksuse puudustega;
- teave asjaomaste isikute ja nende ametikohtade kohta (nt juhtorgani liikmena täidetavad ametikohad, võtmeisiku ametikohad, asjaomaste komisjonide liikmesus);
- teave järelevalve alla kuuluva üksuse eelneva järelevalve kohta (ühise järelevalverühma järelevalvealased tähelepanekud, nt süvahindamised, SREP; riiklike pädevate asutuste järelevalvealased tähelepanekud, nt varasemad

⁸⁶ Kollektiivset sobivust ei arvestata, kuna see mõjutab juhtorgani tervikuna, mitte üht isikut.

⁸⁷ Ilma et see piiraks pädevate asutuste poolt järelevalve eesmärgil läbiviidavat hindamist (ESMA ja EBA ühised suunised sobivuse hindamise kohta, II jaotise punkt 25).

trahvid, haldusmeetmed; järelevalve alla kuuluva üksuse dokumendid, nt juhtorganite, nende komiteede enesehinnangud, juhatuse protokollid);

- teave, mis toob esile seose uute faktide ning asjaomase juhtorgani liikme või võtmeisiku ülesannete ja kohustuste vahel (dokumendid, milles täpsustatakse aruandlusliine või kirjeldatakse ülesandeid ja kohustusi, näiteks juhtimise käsiraamatud, sisemine struktuur, ettevõtte põhikiri, ametisse nimetamise kirjad või ametijuhendid, ettevõtte üldjuhtimise kord, varasemad sobivuse ja nõuetekohasuse taotlused, sise-eeskirjad, avalikud juhtimisaruanded).

2. Teabe analüüs

See, kas uus fakt on piisavalt oluline, sõltub järgmistest teguritest: 1) fakti tõsidus, võttes arvesse kõiki asjakohaseid raskendavaid ja kergendavaid asjaolusid, ja 2) asjaomase fakti liik (tabelis 5 on toodud mittetäielik näidete loetelu, joonisel 6 antakse juhiseid tegurite kohta, mida tuleb arvesse võtta). Lisaks sellele peab fakt mõjutama juhtorgani liikme või võtmeisiku sobivuse algset hinnangut lähtuvalt ühest või mitmest kapitalinõuete direktiivi artiklis 91 nimetatud neljast sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumist (kollektiivset sobivust ei arvestata, kuna see mõjutab juhtorganit tervikuna, mitte üht isikut). See hindamine põhineb alati järelevalvehinnangul.

Uute faktide ja nende olulisuse usaldatavushindamist läbi viies võtab EKP koostöös riikliku pädeva asutusega arvesse järgmist:

1. juhtorgani liikmete või võtmeisikute asjakohased ülesanded ja kohustused ajal, mil faktid aset leidsid;
2. mil määral mõjutavad need faktid üksikisikute sobivust ning millised sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumid tuleks ümber hinnata.

3. Ümberhindamise esimese etapi lõpetamine

Kui uued faktid on nii olulised ja nende mõju asjaomase liikme sobivusele nii tõsine, et on vaja EKP otsust (kas negatiivset või positiivset otsust, milles käsitletakse järelevalvealaseid tähelepanekuid), **jätkab EKP teise etapiga**.

Vastasel juhul lõpetab EKP selle protsessi esimese etapi lõpus.

5.3.2 Ümberhindamise teine etapp (EKP otsuse vastuvõtmine)

Kui faktid on olulised ja nende mõju on tõsine ning vaja on EKP otsust, jätkab EKP teise etapiga. Teise etapi algatamine ei too automaatselt kaasa negatiivset otsust ega isiku ametist kõrvaldamist. Olenevalt asjakohasusest võib teise etapi tulemuseks olla negatiivne otsus, täiendavate tingimustega positiivne otsus või positiivne otsus koos muude järelevalveootuste või hoiatustega.

Järelevalve alla kuuluval üksusel palutakse esitada EKP-le teises etapis oma sisemine sobivuse hinnang (kui seda ei ole esimeses etapis esitatud) ning läbi saab viia intervjuu asjaomaste isikutega.

5.3.3 Üldised juhised selle kohta, kas uue fakti tõttu võidakse teha ümberhindamine või mitte

Kõiki uusi fakte, mis võivad üksikisiku sobivuse algset hinnangut mõjutada, ei ole võimalik ammendavalt loetleda. Asjakohaste näitajate usaldatavushindamine viiakse esimeses etapis alati läbi igal üksikjuhul eraldi ja kooskõlas käesoleva juhendi hindamiskriteeriumeid käsitlevate jaotistega. Juhisena võib siiski arvesse võtta järgmisi elemente.

Uute faktide olulisuse hindamisel ümberhindamise raames on oluline teabeallika kvaliteet ja lõplikkus. Seda arvesse võttes sõltub järgmiste allikate potentsiaalne asjakohasus vastavast lõplikkuse tasemest.

- Ajakirjandust/meediat, kaebusi, rikkumisest teatajatelt saadud teavet ja väliseid aruandeid (nt advokaadibüroodelt, konsultantidelt) ei tohiks iseenesest pidada piisavat tõenduslikku kaalu omavaks, et teha nende tõttu ümberhindamine.
- Oluliste asjaolude korral võivad ümberhindamise väga suure tõenäosusega põhjustada järgmised tegurid: i) oluliste asjaoludega seotud järelevalvemeetmed, näiteks juhul, kui on tuvastatud otsene seos asjaomase isikuga (sh kohapealse kontrolli käigus); ii) kriminaal- ja haldusmenetlused, mis on seotud oluliste faktidega (mille puhul saab otsese vastutuse juba tuvastada) või mille puhul peetakse fakte piisavalt tõendatuks, isegi kui edasikaebus on menetluses, ja iii) asjakohaseid järeldusi sisaldavad välised aruanded, mis mõjutavad asjaomas(t)e isiku(te) sobivust. Seoses rahapesuvastase võitlusega algatatakse kohapealse kontrolli tulemuste ja pädevate rahapesu tõkestamise või usaldatavusnõuete järgimise asutuste rakendatud meetmete või rahapesu tõkestamisega seotud kohtuotsuse või haldusasutuste otsuste olemasolu korral alati ümberhindamise esimene etapp.
- Ümberhindamiseni peaksid viima lõplikud kohtu- ja/või haldusotsused, kui edasikaebust ei ole menetluses, ja kokkulepped, kaasa arvatud juhul, kui need on seotud rahapesu tõkestamise probleemidega, nagu eespool nimetatud.

Joonise 6 otsustusdiagrammil on näidatud kõik tegurid, mida olulisuse või tõsiduse hindamisel arvesse võetakse.

5.3.3.1 Maine ning oskuste, teadmiste ja kogemustega seotud uute faktide olulisus

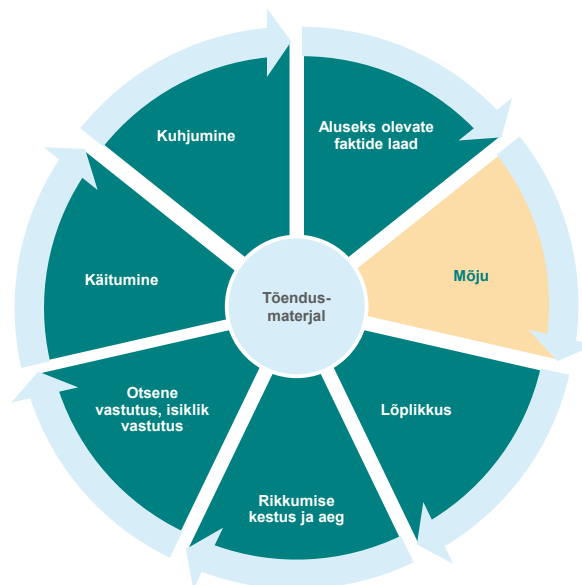
Järgnevates alajaotistes esitatud juhistes antakse ülevaade sellest, kuidas esimeses etapis hinnatakse uute faktide olulisust sobivuse ja nõuetekohasuse hindamiskriteeriumite alusel.

Maine

Uued faktid võivad mõjutada hindamisele kuuluva juhtorgani liikme mainet. Tegureid, mida juhtumipõhise hindamise raames üldjuhul arvesse võetakse, on kirjeldatud mainet käsitlevas punktis 3.2. Arvesse võetakse ka kergendavaid asjaolusid.

Joonis 6

Otsustusdiagramm



Käimasolevate kriminaal- või haldusmenetluste puhul kehtib reegel, et mida edasijõudnuma ja lõplikuma etapiga on tegemist, seda suurem on olulise fakti tõenduslik kaal ja seda suurema tõenäosusega võib see viia ümberhindamiseni. Käimasolevate menetluste puhul võib EKP siiski kaaluda ümberhindamise esimese etapi algatamist. Muu hulgas on tõenäoliselt olulised käimasolevad kriminaal- või haldusmenetlused ja järelevalvemeetmete rakendamine pangandust, finantsteenuseid, väärtpaberiturgusid, kindlustustegevust, sealhulgas näiteks rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamist, korruptsiooni (kriminaalmenetluses), turuga manipuleerimist või siseteabe alusel kauplemist käsitlevate õigusnormide alusel. Muud kriminaal- või haldusmenetlused, mis ei ole seotud või on vähem seotud asjaomas(t)e isiku(te) ülesannete ja kohustustega, ei põhjusta põhimõtteliselt ümberhindamise algatamist, välja arvatud juhul, kui see on konkreetsete asjaolude tõttu õigustatud. Lõplikud kohtu- ja/või haldusotsused ning kokkulepped, sealhulgas rahapesuvastase võitluse küsimustes, omavad maksimaalset tõendusjõudu ja viivad seetõttu ümberhindamiseni.

Mõningate käimasolevate menetluste või uurimiste korral võib olla, et ametiasutus on asjaomas(t)e isiku(te) osalemisega seotud asjakohased faktid piisaval määral tuvastanud, mis mõjutab seega selle isiku sobivust, isegi kui menetluses ei ole kohtuotsust veel tehtud või see on edasi kaevatud. Kui need faktid on olulised ja

pädevale asutusele kättesaadavad, viiakse selles etapis läbi asjaomas(t)e isiku(te) sobivuse ümberhindamine.

Oskused, teadmised ja kogemused (sh suutlikkus esitada sõltumatult vastuväiteid)

Muudel juhtudel võib uute faktide laadi seostada kehvade tulemustega, mis omakorda võib seada kahtluse alla asjaomase isiku oskused, sealhulgas tema suutlikkuse vältida rühmamõtlemist ja esitada sõltumatult vastuväiteid juhtorgani kavandatud otsustele.⁸⁸

Seoses **oskuste, teadmiste ja kogemustega** võivad tulemuspõhised asjaolud seada kahtluse alla isiku võime tagada järelevalve alla kuuluva üksuse kindel ja usaldusväärne juhtimine ning viia seetõttu selle kriteeriumi ümberhindamiseni. Selleks et tulemuslikkusega seotud küsimus mõjutaks kriteeriumi täitmist, peaks see olema oluline või korduv viisil, mis mõjutab järelevalve alla kuuluva üksuse kindlat ja usaldusväärset juhtimist. Juhtorgani liikme või võtmeisiku tegevuse tulemuslikkus võib mõjutada ka näiteks usaldatavusnõuete, järelevalve alla kuuluva üksuse sise-eeskirjade, pädeva asutuse poolt varem kehtestatud tingimuste või kohustuste või rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise eeskirjade rikkumiste ärahoidmist. Kahjud või tagajärjed võivad olla märkimisväärsed ning on seetõttu olulisuse seisukohast asjakohased. Pikka aega kestev vähene tulemuslikkus on tähtis olulisuse näitaja. Samamoodi on tähtis olulisuse näitaja ka pädeva asutuse hoiatuste või ootuste puhul järelmeetmete puudumine või nende ebapiisavus, tingimusel et kõik ettenähtud meetmed kuuluvad asjaomase isiku pädevusvaldkonda. Samuti võetakse arvesse asjaomase isiku ja pädeva asutuse vahelise koostöö taset.

5.3.3.2 Keskendumine rahapesuvastasele võitlusele

Võttes arvesse üldjuhtimise järelevalve võtmerolli rahapesu vastu võitlemisel, nagu on märgitud ka rahapesuvastast võitlust käsitlevas Euroopa Komisjoni 2020. aasta tegevuskavas,⁸⁹ algatatakse selliste rahapesuvastase võitlusega seotud uute faktide puhul, mis võivad mõjutada juhtorgani liikme või võtmeisiku sobivust, alati ümberhindamise esimene etapp.

⁸⁸ Vastavalt ESMA ja EBA ühistele suunistele sobivuse hindamise kohta peaksid järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmed suutma esitada juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani otsustele konstruktiivseid vastuväiteid ja teha tõhusat järelevalvet, sealhulgas olema suutelised vastu seisma rühmamõtlemisele (III jaotise punktid 66 ja 82).

⁸⁹ Komisjoni teatis [tegevuskava kohta, mis käsitleb liidu terviklikku poliitikat rahapesu ja terrorismi rahastamise ärahoidmiseks](#), 7 mai 2020.

Tabel 5

Uute faktide mittetäielik loetelu

Uued faktid, mis võivad mõjutada juhtorgani liikme või võtmeisiku sobivust
Kriminaalmenetluse või asjakohase tsiviil- või haldusmenetluse (sh apellatsioonimenetluse või pankroti-, maksejõuetus- või muu sarnase menetluse) lõpetamine või alustamine
Distsiplinaarmenetluste (sh ettevõtte direktori kohalt eemaldamine või usaldusisiku ülesannete täitmisest vabastamine) lõpetamine või alustamine
Ameti, ettevõtluse või kutsealaga tegelemiseks vajaliku registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi andmisest keeldumine või registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi lõpetamine, kehtetuks tunnistamine või tühistamine
Ametiasutuste või kutseorganisatsioonide poolt sanktsioonide kehtestamise menetluste lõpetamine või alustamine või käimasolevad uurimismenetlused või varasemad uurimis- või täitemenetlused
Järelevalve alla kuuluva üksuse juhtorgani arutelud juhtorgani liikme (või võtmeisiku) maine üle, kui on tehtud olulised järeldused
Tulemuslikkusega seotud küsimused, mille tõttu loobuti kohustuste täitmisest muudes üksustes kui järelevalve alla kuuluv üksus
Tähelepanekud, et asjaomane isik esitas pädevale asutusele tahtlikult vale teavet ja/või tegutses läbipaistmatul viisil
Tähelepanekud, et asjaomane isik rikkus olulisel määral järelevalve alla kuuluva üksuse üldjuhtimise sise-eeskirju, näiteks huvide konflikti käsitlevaid sise-eeskirju
Tähelepanekud, et asjaomane isik jättis tahtlikult järgimata olulised järelevalvesoovitused (nimelt SREPi raames), mis võib mõjutada järelevalve alla kuuluva üksuse kindlat ja usaldusväärset juhtimist
Kõrgetasemeliste käitumisstandardite kohased tähelepanekud, et juhtorgani liige rikkus oma usaldussuhtest tulenevat hoolsuse ja/või lojaalsuse kohustust ega pidanud kinni käitumisviisidest, mis peaksid eelduste kohaselt tagama järelevalve alla kuuluva üksuse kindla ja usaldusväärse juhtimise
Olulised eespool nimetatud järelevalvealased tähelepanekud ja meetmed (nt usaldatavusnõuetega tegeleva või pädeva rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise asutuse tehtud kontrolli tulemus, usaldatavusnõuetega tegeleva või pädeva rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise asutuse rakendatud meetmed)
Asjakohaseid järeldusi sisaldavad välised aruanded (nt advokaadibüroodelt või konsultantidelt), mis mõjutavad asjaomase isiku sobivust
Haldusmeetmete või sanktsioonide kehtestamine pädeva rahapesu tõkestamise asutuse või usaldatavusnõuetega tegeleva pädeva asutuse poolt seoses puudustega rahapesuvastase võitluse valdkonnas
Kriminaalmenetluse algatamine või süüdimõistva kohtuotsuse tegemine rahapesuvastase võitlusega seotud või usaldatavusnõuetega tegelevate asutuste oluliste tähelepanekute põhjal
Ülesannete muutumine või lisakohustused, mis ei eelda automaatselt uut hindamist
Tähelepanek (või tähelepanekud), et asjaomane isik ei suutnud ära hoida järelevalve alla kuulavas üksuses tema vastutusalasse kuuluvaid tõsiseid rikkumisi või puudusi
Tähelepanek (või tähelepanekud), et asjaomane isik ei järginud asjakohase sobivuse hindamise kontekstis varem kehtestatud tingimusi, mida saab seostada tulemuslikkusega (nt katseaeg)
Tähelepanek (või tähelepanekud), et asjaomane isik teeb otsuseid, mis mõjutavad negatiivselt järelevalve alla kuuluva üksuse kindlat ja usaldusväärset juhtimist
Uued volitused või funktsioonid (sisemised või välised), mis mõjutavad asjaomase isiku suutlikkust pühendada järelevalve alla kuuluvale üksusele piisavalt aega
Uued volitused või funktsioonid, mis mõjutavad ametiülesannete täitmisele pühendatavat aega, kui järelevalve alla kuuluval üksusel on esialgse heakskiidu raames juba palutud pühendatavat aega jälgida ja see läbi vaadata
Juhtorgani liikmete vahelise tööjaotuse oluline sisemine ümberkorraldamine
Kriisiolukorra tekkimine järelevalve alla kuulavas üksuses
Korduv mitteosalemine juhtorgani koosolekutel, mille põhjuseks on vähene kättesaadavus või korduvad kehvad tulemused
Mis tahes uus volitus, funktsioon, huvi või riskipositsioon, mis võib põhjustada võimaliku olulise huvide konflikti

6 Intervjuud

6.1 Eesmärk

Intervjuu on üks vahend juhtorgani liikme kohta teabe hankimiseks, et täiendada krediitiasutuselt, juhtorgani liikmelt või muudest allikatest saadud kirjalikke andmeid. Intervjuu käigus saab paremini hinnata juhtorgani liikme praktilist töökogemust ning seda, kui hästi ta on kursis krediitiasutuse tegevusega ja seonduvate turusuundumustega. Samuti saab kaaluda juhtorgani liikme usaldusväärsust ja nõuetekohasust ning kontrollida esitatud faktide paikapidavust, et saada suuremat selgust tema sobivuse ja nõuetekohasuse teatavates aspektides.

Intervjuu annab pädeva asutuse esindajatele ka võimaluse asjaomase juhtorgani liikmega kohtuda ning tutvustada talle ootusi seoses tema, krediitiasutuse ja pädeva asutuse vahelise suhtlusega.

6.2 EKP lähenemisviis intervjuude korraldamisel

Intervjuude eesmärk on **täiendada ja/või kontrollida** i) hindamisele kuuluva juhtorgani liikme ja/või krediitiasutuse esitatud dokumente või ii) teavet, mille pädev asutus on muul viisil saanud. Seega on intervjuu sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisel üks vahend, mida kasutatakse teabekogumise etapis asjakohaste faktide kontrollimiseks.⁹⁰

Selles osas määratakse kindlaks intervjuude kui **sobivuse ja nõuetekohase esialgse hindamise vahendi** ulatus ja lähenemisviis. See ei hõlma üldjuhtimise pidevat järelevalvet seoses sobivuse ja nõuetekohasuse nõuetega.

EKP järgib hindamisprotsessis intervjuude kasutamisel proportsionaalsuse põhimõtet ja riskipõhist lähenemisviisi.

Intervjuud on **kohustuslikud uue isiku nimetamisel** tegevjuhi ja juhtorgani⁹¹ esimehe ametikohale eraldiseisvates pankades⁹² ja konsolideerimisgruppide juhtpankades⁹³. Kui konsolideerimisgrupi juhtüksus on valdusettevõtte, on kohustuslik korraldada intervjuu uute selliste isikute ametisse nimetamisel konsolideerimisgrupi suurimas pangas. Ühistute puhul on intervjuud nõutavad uute selliste isikute ametisse nimetamisel keskasutuses või keskasutusena tegutsevas

⁹⁰ Kooskõlas ühtse järelevalvemehhanismi määrase artikliga 9.

⁹¹ Liikmesriikides on erinevaid juhtimisstruktuure. EBA tunnistab seda oma suunistes sisejuhtimise kohta ja selgitab, kuidas suuniseid eri struktuuride puhul rakendada (vt II jaotise 4. jagu, milles kirjeldatakse juhtorgani esimehe rolli). Seetõttu tuleks mõistet „juhtorgani esimees“ tõlgendada viisil, mis tagab, et juhendi eesmärk saavutatakse kõige paremini, ja mis sobib kõige paremini krediitiasutuse konkreetse juhtimisstruktuuriga.

⁹² Järelevalve alla kuuluv oluline üksus, mis ei ole järelevalve alla kuuluva olulise konsolideerimisgrupi osa.

⁹³ Järelevalve alla kuuluv üksus olulise konsolideerimisgrupi kõrgeimal konsolideerimistasemel osalevas liikmesriigis.

organisatsioonis. Nõuetekohaselt põhjendatud juhtudel võib EKP otsustada, et intervjuu ei ole vajalik – näiteks juhul, kui tegevjuhi ametikoha täitja on juba juhtorgani liige või teda on hiljuti intervjuueeritud.

Ülejäänud juhtudel võib intervjuusid korraldada ka **vajadust mööda** (nt kui on ilmnenud konkreetne probleem seoses juhtorgani liikme sobivuse, usaldusväärsuse või nõuetele vastavusega).

Ülevaatlik intervjuu hõlmab kõiki juhtorgani liikme sobivusega seotud aspekte, sealhulgas järgmisi aspekte (loetelu ei ole täielik):

- (a) juhtorgani liikme ülesanded ja kohustused;
- (b) juhtorgani liikme teadmised, oskused ja kogemused, mis asjaomasel ametikohal kasuks tulevad, võttes arvesse tema akadeemilist kvalifikatsiooni ning juhtimis- ja töökogemust;
- (c) juhtorgani liikme:
 - seisukohad krediidasutuse ees seisvate peamiste riskide ja probleemide kohta ning tema kavandatud ja praegune roll selliste küsimuste haldamisel;
 - võime krediidasutuse finantsteavet tõlgendada, teabe põhjal peamised probleemid kindlaks teha ning võtta kasutusele asjakohased kontrollimehhanismid ja meetmed;
 - võime hinnata krediidasutuse korralduse tõhusust, et muu hulgas tagada ettevõtte tõhus juhtimine, järelvalve ja kontroll ning teha vajaduse korral järelvalvet nendes valdkondades toimuvate muutuste üle;
 - teadmised kliima- ja keskkonnariskidest;⁹⁴
 - turu tundmine (teadlikkus ja arusaam laiemast keskkonnast, milles krediidasutus tegutseb);
 - teadlikkus ja arusaam õigusraamistikust, milles krediidasutus tegutseb;
 - teadlikkus ja arusaam riikliku pädeva asutuse ja EKP ootustest juhtorgani liikme suhtes;
 - samaaegsed kohustused, mis võivad mõjutada juhtorgani liikme võimet täita oma rolli juhtorganis.

⁹⁴ Võttes arvesse kliima- ja keskkonnariskide üha suurenevat tähtsust järelvalve kontekstis ning juhtorgani, aga ka riskiohjefunktsiooni, vastavuskontrolli funktsiooni ja siseauditi funktsiooni üldtunnustatud rolli seoses selliste riskidega, tuleks intervjuudel asjakohaselt kaaluda hindamisele kuuluva juhtorgani liikme kogemusi nende riskidega. Vajaduse korral peaksid intervjuud hõlmama ka juhtorgani liikme võimalikku panust juhtorgani kollektiivsesse sobivusse (vt ka punkt 3.5).

Kui ülevaatliku intervjuu käigus ei saada vastust kõigile küsimustele, võib järgneda **teine, suunatud intervjuu**, milles keskendutakse vastuseid vajavatele küsimustele. Need küsimused võivad hõlmata järgmist:

- (a) varasemad või käimasolevad kriminaalmenetlused või asjakohased haldus- või tsiviilkohtumenetlused (vt punkt 3.2);
- (b) mis tahes tõendid selle kohta, et hindamisele kuuluv juhtorgani liige ei ole suhtes järelevalve- või reguleerivate asutustega olnud läbipaistev, avatud ja koostööaldis;
- (c) ameti, ettevõtluse või kutsealaga tegelemiseks vajaliku registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi andmisest keeldumine; sellise registreerimise, loa, liikmesuse või litsentsi tühistamine, kehtetuks tunnistamine või lõpetamine; väljasaatmine reguleeriva või valitsusasutuse poolt või väljaviskamine erialaühenduse või liidu poolt;
- (d) töökohalt, usaldust eeldavalt ametikohalt või usaldussuhtest või sarnaselt positsioonilt vabastamine või kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on palutud selliselt ametikohalt lahkuda;
- (e) pädeva asutuse kehtestatud keeld tegutseda krediidasutuse tegevust juhtiva isikuna ja
- (f) varasem keeld tegutseda juhtorgani liikmena.

EKP võib otsustada korraldada ainult suunatud intervjuu – näiteks juhul, kui kirjalikke dokumente läbi vaadates tekivad konkreetsed küsimused seoses juhtorgani liikme sobivuse ja nõuetekohasusega.

EKP võib nõuda, et isikud esitaksid kogu teabe, mis on vajalik EKP-le tema ülesannete täitmiseks. Ta võib läbi viia kõik vajalikud uurimised iga isiku kohta ja selleks on EKP-l õigus küsida suulisi selgitusi kõigilt isikutelt (ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 10 lõike 1 punkt e). Kui kapitalinõuete direktiivi üle võtavad riigisisised õigusnormid annavad riiklikele pädevale asutustele erivolitused intervjuude tegemiseks, võib EKP neid volitusi otse kasutada.⁹⁵

6.3 Ajastamine

Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise aeg sõltub liikmesriigi õigusest. Intervjuu läbiviimise aega tuleb kaaluda üldise hindamise ajakava kontekstis, olenemata sellest, kas see on vajalik ametisse nimetamise eelnevaks heakskiitmiseks või sellest tagantjärele teavitamiseks. Ametisse nimetamise eelneva heakskiitmise korral tuleb intervjuud teha enne juhtorgani liikme heakskiitmist.

⁹⁵ Ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikkel 9.

Tagantjärele teavitamise korral tuleks intervjuu läbi viia sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise ajal ning võimaluse korral enne, kui juhtorgani liige oma ametikohale asub.

6.4 Menetluse aspektid

Intervjuud viiakse läbi läbipaistvalt, avatult ja objektiivselt. Kuna kogutud teavet kavatakse kasutada sobivuse ja nõuetekohasuse otsuse tegemiseks, järgitakse intervjuud läbi viies õiglase menetluse põhimõtet, tagades vastavuse asjakohastele riigisisestele õigusnormidele.

6.4.1 Teate esitamine

Hindamisele kuuluvale juhtorgani liikmele ja krediidasutusele saadetakse aegsasti kirjalik teade intervjuu kuupäeva, aja ja toimumiskoha kohta. Ilma et see piiraks riigisiseste õigusnormide kohaldamist, võib hindamiskomisjon esitada hindamisele kuuluvale juhtorgani liikmele eelnevalt dokumente või muud teavet.

Juhtorgani liige võib intervjuule kaasa võtta õigusnõustaja. See ei ole aga tavapärane käitumisviis ja seda tavapärasel juhul ei oodata.

Hindamiskomisjon

Hindamiskomisjoni liikmed ja eelkõige selle esimees valitakse välja asjakohase tööstaaži alusel ning võttes arvesse võimalikke või tajutavaid huvide konflikte.

6.4.2 Intervjuu

Intervjuud tuleb läbi viia korrapäraselt ja struktureeritult ning õigel ajal, et tagada hindamise objektiivsus ja kvaliteet. EKP lepib hindamisele kuuluva juhtorgani liikmega kokku intervjuu tegemisel kasutatava keele. Kui krediidasutus suhtleb juba EKPga inglise keeles, viiakse intervjuud tavaliselt läbi inglise keeles. Kui olukord nõuab muu kui inglise keele kasutamist, toimitakse siiski paindlikult.

Krediidasutuste puhul, kes suhtlevad EKPga muus kui inglise keeles, võib hindamisele kuuluv juhtorgani liige nõustuda, et intervjuu viiakse läbi inglise keeles. Muul juhul lepib EKP intervjuu tegemisel kasutatava keele kokku juhtorgani liikmega.

Asjakohasel juhul⁹⁶ võib intervjuu salvestada⁹⁷ või koostada pärast intervjuu lõppu protokoll ning seejärel paluda asjaomasel juhtorgani liikmel protokoll kinnitada ja allkirjastada.⁹⁸

⁹⁶ Põhimõtteliselt tuleks konkreetne intervjuu salvestada ja saata juhtorgani liikmele kinnitamiseks.

⁹⁷ Sõltuvalt riigisisestest õigusnormidest võib intervjuud salvestada kirjalikult, audiovisuaalsete seadmete abil või kasutades stenograafi.

⁹⁸ Järgida tuleb isikuandmete kaitse eeskirju, sealhulgas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrust (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

7 Teated, otsused ja lisatingimused

7.1 Kavandatavast ametisse nimetamisest teatamine

ESMA ja EBA ühistes suunistes sobivuse hindamise kohta⁹⁹ rõhutatakse, et kehtivad riiklikud raamistikud on soovitatav kõrgemal tasemel ühtlustada küsimuses, millisel ajahetkel tuleks sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine teha. Liikmesriikide õigusaktides nõutakse, et krediidasutused teavitaksid riiklikke pädevaid asutusi kas enne asjaomase juhtorgani liikme kavandatavat ametisse nimetamist või pärast seda ametisse nimetamist. Mõnes osalevas liikmesriigis võivad juhtorgani liikmed asuda oma ametikohale alles pärast EKP-lt loa saamist, samas kui teistes saavad nad asuda oma ametikohale enne loa saamist. See on toonud kaasa õigusraamistike killustumise liikmesriikide vahel.

Hindamise läbiviimise tingimuste ühtlustamine tagaks suurema järjepidevuse ühtses järelvalvemehhanismis, mis omakorda aitaks tugevdada järelvalvetulemuste prognoositavust, vältides seeläbi nii juhtorgani liikmete kui ka krediidasutuste puhul võimalikke maineriske.

Seda arvesse võttes soovib EKP teha varakult koostööd ühiste järelvalverühmadega ja kutsub krediidasutusi üles esitama EKP-le juhtorgani täitevliikmete sobivuse hinnangud enne nende ametisse nimetamist. See võimaldaks järelvalvehinnangute eelnevat esitamist ja annaks EKP-l võimaluse anda järelvalvesisend varakult juba protsessi alguses. See peaks parandama järelvalvemeetmete prognoositavust, kuna järelvalveotsus esitatakse krediidasutusele võimaluse korral enne, kui juhtorgani liige oma ametikohale asub, või peagi pärast seda.

Järelvalvetegevus

Järgmine kutse on piiratud selliste isikute (tegevjuht ja/või muud juhtorgani tegevliikmed) ametisse nimetamisega ja selliste asutustega, kes on loetletud allpool (proportsionaalsus ja ulatus).

EKP kutsub kõiki osalevate liikmesriikide krediidasutusi, kes ei ole riigisiseste õigusnormide kohaselt kohustatud teavitama pädevaid asutusi enne juhtorgani liikme kavandatavat ametisse nimetamist, üles tegema järgmist:

⁹⁹ ESMA ja EBA ühised suunistes sobivuse hindamise kohta, „Taust ja põhjendus”, punkt 49 and VIII jaotis, punkt 174.

- esitama juhtorgani liikme ametikohale kavandatud isiku kohta täidetud sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise küsimustiku ning tema elulookirjelduse niipea, kui on selge kavatsus¹⁰⁰ ta ametisse nimetada;
- täpsustama asjaomase isiku ametisse nimetamise kuupäeva ja kuupäeva, millal ta tegelikult asub oma ülesandeid täitma;
- esitama kõik muud liikmesriigi õiguse kohaselt nõutavad dokumendid niipea, kui need on kättesaadavad.

See on juba tavaks enamikus osalevate liikmesriikide suurtes krediitiasutustes ning see võimaldab EKP-I oma hinnangu juba eelnevalt edastada ja võimaluse korral oma otsusest teatada enne, kui asjaomane juhtorgani liige oma ülesandeid täitma asub, või peagi pärast seda. Selle järelevalvetava eesmärk ei ole kõrvale kalduda kohaldatavast liikmesriigi õigusest, vaid see näeb pigem ette praktilise korralduse, mis hõlmab krediitiasutusi, EKPd ja riiklikke pädevaid asutusi.

Proportsionaalsus ja ulatus

Proportsionaalsuse huvides on eelolev kutse piiratud järgmisega:

- uue tegevjuhi ja/või muude uute juhtorgani tegevliikmete kavandatav ametisse nimetamine ja
- suurimad krediitiasutused osalevates liikmesriikides, nimelt:
 - järelevalve alla kuuluv üksus järelevalve alla kuuluva olulise konsolideerimisgrupi kõrgeimal konsolideerimistasemel või
 - krediitiasutus, mille varade koguväärtus on järelevalve alla kuuluvas olulises konsolideerimisgrupis suurim, kui see üksus erineb eespool osutatud üksusest, või
 - järelevalve alla kuuluv oluline üksus, mis ei ole järelevalve alla kuuluva olulise konsolideerimisgrupi osa.

7.2 Otsuste liigid

Juhtorgani liiget peetakse sobivaks ja nõuetekohaseks või tema kandidatuur lükatakse tagasi. Positiivse otsuse tegemisel on EKP-I siiski õigus lisada soovitusi, tingimusi ja/või kohustusi, et kõrvaldada teatavad mureküsimumused. Kui probleeme ei saa nende täiendavate meetmete abil nõuetekohaselt lahendada, tuleb teha negatiivne otsus.

¹⁰⁰ Selge kavatsus on näiteks juhul, kui krediitiasutuse asjaomane organ või komitee on teinud sellekohase otsuse, isegi kui see otsus eeldab teiste organite heakskiitu või pädevate asutuste tagasisidet.

7.2.1 Ajakava

EKP võtab vastu ametliku otsuse pärast igat sobivuse ja nõuetekohasuse hindamist. Kui see on asjakohane, tehakse otsus riigisisestes õigusnormides sätestatud tähtaja jooksul.

Ilma et see piiraks riigisisestes õigusnormides sätestatud tähtaja kohaldamist, on ESMA ja EBA ühistes suunistes sobivuse hindamise kohta ette nähtud, et otsuse vastuvõtmise tähtaeg ei tohi ületada nelja kuud alates kuupäevast, mil krediitiasutus esitas taotluse või teate.

7.2.2 Ärakuulamine

Kui EKP kavatseb vastu võtta negatiivse mõjuga otsuse, st esitada taotletud loale vastuväiteid, või positiivse otsuse, millega kaasnevad teatavad täiendavad tingimused,¹⁰¹ antakse asjaomastele isikutele (järelevalve alla kuuluvale üksusele ja vajaduse korral asjaomasele juhtorgani liikmele) õigus olla ära kuulatud. Sellistel juhtudel antakse nii järelevalve alla kuuluvale üksusele kui ka vajaduse korral asjaomasele juhtorgani liikmele vähemalt kahe nädala pikkune tähtaeg kirjalike märkuste esitamiseks (või suulise ära kuulamise taotlemiseks) kooskõlas ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikli 31 lõikega 3.

Ärakuulamised toimuvad reeglina kirjalikult. EKP peab kirjalikke märkusi hindama ja need võivad viia lõpliku otsuse muutmiseni.

Õigus olla ära kuulatud ei kehti aga juhtudel, kui tingimused või kohustused on eelnevalt asjaomaste isikutega (järelevalve alla kuuluva üksusega ja vajaduse korral asjaomase juhtorgani liikmega) kokku lepitud.

7.2.3 EKP otsus ja teade

Enne ametlikku otsustusprotsessi võib EKP asjaomaste juhtorgani liikmete sobivust ja nõuetekohasust igal ajal mitteametlikult arutada (ilma et see piiraks järelevalve alla kuuluva üksuse enda kohustust isikuid hinnata).

Kui otsust ei võeta vastu delegeerimise teel,¹⁰² kiidab otsuse eelnõu heaks järelevalvenõukogu ning seejärel esitatakse see EKP nõukogule vastuvõtmiseks vastuväidete mitteesitamise menetluse raames.

¹⁰¹ Sellised tingimused hõlmavad kõiki tingimusi ja kohustusi peale nende, mis on seotud järelevalve ja aruandlusega.

¹⁰² Kooskõlas Euroopa Keskpanga 16. novembri 2016. aasta otsusega (EL) 2017/935 sobivust ja nõuetekohasust käsitlevate otsuste tegemise pädevuse delegeerimise ning sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise kohta (EKP/2016/42; ELT L 141, 1.6.2017, lk 21).

EKP otsustusprotsessi järelevalveküsimustes on üksikasjalikult kirjeldatud järelevalvekäsiraamatus.¹⁰³

EKP teatab järelevalve alla kuuluvale üksusele EKP lõpliku otsuse.

Kui taotletakse täiendavat kohta mitte-tegevjuhtkonnas, teatab EKP oma lõplikust otsusest ka EBA-le¹⁰⁴.

7.3 Tingimusi sisaldav positiivne otsus

Tingimused võimaldavad teha positiivseid sobivuse ja nõuetekohasuse otsuseid, millega kehtestatakse järelevalve alla kuuluvale üksusele ja/või juhtorgani liikmele erinõuded, et kohaldatavad sobivuse ja nõuetekohasuse hindamiskriteeriumid oleksid täidetud.

Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt peab EKP tegema sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisel kõige vähem sekkuva otsuse. Võrreldes negatiivse otsusega on tingimuslikul otsusel väiksem mõju järelevalve alla kuuluva üksuse ja/või juhtorgani liikme mainele või tegevusele. Lisaks võib mõnes olukorras anda tingimuste kasutamine EKP-le võimaluse tagada juhtorganite sobivus, võimaldades samal ajal juhtorganite liikmete piisavalt mitmekesist kooslust (nt lubades uutel isikutel asuda tegutsema pangandussektoris) ning soodustades seeläbi järelevalve alla kuuluvates üksustes innovatsiooni ja õigete otsuste langetamist.

7.3.1 Järelevalvetegevus

7.3.1.1 Tingimuste kasutamine

EKP võib teha sobivuse ja nõuetekohasuse (ümber)hindamise korral positiivse otsuse, mis sõltub tingimustest. Tingimus on järelevalve alla kuuluvale üksusele kehtestatav nõue (millel võib olla otsene mõju hindamisele kuuluvale juhtorgani liikmele), ilma milleta võidakse teha negatiivne otsus. EKP kehtestab tingimused ainult selleks, et tagada hindamisele kuuluva juhtorgani liikme vastavus sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumitele. Otsusele võib lisada ühe või mitu tingimust.

EKP võib kehtestada tingimused ainult juhul, **kui esinevad kõik järgmised asjaolud**.

(a) EKP võiks teha negatiivse otsuse

EKP lähtub sobivuse ja nõuetekohasuse otsusele tingimuse lisamisel sellest, et hindamisele kuuluv juhtorgani liige ei vasta kõigile sobivuse ja nõuetekohasuse nõuetele, kuid kõik täielikku vastavust takistavad

¹⁰³ Ühtse järelevalvemehhanismi järelevalvekäsiraamat – Euroopa pangandusjärelevalve: ühtse järelevalvemehhanismi toimimine ja järelevalvepõhimõtted, märts 2018.

¹⁰⁴ Vt kapitalinõuete määruse artikli 91 lõige 6.

puudused on kergesti kõrvaldatavad. Kui juhtorgani liige ei täida kehtestatud tingimust, ei loeta teda enam heakskiidetuks.

(b) **Tingimus on selgelt sõnastatud ning seda on võimalik täita kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul**

Tingimus esitatakse konkreetse nõudena, mille täitmiseks on selgelt piiritletud tähtaeg, ning võimaluse korral lepitakse see asjaomaste isikutega (järelevalve alla kuuluva üksusega ja vajaduse korral asjaomase juhtorgani liikmega) kokku. Tingimuse täitmise tähtaeg peaks olema suhteliselt lühike ja juhtudel, kui asjaomane juhtorgani liige on juba asunud juhtorganis oma funktsiooni täitma, **ei tohiks tähtaeg ideaaljuhul olla pikem kui kuus kuud**. Kui otsusele lisatakse mitu tingimust, võivad nende tähtajad olla erinevad.

(c) **Tingimus põhineb kehtivates riigisisestes õigusnormides sätestatud hindamiskriteeriumitel**

Vastavalt ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 4 lõike 1 punktile e ja lõikele 3 ning ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikli 2 punktidele 24 ja 26 ja artiklile 93 on EKP-I õigus teha sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisel positiivseid ja negatiivseid otsuseid, isegi kui liikmesriigi õiguse kohaselt ei ole sõnaselge otsus vajalik. Veelgi enam, EKP-I on õigus kehtestada tingimusi, selle asemel et jätta juhtorgani liikme puhul taotletav luba andmata, ja ta võib kehtestada tingimusi olukordades, kus juhtorgani liige ei vasta ühele või mitmele kapitalinõuete direktiivi artiklis 91 sätestatud kriteeriumile, nagu neid rakendatakse liikmesriigi õiguses.

7.3.1.2 Tingimuste liigid

Tingimus võib olla EKP otsuse jõustumise ajaga võrreldes varasem või hilisem tingimus. Hilisemate tingimuste korral viib järelevalve alla kuuluvale üksusele ja/või asjaomasele juhtorgani liikmele (tingimusega) kehtestatud nõude (nõuete) mittetäitmine selleni, et heakskiidetud ja teatatud EKP otsuse õiguslik toime lõpeb. Hilisemad tingimused ei takista juhtorgani liiget ametikohale asumast ega mõjuta seetõttu ettevõtte sisemenetlusi.

Varasemate tingimuste korral viib järelevalve alla kuuluvale üksusele ja/või asjaomasele juhtorgani liikmele tingimusega kehtestatud nõude (nõuete) mittetäitmine selleni, et teatatud EKP otsuse toime peatub kuni tingimuse täitmiseni. See tähendab, et juhtorgani liige ei saa asuda järelevalve alla kuulavas üksuses asjaomasele ametikohale enne, kui tingimus on täidetud.

Tingimusliku otsuse korral peab järelevalve alla kuuluv üksus EKPd tingimuste täitmisest õigel ajal teavitama. Sellise teavitamise üksikasjad täpsustatakse EKP otsuses.

7.3.1.3 Tingimuse adressaadid

Põhimõtteliselt on tingimus adresseeritud järelevalve alla kuuluvale üksusele, kuna järelevalvemenetluse kohaselt on taotleja järelevalve alla kuuluv üksus. Siiski võib see mõjutada asjaomast juhtorgani liiget, kes peab midagi tegema või teatavast tegevusest hoiduma.

7.3.1.4 Tingimuste täitmine

Tingimustes peab olema piisavalt selgelt märgitud, mida järelevalve alla kuuluvalt üksuselt ja/või asjaomaselt juhtorgani liikmelt oodatakse (vt eespool), ning seetõttu on need n-ö isejärgitavad. Selles kontekstis tähendab „isejärgitav” seda, et tingimus on sõnastatud nii, et selle olemasolu saab EKP otsuses sätestatud nõuete abil hõlpsasti jälgida ja kontrollida, ning seetõttu saab selle kehtestada, ilma et oleks vaja täiendavat otsust.

7.3.1.5 Tingimuse täitmata jätmine

Kui tingimust ei täideta, ei hakka EKP otsus kehtima või see kaotab kehtivuse.

Kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige juba tegutseb sellel ametikohal ja ta keeldub ametist loobumast, võib EKP kasutada tema ametist kõrvaldamiseks oma järelevalvevolitusi.¹⁰⁵ Selleks on vaja uut spetsiaalset EKP otsust.

7.4 Kohustust sisaldav positiivne otsus

EKP otsus võib sisaldada ka teabe esitamise kohustust või kohustust rakendada sobivuse ja nõuetekohasusega seotud konkreetset meedet. Erinevalt tingimuste täitmata jätmisest ei mõjuta kohustuse täitmata jätmine automaatselt hinnangut juhtorgani liikme sobivuse ja nõuetekohasuse kohta.

Kui järelejäänud probleeme ei saa nende täiendavate meetmete abil nõuetekohaselt lahendada, tehakse negatiivne otsus.

Kohustused on muu hulgas järgmised:

- aruandmine käimasolevate kohtumenetluste kohta;
- jälgimine, kui palju aega asjaomane juhtorgani liige pühendab ametiülesannete täitmisele järelevalve alla kuulavas üksuses;
- huvide konflikti käsitlevate kirjalike põhimõtete täiendamine;

¹⁰⁵ See põhineb ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 16 lõike 2 punktis m sätestatud volitustel „kõrvaldada mis tahes ajal ametist krediitdialustate juhtorgani liikmeid, kes ei vasta artikli 4 lõike 3 esimeses lõigus osutatud õigusaktides sätestatud nõuetele” või liikmesriigi õigusest tulenevatel sarnastel volitustel.

- kollektiivse sobivuse parandamine.

7.5 Soovitusi või ootusi sisaldav positiivne otsus

Kui kõik sobivuse ja nõuetekohasuse nõuded on täidetud, kuid on ilmnenud lahendamist vajav küsimus, võib EKP lisada sobivuse ja nõuetekohasuse otsusele soovitused või esitada selles asjakohased ootused. Selliste mittesiduvate vahendite kasutamine peaks edendama järelevalve alla kuuluvates üksustes heade tavade kasutamist ning osutama soovitatavatele edusammudele.

7.6 Muud volitused

7.6.1 Uuesti hindamine ja ametikohalt kõrvaldamine

Volitus üksikisiku sobivust ja nõuetekohasust igal ajal uuesti hinnata on sätestatud ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artiklis 94. EKP võib oma otsusesse lisada konkreetsed ettenähtavad põhjused, mis võivad viia uuesti hindamiseni. Lisaks on EKP-l vastavalt ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 16 lõike 2 punktile m volitus kõrvaldada mis tahes ajal ametist krediitiasutuse juhtorgani liikmed, kes ei vasta määruse artikli 4 lõike 3 esimeses lõigus osutatud õigusaktides sätestatud nõuetele.

Täpsemalt vt punkt 5.2.

8 Kasulikud lingid

[Kapitalinõuete direktiiv](#)¹⁰⁶ – selles on sätestatud sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise kriteeriumid.

[Ühtse järelevalvemehhanismi määrus](#)¹⁰⁷ – selles on sätestatud EKP pädevus viia läbi hindamisi.

[Ühtse järelevalvemehhanismi raammäärus](#)¹⁰⁸ – selles on sätestatud sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisega seotud üksikasjalikumad nõuded.

[ESMA ja EBA ühised suunised sobivuse hindamise kohta](#) – neis antakse juhiseid kapitalinõuete direktiivi sobivust ja nõuetekohasust käsitlevate sätete tõlgendamiseks ning esitatakse ühised kriteeriumid juhtorgani liikmete (sh võtmeisikute) individuaalsete ja kollektiivsete teadmiste, oskuste ja kogemuste, samuti hea maine, aususe ja usaldusväärsuse ning sõltumatuse hindamiseks.

[I lisa. Kollektiivse sobivuse hindamise vorm](#) – sobivusmaatriks kui enesehindamisvahend (EBA ja ESMA on oma ühistes suunistes sobivuse hindamise kohta tunnistanud selle maatriksi kasutamise parimaks tavaks ning EKP jagab seda seisukohta).

[EBA suunised sisejuhtimise kohta](#) – need suunised täiendavad kapitalinõuete direktiivi erinevaid juhtimissätteid ning täpsustavad proportsionaalsuse põhimõtet arvesse võttes juhtorgani ülesandeid, kohustusi ja korraldust, samuti krediitiasutuste ja konsolideerimisgruppide korraldust, sealhulgas vajadust luua läbipaistvad struktuurid, mis võimaldavad jälgida kogu tegevust, ja määravad kindlaks kolmele kaitseliinile ning eelkõige riskiohje, vastavuskontrolli ja auditi funktsioonidele esitatavad nõuded.

[Report on declared time commitment of non-executive directors in the SSM](#), august 2019 – EKP korraldatud võrdlusuuringu tulemuste aruanne, mis käsitleb mitte-tegevjuhtkonna liikmete pühendatavat aega, millest on euroala riikides teatatud.

[Juhend kliima- ja keskkonnariskide kohta. Riskiohje ja teabe avalikustamisega seotud järelevalveootused](#), Euroopa Keskpang, november 2020 – selles esitatakse kliima- ja keskkonnariskidega seotud järelevalveootused juhtorgani rolli ja juhtimisraamistiku suhtes.

[EKP juhend liidu õiguses sätestatud valikuvõimaluste ja kaalutlusõiguse kasutamise kohta](#), konsolideeritud versioon, november 2016 – selles on esitatud EKP poliitika juhtimiskorraga seotud konkreetsete sätete kohta, nimelt esimehe ja tegevjuhi funktsioonide ühendamise ning täiendava mitte-tegevjuhtkonna koha täitmise kohta.

¹⁰⁶ Vt kapitalinõuete direktiivi artiklid 3, 74, 88, 91 ja 121 ning põhjendused 55–60.

¹⁰⁷ Vt ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 4 lõike 1 punkt e, artikli 6 lõige 4, artiklid 9, 10 ja 11 ning artikli 16 lõike 2 punkt m.

¹⁰⁸ Vt ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artiklid 28, 29, 93, 94 ja 95.

[Ühtse järelevalvemehhanismi järelevalvekäsiraamat– Euroopa pangandusjärelevalve: ühtse järelevalvemehhanismi toimimine ja järelevalvepõhimõtted](#), märts 2018 – selles kirjeldatakse ühtse järelevalvemehhanismi (SSM) organisatsioonilist struktuuri ning määratakse kindlaks euroala pangandusjärelevalve meetodid, protsessid ja menetlused.

[Corporate governance principles for banks](#) – Baseli pangajärelevalve komitee suunised pankade üldjuhtimise põhimõtete kohta tuginevad Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) avaldatud äriühingu üldjuhtimise põhimõtetele.

[Link EKP uuele sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise küsimustikule](#)

[Link IMASi veebiportaali](#) – EKP järelevalve alla kuuluvad pangad saavad esitada veebiportaali kaudu järelevalveprotsessidega seotud andmeid, jälgida oma andmete seisut ja vahetada teavet järelevalveeksperidega. Olulised pangad saavad esitada veebiportaali kaudu sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise taotlusi, jälgida hindamise kulgu ning vahetada asjakohast teavet järelevalveeksperidega.

© Euroopa Keskpank, 2022

Postiaadress 60640 Frankfurt am Main, Germany
Telefon +49 69 1344 0
Veebileht www.bankingsupervision.europa.eu

Kõik õigused on kaitstud. Taasesitus õppe- ja mitteäriüldistel eesmärkidel on lubatud, kui viidatakse algallikale.

Terminite kohta saab täpsemat teavet [ühtse järelevalvemehhanismi sõnastikust](#) (ainult inglise keeles).