

Suunised

juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta



EBA suunised juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta

Suuniste staatus

1. Käesolev dokument sisaldab suuniseid, mis on koostatud vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. novembri 2010. aasta määruse (EL) nr 1093/2010 (millega asutatakse Euroopa Järelevalveasutus (Euroopa Pangandusjärelevalve), muudetakse otsust nr 716/2009/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2009/78/EÜ (edaspidi „EBA määrus”)) artiklile 16. EBA määruse artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused ja finantseerimisasutused võtma mis tahes meetmeid, et neid suuniseid järgida.
2. Suunistes esitatakse Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) seisukoht nõuetekohaste järelevalvetavade kohta Euroopa Finantsjärelevalve Süsteemis, st selle kohta, kuidas tuleb liidu õigust konkreetses valdkonnas kohaldada. Seetõttu ootab Euroopa Pangandusjärelevalve suuniste järgimist kõigilt pädevatelt asutustelt ja finantseerimisasutustelt, kelle suhtes suuniseid kohaldatakse. Pädevad asutused, kelle suhtes suuniseid kohaldatakse, peavad vajaduse korral kaasama need oma järelevalvetavadesse (nt muutma oma õigusraamistikku või järelevalvemenetlusi) ka juhul, kui konkreetsed juhised on suunatud peamiselt finantseerimisasutustele.

Teatamiskohustus

3. EBA määruse artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused teatama EBA-le 22. jaanuariks 2013, kas nad järgivad või kavatsevad järgida käesolevaid suuniseid või põhjused, miks nad suuniseid ei järgi. Kui nimetatud tähtajaks ei ole pädevad asutused asjakohast teadet saatnud, eeldab EBA, et nad ei järgi käesolevaid suuniseid. Teade viitega EBA/GL/2012/06 tuleb saata käesoleva dokumendi 5. osas esitatud vormil aadressile compliance@eba.europa.eu. Teate peaksid saatma isikud, kes on asjakohaselt volitatud esitama oma pädeva asutuse nimel nõuete järgimise teateid.
4. Teated avaldatakse EBA veebilehel, nagu on ette nähtud EBA määruse artikli 16 lõikes 3.

Sisukord

I jaotis. Sisu, kohaldamisala ja mõisted	4
II jaotis. Sobivuse hindamisega seotud nõuded	5
III jaotis. Lõppsätted ja rakendamine	11
1. lisa. Dokumendinõuded esialgsel ametisse nimetamisel	12

I jaotis. Sisu, kohaldamisala ja mõisted

1. Sisu

Käesolevates suunistes esitatakse kriteeriumid ja menetlused, mida krediidasutused ja pädevad asutused peaksid järgima krediidasutuste juhtimis- ja järelevalveülesandeid täitvate juhtorganite liikmete ja liikmekandidaatide sobivuse hindamisel. Suunistes esitatakse võtmeisikute hindamise sätted. Suunised hõlmavad ka meetmeid, mida kohaldatakse juhtudel, kui hinnatavad isikud ei sobi kõnealustele ametikohtadele.

2. Mõisted

Käesolevates suunistes kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a. „juhtorgan” on krediidasutuse juhtorgan(id), mis hõlmab (hõlmavad) endas nii järelevalve- kui ka juhtimisfunktsiooni ning millel on õigus võtta vastu lõplikke otsuseid ja kehtestada krediidasutuse strateegia, eesmärgid ja üldine suund;
- b. „järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan” on juhtorgan, kui see täidab järelevalve funktsiooni ehk kontrollib ja jälgib juhtimisotsuste vastuvõtmist;
- c. „liige” on juhtorgani ametisse nimetatud liige või liikmekandidaat;
- d. „võtmeisikud” on töötajad, kellel on ametikohast tulenevalt märkimisväärne mõju krediidasutuse juhtimisele, kuid kes ei ole juhtorgani liikmed. Võtmeisikute hulka võivad kuuluda oluliste tegevussuundade juhid, Euroopa Majanduspiirkonna riikide ja kolmandate riikide filiaalide juhid ning tugi- ja sisekontrolli funktsioone täitvate üksuste juhid.

3. Kohaldamisala ja kohaldamistasand

3.1. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse direktiivi 2006/48/EÜ artikli 4 lõikes 1 määratletud pädevate asutuste ja krediidasutuste, direktiivi 2006/48/EÜ artikli 4 lõikes 19 määratletud finantsvaldusettevõtjate ning direktiivi 2002/87/EÜ artikli 2 lõikes 15 määratletud segafinantsvaldusettevõtjate suhtes direktiivi 2002/87/EÜ artikli 3 lõikes 2 määratletud finantskonglomeraadi puhul, mille tähtsaim sektor on pangandus (edaspidi „krediidasutused”). Valdusettevõtjate ülesanded erinevad krediidasutuste ülesannetest ja seega tuleks ka sobivuse hindamise kriteeriume ja menetlusi kohaldada proportsionaalselt, võttes arvesse finantsvaldusettevõtja iseloomu, ulatust ja keerukust ning konkreetse juhtorgani liikme või võtmeisiku suhet krediidasutusega.

3.2. Krediidasutused peaksid hindama juhtorgani liikme sobivust järgmistel juhtudel:

- a. krediidasutuse tegevusloa taotlemisel;
- b. kui pädevaid asutusi tuleb teavitada uutest juhtorgani liikmetest; ning
- c. vajadusel seoses juhtorgani ametisse nimetatud liikmetega.

3.3. Krediidasutused peaksid tegema kindlaks võtmeisikud ning hindama nende sobivust vastavalt võtmeisikute ametisse nimetamise ja ametijärgluse põhimõtetele.

3.4. Pädevad asutused peaksid hindama juhtorgani liikme sobivust järgmistel juhtudel:

- a. kui krediidasutus taotleb tegevusluba;
- b. juhtorgani uue liikme ametisse nimetamisega seotud teatise või taotluse saamisel ja
- c. vajadusel seoses juhtorgani ametisse nimetatud liikmetega.

II jaotis. Sobivuse hindamisega seotud nõuded

I peatükk. Kohustused ja üldised hindamiskriteeriumid

4. Kohustused

4.1. Juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse esialgset ja pidevat hindamist peaks esmalt teostama krediidasutus.

4.2. Kui krediidasutuses on ametisse nimetamise komitee või muu samaväärne üksus, peaks see aitama aktiivselt kaasa krediidasutuse kohustuste täitmisele, töötades välja asutusesisesed põhimõtted juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamiseks.

5. Üldised hindamiskriteeriumid

5.1. Juhtorgani liikmete ja võtmeisikute kogemuste hindamisel tuleks võtta arvesse krediidasutuse tegevuse iseloomu, ulatust ja keerukust ning asjaomase ametikohaga kaasnevaid kohustusi. Juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmelt ja järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmelt nõutavate kogemuste tase ja iseloom võivad olla erinevad.

5.2. Olenemata krediidasutuse tegevuse iseloomust, ulatusest ja keerukusest peab juhtorgani liikmete ja võtmeisikute reputatsioon olema igal ajal laitmatu.

5.3. Kui juhtorgani liikmete ja võtmeisikute kogemuste või laitmatu reputatsiooni osas on kahtlusi, tuleks hinnata, kuidas see mõjutab või võib mõjutada isiku sobivust. Hindamisel tuleks võtta arvesse kõiki olulisi ja kättesaadavaid asjaolusid hoolimata sellest, kus ja millal need ilmnesisid.

II peatükk. Krediidasutuste läbiviidav hindamine

6. Sobivuse hindamine krediidasutustes

6.1. Krediidasutused peaksid hindama juhtorganite liikmete sobivust suuniste punktides 13–15 esitatud kriteeriumide alusel ja vastavalt Euroopa Pangandusjärelevalve koostatud juhtimiskorralduse suuniste peatükile B.2 ning dokumenteerima nii hindamise kui ka selle tulemused. Hindamine tuleks võimaluse korral läbi viia enne, kui liige ametikohale asub. Kui see ei ole võimalik, tuleks hindamine läbi viia nii kiiresti kui võimalik, kuid igal juhul kuue nädala jooksul.

6.2. Kui asjaolude tõttu on vajalik teha täiendav hindamine, peaks krediidasutus juhtorgani liikme sobivust uuesti hindama, et veenduda isiku jätkuvas sobivuses. Sellisel juhul võib piirduda hinnangu andmisega, kas liige jääb sobivaks ka asjaomaseid asjaolusid arvesse võttes.

6.3. Juhtorgani liikmete sobivuse hindamisel peaksid krediidasutused hindama, kas juhtorgan on tervikuna sobiv. Juhtorgani või selle komiteede üldised puudujäägid ei tohiks ilmingimata viia järelduseni, et konkreetne liige ei ole sobiv.

6.4. Krediidasutused peaksid hindama võtmeisikute sobivust enne nende ametisse nimetamist ning hindama nende sobivust uuesti vastavalt vajadusele, dokumenteerides hindamised ja nende tulemused.

7. Krediidasutuste põhimõtted sobivuse hindamisel

7.1. Krediidiasutustes peaksid olema kehtestatud juhtorgani liikmete valimise ja hindamise põhimõtted, mis võtavad arvesse krediidiasutuse tegevuse iseloomu, ulatust ja keerukust ning millega määratakse kindlaks vähemalt järgnev:

- a. asjaomase hindamise läbiviimise eest vastutav isik või ametikoht;
- b. liikme sobivuse hindamisel kohaldatav siseregulatsioon;
- c. pädevus- ja oskushõuded, mille põhjal oleks võimalik eeldada, et juhtorgani liikmel on piisavad eriteadmised;
- d. teave ja tõendid, mida juhtorgani liige peaks krediidiasutusele hindamiseks esitama;
- e. kui aktsionärid valivad liikme, siis tuleb enne liikme ametisse valimist võtta meetmeid, mis tagavad, et aktsionäre on informeeritud ametikohaga seotud nõudmistest ja valitava isiku kohasest profiilist;
- f. olukorrad, kui sobivust tuleks uuesti hinnata, ja meetmed selliste olukordade kindlakstegemiseks. Sellised meetmed peaksid hõlmama nõuet, et juhtorgani liikmed peavad teatama mis tahes olulistest muudatustest krediidiasutuses, ning võiksid hõlmata nõuet teatada kord aastas muudatustest, mis võivad mõjutada tema vastavust asjaomastele nõuetele, ning
- g. krediidiasutuse pakutavad koolitusvõimalused juhuks, kui juhtorgani liikmed vajavad eriväljaõpet või -arenguvõimalusi.

7.2. Krediidiasutustes peaksid olema kehtestatud võtmeisikute sobivuse hindamise põhimõtted, mis võtavad arvesse krediidiasutuse tegevuse iseloomu, ulatust ja keerukust ning millega määratakse kindlaks vähemalt järgnev:

- a. ametikohad, mille puhul on nõutav sobivuse hindamine;
- b. sobivuse hindamise eest vastutavad isikud või ametikohad ning
- c. konkreetse ametikoha puhul hinnatavad reputatsiooni ja kogemuse kriteeriumid.

7.3 Krediidiasutuste hindamispõhimõtetes tuleb arvestada erinevate nõutavate kogemustega, mida on tarvis töötamiseks konkreetse juhtorgani ametikohal, sealhulgas ametikohal, mis on vajalik töötajate esindajaid käsitlevate siseriiklike õigusaktide täitmiseks.

8. Krediidiasutuste parandusmeetmed

8.1. Kui krediidiasutus jõuab hindamise tulemusel järeldusele, et isik ei sobi juhtorgani liikmeks, siis ei tohiks seda isikut ametisse nimetada, või kui ta on juba ametisse nimetatud, peaks krediidiasutus võtma asjakohaseid meetmeid tema asendamiseks, välja arvatud juhul, kui krediidiasutus võtab asjakohaseid ja õigeaegseid meetmeid, millega tagab liikme ametisse sobivuse.

8.2. Kui krediidiasutus jõuab ümberhindamise tulemusel järeldusele, et isik ei sobi enam juhtorgani liikmeks, peaks krediidiasutus võtma olukorra parandamiseks asjakohaseid meetmeid ning teavitama sellest pädevat asutust.

8.3. Meetmete võtmisel peaks krediidiasutus võtma arvesse konkreetset olukorda ja liikme puudusi. Asjakohased meetmed võivad muu hulgas hõlmata kohustuste ümberjagamist juhtorgani liikmete vahel, teatud isikute asendamist ning üksikute liikmete või kogu juhtorgani koolitamist eesmärgiga tagada, et juhtorgan oleks tervikuna piisavalt kvalifitseeritud ja kogenud.

8.4. Kui krediidiasutus jõuab hindamise tulemusel järeldusele, et võtmeisik ei sobi oma ametikohale, peaks krediidiasutus võtma asjakohaseid meetmeid.

III peatükk. Järelevalveasutuste läbiviidav hindamine

9. Taotlus või teade

9.1. Pädevad asutused peaksid kehtestama taotlemise või teatamise menetluse, mida kohaldatakse juhtorgani liikme ametisse valimisel või tagasivalimisel. Pädevad asutused peaksid kehtestama eeskirjad selle kohta, millal tuleb selliseid taotlusi või teatisi esitada.

9.2. Pädeva asutuse taotlusel peaksid krediidasutused esitama kogu kirjaliku teabe, mis on vajalik, et hinnata juhtorgani liikmete sobivust, sealhulgas lisas I sisaldava teabe. Ametisse tagasivalimise puhul võib esitatav teave piirduda vajalike muudatuste ja täiendava teabega.

9.3. Asjaomane juhtorgani liige peaks kinnitama esitatud teabe õigsust. Krediidasutus peaks kinnitama, et talle teadaolevalt on esitatud teave õige.

9.4. Kui valitud juhtorgani liikme ametiaeg lõpetatakse, peaksid krediidasutused sellest teatama pädevale asutusele, selgitades lõpetamise põhjuseid.

10. Hindamismenetlus

10.1. Pädevad asutused peaksid tagama, et juhtorgani liikmete sobivuse hindamisele kohalduv regulatsioon oleks üldsusele kättesaadav.

10.2. Pädevad asutused võivad kohaldada juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmete ja järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmete sobivuse hindamisel ning krediidasutusele esialgse loa andmisel ja järgnevatel hindamistel erinevaid menetlusi sõltuvalt riikide eripärast, pangandussektori suurusest ja ülesehitusest ning äriühingute juhtimist reguleerivast siseriiklikust õigusest.

11. Hindamismeetod

11.1. Pädevad asutused peaksid hindama krediidasutuste esitatud teavet, nõudma vajadusel täiendavaid tõendeid reputatsiooni või kogemuse kohta ning hindama juhtorgani liikmete sobivust vastavalt käesolevate suuniste punktides 13–15 esitatud kriteeriumidele.

11.2. Kui juhtorgani liikmete sobivust hinnatakse pärast krediidasutusele loa andmist punkti 3.4 alapunktides b ja c kirjeldatud juhtudel, võivad pädevad asutused kasutada osa käsitletud kriteeriumidest ning anda neile erineva kaalu, võttes arvesse asjaomaseid siseriiklikke õigusakte ja krediidasutuse poolt kõnealuste isikute sobivuse hindamiseks kehtestatud põhimõtete ja menetluste läbivaatamise tulemusi. Punkti 3.4 alapunktis c kirjeldatud juhul peaks sobivuse ümberhindamine olema seotud eelkõige ümberhindamist tinginud asjaoludega.

11.3. Pädevad asutused tohivad kooskõlas siseriikliku õigusega ja tuginedes riskipõhisele lähenemisele juhtorgani liiget tema sobivuse hindamisel intervjuuerida. Vajadusel kasutatakse intervjuud ka juhtorgani liikme sobivuse ümberhindamisel, kui faktid või asjaolud tekitavad kahtlusi liikme sobivuses. Intervjuud võidakse kasutada, et hinnata kandidaadi teadmisi, kogemusi ja varasematel ametikohtadel saadud oskusi, samuti seda, kuidas kandidaadi omadused on kooskõlas juhtorgani olemasolevate liikmete oskuste ja kogemustega. Hinnatavate oskuste raames võidakse arvestada ka selliseid omadusi nagu otsusekindlus, strateegiline visioon, oskus hinnata riske, juhiomadused, sõltumatus, veenmisvõime ning oskus ja soov pidevalt juurde õppida ja areneda.

11.4. Pädeva asutuse poolt punkti 3.4 alapunkti b raames läbiviidav hindamine tuleks lõpule viia mõistliku aja jooksul. Pädev asutus peaks kehtestama hindamiseks maksimaalse perioodi, mis ei tohi ületada kuut kuud. Hindamisperiood algab täidetud taotluse või teatise kättesaamisest.

- 11.5. Kui pädev asutus on liikme sobivust varem hinnanud, tuleks asjaomast dokumenti vajaduse korral ajakohastada.
- 11.6. Pädev asutus võib võtta arvesse teiste pädevate asutuste tehtud sobivuse hindamisi. Selleks peaksid pädevad asutused vahetama vastavasisulise sooviavalduse korral isikute sobivust puudutavat teavet.
- 11.7. Pädev asutus peaks krediidasutust hindamistulemustest teavitama.
- 11.8. Pädevad asutused võivad hinnata võtmeisikute sobivust, tagades, et kohalduv regulatsioon oleks üldsusele kättesaadav.

12. Järelevalvealased parandusmeetmed

- 12.1. Kui juhtorgani liige või krediidasutus ei esita pädevale asutusele liikme sobivuse kohta piisavat teavet, peaks pädev asutus olema selle isiku ametisse nimetamise vastu või ei tohiks seda heaks kiita.
- 12.2. Kui juhtorgani liiget ei peeta sobivaks, peaks pädev asutus nõudma, et krediidasutus kas ei nimetaks seda liiget ametisse, või kui liige on ametisse nimetatud, siis võtma asjakohaseid meetmeid tema asendamiseks.
- 12.3. Kui krediidasutuse poolt punkti 8 alusel võetud meetmed ei ole piisavad, peaksid pädevad asutused ise kehtestama asjakohased parandusmeetmed.

IV peatükk. Hindamiskriteeriumid

13. Reputatsiooniga seotud kriteeriumid

- 13.1. Juhtorgani liikme reputatsioon tuleks lugeda laitmatuks, kui puuduvad tõendid, mis räägiksid selle vastu, ja kui tema laitmatu reputatsiooni osas ei ole mõistlikke kahtlusi. Arvesse tuleb võtta kogu hindamise ajal kättesaadavat kohast teavet, ilma et see mõjutaks siseriiklike õigusaktidega kehtestatud piiranguid ja hoolimata riigist, kus konkreetne oluline sündmus aset leidis.
- 13.2. Juhtorgani liikme reputatsiooni ei peeta heaks, kui tema isiklik või äritegevus loovad põhjendatud kahtlused tema suutlikkuses tagada krediidasutuse veatu ja usaldusväärne juhtimine.
- 13.3. Arvesse tuleks võtta kõiki karistusregistri ja asjakohaseid haldusrikkumiste andmeid, arvestades seejuures süüdimõistva kohtuotsuse või rikkumise iseloomu, käimasoleva kohtumenetluse staadiumi, määratud karistust, käimasolevate juriidiliste protseduuride staadiume ja mis tahes rehabiliteerimismeetmete mõju. Arvesse tuleks võtta kaasnevaid, sealhulgas kergendavaid asjaolusid ning mis tahes õigusrikkumise või haldus- või järelevalvemeetme raskust, ajavahemikku ja liikme käitumist alates õigusrikkumisest ning rikkumise või haldus- või järelevalvemeetme asjakohasust seoses soovitava ametikohaga.
- 13.4. Arvesse tuleks võtta vähetähtsate intsidentide kumulatiivset mõju, mis üksikult võttes ei mõjuta isiku reputatsiooni, kuid üheskoos võivad sellele avaldada märkimisväärset mõju.
- 13.5. Erilist tähelepanu tuleks pöörata järgmistele asjaoludele, mis võivad isiku laitmatut reputatsiooni kahjustada:
- a. süüdimõistev kohtuotsus või süüdistus kriminaalkuriteos, eelkõige:
 - i. õigusrikkumised pangandust, rahandust, väärtabereid ja kindlustustegevust reguleeriva õiguse alusel või väärtapaberiturge, väärtabereid või maksevahendeid

käsitlevate õigusaktide alusel, sealhulgas rahapesu ja turuga manipuleerimist ning siseteabe väärkasutust ja liigkasuvõtmist käsitlevad õigusaktid;

- ii. ebaaususe, finantskuritegude ning pettusega seotud õigusrikkumised;
- iii. maksualased õigusrikkumised
- iv. muud õigusrikkumised äriühinguid, pankrotti, maksejõuetust või tarbijakaitset käsitlevate õigusaktide alusel;

b. liikmega seotud asjaomased käimasolevad või toimunud uurimised ja/või täitemenetlused või haldusotsused pangandust, rahandust, väärtpabereid ja kindlustustegevust või väärtpaberiturge, väärtpabereid ja maksevahendeid reguleerivate sätete või mis tahes finantsteenuseid käsitlevate õigusaktide rikkumise eest;

c. mis tahes muu järelevalveasutuse või muu asutuse käimasolevad või lõpetatud uurimised ja/või täitemeetmed mis tahes asjaomaste sätete rikkumise eest.

13.6. Liikme varasema ärialase käitumisega seoses tuleks pöörata tähelepanu järgmistele asjaoludele:

a. tõendid, mille kohaselt ei ole liikme tegevus olnud läbipaistev ega avatud ja ta ise ei ole olnud koostööaldis suhtlemisel järelevalve- või reguleerivate asutustega;

b. ameti, ettevõtluse või kutsealaga tegelemiseks vajaliku registreerimise, loa, liikmelisuse või litsentsi andmisest keeldumine või sellise registreeringu, loa, liikmelisuse või litsentsi tühistamine, äravõtmine või lõpetamine või liikme väljaheitmine järelevalve- või riikliku asutuse poolt;

c. tökohalt, mis tahes usaldust eeldavalt ametikohalt, konfidentsiaalsussuhtest või sarnaselt positsioonilt vallandamise või töölt lahkuma sundimise põhjused; ning

d. pädeva asutuse keeld tegutseda ettevõtte juhina.

13.7. Arvesse tuleks võtta alljärgnevaid asjaolusid, mis on seotud liikme varasema ja käesoleva äritegevuse ning finantsvõimega ja mis võivad mõjutada liikme reputatsiooni:

a. ebausaldusväärsete võlgnike nimekirja kaasamine või mis tahes negatiivsed märkused seda laadi nimekirjades, mida koostavad tunnustatud krediitvõimekust hindavad asutused, kui need on kättesaadavad;

b. selliste ettevõtete finantstulemused ja tulemuslikkus, mis kuuluvad liikmele või mida ta juhib või kus liikmel on märkimisväärne osalus, eriti mis tahes saneerimistegevus, pankrotimenetlus ja likvideerimismenetlus ning kas ja kuidas on liige olnud seotud asjaoludega, mis viisid vastavate menetlusteni;

c. eraisiku pankroti väljakuulutamine; ning

d. tsiviilkohtuasjad, haldus- või kriminaalmenetlused, suured investeeringud või suur riskide kontsentratsioon ja võetud laenud, kui need võivad oluliselt mõjutada liikme finantsvõimet.

14. Kogemustega seotud kriteeriumid

14.1. Liikme kogemusi hinnates tuleks võtta arvesse nii teoreetilisi teadmisi, mis on saadud hariduse omandamise ja koolituste käigus kui ka praktilisi kogemusi, mis on saadud varasematel ametikohtadel. Krediitiasutused peaksid võtma arvesse oskusi ja teadmisi, mida liige on omandanud ja näidanud oma ametialase käitumisega.

14.2. Liikme teoreetiliste teadmiste hindamisel tuleks eelkõige pöörata tähelepanu tema haridustasemele ja -profiilile ning sellele, kas see on seotud panganduse või finantsteenuste või

muude asjakohaste valdkondadega. Panganduse või finantsteenustega seotud hariduseks loetakse üldiselt haridust sellistes valdkondades nagu pangandus ja rahandus, majandus, õigus, avalik haldus, finantsregulatsioon ja kvantitatiivsed meetodid.

14.3. Hindamine ei peaks olema piiratud vaid haridustaseme või krediidasutuses või mõnes muus ettevõttes töötamise tõendite hindamisega. Liikme praktilisi kogemusi tuleks analüüsida põhjalikumalt, sest varasematel ametikohtadel omandatud teadmised sõltuvad ettevõtte iseloomust, ulatusest ja keerukusest ning seal täidetud ülesannetest.

14.4. Juhtorgani liikme kogemuste hindamisel tuleks eelkõige võtta arvesse teoreetilisi teadmisi ja praktilisi kogemusi järgmistes valdkondades:

- a. finantsturud;
- b. õigusraamistik ja nõuded;
- c. strateegiline planeerimine ja krediidasutuse äristrateegia või äriplaani mõistmine ja selle elluviimine;
- d. riskijuhtimine (krediidasutuse peamiste riskide tuvastamine, hindamine, jälgimine, kontrollimine ja maandamine, sh liikme vastutus);
- e. krediidasutuse töökorralduse tõhususe hindamine ning tõhusa juhtimise, järelevalve ja kontrolli kehtestamine;
- f. krediidasutuse finantsteabe tõlgendamine, teabe põhjal peamiste probleemide kindlakstegemine ning asjakohase kontrolli ja meetmete rakendamine.

14.5. Juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmel peaks olema piisavalt palju praktilisi ja ametialaseid kogemusi, mida ta on saanud piisavalt pika aja jooksul juhtival ametikohal töötades. Lühiajalisi ja ajutisi ametikohti võib hindamisel arvesse võtta, kuid tavaliselt ei piisa neist vajalike kogemuste eeldamiseks. Varasematel ametikohtadel saadud praktiliste ja ametialaste kogemuste hindamisel tuleks erilist tähelepanu pöörata järgmistele asjaoludele:

- a. varasema staaži pikkus;
- b. varasemal töökohal täidetud tökohustuste iseloom ja keerukus, sealhulgas ettevõtte organisatsiooniline ülesehitus;
- c. pädevus, otsustamispädevus ja kohustused;
- d. ametikohal omandatud tehnilised teadmised krediidasutuse tegevusest ning krediidasutusel lasuvate riskide mõistmine;
- e. alluvate arv.

14.6. Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmel peaks olema piisavalt kogemusi, et olla võimeline vastu võtma konstruktiivseid otsuseid ja teostama tõhusat juhtimisjärelevalvet. Kogemused võivad olla saadud akadeemilistel, halduslikel või muudel ametikohtadel töötamise ning finantsasutuste või muude ettevõtete juhtimise, järelevalve või kontrollimise kaudu. Järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmed peaksid suutma tõendada, et nad on omandanud või on suutelised omandama oskusteavet, mis aitab neil piisavalt hästi mõista krediidasutuse tegevust ja sellega seotud riske.

15. Juhtimisega seotud kriteeriumid

15.1. Liikme sobivuse hindamisel tuleks hinnata ka muid juhtorgani toimimise seisukohalt olulisi kriteeriume, sealhulgas võimalikku huvide konflikti, valmidust pühendada piisavalt aega, juhtorgani

koosseisu üldiselt, juhtorganilt tervikuna nõutavaid teadmisi ja pädevusi ning liikmete oskust täita oma ülesandeid sõltumatult, ilma et teised isikud neid lubamatult mõjutaksid.

15.2. Liikme sõltumatust hinnates tuleks pöörata tähelepanu järgmistele teguritele:

- a. varasemad ja praegused ametikohad krediitiasutustes või muudes ettevõtetes;
- b. isiklikud, ametialased või muud majanduslikud suhted juhtorgani juhtimisfunktsiooni täitvate liikmetega samas krediitiasutuses, emaettevõtjas või tütarettevõtjas ning
- c. isiklikud, ametialased või muud majanduslikud suhted sama krediitiasutuse, selle emaettevõtja või tütarettevõtja üle kontrolli omavate aktsionäridega.

15.3. Juhtimisfunktsiooni täitval juhtorganil tervikuna peaks olema piisavalt praktilisi kogemusi krediitiasutustega.

III jaotis. Lõppsätted ja rakendamine

16. Rakendamine

Pädevad asutused ja krediitiasutused peaksid täitma käesolevad suunised 22. maiks 2013.

1. lisa. Dokumendinõuded esialgsel ametisse nimetamisel

Juhtorgani liikme ametisse nimetamise teatis peab sisaldama järgmist teavet:

1. Ametisse nimetatava isiku nimi
2. Elulookirjeldus, mis hõlmab järgmist:
 - a. täielik nimi, sünnijärgne nimi;
 - b. sünnikoht ja -aeg;
 - c. aadress;
 - d. kodakondsus;
 - e. hariduskäigu ja erialase koolituse üksikasjalik kirjeldus;
 - f. erialane töökogemus, sealhulgas kõikide organisatsioonide nimed, kus isik on töötanud, ning seal täidetud ülesannete iseloom ja kestus, eelkõige tegevuste puhul, mis on seotud soovitava ametikohaga. Oma tegevuse kirjeldamisel ametikohtadel, kus isik on viimase kümne aasta jooksul töötanud, peaks ta täpsemalt kirjeldama talle antud volitusi, otsustusõigust asutuses ning oma vastutusalas olnud tegevusvaldkondi, sealhulgas alluvate arvu. Kui isik on pidanud auametit, sealhulgas esindanud juhtorganit, tuleb see ära märkida;
 - g. võimalusel tööandjate soovitud vähemalt viimase kolme aasta kohta.
3. Kinnitus, kas isikuga seoses on pooleli kriminaalmenetlus või kas isik või mõni tema juhitav ettevõtte on osalenud maksejõuetusmenetluses või sarnases menetluses võlgnikuna.
4. Kui need on kättesaadavad, siis karistusregistri andmed ja asjakohane teave kriminaaluurimiste ja -menetluste, tsiviil- ja haldusasjade ning distsiplinaarvastutusele võtmise kohta (sealhulgas ettevõtte direktori kohalt vallandamine, pankroti-, maksejõuetus- või muu sarnane menetlus).
5. Järgnev teave, kui see on asjakohane:
 - a. järelevalveasutuse poolsed uurimised, täitemenetlused või sanktsioonid, mida on isiku suhtes rakendatud;
 - b. ameti, ettevõtluse või kutsealaga tegelemiseks vajaliku registreeringu, loa, liikmelisuse või litsentsi andmisest keeldumine või sellise registreeringu, loa, liikmelisuse või litsentsi tühistamine, äravõtmine või lõpetamine või liikme väljaheitmine järelevalve- või valitsusasutuse poolt;
 - c. ametikohalt, usaldust eeldavalt ametikohalt, konfidentsiaalsussuhtest või sarnaselt positsioonilt kõrvaldamine või asjaolu, et isikul on palutud sellise positsiooniga ametikohalt tagasi astuda;
 - d. teave, kas mõni teine pädev järelevalveasutus on juba hinnanud krediidasutust juhtiva isiku reputatsiooni (sealhulgas selle asutuse andmed ja hinnangu tulemused);
 - e. teave, kas mõni muu kui finantssektori pädev asutus on varem isikut hinnanud (sealhulgas selle asutuse andmed ja hinnangu tulemused).
6. Isiku või tema lähisugulaste mis tahes finantshuvid (nt laenud, osalus aktsiakapitalis) ja muud huvid või isiku ja tema lähisugulaste suhted (nt abikaasa, registreeritud elukaaslane, elukaaslane, laps, vanem või muud sugulased, kellega isik koos elab) juhtorgani liikmete ja võtmeisikutega samas krediidasutuses, emaettevõtjas või tütarettevõtjas või neid kontrollivate aktsionäridega.
7. Ametikoht, millele isik nimetatakse.
8. Krediidasutuse korraldatud sobivuse hindamise tulemused.