

EBA/GL/2017/12

---

21/03/2018

---

## Smjernice

---

za procjenu primjerenosti članova  
upravljačkog tijela i nositelja ključnih  
funkcija

---

# 1. Obveze usklađenosti i izvješćivanja

---

## Status ovih smjernica

1. Ove smjernice izdane su u skladu s člankom 16. uredba o europskim nadzornim tijelima (ESA)<sup>1</sup>. U skladu s člankom 16. stavkom 3. nadležna tijela i financijske institucije moraju ulagati napore da se usklade sa smjernicama.
2. Ovim smjernicama utvrđuju se odgovarajuće nadzorne prakse unutar Europskog sustava financijskog nadzora te prakse povezane s načinom na koji bi se pravo Unije trebalo primjenjivati. Nadležna tijela na koja se primjenjuju ove smjernice trebaju se uskladiti njihovim odgovarajućim uvođenjem u svoje nadzorne prakse (npr. izmjenom svojeg pravnog okvira ili postupaka nadzora), uključujući i slučajeve kada su smjernice namijenjene prvenstveno institucijama.

## Izvještajni zahtjevi

3. U skladu s člankom 16. stavkom 3. Uredbe (EU) br. 1093/2010 i člankom 16. stavkom 3. Uredbe (EU) br. 1095/2010 nadležna tijela moraju obavijestiti EBA-u i ESMA-u o tome jesu li usklađena ili namjeravaju li se uskladiti s ovim smjernicama, odnosno o razlozima neusklađenosti do 21.05.2018. U slučaju izostanka takve obavijesti unutar navedenog roka EBA i ESMA smatrat će da nadležno tijelo nije usklađeno. Obavijesti bi se trebale slati dostavljanjem obrasca dostupnog na EBA-inom mrežnom mjestu na [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) uz oznaku „EBA/GL/2017/12” i obrasca dostupnog na ESMA-inom mrežnom mjestu na [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu) uz oznaku [...]. Obavijesti bi trebale slati osobe s odgovarajućom nadležnošću za izvješćivanje o usklađenosti u ime svog nadležnog tijela. EBA-i i ESMA-i mora se prijaviti i svaka promjena statusa usklađenosti.
4. Obavijesti će se objaviti na EBA-inom mrežnom mjestu u skladu s člankom 16. stavkom 3. Uredbe (EU) br. 1093/2010 i na ESMA-inom mrežnom mjestu u skladu s člankom 16. stavkom 3. Uredbe (EU) br. 1095/2010.

---

<sup>1</sup> ESMA – Uredba (EU) br. 1095/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o osnivanju europskog nadzornog tijela (Europskog nadzornog tijela za vrijednosne papire i tržišta kapitala), izmjeni Odluke br. 716/2009/EZ i stavljanju izvan snage Odluke Komisije 2009/77/EZ.

EBA – Uredba (EU) br. 1093/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o osnivanju europskog nadzornog tijela (Europskog nadzornog tijela za bankarstvo), kojom se izmjenjuje Odluka br. 716/2009/EZ i stavlja izvan snage Odluka Komisije br. 2009/78/EZ.

## 2. Predmet, područje primjene i definicije

---

### Predmet

5. Ovim smjernicama određuju se zahtjevi u vezi s primjerenošću članova upravljačkog tijela kreditnih institucija, investicijskih društava, financijskih holdinga i mješovitih financijskih holdinga te, posebice, u skladu s člankom 91. stavkom 12. Direktive 2013/36/EU<sup>2</sup> i drugim podstavkom članka 9. stavka 1. Direktive 2014/65/EU<sup>3</sup>, pojmovi posvećivanja dovoljnog vremena, iskrenosti, poštenja i neovisnosti mišljenja članova upravljačkog tijela, primjerenog zajedničkog znanja, vještina i iskustva upravljačkog tijela te primjerenih ljudskih i financijskih resursa namijenjenih uvođenju i osposobljavanju tih članova. U skladu s prethodno navedenim člancima određuje se i pojam raznolikosti koju treba uzimati u obzir prilikom odabira članova upravljačkog tijela.
6. Ovim smjernicama određuju se i zahtjevi u vezi s primjerenošću voditelja unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora kreditnih institucija i određenih investicijskih društava, ako oni nisu dio upravljačkog tijela, i, ako je to utvrđeno pristupom koji se temelji na procjeni rizika tih institucija, drugih nositelja ključnih funkcija u okviru sustava upravljanja navedenih u člancima 74. i 88. Direktive 2013/36/EU i u članku 9. stavku 3., članku 9. stavku 6. i članku 16. stavku 2. Direktive 2014/65/EU, te zahtjevi za povezane postupke procjene, politike i prakse upravljanja, uključujući načelo neovisnosti primjenjivo na određene članove upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji.

### Adresati

7. Ove smjernice upućene su nadležnim tijelima utvrđenima člankom 4. stavkom 1. točkom 26. Direktive 2014/65/EU i člankom 4. stavkom 1. točkom 40. Uredbe (EU) br. 575/2013<sup>4</sup>, uključujući Europsku središnju banku u pogledu pitanja povezanih sa zadaćama koje su joj dodijeljene Uredbom (EU) br. 1024/2013<sup>5</sup>, kreditnim institucijama utvrđenima člankom 4. stavkom 1. točkom 1. Uredbe (EU) br. 575/2013, mješovitim financijskim holdinzima utvrđenima člankom 4. stavkom 1. točkom 21. Uredbe (EU) br. 575/2013 te investicijskim društvima utvrđenima člankom 4. stavkom 1. točkom 1. Direktive 2014/65/EU.

---

<sup>2</sup> Direktiva 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o pristupanju djelatnosti kreditnih institucija i bonitetnom nadzoru nad kreditnim institucijama i investicijskim društvima, izmjeni Direktive 2002/87/EZ te stavljanju izvan snage direktiva 2006/48/EZ i 2006/49/EZ, (SL L 176, 27. 6. 2013., str. 338.).

<sup>3</sup> Direktiva 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU (preinačena) (SL L 173, 12. 6. 2014., str. 349.).

<sup>4</sup> Uredba (EU) br. 575/2013 Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o bonitetnim zahtjevima za kreditne institucije i investicijska društva i o izmjeni Uredbe (EU) br. 648/2012 (SL L 176, 27. 6. 2013., str. 1.).

<sup>5</sup> Uredba Vijeća (EU) br. 1024/2013 od 15. listopada 2013. o dodjeli određenih zadaća Europskoj središnjoj banci u vezi s politikama bonitetnog nadzora kreditnih institucija (SL L 287, 29.10.2013, str. 63.).

## Područje primjene

8. Nadležna tijela trebala bi osigurati usklađivanje kreditnih institucija, mješovitih financijskih holdinga i investicijskih društava iz stavka 7. te financijskih holdinga utvrđenih člankom 4. stavkom 1. točkom 20. Uredbe (EU) br. 575/2013 s ovim smjernicama. Osim ako nije navedeno da se odnose izravno na institucije na koje se primjenjuje Direktiva o kapitalnim zahtjevima (CRD), ove smjernice primjenjuju se na sve institucije kako je u njima utvrđeno.
9. Institucije CRD-a utvrđene ovim smjernicama, uključujući njihova društva kćeri na koje se ne primjenjuje Direktiva 2013/36/EU, trebale bi se uskladiti s ovim smjernicama na pojedinačnoj, potkonsolidiranoj i konsolidiranoj osnovi u skladu s člankom 109. te Direktive.
10. Smjernicama se nastoje obuhvatiti sve postojeće strukture odbora i ne zagovara se nijedna posebna struktura. Smjernice ne utječu na općenitu raspodjelu nadležnosti u skladu s nacionalnim pravom trgovačkih društava. Stoga bi se trebale primjenjivati neovisno o strukturama odbora (monistička ili dualistička struktura odbora ili druge strukture) koje se upotrebljavaju diljem država članica. Treba imati na umu da upravljačko tijelo, kako je definirano u članku 3. stavku 1. točkama 7. i 8. Direktive 2013/36/EU, ima upravljačke (izvršne) i nadzorne (neizvršne) funkcije<sup>6</sup>.
11. Pojmovi „upravljačko tijelo u upravljačkoj funkciji” i „upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji” upotrebljavaju se u ovim smjernicama bez da se odnose na neku posebnu upravljačku strukturu te bi se trebalo smatrati da se upućivanja na upravljačku (izvršnu) ili nadzornu (neizvršnu) funkciju primjenjuju na tijela ili članove upravljačkog tijela odgovorne za tu funkciju u skladu s nacionalnim pravom.
12. U državama članicama u kojima upravljačko tijelo delegira, djelomično ili u potpunosti, izvršne funkcije osobi ili unutarnjem izvršnom tijelu (npr. glavnom izvršnom direktoru, upravljačkom timu ili izvršnom odboru) trebalo bi se smatrati da osobe koje obavljaju navedene izvršne funkcije na temelju delegiranja čine upravljačku funkciju upravljačkog tijela. U ovim smjernicama sva upućivanja na upravljačko tijelo u upravljačkoj funkciji uključuju i članove izvršnog tijela ili glavnog izvršnog direktora, kako su definirani u ovim smjernicama, čak i ako oni nisu predloženi ni imenovani kao službeni članovi jednog upravljačkog tijela ili više njih u skladu s nacionalnim pravom.
13. U državama članicama u kojima neke odgovornosti koje su u ovim smjernicama dodijeljene upravljačkom tijelu izravno obavljaju dioničari, članovi ili vlasnici institucije umjesto upravljačkog tijela institucije bi trebale osigurati da se te odgovornosti i povezane odluke u najvećoj mogućoj mjeri obavljaju u skladu sa smjernicama primjenjivim na upravljačko tijelo.
14. Definicije glavnog izvršnog direktora, glavnog financijskog direktora i nositelja ključnih funkcija korištene u ovim smjernicama isključivo su funkcionalne i njima se ne namjerava

---

<sup>6</sup> Vidjeti i uvodnu izjavu 56. Direktive 2013/36/EU.

nametnuti imenovanje tih službenika ni stvaranje navedenih pozicija osim ako to nije propisano mjerodavnim pravom EU-a ili nacionalnim pravom.

## Definicije

15. Osim ako nije drukčije navedeno, pojmovi upotrijebljeni i utvrđeni u Direktivi 2013/36/EU, Uredbi (EU) br. 575/2013 i Uredbi 2014/65/EU imaju isto značenje u ovim smjernicama. Osim toga, za potrebe ovih smjernica primjenjuju se sljedeće definicije:

<b>Institucije</b>	su kreditne institucije utvrđene člankom 4. stavkom 1. točkom 1. Uredbe (EU) br. 575/2013, financijski holdinzi utvrđeni člankom 4. stavkom 1. točkom 20. Uredbe (EU) br. 575/2013, mješoviti financijski holdinzi utvrđeni člankom 4. stavkom 1. točkom 21. Uredbe (EU) br. 575/2013 i investicijska društva utvrđena člankom 4. stavkom 1. točkom 1. Direktive 2014/65/EU.
<b>Institucije CRD-a</b>	su kreditne institucije ili investicijska društva utvrđena člankom 4. stavkom 1. točkama 1. i 2. Uredbe (EU) br. 575/2013.
<b>Značajne institucije CRD-a</b>	su institucije CRD-a iz članka 131. Direktive 2013/36/EU (globalne sistemski važne institucije (G-SII-ovi) i ostale sistemski važne institucije (O-SII-ovi)) i, ako je prikladno, druge institucije CRD-a ili, u smislu članka 91. Direktive 2013/36/EU, financijski holdinzi i mješoviti financijski holdinzi koje određuje nadležno tijelo ili su određene nacionalnim pravom na temelju procjene veličine institucija, njihove interne organizacije te vrste, opsega i složenosti njihovih aktivnosti.
<b>Institucije uvrštene na tržište na koje se primjenjuje Direktiva o kapitalnim zahtjevima</b>	su institucije CRD-a čiji su financijski instrumenti u jednoj ili više država članica uvršteni za trgovanje na uređeno tržište navedeno na popisu koji će objaviti ESMA u skladu s člankom 56. Direktive 2014/65/EU. <sup>7</sup>
<b>Osoblje</b>	su svi zaposlenici institucije i njezinih društava kćeri uključeni u konsolidaciju, uključujući društva kćeri na koje se ne primjenjuje Direktiva 2013/36/EU, i svi članovi njihovih upravljačkih tijela u upravljačkoj i nadzornoj funkciji.

<sup>7</sup> Direktiva 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU (SL L 173, 12. 6. 2014., str. 349.)

<b>Grupa</b>	su matično društvo i sva njegova društva kćeri utvrđena člankom 2. stavcima 9. i 10. Direktive 2013/34/EU <sup>8</sup> .
<b>Primjerenost</b>	je mjera u kojoj se za pojedinca smatra da ima dobar ugled i, pojedinačno i zajedno s ostalim pojedincima, primjereno znanje, vještine i iskustvo potrebno za obavljanje svojih dužnosti. Primjerenost obuhvaća i iskrenost, poštenje i neovisnost mišljenja svakog pojedinca te njegovu sposobnost za posvećivanje dovoljnog vremena obavljanju svojih dužnosti.
<b>Član</b>	je predloženi ili imenovani član upravljačkog tijela.
<b>Glavni izvršni direktor (CEO)</b>	je osoba koja je odgovorna za upravljanje cjelokupnim poslovnim aktivnostima institucije i za usmjeravanje poslovanja.
<b>Nositelji ključnih funkcija</b>	<p>su osobe koje imaju značajan utjecaj na upravljanje institucijom, ali koji nisu ni članovi upravljačkog tijela ni glavni izvršni direktor. To uključuje voditelje unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora, ako nisu članovi upravljačkog tijela i, ako je to utvrđeno pristupom koji se temelji na procjeni rizika institucija CRD-a, druge nositelje ključnih funkcija.</p> <p>Ostali nositelji ključnih funkcija mogu uključivati voditelje važnih poslovnih linija, podružnica u europskom gospodarskom prostoru / Europskom udruženju za slobodnu trgovinu, društava kćeri u trećim zemljama i drugih unutarnjih funkcija.</p>
<b>Voditelji unutarnjih kontrolnih funkcija</b>	su osobe na najvišoj hijerarhijskoj razini, zadužene za djelotvorno upravljanje svakodnevnim aktivnostima neovisnih funkcija upravljanja rizicima, praćenja usklađenosti i unutarnje revizije.
<b>Glavni financijski direktor (CFO)</b>	je osoba koja je u cjelini odgovorna za upravljanje svim sljedećim aktivnostima: upravljanjem financijskim resursima, financijskim planiranjem i financijskim izvješćivanjem.
<b>Bonitetna konsolidacija</b>	je primjena bonitetnih pravila utvrđenih u Direktivi 2013/36/EU i Uredbi (EU) br. 575/2013 na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi u skladu s dijelom 1., glavom 2., poglavljem 2. Uredbe (EU) br. 575/2013. Bonitetna konsolidacija uključuje sva

<sup>8</sup> Direktiva 2013/34/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o godišnjim financijskim izvještajima, konsolidiranim financijskim izvještajima i povezanim izvješćima za određene vrste poduzeća, o izmjeni Direktive 2006/43/EZ Europskog parlamenta i Vijeća i o stavljanju izvan snage direktiva Vijeća 78/660/EEZ i 83/349/EEZ (SL L 182, 29. 6. 2013., str. 19.).

	društva kćeri koja su institucije ili financijske institucije utvrđene člankom 4. stavkom 1. točkama 3. i 26. Uredbe (EU) br. 575/2013 te može uključivati i društva za pomoćne usluge, utvrđena člankom 2. stavkom 1. točkom 18. te Uredbe, s poslovnim nastanom u EU-u i izvan njega.
<b>Konsolidirajuća institucija CRD-a</b>	je institucija CRD-a od koje se zahtijeva poštovanje bonitetnih zahtjeva na temelju konsolidiranog položaja u skladu s dijelom 1., glavom II. poglavljem 2. Uredbe (EU) br. 575/2013.
<b>Raznolikost</b>	je situacija u kojoj se karakteristike članova upravljačkog tijela, uključujući njihovu dob, spol, geografsko podrijetlo te obrazovanje i profesionalno iskustvo, razlikuju u određenoj mjeri koja omogućuje različita stajališta unutar upravljačkog tijela.
<b>Geografsko podrijetlo</b>	je regija u kojoj je osoba stekla kulturno podrijetlo, obrazovanje ili profesionalno iskustvo.
<b>Uvodna obuka</b>	je bilo koja inicijativa ili program kojim se osobe priprema za posebnu novu poziciju člana upravljačkog tijela.
<b>Osposobljavanje</b>	je bilo koja inicijativa ili program za kontinuirano ili <i>ad hoc</i> poboljšanje vještina, znanja ili kompetencija članova upravljačkog tijela.
<b>Dioničar</b>	je osoba koja je vlasnik dionica određene institucije ili su to, ovisno o pravnom obliku institucije, drugi vlasnici ili članovi institucije.
<b>Direktorska pozicija</b>	je pozicija člana upravljačkog tijela institucije ili drugog pravnog subjekta. Ako se upravljačko tijelo, ovisno o pravnom obliku subjekta, sastoji od samo jedne osobe, ta se pozicija također smatra direktorskom pozicijom.
<b>Neizvršna direktorska pozicija</b>	je direktorska pozicija u kojoj je osoba odgovorna za nadzor i praćenje upravljačkog odlučivanja te nema izvršne dužnosti unutar subjekta.
<b>Izvršna direktorska pozicija</b>	je direktorska pozicija na kojoj je osoba odgovorna za učinkovito vođenje poslovanja subjekta.

## 3. Provedba

---

### Datum primjene

16. Ove smjernice primjenjuju se od 30. lipnja 2018.

### Prijelazne odredbe

17. Institucije bi trebale primijeniti smjernice za početnu procjenu primjerenosti članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija s obzirom na osobe imenovane prije datuma primjene ovih smjernica, a najkasnije tijekom ponovne procjene navedene u stavku 155. Institucije bi trebale primijeniti smjernice za početnu uvodnu obuku i osposobljavanje članova upravljačkog tijela unutar istih vremenskih okvira utvrđenih za ponovnu procjenu.

18. Nadležna tijela ne bi smjela primijeniti glavu VIII. za početnu procjenu primjerenosti novoimenovanih članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija u pogledu osoba imenovanih prije datuma primjene ovih smjernica.

### Stavljanje izvan snage

19. EBA-ine smjernice za procjenu primjerenosti članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija (EBA GL 2012/06) stavljaju se izvan snage od 30. lipnja 2018.



## 4. Smjernice

---

### Glava I. – Primjena načela razmjernosti

20. Načelom razmjernosti nastoji se dosljedno uskladiti sustave upravljanja s pojedinačnim profilom rizičnosti i poslovnim modelom institucije te se njime uzima u obzir pojedinačna pozicija za koju se obavlja procjena u svrhu djelotvornog postizanja ciljeva regulatornih zahtjeva.
21. Prilikom razvoja i provedbe politika i postupaka utvrđenih ovim smjernicama institucije trebaju uzeti u obzir svoju veličinu, internu organizaciju te vrstu, opseg i složenost svojih aktivnosti. Značajne institucije trebale bi imati sofisticiranije politike i postupke, a male i manje složene institucije mogu provoditi jednostavnije politike i postupke. Te politike i postupci trebali bi, međutim, osigurati usklađenost s kriterijima navedenim u ovim smjernicama za procjenu primjerenosti i članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija te sa zahtjevima za uzimanje u obzir raznolikosti pri angažiranju članova u upravljačkom tijelu i pružanje dovoljne količine resursa za njihovu uvodnu obuku i osposobljavanje.
22. Svi članovi upravljačkog tijela i nositelji ključnih funkcija trebali bi, u svakom slučaju, imati dobar ugled te biti iskreni i poštteni, a svi članovi upravljačkog tijela trebali bi biti neovisnog mišljenja bez obzira na veličinu i internu organizaciju institucije te na vrstu, opseg i složenost njezinih aktivnosti te dužnosti i odgovornosti specifične pozicije, uključujući članstvo u odborima upravljačkog tijela.
23. U svrhu primjene načela razmjernosti i radi osiguravanja odgovarajuće provedbe zahtjeva u vezi s upravljanjem iz direktiva 2013/36/EU i 2014/65/EU koji se navode u nastavku ovih smjernica, institucije i nadležna tijela trebaju razmotriti sljedeće kriterije:
- veličinu institucije u pogledu bilančnog iznosa, imovine klijenata koja se drži ili kojom se upravlja ili obujma transakcija koje obrađuju institucija ili njezina društva kćeri u opsegu bonitetne konsolidacije;
  - pravni oblik institucije, uključujući je li institucija dio grupe, i ako jest, procjenu razmjernosti za grupu;
  - je li institucija uvrštena na tržište ili ne;
  - vrstu odobrenih aktivnosti i usluga koje pruža institucija (vidjeti i prilog 1. Direktivi 2013/36/EU i prilog 1. Direktivi 2014/65/EU);
  - zemljopisnu prisutnost institucije i obujam aktivnosti u svakoj državi;

- f. temeljni poslovni model i strategiju, vrstu i složenost poslovnih aktivnosti te organizacijsku strukturu institucije;
- g. strategiju rizika, sklonost preuzimanju rizika i stvarni profil rizičnosti institucije, uzimajući u obzir i rezultat godišnje procjene adekvatnosti kapitala;
- h. ovlaštenje institucija CRD-a za upotrebu internih modela za mjerenje kapitalnih zahtjeva;
- i. vrstu klijenata<sup>9</sup>; i
- j. vrstu i složenost proizvoda, ugovora ili instrumenata koje nudi institucija.

## Glava II. – Područje primjene procjena primjerenosti koju provode institucije

### 1. Procjena pojedinačne primjerenosti članova upravljačkog tijela koju provode institucije

24. Prilikom ispunjavanja obveze utvrđene člankom 91. stavkom 1. Direktive 2013/36/EU, institucije bi trebale osigurati da su članovi upravljačkog tijela pojedinačno primjereni i u svakom trenutku i trebale bi procijeniti ili ponovno procijeniti njihovu primjerenost, posebice:

- a. prilikom podnošenja zahtjeva za izdavanje odobrenja za rad ;
- b. kada se pojave značajne promjene sastava upravljačkog tijela, uključujući:
  - i. prilikom imenovanja novih članova upravljačkog tijela, uključujući slučajeve kada se to događa kao posljedica izravnog ili neizravnog stjecanja ili povećanja kvalificiranog udjela u instituciji<sup>10</sup>. Ta procjena trebala bi se ograničiti na novoimenovane članove;
  - ii. prilikom ponovnog imenovanja članova upravljačkog tijela ako su se promijenili zahtjevi pozicije ili ako je član imenovan na drugu poziciju unutar upravljačkog tijela. Tu procjenu potrebno je ograničiti na članove čija se

<sup>9</sup> Direktivom 2014/65/EU definira se klijent u članku 4. stavku 1. točki 9., profesionalni ulagatelj u članku 4. stavku 1. točki 10. i mali ulagatelj u članku 4. stavku 1. točki 11. U uvodnoj izjavi 103. Direktive 2014/65/EU navodi se i da bi se trebalo smatrati da kvalificiran nalogodavatelj nastupa u svojstvu klijenta, kao što je opisano u članku 30. te direktive.

<sup>10</sup> Vidjeti i regulatorni tehnički standard (njegov nacrt) iz članka 7. stavka 4. Direktive 2014/65/EU i provedbeni tehnički standard (njegov nacrt) iz članka 7. stavka 5. Direktive 2014/65/EU o postupcima za izdavanje i odbijanje zahtjeva za izdavanje odobrenja za rad za investicijska društva koji su dostupni na ESMA-inu mrežnom mjestu. Vidjeti i provedbeni tehnički standard (njegov nacrt) o postupcima i obrascima u pogledu stjecanja i povećanja kvalificiranih udjela u kreditnim institucijama i investicijskim društvima, dostupan na EBA-inu i ESMA-inu mrežnom mjestu: [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613\\_final\\_report\\_and\\_assessment\\_rts\\_its.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf)

pozicija promijenila i na analizu relevantnih aspekata, uzimajući u obzir sve dodatne zahtjeve za poziciju;

c. kontinuirano u skladu sa stavcima 28 i 29.

25. Ne dovodeći u pitanje procjenu koju provode nadležna tijela u svrhu nadzora, početna i kontinuirana procjena pojedinačne primjerenosti članova upravljačkog tijela odgovornost je institucija.

26. Institucije bi posebice trebale procijeniti sljedeće u vezi s članovima:

- a. imaju li dovoljno dobar ugled;
- b. posjeduju li dovoljno znanja, vještina i iskustva za ispunjavanje svojih dužnosti;
- c. mogu li djelovati iskreno i pošteno te imati neovisno mišljenje kako bi djelotvorno procjenjivali i propitivali odluke upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji i ostale relevantne odluke o upravljanju, kada je to potrebno te kako bi učinkovito nadzirali i pratili upravljačko odlučivanje ;
- d. mogu li posvetiti dovoljno vremena obavljanju svojih funkcija u instituciji i, kada je institucija značajna, poštuje li se ograničenje broja direktorskih pozicija iz članka 91. stavka 3. Direktive 2013/36/EU.

27. Kada se procjena provodi za posebnu poziciju, procjenom dovoljnog znanja, vještina, iskustva i posvećivanja dovoljnog vremena trebala bi se razmotriti uloga predmetne specifične pozicije. Razina i vrsta dovoljnog znanja, vještina i iskustva koje član upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji treba imati mogu se razlikovati od onih koje treba imati član upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji, posebice ako su te funkcije dodijeljene različitim tijelima.

28. Institucije bi trebale kontinuirano pratiti primjerenost članova upravljačkog tijela kako bi kod pojave relevantnih novih činjenica identificirale situacije u kojima je potrebno provesti ponovnu procjenu njihove primjerenosti. Ponovnu procjenu posebice je potrebno provesti u sljedećim slučajevima:

- a. kada postoji zabrinutost u vezi s pojedinačnom ili kolektivnom primjerenošću članova upravljačkog tijela;
- b. u slučaju značajnog utjecaja na ugled člana upravljačkog tijela ili institucije, uključujući slučajeve kada se članovi ne pridržavaju politike upravljanja sukobima interesa institucije;
- c. u okviru pregleda internih sustava upravljanja koji provodi upravljačko tijelo;

- d. u svakom slučaju koji može na neki drugi način značajno utjecati na primjerenost člana upravljačkog tijela.
29. Institucije bi trebale ponovno procijeniti i posvećuje li član upravljačkog tijela dovoljno vremena obavljanju svojih funkcija ako taj član preuzme dodatnu direktorsku poziciju ili počne obavljati nove relevantne aktivnosti, uključujući one političke.
30. Institucije bi trebale temeljiti svoje procjene primjerenosti na pojmovima utvrđenima u glavi III., uzimajući u obzir raznolikost upravljačkog tijela navedenu u glavi V., te bi trebale provesti politiku i postupke povezane s primjerenošću kao što je utvrđeno u glavama VI. i VII.

## 2. Procjena kolektivne primjerenosti upravljačkog tijela koju provode institucije

31. Prilikom ispunjavanja obveze utvrđene člankom 91. stavkom 7. Direktive 2013/36/EU institucije bi trebale osigurati da upravljačko tijelo u svakom trenutku posjeduje adekvatno zajedničko znanje, vještine i iskustvo kako bi bilo u mogućnosti razumjeti djelatnosti i glavne rizike institucije.
32. Institucije bi trebale procijeniti ili ponovno procijeniti kolektivnu primjerenost upravljačkog tijela, posebice:
- a. prilikom podnošenja zahtjeva za izdavanje odobrenja za rad;
  - b. kada se pojave značajne promjene sastava upravljačkog tijela, uključujući:
    - i. prilikom imenovanja novih članova upravljačkog tijela, uključujući slučajeve kada se to događa kao posljedica izravnog ili neizravnog stjecanja ili povećanja kvalificiranog udjela u instituciji<sup>11</sup>;
    - ii. prilikom ponovnog imenovanja članova upravljačkog tijela ako su se promijenili zahtjevi pozicije ili ako su članovi imenovani na drugu poziciju unutar upravljačkog tijela;
    - iii. kada imenovani ili ponovno imenovani članovi prestanu biti članovi upravljačkog tijela.
  - c. kontinuirano u skladu sa stavkom 33.
33. Institucije bi trebale ponovno procijeniti kolektivnu primjerenost članova upravljačkog tijela, posebice u sljedećim slučajevima:

---

<sup>11</sup> Vidjeti bilješku br. 17.

- a. kod značajne promjene poslovnog modela, sklonosti preuzimanju rizika ili strategije rizika, odnosno kod strukture institucije na pojedinačnoj ili grupnoj razini;
  - b. u okviru pregleda internih sustava upravljanja koje provodi upravljačko tijelo;
  - c. u svakom slučaju koji može na neki drugi način značajno utjecati na kolektivnu primjerenost upravljačkog tijela.
34. Prilikom provedbe ponovnih procjena kolektivne primjerenosti institucije bi se trebale usredotočiti na relevantne promjene poslovnih aktivnosti, strategija i profila rizičnosti institucije te na promjene raspodjele dužnosti unutar upravljačkog tijela i na njihov učinak na potrebno zajedničko znanje, vještine i iskustvo upravljačkog tijela.
35. Institucije bi svoje procjene primjerenosti trebale temeljiti na pojmovima utvrđenim u glavi III. te bi trebale provesti politiku i postupke povezane s primjerenošću kao što je utvrđeno u glavama VI. i VII.
36. Procjena početne i aktualne kolektivne primjerenosti upravljačkog tijela odgovornost je institucija. Ako procjenu provode i nadležna tijela radi nadzora, institucije i dalje snose odgovornost za procjenu i osiguranje kolektivne primjerenosti upravljačkog tijela.

### 3. Procjena primjerenosti nositelja ključnih funkcija koju provode institucije CRD-a

37. Premda bi sve institucije trebale osigurati da njihovi zaposlenici mogu primjerenost obavljati svoje funkcije, institucije CRD-a trebale bi posebno osigurati da nositelji ključnih funkcija imaju dovoljno dobar ugled, da su iskreni i poštjeni te da posjeduju dovoljno znanja, vještina i iskustva za svoje pozicije u svakom trenutku kao i procijeniti prethodno navedene zahtjeve, posebice:
- a. prilikom podnošenja zahtjeva za izdavanje odobrenja za rad;
  - b. prilikom imenovanja novih nositelja ključnih funkcija, uključujući slučajeve kada se to događa kao posljedica izravnog ili neizravnog stjecanja ili povećanja kvalificiranog udjela u instituciji;
  - c. kada je potrebno, u skladu sa stavkom 38.
38. Institucije CRD-a trebale bi kontinuirano nadgledati ugled, iskrenost, poštenje, znanje, vještine i iskustvo nositelja ključnih funkcija kako bi kod pojave relevantnih novih činjenica, identificirale situacije u kojima je potrebno provesti ponovnu procjenu. Ponovnu procjenu posebice je potrebno provesti u sljedećim slučajevima:
- a. kada postoji zabrinutost u vezi s njihovom primjerenošću;

- b. u slučaju značajnog utjecaja na ugled osobe;
  - c. u okviru pregleda internih sustava upravljanja koji provodi upravljačko tijelo;
  - d. u svakom slučaju koji može na neki drugi način značajno utjecati na primjerenost osobe.
39. Procjena ugleda, iskrenosti, poštenja, znanja, vještina i iskustva pojedinih nositelja ključnih funkcija trebala bi se temeljiti na istim kriterijima koji se primjenjuju za procjenu navedenih zahtjeva u vezi s primjerenošću članova upravljačkog tijela. Prilikom procjene znanja, vještina i iskustva potrebno je razmotriti ulogu i dužnosti specifične pozicije.
40. Procjena početne i aktualne primjerenosti nositelja ključnih funkcija odgovornost je institucija. Ako procjenu nekih nositelja ključnih funkcija provode i nadležna tijela radi nadzora, institucije i dalje snose odgovornost za procjenu i osiguranje primjerenosti tih nositelja ključnih funkcija.

## Glava III. –Pojmovi primjerenosti navedeni u članku 91. stavku 12. Direktive 2013/36/EU

### 4. Član upravljačkog tijela posvećuje dovoljno vremena obavljanju svojih funkcija

41. Institucije bi trebale procijeniti može li član upravljačkog tijela posvetiti dovoljno vremena obavljanju svojih funkcija i odgovornosti, uključujući razumijevanje poslovanja institucije, njezinih glavnih rizika te implikacija poslovne strategije i strategije rizika. Ako osoba ima mandat u značajnoj instituciji, procjenom bi se dodatno trebalo osigurati da se pridržava ograničenja maksimalnog broja direktorskih pozicija iz članka 91. stavka 3. Direktive 2013/36/EU ili članka 9. stavka 2. Direktive 2014/65/EU, gdje je primjenjivo.
42. Članovi bi trebali moći ispuniti svoje dužnosti i u razdobljima posebno povećane aktivnosti, kao što je restrukturiranje, premještanje institucije, stjecanje, spajanje, preuzimanje ili krizna situacija ili koje su posljedica neke veće poteškoće s jednom ili više njezinih aktivnosti, uzimajući u obzir da u takvim razdobljima može biti potrebno posvetiti više vremena obavljanju funkcija nego u uobičajenim razdobljima.
43. Prilikom procjenjivanja posvećuje li član dovoljno vremena obavljanju svojih funkcija institucije bi trebale razmotriti barem sljedeće:
- a. broj direktorskih pozicija u financijskim i nefinancijskim društvima na kojima se taj član istodobno nalazi uzimajući u obzir moguće sinergije kada se pozicije obnašaju unutar iste grupe, uključujući slučajeve djelovanja u ime pravne osobe ili kao zamjenik člana upravljačkog tijela;

- b. veličinu, vrstu, opseg i složenost aktivnosti subjekta u kojem član ima direktorsku poziciju i, posebice, je li subjekt unutar ili izvan Unije;
  - c. zemljopisnu prisutnost člana i vrijeme putovanja potrebno za dotičnu funkciju;
  - d. broj sastanaka zakazanih za upravljačko tijelo;
  - e. direktorske pozicije na kojima se istodobno član nalazi u organizacijama koje nemaju pretežito komercijalne ciljeve;
  - f. sve potrebne sastanke koji će se održati, posebice s nadležnim tijelima ili drugim unutarnjim ili vanjskim dionicima izvan službenog rasporeda sastanaka upravljačkog tijela;
  - g. vrstu specifične pozicije i odgovornosti člana, uključujući specifične uloge kao što su ona glavnog izvršnog direktora, predsjednika ili člana odbora, ima li član izvršnu ili neizvršnu poziciju te potrebu da taj član prisustvuje sastancima u društvima navedenima pod točkom (a) i u instituciji;
  - h. druge vanjske profesionalne ili političke aktivnosti te sve druge funkcije i relevantne aktivnosti unutar i izvan financijskog sektora te unutar i izvan EU-a;
  - i. potrebnu uvodnu obuku i osposobljavanje;
  - j. sve druge relevantne dužnosti člana čije razmatranje institucije smatraju potrebnim uzeti u obzir prilikom provedbe procjene posvećuje li član dovoljno vremena obavljanju svojih funkcija; i
  - k. dostupne relevantne referentne vrijednosti dovoljnog vremena, uključujući referentne vrijednosti koje je pružila EBA<sup>12</sup>.
44. Institucije bi trebale u pisanom obliku dokumentirati uloge, dužnosti i potrebne sposobnosti različitih pozicija unutar upravljačkog tijela i očekivano vrijeme koje treba posvetiti obavljanju funkcija za svaku poziciju, uzimajući u obzir i potrebu za posvećivanjem dovoljnog vremena uvodnoj obuci i osposobljavanju. U tu svrhu manje i manje složene institucije mogu razlikovati očekivano vrijeme koje treba posvetiti obavljanju funkcija samo s obzirom na izvršne i neizvršne direktorske pozicije.
45. Član upravljačkog tijela trebao bi biti upoznat s očekivanim vremenom koje treba posvetiti obavljanju dužnosti. Institucije mogu tražiti od člana da potvrdi može li posvetiti tu količinu vremena funkciji. i.
46. Institucije bi trebale pratiti posvećuju li članovi upravljačkog tijela dovoljno vremena obavljanju svojih funkcija. Priprema za sastanke, prisustvovanje sastancima i aktivna

---

<sup>12</sup> Podatci za 2015. godinu uključeni su kao prilog procjeni učinka u ovim smjernicama.

uključenost članova na sastancima upravljačkog tijela pokazatelji su vremena koje se posvećuje obavljanju funkcija.

47. Institucija bi trebala razmotriti i utjecaj bilo koje dugoročne odsutnosti članova upravljačkog tijela u svojoj procjeni posvećuju li drugi pojedini članovi upravljačkog tijela dovoljno vremena obavljanju svojih funkcija.
48. Institucije bi trebale dokumentirati sve vanjske profesionalne i političke pozicije na kojima se nalaze članovi upravljačkog tijela. Tu evidenciju potrebno je ažurirati kad god član obavijesti instituciju o promjeni i kada institucija na neki drugi način postane svjesna takvih promjena. Kada dođe do promjena takvih pozicija, koje mogu umanjiti sposobnost člana upravljačkog tijela da posveti dovoljno vremena obavljanju svoje funkcije, institucija bi trebala ponovno procijeniti sposobnost člana da posveti dovoljno vremena za svoju poziciju.

## 5. Izračun broja direktorskih pozicija

49. Uz uvjet posvećivanja dovoljnog vremena obavljanju svojih funkcija, članovi upravljačkog tijela koji se nalaze na direktorskim pozicijama unutar značajne institucije moraju se pridržavati ograničenja broja direktorskih pozicija koja su utvrđena člankom 91. stavkom 3. Direktive 2013/36/EU.
50. U smislu članka 91. stavka 3. Direktive 2013/36/EU, ako direktorska pozicija istovremeno uključuje izvršne i neizvršne odgovornosti, ta bi se direktorska pozicija trebala smatrati izvršnom direktorskom pozicijom.
51. Kada se više direktorskih pozicija računaju kao jedna direktorska pozicija, kao što je opisano u članku 91. stavku 4. Direktive 2013/36/EU i kao što je utvrđeno stavcima od 52. do 57., ta jedna direktorska pozicija treba se smatrati jednom izvršnom direktorskom pozicijom kada uključuje barem jednu izvršnu direktorsku poziciju, inače se treba smatrati jednom neizvršnom direktorskom pozicijom.
52. U skladu s člankom 91. stavkom 4. točkom (a) Direktive 2013/36/EU sve direktorske pozicije koje se obnašaju u istoj grupi računaju se kao jedna direktorska pozicija.
53. U skladu s člankom 91. stavkom 4. točkom (b) podtočkom ii. Direktive 2013/36/EU sve direktorske pozicije koje se obnašaju u društvima u kojima institucija ima kvalificirani udio, no koja nisu društva kćeri unutar iste grupe, računaju se kao jedna direktorska pozicija. Ta jedna direktorska pozicija u kvalificiranim udjelima smatra se zasebnom jednom direktorskom pozicijom, tj. direktorska pozicija koja se obnaša u istoj instituciji i jedna direktorska pozicija u njezinim kvalificiranim udjelima zajedno se računaju kao dvije direktorske pozicije.
54. Kada više institucija u istoj grupi ima kvalificirane udjele, potrebno je računati direktorske pozicije u svim kvalificiranim udjelima, uzimajući u obzir konsolidirani položaj (na temelju računovodstvenog opsega konsolidacije) institucije, zasebnom jednom direktorskom



pozicijom. Ta jedna direktorska pozicija u kvalificiranim udjelima smatra se zasebnom jednom direktorskom pozicijom, tj. jedna direktorska pozicija kojom se obuhvaćaju direktorske pozicije koje se obnašaju u subjektima koji pripadaju istoj grupi i jedna direktorska pozicija kojom se obuhvaćaju direktorske pozicije koje se obnašaju u svim kvalificiranim udjelima iste grupe računaju se zajedno kao dvije direktorske pozicije.

55. Ako član upravljačkog tijela ima direktorske pozicije u različitim grupama ili društvima, sve direktorske pozicije koje se obnašaju u istom institucionalnom sustavu zaštite, kao što je navedeno u članku 91. stavku 4. točki (b) podtočki i. Direktive 2013/36/EU, smatraju se jednom direktorskom pozicijom. Ako primjena pravila utvrđenog člankom 91. stavkom 4. točkom (b) podtočkom i. Direktive 2013/36/EU u vezi s izračunom broja direktorskih pozicija u istom institucionalnom sustavu zaštite vodi do većeg broja pojedinačnih direktorskih pozicija nego primjena pravila utvrđenog člankom 91. stavkom 4. točkom (a) u vezi s izračunom broja pojedinačnih direktorskih pozicija u grupama, trebalo bi primjenjivati manji broj pojedinačnih direktorskih pozicija (npr. ako se direktorske pozicije obnašaju u dvjema grupama, u oba slučaja u društvima koja su članovi i istovremeno u društvima koja nisu članovi istog institucionalnog sustava zaštite, to bi se trebalo računati kao samo dvije pojedinačne direktorske pozicije).
56. Direktorske pozicije koje se obnašaju u subjektima koji nemaju pretežno komercijalne ciljeve ne smiju se računati prilikom izračuna broja direktorskih pozicija na temelju članka 91. stavka 3. te Direktive. No te bi aktivnosti trebalo uzeti u obzir prilikom procjene vremena koje određeni član treba posvetiti obavljanju funkcija.
57. Subjekti koji nemaju pretežno komercijalne ciljeve uključuju, među ostalim:
- a. dobrotvorne udruge;
  - b. ostale neprofitne organizacije; i
  - c. društva koja su osnovana s isključivom svrhom upravljanja privatnim gospodarskim interesima članova upravljačkog tijela ili članova njihovih obitelji pod uvjetom da član upravljačkog tijela ne mora njima svakodnevno upravljati.

## 6. Adekvatno znanje, vještine i iskustvo

58. Članovi upravljačkog tijela trebali bi razumjeti poslovanje institucije i njezine rizike u mjeri razmjernoj svojim odgovornostima. To uključuje odgovarajuće razumijevanje onih područja za koje pojedini član nije izravno odgovoran, no odgovoran je kolektivno zajedno s drugim članovima upravljačkog tijela.

59. Članovi upravljačkog tijela trebali bi razumjeti sustave upravljanja institucije, njihovu ulogu i odgovornosti i, ako je primjenjivo, strukturu grupe i sve moguće sukobe interesa koji iz toga mogu proizaći. Članovi upravljačkog tijela trebali bi moći pridonijeti provedbi odgovarajuće kulture, korporativnih vrijednosti i ponašanja u upravljačkom tijelu i instituciji<sup>13</sup>.
60. U tom pogledu procjenom adekvatnog znanja, vještina i iskustva trebalo bi razmotriti:
- a. ulogu i dužnosti pozicije i potrebne sposobnosti;
  - b. znanje i vještine stečene obrazovanjem, osposobljavanjem i praksom;
  - c. praktično i profesionalno iskustvo stečeno na prethodnim pozicijama; i
  - d. stečeno znanje i vještine dokazane profesionalnim ponašanjem člana upravljačkog tijela.
61. Kako bi se pravilno procijenile vještine članova upravljačkog tijela, institucije bi trebale razmotriti upotrebu nepotpunog popisa relevantnih vještina utvrđenog prilogom II. ovim smjernicama uzimajući u obzir ulogu i dužnosti povezane s pozicijom na kojoj se nalazi član upravljačkog tijela.
62. Potrebno je razmotriti razinu i profil obrazovanja člana te je li ono povezano s područjem bankarstva i financijskih usluga ili drugim relevantnim područjima. Obrazovanje iz područja bankarstva i financija, ekonomije, prava, računovodstva, revizije, administracije, financijske regulative, informacijske tehnologije i kvantitativnih metoda općenito se može smatrati relevantnim za sektor financijskih usluga.
63. Procjena ne bi smjela biti ograničena na stupanj obrazovanja člana ni na dokaz određenog radnog iskustva u nekoj instituciji. Potrebno je provesti temeljitiju analizu praktičnog iskustva člana jer znanje i vještine stečeni na prijašnjim zanimanjima ovise o vrsti, opsegu i složenosti poslovanja kao i funkciji koju je član obavljao.
64. Prilikom procjene znanja, vještina i iskustva člana upravljačkog tijela potrebno je razmotriti teorijsko i praktično iskustvo u vezi s:
- a. bankarstvom i financijskim tržištima;
  - b. pravnim zahtjevima i regulatornim okvirom;
  - c. strateškim planiranjem, razumijevanjem poslovne strategije ili poslovnog plana institucije i njihovim ostvarenjem;

---

<sup>13</sup> Vidjeti i EBA-ine smjernice o internom upravljanju: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- d. upravljanjem rizicima (utvrđivanje, procjena, praćenje, kontroliranje i smanjenje glavnih vrsta rizika institucije);
  - e. računovodstvom i revizijom;
  - f. procjenom djelotvornosti mehanizama institucije, osiguranjem djelotvornog upravljanja, nadzora i kontrole i
  - g. tumačenjem financijskih informacija institucije, utvrđivanjem ključnih problema na temelju tih informacija te odgovarajućim kontrolama i mjerama.
65. Članovi upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji trebali bi posjedovati dovoljno praktičnog i profesionalnog iskustva koje su stekli na rukovodećoj poziciji tijekom dovoljno dugog razdoblja. Kratkotrajne pozicije mogu se uzeti u obzir u procjeni, ali takve pozicije same po sebi nisu dovoljne za pretpostavku da član ima dovoljno iskustva. Prilikom procjene praktičnog i profesionalnog iskustva stečenog na prethodnim pozicijama potrebno je obratiti posebnu pažnju na sljedeće:
- a. vrstu rukovodeće pozicije i njezinu hijerarhijsku razinu;
  - b. trajanje radnog odnosa;
  - c. vrstu i složenost društva u kojem je osoba bila na predmetnoj poziciji, uključujući njegovu organizacijsku strukturu;
  - d. opseg sposobnosti, ovlasti odlučivanja i odgovornosti člana;
  - e. tehničko znanje stečeno na poziciji;
  - f. broj podređenih osoba.
66. Članovi upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji trebali bi moći konstruktivno propitivati odluke upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji i djelotvorno ga nadzirati. Adekvatno znanje, vještine i iskustvo za djelotvorno ispunjavanje nadzorne funkcije moglo se steći na relevantnim akademskim ili administrativnim pozicijama ili nadzorom ili kontrolom financijskih institucija ili drugih društava, odnosno upravljanjem njima.

## 7. Kriteriji kolektivne primjerenosti

67. Upravljačko tijelo trebalo bi kolektivno moći razumjeti aktivnosti institucije, uključujući glavne rizike. Osim ako nije drukčije navedeno u ovom odjeljku, ti kriteriji trebali bi se primjenjivati zasebno na upravljačko tijelo u upravljačkoj funkciji i na upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji.

68. Članovi upravljačkog tijela trebali bi kolektivno moći donijeti odgovarajuće odluke u vezi s poslovnim modelom, sklonošću preuzimanju rizika, strategijom i tržištima na kojima institucija posluje.
69. Članovi upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji trebali bi kolektivno moći djelotvorno propitivati i pratiti odluke koje donosi upravljačko tijelo u upravljačkoj funkciji.
70. Upravljačko tijelo trebalo bi kolektivno obuhvatiti sva područja znanja potrebna za poslovne aktivnosti institucije, a članovi upravljačkog tijela trebali bi posjedovati dovoljnu stručnost. Broj članova koji posjeduju znanje u pojedinom području trebao bi biti dovoljan za osiguranje rasprave o odlukama koje se trebaju donijeti. Članovi upravljačkog tijela trebali bi kolektivno imati vještine iskazivanja svojih stavova i utjecanja na postupak odlučivanja unutar upravljačkog tijela.
71. Sastav upravljačkog tijela trebao bi odražavati znanje, vještine i iskustvo koji su potrebni za ispunjavanje njegovih odgovornosti. To podrazumijeva da upravljačko tijelo kolektivno posjeduje odgovarajuće razumijevanje onih područja za koja su članovi kolektivno odgovorni te vještine povezane s djelotvornim upravljanjem institucijom i njezinim nadzorom, uključujući sljedeće aspekte:
- a. poslovanje institucije i glavne rizike povezane s njime;
  - b. sve pojedine značajne aktivnosti institucije;
  - c. relevantna područja sektorskih/financijskih kompetencija, uključujući financijska tržišta i tržišta kapitala, solventnost i modele;
  - d. financijsko računovodstvo i izvješćivanje;
  - e. upravljanje rizicima, usklađenost i unutarnju reviziju;
  - f. informacijsku tehnologiju i sigurnost;
  - g. lokalna, regionalna i globalna tržišta, ako je primjenjivo;
  - h. pravno i regulatorno okruženje;
  - i. upravljačke vještine i iskustvo;
  - j. sposobnost strateškog planiranja;
  - k. upravljanje nacionalnim i međunarodnim grupama te upravljanje rizicima povezanim sa strukturama grupa ako je primjenjivo.
72. Dok bi upravljačko tijelo u upravljačkoj funkciji trebalo kolektivno imati visoku razinu upravljačkih vještina, upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji trebalo bi kolektivno imati

dovoljne upravljačke vještine kako bi djelotvorno organiziralo zadaće te kako bi moglo razumjeti i propitivati primijenjene upravljačke prakse i odluke koje donosi upravljačko tijelo u upravljačkoj funkciji.

## 8. Ugled, iskrenost i poštenje

73. Za člana upravljačkog tijela treba se smatrati da ima dobar ugled te da je iskren i pošten ako ne postoje objektivne i dokazive osnove koje ukazuju drugačije, posebice uzimajući u obzir relevantne dostupne informacije o čimbenicima ili situacijama navedenim u stavcima od 74. do 78. Procjenom ugleda, iskrenosti i poštenja trebao bi se razmotriti i utjecaj kumulativnih učinaka manjih incidenata na ugled člana.
74. Ne dovodeći u pitanje nikakva temeljna prava, za procjenu dobrog ugleda, iskrenosti i poštenja trebalo bi se uzeti u obzir svu relevantnu kaznenu ili administrativnu evidenciju, imajući u vidu vrstu presude ili optužnice, ulogu uključenog pojedinca, primljenu kaznu, dostignutu fazu pravosudnog postupka i bilo kakve mjere rehabilitacije koje su stupile na snagu. Potrebno je razmotriti okolnosti, uključujući olakotne čimbenike, ozbiljnost relevantnog kaznenog djela ili administrativne ili nadzorne aktivnosti, vrijeme proteklo od počinjenja kaznenog djela, ponašanje člana nakon počinjenja kaznenog djela ili aktivnosti te važnost kaznenog djela ili aktivnosti za ulogu člana. Potrebno je uzeti u obzir svu relevantnu kaznenu ili administrativnu evidenciju, imajući u vidu razdoblja ograničenja na snazi u nacionalnom pravu.
75. Ne dovodeći u pitanje pretpostavku nevinosti primjenjivu na kaznene postupke i druga temeljna prava, prilikom procjene ugleda, iskrenosti i poštenja potrebno je razmotriti barem sljedeće čimbenike:
- a. osuđujuće presude ili aktualne optužnice zbog kaznenog djela, posebno:
    - i. kršenje zakona kojima su uređene bankarske, financijske djelatnosti, djelatnosti osiguranja, vrijednosni papiri, tržišta vrijednosnih papira ili financijski ili platni instrumenti, uključujući zakone koji se odnose na pranje novca, korupciju, manipuliranje tržištem, trgovanje na temelju povlaštenih informacija i lihvarjenje;
    - ii. nepoštene prakse, prijevara ili financijska kaznena djela;
    - iii. porezna kaznena djela; i
    - iv. druga kaznena djela utvrđena zakonodavstvom kojim se uređuju trgovačka društva, stečaj, insolventnost ili zaštita potrošača;
  - b. druge relevantne aktualne ili prijašnje mjere koje je poduzelo bilo koje regulatorno ili strukovno tijelo zbog neusklađenosti s bilo kojim relevantnim odredbama kojima

su uređene bankarske i financijske djelatnosti ili djelatnosti osiguranja ili onih s vrijednosnim papirima.

76. Ne dovodeći u pitanje temeljna prava pojedinaca, potrebno je uzeti u obzir aktualne istrage kada proizlaze iz pravosudnih ili administrativnih postupaka ili drugih istovjetnih istraga regulatornih tijela<sup>14</sup>.

77. Potrebno je razmotriti sljedeće situacije koje se odnose na prijašnje i sadašnje poslovne rezultate i financijsko stanje člana upravljačkog tijela s obzirom na njihov potencijalni utjecaj na ugled, iskrenost i poštenje člana:

- a. status dužnika koji nije ispunio obveze (npr. negativne ocjene u pouzdanom kreditnom registru ako je to dostupno);
- b. financijske i poslovne rezultate subjekata koji su u vlasništvu člana ili kojima član upravlja, odnosno u kojima je član imao ili ima značajan udio ili utjecaj, uz poseban osvrt na sve stečajne i likvidacijske postupke te je li član pridonio situaciji koja je dovela do tog postupka i na koji način;
- c. prijavu osobnog stečaja; i
- d. ne dovodeći u pitanje pretpostavku nevinosti, građanske parnice, administrativne ili kaznene postupke, velika ulaganja ili izloženosti i ugovorene kredite u mjeri u kojoj mogu imati značajan utjecaj na financijsko stanje člana ili subjekata koji su u vlasništvu člana ili kojima član upravlja, odnosno u kojima član ima značajan udio.

78. Član upravljačkog tijela treba održavati visoke standarde poštenja i iskrenosti. Prilikom procjene ugleda, iskrenosti i poštenja potrebno je razmotriti barem još i sljedeće čimbenike:

- a. svaki dokaz da osoba nije bila transparentna, otvorena i spremna na suradnju u svojem odnosu s nadležnim tijelima;
- b. odbijanje, opozivanje, povlačenje ili prekid bilo koje registracije, odobrenja za rad, članstva ili dozvole za obavljanje trgovačke, poslovne ili stručne djelatnosti;
- c. razloge za bilo koje otkazivanje ugovora o radu ili udaljavanje s bilo koje pozicije od povjerenja, fiducijarnog odnosa ili slične pozicije, odnosno za bilo koji zahtjev za ostavku s takve pozicije;
- d. zabranu obavljanja funkcije člana upravljačkog tijela koju je donijelo relevantno nadležno tijelo, uključujući one osobe koje stvarno rukovode poslovanjem subjekta; i
- e. sve druge dokaze koji upućuju na to da osoba djeluje na način koji nije u skladu s visokim standardima ponašanja.

---

<sup>14</sup> U skladu s Europskom konvencijom o ljudskim pravima i Poveljom Europske unije o temeljnim pravima: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)

## 9. Neovisno mišljenje i neovisni članovi

### 9.1 Interakcija između neovisnog mišljenja i načela neovisnosti

79. Prilikom procjenjivanja neovisnosti članova, institucije bi trebale razlikovati pojam „neovisnog mišljenja”, primjenjivog na sve članove upravljačkog tijela institucije, i načela „neovisnosti”, koja je potrebna za određene članove upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji institucije CRD-a. Kriteriji za procjenu „neovisnog mišljenja” navedeni su u odjeljku 9.2, a za procjenu „neovisnosti” u odjeljku 9.3.
80. Postupanje na temelju „neovisnog mišljenja” obrazac je ponašanja koji se posebice pokazuje tijekom rasprava i odlučivanja u upravljačkom tijelu te je potreban za svakog člana upravljačkog tijela neovisno o tome smatra li se član „neovisnim” u skladu s odjeljkom 9.3. Svi članovi upravljačkog tijela trebali bi se aktivno angažirati u pogledu svojih dužnosti i trebali bi moći donositi vlastite razborite, objektivne i neovisne odluke i prosudbe prilikom obavljanja svojih funkcija i odgovornosti.
81. „Neovisnost” znači da član upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji nema nikakve sadašnje ili nedavne prijašnje odnose niti veze bilo koje vrste s institucijom CRD-a ili njezinom upravom koji bi mogli utjecati na objektivnost i uravnoteženu prosudbu člana te umanjiti njegovu sposobnost za samostalno odlučivanje. Činjenica da se član smatra „neovisnim” ne znači da se automatski treba smatrati da član upravljačkog tijela samim time ima i „neovisno mišljenje” jer taj član možda nema potrebne vještine ponašanja.

### 9.2 Neovisno mišljenje

82. Prilikom procjene neovisnog mišljenja iz stavka 80. institucije bi trebale procijeniti imaju li svi članovi upravljačkog tijela sljedeće odlike ili ne:
- a. potrebne vještine ponašanja, uključujući:
    - i. hrabrost, uvjerenje i snagu za djelotvornu procjenu i propitivanje odluka koje predlažu drugi članovi upravljačkog tijela;
    - ii. sposobnost postavljanja pitanja članovima upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji;
    - iii. sposobnost odupiranja „grupnom razmišljanju” i
  - b. sukobe interesa u mjeri koja bi utjecala na njihovu sposobnost za neovisno i objektivno obavljanje vlastitih dužnosti.

83. Prilikom procjene potrebnih vještina ponašanja člana iz stavka 82. točke (a) potrebno je uzeti u obzir njegovo prijašnje i sadašnje ponašanje, posebice u instituciji.
84. Prilikom procjene postojanja sukoba interesa iz stavka 82. točke (b) institucije bi trebale utvrditi stvarne ili potencijalne sukobe interesa u skladu s politikom upravljanja sukobima interesa institucije<sup>15</sup> i procijeniti njihovu značajnost. Potrebno je razmotriti barem sljedeće situacije koje mogu dovesti do stvarnih ili potencijalnih sukoba interesa:
- a. gospodarske interese (npr. dionice, druga vlasnička prava i članstvo, udjele i druge gospodarske interese u komercijalnim klijentima, prava intelektualnog vlasništva, zajmove koje je institucija dala društvu u vlasništvu članova upravljačkog tijela);
  - b. osobne ili profesionalne odnose s vlasnicima kvalificiranih udjela u instituciji;
  - c. osobne ili profesionalne odnose sa zaposlenicima institucije ili subjektima uključenih u opseg bonitetne konsolidacije (npr. bliski obiteljski odnosi);
  - d. ostala radna mjesta i prethodna radna mjesta u nedavnoj prošlosti (npr. u posljednjih pet godina);
  - e. osobne ili profesionalne odnose s relevantnim vanjskim dionicima (npr. povezanost sa značajnim dobavljačima, konzultantima ili drugim pružateljima usluga);
  - f. članstvo u tijelu, odnosno vlasništvo nad tijelom ili subjektom sa sukobljenim interesima;
  - g. politički utjecaj ili političke veze.
85. Upravljačko tijelo trebalo bi primjereno priopćiti sve stvarne i potencijalne sukobe interesa na razini upravljačkog tijela, raspraviti o njima, dokumentirati ih, donijeti odluku o njima i propisno upravljati njima (tj. potrebno je poduzeti potrebne mjere za njihovo smanjenje). Član upravljačkog tijela ne bi smio glasovati ni o kojem pitanju ako ima sukob interesa povezan s tim pitanjem<sup>16</sup>.
86. Institucije bi trebale obavijestiti nadležna tijela ako otkriju sukob interesa koji može utjecati na neovisno mišljenje člana upravljačkog tijela, uključujući poduzete mjere za njegovo smanjenje.

---

<sup>15</sup> Informacije o politici upravljanja sukobima interesa za zaposlenike potražite u EBA-inim smjernicama o internom upravljanju.

<sup>16</sup> Informacije o politici upravljanja sukobima interesa za zaposlenike potražite u EBA-inim smjernicama o internom upravljanju.



87. Ako je osoba dioničar, vlasnik ili član institucije, ima privatne račune, kredite ili se koristi drugim uslugama institucije ili bilo kojeg subjekta u opsegu konsolidacije, ne bi se smjelo smatrati da to samo po sebi utječe na neovisno mišljenje člana upravljačkog tijela.

### 9.3 Neovisni članovi upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji institucije CRD-a

88. Postojanje neovisnih članova, kao što je navedeno u članku 81. i članova koji nisu neovisni u upravljačkom tijelu u nadzornoj funkciji smatra se dobrom praksom za sve institucije CRD-a.

89. Prilikom utvrđivanja dovoljnog broja neovisnih članova potrebno je uzeti u obzir načelo razmjernosti. Prilikom utvrđivanja dovoljnog broja neovisnih članova u upravljačkom tijelu u nadzornoj funkciji ne bi se smjeli uzeti u obzir članovi koji predstavljaju zaposlenike u upravljačkom tijelu. Ne dovodeći u pitanje nikakve dodatne zahtjeve propisane nacionalnim pravom, treba se primjenjivati sljedeće:

- a. institucije CRD-a navedene u nastavku trebale bi imati upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji koje uključuje dovoljan broj neovisnih članova:
  - i. značajne institucije CRD-a;
  - ii. institucije uvrštene na tržište na koje se primjenjuje Direktiva o kapitalnim zahtjevima.
- b. Institucije CRD-a koje nisu značajne niti uvrštene na tržište trebale bi u načelu imati barem jednog neovisnog člana u upravljačkom tijelu u nadzornoj funkciji. Međutim, nadležna tijela ne mogu zahtijevati imenovanje neovisnih direktora u sljedećim institucijama:
  - i. institucijama CRD-a koje su u potpunom vlasništvu institucije CRD-a, posebice kada se društvo kći nalazi u istoj državi članici kao i matična institucija CRD-a;
  - ii. neznačajnim institucijama CRD-a koje su investicijska društva.

90. U okviru cjelokupne odgovornosti upravljačkog tijela neovisni članovi trebali bi imati ključnu ulogu u unaprjeđenju djelotvornosti sustava uzajamnih provjera u institucijama CRD-a poboljšanjem nadzora nad upravljačkim odlučivanjem i osiguravanjem da:

- a. se interesi svih dionika, uključujući manjinske dioničare, primjereno uzimaju u obzir u raspravama i odlučivanju upravljačkog tijela. Neovisni članovi mogu pomoći smanjiti ili neutralizirati pretjeranu prevlast pojedinih članova upravljačkog tijela koji predstavljaju određenu grupu ili kategoriju dionika;

- b. nijedan pojedinac ni mala grupa članova ne prevladavaju u odlučivanju o upravljanju i
- c. se sukobima interesa između institucije, njezinih poslovnih jedinica, drugih subjekata u računovodstvenom opsegu konsolidacije i vanjskih dionika, uključujući klijente, upravlja na odgovarajući način.

91. Ne dovodeći u pitanje stavak 92., u sljedećim situacijama pretpostavlja se da upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji institucije CRD-a nije neovisno ako:

- a. član ima ili je imao mandat kao član upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji u instituciji u opsegu bonitetne konsolidacije, osim ako nije bio na toj poziciji tijekom prijašnjih pet godina;
- b. je član kontrolirajući dioničar institucije CRD-a, što se određuje upućivanjem na slučajeve navedene u članku 22. stavku 1. Direktive 2013/34/EU, ili predstavlja interes kontrolirajućeg dioničara, uključujući situaciju kada je vlasnik država članica ili drugo državno tijelo;
- c. član ima značajan financijski ili poslovni odnos s institucijom CRD-a;
- d. je član zaposlenik kontrolirajućeg dioničara institucije CRD-a ili je na neki drugi način povezan s njime;
- e. člana zapošljava subjekt u opsegu konsolidacije, osim ako su ispunjena oba sljedeća uvjeta:
  - i. član ne pripada najvišoj hijerarhijskoj razini institucije koja izravno odgovara upravljačkom tijelu;
  - ii. član je izabran na nadzornu funkciju u kontekstu sustava predstavnika zaposlenika, a nacionalnim pravom pruža se primjerena zaštita od neopravdanog otkaza i drugih oblika nepoštenog postupanja;
- f. je član je prethodno bio zaposlen na poziciji na najvišoj hijerarhijskoj razini u instituciji CRD-a ili u nekom drugom subjektu u njezinu opsegu bonitetne konsolidacije, pri čemu je bio izravno odgovoran samo upravljačkom tijelu, i nije prošlo minimalno tri godine između prestanka tog zaposlenja i rada u upravljačkom tijelu;
- g. je član unutar razdoblja od tri godine bio principal značajnog stručnog savjetnika, vanjski revizor ili značajni savjetnik institucije CRD-a ili nekog drugog subjekta u opsegu bonitetne konsolidacije, odnosno zaposlenik značajno povezan s pruženom uslugom;

- h. je član trenutno ili je u posljednjih godinu dana bio značajni dobavljač ili značajni klijent institucije CRD-a ili nekog drugog subjekta u opsegu bonitetne konsolidacije ili je imao neki drugi značajni poslovni odnos, viši je službenik ili je na neki drugi način izravno ili neizravno povezan sa značajnim dobavljačem, klijentom ili poslovnim subjektom koji ima značajni poslovni odnos;
- i. član uz naknadu za svoju funkciju i naknadu za zaposlenje, u skladu s točkom (c) prima značajne naknade ili druge pogodnosti od institucije CRD-a ili nekog drugog subjekta u njezinu opsegu bonitetne konsolidacije;
- j. je član bio član upravljačkog tijela u subjektu tijekom 12 uzastopnih godina ili duže;
- k. je član dio uže obitelji člana upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji institucije CRD-a ili nekog drugog subjekta u opsegu bonitetne konsolidacije ili osoba u situaciji opisanoj pod točkama od (a) do (h).

92. Sama činjenica da postoji jedna ili više situacija iz stavka 91. ne znači automatski da član nije neovisan. Ako se član nalazi u jednoj situaciji ili više situacija utvrđenih stavkom 91., institucija CRD-a može dokazati nadležnom tijelu da se član svejedno treba smatrati neovisnim. U tu svrhu institucija CRD-a treba moći opravdati nadležnom tijelu svoj zaključak da ta situacija ne utječe na sposobnost objektivnog i uravnoteženog prosuđivanja te neovisnog odlučivanja članova.

93. U smislu stavka 92., institucije CRD-a trebale bi uzeti u obzir da to što je osoba dioničar institucije CRD-a, ima privatne račune ili kredite, odnosno koristi se drugim uslugama institucije, osim u slučajevima koji su izričito navedeni u ovom odjeljku, ne bi smjelo dovesti do situacije u kojoj se član ne smatra neovisnim ako ostaje unutar odgovarajućeg *de minimis* praga. Takvi odnosi trebali bi se uzeti u obzir u okviru upravljanja sukobima interesa u skladu s EBA-inim smjernicama o internom upravljanju.

## Glava IV. – Ljudski i financijski resursi za osposobljavanje članova upravljačkog tijela

### 10. Postavljanje ciljeva uvodne obuke i osposobljavanja

94. Institucije bi trebale osigurati uvodnu obuku članovima upravljačkog tijela kako bi olakšale njihovo razumijevanje strukture, poslovnog modela, profila rizičnosti i sustava upravljanja institucije te uloga članova unutar njih te kako bi pružile relevantne opće i po potrebi individualno prilagođene programe osposobljavanja. Osposobljavanjem bi se trebala promicati i njihova svijest o prednostima koje donosi raznolikost u upravljačkom tijelu i

instituciji. Institucije bi trebale rasporediti dovoljno resursa za pojedinačnu i kolektivnu uvodnu obuku i osposobljavanje članova upravljačkog tijela.

95. Svi novoimenovani članovi upravljačkog tijela trebali bi primiti ključne informacije najkasnije mjesec dana nakon preuzimanja dužnosti, a uvodna obuka trebala bi se dovršiti unutar šest mjeseci.
96. Ako imenovani članovi upravljačkog tijela trebaju ispuniti određeni aspekt zahtjeva povezanih sa znanjem i vještinama, osposobljavanjem i uvodnom obukom tog člana, trebalo bi se nastojati ispuniti utvrđeni jaz u odgovarajućem vremenskom okviru ako je moguće prije stvarnog preuzimanja dužnosti ili što je prije moguće nakon toga. Član bi u svakom slučaju trebao ispuniti sve zahtjeve povezane sa znanjem i vještinama kao što je utvrđeno odjeljkom 6. najkasnije jednu godinu nakon preuzimanja dužnosti. Ako je prikladno, institucija bi trebala postaviti vremenski okvir u kojem je potrebno dovršiti potrebne mjere i o tome obavijestiti nadležno tijelo. Članovi upravljačkog tijela trebali bi održavati i produbljivati znanje i vještine potrebne za ispunjavanje svojih odgovornosti.

## 11. Politika uvodne obuke i osposobljavanje

97. Institucije bi trebale imati uspostavljenu politiku i postupke uvodne obuke i osposobljavanja članova upravljačkog tijela. Upravljačko tijelo trebalo bi usvojiti tu politiku.
98. Ljudski i financijski resursi za uvodnu obuku i osposobljavanje trebali bi biti dovoljni za postizanje ciljeva uvođenja i osposobljavanja te za osiguranje primjerenosti člana i njegova ispunjavanja zahtjeva povezanih s njegovom funkcijom. Institucija bi prilikom utvrđivanja ljudskih i financijskih resursa potrebnih za provedbu djelotvorne politike i postupaka za uvodnu obuku i osposobljavanje članova upravljačkog tijela trebala uzeti u obzir dostupne relevantne referentne vrijednosti industrije, na primjer u vezi s dostupnim proračunom za osposobljavanje i danima osposobljavanja, uključujući referentne rezultate koje je pružila EBA.<sup>17</sup>
99. Politika i postupci uvodne obuke i osposobljavanje mogu biti dio opće politike povezane s primjerenošću i njima treba utvrditi barem sljedeće:
- a. ciljeve uvodne obuke i osposobljavanja za upravljačko tijelo, zasebno za upravljačku funkciju i za nadzornu funkciju gdje je primjenjivo. To bi trebalo uključivati, ako je prikladno, i ciljeve uvodne obuke i osposobljavanja za posebne pozicije u skladu s njihovim posebnim odgovornostima i uključenošću u odbore.
  - b. odgovornosti za razvoj detaljnog programa osposobljavanja;

---

<sup>17</sup> Prilog procjeni učinka u ovim smjernicama uključuje EBA-ine referentne rezultate (podatci iz 2015.) za resurse za osposobljavanje i dane osposobljavanja koje su osigurale institucije.

- c. financijske i ljudske resurse koje je institucija osigurala za uvodnu obuku i osposobljavanje, uzimajući u obzir broj sati uvodne obuke i osposobljavanja, njihov trošak i sve povezane administrativne zadatke, kako bi se osiguralo pružanje uvodne obuke i osposobljavanja ostvari u skladu s politikom;
  - d. jasan postupak u okviru kojeg bilo koji član upravljačkog tijela može zatražiti uvodnu obuku ili osposobljavanje.
100. Prilikom razvoja politike upravljačko tijelo ili odbor za imenovanja, kada je osnovan, trebali bi razmotriti ulazne parametre dobivene od funkcije ljudskih resursa i funkcije odgovorne za određivanje proračuna i organizaciju osposobljavanja te od relevantnih unutarnjih kontrolnih funkcija gdje je prikladno.
101. Institucije bi trebale imati uspostavljen postupak za utvrđivanje područja u kojima je potrebno osposobljavanje za upravljačko tijelo u cjelini i za pojedine članove upravljačkog tijela. Relevantna poslovna područja i interne funkcije, uključujući unutarnje kontrolne funkcije, trebala bi se prema potrebi uključiti u razvoj sadržaja programa uvodne obuke i osposobljavanja.
102. Politika i postupci te planovi osposobljavanja trebali bi biti ažurni, uzimajući u obzir promjene u upravljanju, strateške promjene, nove proizvode i ostale relevantne promjene te promjene u primjenjivom zakonodavstvu i tržišnim kretanjima.
103. Institucije bi trebale imati uspostavljen postupak procjene radi pregleda provedbe i kvalitete provedene uvodne obuke i osposobljavanja te radi osiguranja usklađenosti s politikom i postupcima za uvodnu obuku i osposobljavanje.

## Glava V. – Raznolikost u upravljačkom tijelu

### 12. Ciljevi politike raznolikosti

104. U skladu s člankom 91. stavkom 10. Direktive 2013/36/EU sve institucije trebale bi imati i primjenjivati politiku za promicanje raznolikosti upravljačkog tijela radi promicanja raznolikosti skupine članova. Njome bi se trebalo nastojati da se pri zapošljavanju članova upravljačkog tijela odredi širok raspon kvaliteta i kompetencija kako bi bila zastupljena različita stajališta i iskustva te kako bi se olakšala neovisna mišljenja i razborito odlučivanje u upravljačkom tijelu.
105. Politika raznolikosti trebala bi se odnositi barem na sljedeće aspekte raznolikosti: obrazovanje i profesionalno iskustvo, spol, dob i, posebno za međunarodno aktivne institucije, geografsko podrijetlo, osim ako je uključeno aspektu geografskog podrijetla nezakonito prema zakonima države članice. Politika raznolikosti za značajne institucije trebala

bi uključivati kvantitativni cilj za zastupljenost spola koji je premalo zastupljen u upravljačkom tijelu. Značajne institucije trebale bi kvantificirati ciljano sudjelovanje spola koji je premalo zastupljen i odrediti prikladan vremenski okvir u kojem bi se cilj trebao ispuniti te način na koji će se ispuniti. Cilj bi se trebao utvrditi za upravljačko tijelo u cjelini, no može se raščlaniti na upravljačku i nadzornu funkciju ako je upravljačko tijelo dovoljno veliko. U svim drugim institucijama, posebice onima čije upravljačko tijelo ima manje od pet članova, cilj se može izraziti u kvalitativnom obliku.

106. Prilikom postavljanja ciljeva raznolikosti, institucije bi trebale razmotriti referentne rezultate raznolikosti koje su objavila nadležna tijela, EBA ili druga relevantna međunarodna tijela ili organizacije<sup>18</sup>.
107. Politika raznolikosti može uključivati predstavnika zaposlenika u upravljačkom tijelu kako bi se uključilo svakodnevno praktično znanje i iskustvo unutarnjeg poslovanja institucije.
108. Značajne institucije trebale bi u okviru godišnjeg pregleda sastava upravljačkog tijela dokumentirati svoju usklađenost s postavljenim ciljevima. Ako ciljevi raznolikosti nisu ispunjeni, značajna institucija trebala bi zabilježiti razloge za to, mjere koje je potrebno poduzeti i vremenski okvir u kojem će se mjere poduzeti kako bi se osiguralo ispunjenje ciljeva raznolikosti.
109. Kako bi olakšale postizanje prikladno raznolike skupine kandidata za pozicije u upravljačkom tijelu, institucije bi trebale provesti politiku raznolikosti za zaposlenike, uključujući aspekte planiranja karijere te mjere za osiguranje jednakog postupanja prema radnicima različitog spola i osiguranje jednakih prilika za njih.

## Glava VI. – Politika primjerenosti i sustavi upravljanja

### 13. Politika primjerenosti

110. U skladu s člankom 88. stavkom 1. Direktive 2013/36/EU, upravljačko tijelo institucije određuje, nadzire i odgovorno je za provedbu sustava upravljanja kojima se osigurava učinkovito i razborito upravljanje institucijom. Osim toga, u skladu s člankom 9. stavkom 3. Direktive 2014/65/EU upravljačko tijelo investicijskog društva, kao što je određeno u Direktivi 2014/65/EU (društva MiFID), određuje, nadzire i odgovorno je za provedbu sustava upravljanja na način kojim se promiču integritet tržišta i interesi klijenata. To uključuje usklađenost politike primjerenosti institucije s njezinim općim okvirom za korporativno upravljanje, korporativnom kulturom i sklonošću za preuzimanje rizika te za potpunu funkcionalnost postupaka u okviru politike u skladu s njihovom namjenom. Ne dovodeći u

---

<sup>18</sup> Vidjeti i EBA-ino izvješće o referentnim praksama raznolikosti: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

pitanje nikakvo potrebno odobrenje dioničara, upravljačko tijelo institucije trebalo bi donijeti i održavati politiku za procjenu primjerenosti članova upravljačkog tijela.

111. Politika primjerenosti trebala bi uključivati politiku raznolikosti ili upućivati na nju kako bi se osiguralo uzimanje raznolikosti u obzir pri zapošljavanju novih članova.
112. Upravljačko tijelo trebalo bi odobriti i sve promjene politike primjerenosti ne dovodeći u pitanje nikakvo potrebno odobrenje dioničara. Potrebno je održavati dokumentaciju u vezi s donošenjem politike i svim njezinim izmjenama (na primjer, u zapisnicima relevantnih sastanaka).
113. Politika bi trebala biti jasna, dobro dokumentirana i transparentna svim zaposlenicima u instituciji. Prilikom razvoja politike upravljačko tijelo može zatražiti i uzeti u obzir ulazne parametre od drugih internih odbora, posebice odbora za imenovanja kada je osnovan, i drugih unutarnjih funkcija, kao što su pravna funkcija, funkcija ljudskih resursa ili kontrolne funkcije.
114. Unutarnje kontrolne funkcije<sup>19</sup> trebale bi pružiti djelotvorne ulazne parametre za razvoj politike primjerenosti u skladu sa svojim ulogama. Funkcija praćenja usklađenosti trebala bi analizirati način na koji politika primjerenosti utječe na usklađenost institucije sa zakonodavstvom, propisima, internom politikom i postupcima te bi trebala izvijestiti upravljačko tijelo o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti.
115. Politika bi trebala uključivati načela odabira, praćenja i planiranja nasljeđivanja članova i za ponovno imenovanje postojećih članova te bi njome trebalo utvrditi barem sljedeće:
  - a. postupak odabira, imenovanja, ponovnog imenovanja i planiranja nasljeđivanja članova upravljačkog tijela te primjenjiv interni postupak za procjenu primjerenosti člana, uključujući unutarnju funkciju odgovornu za pružanje podrške u procjeni (na primjer, ljudski resursi);
  - b. kriterije koji se trebaju upotrebljavati u procjeni, uključujući kriterije primjerenosti utvrđene ovim smjernicama;
  - c. na koji način u okviru postupka odabira treba uzeti u obzir politiku raznolikosti za članove upravljačkog tijela značajnih institucija i ciljanu zastupljenost spola koji je premalo zastupljen u upravljačkom tijelu;
  - d. komunikacijski kanal s nadležnim tijelima i
  - e. način na koji treba dokumentirati procjenu.

---

<sup>19</sup> Vidjeti i EBA-ine smjernice o internom upravljanju: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

116. Institucije CRD-a u svoju bi politiku primjerenosti trebale uključiti i postupke odabira i imenovanja nositelja ključnih funkcija. Politikom primjerenosti mogu se s pomoću pristupa koji se temelji na procjeni rizika utvrditi one pozicije koje institucije CRD-a mogu smatrati nositeljima ključnih funkcija uz voditelje unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora ako te pozicije nisu dio upravljačkog tijela.
117. Upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji i, kada je osnovan, odbor za imenovanja trebali bi nadgledati djelotvornost politike primjerenosti institucije te provjeravati njezinu izradu i provedbu. Ako je to prikladno, upravljačko tijelo trebalo bi izmijeniti politiku, uzimajući u obzir preporuke odbora za imenovanje kada je osnovan i funkcije unutarnje revizije.

## 14. Politika primjerenosti u kontekstu grupe

118. U skladu s člankom 109. stavkom 2. i 3. Direktive 2013/36/EU, konsolidirajuća institucija CRD-a trebala bi osigurati provedbu i poštovanje politike za procjenu primjerenosti svih članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija na razini grupe u svim društvima kćerima u opsegu bonitetne konsolidacije, uključujući i ona na koja se ne primjenjuje Direktiva 2013/36/EU.
119. Ta politika trebala bi se prilagoditi specifičnoj situaciji institucija CRD-a koje su dio grupe i društvima kćerima u opsegu bonitetne konsolidacije na koja se ne primjenjuje Direktiva 2013/36/EU. Nadležna tijela ili funkcije u konsolidirajućoj instituciji CRD-a i njezinim društvima kćerima trebali bi komunicirati i po potrebi razmjenjivati informacije za procjenu primjerenosti.
120. Konsolidirajuća institucija CRD-a trebala bi osigurati usklađenost procjene primjerenosti sa svim posebnim zahtjevima u relevantnoj pravnoj nadležnosti. Ako se institucije i subjekti u grupi nalaze u više država članica, konsolidirajuća institucija CRD-a trebala bi osigurati da se politikom na razini grupe uzimaju u obzir razlike između nacionalnih prava trgovačkih društava i drugih regulatornih zahtjeva.
121. Konsolidirajuća institucija CRD-a trebala bi osigurati da društva kćeri osnovana u trećim zemljama koja su uključena u opseg bonitetne konsolidacije dosljedno primjenjuju politiku grupe na način koji je u skladu sa zahtjevima iz članaka 74, 88. i 91. Direktive 2013/36/EU ako to nije nezakonito prema zakonima treće zemlje.
122. Zahtjevi primjerenosti iz Direktive 2013/36/EU i ove smjernice primjenjuju se na institucije CRD-a neovisno o tome jesu li one društva kćeri matične institucije u trećoj zemlji ili ne. U slučaju kada je društvo kćer koje se nalazi u EU-u, a čija se matična institucija nalazi u trećoj zemlji, konsolidirajuća institucija CRD-a, opseg bonitetne konsolidacije ne uključuje razinu matične institucije koja se nalazi u trećoj zemlji i druga izravna društva kćeri te matične institucije. Konsolidirajuća institucija CRD-a trebala bi osigurati da se politika na razini grupe matične institucije iz treće zemlje uzima u obzir u okviru njezine politike ako navedeno nije u



suprotnosti sa zahtjevima iz mjerodavnih zakona EU-a ili nacionalnih zakona, uključujući i ove smjernice.

123. Upravljačko tijelo društava kćeri na koje se primjenjuje Direktiva 2013/36/EU trebalo bi na pojedinačnoj razini donijeti i provesti politiku primjerenosti dosljednu politikama donesenima na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj razini, na način koji je u skladu sa svim posebnim zahtjevima prema nacionalnom pravu.

## 15. Odbor za imenovanja i njegove zadaće<sup>20</sup>

124. Značajne institucije moraju imati odbor za imenovanja koji ispunjava odgovornosti i ima resurse utvrđene člankom 88. stavkom 2. Direktive 2013/36/EU.
125. Članovi odbora za imenovanja trebali bi imati primjereno kolektivno znanje, stručnost i iskustvo u vezi s poslovanjem institucije kako bi mogli procijeniti odgovarajući sastav upravljačkog tijela, uključujući preporučivanje kandidata za popunjavanje ispraznjenih mjesta u upravljačkom tijelu.
126. Ako odbor za imenovanja nije osnovan, upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji trebalo bi imati odgovornosti utvrđene prvim podstavkom točke (a) i točkama od (b) do (d) članka 88. stavka 2. Direktive 2013/36/EU te odgovarajuće resurse za tu svrhu. Ako nije osnovan odbor za imenovanja, procjena navedena u točkama (b) i (c) članka 88. stavka 2. te Direktive trebala bi se provoditi najmanje svake dvije godine.
127. Odbor za imenovanja, kada je osnovan, i upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji, ako je prikladno, trebali bi imati pristup svim potrebnim informacijama za obavljanje svojih dužnosti i biti u mogućnosti uključiti relevantne unutarnje kontrolne funkcije i sve druge kompetentne unutarnje funkcije po potrebi.
128. U skladu sa zadnjim podstavkom članka 88. stavka 2. Direktive 2013/36/EU, ako prema nacionalnom pravu upravljačko tijelo nije nadležno u postupku odabira i imenovanja svojih članova, ovaj se odjeljak ne primjenjuje.

## 16. Sastav upravljačkog tijela te imenovanje i nasljeđivanje članova

129. Ne dovodeći u pitanje nacionalno pravo trgovačkih društava, upravljačko tijelo trebalo bi imati primjeren broj članova i odgovarajući sastav te bi trebalo biti imenovano na odgovarajuće razdoblje. Prijedlozi za ponovno imenovanje trebale bi se podnositi tek nakon

---

<sup>20</sup> S obzirom na sastav i zadaće odbora vidjeti i EBA-ine smjernice o internom upravljanju: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

razmatranja rezultata procjene u vezi s obnašanjem dužnosti člana koje je praćeno u prethodnom mandatu.

130. Svi članovi upravljačkog tijela trebali bi biti primjereni. Ne dovodeći u pitanje članove koje izabiru zaposlenici i koji zastupaju zaposlenike, upravljačko tijelo trebalo bi identificirati i odabrati kvalificirane i iskusne članove te osigurati odgovarajuće planiranje nasljeđivanja za upravljačko tijelo koje je u skladu sa svim pravnim zahtjevima u vezi sa sastavom, imenovanjem ili nasljeđivanjem upravljačkog tijela.
131. Ne dovodeći u pitanje prava dioničara na imenovanje članova, pri zapošljavanju članova upravljačkog tijela upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji ili, kada je osnovan, odbor za imenovanja, trebali bi aktivno pridonijeti odabiru kandidata za ispražnjene pozicije u upravljačkom tijelu u suradnji s ljudskim resursima te bi trebali:
- a. pripremiti opis dužnosti i sposobnosti za određeno imenovanje;
  - b. ocijeniti primjerenu ravnotežu znanja, vještina i iskustva upravljačkog tijela;
  - c. procijeniti očekivano vrijeme koje se treba posvetiti obavljanju funkcija; i
  - d. razmotriti ciljeve politike raznolikosti.
132. Pri donošenju odluke o zapošljavanju trebalo bi, kada je moguće, uzeti u obzir popis unaprijed odabranih prikladnih kandidata u užem izboru u kojem se uzimaju u obzir ciljevi raznolikosti utvrđeni politikom raznolikosti institucije i zahtjevi iz glave V. ovih smjernica. Pri donošenju odluke trebala bi se uzeti u obzir činjenica da raznolikije upravljačko tijelo potiče konstruktivno propitivanje i rasprave koje se temelje na različitim gledištima. Međutim, institucije ne bi smjele zapošljivati članove upravljačkog tijela s isključivim ciljem povećanja raznolikosti na štetu funkcioniranja i primjerenosti upravljačkog tijela u cjelini ni na štetu primjerenosti pojedinih članova upravljačkog tijela.
133. Član upravljačkog tijela trebao bi biti svjestan kulture, vrijednosti, ponašanja i strategije povezanih s tom institucijom i njezinim upravljačkim tijelom, kada je moguće, prije preuzimanja pozicije.
134. Ne dovodeći u pitanje pravo dioničara na imenovanje i istovremenu zamjenu svih članova upravljačkog tijela, prilikom uspostavljanja plana nasljeđivanja za svoje članove upravljačko tijelo trebalo bi osigurati kontinuitet odlučivanja i spriječiti, kada je moguće, istovremenu zamjenu prevelikog broja članova. Planiranjem nasljeđivanja trebali bi se utvrditi planovi, politike i postupci institucije za postupanje u slučaju iznenadnih ili neočekivanih odsutnosti ili odlazaka članova upravljačkog tijela, uključujući sva relevantna privremena rješenja. Pri planiranju nasljeđivanja trebali bi se uzeti u obzir i ciljevi utvrđeni politikom raznolikosti institucije.

## Glava VII. – Procjena primjerenosti koju provode institucije

### 17. Opći zahtjevi za procjenu pojedinačne i kolektivne primjerenosti članova upravljačkog tijela

135. Osim ako nije drukčije navedeno u ovim smjernicama, upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji ili, kada je osnovan, odbor za imenovanja trebali bi osigurati provedbu procjena pojedinačne i kolektivne primjerenosti članova upravljačkog tijela prije njihova imenovanja. Mogu se povezati s drugim odborima (npr. odborom za rizike i reviziju) i unutarnjim funkcijama (npr. ljudskim resursima, pravnim ili kontrolnim funkcijama). Upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji trebalo bi biti odgovorno za određivanje konačnih procjena primjerenosti.
136. Odstupajući od stavka 135., procjene pojedinačne i kolektivne primjerenosti mogu se provesti nakon imenovanja člana u bilo kojem od sljedećih slučajeva za koje je institucija pružila valjano opravdanje:
- a. na sastanku dioničara ili istovjetnom sastanku dioničari, vlasnici ili članovi institucije predložili su i imenovali članove upravljačkog tijela koje nisu predložili institucija ni upravljačko tijelo, npr. sustav liste kandidata;
  - b. potpuna procjena primjerenosti prije imenovanja člana poremetila bi normalno funkcioniranje upravljačkog tijela, uključujući kao posljedica sljedećih situacija:
    - i. kada se potreba za zamjenom članova pojavi iznenadno ili neočekivano, npr. u slučaju smrti člana; i
    - ii. kada se člana ukloni jer više nije primjeren.
137. Procjenama primjerenosti trebala bi se uzeti u obzir sva pitanja koja su relevantna i dostupna za procjene. Institucije bi trebale razmotriti rizike, uključujući reputacijski rizik, koji se javljaju u slučaju utvrđivanja bilo kojih slabosti koje utječu na pojedinačnu ili kolektivnu primjerenost članova upravljačkog tijela.
138. Ako su članovi imenovani na glavnoj skupštini i ako je procjena pojedinačne i kolektivne primjerenosti provedena prije glavne skupštine, institucije bi trebale dioničarima pružiti odgovarajuće informacije o rezultatima procjene prije skupštine. Ako je prikladno, procjena bi trebala sadržavati različite alternativne sastave upravljačkog tijela koji se mogu predstaviti dioničarima.
139. Ako su, u valjano opravdanim slučajevima navedenim u stavku 136., dioničari imenovali članove prije provedbe procjene primjerenosti, imenovanje bi trebalo ovisiti o pozitivnoj procjeni njihove primjerenosti. U tim slučajevima institucije bi trebale procijeniti primjerenost članova i sastav upravljačkog tijela čim je to moguće, a najkasnije u roku od jednog mjeseca nakon imenovanja članova. Ako je naknadna procjena institucije rezultirala time da se član

smatra neprimjerenim za poziciju, član i nadležno tijelo trebali bi biti obaviješteni o tome bez odgode. Institucije bi uz to trebale obavijestiti dioničare o provedenoj procjeni i potrebi za imenovanjem drugih članova.

140. Institucije bi trebale osigurati da dioničari imaju potpun pristup relevantnim i praktičnim informacijama o obvezi primjerenosti članova upravljačkog tijela i upravljačkog tijela u cjelini u svakom trenutku. Informacije koje se pruže dioničarima u vezi s primjerenošću upravljačkog tijela i njegovih članova trebale bi omogućiti dioničarima donošenje informiranih odluka i rješavanje bilo kakvih nedostataka u sastavu upravljačkog tijela ili njegovih pojedinih članova.
141. Ako je neke članove imenovalo upravljačko tijelo, te procjene trebaju se provesti prije nego što članovi počnu stvarno obavljati svoju funkciju. U valjano opravdanim slučajevima navedenim u stavku 136. procjena primjerenosti može se provesti nakon imenovanja člana. To je potrebno napraviti što je prije moguće, ali najkasnije u roku od jednog mjeseca nakon datuma imenovanja.
142. Institucije bi uz to trebale uzeti u obzir rezultate procjene primjerenosti pojedinačnih članova upravljačkog tijela prilikom procjene kolektivne primjerenosti upravljačkog tijela i obrnuto. Utvrđene slabosti u sastavu upravljačkog tijela ili njegovih odbora u cjelini ne bi smjele nužno dovesti do zaključka da određeni pojedinačni član nije primjeren.
143. Institucije bi trebale dokumentirati rezultate svoje procjene primjerenosti, a posebice sve slabosti utvrđene s obzirom na nužnu i stvarnu pojedinačnu i kolektivnu primjerenost članova upravljačkog tijela te mjere koje je potrebno poduzeti da bi se nadvladali ti nedostaci.
144. Institucije bi trebale poslati nadležnim tijelima rezultate procjena primjerenosti novih članova upravljačkog tijela, uključujući procjenu kolektivnog sastava upravljačkog tijela koju je provela institucija u skladu s određenim postupcima navedenim u odjeljku 23. To bi trebalo uključivati dokumentaciju i informacije navedene u prilogu III.<sup>21</sup>
145. Institucije bi trebale na zahtjev nadležnih tijela pružiti dodatne informacije potrebne za procjenu pojedinačne ili kolektivne primjerenosti članova upravljačkog tijela. U slučaju ponovnog imenovanja te informacije mogu biti ograničene na relevantne promjene.

---

<sup>21</sup> Vidjeti i nacrt regulatornog tehničkog standarda iz članka 7. stavka 4. Direktive 2014/65/EU i nacrt provedbenog tehničkog standarda iz članka 7. stavka 5. Direktive 2014/65/EU radi informacija koje je potrebno pružiti prilikom traženja odobrenja za rad: [http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation_en.pdf) i [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report - draft implementing technical standards under mifid ii.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Vidjeti i Konzultacijski dokument za nacrt regulatornog tehničkog standarda o odobrenju za rad koji je objavila EBA.

## 18. Procjena primjerenosti pojedinačnih članova upravljačkog tijela

146. U skladu s glavom VIII. i prilogom III. ovih smjernica institucije bi trebale tražiti od članova upravljačkog tijela da dokažu svoju primjerenost pružanjem najmanje one dokumentacije koju traže nadležna tijela za procjenu primjerenosti.
147. U okviru procjene primjerenosti pojedinačnih članova upravljačkog tijela institucije bi trebale:
- a. prikupiti informacije o primjerenosti člana putem različitih kanala i instrumenata (npr. diploma i certifikata, pisama preporuke, životopisa, intervjua, upitnika);
  - b. prikupiti informacije o ugledu, iskrenosti i poštenju te neovisnom mišljenju osobe koju se procjenjuje;
  - c. zatražiti od osobe koju se procjenjuje da potvrdi jesu li pružene informacije točne i da po potrebi pruži dokaz za njih;
  - d. zatražiti od osobe koju se procjenjuje da iznese sve stvarne i moguće sukobe interesa;
  - e. potvrditi, u mjeri u kojoj je to moguće, točnost informacija koje je pružila osoba koju se procjenjuje;
  - f. ocijeniti rezultate procjene unutar upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji ili, kada je osnovan, odbora za imenovanja; i
  - g. po potrebi donijeti korektivne mjere za osiguranje pojedinačne primjerenosti članova upravljačkog tijela u skladu s odjeljkom 22.
148. Ako postoji pitanje koje izaziva zabrinutost glede primjerenosti člana upravljačkog tijela, potrebno je provesti procjenu načina na koji ta zabrinutost utječe na primjerenost navedene osobe.
149. Institucije bi trebale dokumentirati opis pozicije za koju je provedena procjena, uključujući ulogu te pozicije u instituciji, te bi trebale navesti rezultate procjene primjerenosti u odnosu na sljedeće kriterije:
- a. dovoljno vrijeme koje treba posvetiti obavljanju funkcija;
  - b. usklađenost članova upravljačkog tijela koji se nalaze na direktorskim pozicijama u značajnoj instituciji s ograničenjem broja direktorskih pozicija iz članka 91. stavka 3. Direktive 2013/36/EU;
  - c. dovoljno znanje, vještine i iskustvo;

- d. ugled, iskrenost i poštenje; te
- e. neovisno mišljenje.

## 19. Procjena kolektivne primjerenosti upravljačkog tijela

150. Prilikom procjene kolektivne primjerenosti upravljačkog tijela institucije bi trebale zasebno procijeniti sastav upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji i u nadzornoj funkciji. Procjenom kolektivne primjerenosti trebala bi se osigurati usporedba između stvarnog sastava upravljačkog tijela te stvarnog kolektivnog znanja, vještina i iskustva upravljačkog tijela te potrebna kolektivna primjerenost u skladu s člankom 91. stavkom 7. Direktive 2013/36/EU.
151. Institucije bi trebale procijeniti kolektivnu primjerenost upravljačkog tijela koristeći se jednim od sljedećeg:
- a. matricom primjerenosti iz priloga I. Institucije mogu prilagoditi taj predložak uzimajući u obzir kriterije opisane u glavi I.; ili
  - b. vlastitom odgovarajućom metodologijom u skladu s kriterijima navedenim u ovim smjernicama.
152. Prilikom procjene primjerenosti pojedinačnih članova upravljačkog tijela institucije bi u istom razdoblju trebale procijeniti i kolektivnu primjerenost upravljačkog tijela u skladu s odjeljkom 7. te je li ukupan sastav specijaliziranih odbora upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji primjeren<sup>22</sup>. Posebice bi trebale procijeniti kojim znanjem, vještinama i iskustvom pojedinac pridonosi kolektivnoj primjerenosti upravljačkog tijela.

## 20. Aktualni zahtjevi za praćenje i ponovnu procjenu pojedinačne i kolektivne primjerenosti članova upravljačkog tijela

153. Aktualno praćenje pojedinačne ili kolektivne primjerenosti članova upravljačkog tijela trebalo bi se usredotočiti na to jesu li pojedinačni član ili svi članovi zajedno i dalje primjereni uzimajući u obzir pojedinačne ili kolektivne rezultate rada i relevantnu situaciju ili događaj koji su uzrokovali ponovnu procjenu te učinak koji imaju na stvarnu ili potrebnu primjerenost.

---

<sup>22</sup> S obzirom na sastav odbora vidjeti i EBA-ine smjernice o internom upravljanju.

154. Prilikom ponovne procjene pojedinačnih ili kolektivnih rezultata članova upravljačkog tijela članovi upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji ili, kada je osnovan, odbora za imenovanja trebali bi posebice razmotriti sljedeće:

- a. učinkovitost radnih procesa upravljačkog tijela, uključujući učinkovitost protoka informacija i linija izvješćivanja prema upravljačkom tijelu, uzimajući u obzir parametre dobivene od unutarnjih kontrolnih funkcija i bilo koje daljnje korake ili preporuke tih funkcija;
- b. učinkovito i razborito upravljanje institucijom, uključujući je li upravljačko tijelo postupalo u najboljem interesu institucije;
- c. sposobnost upravljačkog tijela da se usredotoči na strateški važna pitanja;
- d. primjerenost broja održanih sastanaka, stupanj prisustvovanja, primjerenost vremena posvećenog obavljanju funkcija i intenzitet uključenosti direktora tijekom sastanaka;
- e. sve promjene sastava upravljačkog tijela i sve slabosti u pogledu pojedinačne i kolektivne primjerenosti uzimajući u obzir poslovni model i strategiju rizika institucije te njihove promjene;
- f. sve ciljeve uspješnosti postavljene za instituciju i upravljačko tijelo;
- g. neovisno mišljenje članova upravljačkog tijela, uključujući zahtjev da u odlučivanju ne prevladava jedna osoba ili malena grupa osoba, i usklađenost članova upravljačkog tijela s politikom upravljanja sukobima interesa;
- h. stupanj u kojem je sastav upravljačkog tijela ispunio ciljeve postavljene u politici raznolikosti institucije u skladu s glavom V.; i
- i. sve događaje koji mogu imati značajan utjecaj na pojedinačnu ili kolektivnu primjerenost članova upravljačkog tijela, uključujući promjene poslovnog modela, strategija i organizacije institucije.

155. Značajne institucije trebale bi izvršiti periodičnu ponovnu procjenu primjerenosti najmanje jednom godišnje. Institucije koje nisu značajne trebale bi izvršiti ponovnu procjenu primjerenosti najmanje svake dvije godine. Institucije bi trebale dokumentirati rezultate periodične ponovne procjene. Ako je ponovnu procjenu potaknuo poseban događaj, institucije se prilikom ponovne procjene mogu usredotočiti na situaciju ili događaj koji su potaknuli ponovnu procjenu, tj. ako se određeni aspekti nisu promijenili, moguće ih je izostaviti iz procjene.

156. Rezultat ponovne procjene, razlog za ponovnu procjenu i sve preporuke u vezi s utvrđenim slabostima trebale bi se dokumentirati i dostaviti upravljačkom tijelu.

157. Upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji ili, kada je osnovan, odbor za imenovanja trebali bi izvijestiti upravljačko tijelo o rezultatima kolektivne procjene primjerenosti čak i ako nisu preporučene nikakve promjene njegova sastava ni druge mjere. Preporuke mogu uključivati, no nisu ograničene na osposobljavanje, promjenu postupaka, mjere za smanjenje sukoba interesa, imenovanje dodatnih članova s posebnim sposobnostima i zamjenu članova upravljačkog tijela.
158. Upravljačko tijelo u upravljačkoj funkciji trebalo bi primiti izvješće na znanje i donijeti odluku u pogledu preporuka upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji ili, kada je osnovan, odbora za imenovanja i dokumentirati razloge za to ako ne usvoji preporuke.
159. Institucije bi trebale obavijestiti nadležno tijelo ako je došlo do ponovnih procjena zbog značajnih promjena. Značajne institucije trebale bi obavijestiti nadležno tijelo najmanje jednom godišnje o svim provedenim ponovnim procjenama kolektivne primjerenosti.
160. Institucije bi trebale dokumentirati ponovne procjene, uključujući njihove rezultate i sve mjere poduzete uslijed ponovne procjene. Institucije bi trebale dostaviti popratnu dokumentaciju uz ponovnu procjenu na zahtjev nadležnog tijela.
161. Ako upravljačko tijelo zaključi da pojedinačni član upravljačkog tijela nije primjeren ili ako upravljačko tijelo nije primjereno u cjelini, institucija bi trebala bez odgode obavijestiti nadležno tijelo o tome, uključujući i o mjerama koje je institucija predložila ili poduzela za ispravljanje situacije.

## 21. Procjena primjerenosti nositelja ključnih funkcija koju provode institucije CRD-a

162. Odgovorna funkcija u instituciji CRD-a trebala bi provesti procjenu primjerenosti nositelja ključnih funkcija prije njihova imenovanja i izvijestiti funkciju za imenovanje i upravljačko tijelo o rezultatima procjene. Značajne institucije CRD-a, navedene u stavku 171., trebale bi obavijestiti nadležna tijela o rezultatima procjene u pogledu voditelja unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora ako oni nisu dio upravljačkog tijela.
163. Ako institucija CRD-a procjenom zaključi da nositelj ključne funkcije nije primjeren, trebala bi postupiti neimenovanjem pojedinca ili poduzimanjem odgovarajućih mjera za osiguranje primjerenog funkcioniranja te pozicije. Značajne institucije CRD-a trebale bi sukladno tome obavijestiti nadležno tijelo o voditeljima unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnom financijskom direktoru ako oni nisu dio upravljačkog tijela. Nadležna tijela mogu zahtijevati te informacije od svih institucija CRD-a i za sve nositelje ključnih funkcija.
164. Ako je potrebno da procjenu provede i nadležno tijelo, institucije CRD-a trebale bi poduzeti potrebne mjere (npr. primjenom razdoblja probnog rada ili suspenzivnog uvjeta u ugovoru o radu ili imenovanjem vršitelja dužnosti) prilikom imenovanja nositelja ključnih



funkcija kako bi omogućile instituciji uklanjanje nositelja ključne funkcije s pozicije ako nadležno tijelo procijeni da nije primjeren za tu poziciju.

## 22. Korektivne mjere institucija

165. Ako institucija procjenom ili ponovnom procjenom zaključi da osoba nije primjerena za imenovanje članom upravljačkog tijela, ta osoba ne bi trebala biti imenovana ili ako je član već imenovan, institucija bi ga trebala zamijeniti. Uz iznimku kriterija relevantnih za procjenu ugleda, iskrenosti i poštenja, ako institucija procjenom ili ponovnom procjenom utvrdi nedostatke u pogledu znanja, vještina ili iskustva članova koji se mogu jednostavno ispraviti, institucija bi trebala poduzeti odgovarajuće korektivne mjere za pravovremeno prevladavanje tih nedostataka.
166. Ako institucija procjenom ili ponovnom procjenom zaključi da upravljačko tijelo nije primjereno u cjelini, trebala bi pravovremeno poduzeti odgovarajuće korektivne mjere.
167. Ako institucija poduzima korektivne mjere, trebala bi razmotriti predmetnu situaciju i nedostatke pojedinog člana ili sastava upravljačkog tijela u cjelini. U slučaju zahtjeva za izdavanje odobrenja za rad institucije te mjere potrebno je provesti prije izdavanja odobrenja za rad.<sup>23</sup>
168. Odgovarajuće korektivne mjere mogu uključivati, ali ne ograničavaju se na: prilagođavanje odgovornosti među članovima upravljačkog tijela, zamjenu određenih članova, zapošljavanje dodatnih članova, moguće mjere za smanjenje sukoba interesa, osposobljavanje pojedinih članova ili osposobljavanje upravljačkog tijela u cjelini kako bi se osigurala pojedinačna i kolektivna primjerenost upravljačkog tijela.
169. Nadležna tijela treba se u svakom slučaju bez odgode obavijestiti o svim značajnim nedostacima utvrđenim u pogledu bilo kojeg člana upravljačkog tijela i sastava upravljačkog tijela u cjelini. Značajne institucije trebale bi obavijestiti nadležna tijela i o svim nedostacima utvrđenim u pogledu voditelja unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora ako oni nisu dio upravljačkog tijela. Obavijesti bi trebale uključivati mjere koje su poduzete ili predviđene za ispravljanje tih nedostataka i vremenski okvir za njihovu provedbu.

## Glava VIII. – Procjena primjerenosti koju provode nadležna tijela

### 23. Postupci procjene koje provode nadležna tijela

170. U slučaju značajnih institucija CRD-a nadležna tijela trebala bi odrediti nadzorne postupke koji se primjenjuju na procjenu primjerenosti članova upravljačkog tijela institucija te voditelja unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora ako oni nisu dio upravljačkog

---

<sup>23</sup> Vidjeti bilješku br. 28.

tijela. Prilikom određivanja nadzornih postupaka nadležna tijela trebala bi smatrati da provedba procjene primjerenosti nakon što član preuzme poziciju može dovesti do potrebe za uklanjanjem neprikladnog člana iz upravljačkog tijela ili do situacije u kojoj je upravljačko tijelo prestalo biti primjereno u cjelini. Nadležna tijela trebala bi osigurati javnu dostupnost opisa tih postupaka procjene.

171. Procjene primjerenosti voditelja unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora ako oni nisu dio upravljačkog tijela nadležna tijela trebala bi provesti u slučaju značajnih institucija CRD-a:
  - a. značajne konsolidirajuće institucije CRD-a;
  - b. značajne institucije CRD-a koje su dio grupe ako konsolidirajuća institucija CRD-a nije značajna institucija;
  - c. značajne institucije CRD-a koje nisu dio grupe.
172. Nadzornim postupcima trebalo bi se osigurati da nadležna tijela procijene novoimenovane članove upravljačkog tijela, upravljačko tijelo u cjelini i, u slučaju značajnih institucija CRD-a navedenih u stavku 171., novoimenovane voditelje unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora ako oni nisu dio upravljačkog tijela. Nadzornim postupcima trebalo bi se osigurati i da nadležno tijelo ponovno procijeni ponovno imenovane članove upravljačkog tijela u skladu sa stavkom 24. točkom (b) podtočkom ii. i stavkom 32. točkom (b) podtočkom ii. ako je potrebna ponovna procjena.
173. Nadležna tijela trebala bi osigurati da im njihovi nadzorni postupci omogućuju pravovremeno rješavanje slučajeva neusklađenosti.
174. Kao dio prethodno navedenih nadzornih postupaka, od institucija bi se trebalo tražiti da bez odgode obavijeste nadležna tijela o svim ispražnjenim pozicijama u upravljačkom tijelu. Od institucija bi se trebalo tražiti i da obavijeste nadležna tijela o namjeravanom imenovanju člana upravljačkog tijela, u slučajevima kada nadležno tijelo procjenjuje primjerenost prije imenovanja, ili o njegovu imenovanju, u slučajevima kada nadležno tijelo procjenjuje primjerenost nakon njegova imenovanja. Te obavijesti trebale bi se, u slučajevima kada nadležno tijelo procjenjuje primjerenost prije imenovanja, dostaviti najkasnije dva tjedna nakon što institucija odluči predložiti člana za imenovanje ili, u slučajevima kada nadležno tijelo procjenjuje primjerenost nakon imenovanja, dva tjedna nakon imenovanja, te uključivati potpunu dokumentaciju i informacije iz priloga III.
175. U valjano opravdanim slučajevima navedenima u stavku 136. od institucija bi se trebalo tražiti da uz obavijest nadležnom tijelu dostave potpunu dokumentaciju i informacije iz priloga III. u roku od jednog mjeseca nakon imenovanja člana.
176. Značajne institucije CRD-a, za koje je u skladu sa stavkom 171. i 172. potrebna procjena voditelja unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora ako oni nisu dio

upravljačkog tijela, trebale bi obavijestiti nadležna tijela o imenovanju tih funkcija bez odgode, a najkasnije dva tjedna nakon njihova imenovanja. Od značajnih institucija CRD-a trebalo bi se tražiti da uz obavijest dostave, ako je primjenjivo, potpunu dokumentaciju i informacije navedene u prilogu III.

177. Nadležna tijela mogu u drugim institucijama koje nisu navedene u stavku 171. utvrditi nadzorne postupke koji se primjenjuju na procjenu primjerenosti voditelja unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora ako oni nisu dio upravljačkog tijela i, gdje je utvrđeno pristupom koji se temelji na procjeni rizika, drugih nositelja ključnih funkcija u institucijama. U okviru tih postupaka nadležna tijela mogu zatražiti od tih institucija i da ih obavijeste o rezultatima provedene procjene i da im dostave relevantnu dokumentaciju.
178. Nadležna tijela trebala bi utvrditi najduže razdoblje za svoju procjenu primjerenosti koje ne bi smjelo premašiti četiri mjeseca od datuma kada institucija dostavi obavijesti navedene u stavcima od 174. do 176. Ako nadležno tijelo ustanovi da su za dovršetak procjene potrebne dodatna dokumentacija i informacije, to razdoblje može se obustaviti od trenutka kada nadležno tijelo zatraži dodatnu dokumentaciju i informacije potrebne za dovršetak procjene sve do primitka navedene dokumentacije i informacija. Potrebna dokumentacija i informacije trebale bi uključivati dokumente ili rasprave koji se trebaju zatražiti ili održati tijekom administrativnih postupaka u slučajevima kada se planira negativna odluka.
179. U skladu s člankom 15. Direktive 2013/36/EU, kada se procjena primjerenosti provodi u kontekstu izdavanja odobrenja za rad, najduže razdoblje ne smije premašiti šest mjeseci od primitka zahtjeva ili, ako je zahtjev nepotpun, šest mjeseci od primitka potpunih informacija potrebnih za odluku<sup>24</sup>.
180. Nadležna tijela trebala bi provesti analizu na temelju dokumentacije i informacija koje su dostavili institucija i članovi koji se procjenjuju te, ako je primjenjivo, procijeniti ih s obzirom na pojmove utvrđene u glavi III.
181. Nadležna tijela trebala bi kontinuirano procjenjivati pojedinačnu i kolektivnu primjerenost članova upravljačkog tijela u okviru svoje kontinuirane nadzorne aktivnosti. Nadležna tijela trebala bi osigurati da institucije provedu potrebne ponovne procjene u skladu s odjeljcima 1. i 2. Ako ponovnu procjenu primjerenosti koju provodi nadležno tijelo potakne ponovna procjena koju provodi institucija, to nadležno tijelo posebice bi trebalo uzeti u obzir okolnosti koje su potaknule instituciju na ponovnu procjenu. Nadležna tijela posebice bi trebala ponovno procijeniti pojedinačnu ili kolektivnu primjerenost članova upravljačkog tijela kad god se otkriju značajne nove činjenice ili dokazi tijekom kontinuiranog nadzora.
182. U slučaju značajnih institucija nadležna tijela trebala bi upotrijebiti intervju, ako je to prikladno, za potrebe procjene primjerenosti. Intervjui se mogu provesti i za druge institucije uz upotrebu pristupa koji se temelji na procjeni rizika uzimajući u obzir kriterije utvrđene u

---

<sup>24</sup> Vidjeti bilješku br. 28.

glavi I. kao i pojedinačne okolnosti institucije, pojedinca koji se procjenjuje i pozicije za koju se provodi procjena.

183. Ako je prikladno, intervju može poslužiti i za ponovnu procjenu primjerenosti člana upravljačkog tijela ili nositelja ključnih funkcija kada postoje bilo koje nove činjenice ili okolnosti koje mogu izazvati zabrinutost glede primjerenosti pojedinca.
184. Nadležna tijela mogu prisustvovati sastancima ili održavati sastanke s institucijom, uključujući s nekim ili svim članovima njezinog upravljačkog tijela ili nositeljima ključnih funkcija, odnosno sudjelovati u sastancima upravljačkog tijela kao promatrači radi procjene djelotvornog funkcioniranja upravljačkog tijela. Učestalost tih sastanaka treba se utvrditi s pomoću pristupa koji se temelji na procjeni rizika.
185. Ako institucija povrijedi bonitetni ili neki drugi regulatorni zahtjev, to u nekim okolnostima može podržati zaključak nadležnog tijela da osoba više nije primjerena. Na primjer, to je moguće ako nadležno tijelo nakon odgovarajućeg postupka ustanovi da osoba nije poduzela korake koji su se mogli razumno očekivati od osobe na toj poziciji radi sprječavanja, ispravljanja ili zaustavljanja povrede.

## 24. Odluka nadležnog tijela

186. Nadležna tijela trebala bi donijeti odluku na temelju procjene pojedinačne i kolektivne primjerenosti članova upravljačkog tijela i procjene voditelja unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora, ako oni nisu članovi upravljačkog tijela, unutar najdužeg razdoblja navedenog u stavku 178. ili, ako je razdoblje obustavljeno, najviše šest mjeseci nakon početka tog razdoblja.
187. U slučajevima navedenim u stavku 179. odluka za izdavanje ili odbijanje odobrenja za rad u svakom se slučaju treba donijeti u roku od 12 mjeseci nakon primitka zahtjeva u skladu s drugim podstavkom članka 15. Direktive 2013/36/EU.
188. Ako institucija nadležnom tijelu ne dostavi dovoljno informacija glede primjerenosti osobe koju se procjenjuje, ono bi trebalo ili obavijestiti instituciju da član ne može biti član upravljačkog tijela ili nositelj ključnih funkcija jer nije u dovoljnoj mjeri dokazano da je ta osoba primjerena ili donijeti negativnu odluku.
189. Ako se rezultatima procjene primjerenosti koju provodi nadležno tijelo dođe do zaključka da nije u dovoljnoj mjeri dokazano da je osoba koju se procjenjuje primjerena, nadležno tijelo trebalo bi prigovoriti imenovanju te osobe ili ne bi trebalo odobriti njezino imenovanje, osim ako se utvrđeni nedostaci ne mogu ispraviti i prevladati drugim mjerama koje institucija poduzme.
190. Nadležna tijela trebala bi čim prije obavijestiti institucije barem o donesenoj negativnoj odluci. Ako je to predviđeno nacionalnim pravom ili ako to utvrdi nadležno tijelo u okviru

svojih nadzornih postupaka, može se smatrati da je pozitivna odluka donesena šutnjom kada prođe najduže razdoblje za procjenu navedeno u stavku 178., a nadležno tijelo ne donese negativnu odluku.

191. Nadležno tijelo, uz razmatranje mjera koje je institucija već poduzela, trebalo bi poduzeti odgovarajuće mjere za rješavanje utvrđenih nedostataka i odrediti vremenski okvir za provedbu tih mjera, uključujući:

- a. zahtijevanje od institucije da organizira posebno pojedinačno ili kolektivno osposobljavanje članova upravljačkog tijela;
- b. zahtijevanje od institucije da promijeni raspodjelu zadaća među članovima upravljačkog tijela;
- c. zahtijevanje od institucije da odbaci predloženog člana ili da zamijeni određene članove;
- d. zahtijevanje od institucije da promijeni sastav upravljačkog tijela radi osiguravanja pojedinačne i kolektivne primjerenosti upravljačkog tijela;
- e. uklanjanje člana iz upravljačkog tijela kada nadležno tijelo ima zakonske ovlasti to učiniti ili bilo koju drugu jednakovrijednu mjeru;
- f. ako je prikladno, određivanje administrativnih kazni ili drugih administrativnih mjera (npr. utvrđivanje posebnih obveza, preporuka ili uvjeta), uključujući konačno oduzimanje odobrenja za rad institucije.

192. Mjere navedene u točkama (a) i (c) trebale bi se u značajnim institucijama primjenjivati i u kontekstu procjena primjerenosti voditelja unutarnjih kontrolnih funkcija i glavnog financijskog direktora ako oni nisu dio upravljačkog tijela.

## 25. Suradnja između nadležnih tijela

193. Nadležna tijela trebala bi jedna drugima pružiti sve informacije koje posjeduju o članu upravljačkog tijela ili nositelju ključnih funkcija radi procjenjivanja primjerenosti, a istodobno se pridržavati primjenjivog zakonodavstva o zaštiti podataka. Te bi informacije trebale uključivati i obrazloženje odluke koja je donesena glede primjerenosti osobe. U tu svrhu, osim ako je to dopušteno nacionalnim zakonodavstvom bez traženja pristanka, nadležno tijelo koje traži informacije trebalo bi tražiti pristanak od članova upravljačkog tijela ili nositelja ključnih funkcija:

- a. za traženje informacija u vezi s njima, potrebnih za procjenu primjerenosti, od bilo kojeg nadležnog tijela;

- b. za obradu i upotrebu dostavljenih informacija za procjenu primjerenosti ako je taj pristanak predviđen primjenjivim zakonodavstvom o zaštiti podataka.

194. Nadležna tijela mogu uzeti u obzir rezultate procjena primjerenosti članova upravljačkog tijela ili nositelja ključnih funkcija koje su provela druga nadležna tijela i zatražiti potrebne informacije od drugih nadležnih tijela kako bi to učinila. Nadležna tijela primatelji zahtjeva trebala bi, ako je moguće, dostaviti relevantne dostupne informacije o primjerenosti pojedinaca čim prije kako bi omogućila nadležnom tijelu podnositelju zahtjeva da se pridržava rokova za procjenu utvrđenih stavkom 178. Dostavljene informacije trebale bi uključivati rezultat procjene primjerenosti, sve otkrivene nedostatke, mjere koje su poduzete radi osiguranja primjerenosti, odgovornosti pozicije za koju je osoba procijenjena te osnovne informacije o veličini, vrsti, opsegu i složenosti relevantne institucije.
195. Nadležna tijela trebala bi u okviru svoje procjene primjerenosti uzeti u obzir informacije iz EBA-inih i ESMA-inih baza podataka o administrativnim kaznama objavljene u skladu s člankom 69. Direktive 2013/36/EU i člankom 71. Direktive 2014/65/EU, utvrđivanjem svih kazni u posljednjih pet godina za institucije u kojima je osoba koja se procjenjuje bila član upravljačkog tijela ili nositelj ključnih funkcija i uzimajući u obzir težinu glavnog uzroka i odgovornost osobe koja se procjenjuje.
196. Ako je relevantno, nadležna tijela mogu zatražiti informacije od drugih nadležnih tijela o osobi koju se procjenjuje i u slučajevima kada drugo nadležno tijelo nije procijenilo osobu, ali kada je drugo nadležno tijelo možda u poziciji pružiti dodatne informacije, npr. o odbijenim registracijama ili kaznenoj evidenciji. Nadležna tijela primatelji zahtjeva trebala bi pružiti relevantne dostupne informacije o primjerenosti osoba. Informacije koje potječu iz druge države članice smiju se objaviti samo uz izričitu suglasnost tijela koja su pružila te informacije i samo u svrhu za koju su ta tijela dala suglasnost.
197. Ako nadležno tijelo donese odluku o primjerenosti osobe koja se razlikuje od bilo koje prethodne procjene koju je provelo neko drugo nadležno tijelo, nadležno tijelo koje je provelo noviju procjenu trebalo bi obavijestiti drugo nadležno tijelo o rezultatu svoje procjene.
198. Prilikom traženja informacija nadležno tijelo podnositelj zahtjeva trebalo bi navesti ime pojedinca koji se procjenjuje i njegov datum rođenja ili naziv institucije i poziciju za koju je pojedinac već procijenjen kako bi se osiguralo pružanje podataka za točnu osobu.

## Prilog I. – Predložak za matricu za procjenu kolektivnih kompetencija članova upravljačkog tijela

---

Prilog 1. ovim smjernicama nalazi se u zasebnoj Excel datoteci.

## Prilog II. – Vještine

---

Slijedi nepotpun popis relevantnih vještina navedenih u stavku 61., čiju bi upotrebu institucije trebale razmotriti prilikom provedbe procjena primjerenosti:

- a. **Autentičnost:** dosljedan je riječju i djelom te postupa u skladu sa svojim iskazanim vrijednostima i uvjerenjima. Otvoreno priopćuje svoje namjere, ideje i osjećaje, potiče okruženje koje se odlikuje otvorenošću i iskrenošću te točno obavješćuje nadzornika o stvarnoj situaciji, a istovremeno prepoznaje rizike i probleme.
- b. **Jezik:** sposoban je usmeno komunicirati na strukturiran i uobičajen način te pismeno na nacionalnom jeziku ili radnom jeziku lokacije na kojoj se nalazi institucija.
- c. **Odlučnost:** donosi pravodobne i informirane odluke tako što brzo djeluje ili se odlučuje na određeni tijek djelovanja, na primjer, izražavanjem svojih stavova i izbjegavanjem odugovlačenja.
- d. **Komunikacija:** sposoban je prenijeti poruku na razumljiv i prihvatljiv način te u odgovarajućem obliku. Usredotočuje se na pružanje i dobivanje jasnih i transparentnih poruka te potiče aktivno pružanje povratnih informacija.
- e. **Prosudivanje:** sposoban je odmjeriti podatke i različite tijekove djelovanja te donijeti logičan zaključak. Ispituje, prepoznaje i razumije ključne elemente i probleme. Posjeduje sposobnost poimanja šireg konteksta izvan svojeg područja odgovornosti, pogotovo kada se bavi problemima koji mogu ugroziti kontinuitet poslovanja društva.
- f. **Usredotočenost na klijente i kvalitetu:** usredotočuje se na pružanje kvalitete i pronalazak načina za njezino poboljšanje kad god je to moguće. To posebice znači uskraćivanje suglasnosti za razvoj i oglašavanje proizvoda i usluga te za kapitalne rashode, npr. za proizvode, poslovne zgrade ili udjele, u okolnostima u kojima ne može pravilno ocijeniti rizike zbog nedostatnog razumijevanja arhitekture, načela ili osnovnih pretpostavki. Utvrđuje i proučava želje i potrebe klijenata, osigurava da se klijenti ne izlažu nikakvim nepotrebnim rizicima te organizira pružanje točnih, potpunih i uravnoteženih informacija klijentima.
- g. **Vodstvo:** usmjerava grupu i pruža joj smjernice, razvija i održava timski rad, motivira i potiče dostupne ljudske resurse te osigurava da su zaposlenici stručno osposobljeni za postizanje određenog cilja. Prihvaća kritiku i ostavlja prostor za kritičke rasprave.
- h. **Vjernost:** identificira se s društvom i ima osjećaj uključenosti. Pokazuje da može posvetiti dovoljno vremena poslu i pravilno izvršavati dužnosti, brani interese društva te postupa objektivno i kritički. Prepoznaje i predviđa moguće sukobe privatnog i poslovnog interesa.



- i. **Vanjska svijest:** prati kretanja, stupove vlasti i stavove u društvu. Dobro je obaviješten o relevantnim financijskim, gospodarskim, društvenim i drugim kretanjima na nacionalnoj i međunarodnoj razini koji mogu utjecati na društvo i interese dionika te je sposoban djelotvorno iskoristiti te informacije.
- j. **Pregovaranje:** identificira i otkriva zajedničke interese na način osmišljen za postizanje suglasnosti uz istodobnu težnju ostvarenju pregovaračkih ciljeva.
- k. **Uvjerljivost:** sposoban je utjecati na stavove drugih osoba služeći se moći uvjeravanja te prirodnim autoritetom i taktom. Ima snažnu osobnost i može zauzeti čvrst stav.
- l. **Timski rad:** svjestan je interesa grupe i pridonosi zajedničkim rezultatima te može funkcionirati kao dio tima.
- m. **Strateško iskustvo:** sposoban je razviti realističnu viziju budućih kretanja i prenijeti je u dugoročne ciljeve, na primjer, primjenom analize scenarija. Pritom na prikladan način uzima u obzir rizike kojima je društvo izloženo i poduzima odgovarajuće mjere za upravljanje njima.
- n. **Otpornost na stres:** otporan je i može dosljedno obnašati dužnost čak i pod velikim pritiskom i u trenucima neizvjesnosti.
- o. **Osjećaj odgovornosti:** razumije unutarne i vanjske interese, pažljivo ih ocjenjuje i vodi računa o njima. Sposoban je učiti i shvaća da njegovi postupci utječu na interese dionika.
- p. **Predsjedanje sastancima:** sposoban je učinkovito i djelotvorno predsjedati sastancima te stvoriti otvorenu atmosferu koja potiče sve sudionike na ravnopravno sudjelovanje te je svjestan dužnosti i odgovornosti drugih osoba.

## Prilog III. – Potrebna dokumentacija za početna imenovanja

---

Informacije u nastavku ili popratni dokumenti trebaju se dostaviti nadležnim tijelima za svaku zatraženu procjenu primjerenosti.

### 1. Osobni podatci te podatci o instituciji i predmetnoj funkciji

- 1.1 Osobni podatci o pojedincu, uključujući ime i prezime, rođeno prezime ako se razlikuje, spol, mjesto i datum rođenja, adresu i podatke za kontakt nacionalnost te osobni identifikacijski broj ili presliku identifikacijske iskaznice, odnosno jednakovrijednog dokumenta.
- 1.2 Podatci o poziciji za koju se traži procjena, je li pozicija u upravljačkom tijelu izvršna ili neizvršna ili se odnosi na nositelja ključne funkcije. Trebali bi biti obuhvaćeni sljedeći podatci:
  - a. pismo o imenovanju, ugovor, ponuda zaposlenja ili njihovi nacrti ako je primjenjivo;
  - b. bilo koji povezani zapisnici odbora ili izvješće/dokument o procjeni primjerenosti;
  - c. planirani datum početka i trajanje mandata;
  - d. opis ključnih dužnosti i odgovornosti osobe;
  - e. ako osoba mijenja nekoga, ime i prezime te osobe.
- 1.3 Popis preporuka osoba, uključujući podatke za kontakt, po mogućnosti za poslodavce u bankarskom ili financijskom sektoru, uključujući ime i prezime, instituciju, poziciju, telefonski broj, e-adresu, vrstu profesionalnog odnosa i postoji li, odnosno je li postojao bilo kakav neprofesionalan odnos s tom osobom.

### 2. Procjena primjerenosti koju provodi institucija

- 2.1 Trebali bi se pružiti sljedeći podatci:
  - a. pojedinosti o rezultatu bilo koje procjene primjerenosti osobe koju je provela institucija, kao što su relevantni zapisnici odbora ili izvješće/dokument o procjeni primjerenosti;
  - b. je li institucija značajna kao što je utvrđeno ovim smjernicama; i
  - c. osoba za kontakt u instituciji.

### **3. Znanje, vještine i iskustvo**

3.1 Životopis koji sadržava pojedinosti o obrazovanju i stručnom iskustvu (uključujući stručno iskustvo, akademske kvalifikacije i drugo relevantno osposobljavanje), uključujući naziv i vrstu svih organizacija za koje je osoba radila te vrstu i trajanje funkcija koje je obnašala, s posebnim naglaskom na svim aktivnostima u okviru tražene pozicije (bankarsko ili rukovodeće iskustvo);

3.2 Informacije koje je potrebno dostaviti trebale bi uključivati izjavu institucije o tome je li procijenjeno da osoba ima potrebno iskustvo kao što je navedeno u ovim smjernicama i, ako ne, pojedinosti o uvedenom planu osposobljavanja, uključujući sadržaj, pružatelja i datum do kojeg će se plan osposobljavanja ispuniti.

### **4. Ugled, iskrenost, poštenje**

4.1 Izvadak iz kaznene evidencije i relevantni podatci o kaznenim istragama i postupcima, relevantnim građanskim i upravnim predmetima te o disciplinskim postupcima (uključujući zabranu obavljanja funkcije direktora društva, stečajne postupke, postupke u slučaju insolventnosti i slične postupke), posebice u obliku službene potvrde ili nekog pouzdanog izvora informacija koji se odnosi na nepostojanje kaznene osuđujuće presude, istraga i postupaka (npr. istraga trećih strana, izjavu odvjetnika ili bilježnika s poslovnim nastanom u EU-u).

4.2 Izjava o tome jesu li kazneni postupci u tijeku odnosno je li osoba ili organizacija kojom upravlja sudjelovala kao dužnik u postupcima u slučaju insolventnosti ili usporedivim postupcima.

4.3 Informacije koje se odnose na sljedeće:

- a. istrage, ovršne postupke ili sankcije koje provodi nadzorno tijelo u kojima je osoba sudjelovala izravno ili neizravno;
- b. odbijanje registracije, odobrenja za rad, članstva ili dozvole za obavljanje trgovačke, poslovne ili stručne djelatnosti; ili povlačenje, opoziv ili prekid registracije, odobrenja za rad, članstva ili dozvole ili izbacivanje koje provodi regulatorno tijelo ili tijelo vlasti, odnosno strukovno tijelo ili udruženje;
- c. otpuštanje s radnog mjesta ili pozicije od povjerenja, udaljavanje iz fiducijarnog odnosa ili slične situacije ili zatraženo davanje ostavke na radno mjesto (ne uključujući tehničke viškove);
- d. je li procjenu ugleda osobe kao stjecatelja ili osobe koja upravlja poslovanjem institucije već provelo drugo nadležno tijelo (uključujući identitet tog tijela, datum procjene i dokaz o rezultatima te procjene) te suglasnost osobe, ako je potrebno, za traženje navedenih informacija radi obrade i upotrebe pribavljenih informacija za procjenu primjerenosti; i

- e. je li tijelo iz nekog drugog, nefinancijskog sektora već provelo prethodnu procjenu osobe (uključujući identitet tog tijela i dokaz o rezultatima navedene procjene).

## **5. Financijski i nefinancijski interesi**

5.1 Potrebno je priopćiti sve financijske i nefinancijske interese koji mogu uzrokovati potencijalne sukobe interesa, uključujući, ali ne ograničavajući se na sljedeće:

- a. opis svih financijskih (npr. zajmovi, dionički udjeli) i nefinancijskih interesa ili odnosa (npr. bliski srodnik kao što je supružnik, registrirani partner, sustanar, dijete, roditelj ili neki drugi srodnik s kojim osoba dijeli stambeni prostor) između osobe i njegovih bliskih srodnika (ili bilo kojeg trgovačkog društva s kojim je osoba usko povezana) i institucije, njezina matičnog društva ili društava kćeri ili bilo koje osobe koja drži kvalificirani udio u toj instituciji, uključujući sve članove tih institucija ili nositelje ključnih funkcija;
- b. posluje li osoba na bilo koji način s bilo kojom od prethodno navedenih institucija ili osoba, odnosno ima li bilo kakav poslovni odnos (ili ga je imala u protekle dvije godine) s njima, odnosno je li uključena u bilo koje pravne postupke s njima;
- c. imaju li osoba ili njezini bliski srodnici bilo kakve sukobljene interese s institucijom, njezinim matičnim društvom ili društvima kćerima;
- d. je li osobu predložio bilo koji značajni dioničar;
- e. sve financijske obveze prema instituciji, njezinu matičnom društvu ili društvima kćerima (uz iznimku hipoteka dogovorenih po tržišnim uvjetima); i
- f. sve pozicije političkog utjecaja (nacionalno ili lokalno) koje je osoba imala u protekle dvije godine.

5.2 Ako se utvrdi značajni sukob interesa, institucija bi trebala dati izjavu o tome na koji je način navedeni sukob zadovoljavajuće smanjen ili otklonjen, uključujući upućivanje na relevantne dijelove politike upravljanja sukobima interesa institucije ili prilagođene mjere upravljanja sukobima ili njihova smanjenja.

## **6. Vrijeme koje treba posvetiti obavljanju funkcija**

6.1 Potrebno je pružiti sve relevantne i potrebne pojedinosti da bi se pokazalo da osoba može posvetiti dovoljno vremena mandatu, uključujući:

- a. informacije o minimalnom vremenu koje će osoba posvetiti obavljanju funkcija unutar institucije (na godišnjoj i mjesečnoj razini);
- b. popis pretežno komercijalnih mandata koje osoba ima, uključujući primjenjuju li se pravila za povlašteno prebrojavanje<sup>25</sup> iz članka 91. stavka 4. CRD-a IV;
- c. ako se primjenjuju pravila povlaštenog prebrojavanja, objašnjenje svih sinergija koje postoje između trgovačkih društava;

---

<sup>25</sup> Tu osoba iskorištava mogućnost da ima nekoliko mandata koji su dio iste grupe ili unutar društva u kojima institucija ima kvalificirani udio ili u institucijama koje su dio istih institucionalnih sustava zaštite.

- d. popis onih mandata koji imaju pretežno nekomercijalne aktivnosti ili su uspostavljeni samo u svrhu upravljanja gospodarskim interesima osobe;
- e. veličinu trgovačkih društava ili organizacija gdje se obnašaju ti mandati, na primjer, ukupnu imovinu, je li trgovačko društvo uvršteno na tržište i broj zaposlenika;
- f. popis svih dodatnih odgovornosti povezanih s tim mandatima (kao što je predsjedanje odborom);
- g. procijenjeno vrijeme u danima koje je godišnje posvećeno svakom mandatu; i
- h. broj sastanaka godišnje koji su posvećeni svakom mandatu.

## **7. Kolektivno znanje, vještine i iskustvo**

7.1 Institucija bi trebala pružiti popis imena i prezimena članova upravljačkog tijela te kratak opis njihovih uloga i funkcija.

7.2 Institucija bi trebala dati izjavu u vezi sa svojom sveobuhvatnom procjenom kolektivne primjerenosti upravljačkog tijela kao cjeline, uključujući izjavu o načinu na koji se osoba treba uklopiti u ukupnu primjerenost upravljačkog tijela (tj. nakon procjene upotrebom matrice primjerenosti iz priloga I. ili neke druge metode koju odabere institucija ili zatraži relevantno nadležno tijelo). Navedeno treba uključivati identifikaciju svih nedostataka ili slabosti i mjere koje su uvedene za njihovo rješavanje.

8. U okviru zahtjeva trebaju se dostaviti sve ostale relevantne informacije.