



EUROOPA KESKPANK
PANGANDUSJÄRELEVALVE

Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise juhend

BANKENTOEZICHT

Mai 2017

BANKTILLSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŲ PRIEŽIŪRA NADZÓR BANKOWY

VIGILANZA BANCARIA

BANKFELÜGYELET

BANKING SUPERVISION

SUPERVISION BANCAIRE BANČNI NADZOR

MAOIRSEACHT AR BHAINCÉIREACHT NADZOR BANAKA

BANKING SUPERVISION

PANGANDUSJÄRELEVALVE

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKOVNI DOHLED

БАНКОВ НАДЗОР BANKTILLSYN

BANKENAUF SICHT

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ PANKKIVALVONTA

SUPRAVEGHERE BANCARĂ BANKOVÝ DOHLAD

SUPERVIŽJONI BANKARJA

SUPERVISIÓN BANCARIA

BANKING SUPERVISION

BANKENAUF SICHT

SUPERVISÃO BANCÁRIA

Sisukord

Eessõna	3
1 EKP teostatava sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise ulatus	4
2 Õigusraamistik	5
2.1 Ühtse järelevalvemehhanismi määrus ja ühtse järelevalvemehhanismi raammäärus	5
2.2 Kapitalinõuete direktiiv ja riigisisene õigus	5
2.3 Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) suunised	6
2.4 Ühtse järelevalvemehhanismi põhimõtted, tavad ja protsessid	6
3 Põhimõtted	7
1. põhimõte – põhivastutus lasub krediitiasutusel	7
2. põhimõte – EKP kui kontrollija	7
3. põhimõte – ühtlustamine	8
4. põhimõte – proportsionaalsus ja juhtumipõhine hindamine	8
5. põhimõte – nõuetekohase menetluse ja õigluse põhimõtted	8
6. põhimõte – seos pideva järelevalvega	9
4 Hindamiskriteeriumid	10
4.1 Kogemus	10
4.2 Mainet	13
4.3 Huvide konflikt ja sõltumatus	14
4.4 Ametiülesannete täitmisele pühendatav aeg	17
4.5 Sobivus kollektiivi	20
5 Intervjuu	22
5.1 Eesmärk	22
5.2 Ulatus ja liigid	22
5.3 Intervjuu protsess	23
6 Hindamine	24

6.1	Riiklik pädev asutus kui esimene kontaktpunkt	24
6.2	EKP kui otsustaja	24
6.3	Uued ametissenimetamised	25
6.4	Ametiaja pikendamine, ametiülesannete muutumine ja ametist lahkumine	26
6.5	Uued asjaolud	27
6.6	Tegevusloa andmise või olulise osaluse omandamise menetlus	27
7	Otsus	28
7.1	Otsuste liigid	28
7.2	Positiivne otsus	29
7.3	Otsusest teavitamine ja edasikaebamine	30
8	Juhtorgani liikmete ametist kõrvaldamine	31
	Lühendid ja mõisted	32

Eessõna

Krediidiasutuse juhtorgan peab suutma täita oma ülesandeid ning selle koosseis peab olema moodustatud nii, et see aitab kaasa krediidiasutuse tõhusale juhtimisele ja tasakaalustatud otsustusprotsessile. See mõjutab nii krediidiasutuse enda turvalisust ja toimekindlust kui ka pangandussektorit laiemalt, sest suurendab üldsuse usaldust nende vastu, kes juhivad euroala finantssektorit.

Alates 4. novembrist 2014 on EKP ülesandeks olnud vastu võtta otsuseid tema otsese järelevalve alla kuuluvate oluliste krediidiasutuste juhtorganite kõigi liikmete ametissenimetamise kohta. EKP 2014. aasta novembris avaldatud pangandusjärelevalve juhendis käsitletakse lühidalt juhtorganite liikmete sobivuse hindamist. Käesoleva sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise juhendi eesmärk on selgitada üksikasjalikumalt EKP kohaldatavaid põhimõtteid, tavasid ja protsesse oluliste krediidiasutuste juhtorganite liikmete sobivuse hindamisel.

Juhendis kirjeldatud põhimõtteid, tavasid ja protsesse võib olla aja jooksul vaja kohendada. Juhendi eelnõu on mõeldud praktilise abivahendina, mida ajakohastatakse korrapäraselt, nii et see kajastaks muudatusi ja praktikas omandatud uusi kogemusi.

Juhendi eesmärk on ühtlustada sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisel kasutatavate hindamiskriteeriumide kohaldamist. Ühtlustatud kohaldamise kaudu soovitakse jõuda ühiste järelevalvetavadeni. Käesolev juhend ei ole siiski õiguslikult siduv dokument ega asenda ühelgi viisil asjaomaseid õigusnõudeid, mis tulenevad kohaldatavast ELi õigusest või kohaldatavast riigisisestest õigusest.

Juhendis järgitakse võimaluse korral kapitalinõuete direktiivis ning Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) sobivuse hindamise suunistes ja EBA juhtimiskorralduse suunistes¹ kasutatud terminoloogiat. Näiteks hõlmab termin „juhtorgan” kõikide juhtimisstruktuuride organeid, kes täidavad juhtimis- või järelevalvefunktsioone.

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

¹ EBA suunised juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta (EBA/GL/2012/06); EBA ja Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve (ESMA) ühiste suuniste eelnõu juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta vastavalt direktiivile 2013/36/EL ja direktiivile 2014/65/EL, mille üle korraldati hiljuti konsultatsioon, ning EBA suunised juhtimiskorralduse kohta (GL44).

1 EKP teostatava sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise ulatus

Käesolev juhend hõlmab kõikides EKP otsese järelevalve alla kuuluvates krediidasutustes ja investeerimisühingutes (olulised krediidasutused), sealhulgas (sega)finantsvaldusettevõtjates², ning tegevusloa andmise või olulise osaluse omandamise korral ka vähem olulistes krediidasutustes juhtimisfunktsiooni (tegevjuhid) ja järelevalvefunktsiooni (mitte-tegevjuhid) täitvate juhtorgani liikmete sobivuse ja nõuetekohasuse hindamist. Ühtse järelevalvemehhanismi määrase artikli 6 lõike 4 kohaselt vastutab korraliste ametissenimetamiste eest vähem olulistes krediidasutustes (st väljaspool tegevusloa andmise või olulise osaluse omandamise menetlust) riiklik pädev asutus.

² Finantsvaldusettevõtjate kohta vt kapitalinõuete direktiivi artikkel 121.

2 Õigusraamistik

2.1 Ühtse järelevalvemehhanismi määrus ja ühtse järelevalvemehhanismi raammäärus

Sobivuse ja nõuetekohasuse järelevalve on üks neist pädevusvaldkondadest, kus EKP-I on ainuvastutus. Ühtse järelevalvemehhanismi määruse³ artikli 4 lõike 1 punktist e järeldeb selgelt, et sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine peab olema osa EKP teostatavast krediidasutuste üldjuhtimise järelevalvest.

Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse⁴ artiklites 93 ja 94 täpsustatakse sobivuse ja nõuetekohasuse pädevusvaldkonda. Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruses kehtestatakse järelevalve alla kuuluvatele üksustele ka teatavad otsesed kohustused, mis on seotud kogu vajaliku teabe edastamisega riiklikele pädevatele asutustele. Artiklis 93 käsitletakse juhtorganite muudatusi ning artiklis 94 uusi asjaolusid või mis tahes muid küsimusi, mis võivad mõjutada pidevat kohustust tagada, et krediidasutuste juhtorganites on sobivad liikmed.

EKP võtab vastu otsused oluliste krediidasutuste juhtorganite liikmete sobivuse kohta pärast sobivuse ja nõuetekohasuse hindamist. EKP võib oma ülesande täitmisel kasutada kõiki ühtse järelevalvemehhanismi määrusest tulenevaid volitusi. EKP-le ühtse järelevalvemehhanismi määrusega antud volituste hulka kuuluvad näiteks teabe kogumine, sealhulgas intervjuude abil, ning tingimuste ja kohustuste kehtestamine või soovitude andmine sobivuse ja nõuetekohasuse otsustes.

2.2 Kapitalinõuete direktiiv ja riigisisene õigus

Ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 4 lõike 3 esimeses lõigus sätestatakse, et EKP kohaldab järelevalveülesannete täitmisel kogu asjakohast liidu õigust, ning kui kõnealusteks liidu õigusaktideks on direktiivid, ka neid direktiive siseriiklikusse õigusesse ülevõtvaid õigusakte. Sobivusnõuded on lühidalt kokku võetud kapitalinõuete direktiivi artiklis 91.⁵ Direktiivis käsitletakse sobivuse ja nõuetekohasuse standardite sisu, kuid ei täpsustata erinevate kriteeriumide üksikasju; direktiivis ei käsitleta, missugust järelevalvemenetluse liiki tuleb järgida

³ Nõukogu määrus (EL) nr 1024/2013, 15. oktoober 2013, millega antakse Euroopa Kesk pangale eriülesanded seoses krediidasutuste usaldatavusnõuete täitmise järelevalve poliitikaga (ELT L 287, 29.10.2013, lk 63).

⁴ Euroopa Kesk pangaga määrus (EL) nr 468/2014, 16. aprill 2014, millega kehtestatakse raamistik Euroopa Kesk pangaga ja riiklike pädevate asutuste vaheliseks ning riiklike määratud asutustega tehtavaks koostööks ühtse järelevalvemehhanismi raames (ühtse järelevalvemehhanismi raammäärus; EKP/2014/17, ELT L 141, 14.5.2014, lk 1).

⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2013/36/EL, 26. juuni 2013, mis käsitleb krediidasutuste tegevuse alustamise tingimusi ning krediidasutuste ja investeerimisühingute usaldatavusnõuete täitmise järelevalvet, millega muudetakse direktiivi 2002/87/EÜ ning millega tunnistatakse kehtetuks direktiivid 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ (ELT L 176, 27.6.2013, lk 338).

(st kas ametissenimetamisel taotletakse järelevalveasutuse eelnevat heakskiitu või järelevalveasutust teavitatakse ametissenimetamise järel).

Seega kohaldab EKP sobivuse ja nõuetekohasuse otsuste tegemisel ühtse järelevalvemehhanismi raames kapitalinõuete direktiivi artiklit 91 rakendavates siduvates riiklikes õigusnormides sätestatud sisulisi sobivuse ja nõuetekohasuse nõudeid. Pidades silmas, et kapitalinõuete direktiivi artikkel 91 on selgelt vaid minimaalse ühtlustamise säte, on see 19 euroala riigis üle võetud erineval viisil. Mõned riigid on läinud kapitalinõuete direktiivi artiklist 91 ka kaugemale.

2.3 Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) suunised

Lisaks riigisisestele õigusaktidele järgib EKP ka EBA sobivuse hindamise suuniseid ja EBA juhtimiskorralduse suuniseid.⁶ Nendes suunistes võimaldatakse riiklikele pädevatele asutustele ja EKP-le teatud paindlikkust, et lisada täiendavaid üksikasju. Käesolevas juhendis on arvesse võetud nimetatud suunistes sisalduvaid mõisteid ja määratlusi.

2.4 Ühtse järelevalvemehhanismi põhimõtted, tavad ja protsessid

Praktikas kohaldavad juhtorgani liikmete sobivuse hindamise regulatiivseid nõudeid pädevad asutused. Et tagada õigusnõuete kohaldamise järjepidevus, on vaja selgitada nende nõuete tõlgendamist ning välja töötada ühtsed järelevalvetavad ja -protsessid.

Sel eesmärgil on EKP koos riiklike pädevate asutustega välja töötanud sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriume ning järelevalvetavasid ja -protsesse käsitlevad põhimõtted, milles selgitatakse üksikasjalikumalt, kuidas ühtne järelevalvemehhanism kohaldab üksikjuhtumi põhiselt kapitalinõuete direktiivi ja EBA suuniseid. Need põhimõtted võetakse vastu, ilma et see piiraks riigisisese õiguse kohaldamist ja kooskõlas EBA suunistega. Kui ei ole vastukäivaid siduvaid riiklike õigusnorme, peavad EKP ja riiklikud pädevad asutused neist põhimõtetest kinni pidama. Riiklikud pädevad asutused on nõustunud võimaluse korral tõlgendama ja välja töötama riiklike õigusnorme kooskõlas nende põhimõtetega. Käesolevas juhendis kajastuvad järelevalvenõukogus 2016. aasta lõpuks kokku lepitud põhimõtted. Need vaadatakse edaspidi läbi, võttes arvesse ühtses järelevalvemehhanismis rakendatavate sobivuse ja nõuetekohasuse järelevalve tavade jätkuvat kujunemist ning rahvusvahelist ja Euroopa regulatiivset arengut või kapitalinõuete direktiivi uusi autoriteetseid tõlgendusi, mille esitab näiteks Euroopa Liidu Kohus.

⁶ Vt joonealune märkus 1.

3 Põhimõtted

1. põhimõte – põhivastutus lasub krediidasutusel

Põhivastutus selle eest, et juhtorganisse valitakse ja nimetatakse isikud, kes täidavad sobivuse ja nõuetekohasuse nõudeid („sobivus”), lasub järelevalve alla kuuluv üksusel. Järelevalve alla kuuluv üksus peab täitma omaenda hoolsuskohustust ja hindama juhtorgani liikmeid mitte üksnes enne nende ametissenimetamist, vaid pidevalt (nt juhul, kui juhtorgani liikme ülesanded muutuvad olulisel määral). Seda tehes peab järelevalve alla kuuluv üksus tagama, et tema koostöö asjassepuutuvate isikutega on täielikult läbipaistev.

Järelevalve alla kuuluva üksuse ülesandega tagada juhtorganite liikmete (jätkuv) sobivus kaasneb kohustus esitada pädevatele asutustele **kogu teave, mis on vajalik** sobivuse ja nõuetekohasuse hindamiseks kõigil juhtudel (uus ametissenimetamine, uued asjaolud, ametiülesannete muutumine jne). Seda tuleb teha õigeaegselt ja täpselt. EKP ja riiklik pädev asutus otsustavad, millist teavet tuleb esitada ja mis viisil (kasutades riiklikku teavitustvormi⁷, kui see on olemas). Vajaduse korral võivad nad paluda järelevalve alla kuuluv üksusel või hindamisele kuuluv juhtorgani liikmel⁸ esitada lisateavet kas kirjalikult või suuliselt (nt intervjuul). Kui järelevalve alla kuuluv üksus või juhtorgani liige seda nõuet ei täida, loetakse juhtorgani liikme kohta käiv teave puudulikuks, mistõttu ei ole võimalik teha positiivset otsust.

2. põhimõte – EKP kui kontrollija

Sobivuse ja nõuetekohasuse järelevalve peab takistama isikutel, kes võiksid ohustada juhtorgani nõuetekohast toimimist, saamast juhtorgani liikmeks või nende selles rollis jätkamist, kui on ilmnenud nende sobivuse ja nõuetekohasusega seotud probleem. EKP kohustus on tegutseda siin kontrollija funktsioonis. EKP ülesanne on tagada, et järelevalve alla kuuluvad olulised üksused täidavad töökindla üldjuhtimise korra kehtestamise nõudeid, sealhulgas krediidasutuste juhtimise eest vastutavate isikute sobivuse ja nõuetekohasuse nõudeid.⁹

⁷ Riiklike teavitustvormide loetelu ning sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise küsimustik on avaldatud EKP veebilehel aadressil <https://www.bankingsupervision.europa.eu/banking/tasks/authorisation/html/index.en.html>.

⁸ Vt lühendid ja mõisted.

⁹ Ühtse järelevalvemehhanismi määramise artikli 4 lõike 1 punkt e ja artikli 6 lõige 4.

3. põhimõte – ühtlustamine

EKP teostatava sobivuse ja nõuetekohasuse järelevalve eesmärk on tagada juhtorganite liikmete hindamise suurem ühtlustamine euroalal.¹⁰ On vaja rohkem järjepidevust ja lähenemist, sest sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisega seotud järelevalvepõhimõtetes, -protsessides ja -tavades on täheldatud arvukaid lahknevusi (sealhulgas kohaldatavate hindamiskriteeriumide erinevad tõlgendused).

4. põhimõte – proportsionaalsus ja juhtumipõhine hindamine

Proportsionaalsuse põhimõtet kohaldatakse kogu sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise protsessis, mis tähendab, et EKP järelevalveprotsess ja ka sobivuskriteeriumide kohaldamine peavad olema koosõlas üksuse suurusega ning selle tegevuse laadi, ulatuse ja keerukusega ning tema konkreetse rolliga.

Proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamine sobivuskriteeriumide suhtes ei saa kaasa tuua sobivusstandardite langetamist, kuid selle tulemusel võidakse kasutada erinevaid lähenemisviise hindamismenetluses või sobivuskriteeriumide kohaldamisel (nt mis puudutab teadmiste, oskuste ja kogemuse taset või valdkondi või mis puudutab juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmetelt ja järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmetelt nõutavat ametiülesannete täitmisele pühendatavat aega). Seetõttu sõltub hindamine kõigil juhtudel individuaalsest analüüsist ja järelevalvehinnangust.

5. põhimõte – nõuetekohase menetluse ja õigluse põhimõtted

Sobivuse ja nõuetekohasuse järelevalves juhitudakse nõuetekohasest menetlusest. Järelevalve alla kuuluv üksus on järelevalvemenetluses enamikul juhtudel taotleja ning EKP, riiklik pädev asutus ja järelevalve alla kuuluv üksus on omavahel järelevalvealasel seotud. Nii järelevalve alla kuuluva üksuse kui ka juhtorgani liikme õigusi võib aga mõjutada sobivuse ja nõuetekohasuse otsus. Sellisel juhul rakenduvad mõlemale kõik ühtse järelevalvemehhanismi määruses ja raammääruses sisalduvad menetluslikud garantiid, näiteks õigus olla ära kuulatud.¹¹ EKP kohus on teha otsus tasakaalustatult, kasutades teavet, mida võib pidada sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise seisukohast oluliseks ja asjakohaseks, ning vaagides tegureid, mis räägivad hindamisele kuuluva juhtorgani liikme kasuks ja tema vastu. Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine, nagu kõik järelevalvemenetlused, on rangelt konfidentsiaalne. Lisaks ühtse

¹⁰ Vt pangandusjärelevalve juhendi 3. põhimõte – ühtse järelevalvemehhanismi homogeensus.

¹¹ Euroopa Keskpanga määruse (EL) nr 648/2014 artiklid 31 ja 32.

järelevalvemehhanismi määrasele ja raammäärusele juhindub EKP ELi haldusõiguse ja ELi andmekaitseõiguse üldpõhimõtetest.

6. põhimõte – seos pideva järelevalvega

Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise tulemusi kasutatakse krediidasutuse üldjuhtimise pidevas järelevalves, eriti seoses juhtorgani koosseisu ja toimimisega. Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisega võib kaasned a otsus, mida on vaja võtta arvesse pidevas järelevalves, ning pideva järelevalve käigus saadud teavet võidakse omakorda kasutada sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisel (eeskätt seoses kollektiivse sobivuse või sõltumatuse kriteeriumidega) või pideva järelevalve tulemusel võidakse juhtorgani liikmeid uuesti hinnata.

4 Hindamiskriteeriumid

Juhtorgani liikmete sobivust ja nõuetekohasust hinnatakse viie kriteeriumi alusel: i) kogemus; ii) maine; iii) huvide konflikt ja sõltumatus; iv) ametiülesannete täitmisele pühendatav aeg; ja v) sobivus kollektiivi. Neid kriteeriume on kirjeldatud allpool.

4.1 Kogemus

Praktiline ja teoreetiline kogemus

Juhtorgani liikmetel peavad olema piisavad teadmised, oskused ja kogemus oma kohustuste täitmiseks.¹² Termin „kogemus”, mida kasutatakse edaspidi laias tähenduses, hõlmab nii praktilist erialast kogemust, mis on omandatud eelmistel ametikohtadel, kui ka teoreetilist kogemust (teadmised ja oskused), mis on omandatud õpingute käigus ja koolitustel.

Funktsiooniga seotud nõuded ja miimumnõuded

Nõuded on lahutamatu seotud proportsionaalsuse põhimõttega, sest nõutav kogemus sõltub konkreetse funktsiooni ja krediidasutuse põhiomadustest. Mida keerukamad need on, seda rohkem kogemusi nõutakse.

Kõikidelt juhtorgani liikmetelt eeldatakse vähemalt teoreetilist panganduskogemust, mis võimaldab neil mõista krediidasutuse tegevust ja peamisi riske.

Juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmelt nõutava kogemuse pikkus ja laad võivad erineda järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmelt nõutava kogemuse pikkusest ja laadist, eriti juhul, kui neid funktsioone täidavad eraldi organid.

Eeldatav minimaalne teoreetiline panganduskogemus peab hõlmama järgmisi valdkondi (ehkki mõnel ametikohal saab selle omandada erikoolitusel):

- finantsturud;
- regulatiivne raamistik ja õigusnõuded;
- strateegiline planeerimine ning arusaam krediidasutuse äristrateegiast või äriplaanist ning selle elluviimisest;
- riskijuhtimine (krediidasutuse peamiste riskiliikide väljaselgitamine, hindamine, jälgimine, ohjamine ja maandamine), sealhulgas liikme ülesannetega otseselt seonduv kogemus;

¹² Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 1.

- raamatupidamine ja audit;
- krediidasutuse korralduse tõhususe hindamine, tõhusa juhtimiskorra, järelevalve ja kontrollimehhanismide tagamine;
- krediidasutuse finantsteabe tõlgendamine, selle teabe alusel põhiprobleemide ning sobivate kontrollimehhanismide ja meetmete kindlaksmääramine.

Vajalikuks võidakse pidada lisakogemust, arvestades konkreetseid asjaolusid, näiteks selle ametikoha funktsiooni, millele kandideeritakse, üksuse laadi, suurust ja keerukust või muid tegureid, mida tuleb konkreetsel juhul arvesse võtta. Näiteks direktorilt, kes on ühtlasi riskijuht, finantsjuht, vastavuskontrolli eest vastutav isik, auditikomitee esimees või riskikomitee esimees, eeldatakse ka erialast kogemust asjaomasel valdkonnas.

Hindamispehiohtted

Juhtorgani liikme **teoreetilise panganduskogemuse** hindamisel võetakse eelkõige arvesse liikme haridust, mis peab olema seotud panganduse ja finantsteenuste või muude asjakohaste valdkondadega (eeskätt pangandus ja rahandus, majandus, õigus, haldus, finantsregulatsioon, informatsioon ja tehnoloogia, finantsanalüüs ja kvantitatiivsed meetodid), selle taset ja profiili.

Praktilist kogemust hinnatakse eelmiste ametikohtade põhjal, võttes arvesse tööstaaži, üksuse suurust, vastutusvaldkondi, alluvate arvu, täidetud tööülesannete laadi, omandatud kogemuse tegelikku asjakohasust jne.

Ilma et see piiraks riiklike teavitusevormide kasutamist, peab järelevalve alla kuuluv üksus esitama vähemalt hindamisele kuuluva juhtorgani liikme üksikasjaliku CV. Arvesse võetakse ka koolitusi, millel juhtorgani liige on osalenud või kavatseb osaleda.

Nagu on selgitatud 3. peatükis, lähtutakse sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisel alati konkreetsest juhtumist. Samas viiakse hindamine tõhususe suurendamiseks ja hindamisperioodi lühendamiseks läbi kahes etapis. Esimeses etapis hinnatakse juhtorgani liikme kogemust eeldatava piisava kogemuse künniste alusel. Juhtorgani liikme võib sobivaks tunnistada ka siis, kui ta neid künniseid ei täida, kuid sellisel juhul tuleb läbi viia täiendav hindamine (2. etapp).

1. etapp. Hindamine künniste alusel

Kogemust hinnatakse lähtuvalt piisava kogemuse eeldustest, mis põhinevad teatud künnistel. Kui künnised on täidetud, eeldatakse tavaliselt, et juhtorgani liikmel on piisav kogemus, kui ei ole märke vastupidisest. Künnised ei piira riigisisese õiguse kohaldamist ja neist ei järeldu automaatselt, et juhtorgani liige, kes neid ei täida, ei vasta sobivuse ja nõuetekohasuse nõuetele.

Juhtimisfunktsiooni täitvalt juhtorganilt eeldatav piisav kogemus

Tegevjuht	Direktor
Tegevjuht: kümne aasta pikkune hiljutine ¹ praktiline kogemus panganduse või finantsteenustega seotud valdkonnas. Sellest peavad märkimisväärse osa moodustama kõrgema astme juhtivad ametikohad. ²	Tegevdirektor: viie aasta pikkune hiljutine ¹ praktiline kogemus panganduse või finantsteenustega seotud valdkonnas kõrgema astme juhtivatel ametikohtadel ² .

1) Kogemus peab olema omandatud maksimaalselt viimase 12 aasta jooksul.

2) Need on ametikohad, mis on juhtimisfunktsiooni täitvast juhtorganist kuni üks aste allpool.

Järelevalvefunktsiooni täitvalt juhtorganilt eeldatav piisav kogemus

Esimees	Direktor
Mitte-tegevjuht: kümne aasta pikkune hiljutine asjakohane ¹ praktiline kogemus. Sellest peavad märkimisväärse osa moodustama kõrgema astme juhtivad ametikohad ja märkimisväärne teoreetiline kogemus panganduses või muus sarnases asjakohases valdkonnas.	Mitte-tegevjuht: kolme aasta pikkune hiljutine asjakohane praktiline kogemus kõrgetasemelistel juhtivatel ametikohtadel ² (kaasa arvatud teoreetiline kogemus panganduses). Olenevalt ametikohast võib olla asjakohane ka avalikus või akadeemilises sektoris omandatud praktiline kogemus.

1) Asjakohasuse hindamisel tuleb vaadelda, kas krediidasutused, kus on omandatud varasem kogemus, on sarnase suuruse ja keerukusega.

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

Esimehe või tegevjuhtkonda mittekuuluva direktori asjakohane kogemus võib olla laiem kui tegevdirektoril. Igal juhul ei nõuta, et kõigil järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmetel on praktiline kogemus panganduse ja finantsteenustega seotud valdkonnas.

2. etapp. Täiendav hindamine

Kui piisava kogemuse eelduse künnised ei ole täidetud, võib juhtorgani liikme sellegipoolest sobivaks tunnistada, kui järelevalve alla kuuluv üksus suudab seda rahuldavalt põhjendada. Seda analüüsitakse, viies läbi juhtorgani liikme kogemuse täiendava hindamise, võttes arvesse, et juhtorgani koosseis peab olema piisavalt mitmekesine ja selle liikmetel peab olema lai kogemustepagas; vajaduse korral võetakse arvesse ka siseriiklike nõudeid, mille kohaselt juhtorganis peavad olema töötajate esindajad.

Põhjenduste hulka võib näiteks kuuluda koolituskava (konkreetses valdkonnas kogemuse osalise puudumise korral), juhtorgani olemasolevate liikmete üldine kollektiivne sobivus, ametissenimetamine konkreetsete ülesannete täitmiseks piiratud ajal (näiteks krediidasutuse tegevuse lõpetamisel) või juhtorgani liikme spetsiifiline teoreetiline või praktiline kogemus, mida krediidasutus vajab.

Näiteks järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liige, kes ei täida eelnimetatud ametikohakünniseid, võidakse tunnistada siiski sobivaks, kui i) liikmel on IT-valdkonna kogemus, mis vastab krediidasutuse konkreetsetele vajadustele; ii) liige ja krediidasutus võtavad kohustuse, et liige läbib pangandusalaste põhiteadmiste omandamiseks vajaliku koolituse (vt punkt 7.2), ja iii) liige täidab kõiki teisi sobivuse ja nõuetekohasuse nõudeid.

4.2 Maine

Proportsionaalsuse mittekohaldamine

Juhtorgani liikmete maine peab olema igal ajal piisavalt hea¹³, et tagada järelevalve alla kuuluva üksuse kindel ja usaldusväärne juhtimine. Et isiku maine võib olla hea või halb, ei saa proportsionaalsuse põhimõtet kohaldada maine nõude ega selle hindamise suhtes, sest see tuleb läbi viia kõigi krediitiasutuste puhul võrdsetel alustel.

Hindamisele kuuluva juhtorgani liikme maine loetakse heaks, kui puuduvad tõendid vastupidise kohta ja ei ole põhjust tema heas maines põhjendatult kahelda. Kui juhtorgani liikme isiklik või tööalane käitumine annab alust kahelda tema võimes tagada krediitiasutuse kindel ja usaldusväärne juhtimine, peab järelevalve alla kuuluv üksus ja/või hindamisele kuuluv juhtorgani liige sellest teavitama pädevat asutust, kes hindab asjaolude olulisust.

(Pooleliolev) kohtumenetlus

Pooleliolev, aga ka lõpetatud kriminaal- või haldusmenetlus võib mõjutada hindamisele kuuluva juhtorgani liikme ning järelevalve alla kuuluva üksuse mainet isegi siis, kui juhtorgani liige on nimetatud või nimetatakse ametisse muus riigis kui see, kus asjasse puutuvad sündmused toimusid.¹⁴ Hoolimata asjaolust, et kriminaal- või haldusmenetluse eest vastutab asjaomane kohtuasutus, on juba üksnes see tõsiasi, et isiku suhtes on või oli algatatud kohtuasi, nõuetekohasuse seisukohast oluline. Lõpetatud kohtumenetlus mõjutab hinnangut juhul, kui otsus tehakse juhtorgani liikme kahjuks. Kuigi pädev asutus aktsepteerib lõpetatud kohtuasjas kohtuasutuse poolt tehtud otsust, võivad kohtumenetluse aluseks olnud asjaolud olla sellegipoolest olulised, kui hinnatakse kohtuasja mõju juhtorgani liikme mainele, isegi kui kohtuasutus teeb otsuse juhtorgani liikme kasuks. See kehtib näiteks juhtudel, kus kohtu otsus põhineb pigem menetluslikel põhjustel kui faktidel või asjaoludel, mis võivad olla olulised juhtorgani liikme maine hindamise seisukohast.

Pädevat asutust tuleb (pooleliolevast või lõpetatud) kohtumenetlusest avalduse või teatise esitamise ajal või kohtumenetluse alguses alati teavitada.¹⁵ See hõlmab menetlusi, millega on seotud üksused, kus hindamisele kuuluva juhtorgani liige oli (väidetava) õigusrikkumise ajal juhtorgani liige või töötas muul asjaga seotud ametikohal, ja/või menetlusi, kus hindamisele kuuluv juhtorgani liige oli vaatlusalusel ajal seotud menetluse esemega.

¹³ Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 1.

¹⁴ Pooleliolev kohtumenetlus võib samuti mõjutada juhtorgani liikme suutlikkust pühendada piisavalt aega oma ülesannete täitmisele ning seda tuleb ka selles valguses hinnata.

¹⁵ Teavituse võib lisada esialgse avalduse/teatisega edastatavale teabele või juhtida järelevalveasutuse tähelepanu sellele kui uuele tõsiasjale siis, kui juhtorgani liige on juba oma ametikohal.

Järelevalveasutus hindab kogu asjakohase kättesaadava teabe alusel asjaolude olulisust ning nende mõju, sealhulgas väiksemate vahejuhtumite kumulatiivset mõju juhtorgani liikme ja järelevalve alla kuuluva üksuse mainele.

Hindamisele kuuluv juhtorgani liige, järelevalve alla kuuluv üksus ja/või uurimisasutus peavad esitama vähemalt järgmise teabe:

- süüdistuse laad (sh kas tegu on kriminaal- või haldussüüdistusega või usalduse kuritarvitamisega); millisesse etappi kohtumenetlus on jõudnud (st uurimine, süüdistuse esitamine, süüdimõistmine, edasikaebamine); ja tõenäoline karistus, kui järgneb süüdimõistev kohtuotsus;¹⁶
 - kui kaua aega on kohtumenetlusest möödunud ja juhtorgani liikme käitumine pärast väidetavat rikkumist;
 - juhtorgani liikme isiklik osalemine eeskätt ettevõtte õigusrikkumistes;
 - juhtorgani liikme arusaam enda tegevusest seoses kohtumenetlusega ja/või suhtumine sellesse;
 - muud leevendavad või raskendavad asjaolud (nt muud jooksvad või minevikus toimunud uurimised, rakendatud haldussanktsioonid, töölt või usaldusisiku ülesannete täitmisest vabastamine jne);
 - juhtorgani liikme ja järelevalve alla kuuluva üksuse hinnang asjaoludele. Juhtorganilt tuleb sõnaselgelt paluda, et ta uuriks pooleliolevat kohtumenetlust ja kinnitaks oma usaldust hindamisele kuuluva juhtorgani liikme vastu. See on tähtis ka järelevalve alla kuuluva üksuse maineriski seisukohast.
-

4.3 Huvide konflikt ja sõltumatus

Huvide konflikti avalikustamine, vähendamine, juhtimine ja ennetamine

Juhtorgani liikmed peavad olema suutelised tegema usaldusväärseid, objektiivseid ja sõltumatuid otsuseid (st tegutsema lähtuvalt sõltumatuse põhimõttest¹⁷). Sõltumatust võib mõjutada huvide konflikt.

Järelevalve alla kuuluval üksusel peavad olema juhtimispõhimõtted tegelike, potentsiaalsete (st mida on võimalik mõistlikult ette näha) või näiliste (st üldsuse

¹⁶ Eelkõige peavad kogu asjakohase teabe esitama järelevalve alla kuuluv üksus ja/või hindamisele kuuluv juhtorgani liige. Kui see teave on EKP arvates ebapiisav või puudulik, võib ta küsida lisateavet asjaomaselt uurimisasutuselt.

¹⁷ Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 8.

poolt tajutavate) huvide konfliktide kindlakstegemiseks, avalikustamiseks, vähendamiseks, juhtimiseks ja ennetamiseks¹⁸. Huvide konflikt esineb juhul, kui juhtorgani liikme huvid võivad negatiivselt mõjutada järelevalve alla kuuluva üksuse huve.

Huvide konflikti olemasolu ei tähenda tingimata, et juhtorgani liiget ei saa tunnistada sobivaks. See on nii ainult juhul, kui huvide konfliktist tuleneb oluline risk ja kui huvide konflikti ei ole võimalik järelevalve alla kuuluva üksuse kirjalike põhimõtete alusel ennetada, asjakohaselt vähendada või juhtida.

Huvide konflikti hindamine

Järelevalve alla kuuluv üksus ja hindamisele kuuluv juhtorgani liige peavad pädevat asutust teavitama kõikidest tegelikest, potentsiaalsetest või näilistest huvide konfliktidest. Järelevalve alla kuuluv üksus peab hindama huvide konfliktist tuleneva riski olulisust. Kui leitakse, et huvide konflikt on oluline, peab järelevalve alla kuuluv üksus võtma vajalikke meetmeid. Ta peab:

- hindama üksikasjalikult konkreetset olukorda;
- otsustama, milliseid ennetavaid või leevendusmeetmeid võetakse, lähtudes eeskätt huvide konflikti käsitlevatest sise-eeskirjadest, kui riigi õigusaktides ei ole juba sätestatud, milliseid meetmeid tuleb võtta.

Järelevalve alla kuuluv üksus peab selgitama pädevale asutusele huvide konflikti aruandes, kuidas ta ennetab, vähendab või juhib huvide konflikti.

Pädev asutus hindab huvide konfliktist tuleneva riski olulisust ja järelevalve alla kuuluva üksuse võetud meetmete asjakohasust. Kui esineb veel probleeme, mille järelevalve alla kuuluv üksus saaks asjakohaselt tegutsedes lahendada, võib konkreetse avaldusega seoses kehtestada teatud tingimuse. Tingimuste hulka võivad kuuluda:

- keeld osaleda konkreetse avalikustatud huviga seotud koosolekutel või otsuste tegemisel;
- teatud ametikohalt lahkumine;
- erijälgimine järelevalve alla kuuluva üksuse poolt;
- pädevale asutusele konkreetse olukorra kohta aru andmine;
- ooteaja kehtestamine hindamisele kuuluvale juhtorgani liikmele;
- huvide konflikti avalikustamise kohustuse seadmine järelevalve alla kuuluvale üksusele;

¹⁸ Kapitalinõuete direktiivi artikli 88 lõige 1.

- sõltumatute osapoolte põhimõtte kohaldamine;
- teatud olukord võib jätkuda ainult kogu juhtorgani konkreetsel heakskiidul.

Kui järelevalve alla kuuluva üksuse võetud meetmetest või teatud tingimuse kehtestamisest ei piisa huvide konfliktist tulenevate riskide asjakohaseks juhtimiseks, ei saa hindamisele kuuluvat juhtorgani liiget sobivaks tunnistada.

Ilma et see piiraks riigisisese õiguse kohaldamist, kirjeldatakse järgnevas tabelis olukordi, kus eeldatavalt esineb oluline huvide konflikt. Neid olukordi hinnatakse üksikasjalikult iga üksikjuhtumi puhul eraldi ja arvesse võetakse järelevalve alla kuuluva üksuse poolt esitatud teavet konflikti olulisuse või ebaolulisuse kohta. Tabel ei ole siiski ammendav ega tähenda, et EKP ei või tuvastada olulist huvide konflikti juhtudel, mida kirjeldatud olukorrad ja piirmäärad ei hõlma.

Tabel 1
Võimalikud olulised huvide konfliktid

Konflikti liik	Ajavahemik	Seotuse aste ja laad ning asjakohastel juhtudel piirmäär
Isiklik	Praegu	Juhtorgani liige: on lähedases isiklikus suhtes ¹ järelevalvealuse üksuse, emaettevõtja või selle tütarettevõtjate juhtorgani liikme, võtmefunktsiooni täitva isiku või olulist osalust omava osanikuga; osaleb järelevalvealuse üksuse, emaettevõtja või selle tütarettevõtjate vastu algatatud kohtumenetluses; osaleb olulisel määral äritegevuses (eraviisiliselt või ettevõtte kaudu) järelevalvealuse üksusega, emaettevõtjaga või selle tütarettevõtjatega.
Ametialane	Praegu või viimase kahe aasta jooksul	Juhtorgani liige või temaga lähedases isiklikus suhtes olev isik on samal ajal juhtival või kõrgema astme juhtival ametikohal järelevalvealuses üksuses, emaettevõtjas / selle tütarettevõtjates või nendega konkureerivates ettevõtetes; on märkimisväärses ärilises suhtes järelevalvealuse üksuse, emaettevõtja / selle tütarettevõtjatega või nendega konkureerivate ettevõtetega. Ärihuvide olulisus sõltub sellest, kui suur on nende (rahaline) väärtus juhtorgani liikme või temaga lähedases isiklikus suhtes oleva isiku äris.
Rahaline	Praegu	Juhtorgani liikmel või temaga lähedases isiklikus suhtes oleval isikul on oluline finantshuvi või finantskohustus seoses: järelevalvealuse üksusega; üksuse emaettevõtja või selle tütarettevõtjatega; järelevalvealuse üksuse klientidega; järelevalvealuse üksusega konkureerivate ettevõtetega. Finantshuvi/-kohustused on näiteks osalused, muud investeeringud ja laenud. Olulisus sõltub sellest, kui suure osa moodustab huvi või kohustuse (rahaline) väärtus juhtorgani liikme finantsvahenditest. Järgmist peetakse põhimõtteliselt ebaoluliseks: kõik soodustused (st asjaomase panga poolt tavapärasel turutingimustel väljastatud) tagatud isiklikud laenud (nagu isiklikud hüpoteeklaenud), mida teenindatakse nõuetekohaselt; kõik muud nõuetekohaselt teenindatavad soodustused laenud väärtusega alla 200 000 euro, tagatud või mitte; jooksvad osalused ≤ 1% või samas väärtuses muud investeeringud.
Poliitiline	Praegu või viimase kahe aasta jooksul	Juhtorgani liige või temaga lähedases isiklikus suhtes olev isik töötab suure poliitilise mõjuvõimuga ametikohal. Suurt mõjuvõimu võib omada igal tasandil: kohalik poliitik (nt linnapea); piirkonna või riigi poliitik (nt valitsuskabinet); avaliku sektori töötaja (nt töökoht valitsusasutuses); riigi esindaja. Huvide konflikti olulisus sõltub sellest, kas poliitilise rolliga kaasnevad konkreetsed volitused või kohustused, mis takistavad juhtorgani liikmel tegutsemast järelevalve alla kuuluva üksuse huvides.

¹ Lähedane isiklik suhe hõlmab abikaasat, registreeritud partnerit, elukaaslast, last, vanemat või muud sugulast, kellega isikul on ühine eluase.

Eelöeldu ei takista osanike esindajaid olemast juhtorgani liikmed. Kui aga tekib oluline huvide konflikt, peab järelevalve alla kuuluv üksus selle asjakohaselt lahendama.

Kui riigisiseses materiaalõiguses sisalduvad lisaks konkreetset formaalsed sõltumatuse kriteeriumid juhtorgani teatud liikmetele (sõltumatud direktorid), tuleb järgida ka neid kriteeriume.

4.4 Ametiülesannete täitmisele pühendatav aeg

Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed nõuded

Kõik juhtorgani liikmed peavad pühendama piisavalt aega oma ülesannete täitmisele krediitiasutuses või investeerimisühingus¹⁹. Aega, mille direktor saab pühendada oma ülesannete täitmisele, võivad mõjutada mitmesugused tegurid, näiteks see, kui mitmel juhtkonnakohal ta töötab; nende üksuste suurus ja olukord, kus tal on juhtkonnakoht, samuti nende tegevuse laad, ulatus ja keerukus; üksuste asukoht või asukohariik; ning muud ametialased või isiklikud kohustused ja asjaolud (nt kohtuasi, milles juhtorgani liige osaleb). Lisaks juhtkonnakohtade arvu hindamisele (kvantitatiivne hinnang) tuleb hinnata kvalitatiivseid aspekte.

Ametiülesannete täitmisele pühendatava aja kvantitatiivne hinnang

Et mitmel juhtkonnakohal töötamine on oluline tegur, mis võib mõjutada ametiülesannete täitmisele pühendatavat aega, on kapitalinõuete direktiivis sätestatud piirang sellele, kui mitmel juhtkonnakohal võib suuruse, sisemise korralduse ning tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse poolest olulise krediitiasutuse või investeerimisühingu juhtorgani liige korruga töötada.²⁰ Kapitalinõuete direktiivi kohaselt olulise krediitiasutuse või investeerimisühingu juhtorgani liikmel võib olla üks koht tegevjuhtkonnas koos kahe kohaga mitte-tegevjuhtkonnas või neli kohta mitte-tegevjuhtkonnas. Sellest reeglist on siiski kaks erandit.

1. Juhtkonnakohad organisatsioonides, mis ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke, ei lähe arvesse. Sellegipoolest võib selliste organisatsioonide juhtorganisi osalemine mõjutada üldist ametiülesannete täitmisele pühendatavat aega ning sellest tuleb sobivuse ja nõuetekohasuse teatistes teada anda.
2. Teatud juhtudel loetakse mitu juhtkonnakohta üheks juhtkonnakohaks (eelisarvestusega ametikohad):
 - (a) juhtkonnakohad samas konsolideerimisgrupis;

¹⁹ Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 2.

²⁰ Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 3.

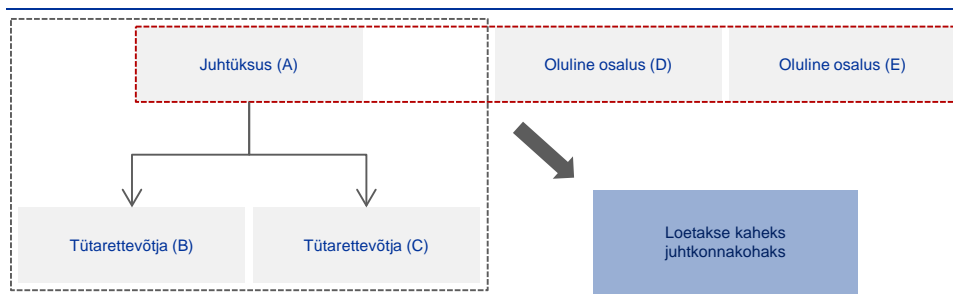
- (b) juhtkonnakohad krediidasutustes ja investeerimisühingutes, mis on sama kaitseskeemi liikmed²¹;
- (c) juhtkonnakohad üksustes, milles krediidasutusel või investeerimisühingul on oluline osalus.²²

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

Juhtkonnakohtade loendamine: EKP rakendab juhtkonnakohtade arvu loendamisel konservatiivset lähenemisviisi. Kui allpool toodud näites on hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel igas üksuses A–E üks juhtkonnakoht, loetakse need kaheks juhtkonnakohaks (hindamisele kuuluva juhtorgani liikme juhtkonnakohad üksustes A, B ja C loetakse üheks juhtkonnakohaks ning talle kuuluvad juhtkonnakohad üksustes A, D ja E loetakse samuti üheks juhtkonnakohaks, kuna üksusel A on oluline osalus üksustes D ja E).

Joonis 1

Juhtkonnakohtade loendamine



Allikas: EKP.

Kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel ei ole juhtkonnakohta üksuses A, ei rakendata oluliste osaluste puhul eespool nimetatud eelisarvestusega ametikohtade süsteemi. Näiteks kui hindamisele kuuluval juhtorgani liikmel on juhtkonnakohad üksustes B, D ja E, loetakse need kolmeks juhtkonnakohaks, sest ühelgi krediidasutustest B, D või E ei ole olulist osalust üksuses, kus juhtorgani liikmel on juhtkonnakoht.

²¹ Krediidasutuste ja investeerimisühingute kaitseskeem on kapitalinõuete määruses määratletud pangagrupi lepingulise või õigusliku kohustusi reguleeriva korraldusena, mis kaitseb oma liikmeid ning eelkõige tagab nende likviidsuse ja maksevõime.

²² Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõiked 4 ja 5.

Kui juhtorgani liige täidab konsolideerimisgrupis nii tegevjuhi kui ka mitte-tegevjuhi volitusi, tuleb tegevjuhi volitused lugeda olulisemaks mitte-tegevjuhi volitustest, mille tulemusel loetakse, et juhtorgani liikmel on tegevjuhi volitused.

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

Kapitalinõuete direktiivis on ka sätestatud, et pädevad asutused võivad lubada, et juhtorgani liikmel on lisaks veel üks mitte-tegevjuhtkonna koht.²³

Ametiülesannete täitmisele pühendatava aja kvalitatiivne hinnang

Lisaks juhtkonnakohtade arvu kvantitatiivsetele piirangutele mõjutavad aega, mille direktor saab pühendada oma ülesannete täitmisele, ka mitmesugused kvalitatiivsed tegurid, näiteks i) nende üksuste suurus ja olukord, kus tal on juhtkonnakoht, samuti nende tegevuse laad, ulatus ja keerukus; ii) üksuste asukoht või asukohariik; ning iii) muud ametialased või isiklikud kohustused ja asjaolud (nt kohtuasi, milles juhtorgani liige osaleb). Kui järelevalve alla kuuluv üksus hindab, kas juhtorgani liige suudab pühendada oma ametikohustuste täitmisele piisavalt aega, peaks ta arvesse võtma ka pideva õppimise ja arenemise vajadust ning vajadust ettenägematute asjaolude korral kasutatavate puhvrite järele.²⁴

Järelevalvealuse üksuse esitatav teave

Järelevalve alla kuuluv üksus peab esitama vähemalt järgmise teabe:

- järelevalve alla kuuluva üksuse kinnitus konkreetse funktsiooni ametiülesannete täitmiseks vajaliku aja kohta;
 - täielik nimekiri juhtorgani liikme volitustest või ametikohtadest ning prognoos igale volitusele või ametikohale pühendatava aja kohta;
 - juhtorgani liikme avaldus, et tal on piisavalt aega, mida pühendada järelevalve alla kuuluva üksuse poolt kinnitatud volituste täitmiseks.
-

Lisateavet ei nõuta üldjuhul järgmistel juhtudel: i) juhtorgani liikmel on üks koht tegevjuhtkonnas koos kahe kohaga mitte-tegevjuhtkonnas või neli kohta mitte-tegevjuhtkonnas, jättes välja eelisarvestusega ametikohad; ning ii) juhtorgani liikmel ei ole konkreetseid lisaülesandeid (nt komisjoni esimees) ja tema avaldus piisava aja kohta ei tekita kahtlusi.

²³ Kapitalinõuete direktiivi artikli 91 lõige 6.

²⁴ Ettenägematud asjaolud hõlmavad lisaks krediidiasutusega seotud olukordadele ka asjaolusid, mis võivad ootamatult mõjutada ametiülesannete täitmisele pühendatavat aega (nt kohtuasjad).

Muudel juhtudel peab järelevalvelune üksus esitama ametiülesannete täitmiseks vajaliku aja üksikasjalikuma hinnangu.

Samuti tuleks esitada järgmine lisateave (võttes arvesse konkreetseid asjaolusid ja proportsionaalsuse põhimõtet):

- kas juhtorgani liige töötab täiskohaga või mitte, täpsustades tundide või päevade arvu, mille ta pühendab igale volitusele või ametikohale;
 - kas mõne volitusega kaasnevad lisakohustused, nagu osalemine komisjonide töös (nt juhtorgani liige on auditi-, riski-, töötasu- ja/või ametisse nimetamise komisjoni esimees);
 - kas järelevalve alla kuuluvale üksusele tuleb tema olemuse, liigi või suuruse tõttu pühendada rohkem aega (nt järelevalve alla kuuluv üksus on reguleeritud või börsiettevõtte jne);
 - kinnitus, et on ette nähtud pidevad puhvrid õppimise, arenemise ja kriiside puhuks;
 - kui juhtkonnakohti ei loendata, kuna asjaomased organisatsioonid ei taotle põhiliselt ärilisi eesmärke, tuleb kirjeldada organisatsioonide eesmärke, kui need ei ole avalikus teabes kättesaadavad;
 - kui arvestusest välja jäävate juhtkonnakohtade arv on suur (nt kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige on paljude tütarettevõtjate juhtorgani liige), tuleb vajaduse korral selgitada, kuidas eri volituste vaheline sünergia võib aidata vähendada ametiülesannete täitmiseks vajalikku aega;
 - kas juhtorgani liige on tänu oma üldisele või ettevõttega seotud kogemusele oma ülesannetega hästi tuttav, nii et see võimaldab tal neid tõhusamalt täita.
-

4.5 Sobivus kollektiivi

Enesehindamine ja üldjuhtimise pidev järelevalve

Järelevalve alla kuuluval üksusel on põhivastutus kollektiivse sobivuse lünkade tuvastamise eest, mida tehakse üksuse juhtorgani enesehindamise teel näiteks sobivusmaatriksi alusel. Järelevalve alla kuuluv üksus peab ühist järelevalverühma lünkadest teavitama ja neid temaga arutama, sest juhtorgani kollektiivse sobivuse järelevalve on üldjuhtimise pideva järelevalve küsimus. See, kuidas juhtorgani liige sobitub kollektiivi, on üks kriteeriume, mida hinnatakse tema esialgsel sobivuse ja nõuetekohasuse hindamisel. Ühiste järelevalverühmade pidev järelevalve mõjutab neid hindamisi.

Põhjendus ametisse nimetamise ajal

Järelevalve alla kuuluv üksus peab esitama:

- selle juhtorgani koosseisu kirjelduse, mille tarbeks juhtorgani liiget hinnatakse;
 - **lühikese põhjendatud avalduse**²⁵ selle kohta, kuidas juhtorgani liige täiendab juhtorgani kollektiivset sobivust;²⁶
 - juhul kui ühine järelevalverühm on tuvastanud kollektiivses sobivuses lünki ja soovib seda arutada, võib ühine järelevalverühm nõuda ka perioodilise enesehindamise tulemusi.
-

Põhjendatud avaldus peaks koosnema kahest osast: esiteks, praeguse olukorra analüüsist, mis tugineb enesehindamise värskeimatele järeldustele, ja teiseks, kirjeldusest, kuidas juhtorgani liige praegust olukorda mõjutaks. Kirjeldus võib olla selgitus selle kohta, kuidas juhtorgani liige täiendab või parandab praegust olukorda või kuidas ta praeguses olukorras kasutab teatud valdkondade teadmisi, oskusi või kogemust.

²⁵ Kapitalinõuete direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad olulised krediidiasutused ja investeerimisühingud peavad selle avalduse koostamisse kaasama ametisse nimetamise komisjoni kooskõlas ametisse nimetamise komisjoni kohustusega, mis on sätestatud kapitalinõuete direktiivi artikli 88 lõike 2 punktis c.

²⁶ Seda tuleb teha kas juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani kohta või järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani kohta. Avaldusele tuleb samuti lisada ettepanek juhtorgani liikme määramise kohta juhtorgani mõne erikomitee liikmeks.

5 Intervjuu

5.1 Eesmärk

Intervjuu on üks vahend juhtorgani liikme kohta teabe hankimiseks, et täiendada järelevalvealuselt üksuselt, juhtorgani liikmelt endalt või muudest allikatest tema kohta saadud kirjalikke andmeid. Intervjuu käigus saab paremini hinnata juhtorgani liikme praktilist töökogemust²⁷ ning seda, kui hästi ta on kursis järelevalvealuse üksuse tegevusega ja seonduvate turusuundumustega. Samuti saab kaaluda juhtorgani liikme usaldusväärust ja üldist sobivust ning kontrollida esitatud faktide paikapidavust, et veenduda tema sobivuses ja nõuetele vastavuses teatud aspektide seisukohalt.

Pädevale asutusele annab intervjuu ka võimaluse hindamisele kuuluva juhtorgani liikmega kohtuda ning määrata kindlaks juhtorgani liikme, järelevalvealuse üksuse ja pädeva asutuse vahelise suhtlusega seotud ootused.

5.2 Ulatus ja liigid

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

EKP järgib hindamisprotsessis intervjuude kasutamisel proportsionaalsuse põhimõtet ja riskipõhist lähenemisviisi.

Intervjuud tehakse tegevjuhtide (või samaväärsete ametikohtade) ja esimeeste **uute ametissenimetamiste** korral eraldiseisvates pankades ja pangagruppide olulisemates pankades, kuna need on seotud suurimate riskidega. Kui pangagrupi juhtüksus on valdusettevõtte, on intervjuu korraldamine kohustuslik pangagrupi suurimas pangas. Ühistute puhul käsitletakse juhtüksusena keskasutust või keskasutuste liitu. Nõuetekohaselt põhjendatud juhtudel võib EKP otsustada, et intervjuu ei ole vajalik – näiteks juhul, kui tegevjuhi ametikoha täitja on juba juhtorgani liige või teda on hiljuti intervjuueeritud.

Ülejäänud juhtudel võib intervjuusid korraldada sobivuse ja nõuetekohasuse hindamiseks (nt kui on ilmnunud konkreetne küsitavus seoses juhtorgani liikme sobivuse ja usaldusvääruse / nõuetele vastavusega).

Ülevaatlik intervjuu hõlmab kõiki juhtorgani liikme sobivusega seotud aspekte. Kui ülevaatliku intervjuu käigus ei jõuta otsusele, võib järgneda **teine, suunatud**

²⁷ Vt punkt 4.1.

intervjuu, milles keskendutakse vastuseid vajavatele küsimustele. EKP võib otsustada korraldada ainult suunatud intervjuu – näiteks juhul, kui kirjalikke dokumente läbi vaadates tekib konkreetne küsimus juhtorgani liikme sobivuse ja nõuetele vastavuse kohta.

5.3 Intervjuu protsess

Hindamisele kuuluvale juhtorgani liikmele ja järelevalvealusele üksusele saadetakse aegsasti kirjalik teade intervjuu kuupäeva, aja ja toimumiskoha kohta.

Kui soovitakse korraldada suunatud intervjuu, et käsitleda spetsiifilisi küsimusi juhtorgani liikme sobivuse ja nõuetele vastavuse kohta, saadetakse talle ja järelevalvealusele üksusele eelnevalt teemade ülevaade.

Hindamiskomisjoni kuulub üldjuhul vähemalt kaks ja tavaliselt mitte rohkem kui kolm liiget. Komisjoni liikmed (ja vähemalt selle esimees) peavad olema piisavalt kõrgetel ametikohtadel. Komisjoni liikmetel ei tohi olla (tajutavat) huvide konflikti või erapoolikust intervjuueeritava juhtorgani liikme suhtes.

EKP lepib juhtorgani liikmega kokku, mis keeles intervjuu toimub. Kui järelevalvealune üksus on valinud EKPga ametliku suhtluse keeleks inglise keele, toimub intervjuu inglise keeles, välja arvatud juhul, kui intervjuueeritav isik otsustab teisiti.

6 Hindamine

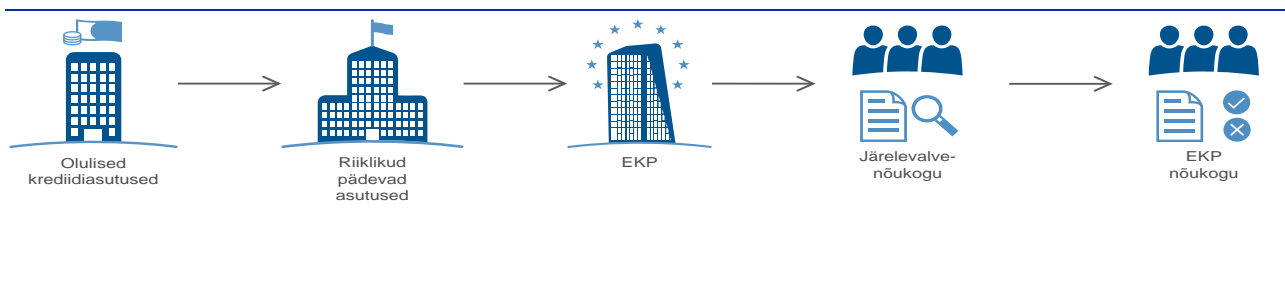
Käivitavad tegurid

Sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise võivad käivitada järgmised tegurid:

- uus ametissenimetamine, ametiülesannete muutumine või ametiaja pikendamine²⁸;
- uued asjaolud või muud küsimused²⁹; või
- tegevusloa andmise³⁰ või olulise osaluse omandamise³¹ menetlus.

Joonis 2

Ühtses järelevalvemehhanismis osalejad



6.1 Riiklik pädev asutus kui esimene kontaktpunkt

Ametissenimetamisest teatab krediidasutus (või erandkorras hindamisele kuuluv juhtorgani liige) asjaomasele riiklikule pädevale asutusele, kasutades selleks riiklikku teavitustvormi³², kui see on olemas.

Seejärel teavitab riiklik pädev asutus EKPd. Koos koguvad nad vajaliku teabe, viivad läbi hindamise ning esitavad otsuse tegemiseks üksikasjaliku ettepaneku.

6.2 EKP kui otsustaja

EKP teeb otsuse ainult olulist krediidasutust puudutava ametissenimetamise kohta, välja arvatud juhul, kui ametissenimetamine moodustab osa tegevusloa andmise või

²⁸ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 93.

²⁹ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 94.

³⁰ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 78.

³¹ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 86.

³² Vt joonealune märkus 7.

olulise osaluse omandamise menetlusest (neid menetlusi viiakse läbi nii oluliste kui ka vähem oluliste krediidasutuste puhul).

EKPs teostab sobivuse ja nõuetekohasuse hindamist mikrotasandi usaldatavusjärelevalve IV peadirektoraadi (sellesse peadirektoraati on koondatud kõik EKP pangandusjärelevalve horisontaalsed funktsioonid) tegevuslubade üksus³³ koostöös ühiste järelevalverühmade ja riiklikes pädevates asutustes sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise eest vastutavate horisontaalsete osakondadega, kui need on olemas.

6.3 Uued ametissenimetamised

Tavamenetlus

Ühtse järelevalvemehhanismi tavapärase sisemenetluse kohaselt teavitab järelevalvealune üksus juhtorgani uue liikme (kavandatavast) ametissenimetamisest kõigepealt riiklikku pädevat asutust kooskõlas siseriiklikes õigusaktides sätestatud nõuetega. Selleks kasutab järelevalvealune üksus riikliku pädeva asutuse koostatud vorme. Riiklik pädev asutus teavitab EKPd ning teatab ühtlasi ka (võimaliku) tähtaja, mille jooksul tuleb otsus siseriiklikes õigusaktides sätestatud korras vastu võtta. Riiklik pädev asutus ja EKP koguvad kõik vajalikud dokumendid ning teevad ühise hindamise, tagades:

- hindamise vastavuse siseriiklikes õigusaktides sätestatud sisulistele kriteeriumidele;
- vastavuse liidu õiguses sätestatud nõuetele, ning
- kooskõla muude sobivuse ja nõuetekohasuse hindamiste tulemustega.

Hindamine hõlmab järgmist: laekunud dokumentide läbivaatamine; andmepäringud kohalikest andmeregistritest; haldussanktsioonide päringud EBA andmebaasist; kontaktid teiste riiklike ametiasutustega, st finantskäitumise eest vastutava asutusega (kui see on vajalik) ning muude kohalike ja välisriikide asutustega, kes vastutavad selliste finantsüksuste järelevalve eest, kus juhtorgani liige töötab või on töötanud või mille juhtorgani liige ta on olnud. Riiklik pädev asutus ja EKP võivad vajaduse korral küsida täiendavat teavet nii kirjalikult kui ka intervjuu käigus.

EKP valmistab riikliku pädeva asutuse kaasabil ette otsuse. Enamiku väiksemate üksuste puhul, mis kuuluvad EKP otsese järelevalve alla, lähtutakse proportsionaalsuse põhimõttest. Sama põhimõtet rakendatakse ka juhtorganites tehtavate muudatuste korral ning ametiaja pikendamisel. Sobivuse ja

³³ Tegevuslubade üksus tagab ühtse järelevalvemehhanismi põhimõtete, tavade ja protsesside korrektse rakendamise, vastavuse kohaldatavatele õigusnõuetele ning EKP sobivuse ja nõuetekohasuse otsuste tulemuste järjepidevuse.

nõuetekohasuse kõikidele kriteeriumidele vastavust hinnatakse siiski tavapärasel viisil.

6.4 Ametiaja pikendamine, ametiülesannete muutumine ja ametist lahkumine

Ametiaja pikendamine ja muutused ametiülesannetes võivad juhtorgani tegevust mõjutada ning seetõttu võib nendega vajaduse korral kaasneda uus sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine kooskõlas siseriiklike õigusaktidega.

Ametiaja pikendamise korral tunnistatakse juhtorgani liige sobivaks, kui pärast eelmist hindamist ei ole ilmnenu uusi asjaolusid (uute asjaolude korral vt punkt 6.5). Uus hindamine, mis hõlmab sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise kõiki viit kriteeriumit, tehakse üksnes juhul, kui see on ette nähtud siseriiklikes õigusaktides.

Ametiülesannete muutumine tähendab järgmist:

- ettepanek juhtkonda mittekuuluva liikme määramise kohta tegevdirektoriks (või vastupidi);
- ettepanek liikme määramise kohta esimeheks, juhtorgani mõne erikomitee esimeheks või tegevjuhiks.

Ametiülesannete muutumise korral keskendutakse hindamisel peamiselt juhtorgani liikme töökogemusele, sest seda kriteeriumi mõjutab muutus kõige rohkem. Samal ajal võib ametiülesannete muutumine avaldada mõju ka ametiülesannete täitmisele pühendatavale ajale, huvide konfliktile³⁴ ja juhtorgani liikme sobivusele kollektiivi, seepärast võidakse hinnata ka neid tegureid.

Järelevalvealune üksus peab teatama muudatusest riiklikule pädevale asutusele ning seejärel teeb EKP vastava otsuse. Kui siseriiklike õigusaktidega ei nõuta otsuse tegemist, peab järelevalvealune üksus lihtsalt teavitama riiklikku pädevat asutust toimunud muudatusest.

Ametiülesannete muutumise korral võidakse küsida järelevalve alla kuuluvalt üksuselt lisateavet. Näiteks kui juhtkonda mittekuuluv direktor nimetatakse tegevdirektoriks, tuleb tõendada, et tal on nõuetekohane töökogemus ja piisav aeg ametikohustuste täitmiseks.

Ametist lahkumisega kaasneb samuti muudatus juhtorganis, kuid sel juhul ei ole otsuse tegemine vajalik. Ametist lahkumine võib siiski mõjutada juhtorgani kollektiivset sobivust. Asjaomase isikuga võib teha lahkumisvestluse, et saada parem ülevaade juhtorganist lahkumise asjaoludest, kuna selline teave võib olla kasulik krediidasutuse järelevalve seisukohalt.

³⁴ Eriti juhul, kui juhtorgani liige täidab ka muid ametiülesandeid samas grupis, mille liige krediidasutus on. Näiteks võib uus huvide konflikt tekkida juhul, kui juhtorgani liikmele pakutakse juhtkonda mittekuuluva direktori kohta ematettevõtjas, samal ajal kui ta jätkab tegevdirektori ülesannete täitmist tütarettevõtjas.

6.5 Uued asjaolud

EKP ja riiklikud pädevad asutused võivad saada uutest asjaoludest teadlikuks mitmel viisil. Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikli 94 lõike 1 kohaselt teavitavad järelevalvealused üksused asjaomast riiklikku pädevat asutust kõigist uutest asjaoludest või mis tahes muudest küsimustest (edaspidi „uued asjaolud“), mis võivad mõjutada algset sobivuse ja nõuetekohasuse hinnangut. Seda tuleb teha võimalikult kiiresti pärast selliste asjaolude ilmumist. Samal ajal võivad ka riiklikud pädevad asutused ja EKP ise saada teadlikuks uutest asjaoludest (nt teade rikkumise kohta, kohapealse kontrolli käigus saadud teave, ajakirjanduses avaldatud väited), mis võivad mõjutada juhtorgani liikme varasemat sobivushinnangut.

Sel juhul võivad EKP ja riiklikud pädevad asutused konkreetsetest asjaoludest lähtudes otsustada algatada uue hindamise, kui ilmnenud asjaolu on mõne kapitalinõuete direktiivis sätestatud hindamiskriteeriumi seisukohalt oluline.³⁵ Uus hindamine keskendub kriteeriumidele, mida ilmnenud asjaolud mõjutavad. Uue hindamise läbiviimisel järgitakse nõuetekohase menetluse (vt 3. peatükk) ja 7. peatükis kirjeldatud otsustusprotsessi põhimõtteid.

6.6 Tegevusloa andmise või olulise osaluse omandamise menetlus

Krediidasutusele tegevusloa andmise korral toimub sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine tegevusloa andmise menetluse osana.

Olulise osaluse omandamise menetluses, kus potentsiaalne omandaja peab kavandatava omandamise lõpuks määrama juhtorgani liikme, toimub sobivuse ja nõuetekohasuse hindamine olulise osaluse omandamise osana.

³⁵ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikli 94 lõige 2.

7 Otsus

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

7.1 Otsuste liigid

Hindamisele kuuluv juhtorgani liige kas tunnistatakse sobivaks ja nõuetekohaseks või mitte. EKP-I on õigus lisada positiivsetesse otsustesse soovitusi, tingimusi või kohustusi. Kui sel viisil ei saa võimalikke puudujääke piisavalt tõhusalt kõrvaldada, tehakse negatiivne otsus.

Positiivsetes ja negatiivsetes otsustes võib viidata ka käimasoleva järelevalvetegevusega seotud asjakohastele küsimustele.

Kui kavandatav otsus võib negatiivselt mõjutada juhtorgani liikme õigusi või järelevalvealust üksust³⁶, tuleb silmas pidada mõningaid põhimõtteid ja -õigusi.

- EKP otsused põhinevad ainult sellistel argumentidel, mille kohta isikutel (asjaomased isikud), kelle suhtes on algatatud menetlus, on olnud võimalik esitada oma seisukoht.³⁷
- EKP võtab oma hinnangus arvesse kõiki asjakohaseid asjaolusid³⁸ ning võib ära kuulata tunnistajaid ja eksperte, kui peab seda vajalikuks³⁹.
- Asjaomastel isikutel on õigus saada ära kuulatud⁴⁰.
- Asjaomastel isikutel on kõik üldkehtivad õigused: õigus seaduslikule esindajale⁴¹; õigus saada juurdepääs EKP toimikule⁴² ning õigus otsuse põhistusele⁴³.

³⁶ Näiteks negatiivse otsuse korral või positiivse otsuse korral, mis sisaldab lisatingimusi, milles ei ole juhtorgani liikme ja järelevalvealuse üksusega selgesõnaliselt ja kirjalikult kokku lepitud.

³⁷ Ühtse järelevalvemehhanismi määramise artikkel 22.

³⁸ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 28.

³⁹ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artiklid 29 ja 30.

⁴⁰ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 31. Ära kuulamine põhineb otsuse eelnõul ning võib toimuda kas koosolekul või kirjalikult. Otsuse eelnõu vaadatakse läbi ärakuulamise hinnangu põhjal.

⁴¹ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 27.

⁴² Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 32.

⁴³ Ühtse järelevalvemehhanismi raammääruse artikkel 33.

7.2 Positiivne otsus

Nagu eespool selgitatud, võib EKP lisada positiivsele otsusele soovitusi, tingimusi ja kohustusi.

Soovitusi sisaldav positiivne otsus

Kui kõik sobivuse ja nõuetekohasuse nõuded on täidetud, kuid on ilmnenu lahendamist vajav küsimus, võib EKP lisada otsusele soovitusi või sätestada asjakohased ootused otsuses endas. Selliste mittesiduvate instrumentide kasutamine peaks edendama krediitiasutustes heade tavade kasutamist ning osutama soovitavatele edusammudele.

Lisatingimusi sisaldav positiivne otsus

EKP võib kehtestada lisatingimusi. Lisatingimus on nõue järelevalvealusele üksusele (koos võimaliku otsese mõjuga juhtorgani liikmele), mis võidakse kehtestada negatiivse otsuse asemel. EKP kehtestab lisatingimusi ainult selleks, et tagada hindamisele kuuluva juhtorgani liikme vastavus kehtivatele sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumidele. Sellisel juhul kujutab lisatingimuse kehtestamine endast proportsionaalsemat ja vähem sekkuvat meetet. EKP võib lisatingimusi kehtestada ainult järgmistel juhtudel:

- EKP võiks teha negatiivse otsuse, kuid puudujääke on lihtne korvata;
- lisatingimus on selgelt määratletud ning seda on võimalik täita suhteliselt lühikese kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul;
- lisatingimust saab põhjendada kehtivates siseriiklikes õigusaktides sätestatud hindamiskriteeriumide alusel.

Tüüpilised lisatingimused on näiteks:

- kohustus osaleda konkreetsel koolitusel;
- loobumine välisest juhtimis- või muust funktsioonist;
- katseaeg näiteks juhtorgani tasandist madalamal positsioonil.

Tingimusliku otsuse korral peab järelevalvealune üksus EKPd lisatingimuste täitmisest õigel ajal teavitama.

Erinevalt kohustuse või soovitusi täitmata jätmisest mõjutab lisatingimuse täitmata jätmine automaatselt juhtorgani liikme sobivust ja nõuetekohasust, kuna see tähendab, et hindamisele kuuluv juhtorgani liige ei vasta sobivuse ja nõuetekohasuse kriteeriumidele. Olenevalt sellest, milline lisatingimus täitmata jäetakse, on tulemus järgmine: EKP otsus ei hakka kehtima või see kaotab

kehtivuse. Hindamisele kuuluv juhtorgani liige peab seega ametist lahkuma või ei saa ametikohale asuda.

Kui hindamisele kuuluv juhtorgani liige juba tegutseb sellel ametikohal ja keeldub omal algatusel ametist loobumast, võib EKP kasutada tema ametist kõrvaldamiseks oma järelevalvevolitusi.⁴⁴ Selline meede eeldab EKP uut spetsiaalset otsust, millega siiski ei kaasne uut sobivuse ja nõuetekohasuse hindamist, kuid kehtib õigus saada ära kuulatud.

Kohustust sisaldav positiivne otsus

EKP otsus võib sisaldada ka kohustust esitada käimasoleva sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise jaoks teatud liiki andmeid või võtta sobivuse ja nõuetekohasusega seoses konkreetseid meetmeid, mis ei puuduta mitte ainult hindamisele kuuluvat juhtorgani liiget, vaid kogu järelevalvealust üksust. Erinevalt lisatingimuste täitmata jätmisest ei mõjuta kohustuse täitmata jätmine automaatselt hinnangut juhtorgani liikme sobivuse ja nõuetele vastavuse kohta.

Tüüpilised kohustused on näiteks:

- aruandlus pooleliolevate kohtumenetluste kohta;
- huvide konflikti käsitlevate kirjalike põhimõtete täiendamine;
- kollektiivse sobivuse parandamine.

7.3 Otsusest teavitamine ja edasikaebamine

Järelevalvealust üksust (või erandjuhul juhtorgani liiget)⁴⁵ teavitatakse EKP otsusest. Kui see on asjakohane, peavad järelevalvealune üksus ja hindamisele kuuluv juhtorgani liige täitma kõiki muid siseriiklikes õigusaktides sätestatud nõudeid, näiteks siseriiklikus registris registreerimise nõuet.

Juhtorgani liige ja järelevalvealune üksus võivad taotleda otsuse läbivaatamist vaidlustusnõukogus või kaevata selle edasi otse Euroopa Liidu Kohtusse.⁴⁶

⁴⁴ Ühtse järelevalvemehhanismi määrase artikli 16 lõike 2 punkt m.

⁴⁵ Otsusest teavitatakse osapooli, kes ametissenimetamisest teatasid (vt punkt 6.1).

⁴⁶ Vt täpsemalt pangandusjärelevalve juhendi (<https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssmguidebankingsupervision201411.et.pdf>) lõigud 13–15.

8 Juhtorgani liikmete ametist kõrvaldamine

Vastavalt ühtse järelevalvemehhanismi määruse artikli 16 lõike 2 punktile m on EKP-l volitus kõrvaldada mis tahes ajal ametist olulise järelevalvealuse üksuse juhtorgani liikmed, kes ei vasta määruse artikli 4 lõike 3 esimeses lõigus osutatud õigusaktides sätestatud nõuetele.

Lühendid ja mõisted

Juhtorgani liige	juhtorgani liikme ametikohale kandideeriv isik või mõnel juhul ka juba sellele ametikohale nimetatud / sellel ametikohal tegutsev isik
CRD IV	kapitalinõuete direktiiv
Juhtkonnakoht	ettevõtte juhtorgani liikme ametikoht
EBA	Euroopa Pangandusjärelevalve
EBA suunised juhtimiskorralduse kohta	
EBA suunised sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise kohta	EBA suunised juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta
EKP	Euroopa Keskpank
EL	Euroopa Liit
Juhtorgan	järelevalve- ja juhtimisfunktsioone täitev juhtorgan
SREP	järelevalvealase läbivaatamise ja hindamise protsess

[Ühtse järelevalvemehhanismi raammäärus](#)

[Ühtse järelevalvemehhanismi määrus](#)

© Euroopa Keskpank 2017

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

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