



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ

Σχέδιο οδηγού για την αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων

BANKENTOEZICHT

Νοέμβριος 2016

BANKTILLSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŪ 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

Περιεχόμενα

Πρόλογος	3
1 Νομικό πλαίσιο	4
1.1 Κανονισμός EEM και κανονισμός για το πλαίσιο EEM	4
1.2 CRD IV και εθνικό δίκαιο	4
1.3 Κατευθυντήριες γραμμές της EAT	5
1.4 Πολιτικές, πρακτικές και διαδικασίες του EEM	5
2 Οργανωτική δομή του EEM	7
2.1 Οι εθνικές αρμόδιες αρχές ως αρχικοί αποδέκτες γνωστοποιήσεων	7
2.2 Η ΕΚΤ ως φορέας λήψης αποφάσεων	7
3 Αρχές	9
Αρχή 1 – Πρωταρχική ευθύνη των πιστωτικών ιδρυμάτων	9
Αρχή 2 – Έλεγχος συμμετοχής	9
Αρχή 3 – Εναρμόνιση	10
Αρχή 4 - Αναλογικότητα και κατά περίπτωση αξιολόγηση	10
Αρχή 5 – Δέουσα διαδικασία και ίση μεταχείριση	10
Αρχή 6 – Αλληλεπίδραση με τη συνεχή εποπτεία	11
4 Πεδίο εφαρμογής της αξιολόγησης της ΕΚΤ σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων	12
5 Κριτήρια αξιολόγησης	13
5.1 Εμπειρία	13
5.2 Φήμη	16
5.3 Σύγκρουση συμφερόντων και ανεξαρτησία βούλησης	17
5.4 Διάθεση χρόνου	20
5.5 Συλλογική καταλληλότητα	23
6 Συνεντεύξεις	25

6.1	Σκοπός	25
6.2	Πεδίο εφαρμογής και είδη συνεντεύξεων	25
6.3	Γνωστοποίηση	26
6.4	Επιτροπή συνεντεύξεων	26
6.5	Γλώσσα	26
7	Διαδικασία αξιολόγησης	27
7.1	Νέοι διορισμοί	27
7.2	Νέα πραγματικά περιστατικά	29
7.3	Διαδικασία αδειοδότησης και απόκτησης ειδικής συμμετοχής	29
8	Απόφαση	30
8.1	Θετικές αποφάσεις	31
8.2	Κοινοποίηση απόφασης και προσφυγή	32
9	Απομάκρυνση μελών από το διοικητικό όργανο	33
	Συντομογραφίες και ορολογία	34

Πρόλογος

Το διοικητικό όργανο ενός πιστωτικού ιδρύματος πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του πρέπει να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση του ιδρύματος και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. Αυτό θα έχει επίδραση όχι μόνο στην ασφάλεια και την ευρωστία του καθαυτού ιδρύματος, αλλά και στον ευρύτερο τραπεζικό τομέα, καθώς θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη του ευρέος κοινού σε αυτούς που διοικούν τον χρηματοπιστωτικό τομέα της ζώνης του ευρώ.

Από τις 4 Νοεμβρίου 2014 η ΕΚΤ είναι αρμόδια για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τον διορισμό όλων των μελών των διοικητικών οργάνων των σημαντικών πιστωτικών ιδρυμάτων που υπόκεινται στην άμεση εποπτεία της. Στον οδηγό της ΕΚΤ για την τραπεζική εποπτεία, ο οποίος δημοσιεύθηκε τον Νοέμβριο του 2014, γίνεται σύντομη αναφορά σε αυτήν την αξιολόγηση καταλληλότητας. Στο παρόν σχέδιο οδηγού περιγράφονται με περισσότερες λεπτομέρειες οι πολιτικές, οι διαδικασίες και οι πρακτικές τις οποίες εφαρμόζει η ΕΚΤ κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των σημαντικών πιστωτικών ιδρυμάτων.

Οι εν λόγω πολιτικές, πρακτικές και διαδικασίες ενδέχεται να χρειαστεί να προσαρμοστούν με την πάροδο του χρόνου. Το σχέδιο οδηγού αποτελεί ένα πρακτικό εργαλείο το οποίο θα ενημερώνεται τακτικά ούτως ώστε να αντανάκλα την αποκτηθείσα εμπειρία.

Σκοπός του σχεδίου οδηγού είναι να εναρμονιστεί η εφαρμογή των κριτηρίων που ισχύουν για την αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων. Μια τέτοια εναρμονισμένη εφαρμογή αποσκοπεί στην επίτευξη κοινών εποπτικών πρακτικών. Ωστόσο, το σχέδιο οδηγού δεν αποτελεί νομικά δεσμευτικό έγγραφο και δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υποκαταστήσει τις σχετικές νομικές απαιτήσεις που απορρέουν είτε από το εφαρμοστέο ενωσιακό δίκαιο είτε από το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο. Βασικός σκοπός της διαβούλευσης είναι να παρουσιαστούν οι πολιτικές και οι πρακτικές που έχει αναπτύξει η ΕΚΤ, οι οποίες περιγράφονται κατά μεγάλο μέρος στα κεφάλαια 5 και 6 του σχεδίου οδηγού, και να ληφθούν σχόλια και παρατηρήσεις επί αυτών.

1 Νομικό πλαίσιο

1.1 Κανονισμός EEM και κανονισμός για το πλαίσιο EEM

Η εποπτική αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων είναι ένας από τους τομείς που εμπίπτουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα της ΕΚΤ. Στο άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο ε) του κανονισμού EEM¹ καθίσταται σαφές ότι η εν λόγω αξιολόγηση θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως μέρος της εποπτείας που διενεργεί η ΕΚΤ όσον αφορά τη συνολική διακυβέρνηση των πιστωτικών ιδρυμάτων.

Στα άρθρα 93 και 94 του κανονισμού για το πλαίσιο EEM² γίνεται πιο λεπτομερής αναφορά στο πεδίο αρμοδιοτήτων σχετικά με την αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων. Μάλιστα, ο εν λόγω κανονισμός επιβάλλει στις εποπτευόμενες οντότητες ορισμένες άμεσες υποχρεώσεις οι οποίες αφορούν τη γνωστοποίηση όλων των σχετικών πληροφοριών στις εθνικές αρμόδιες αρχές (ΕΑΑ). Το άρθρο 93 αναφέρεται στις μεταβολές που επέρχονται στα διοικητικά όργανα, ενώ το άρθρο 94 καλύπτει τα νέα πραγματικά περιστατικά ή τυχόν άλλα ζητήματα που θα μπορούσαν να έχουν αντίκτυπο στη συνεχή υποχρέωση τα διοικητικά όργανα των πιστωτικών ιδρυμάτων να απαρτίζονται από κατάλληλα μέλη.

Η ΕΚΤ λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με την καταλληλότητα των μελών των διοικητικών οργάνων των σημαντικών πιστωτικών ιδρυμάτων μετά από κάθε αξιολόγηση ικανότητας και καταλληλότητας.

1.2 CRD IV και εθνικό δίκαιο

Στο πρώτο εδάφιο του άρθρου 4 παράγραφος 3 του κανονισμού EEM αναφέρεται ότι για τον σκοπό της εκτέλεσης των εποπτικών της καθηκόντων η ΕΚΤ εφαρμόζει όλη την οικεία νομοθεσία και, αν το σχετικό ενωσιακό δίκαιο αποτελείται από οδηγίες, την εθνική νομοθεσία με την οποία οι οδηγίες μεταφέρονται στην εσωτερική έννομη τάξη. Οι απαιτήσεις καταλληλότητας καλύπτονται εν συντομία από το άρθρο 91 της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις (Capital Requirements Directive - CRD IV)³. Με την εν λόγω οδηγία καλύπτονται τα πρότυπα ικανότητας και καταλληλότητας επί

¹ Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1024/2013 του Συμβουλίου, της 15ης Οκτωβρίου 2013, για την ανάθεση ειδικών καθηκόντων στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα σχετικά με τις πολιτικές που αφορούν την προληπτική εποπτεία των πιστωτικών ιδρυμάτων (ΕΕ L 287, 29.10.2013, σ. 63).

² Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 468/2014 της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, της 16ης Απριλίου 2014, που θεσπίζει το πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, των εθνικών αρμόδιων αρχών και των εθνικών εντεταλμένων αρχών εντός του ενιαίου εποπτικού μηχανισμού (κανονισμός για το πλαίσιο EEM) (ΕΚΤ/2014/17) (ΕΕ L 141, 14.5.2014, σ. 1).

³ Οδηγία 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων, για την τροποποίηση της οδηγίας 2002/87/ΕΚ και για την κατάργηση των οδηγιών 2006/48/ΕΚ και 2006/49/ΕΚ (ΕΕ L 176 της 27.06.2013, σ. 338).

της ουσίας, χωρίς ωστόσο να παρέχονται λεπτομέρειες σχετικά με τα διαφορετικά κριτήρια ή να αναφέρεται το είδος της απαιτούμενης εποπτικής διαδικασίας (π.χ. επιλογή μεταξύ εκ των προτέρων εποπτικής έγκρισης διορισμού και εκ των υστέρων γνωστοποίηση διορισμού στην εποπτική αρχή).

Κατά συνέπεια, όταν λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων στο πλαίσιο του ΕΕΜ, η ΕΚΤ θα λαμβάνει υπόψη τις ουσιαστικές απαιτήσεις ικανότητας και καταλληλότητας που ορίζονται στη δεσμευτική εθνική νομοθεσία με την οποία μεταφέρεται στην εσωτερική έννομη τάξη το άρθρο 91 της CRD IV. Δεδομένου ότι το εν λόγω άρθρο αποτελεί ξεκάθαρα διάταξη ελάχιστης εναρμόνισης, αυτή η μεταφορά έχει γίνει με διαφορετικούς τρόπους στις δεκαεννέα χώρες της ζώνης του ευρώ. Ορισμένες χώρες μάλιστα έχουν προχωρήσει και πέρα από το εν λόγω άρθρο.

Για τους σκοπούς της σχετικής διαδικασίας λήψης αποφάσεων, η ΕΚΤ δύναται να κάνει χρήση όλων των εξουσιών που διαθέτει δυνάμει του κανονισμού ΕΕΜ. Οι εξουσίες που της έχουν άμεσα ανατεθεί από τον εν λόγω κανονισμό περιλαμβάνουν τη συλλογή πληροφοριών, μεταξύ άλλων και μέσω συνεντεύξεων, και την επιβολή προϋποθέσεων και υποχρεώσεων και συστάσεων σε αποφάσεις ικανότητας και καταλληλότητας.

1.3 Κατευθυντήριες γραμμές της EAT

Πέρα από το εθνικό δίκαιο, η ΕΚΤ επίσης συμμορφώνεται με τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων, καθώς και με τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση.⁴ Οι εν λόγω κατευθυντήριες γραμμές αφήνουν κάποιο περιθώριο στις ΕΑΑ και στην ΕΚΤ να διευκρινίζουν περαιτέρω τις απαιτήσεις. Οι ορισμοί και οι έννοιες που περιέχονται στις κατευθυντήριες γραμμές λαμβάνονται υπόψη στο παρόν σχέδιο οδηγού.

1.4 Πολιτικές, πρακτικές και διαδικασίες του ΕΕΜ

Η ΕΚΤ, σε συνεργασία με τις ΕΑΑ, εναρμονίζει την εφαρμογή των απαιτήσεων και των κατευθυντήριων γραμμών της ΕΕ υιοθετώντας πολιτικές σχετικά με τα κριτήρια, τις πρακτικές και τις διαδικασίες που αφορούν την ικανότητα και την καταλληλότητα των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων. Οι εν λόγω πολιτικές υιοθετούνται με την επιφύλαξη της εθνικής νομοθεσίας, γεγονός που σημαίνει ότι εάν δεν υπάρχει αντίθετη δεσμευτική εθνική νομοθεσία η ΕΚΤ και οι ΕΑΑ πρέπει να συμμορφώνονται με αυτές. Οι ΕΑΑ έχουν συμφωνήσει να ερμηνεύουν το

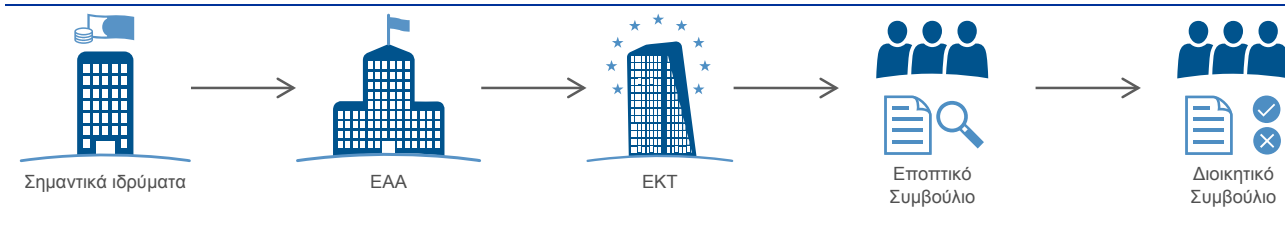
⁴ Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (EBA/GL/2012/06), σχέδιο κατευθυντήριων γραμμών, που έχει τεθεί σε διαβούλευση, της EAT και της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (EAKKA) σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις, και κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση (GL44).

εθνικό δίκαιο και να νομοθετούν σύμφωνα με τις εν λόγω πολιτικές. Το σχέδιο οδηγού αντανάκλα τις πολιτικές που είχαν συμφωνηθεί από το Εποπτικό Συμβούλιο μέχρι το τέλος Ιανουαρίου του 2016. Θα επανεξετάζονται με βάση τόσο τη συνεχιζόμενη ανάπτυξη πρακτικών του ΕΕΜ όσον αφορά την εποπτική αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων όσο και τις διεθνείς και ευρωπαϊκές ρυθμιστικές εξελίξεις ή τυχόν νέες ερμηνείες της CRD IV, όπως αυτές παρουσιάζονται επίσημα π.χ. από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2 Οργανωτική δομή του ΕΕΜ

Σχήμα 1

Ενδιαφερόμενοι φορείς που συμμετέχουν στον ΕΕΜ



2.1 Οι εθνικές αρμόδιες αρχές ως αρχικοί αποδέκτες γνωστοποιήσεων

Οι διορισμοί γνωστοποιούνται από τα πιστωτικά ιδρύματα (ή κατ' εξαίρεση από τον διοριζόμενο⁵) στην οικεία ΕΑΑ χρησιμοποιώντας, όπου υπάρχουν, τα εθνικά έντυπα γνωστοποίησης.⁶

Στη συνέχεια η ΕΑΑ ενημερώνει την ΕΚΤ και μαζί συλλέγουν τις απαραίτητες πληροφορίες, διενεργούν την αξιολόγηση και υποβάλλουν λεπτομερή πρόταση στο Εποπτικό Συμβούλιο και το Διοικητικό Συμβούλιο για τη λήψη απόφασης.

2.2 Η ΕΚΤ ως φορέας λήψης αποφάσεων

Η ΕΚΤ λαμβάνει αποφάσεις μόνον όσον αφορά διορισμούς σε σημαντικά πιστωτικά ιδρύματα, εκτός αν οι διορισμοί αποτελούν μέρος διαδικασιών αδειοδότησης ή απόκτησης ειδικών συμμετοχών (οι διαδικασίες αυτές είναι κοινές για τα σημαντικά και τα λιγότερο σημαντικά ιδρύματα). Σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 4 του κανονισμού ΕΕΜ, οι τακτικοί διορισμοί στα λιγότερο σημαντικά ιδρύματα (δηλ. εκτός του πλαισίου αδειοδότησης ή απόκτησης ειδικών συμμετοχών) εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των ΕΑΑ.

Στην ΕΚΤ η αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας διενεργείται από κοινού από το Τμήμα Εποπτικής Έγκρισης⁷ της Γενικής Διεύθυνσης Μικροπρωληπτικής Εποπτείας IV (στην εν λόγω γενική διεύθυνση όλες οι οριζόντιες υπηρεσίες της Τραπεζικής Εποπτείας της ΕΚΤ είναι ομαδοποιημένες), τις μεικτές εποπτικές ομάδες

⁵ Για τον ορισμό του «διοριζόμενου», βλ. «Συντομογραφίες και ορολογία» στο τέλος του εγγράφου.

⁶ Οι σύνδεσμοι για τα εθνικά έντυπα γνωστοποίησης διατίθενται εδώ.

⁷ Το Τμήμα Εποπτικής Έγκρισης διασφαλίζει τη σωστή εφαρμογή των πολιτικών, πρακτικών και διαδικασιών του ΕΕΜ, τη συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομικές απαιτήσεις και τη συνέπεια των αποτελεσμάτων των αποφάσεων της ΕΚΤ σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων.

και, εφόσον υφίστανται, τα οριζόντια τμήματα των ΕΑΑ που είναι αρμόδια για τις αξιολογήσεις της ικανότητας και καταλληλότητας.

Αρχή 1 – Πρωταρχική ευθύνη των πιστωτικών ιδρυμάτων

Οι εποπτευόμενες οντότητες έχουν την πρωταρχική ευθύνη για την επιλογή και τον διορισμό μελών του διοικητικού οργάνου που συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις σχετικά με την ικανότητα και την καταλληλότητα. Πρέπει να εφαρμόζουν μέτρα δέουσας επιμέλειας και να αξιολογούν τα μέλη του διοικητικού οργάνου, όχι μόνο πριν από τον διορισμό αλλά και σε συνεχή βάση (π.χ. σε περίπτωση σημαντικής μεταβολής των αρμοδιοτήτων μέλους του διοικητικού οργάνου). Καθ' όλη τη διαδικασία, οι εποπτευόμενες οντότητες πρέπει να διασφαλίζουν την πλήρη και διαφανή συνεργασία των συγκεκριμένων προσώπων.

Στο πλαίσιο της ευθύνης διασφάλισης της (συνεχούς) καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων, οι εποπτευόμενες οντότητες πρέπει να παρέχουν στις αρμόδιες αρχές **όλες τις πληροφορίες που απαιτούνται** για την αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας σε όλες τις περιπτώσεις (νέος διορισμός, νέα πραγματικά περιστατικά, αλλαγή καθήκοντος, κ.λπ.). Αυτό πρέπει να γίνεται εγκαίρως και με ακρίβεια. Η ΕΚΤ και οι ΕΑΑ αποφασίζουν ποιες πληροφορίες πρέπει να παρέχονται, καθώς και τον τρόπο παροχής αυτών (χρησιμοποιώντας εθνικά έντυπα εφόσον υπάρχουν). Εφόσον απαιτείται, μπορούν να ζητήσουν από την εποπτευόμενη οντότητα ή τον διοριζόμενο να παράσχουν πρόσθετες πληροφορίες είτε εγγράφως είτε προφορικά (π.χ. στο πλαίσιο συνέντευξης). Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης της οντότητας ή του διοριζόμενου με αυτήν την απαίτηση, οι πληροφορίες σχετικά με τον διοριζόμενο κρίνονται ελλιπείς και καθίσταται αδύνατο να ληφθεί θετική απόφαση.

Αρχή 2 – Έλεγχος συμμετοχής

Η εποπτική αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων πρέπει είτε να προλαμβάνει εξ αρχής τη συμμετοχή προσώπων που θα μπορούσαν να εκθέσουν σε κίνδυνο την ορθή λειτουργία του διοικητικού οργάνου είτε να αποτρέπει την παραμονή τους σε αυτήν τη θέση σε περίπτωση που προκύψει σημαντικό ζήτημα σε σχέση με την ικανότητα και καταλληλότητά τους. Η ευθύνη της ΕΚΤ από αυτήν την άποψη έγκειται στον έλεγχο των προσώπων που συμμετέχουν στα διοικητικά όργανα. Η ΕΚΤ έχει αναλάβει το καθήκον να διασφαλίζει ότι οι σημαντικές εποπτευόμενες οντότητες συμμορφώνονται με την απαίτηση να διαθέτουν άριστες ρυθμίσεις διακυβέρνησης. Η απαίτηση αυτή περιλαμβάνει και τις απαιτήσεις σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα των προσώπων που είναι υπεύθυνα για τη διοίκηση των πιστωτικών ιδρυμάτων.⁸

⁸ Άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο ε) και άρθρο 6 παράγραφος 4 του κανονισμού EEM.

Αρχή 3 – Εναρμόνιση

Η εποπτική αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων που διενεργεί η ΕΚΤ αποσκοπεί στη διασφάλιση υψηλότερου επιπέδου εναρμόνισης όσον αφορά την αξιολόγηση αυτών των μελών σε ολόκληρη τη ζώνη του ευρώ.⁹ Απαιτείται περισσότερη συνέπεια και σύγκλιση, καθώς έχουν εντοπιστεί πολυάριθμες αποκλίσεις στις εποπτικές πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές (συμπεριλαμβανομένων διαφορετικών ερμηνειών των εφαρμοστέων κριτηρίων αξιολόγησης) όσον αφορά την αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων.

Αρχή 4 - Αναλογικότητα και κατά περίπτωση αξιολόγηση

Η αρχή της αναλογικότητας ισχύει για όλη τη διαδικασία αξιολόγησης της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων. Αυτό σημαίνει ότι η εποπτική διαδικασία της ΕΚΤ και η εφαρμογή των κριτηρίων καταλληλότητας θα πρέπει να είναι ανάλογες αφενός του μεγέθους της οντότητας, καθώς και της φύσης, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων αυτής, αφετέρου του συγκεκριμένου καθήκοντος που πρέπει να εκτελεστεί.

Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στα κριτήρια καταλληλότητας δεν μπορεί να οδηγεί σε χαλάρωση των αντίστοιχων προτύπων, αλλά μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα μια διαφοροποιημένη προσέγγιση ως προς τη διαδικασία αξιολόγησης ή την εφαρμογή των εν λόγω κριτηρίων. Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε περίπτωση η αξιολόγηση τελικά θα βασίζεται σε επιμέρους ανάλυση και εποπτική κρίση.

Αρχή 5 – Δέουσα διαδικασία και ίση μεταχείριση

Η εποπτική αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων διενεργείται με βάση σαφώς καθορισμένες διαδικασίες. Στις περισσότερες περιπτώσεις η εποπτική διαδικασία, στην οποία συμμετέχει η ΕΚΤ, η ΕΑΑ και η εποπτευόμενη οντότητα, διενεργείται κατόπιν αιτήματος της εποπτευόμενης οντότητας. Ωστόσο, τα δικαιώματα τόσο της εποπτευόμενης οντότητας όσο και του διοριζομένου μπορούν να επηρεαστούν από μια απόφαση σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα. Σε αυτές τις περιπτώσεις και οι δύο θα απολαύουν όλων των διαδικαστικών εγγυήσεων που προβλέπονται στον κανονισμό ΕΕΜ και στον κανονισμό για το πλαίσιο ΕΕΜ, όπως το δικαίωμα ακρόασης. Η ΕΚΤ έχει καθήκον να αποφασίζει με βάση πληροφορίες οι οποίες θεωρούνται ουσιώδεις και σχετικές με την αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας, με ισορροπημένο τρόπο, σταθμίζοντας τις παραμέτρους που λειτουργούν υπέρ και κατά του διοριζομένου. Πέραν του κανονισμού ΕΕΜ και του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ, η ΕΚΤ θα βασίζεται επίσης στις γενικές αρχές του

⁹ Βλ. «Αρχή 3 – Ομοιογένεια στο εσωτερικό του ΕΕΜ» στον οδηγό τραπεζικής εποπτείας.

ενωσιακού διοικητικού δικαίου και της νομοθεσίας της ΕΕ για την προστασία των δεδομένων.

Αρχή 6 – Αλληλεπίδραση με τη συνεχή εποπτεία

Η αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων ενσωματώνεται στη συνεχή εποπτεία της διακυβέρνησης των ιδρυμάτων, ιδίως όσον αφορά τη σύνθεση και τη λειτουργία των διοικητικών οργάνων. Η αξιολόγηση μπορεί να οδηγήσει σε απόφαση η οποία θα πρέπει στη συνέχεια να αποτελεί αντικείμενο εξέτασης στο πλαίσιο της συνεχούς εποπτείας, ενώ η συνεχής εποπτεία με τη σειρά της μπορεί να παράσχει πληροφορίες για την αξιολόγηση (ιδίως όσον αφορά τα κριτήρια σχετικά με τη συλλογική καταλληλότητα ή την ανεξαρτησία βούλησης) ή να οδηγήσει σε εκ νέου αξιολόγηση των μελών του διοικητικού οργάνου.

4 Πεδίο εφαρμογής της αξιολόγησης της ΕΚΤ σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων

Το παρόν σχέδιο οδηγού καλύπτει όλα τα ιδρύματα υπό την άμεση εποπτεία της ΕΚΤ (σημαντικά ιδρύματα), είτε πρόκειται για πιστωτικά ιδρύματα είτε για (μεικτές) χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών¹⁰, καθώς και λιγότερο σημαντικά ιδρύματα (σε περιπτώσεις αδειοδότησης ή απόκτησης ειδικών συμμετοχών).

Το άρθρο 91 της CRD IV ισχύει για τα μέλη του διοικητικού οργάνου με διοικητικά καθήκοντα (εκτελεστικά μέλη) και για τα μέλη με εποπτικά καθήκοντα (μη εκτελεστικά μέλη). Κατά συνέπεια, ο όρος «διοικητικό όργανο» αναφέρεται στο σύνολο αυτών των καθηκόντων.

¹⁰ Για τις εταιρείες συμμετοχών, βλ. άρθρο 121 της CRD IV.

5 Κριτήρια αξιολόγησης

Η ικανότητα και καταλληλότητα των μελών των διοικητικών οργάνων αξιολογούνται με βάση πέντε κριτήρια: εμπειρία, φήμη, σύγκρουση συμφερόντων και ανεξαρτησία βούλησης, διάθεση χρόνου και συλλογική καταλληλότητα. Τα εν λόγω κριτήρια περιγράφονται στις ακόλουθες παραγράφους.

5.1 Εμπειρία

Πρακτική εμπειρία και θεωρητικές γνώσεις

Τα μέλη των διοικητικών οργάνων πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους¹¹. Ο όρος «εμπειρία», ο οποίος εφεξής χρησιμοποιείται με την ευρεία έννοια, καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία από προηγούμενες δραστηριότητες όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη και οι συνολικές γνώσεις και οι δεξιότητες του μέλους. Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται ιδίως υπόψη το επίπεδο και το προφίλ της εκπαίδευσης, η οποία θα πρέπει να σχετίζεται με τραπεζικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ή άλλους συναφείς τομείς (κυρίως τραπεζική και χρηματοοικονομικά, οικονομικά, δίκαιο, διοίκηση, κανονιστική ρύθμιση του χρηματοπιστωτικού τομέα, στρατηγική, διαχείριση κινδύνου, εσωτερικό έλεγχο, χρηματοοικονομική ανάλυση και ποσοτικές μεθόδους). Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε, του αριθμού υφισταμένων, της φύσης των δραστηριοτήτων, της πραγματικής συναφούς εμπειρίας που απέκτησε, κ.λπ.

Εάν δεν διατίθενται ήδη εθνικά έντυπα, η εποπτευόμενη οντότητα πρέπει να υποβάλλει, κατ' ελάχιστον, λεπτομερές βιογραφικό σημείωμα του διοριζόμενου. Λαμβάνονται επίσης υπόψη τα προγράμματα κατάρτισης που έχει ήδη ολοκληρώσει ή που πρόκειται να ολοκληρώσει ο διοριζόμενος.

Απαιτήσεις σε σχέση με συγκεκριμένα καθήκοντα και ελάχιστες απαιτήσεις

Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας προκύπτει από την ίδια τη διαδικασία, καθώς το επίπεδο της απαιτούμενης εμπειρίας εξαρτάται από τα βασικά

¹¹ Άρθρο 91 παράγραφος 1 της CRD IV.

χαρακτηριστικά των εκάστοτε καθηκόντων και του ιδρύματος. Όσο πιο σύνθετα είναι αυτά τα χαρακτηριστικά, τόσο μεγαλύτερη εμπειρία απαιτείται.

Όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να διαθέτουν, κατ' ελάχιστον, βασικές θεωρητικές γνώσεις τραπεζικής σε σχέση με τα εξής:

- τις χρηματοπιστωτικές αγορές,
- το κανονιστικό πλαίσιο και νομικές απαιτήσεις,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό, καθώς και την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρηματικού σχεδίου του πιστωτικού ιδρύματος και την υλοποίηση αυτών,
- τη διαχείριση κινδύνου (προσδιορισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και αντιμετώπιση των βασικών τύπων κινδύνου του πιστωτικού ιδρύματος) συμπεριλαμβανομένης εμπειρίας που σχετίζεται άμεσα με τις αρμοδιότητες του μέλους,
- την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων του πιστωτικού ιδρύματος, γεγονός που διασφαλίζει ένα αποτελεσματικό σύστημα διακυβέρνησης, επίβλεψης και ελέγχων,
- την ερμηνεία των χρηματοοικονομικών στοιχείων του πιστωτικού ιδρύματος, τον προσδιορισμό βασικών ζητημάτων με βάση αυτά τα στοιχεία και τον καθορισμό κατάλληλων ελέγχων και μέτρων.

Η αξιολόγηση της εμπειρίας διενεργείται σε δύο στάδια. Κατ' αρχάς, η εμπειρία του διοριζόμενου αξιολογείται βάσει ορίων τα οποία θεωρείται ότι υποδηλώνουν επαρκή εμπειρία. Εφόσον απαιτείται, διενεργείται πιο λεπτομερής αξιολόγηση στο δεύτερο στάδιο.

Πρώτο στάδιο – Αξιολόγηση βάσει ορίων

Η εμπειρία αξιολογείται βάσει κατευθυντήριων υποθέσεων επαρκούς εμπειρίας οι οποίες αποτυπώνονται με συγκεκριμένα όρια. Εάν τηρούνται τα εν λόγω όρια, ο διοριζόμενος κατά κανόνα θεωρείται ότι διαθέτει επαρκή εμπειρία, εκτός εάν υπάρχουν ενδείξεις περί του αντιθέτου. Τα όρια τηρούνται με την επιφύλαξη της εθνικής νομοθεσίας. Επιπλέον, πρόσθετη εμπειρία μπορεί να κριθεί αναγκαία με βάση σχετικές παραμέτρους, π.χ. τα συγκεκριμένα καθήκοντα για τα οποία προορίζεται ο διοριζόμενος, τη φύση, το μέγεθος και την πολυπλοκότητα της οντότητας ή με βάση άλλες παραμέτρους που κρίνονται αναγκαίες. Σε περιπτώσεις όπου ένα διευθυντικό στέλεχος είναι ταυτόχρονα διευθυντής υπηρεσιών κινδύνου (CRO), διευθυντής οικονομικών υπηρεσιών (CFO), υπεύθυνος συμμόρφωσης, πρόεδρος της επιτροπής ελέγχου ή πρόεδρος της επιτροπής κινδύνου, πρέπει να αποδεικνύεται ότι διαθέτει εξειδικευμένη εμπειρία σε αυτούς τους τομείς.

Τεκμήριο επαρκούς εμπειρίας όσον αφορά τα διοικητικά καθήκοντα του διοικητικού οργάνου

Διευθύνων σύμβουλος (CEO)	Διευθυντής
Εκτελεστικά καθήκοντα: δέκα έτη πρόσφατης ¹² πρακτικής εμπειρίας σε τομείς που σχετίζονται με τραπεζικές ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες. Η εμπειρία αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα σημαντικό ποσοστό σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. ¹³	Εκτελεστικά καθήκοντα: πέντε έτη πρόσφατης πρακτικής εμπειρίας σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε τομείς που σχετίζονται με τραπεζικές ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες.

Τεκμήριο επαρκούς εμπειρίας όσον αφορά τα εποπτικά καθήκοντα του διοικητικού οργάνου

Πρόεδρος	Διευθυντής
Μη εκτελεστικός πρόεδρος: δέκα έτη πρόσφατης συναφούς ¹⁴ πρακτικής εμπειρίας. Η εμπειρία αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα σημαντικό ποσοστό σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και σημαντικές θεωρητικές γνώσεις τραπεζικής ή παρόμοιου σχετικού τομέα.	Μη εκτελεστικός διευθυντής: τρία έτη πρόσφατης συναφούς ¹⁵ πρακτικής εμπειρίας σε υψηλές διοικητικές θέσεις (συμπεριλαμβανομένων θεωρητικών γνώσεων τραπεζικής).

Δεύτερο στάδιο – Λεπτομερής αξιολόγηση

Ακόμη και αν δεν πληρούνται τα όρια επαρκούς εμπειρίας, ο διοριζόμενος μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλος εφόσον η εποπτευόμενη οντότητα μπορεί να αιτιολογήσει επαρκώς τον διορισμό. Η σχετική ανάλυση θα περιλαμβάνει πλήρη και λεπτομερή αξιολόγηση της εμπειρίας του διοριζομένου, λαμβανομένων υπόψη της ανάγκης το διοικητικό όργανο να χαρακτηρίζεται από επαρκή ποικιλομορφία και να διαθέτει ευρύ φάσμα εμπειριών, καθώς και τυχόν εθνικών απαιτήσεων περί συμμετοχής εκπροσώπων του προσωπικού στο διοικητικό όργανο. Η αιτιολόγηση μπορεί να περιλαμβάνει πρόγραμμα κατάρτισης σε περίπτωση μερικής έλλειψης εμπειρίας, τη συλλογική καταλληλότητα των υπαρχόντων μελών του διοικητικού οργάνου, τον διορισμό για την άσκηση συγκεκριμένων καθηκόντων για περιορισμένο χρονικό διάστημα (π.χ. σε ένα ίδρυμα το οποίο βρίσκεται σε διαδικασία εκκαθάρισης) ή την ανάγκη του ιδρύματος για ένα πρόσωπο με συγκεκριμένες θεωρητικές γνώσεις ή πρακτική εμπειρία.

¹² Εντός των τελευταίων 12 ετών.

¹³ Μία βαθμίδα πιο κάτω από το διοικητικό όργανο.

¹⁴ Κατά την αξιολόγηση της συνάφειας, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός ομοιότητας του μεγέθους και της πολυπλοκότητας των ιδρυμάτων στα οποία αποκτήθηκε η προηγούμενη εμπειρία. Η «συναφής εμπειρία» μπορεί να είναι ευρύτερη για τον πρόεδρο ή έναν μη εκτελεστικό διευθυντή από ό,τι για έναν εκτελεστικό διευθυντή. Σε κάθε περίπτωση, δεν απαιτείται όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου που εκτελούν εποπτικά καθήκοντα να διαθέτουν πρακτική εμπειρία σε τομείς που σχετίζονται με τραπεζικές ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες.

¹⁵ Μία ή δύο βαθμίδες πιο κάτω από το διοικητικό όργανο.

5.2 Φήμη

Απουσία αναλογικότητας και τεκμήριο αθωότητας

Τα μέλη του διοικητικού οργάνου οφείλουν πάντοτε να έχουν καλή φήμη¹⁶ ώστε να διασφαλίζεται η ορθή και συνετή διοίκηση της εποπτευόμενης οντότητας. Δεδομένου ότι ένα πρόσωπο μπορεί να έχει είτε καλή είτε κακή φήμη, η αρχή της αναλογικότητας δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην απαίτηση σχετικά με τη φήμη ή στην αξιολόγηση αυτής της απαίτησης, η οποία θα πρέπει να διενεργείται για όλα τα ιδρύματα με ισότιμο τρόπο.

Ο διοριζόμενος θα θεωρείται ότι έχει καλή φήμη εφόσον δεν υπάρχουν ενδείξεις ή βάσιμοι λόγοι περί του αντιθέτου (τεκμήριο αθωότητας). Εάν η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά του διοριζομένου εγείρει αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίζει την ορθή και συνετή διοίκηση του πιστωτικού ιδρύματος, η εποπτευόμενη οντότητα ή/και ο διοριζόμενος θα πρέπει να ενημερώνουν την εποπτική αρχή, η οποία θα αξιολογεί το ουσιώδες των περιστάσεων.

(Εκκρεμούσες) δικαστικές διαδικασίες

Οι εκκρεμούσες –καθώς και οι ολοκληρωθείσες– ποινικές ή διοικητικές διαδικασίες μπορεί να έχουν αντίκτυπο στη φήμη του διοριζομένου και της εποπτευόμενης οντότητας, ακόμη κι αν ο διορισμός αφορά διαφορετικό κράτος από εκείνο στο οποίο συνέβησαν τα σχετικά περιστατικά.¹⁷ Παρότι ισχύει το τεκμήριο της αθωότητας, η άσκηση δίωξης εναντίον ενός προσώπου έχει από μόνη της σημασία όσον αφορά την αξιολόγηση της καταλληλότητας. Η διαδικασία θα έχει αντίκτυπο εάν οδηγήσει σε αρνητικό πόρισμα για τον διοριζόμενο. Ακόμη κι αν το πόρισμα είναι υπέρ του διοριζομένου, η εποπτική αρχή μπορεί να εξετάσει τις υποκείμενες συνθήκες της διαδικασίας για να διαπιστώσει εάν υπάρχει αντίκτυπος στη φήμη. Ως εκ τούτου, η εποπτική αρχή πρέπει να είναι πάντα ενήμερη σχετικά με τυχόν δικαστικές διαδικασίες.¹⁸ Με βάση όλες τις σχετικές διαθέσιμες πληροφορίες, η εποπτική αρχή θα αξιολογεί το ουσιώδες των πραγματικών περιστατικών και τον αντίκτυπο στη φήμη του διοριζομένου και της εποπτευόμενης οντότητας.

¹⁶ Άρθρο 91 παράγραφος 1 της CRD IV.

¹⁷ Τυχόν εκκρεμούσες διαδικασίες μπορεί επίσης να έχουν αντίκτυπο στην ικανότητα του μέλους να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του και πρέπει να αξιολογούνται και σε αυτήν τη βάση.

¹⁸ Αυτό μπορεί να εντάσσεται στις πληροφορίες που υποβάλλονται με την αρχική αίτηση/γνωστοποίηση ή να γνωστοποιείται στην εποπτική αρχή ως νέο στοιχείο εάν το μέλος του διοικητικού οργάνου έχει ήδη αναλάβει καθήκοντα.

Ελάχιστο σύνολο πληροφοριών που απαιτείται από τον διοριζόμενο, την εποπτευόμενη οντότητα ή/και την δικαστική αρχή:

- η φύση της κατηγορίας (μεταξύ άλλων, κατά πόσον η κατηγορία είναι ποινικής ή διοικητικής φύσης ή κατά πόσον περιλαμβάνει κλονισμό της σχέσης εμπιστοσύνης), το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η διαδικασία (π.χ. ανάκριση, δίωξη, ποινή, έφεση) και η πιθανή κύρωση σε περίπτωση καταδίκης.¹⁹
 - η συμπεριφορά του διοριζομένου και ο χρόνος που έχει μεσολαβήσει από την πιθανολογούμενη επιλήψιμη πράξη.
 - η προσωπική συμμετοχή του διοριζομένου ιδίως όσον αφορά εταιρικές παραβάσεις.
 - τον τρόπο με τον οποίο ο διοριζόμενος αντιλαμβάνεται ενδεχομένως τη συμπεριφορά του στην πάροδο του χρόνου.
 - άλλοι ελαφρυντικοί ή επιβαρυντικοί παράγοντες (π.χ. άλλες τρέχουσες ή προηγούμενες ανακρίσεις, επιβληθείσες διοικητικές κυρώσεις, απόλυση από θέση εργασίας ή οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, κ.λπ.).
 - αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών από τον διοριζόμενο και την εποπτευόμενη οντότητα. Θα πρέπει να ζητηθεί ρητώς από το διοικητικό όργανο να εξετάσει τις εκκρεμούσες διαδικασίες και να επιβεβαιώσει την εμπιστοσύνη του στον διοριζόμενο. Αυτό είναι σημαντικό και από την άποψη του κινδύνου που διατρέχει η εποπτευόμενη οντότητα ως προς τη φήμη της.
-

5.3 Σύγκρουση συμφερόντων και ανεξαρτησία βούλησης

Δημοσιοποίηση, περιορισμός, διαχείριση και αποτροπή σύγκρουσης συμφερόντων

Η εποπτευόμενη οντότητα θα πρέπει να διαθέτει ρυθμίσεις διακυβέρνησης σχετικά με τη δημοσιοποίηση, τον περιορισμό, τη διαχείριση και την αποτροπή σύγκρουσης συμφερόντων²⁰, είτε πρόκειται για πραγματική είτε για ενδεχόμενη (δηλ. η οποία μπορεί λογικά να προβλεφθεί) είτε για εικαζόμενη (π.χ. από το κοινό). Ως σύγκρουση συμφερόντων νοείται η πραγμάτωση των συμφερόντων ενός μέλους που θίγει τα συμφέροντα της εποπτευόμενης οντότητας. Θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα περιορίζονται ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης. Εάν αυτό δεν είναι εφικτό βάσει των

¹⁹ Η εποπτευόμενη οντότητα ή/και ο διοριζόμενος θα πρέπει πρωτίστως να παρέχουν όλες τις σχετικές πληροφορίες. Σε περίπτωση που η ΕΚΤ κρίνει ανεπαρκείς ή ελλιπείς αυτές τις πληροφορίες, μπορεί να τις ζητήσει από τη σχετική δικαστική αρχή.

²⁰ Άρθρο 88 παράγραφος 1 της CRD IV.

γραπτών πολιτικών της εποπτευόμενης οντότητας, πρέπει να αποτρέπεται κάθε ουσιώδης σύγκρουση συμφερόντων. Εάν, επιπρόσθετα, το εθνικό ουσιαστικό δίκαιο περιλαμβάνει ειδικά τυπικά κριτήρια όσον αφορά την ανεξαρτησία ορισμένων μελών του διοικητικού οργάνου («ανεξάρτητα διευθυντικά στελέχη»), πρέπει να τηρούνται και αυτά τα κριτήρια.

Το ουσιώδες του κινδύνου

Η εποπτική αρχή θα αξιολογεί το ουσιώδες του κινδύνου που ενέχει η σύγκρουση συμφερόντων. Με την επιφύλαξη του εθνικού δικαίου, ο παρακάτω πίνακας, αν και δεν είναι εξαντλητικός, αναφέρει περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει το τεκμήριο ύπαρξης ουσιώδους σύγκρουσης συμφερόντων. Αυτό ωστόσο δεν σημαίνει ότι η ΕΚΤ δεν μπορεί να εντοπίσει ουσιώδεις συγκρούσεις σε περιπτώσεις που δεν εμπίπτουν στις εν λόγω καταστάσεις ή όρια.

Πίνακας 1

Ουσιώδεις συγκρούσεις συμφερόντων

Κατηγορία σύγκρουσης	Περίοδος	Βαθμός και είδος σύνδεσης και, κατά περίπτωση, όριο
Προσωπική	Τρέχουσα	Ο διοριζόμενος: διατηρεί στενή προσωπική σχέση ²¹ με μέλος του διοικητικού συμβουλίου, πρόσωπο που ασκεί βασικές λειτουργίες ή κάτοχο ειδικών συμμετοχών, στην εποπτευόμενη οντότητα ή στη μητρική επιχείρηση/στις θυγατρικές της. είναι διάδικος σε δικαστικές διαδικασίες κατά της εποπτευόμενης οντότητας ή της μητρικής επιχείρησης/των θυγατρικών της. ασκεί επιχειρηματικές δραστηριότητες , ιδιωτικά ή μέσω εταιρείας, με την εποπτευόμενη οντότητα ή τη μητρική επιχείρηση/τις θυγατρικές της.
Επαγγελματική	Τρέχουσα ή τελευταία διετία	Ο ίδιος ο διοριζόμενος ή πρόσωπο με το οποίο ο διοριζόμενος διατηρεί στενή προσωπική σχέση κατέχει ταυτόχρονα θέση διοικητική ή ανώτερου διευθυντικού στελέχους στην εποπτευόμενη οντότητα ή σε κάποιον από τους ανταγωνιστές της, ή στη μητρική επιχείρηση/στις θυγατρικές της. διατηρεί σημαντική εμπορική σχέση με την εποπτευόμενη οντότητα ή κάποιον από τους ανταγωνιστές της, ή με τη μητρική επιχείρηση/τις θυγατρικές της. Η σημασία του εμπορικού συμφέροντος εξαρτάται από τη (χρηματοοικονομική) αξία που αυτό αντιπροσωπεύει για την επιχείρηση του διοριζομένου ή του προσώπου με το οποίο ο διοριζόμενος διατηρεί στενή προσωπική σχέση.
Οικονομική	Τρέχουσα	Ο ίδιος ο διοριζόμενος ή πρόσωπο με το οποίο ο διοριζόμενος διατηρεί στενή προσωπική σχέση έχει ουσιαστικό οικονομικό συμφέρον ή οικονομική υποχρέωση σε σχέση με: την εποπτευόμενη οντότητα, τη μητρική επιχείρηση ή τις θυγατρικές της, κάποιον από τους πελάτες της εποπτευόμενης οντότητας, κάποιον από τους ανταγωνιστές της εποπτευόμενης οντότητας. Παραδείγματα οικονομικών συμφερόντων/υποχρεώσεων αποτελούν οι συμμετοχές, οι επενδύσεις εκτός συμμετοχών και τα δάνεια. Το πόσο ουσιαστικό είναι το οικονομικό συμφέρον ή η οικονομική υποχρέωση εξαρτάται από τη (χρηματοοικονομική) αξία που το εν λόγω συμφέρον ή υποχρέωση αντιπροσωπεύει για τους οικονομικούς πόρους του διοριζομένου. Τα ακόλουθα θεωρούνται κατ' αρχήν μη ουσιώδη: όλα τα καλυπτόμενα από ασφάλεια, προσωπικά δάνεια που δεν έχουν προνομιακή κατάταξη (όπως στεγαστικά δάνεια μεταξύ ιδιωτών) τα οποία εξυπηρετούνται· όλα τα υπόλοιπα δάνεια που δεν έχουν προνομιακή κατάταξη κάτω των 100.000 ευρώ, καλυπτόμενα ή μη από ασφάλεια, εξυπηρετούμενα ή μη· τρέχουσες συμμετοχές ≤ 1% ή άλλες επενδύσεις ισότιμης αξίας.
Πολιτική	Τρέχουσα ή τελευταία διετία	Ο διοριζόμενος ή πρόσωπο με το οποίο ο διοριζόμενος διατηρεί στενή προσωπική σχέση κατέχει θέση με μεγάλη πολιτική επιρροή . «Μεγάλη επιρροή» μπορεί να ασκείται σε κάθε επίπεδο: τοπική εξουσία (π.χ. δήμαρχος), περιφερειακή ή εθνική εξουσία (π.χ. υπουργός), δημόσιος υπάλληλος (π.χ. θέση στην κυβέρνηση) ή κρατικός εκπρόσωπος. Το ουσιώδες της σύγκρουσης συμφερόντων εξαρτάται από το κατά πόσον κάποιος πολιτικός ρόλος ενέχει ειδικές εξουσίες ή υποχρεώσεις οι οποίες δεν θα επέτρεπαν στον διοριζόμενο να ενεργεί προς το συμφέρον της εποπτευόμενης οντότητας.

Επιτρέπεται η παρουσία εκπροσώπων των μετόχων στο διοικητικό όργανο.

Όταν καθορίζεται το ουσιώδες μιας σύγκρουσης συμφερόντων, η εποπτευόμενη οντότητα πρέπει να λάβει επαρκή μέτρα. Πρέπει να:

- διενεργήσει λεπτομερή αξιολόγηση της συγκεκριμένης κατάστασης,
- αποφασίσει ποια περιοριστικά μέτρα θα λάβει βάσει της εσωτερικής πολιτικής της, εκτός και αν το εθνικό δίκαιο ορίζει ήδη τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

Η εποπτευόμενη οντότητα θα πρέπει να απαντήσει με μια «Δήλωση σύγκρουσης συμφερόντων», εξηγώντας τα παραπάνω κατά τρόπο που να ικανοποιεί την εποπτική αρχή.

²¹ Ως στενή προσωπική σχέση νοείται η σχέση που διατηρεί ο διοριζόμενος μεταξύ άλλων με τα εξής πρόσωπα: σύζυγο, σύντροφο δηλωμένης συμβίωσης, τέκνο, γονέα ή άλλο συγγενή με τον οποίο ο διοριζόμενος συγκατοικεί.

Ανεξαρτησία βούλησης

Κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να ενεργεί με ανεξάρτητη βούληση.²² Το εν λόγω κριτήριο αξιολογείται ακόμη και όταν δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων, καθώς η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι το μέλος θα ενεργεί με ανεξάρτητη βούληση.

Το κριτήριο αυτό θα λαμβάνεται υπόψη στην αξιολόγηση εφόσον η μεικτή εποπτική ομάδα έχει πληροφορίες σύμφωνα με τις οποίες στο παρελθόν ο διοριζόμενος δεν έχει ενεργήσει με ανεξάρτητη βούληση κατά την άσκηση των καθηκόντων του, είτε εξακολουθεί να ασκεί τα συγκεκριμένα καθήκοντα είτε όχι.

5.4 Διάθεση χρόνου

Ποιοτικοί και ποσοτικοί περιορισμοί

Όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου πρέπει να είναι σε θέση να διαθέτουν αρκετό χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στο ίδρυμα²³. Ο χρόνος που ένα διευθυντικό στέλεχος μπορεί να διαθέτει για τα καθήκοντά του μπορεί να επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, όπως ο αριθμός των θέσεων που κατέχει σε διοικητικά συμβούλια· το μέγεθος και η κατάσταση των οντοτήτων στις οποίες το στέλεχος κατέχει τις θέσεις αυτές, καθώς και η φύση, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων· το μέρος ή η χώρα όπου εδρεύουν οι οντότητες· και άλλες επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες (π.χ. μια δικαστική υπόθεση στην οποία εμπλέκεται ο διοριζόμενος).

Καθώς η κατοχή πολλών θέσεων σε διοικητικά συμβούλια αποτελεί σημαντικό παράγοντα που μπορεί να επηρεάζει τον χρόνο που δύναται κάποιος να διαθέσει για τα καθήκοντά του, η CRD IV θέτει όριο στον αριθμό των θέσεων αυτών τις οποίες μπορεί να κατέχει μέλος του διοικητικού οργάνου σε ένα ίδρυμα που είναι «σημαντικό» από την άποψη του μεγέθους του, της εσωτερικής του οργάνωσης και της φύσης του, του εύρους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων του²⁴. Η CRD IV προβλέπει επίσης κάποιους κανόνες για τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να υπολογίζονται οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου²⁵ και παρέχει τη δυνατότητα στις αρμόδιες αρχές να επιτρέπουν σε μέλη του διοικητικού οργάνου να κατέχουν πρόσθετη θέση μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου.²⁶

Το ελάχιστο σύνολο πληροφοριών που απαιτεί η εποπτευόμενη οντότητα είναι:

- διευκρίνιση του χρόνου που απαιτείται να διατεθεί για τη θέση,

²² Άρθρο 91 παράγραφος 8 της CRD IV.

²³ Άρθρο 91 παράγραφος 2 της CRD IV.

²⁴ Άρθρο 91 παράγραφος 3 της CRD IV.

²⁵ Άρθρο 91 παράγραφοι 4 και 5 της CRD IV.

²⁶ Άρθρο 91 παράγραφος 6 της CRD IV.

- πλήρης κατάλογος των καθηκόντων ή θέσεων για τις οποίες ο διοριζόμενος πρέπει να διαθέτει χρόνο,
 - υπεύθυνη δήλωση του διοριζομένου ότι διαθέτει επαρκή χρόνο για να εκτελεί όλα τα καθήκοντα που του αναθέτει η εποπτευόμενη οντότητα.
-

Δεν απαιτούνται πρόσθετες πληροφορίες στην περίπτωση που: (i) ο διοριζόμενος κατέχει είτε μία θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου και δύο θέσεις μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου είτε τέσσερις θέσεις μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου, χωρίς «προνομιακό υπολογισμό»²⁷, (ii) ο διοριζόμενος δεν έχει ειδικές αρμοδιότητες (π.χ. δεν είναι πρόεδρος επιτροπής), και (iii) η υπεύθυνη δήλωση την οποία υποβάλλει δεν αφήνει περιθώριο αμφιβολίας για τον επαρκή χρόνο τον οποίο δύναται να διαθέτει.

Όταν τα παραπάνω δεν ισχύουν, η εποπτευόμενη οντότητα πρέπει να υποβάλει λεπτομερή αξιολόγηση σε ό,τι αφορά τη διάθεση χρόνου.

Μπορεί να ζητηθούν οι ακόλουθες πρόσθετες πληροφορίες (λαμβάνοντας υπόψη τις εκάστοτε συνθήκες και βάσει αναλογικής προσέγγισης):

- είτε ο διοριζόμενος ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα πλήρους απασχόλησης είτε όχι, παρέχεται ο αριθμός των ωρών ή των ημερών που πρέπει να διατεθούν για κάθε θέση ή για τα καθήκοντα,
 - κατά πόσον στο πλαίσιο των καθηκόντων ασκούνται επιπλέον αρμοδιότητες οι οποίες συνδέονται, ενδεικτικά, με τη συμμετοχή σε επιτροπές (π.χ. πρόεδρος της επιτροπής ελέγχου, κινδύνου, αποδοχών ή/και διορισμών),
 - κατά πόσον θα απαιτείται περισσότερος χρόνος λόγω της φύσης, του είδους και του μεγέθους της εποπτευόμενης οντότητας (π.χ. η εποπτευόμενη οντότητα υπάγεται σε κανονιστική ρύθμιση, είναι εισηγμένη κ.λπ.),
 - επιβεβαίωση ότι υπάρχει περαιτέρω πρόβλεψη όσον αφορά τη συνεχή επιμόρφωση, την ανάπτυξη και τη διαχείριση κρίσεων²⁸,
 - κατά πόσον ο διοριζόμενος, λόγω της γενικής του εμπειρίας ή της εμπειρίας του σε εταιρεία, μπορεί να εκτελεί τα καθήκοντά του με μεγαλύτερη εξοικείωση και ως εκ τούτου με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα.
-

²⁷ Στη συνέχεια του κειμένου, κάτω από το πλαίσιο, επεξηγείται ο όρος «προνομιακός υπολογισμός».

²⁸ Όχι μόνο κρίσεις που αφορούν το ίδρυμα, αλλά και καταστάσεις που θα μπορούσαν απροσδόκητα να επηρεάσουν τον χρόνο που κάποιος διαθέτει για τα καθήκοντά του (π.χ. δικαστικές υποθέσεις).

Υπολογισμός θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένου του «προνομιακού υπολογισμού»)

Όπως προαναφέρθηκε, ο αριθμός των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου τις οποίες μπορεί να κατέχει μέλος του διοικητικού οργάνου σε σημαντικό, κατά τα οριζόμενα στη CRD IV, ίδρυμα περιορίζεται είτε σε μία θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου και δύο θέσεις μη εκτελεστικού μέλους είτε σε τέσσερις θέσεις μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου. Σε αυτόν τον κανόνα προστίθενται ωστόσο τα ακόλουθα:

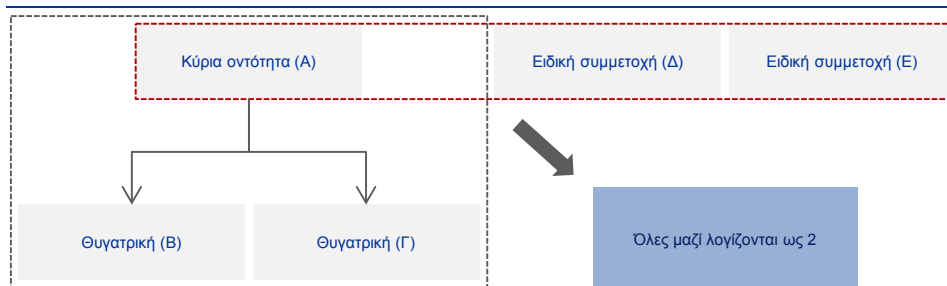
1. Δεν συνυπολογίζονται οι θέσεις σε διοικητικά συμβούλια οργανισμών οι οποίοι δεν επιδιώκουν πρωτίστως την επίτευξη εμπορικών σκοπών. Ωστόσο, η παρουσία στα συμβούλια των οργανισμών αυτών μπορεί να επηρεάζει τον συνολικό διαθέσιμο χρόνο και θα πρέπει να δηλώνεται στο πλαίσιο της γνωστοποίησης σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα.
2. Ορισμένες πολλαπλές θέσεις υπολογίζονται ως μία θέση («προνομιακός υπολογισμός»):
 - (α) θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου εντός του ίδιου ομίλου,
 - (β) θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου εντός ιδρυμάτων που είναι μέλη του ίδιου θεσμικού συστήματος προστασίας²⁹,
 - (γ) θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου εντός οντοτήτων στις οποίες το ίδρυμα κατέχει ειδική συμμετοχή.

Η ΕΚΤ υιοθετεί περιοριστική προσέγγιση όσον αφορά τον υπολογισμό. Εάν ένας διοριζόμενος κατέχει μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου σε καθεμία από τις οντότητες Α έως Ε στο παρακάτω παράδειγμα, θα λογίζεται ότι κατέχει δύο και όχι μία θέση. Ακόμη κι αν ο διοριζόμενος κατέχει μία θέση στην οντότητα Α και μία στην οντότητα Ε, και αυτές οι θέσεις λογίζονται ως δύο. Ωστόσο, εάν ο διοριζόμενος κατέχει θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου στις οντότητες Α, Β και Γ, αυτές θα λογίζονται ως μία.

²⁹ Ως «θεσμικό σύστημα προστασίας» ορίζεται στον κανονισμό για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις (Capital Requirements Regulation - CRR) η συμβατική ή θεσμική ρύθμιση ευθύνης που συνομολογείται από ομάδα τραπεζών και προστατεύει τα μέλη, εξασφαλίζοντας ιδίως τη ρευστότητα και τη φερεγγυότητά τους.

Σχήμα 2

Υπολογισμός θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου



Πηγές και σημειώσεις

Στις περιπτώσεις όπου ο αριθμός των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου που δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό είναι υψηλός (π.χ. μέλος του διοικητικού οργάνου σε πολλές θυγατρικές), ο διοριζόμενος θα πρέπει να εξηγήσει λεπτομερώς πόσο χρόνο θα διαθέτει για κάθε θέση και πώς οι συνέργειες μεταξύ των διαφόρων θέσεων μπορούν να μειώσουν τον χρόνο που απαιτείται.

Εάν ο διοριζόμενος κατέχει θέσεις τόσο εκτελεστικού όσο και μη εκτελεστικού μέλους σε έναν όμιλο, η θέση εκτελεστικού μέλους θα υπερισχύει της θέσης μη εκτελεστικού μέλους και, ως εκ τούτου, ο διοριζόμενος θα θεωρείται ότι κατέχει θέση εκτελεστικού μέλους.

Θα πρέπει να υπολογίζονται όλες οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε όλες τις εταιρείες, ανεξάρτητα από το αν είναι αμειβόμενες ή όχι.

5.5 Συλλογική καταλληλότητα

Αυτοαξιολόγηση και συνεχής εποπτεία της διακυβέρνησης

Η εποπτευόμενη οντότητα έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση του διοικητικού της οργάνου, π.χ. με βάση έναν πίνακα αξιολόγησης της καταλληλότητας. Η εποπτευόμενη οντότητα θα πρέπει να αναφέρει τυχόν κενά και να τα συζητά με τη μεικτή εποπτική ομάδα, καθώς η εποπτεία της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου εμπίπτει στο πεδίο της συνεχούς εποπτείας της διακυβέρνησης. Ο τρόπος ενσωμάτωσης ενός διοριζόμενου στη συλλογική καταλληλότητα είναι ένα από τα κριτήρια που πρέπει να αξιολογούνται όταν διενεργείται η αρχική αξιολόγηση ικανότητας και καταλληλότητας. Η συνεχής εποπτεία από τις μεικτές εποπτικές ομάδες θα επηρεάζει τις εν λόγω αξιολογήσεις.

Αιτιολόγηση κατά τον χρόνο διορισμού

Η εποπτευόμενη οντότητα θα πρέπει να παρέχει:

- περιγραφή της σύνθεσης του διοικητικού οργάνου για το οποίο αξιολογείται ο διοριζόμενος·
 - **συνοπτική αιτιολογημένη δήλωση**³⁰ σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο ο διοριζόμενος θα συνεισφέρει στην κάλυψη των αναγκών του διοικητικού οργάνου από την άποψη της συλλογικής καταλληλότητας.³¹
 - στην περίπτωση που η μεικτή εποπτική ομάδα έχει εντοπίσει κενά στη συλλογική καταλληλότητα και επιθυμεί να συζητήσει το θέμα αυτό, μπορεί να ζητήσει το αποτέλεσμα της περιοδικής αυτοαξιολόγησης.
-

Η αιτιολογημένη δήλωση ιδανικά χωρίζεται σε δύο μέρη: στο πρώτο αναλύεται η τρέχουσα κατάσταση όσον αφορά τη συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου με βάση τα πλέον πρόσφατα συμπεράσματα της αυτοαξιολόγησης και στο δεύτερο παρουσιάζεται ο τρόπος με τον οποίο ο διοριζόμενος θα επηρεάσει την κατάσταση αυτή. Ειδικότερα, πρέπει να εξηγείται ο τρόπος με τον οποίο ο διοριζόμενος θα συμπληρώνει/συμβάλλει στην τρέχουσα κατάσταση ή/και πώς θα στηρίζεται στην κατάσταση αυτή για ορισμένους τομείς γνώσεων, δεξιοτήτων ή εμπειρίας.

³⁰ Για τα σημαντικά κατά τα οριζόμενα στη CRD IV ιδρύματα, στη σύνταξη της δήλωσης αυτής θα πρέπει να συμμετέχει η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, σύμφωνα με την υποχρέωση της εν λόγω επιτροπής όπως προβλέπεται στο άρθρο 88 παράγραφος 2 στοιχείο γ) της CRD IV.

³¹ Η δήλωση αυτή απαιτείται για το διοικητικό όργανο είτε στο πλαίσιο της διοικητικής του αρμοδιότητας είτε στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας. Στη δήλωση θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνεται τυχόν πρόταση ο διοριζόμενος να συμμετάσχει σε μία από τις εξειδικευμένες επιτροπές του διοικητικού οργάνου.

6 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

6.1 Σκοπός

Οι συνεντεύξεις αποτελούν έναν από τους τρόπους με τους οποίους συλλέγονται οι πληροφορίες σχετικά με τον διοριζόμενο και συμπληρώνουν τις γραπτές πληροφορίες που παρέχονται από την εποπτευόμενη οντότητα και τον διοριζόμενο ή οποιαδήποτε άλλη πληροφορία σχετικά με τον διοριζόμενο προερχόμενη από άλλη πηγή. Οι συνεντεύξεις επιτρέπουν να αξιολογηθεί η πρακτική εμπειρία³² του διοριζομένου ή να εξεταστεί το επίπεδο των γνώσεών του σχετικά με την εποπτευόμενη οντότητα και συναφείς εξελίξεις στην αγορά. Οι συνεντεύξεις μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να εξεταστούν θέματα ακεραιότητας και καταλληλότητας ή να εξακριβωθούν πραγματικά περιστατικά προκειμένου να υπάρξει μεγαλύτερη διασφάλιση σχετικά με ορισμένα στοιχεία της ικανότητας και καταλληλότητάς του.

Επιπλέον, η συνέντευξη παρέχει στην εποπτική αρχή τη δυνατότητα να συναντήσει τον διοριζόμενο και να καθορίσει τις προσδοκίες της σε σχέση με την επαφή μεταξύ του διοριζομένου, της εποπτευόμενης οντότητας και της ίδιας.

6.2 Πεδίο εφαρμογής και είδη συνεντεύξεων

Σκοπός της συνέντευξης είναι να **συμπληρώσει ή/και να εξακριβώσει** (i) τα έγγραφα που έχει υποβάλει ο διοριζόμενος ή/και η εποπτευόμενη οντότητα ή (ii) πληροφορίες για τις οποίες η εποπτική αρχή έχει λάβει γνώση με άλλο μέσο. Επομένως, οι συνεντεύξεις αποτελούν ένα από τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται στο στάδιο της συγκέντρωσης πληροφοριών στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ικανότητας και καταλληλότητας προκειμένου να καθορίζονται τα συναφή πραγματικά περιστατικά.

Η ΕΚΤ υιοθετεί αναλογική προσέγγιση με βάση τον κίνδυνο όσον αφορά τη χρήση συνεντεύξεων στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών των διοικητικών οργάνων των πιστωτικών ιδρυμάτων.

Οι συνεντεύξεις θα είναι **υποχρεωτικές** όσον αφορά τους **νέους διορισμούς** σε θέσεις διευθύνοντος συμβούλου και προέδρου σε μεμονωμένες τράπεζες και κύριες τράπεζες ομίλων. Εάν η κύρια οντότητα ενός ομίλου είναι εταιρεία συμμετοχών, οι εν λόγω συνεντεύξεις θα είναι υποχρεωτικές για τη μεγαλύτερη τράπεζα του ομίλου. Σε περίπτωση συνεταιριστικών τραπεζών, ως κύρια οντότητα θεωρείται το κεντρικό όργανο ή η ένωση κεντρικών οργάνων.

Καθώς οι θέσεις του διευθύνοντος συμβούλου (ή αντίστοιχη) και του προέδρου του διοικητικού οργάνου είναι οι πλέον εκτεθειμένες στους κινδύνους, οι διοριζόμενοι σε

³² Βλ. παράγραφο 5.1.

αυτές θα καλούνται σε συνέντευξη. Σε δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις, η ΕΚΤ μπορεί να αποφασίσει ότι μια συνέντευξη δεν είναι αναγκαία, και συγκεκριμένα όταν ο διοριζόμενος στη θέση του διευθύνοντος συμβούλου είναι ήδη εν ενεργεία μέλος του διοικητικού οργάνου ή έχει πρόσφατα κληθεί σε συνέντευξη.

Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις οι συνεντεύξεις μπορούν να χρησιμοποιούνται με διακριτική ευχέρεια ως εργαλείο για τις αξιολογήσεις της ικανότητας και καταλληλότητας (π.χ. όταν υπάρχουν συγκεκριμένες επιφυλάξεις σχετικά με την ικανότητα ή ακεραιότητα/καταλληλότητα κάποιου διοριζομένου).

Μια **ενημερωτική συνέντευξη** θα καλύπτει όλα τα στοιχεία που αφορούν την καταλληλότητα. Εάν εξακολουθούν να υπάρχουν επιφυλάξεις μετά από αυτήν τη συνέντευξη, μπορεί να διεξαχθεί **δεύτερη, ειδική συνέντευξη** η οποία να εστιάζει στα πραγματικά περιστατικά που δημιουργούν τις επιφυλάξεις. Η ΕΚΤ δύναται επίσης να αποφασίσει να διεξαγάγει μόνον ειδική συνέντευξη, π.χ. εάν καθίσταται ήδη σαφές από τα έγγραφα ότι διατηρείται συγκεκριμένη επιφύλαξη σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα του διοριζομένου.

6.3 Γνωστοποίηση

Ο διοριζόμενος και η εποπτευόμενη οντότητα θα ειδοποιούνται εγγράφως, με τον δέοντα τρόπο, για την ημερομηνία, την ώρα και τον τόπο διεξαγωγής της συνέντευξης.

Στην περίπτωση που πρόκειται για ειδική συνέντευξη λόγω ειδικής επιφύλαξης σχετικά με την ικανότητα ή καταλληλότητα διοριζομένου, θα αποστέλλεται εκ των προτέρων στον διοριζόμενο και στην εποπτευόμενη οντότητα περιγραφή των θεμάτων προς συζήτηση.

6.4 Επιτροπή συνεντεύξεων

Κατά κανόνα, η επιτροπή συνεντεύξεων θα αποτελείται από τουλάχιστον δύο και έως τρία το πολύ άτομα. Τα μέλη της επιτροπής αυτής, και τουλάχιστον ο πρόεδρός της, πρέπει να ανήκουν σε αρκετά υψηλή ιεραρχική βαθμίδα. Δεν πρέπει να υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων, πραγματική ή εικαζόμενη, μεταξύ των μελών της επιτροπής και του διοριζομένου που καλείται σε συνέντευξη, ούτε μεροληψία των μεν έναντι του δε.

6.5 Γλώσσα

Η ΕΚΤ θα συμφωνεί με τον διοριζόμενο για τη γλώσσα διενέργειας της συνέντευξης. Στην περίπτωση που η εποπτευόμενη οντότητα έχει συμφωνήσει να δέχεται στα αγγλικά τις επίσημες αποφάσεις της ΕΚΤ, η συνέντευξη θα διεξάγεται στα αγγλικά εκτός και αν ο διοριζόμενος επιλέξει άλλη γλώσσα.

7 Διαδικασία αξιολόγησης

Λόγοι διενέργειας αξιολόγησης

Η αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας μπορεί να διενεργείται ως αποτέλεσμα:

- μεταβολής στο διοικητικό όργανο, λόγω νέου διορισμού, αλλαγής καθηκόντων ή ανανέωσης³³.
- νέων πραγματικών περιστατικών ή άλλου ζητήματος³⁴. ή
- διαδικασίας αδειοδότησης³⁵ ή απόκτησης ειδικής συμμετοχής³⁶.

7.1 Νέοι διορισμοί

Τυπική διαδικασία

Στο πλαίσιο της τυπικής εσωτερικής διαδικασίας του ΕΕΜ όσον αφορά νέους διορισμούς, αρχικά η εποπτευόμενη οντότητα ειδοποιεί την ΕΑΑ για τον (προτεινόμενο) διορισμό νέου μέλους διοικητικού οργάνου σύμφωνα με τις απαιτήσεις του εθνικού δικαίου. Για τον σκοπό αυτόν, η εποπτευόμενη οντότητα χρησιμοποιεί τα έντυπα και τα υποδείγματα που παρέχει η ΕΑΑ. Η ΕΑΑ ειδοποιεί την ΕΚΤ και την ενημερώνει σχετικά με τυχόν προθεσμία εντός της οποίας πρέπει να ληφθεί απόφαση σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία. Η ΕΑΑ και η ΕΚΤ συλλέγουν όλα τα απαραίτητα έγγραφα και διενεργούν κοινή αξιολόγηση, διασφαλίζοντας ότι η εν λόγω αξιολόγηση:

- διενεργείται σύμφωνα με τα ουσιαστικά κριτήρια που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία·
- συμμορφώνεται προς τις απαιτήσεις του ενωσιακού δικαίου· και
- είναι συνεπής με τα αποτελέσματα άλλων αξιολογήσεων ικανότητας και καταλληλότητας.

Η αξιολόγηση περιλαμβάνει εξέταση των υποβληθέντων εγγράφων, διερεύνηση τοπικών μητρώων, διερεύνηση της βάσης δεδομένων της ΕΑΤ σχετικά με τις διοικητικές κυρώσεις, επικοινωνία με άλλες εθνικές αρχές, και συγκεκριμένα με την αρμόδια για τη χρηματοπιστωτική συμπεριφορά αρχή, κατά περίπτωση, καθώς και

³³ Άρθρο 93 του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ.

³⁴ Άρθρο 94 του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ.

³⁵ Άρθρο 78 του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ.

³⁶ Άρθρο 86 του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ.

με τοπικές ή ξένες αρχές αρμόδιες για την επίβλεψη άλλων οντοτήτων του χρηματοπιστωτικού τομέα στις οποίες ο διοριζόμενος εργάζεται ή έχει εργαστεί στο παρελθόν ή στις οποίες έχει υπάρξει μέλος του διοικητικού οργάνου. Εφόσον κριθεί απαραίτητο, η ΕΑΑ και η ΕΚΤ μπορεί να ζητήσουν πρόσθετες πληροφορίες εγγράφως ή στη διάρκεια συνέντευξης.

Η ΕΚΤ, με τη συνδρομή της ΕΑΑ, συντάσσει απόφαση προς έγκριση από το Εποπτικό Συμβούλιο και έκδοση από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Εφαρμόζεται αναλογική προσέγγιση στις περισσότερες μικρότερες οντότητες που υπόκεινται στην άμεση εποπτεία της ΕΚΤ και σε ό,τι αφορά μεταβολές και ανανεώσεις του διοικητικού οργάνου. Στις περιπτώσεις αυτές χρησιμοποιούνται απλοποιημένη διαδικασία και απλουστευμένο υπόδειγμα. Ωστόσο, η αξιολόγηση της τήρησης του συνόλου των κριτηρίων ικανότητας και καταλληλότητας παραμένει η ίδια.

Μεταβολές στο διοικητικό όργανο

Μεταβολή στο διοικητικό όργανο νοείται ως μεταβολή που δεν είναι αποτέλεσμα νέου διορισμού. Πρόκειται, μεταξύ άλλων, για ανανεώσεις, αλλαγές καθηκόντων και παραιτήσεις.

Ως «αλλαγή καθήκοντος» νοούνται οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν προτείνεται ο διορισμός μη εκτελεστικού μέλους ως εκτελεστικού διευθυντή ή αντίστροφα·
- όταν προτείνεται ο διορισμός μέλους ως προέδρου, προέδρου μίας εξειδικευμένης επιτροπής του διοικητικού οργάνου ή διευθύνοντος συμβούλου.

Αξιολόγηση ικανότητας και καταλληλότητας θα διενεργείται μόνο για τις μεταβολές στο διοικητικό όργανο (αλλαγές καθηκόντων και ανανεώσεις), εφόσον απαιτείται και όπως ορίζεται από το εθνικό δίκαιο. Η εποπτευόμενη οντότητα πρέπει να γνωστοποιεί τις μεταβολές στην ΕΑΑ και στη συνέχεια η ΕΚΤ θα λαμβάνει σχετική απόφαση. Εάν το εθνικό δίκαιο δεν απαιτεί τη λήψη απόφασης, η εποπτευόμενη οντότητα θα πρέπει απλώς να προβαίνει στη σχετική γνωστοποίηση.

Η αξιολόγηση αλλαγής καθηκόντων θα εστιάζει κυρίως στην εμπειρία του υποψηφίου, καθώς αυτό είναι το κριτήριο που επηρεάζεται περισσότερο. Ωστόσο, ο χρόνος που μπορεί κάποιος να διαθέτει για τα καθήκοντά του, η σύγκρουση συμφερόντων³⁷ και η συλλογική καταλληλότητα ενδέχεται επίσης να επηρεαστούν και επομένως να αξιολογηθούν.

³⁷ Αυτό μπορεί ιδίως να ισχύει εάν ο διοριζόμενος κατέχει άλλες θέσεις εντός του ίδιου ομίλου στον οποίο ανήκει το ίδρυμα. Για παράδειγμα, εάν ο διοριζόμενος προτείνεται για θέση μη εκτελεστικού διευθυντή στη μητρική επιχείρηση ενώ παραμένει εκτελεστικός διευθυντής στη θυγατρική, θα μπορούσε να προκύψει νέα σύγκρουση συμφερόντων.

Σε ό,τι αφορά τις ανανεώσεις, ένας διοριζόμενος θεωρείται κατάλληλος όταν δεν έχουν προκύψει πραγματικά περιστατικά στη διάρκεια της πρώτης περιόδου κατά την οποία ο διοριζόμενος κατείχε θέση στο διοικητικό όργανο, εκτός και αν η εθνική νομοθεσία απαιτεί ενδελεχή επαναξιολόγηση και των πέντε κριτηρίων ικανότητας και καταλληλότητας.

Μια παραίτηση θα οδηγήσει επίσης σε μεταβολή του διοικητικού οργάνου, σε αυτή όμως την περίπτωση δεν χρειάζεται να ληφθεί απόφαση. Στην περίπτωση αποχώρησης, μπορεί να διεξαχθεί συνέντευξη με τον ενδιαφερόμενο για να γίνουν πιο κατανοητές οι συνθήκες υπό τις οποίες αποχώρησε από το διοικητικό όργανο, καθώς τέτοιου είδους πληροφορίες μπορεί να είναι χρήσιμες για τη συνεχή εποπτεία του ιδρύματος.

7.2 Νέα πραγματικά περιστατικά

Η ΕΚΤ και η ΕΑΑ μπορούν να λάβουν γνώση για νέα πραγματικά περιστατικά με διάφορους τρόπους. Οι εποπτευόμενες οντότητες πρέπει να γνωστοποιούν στην ΕΑΑ κάθε νέο πραγματικό περιστατικό ή «οποιοδήποτε άλλο ζήτημα» (εφεξής «νέο πραγματικό περιστατικό») δυνάμει του άρθρου 94 παράγραφος 1 του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ. Μπορεί όμως να υποπέσουν στην αντίληψη της ΕΑΑ και της ΕΚΤ νέα πραγματικά περιστατικά που ενδέχεται να επηρεάζουν προηγούμενη αξιολόγηση καταλληλότητας ενός διοριζόμενου (π.χ. αναφορά παράβασης, πληροφορίες που έχουν συγκεντρωθεί στο πλαίσιο επιτόπιων επιθεωρήσεων, πιθανολογούμενα περιστατικά στον Τύπο).

Η ΕΚΤ και η ΕΑΑ μπορεί τότε να αποφασίσουν, κατά περίπτωση, τη διενέργεια επαναξιολόγησης.³⁸ Στην περίπτωση αυτή, η επαναξιολόγηση θα εστιάζει κυρίως στα κριτήρια που επηρεάζονται.

7.3 Διαδικασία αδειοδότησης και απόκτησης ειδικής συμμετοχής

Στην περίπτωση αδειοδότησης πιστωτικού ιδρύματος, διενεργείται αξιολόγηση ικανότητας και καταλληλότητας στο πλαίσιο της σχετικής διαδικασίας.

Στην περίπτωση διαδικασίας απόκτησης ειδικής συμμετοχής, όπου ο υποψήφιος αγοραστής σκοπεύει να διορίσει μέλος διοικητικού οργάνου ως αποτέλεσμα της προτεινόμενης αγοράς, διενεργείται αξιολόγηση ικανότητας και καταλληλότητας στο πλαίσιο της εν λόγω διαδικασίας.

³⁸ Άρθρο 94 παράγραφος 2 του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ.

8 Απόφαση

Διαδικασία μη διατύπωσης αντίρρησης

Μετά το πέρας κάθε αξιολόγησης ικανότητας και καταλληλότητας λαμβάνεται επίσημη απόφαση της ΕΚΤ. Το Εποπτικό Συμβούλιο εγκρίνει την εν λόγω απόφαση και στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο την εκδίδει στο πλαίσιο της διαδικασίας μη διατύπωσης αντίρρησης όπως ορίζεται στο άρθρο 26 του κανονισμού ΕΕΜ. Η απόφαση θα πρέπει να λαμβάνεται εντός της προβλεπόμενης από την εθνική νομοθεσία προθεσμίας, κατά περίπτωση.

Είδη αποφάσεων

Για τον διοριζόμενο εκδίδεται είτε θετική είτε αρνητική απόφαση σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητά του. Ωστόσο, η ΕΚΤ έχει το δικαίωμα να εκδίδει θετικές αποφάσεις οι οποίες να συνοδεύονται από συστάσεις, προϋποθέσεις ή υποχρεώσεις. Στην περίπτωση που με τον παραπάνω τρόπο δεν επιτυγχάνεται άρση των επιφυλάξεων, λαμβάνεται αρνητική απόφαση.

Οι θετικές και αρνητικές αποφάσεις μπορεί να περιλαμβάνουν αναφορές σε συναφείς εποπτικές εργασίες που βρίσκονται σε εξέλιξη.

Εάν η προβλεπόμενη απόφαση θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά τα δικαιώματα των διοριζομένων ή της εποπτευόμενης οντότητας³⁹, πρέπει να τηρούνται κάποιες θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα:

- Η ΕΚΤ στηρίζει την απόφασή της μόνο επί των αιτιάσεων για τις οποίες δόθηκε στα πρόσωπα κατά των οποίων έχει κινηθεί η διαδικασία (τα «μέρη») η δυνατότητα να διατυπώσουν παρατηρήσεις.⁴⁰
- Η ΕΚΤ λαμβάνει υπόψη όλες τις σχετικές περιστάσεις⁴¹ και μπορεί να προβαίνει σε ακρόαση μαρτύρων και πραγματογνωμόνων, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, και να συγκεντρώνει αποδεικτικά στοιχεία.⁴²
- Τα μέρη έχουν δικαίωμα ακρόασης⁴³.
- Τα μέρη έχουν τα δικαιώματα που ισχύουν γενικά: το δικαίωμα νομικής εκπροσώπησης⁴⁴, το δικαίωμα πρόσβασης στον φάκελο της ΕΚΤ⁴⁵ και το

³⁹ Για παράδειγμα, στην περίπτωση αρνητικής απόφασης ή θετικής απόφασης που επιβάλλει επικουρικές διατάξεις οι οποίες δεν έχουν συμφωνηθεί ρητώς και εγγράφως από τον διοριζόμενο και την εποπτευόμενη οντότητα.

⁴⁰ Άρθρο 22 του κανονισμού ΕΕΜ.

⁴¹ Άρθρο 28 του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ.

⁴² Άρθρα 29 και 30 του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ.

⁴³ Άρθρο 31 του κανονισμού για το πλαίσιο ΕΕΜ. Η ακρόαση μπορεί να διεξαχθεί στο πλαίσιο συνάντησης ή εγγράφως και βασίζεται στο σχέδιο απόφασης. Το σχέδιο απόφασης αναθεωρείται με βάση την αξιολόγηση της ακρόασης.

δικαίωμα υποβολής έκθεσης των λόγων που οδήγησαν στην έκδοση της απόφασης⁴⁶.

8.1 Θετικές αποφάσεις

Όπως εξηγείται παραπάνω, μια θετική απόφαση της ΕΚΤ μπορεί να συνοδεύεται από συστάσεις, προϋποθέσεις και υποχρεώσεις.

Θετική απόφαση με σύσταση

Εάν πληρούνται όλες οι απαιτήσεις σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα, έχει όμως εντοπιστεί ζήτημα το οποίο πρέπει να αντιμετωπιστεί, η ΕΚΤ μπορεί να προσθέτει συστάσεις ή να καθορίζει προσδοκίες στην ίδια την απόφαση σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα. Με τις μη δεσμευτικές πράξεις τέτοιου είδους επιδιώκεται επίσης η ενίσχυση της χρήσης βέλτιστων πρακτικών στα ιδρύματα και η επισήμανση επιθυμητών βελτιώσεων.

Θετική απόφαση με προϋπόθεση

Η ΕΚΤ δύναται επίσης να επιβάλλει προϋποθέσεις. Ως προϋπόθεση νοείται η απαίτηση που επιβάλλεται στην εποπτευόμενη οντότητα (η οποία μπορεί παράλληλα να έχει άμεσες επιδράσεις στον διοριζόμενο) αντί της έκδοσης αρνητικής απόφασης. Η ΕΚΤ επιβάλλει προϋποθέσεις μόνον όταν είναι απαραίτητο για να διασφαλίσει ότι ο διοριζόμενος πληροί τα ισχύοντα κριτήρια ικανότητας και καταλληλότητας. Η ΕΚΤ δύναται να επιβάλλει προϋποθέσεις μόνον όταν:

- η ίδια θα μπορούσε να εκδώσει αρνητική απόφαση, αλλά η ανεπάρκεια αποκαθίσταται εύκολα·
- η προϋπόθεση καθορίζεται με σαφήνεια και μπορεί να πληρούται σε ένα σαφές και σχετικά σύντομο χρονικό πλαίσιο·
- το περιεχόμενο της προϋπόθεσης μπορεί να στηρίζεται στα κριτήρια αξιολόγησης που καθορίζει η ισχύουσα εθνική νομοθεσία.

Οι πιο κοινές προϋποθέσεις περιλαμβάνουν:

- δέσμευση ότι θα πραγματοποιηθεί ειδική επιμόρφωση·
- εγκατάλειψη εξωτερικής θέσης μέλους διοικητικού συμβουλίου ή άλλης θέσης·
- δοκιμαστική περίοδος σε θέση ιεραρχικά χαμηλότερη από το διοικητικό όργανο.

⁴⁴ Άρθρο 27 του κανονισμού για το πλαίσιο EEM.

⁴⁵ Άρθρο 32 του κανονισμού για το πλαίσιο EEM.

⁴⁶ Άρθρο 33 του κανονισμού για το πλαίσιο EEM.

Στην περίπτωση έκδοσης απόφασης με προϋπόθεση, η εποπτευόμενη οντότητα πρέπει να παράσχει εγκαίρως στην ΕΚΤ πληροφορίες σχετικά με την εκπλήρωση της προϋπόθεσης. Η μη συμμόρφωση με την προϋπόθεση σημαίνει είτε ότι η απόφαση της ΕΚΤ δεν αρχίζει ποτέ να ισχύει είτε ότι παύει να ισχύει.

Στην περίπτωση που ο διοριζόμενος ενεργεί ήδη ως μέλος του διοικητικού οργάνου και αρνείται να αποχωρήσει με δική του πρωτοβουλία, η ΕΚΤ μπορεί να χρησιμοποιήσει τις εποπτικές της εξουσίες και να τον απομακρύνει από το διοικητικό όργανο.⁴⁷ Τέτοιου είδους μέτρο απαιτεί νέα ειδική απόφαση από την ΕΚΤ η οποία, ωστόσο, δεν περιλαμβάνει νέα αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας και για την οποία θα ισχύσει το δικαίωμα ακρόασης.

Θετική απόφαση με υποχρέωση

Η απόφαση της ΕΚΤ μπορεί επίσης να περιλαμβάνει υποχρέωση παροχής συγκεκριμένου είδους πληροφοριών για τους σκοπούς της εν εξελίξει αξιολόγησης της ικανότητας και καταλληλότητας ή ανάληψης συγκεκριμένης δράσης σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα, η οποία δεν επηρεάζει τον διοριζόμενο αλλά το σύνολο της εποπτευόμενης οντότητας. Σε αντίθεση με τις προϋποθέσεις, η μη συμμόρφωση με υποχρέωση δεν επηρεάζει αυτομάτως την ικανότητα και καταλληλότητα του διοριζόμενου.

Οι πιο κοινές υποχρεώσεις περιλαμβάνουν:

- παροχή πληροφοριών σχετικά με εκκρεμούσες δικαστικές διαδικασίες·
- απαιτούμενες βελτιώσεις σε γραπτές πολιτικές σχετικά με τη σύγκρουση συμφερόντων·
- απαιτούμενες βελτιώσεις σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα.

8.2 Κοινοποίηση απόφασης και προσφυγή

Η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιείται στην εποπτευόμενη οντότητα και τον διοριζόμενο. Η εφαρμογή της απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου διέπεται από το εθνικό δίκαιο (π.χ. ο διοριζόμενος πρέπει να είναι εγγεγραμμένος στο σχετικό εθνικό μητρώο).

Ο διοριζόμενος ή η εποπτευόμενη οντότητα έχει τη δυνατότητα να ζητήσει τη διενέργεια επανεξέτασης από το Διοικητικό Συμβούλιο Επανεξέτασης ή να προσβάλει την απόφαση άμεσα ενώπιον του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

⁴⁷ Άρθρο 16 παράγραφος 2 στοιχείο ιγ) του κανονισμού EEM.

9 Απομάκρυνση μελών από το διοικητικό όργανο

Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 2 στοιχείο ιγ) του κανονισμού ΕΕΜ, η ΕΚΤ έχει την εξουσία να απομακρύνει ανά πάσα στιγμή μέλη του διοικητικού οργάνου σημαντικής εποπτευόμενης οντότητας τα οποία δεν πληρούν τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στις πράξεις που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο του άρθρου 4 παράγραφος 3 του ίδιου κανονισμού.

Συνομογραφίες και ορολογία

Διοριζόμενος

CRD IV

EAT

EKT

ΕΕ

Διοικητικό όργανο

EAA

EEM

[Κανονισμός για τον EEM](#)

[Κανονισμός για το πλαίσιο EEM](#)

Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις

Κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση

Άτομο που προτείνεται για θέση σε διοικητικό όργανο ή που έχει διοριστεί στην εν λόγω θέση

[Οδηγία σχετικά με τις κεφαλαιακές απαιτήσεις](#)

Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών

Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα

Ευρωπαϊκή Ένωση

Το διοικητικό όργανο στο πλαίσιο της εποπτικής και διοικητικής του αρμοδιότητας

Εθνική Αρμόδια Αρχή

Ενιαίος Εποπτικός Μηχανισμός

© Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, 2016

Ταχυδρομική διεύθυνση

60640 Frankfurt am Main, Germany

Τηλέφωνο

+49 69 1344 0

Δικτυακός τόπος

www.bankingsupervision.europa.eu

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Επιτρέπεται η αναπαραγωγή για εκπαιδευτικούς και μη εμπορικούς σκοπούς, εφόσον αναφέρεται η πηγή.