

EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Κατευθυντήριες γραμμές

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

1. Συμμόρφωση και υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων

Καθεστώς των κατευθυντήριων γραμμών

1. Οι κατευθυντήριες γραμμές εκδίδονται βάσει του άρθρου 16 των κανονισμών για τις ΕΕΑ¹. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3, οι αρμόδιες αρχές και τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να συμμορφωθούν με τις κατευθυντήριες γραμμές.
2. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές παρουσιάζουν τις ενδεδειγμένες εποπτικές πρακτικές στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Συστήματος Χρηματοοικονομικής Εποπτείας και τον τρόπο ορθής εφαρμογής της ενωσιακής νομοθεσίας. Οι αρμόδιες αρχές προς τις οποίες απευθύνονται οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές πρέπει να συμμορφωθούν ενσωματώνοντάς τις δεόντως στις εποπτικές πρακτικές τους (π.χ. τροποποιώντας το νομικό τους πλαίσιο ή τις εποπτικές διαδικασίες τους), συμπεριλαμβανομένων των σημείων στα οποία οι κοινές κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται κυρίως στα ιδρύματα.

Απαιτήσεις υποβολής στοιχείων και αναφορών

3. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 και το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1095/2010, οι αρμόδιες αρχές πρέπει να γνωστοποιήσουν στην EAT και στην ESMA εάν συμμορφώνονται ή προτίθενται να συμμορφωθούν προς τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, ή άλλως να εκθέσουν τους λόγους μη συμμόρφωσης, έως τις 21.05.2018. Εάν η προθεσμία γνωστοποίησης παρέλθει άπρακτη, η EAT και η ESMA θεωρούν ότι οι αρμόδιες αρχές δεν συμμορφώνονται. Οι γνωστοποιήσεις πρέπει να αποστέλλονται, με την υποβολή του εντύπου που παρέχεται στον δικτυακό τόπο της EAT, στην ηλεκτρονική διεύθυνση compliance@eba.europa.eu με την επισήμανση «EBA/GL/2017/12» και με την υποβολή του εντύπου που παρέχεται στον δικτυακό τόπο της ESMA στην ηλεκτρονική διεύθυνση managementbody.guidelines@esma.europa.eu με την επισήμανση [...]. Οι γνωστοποιήσεις πρέπει να υποβάλλονται από πρόσωπα δεόντως εξουσιοδοτημένα να γνωστοποιούν τη συμμόρφωση εκ μέρους της αρμόδιας αρχής τους. Οποιαδήποτε μεταβολή στην κατάσταση συμμόρφωσης πρέπει επίσης να αναφέρεται στην EAT και στην ESMA.

¹ ESMA - Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1095/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Νοεμβρίου 2010, σχετικά με τη σύσταση Ευρωπαϊκής Εποπτικής Αρχής (Ευρωπαϊκή Αρχή Κινητών Αξιών και Αγορών), την τροποποίηση της απόφασης αριθ. 716/2009/ΕΚ και την κατάργηση της απόφασης 2009/77/ΕΚ.

EAT - Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Νοεμβρίου 2010, σχετικά με τη σύσταση Ευρωπαϊκής Εποπτικής Αρχής (Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών), την τροποποίηση της απόφασης αριθ. 716/2009/ΕΚ και την κατάργηση της απόφασης 2009/78/ΕΚ της Επιτροπής.



4. Οι γνωστοποιήσεις δημοσιεύονται στον δικτυακό τόπο της ΕΑΤ, σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 και στον δικτυακό τόπο της ESMA, σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1095/2010.

2. Αντικείμενο, πεδίο εφαρμογής και ορισμοί

Αντικείμενο

5. Στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές προσδιορίζονται οι απαιτήσεις όσον αφορά την καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου πιστωτικών ιδρυμάτων, επιχειρήσεων επενδύσεων, χρηματοδοτικών εταιρειών συμμετοχών και μικτών χρηματοοικονομικών εταιρειών συμμετοχών και, ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 91 παράγραφος 12 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ² και το άρθρο 9 παράγραφος 1 δεύτερο εδάφιο της οδηγίας 2014/65/ΕΕ³, οι έννοιες της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου· της ειλικρίνειας, ακεραιότητας και ανεξάρτητης βούλησης ενός μέλους του διοικητικού οργάνου· των συνολικά επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών του διοικητικού οργάνου· και των επαρκών ανθρωπινων και χρηματοοικονομικών πόρων που αφιερώνονται για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου. Η έννοια της διαφοροποίησης που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την επιλογή των μελών του διοικητικού οργάνου προσδιορίζεται επίσης σύμφωνα με τα προαναφερθέντα άρθρα.
6. Στις κατευθυντήριες γραμμές προσδιορίζονται επίσης απαιτήσεις σχετικά με την καταλληλότητα των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή των πιστωτικών ιδρυμάτων και ορισμένων επιχειρήσεων επενδύσεων, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου, και άλλων προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις, σε περίπτωση που προσδιορίζονται από τα εν λόγω ιδρύματα σύμφωνα με μια προσέγγιση βάσει κινδύνου, στο πλαίσιο των ρυθμίσεων διακυβέρνησης που αναφέρονται στα άρθρα 74 και 88 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, καθώς και στο άρθρο 9 παράγραφοι 3 και 6 και στο άρθρο 16 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, και σχετικά με τις συναφείς διαδικασίες αξιολόγησης, τις πολιτικές και τις πρακτικές διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ανεξαρτησίας που εφαρμόζεται σε ορισμένα μέλη του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα.

Αποδέκτες

7. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 26 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ και στο άρθρο 4 παράγραφος

² 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 27.6.2013, σ. 338).

³ Οδηγία 2014/65/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και την τροποποίηση της οδηγίας 2002/92/ΕΚ και της οδηγίας 2011/61/ΕΕ (αναδιатύπωση) (ΕΕ L 173 της 12.6.2014, σ. 349).

1 σημείο 40 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013⁴ συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας όσον αφορά ζητήματα που σχετίζονται με τα καθήκοντα που της ανατίθενται βάσει του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2013⁵· στα πιστωτικά ιδρύματα όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013· στις μικτές χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 21 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013· και στις επιχειρήσεις επενδύσεων όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 1 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ.

Πεδίο εφαρμογής

8. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα πιστωτικά ιδρύματα, οι μικτές χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών και οι επιχειρήσεις επενδύσεων, όπως αναφέρονται στο σημείο 7, καθώς και οι χρηματοδοτικές εταιρείες συμμετοχών, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 20 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, συμμορφώνονται με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά ότι γίνεται ρητή αναφορά στα ιδρύματα που υπόκεινται στις απαιτήσεις της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις (ιδρύματα ΟΚΑ), οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται σε όλα τα ιδρύματα, όπως ορίζονται στο παρόν έγγραφο.
9. Τα ιδρύματα ΟΚΑ, όπως ορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, θα πρέπει να συμμορφώνονται με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές σε ατομική, υποενοποιημένη και ενοποιημένη βάση, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών τους που δεν υπόκεινται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, σύμφωνα με το άρθρο 109 της εν λόγω οδηγίας.
10. Σκοπός των κατευθυντήριων γραμμών είναι να καλύψουν το σύνολο των υφιστάμενων μορφών διάρθρωσης του διοικητικού συμβουλίου και δεν προκρίνουν κάποια συγκεκριμένη δομή. Οι κατευθυντήριες γραμμές δεν θίγουν τη γενική κατανομή αρμοδιοτήτων σύμφωνα με το εθνικό εταιρικό δίκαιο. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τις δομές συμβουλίου που χρησιμοποιούνται (μονιστική και/ή δυαδική δομή συμβουλίου και/ή άλλες δομές) στα διάφορα κράτη μέλη. Το διοικητικό όργανο, όπως ορίζεται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 σημεία 7 και 8 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, θα πρέπει να νοείται ότι έχει διοικητικά (εκτελεστικά) και εποπτικά (μη εκτελεστικά) καθήκοντα⁶.
11. Οι όροι «διοικητικό όργανο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα» και «διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα» χρησιμοποιούνται σε όλη την έκταση του παρόντος εγγράφου χωρίς να γίνεται αναφορά σε κάποια συγκεκριμένη δομή διακυβέρνησης, ενώ και οι αναφορές στη διοικητική (εκτελεστική) ή εποπτική (μη εκτελεστική) αρμοδιότητα θα

⁴ Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 575/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας για πιστωτικά ιδρύματα και επιχειρήσεις επενδύσεων και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 648/2012 (ΕΕ L 176 της 27.6.2013, σ. 1).

⁵ 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)

⁶ Βλέπε επίσης αιτιολογική σκέψη 56 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

πρέπει να νοούνται ότι ισχύουν για τα όργανα ή τα μέλη του διοικητικού οργάνου που είναι αρμόδια για τα αντίστοιχα καθήκοντα σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.

12. Στα κράτη μέλη στα οποία το διοικητικό όργανο αναθέτει, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, τα εκτελεστικά καθήκοντα σε πρόσωπο ή σε εσωτερικό εκτελεστικό όργανο (π.χ. διευθύνων σύμβουλος, διοικητική ομάδα ή εκτελεστική επιτροπή), τα πρόσωπα που επιτελούν αυτά τα εκτελεστικά καθήκοντα βάσει της εν λόγω ανάθεσης θα πρέπει να νοούνται ότι ασκούν την εκτελεστική αρμοδιότητα του διοικητικού οργάνου. Για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου, οποιαδήποτε αναφορά στο διοικητικό όργανο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει να νοείται ότι περιλαμβάνει επίσης τα μέλη του εν λόγω εκτελεστικού οργάνου ή τον διευθύνοντα σύμβουλο, όπως ορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, ακόμη και αν δεν έχουν προταθεί ή διοριστεί ως επίσημα μέλη του οργάνου ή των οργάνων διοίκησης του ιδρύματος δυνάμει του εθνικού δικαίου.
13. Στα κράτη μέλη στα οποία ορισμένες αρμοδιότητες που ανατίθενται στο διοικητικό όργανο σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές ασκούνται άμεσα από τους μετόχους, τα μέλη ή τους ιδιοκτήτες του ιδρύματος και όχι από το διοικητικό όργανο, τα ιδρύματα θα πρέπει να μεριμνούν ώστε οι εν λόγω αρμοδιότητες να ασκούνται και οι σχετικές αποφάσεις να λαμβάνονται, στο μέτρο του δυνατού, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που εφαρμόζονται στο διοικητικό όργανο.
14. Οι ορισμοί που χρησιμοποιούνται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές για τον διευθύνοντα σύμβουλο, τον ανώτερο οικονομικό διευθυντή και τα πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις είναι αμιγώς λειτουργικού χαρακτήρα και δεν παρατίθενται με στόχο την επιβολή του διορισμού των εν λόγω στελεχών ούτε τη δημιουργία αντίστοιχων θέσεων, εκτός εάν κάτι τέτοιο προβλέπεται βάσει του ενωσιακού ή εθνικού δικαίου.

Ορισμοί

15. Εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά, οι όροι που χρησιμοποιούνται και καθορίζονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013 και στην οδηγία 2014/65/ΕΕ έχουν την ίδια έννοια και στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Επιπλέον, για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

Ιδρύματα

πιστωτικά ιδρύματα όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, χρηματοδοτικές εταιρείες συμμετοχών όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 20 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, μικτές χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 21 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, και επιχειρήσεις επενδύσεων όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 1 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ.



Ιδρύματα ΟΚΑ	πιστωτικά ιδρύματα ή επιχειρήσεις επενδύσεων όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημεία 1 και 2, αντιστοίχως, του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013.
Σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ	ιδρύματα ΟΚΑ που αναφέρονται στο άρθρο 131 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ (παγκόσμια συστημικά σημαντικά ιδρύματα ή «G-SII» και άλλα συστημικά σημαντικά ιδρύματα ή «O-SII») και, κατά περίπτωση, άλλα ιδρύματα ΟΚΑ ή, για τους σκοπούς του άρθρου 91 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, χρηματοδοτικές εταιρείες συμμετοχών και μικτές χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών, που καθορίζονται από την αρμόδια αρχή ή το εθνικό δίκαιο, βάσει αξιολόγησης του μεγέθους και της εσωτερικής οργάνωσης των ιδρυμάτων, καθώς και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους.
Εισηγμένο ίδρυμα ΟΚΑ	ίδρυμα του οποίου τα χρηματοπιστωτικά μέσα είναι εισηγμένα προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά όπως αναφέρεται στον κατάλογο που πρόκειται να δημοσιευθεί από την ESMA σύμφωνα με το άρθρο 56 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη ⁷ .
Προσωπικό	το σύνολο των εργαζομένων ενός ιδρύματος και των θυγατρικών του εντός του πεδίου εφαρμογής της ενοποίησής του, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών που δεν υπόκεινται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, και το σύνολο των μελών των διοικητικών τους οργάνων υπό την εκτελεστική τους αρμοδιότητα και υπό την εποπτική τους αρμοδιότητα.
Όμιλος	μητρική επιχείρηση και το σύνολο των θυγατρικών της επιχειρήσεων, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 σημεία 9 και 10 της οδηγίας 2013/34/ΕΕ ⁸ .
Καταλληλότητα	ο βαθμός στον οποίο κρίνεται ότι ένα πρόσωπο έχει καλή φήμη και διαθέτει, τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε συλλογικό επίπεδο μαζί με άλλα πρόσωπα, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων του/τους. Η καταλληλότητα καλύπτει επίσης την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα και την ανεξάρτητη βούληση κάθε μεμονωμένου ατόμου,

⁷ Οδηγία 2014/65/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και την τροποποίηση της οδηγίας 2002/92/ΕΚ και της οδηγίας 2011/61/ΕΕ (ΕΕ L 173 της 12.6.2014, σ. 349).

⁸ Οδηγία 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, τις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις και συναφείς εκθέσεις επιχειρήσεων ορισμένων μορφών, την τροποποίηση της οδηγίας 2006/43/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και την κατάργηση των οδηγιών 78/660/ΕΟΚ και 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 182 της 29.6.2013, σ. 19).



	καθώς και την ικανότητά του να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του.
Μέλος	υποψήφιο ή διορισμένο μέλος του διοικητικού οργάνου.
Διευθύνων σύμβουλος	το πρόσωπο το οποίο είναι αρμόδιο για τη διαχείριση και τον συντονισμό των συνολικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ενός ιδρύματος.
Πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις	<p>τα πρόσωπα τα οποία ασκούν σημαντική επιρροή στη διοίκηση του ιδρύματος αλλά δεν είναι ούτε μέλη του διοικητικού οργάνου ούτε ο διευθύνων σύμβουλος. Περιλαμβάνουν τους επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τον ανώτερο οικονομικό διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου και, σε περίπτωση που προσδιορίζονται από τα ιδρύματα ΟΚΑ σύμφωνα με μια προσέγγιση βάσει κινδύνου, άλλα πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις.</p> <p>Άλλα πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις μπορούν να περιλαμβάνουν τους επικεφαλής σημαντικών επιχειρηματικών τομέων, υποκαταστημάτων εντός του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου / της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών, θυγατρικών τρίτων χωρών και άλλων εσωτερικών λειτουργιών.</p>
Επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου	τα πρόσωπα στο ανώτατο ιεραρχικό επίπεδο τα οποία είναι επιφορτισμένα με την αποτελεσματική διαχείριση της καθημερινής λειτουργίας των ανεξάρτητων λειτουργιών διαχείρισης κινδύνου, κανονιστικής συμμόρφωσης και εσωτερικού ελέγχου.
Ανώτερος οικονομικός διευθυντής	το πρόσωπο το οποίο είναι συνολικά αρμόδιο για τη διαχείριση όλων των ακόλουθων δραστηριοτήτων: διαχείριση οικονομικών πόρων, οικονομικός προγραμματισμός και χρηματοοικονομικές αναφορές.
Εποπτική ενοποίηση	η εφαρμογή των κανόνων προληπτικής εποπτείας που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013 σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, σύμφωνα με το μέρος 1 τίτλος 2 κεφάλαιο 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013. Στην εποπτική ενοποίηση περιλαμβάνονται όλες οι θυγατρικές που είναι ιδρύματα ή χρηματοδοτικά ιδρύματα, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημεία 3 και 26 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, αντίστοιχα, και μπορούν επίσης να περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις παροχής επικουρικών υπηρεσιών, όπως



	ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 18 του ίδιου κανονισμού, που είναι εγκατεστημένες εντός και εκτός της ΕΕ.
Ίδρυμα ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης	ίδρυμα ΟΚΑ το οποίο υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας βάσει της ενοποιημένης κατάστασης, σύμφωνα με το πρώτο μέρος τίτλος II κεφάλαιο 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013.
Διαφοροποίηση	η κατάσταση στο πλαίσιο της οποίας τα χαρακτηριστικά των μελών του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας, του φύλου, της γεωγραφικής προέλευσης και του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού υποβάθρου τους, διαφέρουν σε βαθμό που καθιστά δυνατή την ύπαρξη ποικιλίας απόψεων εντός του διοικητικού οργάνου.
Γεωγραφική προέλευση	η περιοχή στην οποία ένα πρόσωπο έχει αποκτήσει το πολιτισμικό, εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό του υπόβαθρο.
Εισαγωγική κατάρτιση	κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο την προετοιμασία ενός προσώπου για να αναλάβει συγκεκριμένη νέα θέση ως μέλος του διοικητικού οργάνου.
Εκπαίδευση	κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων, των γνώσεων ή των ικανοτήτων των μελών του διοικητικού οργάνου, σε συνεχή βάση ή κατά περίπτωση.
Μέτοχος	πρόσωπο το οποίο κατέχει μετοχές ενός ιδρύματος ή, ανάλογα με τη νομική μορφή του ιδρύματος, άλλοι ιδιοκτήτες ή μέλη του ιδρύματος.
Θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου	θέση μέλους του διοικητικού οργάνου ενός ιδρύματος ή άλλης νομικής οντότητας. Όταν το διοικητικό όργανο, ανάλογα με τη νομική μορφή της οντότητας, απαρτίζεται από ένα και μόνο πρόσωπο, η θέση αυτή υπολογίζεται επίσης ως θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου.
Θέση μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου	θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο της οποίας ένα πρόσωπο είναι αρμόδιο για την επίβλεψη και την παρακολούθηση της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση χωρίς να διαθέτει εκτελεστικά καθήκοντα εντός μιας οντότητας.

**Θέση εκτελεστικού μέλους
διοικητικού συμβουλίου**

Θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο της οποίας ένα πρόσωπο είναι αρμόδιο να διευθύνει πραγματικά τις δραστηριότητες της οντότητας.

3. Εφαρμογή

Ημερομηνία εφαρμογής

16. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται από τις 30 Ιουνίου 2018.

Μεταβατικές διατάξεις

17. Τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν τις κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν την αρχική αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις σε σχέση με πρόσωπα που έχουν διοριστεί πριν από την ημερομηνία εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών, και το αργότερο κατά την επαναξιολόγηση που αναφέρεται στο σημείο 155. Τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν τις κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου εντός των ίδιων χρονικών πλαισίων που καθορίζονται για την επαναξιολόγηση.
18. Οι αρμόδιες αρχές δεν υποχρεούνται να εφαρμόζουν τον τίτλο VIII που αφορά την αρχική αξιολόγηση της καταλληλότητας των νεοδιορισμένων μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις σε σχέση με πρόσωπα που έχουν διοριστεί πριν από την ημερομηνία εφαρμογής του παρόντος εγγράφου.

Κατάργηση

19. Οι κατευθυντήριες γραμμές της EAT για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (EBA/GL/2012/06) καταργούνται από τις 30 Ιουνίου 2018.

4. Κατευθυντήριες γραμμές

Τίτλος Ι - Εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας

20. Στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας αφενός επιδιώκεται να διασφαλιστεί ότι οι ρυθμίσεις διακυβέρνησης συνάδουν με το ατομικό προφίλ κινδύνου και το επιχειρηματικό μοντέλο του ιδρύματος, και αφετέρου λαμβάνεται υπόψη η μεμονωμένη θέση για την οποία διενεργείται μια αξιολόγηση, ώστε να επιτυγχάνονται αποτελεσματικά οι στόχοι των κανονιστικών απαιτήσεων.
21. Κατά την ανάπτυξη και την εφαρμογή των πολιτικών και των διαδικασιών που προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος και την εσωτερική τους οργάνωση, καθώς και τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους. Τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν πιο εξελιγμένες πολιτικές και διαδικασίες, ενώ ειδικότερα τα μικρά και λιγότερο πολύπλοκα ιδρύματα μπορούν να εφαρμόζουν απλούστερες πολιτικές και διαδικασίες. Ωστόσο, οι εν λόγω πολιτικές και διαδικασίες θα πρέπει να διασφαλίζουν τη συμμόρφωση, αφενός, με τα κριτήρια που προσδιορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καιρίες θέσεις και, αφετέρου, με τις απαιτήσεις σύμφωνα με τις οποίες πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η διαφοροποίηση κατά την πρόσληψη μελών του διοικητικού οργάνου και να παρέχονται επαρκείς πόροι για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευσή τους.
22. Όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου και τα πρόσωπα που κατέχουν καιρίες θέσεις θα πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να έχουν καλή φήμη και να διακρίνονται από ειλικρίνεια και ακεραιότητα, ενώ επίσης όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ανεξάρτητη βούληση ασχέτως του μεγέθους και της εσωτερικής οργάνωσης του ιδρύματος, καθώς και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων του και των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων της συγκεκριμένης θέσης, συμπεριλαμβανομένης της ιδιότητας μέλους σε επιτροπές του διοικητικού οργάνου.
23. Για τους σκοπούς της εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας και προκειμένου να εξασφαλίζεται η δέουσα εφαρμογή των απαιτήσεων όσον αφορά τη διακυβέρνηση οι οποίες προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και στην οδηγία 2014/65/ΕΕ και οι οποίες προσδιορίζονται περαιτέρω στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:
- α. το μέγεθος του ιδρύματος με βάση το σύνολο ισολογισμού, τα περιουσιακά στοιχεία πελατών που κατέχει ή διαχειρίζεται, και/ή τον όγκο συναλλαγών που διεκπεραιώνονται από το ίδρυμα ή τις θυγατρικές του που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης·

- β. τη νομική μορφή του ιδρύματος, μεταξύ άλλων αν το ίδρυμα ανήκει σε όμιλο και, εάν ναι, την αξιολόγηση της αναλογικότητας που έχει διενεργηθεί για τον όμιλο·
- γ. κατά πόσον το ίδρυμα είναι εισηγμένο σε ρυθμιζόμενη αγορά·
- δ. τον τύπο δραστηριοτήτων και υπηρεσιών για τις οποίες το ίδρυμα έχει λάβει άδεια λειτουργίας (βλέπε επίσης παράρτημα Ι της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και παράρτημα Ι της οδηγίας 2014/65/ΕΕ)·
- ε. τη γεωγραφική παρουσία του ιδρύματος και το μέγεθος των δραστηριοτήτων του σε κάθε δικαιοδοσία·
- στ. το βασικό επιχειρηματικό μοντέλο και τη βασική επιχειρηματική στρατηγική, τη φύση και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, καθώς και την οργανωτική δομή του ιδρύματος·
- ζ. τη στρατηγική κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και το πραγματικό προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, λαμβανομένου επίσης υπόψη του αποτελέσματος της ετήσιας [Εποπτικής Διαδικασίας Εξέτασης και Αξιολόγησης της κεφαλαιακής επάρκειας](#)·
- η. τη χορήγηση άδειας σε ιδρύματα ΟΚΑ να χρησιμοποιούν εσωτερικά υποδείγματα για τη μέτρηση των κεφαλαιακών απαιτήσεων·
- θ. το είδος των πελατών⁹ και
- ι. τη φύση και την πολυπλοκότητα των προϊόντων, των συμβάσεων ή των μέσων που προσφέρει το ίδρυμα.

Τίτλος ΙΙ – Πεδίο εφαρμογής των αξιολογήσεων καταλληλότητας που διενεργούνται από τα ιδρύματα

1. Η αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου από τα ιδρύματα

24. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν, κατά την εκπλήρωση της υποχρέωσης που προβλέπεται στο άρθρο 91 παράγραφος 1 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, την ατομική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου ανά πάσα στιγμή και θα πρέπει να αξιολογούν ή να επαναξιολογούν την καταλληλότητά τους, ειδικότερα:

⁹ Στην οδηγία 2014/65/ΕΕ παρατίθενται οι ορισμοί των όρων «πελάτης» στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 9, «επαγγελματίας πελάτης» στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 10 και «ιδιώτης πελάτης» στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 11. Στην αιτιολογική σκέψη 103 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ προσδιορίζεται επίσης ότι ένας επιλέξιμος αντισυμβαλλόμενος θα πρέπει να θεωρείται ότι ενεργεί ως πελάτης, όπως περιγράφεται στο άρθρο 30 της εν λόγω οδηγίας.

- α. κατά την υποβολή αίτησης για χορήγηση άδειας για την έναρξη της δραστηριότητας·
 - β. όταν προκύπτουν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση του διοικητικού οργάνου, μεταξύ άλλων:
 - i. κατά τον διορισμό νέων μελών του διοικητικού οργάνου, μεταξύ άλλων και ως αποτέλεσμα άμεσης ή έμμεσης απόκτησης ή αύξησης ειδικής συμμετοχής σε ίδρυμα¹⁰. Η αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να περιορίζεται στα νεοδιορισμένα μέλη·
 - ii. κατά την ανανέωση της θητείας μελών του διοικητικού οργάνου, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του διοικητικού οργάνου. Η εν λόγω αξιολόγηση θα πρέπει να περιορίζεται στα μέλη των οποίων η θέση έχει μεταβληθεί και στην ανάλυση των σχετικών πτυχών, λαμβανομένων υπόψη τυχόν πρόσθετων απαιτήσεων για τη θέση·
 - γ. σε συνεχή βάση, σύμφωνα με τα σημεία 28 και 29.
25. Η αρχική και συνεχής αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου αποτελεί ευθύνη των ιδρυμάτων, με την επιφύλαξη της αξιολόγησης που διενεργείται από τις αρμόδιες αρχές για εποπτικούς σκοπούς.
26. Τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν, ειδικότερα, κατά πόσον τα μέλη:
- α. έχουν επαρκώς καλή φήμη·
 - β. διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους·
 - γ. είναι σε θέση να ενεργούν με ειλικρίνεια, ακεραιότητα και ανεξάρτητη βούληση ώστε να αξιολογούν αποτελεσματικά και να θέτουν υπό αμφισβήτηση τις αποφάσεις του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα και άλλες σχετικές αποφάσεις της διοίκησης όταν κρίνεται αναγκαίο, καθώς και να επιβλέπουν και να παρακολουθούν αποτελεσματικά τη λήψη αποφάσεων από τη διοίκηση·

¹⁰ Ανατρέξτε επίσης στα σχέδια ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων βάσει του άρθρου 7 παράγραφος 4 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ και στα σχέδια εκτελεστικών τεχνικών προτύπων βάσει του άρθρου 7 παράγραφος 5 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ σχετικά με τις διαδικασίες έγκρισης και απόρριψης των αιτήσεων χορήγησης άδειας λειτουργίας επιχειρήσεων επενδύσεων που διατίθενται στον δικτυακό τόπο της ESMA. Βλέπε επίσης τα σχέδια εκτελεστικών τεχνικών προτύπων σχετικά με τις διαδικασίες και τις μορφές απόκτησης και αύξησης ειδικών συμμετοχών σε πιστωτικά ιδρύματα και επιχειρήσεις επενδύσεων αντίστοιχα, τα οποία είναι διαθέσιμα στους δικτυακούς τόπους της EAT και της ESMA: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> και https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

- δ. είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στο ίδρυμα και, σε περίπτωση που πρόκειται για σημαντικό ίδρυμα, αν τηρείται ή όχι ο περιορισμός του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου βάσει του άρθρου 91 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.
27. Όταν πραγματοποιείται αξιολόγηση για συγκεκριμένη θέση, στην αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας, καθώς και της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο ρόλος της συγκεκριμένης θέσης υπό εξέταση. Το επίπεδο και το είδος των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας που απαιτούνται από ένα μέλος του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα ενδέχεται να διαφέρουν από αυτά που απαιτούνται από ένα μέλος του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα, ιδίως εάν οι εν λόγω αρμοδιότητες ανατίθενται σε διαφορετικά όργανα.
28. Τα ιδρύματα θα πρέπει να παρακολουθούν σε συνεχή βάση την καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου προκειμένου να εντοπίζουν, βάσει οποιουδήποτε σχετικού νέου περιστατικού, καταστάσεις στις οποίες θα πρέπει να διενεργηθεί επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Ειδικότερα, επαναξιολόγηση θα πρέπει να διενεργείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:
- α. σε περίπτωση που υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου·
 - β. σε περίπτωση γεγονότων με ουσιώδες αντίκτυπο στη φήμη ενός μέλους του διοικητικού οργάνου, ή του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική συγκρούσεων συμφερόντων του ιδρύματος·
 - γ. στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το διοικητικό όργανο·
 - δ. σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του μέλους του διοικητικού οργάνου·
29. Τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να επαναξιολογούν την αφιέρωση επαρκούς χρόνου από ένα μέλος του διοικητικού οργάνου σε περίπτωση που το εν λόγω μέλος αναλάβει πρόσθετη θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου ή αρχίσει να ασκεί νέες συναφείς δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών δραστηριοτήτων.
30. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διενεργούν τις αξιολογήσεις τους όσον αφορά την καταλληλότητα χρησιμοποιώντας ως βάση τις έννοιες που ορίζονται στον τίτλο III, λαμβάνοντας υπόψη την διαφοροποίηση του διοικητικού οργάνου όπως προσδιορίζεται στον τίτλο V, ενώ θα πρέπει επίσης να εφαρμόζουν πολιτική και διαδικασίες καταλληλότητας όπως καθορίζονται, αντίστοιχα, στους τίτλους VI και VII.

2. Η αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου από τα ιδρύματα

31. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν, κατά την εκπλήρωση της υποχρέωσης που προβλέπεται στο άρθρο 91 παράγραφος 7 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, ότι ανά πάσα στιγμή το διοικητικό όργανο διαθέτει συλλογικά επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα ώστε να μπορεί να κατανοήσει τις δραστηριότητες του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων.
32. Τα ιδρύματα θα πρέπει να προβαίνουν σε αξιολόγηση ή επαναξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου, ειδικότερα:
- α. κατά την υποβολή αίτησης για χορήγηση άδειας για την έναρξη της δραστηριότητας·
 - β. όταν προκύπτουν ουσιώδεις αλλαγές στη σύνθεση του διοικητικού οργάνου, μεταξύ άλλων:
 - i. κατά τον διορισμό νέων μελών του διοικητικού οργάνου, μεταξύ άλλων και ως αποτέλεσμα άμεσης ή έμμεσης απόκτησης ή αύξησης ειδικής συμμετοχής σε ίδρυμα¹¹.
 - ii. κατά την ανανέωση της θητείας μελών του διοικητικού οργάνου, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του διοικητικού οργάνου·
 - iii. σε περίπτωση στην οποία διορισμένα ή επαναδιορισμένα μέλη παύουν να είναι μέλη του διοικητικού οργάνου.
 - γ. σε συνεχή βάση, σύμφωνα με το σημείο 33.
33. Τα ιδρύματα θα πρέπει να επαναξιολογούν τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου, ειδικότερα στις ακόλουθες περιπτώσεις:
- α. σε περίπτωση που επέλθει ουσιώδης αλλαγή στο επιχειρηματικό μοντέλο, στη διάθεση ανάληψης κινδύνου ή στη στρατηγική κινδύνου ή στη δομή του ιδρύματος, σε ατομική βάση ή σε επίπεδο ομίλου·
 - β. στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το διοικητικό όργανο·

¹¹ Βλέπε υποσημείωση 17.

- γ. σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο τη συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου·
34. Κατά τη διενέργεια επαναξιολογήσεων της συλλογικής καταλληλότητας, τα ιδρύματα θα πρέπει να εστιάζουν την αξιολόγησή τους στις σχετικές αλλαγές στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, στις στρατηγικές και στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, καθώς και στην κατανομή των καθηκόντων εντός του διοικητικού οργάνου και τις συνέπειες των εν λόγω αλλαγών στις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και πείρα που πρέπει να διαθέτει συλλογικά το διοικητικό όργανο.
35. Τα ιδρύματα θα πρέπει διενεργούν τις αξιολογήσεις τους όσον αφορά την καταλληλότητα χρησιμοποιώντας ως βάση τις έννοιες που ορίζονται στον τίτλο III, ενώ θα πρέπει επίσης να εφαρμόζουν πολιτική και διαδικασίες καταλληλότητας όπως καθορίζονται στους τίτλους VI και VII.
36. Η αξιολόγηση της αρχικής και της συνεχούς συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου αποτελεί ευθύνη των ιδρυμάτων. Σε περίπτωση που η αξιολόγηση διενεργείται επίσης από τις αρμόδιες αρχές για εποπτικούς σκοπούς, η ευθύνη αξιολόγησης και διασφάλισης της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου εξακολουθεί να επαφίεται στα ιδρύματα.

3. Η αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις από τα ιδρύματα ΟΚΑ

37. Παρότι όλα τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα μέλη του προσωπικού τους είναι σε θέση να εκτελούν επαρκώς τα καθήκοντά τους, τα ιδρύματα ΟΚΑ θα πρέπει ειδικότερα να διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις έχουν επαρκώς καλή φήμη, διακρίνονται από ειλικρίνεια και ακεραιότητα, και διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για τις αντίστοιχες θέσεις τους ανά πάσα στιγμή, καθώς και να αξιολογούν τις προαναφερθείσες απαιτήσεις, ιδίως:
- α. κατά την υποβολή αίτησης για χορήγηση άδειας λειτουργίας·
 - β. κατά τον διορισμό νέων προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις, μεταξύ άλλων και ως αποτέλεσμα άμεσης ή έμμεσης απόκτησης ή αύξησης ειδικής συμμετοχής σε ίδρυμα·
 - γ. όταν κρίνεται αναγκαίο, σύμφωνα με το σημείο 38.
38. Τα ιδρύματα ΟΚΑ θα πρέπει να παρακολουθούν σε συνεχή βάση τη φήμη, την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα, τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις προκειμένου να εντοπίζουν, βάσει οποιουδήποτε σχετικού νέου περιστατικού, καταστάσεις στις οποίες θα πρέπει να διενεργηθεί επαναξιολόγηση της

καταλληλότητάς τους. Ειδικότερα, επαναξιολόγηση θα πρέπει να πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- α. σε περίπτωση που υπάρχουν ανησυχίες όσον αφορά την καταλληλότητα του προσώπου·
 - β. σε περιπτώσεις με ουσιώδες αντίκτυπο στη φήμη του προσώπου·
 - γ. στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το διοικητικό όργανο·
 - δ. σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του προσώπου.
39. Η αξιολόγηση, σε ατομικό επίπεδο, της φήμης, της ειλικρίνειας, της ακεραιότητας, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις θα πρέπει να βασίζεται στα ίδια κριτήρια με εκείνα που εφαρμόζονται στην αξιολόγηση των αντίστοιχων απαιτήσεων καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου. Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας, θα πρέπει να εξετάζονται ο ρόλος και τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης.
40. Η αξιολόγηση της αρχικής και της συνεχούς καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις αποτελεί ευθύνη των ιδρυμάτων. Σε περίπτωση που η αξιολόγηση για ορισμένα πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις διενεργείται επίσης από τις αρμόδιες αρχές για εποπτικούς σκοπούς, η ευθύνη αξιολόγησης και διασφάλισης της καταλληλότητας των εν λόγω προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις εξακολουθεί να επαφίεται στα ιδρύματα.

Τίτλος III – Οι έννοιες της καταλληλότητας που αναφέρονται στο άρθρο 91 παράγραφος 12 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ

4. Αφιέρωση επαρκούς χρόνου από μέλος του διοικητικού οργάνου

41. Τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν επίσης αν ένα μέλος του διοικητικού οργάνου είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας του ιδρύματος, των βασικών κινδύνων του και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου. Εάν το πρόσωπο κατέχει εντολή σε σημαντικό ίδρυμα, στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται και αξιολόγηση προκειμένου να διασφαλίζεται ότι τηρείται ο περιορισμός του μέγιστου αριθμού θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου δυνάμει του άρθρου 91 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ ή του άρθρου 9 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, κατά περίπτωση.

42. Τα μέλη θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, μετεγκατάστασης του ιδρύματος, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης, ή ως συνέπεια κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητές του, λαμβανομένου υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.
43. Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από ένα μέλος, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:
- α. τον αριθμό των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε χρηματοοικονομικές και μη χρηματοοικονομικές εταιρείες, λαμβανομένων υπόψη των πιθανών συνεργειών σε περιπτώσεις στις οποίες οι θέσεις αυτές κατέχονται εντός του ίδιου ομίλου, μεταξύ άλλων και σε περίπτωση στην οποία το μέλος ενεργεί εξ ονόματος νομικού προσώπου ή ως αναπληρωτής μέλους του διοικητικού οργάνου·
 - β. το μέγεθος, τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της οντότητας στην οποία το μέλος κατέχει θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου και, ειδικότερα, αν πρόκειται για οντότητα εκτός ΕΕ·
 - γ. τη γεωγραφική παρουσία του μέλους και τον χρόνο ταξιδιών που απαιτείται για τον συγκεκριμένο ρόλο·
 - δ. τον αριθμό των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του διοικητικού οργάνου·
 - ε. τις θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους·
 - στ. τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, ιδίως με τις αρμόδιες αρχές ή άλλα εσωτερικά ή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη εκτός του επίσημου προγράμματος συνεδριάσεων του διοικητικού οργάνου·
 - ζ. τη φύση της συγκεκριμένης θέσης και των αρμοδιοτήτων του μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων όπως του διευθύνοντος συμβούλου, του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου ή του προέδρου ή μέλους επιτροπής, το κατά πόσον το μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση, καθώς και την ανάγκη παρουσίας του εν λόγω μέλους σε συνεδριάσεις στις εταιρείες που αναφέρονται στο στοιχείο α) και στο ίδρυμα·
 - η. άλλες εξωτερικές επαγγελματικές ή πολιτικές δραστηριότητες, και τυχόν άλλα καθήκοντα και συναφείς δραστηριότητες, εντός και εκτός του χρηματοοικονομικού τομέα, και εντός και εκτός της ΕΕ·

- θ. την απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση·
- ι. τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του μέλους που τα ιδρύματα θεωρούν ότι είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από το μέλος· και
- ια. διαθέσιμη συναφή συγκριτική αξιολόγηση σχετικά με τον χρόνο που αφιερώνει το μέλος, συμπεριλαμβανομένης της συγκριτικής αξιολόγησης που παρέχει η EAT¹².
44. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καταχωρίζουν γραπτώς τους ρόλους, τα καθήκοντα και τις απαιτούμενες ικανότητες για τις διάφορες θέσεις στο πλαίσιο του διοικητικού οργάνου καθώς και τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνεται για κάθε θέση, λαμβάνοντας επίσης υπόψη την ανάγκη αφιέρωσης επαρκούς χρόνου για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση. Για τον σκοπό αυτό, τα μικρότερα και λιγότερο πολύπλοκα ιδρύματα μπορούν να διαφοροποιούν τον χρόνο που αναμένεται να αφιερωθεί μόνο μεταξύ των θέσεων εκτελεστικών μελών και των θέσεων μη εκτελεστικών μελών διοικητικού συμβουλίου.
45. Κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να ενημερώνεται για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του. Τα ιδρύματα μπορούν να απαιτήσουν από το μέλος να επιβεβαιώσει ότι είναι σε θέση να αφιερώσει αυτόν τον χρόνο στην εκτέλεση του ρόλου του.
46. Τα ιδρύματα θα πρέπει να παρακολουθούν αν τα μέλη του διοικητικού οργάνου αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του διοικητικού οργάνου είναι στοιχεία που αποτελούν όλα δείκτες του χρόνου που αφιερώνεται.
47. Το ίδρυμα θα πρέπει επίσης να εξετάζει τον αντίκτυπο τυχόν μακροχρόνιων απουσιών των μελών του διοικητικού οργάνου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης που διενεργεί όσον αφορά την αφιέρωση επαρκούς χρόνου από άλλα μεμονωμένα μέλη του διοικητικού οργάνου.
48. Τα ιδρύματα θα πρέπει να τηρούν αρχεία όλων των εξωτερικών επαγγελματικών και πολιτικών θέσεων που κατέχουν τα μέλη του διοικητικού οργάνου. Τα εν λόγω αρχεία θα πρέπει να επικαιροποιούνται όταν ένα μέλος γνωστοποιεί στο ίδρυμα κάποια μεταβολή και όταν οι εν λόγω μεταβολές περιέρχονται με άλλον τρόπο σε γνώση του ιδρύματος. Όταν προκύπτουν μεταβολές σε τέτοιου είδους θέσεις, οι οποίες ενδέχεται να μειώσουν τη δυνατότητα ενός μέλους του διοικητικού οργάνου να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, το ίδρυμα θα πρέπει να επαναξιολογεί την ικανότητα του μέλους να τηρεί τη δέσμευση που έχει αναλάβει ως προς τον απαιτούμενο χρόνο που πρέπει να αφιερώνει για τη θέση του.

¹² Τα αριθμητικά στοιχεία για το έτος 2015 συμπεριλαμβάνονται ως παράρτημα στην εκτίμηση των επιπτώσεων των παρούσων κατευθυντήριων γραμμών.

5. Υπολογισμός του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου

49. Πέραν της απαίτησης για αφιέρωση επαρκούς χρόνου στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα μέλη του διοικητικού οργάνου που κατέχουν θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου σε σημαντικό ίδρυμα πρέπει επιπλέον να συμμορφώνονται με τον περιορισμό του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου που προβλέπεται στο άρθρο 91 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.
50. Για τους σκοπούς του άρθρου 91 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, στην περίπτωση που μια θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου περιλαμβάνει ταυτόχρονα εκτελεστικές και μη εκτελεστικές αρμοδιότητες, η εν λόγω θέση θα πρέπει να υπολογίζεται ως θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου.
51. Σε περίπτωση που πολλαπλές θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου υπολογίζονται ως μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου, όπως περιγράφεται στο άρθρο 91 παράγραφος 4 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και όπως καθορίζεται στα σημεία 52 έως 57, η εν λόγω μία ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να υπολογίζεται ως θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου εάν περιλαμβάνει τουλάχιστον μία θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου· σε αντίθετη περίπτωση, θα πρέπει να υπολογίζεται ως θέση μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου.
52. Σύμφωνα με το άρθρο 91 παράγραφος 4 στοιχείο α) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, όλες οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχονται εντός του ίδιου ομίλου υπολογίζονται ως μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου.
53. Σύμφωνα με το άρθρο 91 παράγραφος 4 στοιχείο β) σημείο ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, όλες οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο επιχειρήσεων στις οποίες το ίδρυμα κατέχει ειδική συμμετοχή, αλλά οι οποίες δεν είναι θυγατρικές που περιλαμβάνονται εντός του ίδιου ομίλου, υπολογίζονται ως μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου. Η εν λόγω μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου σε επιχειρήσεις στις οποίες το ίδρυμα κατέχει ειδική συμμετοχή υπολογίζεται ως χωριστή θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου, δηλαδή η θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχεται εντός του ίδιου ιδρύματος και η μία ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου στις επιχειρήσεις στις οποίες το ίδρυμα κατέχει ειδική συμμετοχή υπολογίζονται συγκεντρωτικά ως δύο θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου.
54. Εάν πολλαπλά ιδρύματα εντός του ίδιου ομίλου κατέχουν ειδικές συμμετοχές, θα πρέπει να υπολογίζονται οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε όλες τις επιχειρήσεις στις οποίες τα ιδρύματα κατέχουν ειδικές συμμετοχές, λαμβανομένης υπόψη της ενοποιημένης κατάστασης (βάσει του λογιστικού πεδίου εφαρμογής της ενοποίησης) του ιδρύματος, ως μία χωριστή ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου. Η εν λόγω ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου σε επιχειρήσεις στις οποίες τα ιδρύματα κατέχουν ειδικές συμμετοχές υπολογίζεται ως χωριστή ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου, δηλαδή η μία ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου η οποία υπολογίζεται για τις θέσεις

μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχονται σε οντότητες που ανήκουν στον όμιλο, αφενός, και η μία ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου η οποία υπολογίζεται για τις θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχονται σε όλες τις επιχειρήσεις στις οποίες τα ιδρύματα κατέχουν ειδικές συμμετοχές του ίδιου ομίλου, αφετέρου, υπολογίζονται συγκεντρωτικά ως δύο θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου.

55. Εάν ένα μέλος του διοικητικού οργάνου κατέχει θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε διαφορετικούς ομίλους ή επιχειρήσεις, όλες οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε ιδρύματα εντός του ίδιου θεσμικού συστήματος προστασίας, όπως αναφέρεται στο άρθρο 91 παράγραφος 4 στοιχείο β) σημείο i) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, υπολογίζονται ως μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου. Εάν η εφαρμογή του κανόνα που προβλέπεται στο άρθρο 91 παράγραφος 4 στοιχείο β) σημείο i) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, όσον αφορά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου σε ιδρύματα εντός του ίδιου θεσμικού συστήματος προστασίας, οδηγεί σε υπολογισμό μεγαλύτερου αριθμού ενιαίων θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου από ό,τι η εφαρμογή του κανόνα που προβλέπεται στο άρθρο 91 παράγραφος 4 στοιχείο α) όσον αφορά τον υπολογισμό των ενιαίων θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου εντός ομίλων, θα πρέπει να ισχύει ο μικρότερος αριθμός που προκύπτει για τις ενιαίες θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου (π.χ. εάν κατέχονται θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου εντός δύο ομίλων, και στις δύο περιπτώσεις σε επιχειρήσεις που είναι μέλη και ταυτόχρονα σε επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη του ίδιου θεσμικού συστήματος προστασίας, θα πρέπει να υπολογίζονται μόνο δύο ενιαίες θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου.
56. Οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε οντότητες που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 91 παράγραφος 3 της εν λόγω οδηγίας. Ωστόσο, οι δραστηριότητες αυτές θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση του χρόνου που απαιτείται να αφιερώνει το ενδιαφερόμενο μέλος.
57. Στις οντότητες που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων:
- α. φιλανθρωπικές οργανώσεις·
 - β. άλλες μη κερδοσκοπικές οργανώσεις· και
 - γ. εταιρείες που έχουν συσταθεί με αποκλειστικό σκοπό τη διαχείριση των ιδιωτικών οικονομικών συμφερόντων μελών του διοικητικού οργάνου ή των μελών της οικογένειάς τους, υπό την προϋπόθεση ότι δεν απαιτούν καθημερινή διαχείριση από το μέλος του διοικητικού οργάνου.

6. Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα

58. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να ενημερώνονται και να κατανοούν την επιχειρηματική δραστηριότητα του ιδρύματος και τους κινδύνους που αναλαμβάνει, σε επίπεδο ανάλογο των αρμοδιοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η επαρκής κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο μέλος δεν είναι άμεσα αρμόδιο αλλά είναι συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα μέλη του διοικητικού οργάνου.
59. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης του ιδρύματος, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους και, κατά περίπτωση, τη δομή του ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν εξ αυτής. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην τήρηση κατάλληλης νοοτροπίας, εταιρικών αξιών και συμπεριφοράς εντός του διοικητικού οργάνου και του ιδρύματος¹³.
60. Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας θα πρέπει να εξετάζονται τα ακόλουθα:
- α. ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες·
 - β. οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της πρακτικής εμπειρίας·
 - γ. η πρακτική και επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις· και
 - δ. οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του μέλους του διοικητικού οργάνου.
61. Για τη δέουσα αξιολόγηση των δεξιοτήτων των μελών του διοικητικού οργάνου, τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν το ενδεχόμενο χρήσης του ενδεικτικού καταλόγου σχετικών δεξιοτήτων που παρατίθεται στο παράρτημα II του παρόντος εγγράφου, λαμβανομένων υπόψη του ρόλου και των καθηκόντων της θέσης που καταλαμβάνει το μέλος του διοικητικού οργάνου.
62. Θα πρέπει δε να εξετάζεται το μορφωτικό επίπεδο και προφίλ του μέλους και το κατά πόσον σχετίζεται με τις τραπεζικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ή με άλλους σχετικούς τομείς. Ειδικότερα, η εκπαίδευση στους τομείς της τραπεζικής και των χρηματοοικονομικών, των οικονομικών, της νομικής, της λογιστικής, της ελεγκτικής, της διοίκησης, του ρυθμιστικού πλαισίου του χρηματοπιστωτικού τομέα, της τεχνολογίας των πληροφοριών και των ποσοτικών μεθόδων μπορεί γενικά να θεωρείται ότι είναι συναφής με τον τομέα των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.
63. Η αξιολόγηση δεν θα πρέπει να περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε ίδρυμα. Θα πρέπει να

¹³ Βλέπε επίσης τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

διενεργείται διεξοδικότερη ανάλυση της πρακτικής πείρας του μέλους, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενες θέσεις απασχόλησης εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής.

64. Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας ενός μέλους του διοικητικού οργάνου, θα πρέπει να δίνεται προσοχή στη θεωρητική και πρακτική εμπειρία όσον αφορά τα ακόλουθα θέματα:

- α. τις τραπεζικές και τις χρηματοπιστωτικές αγορές·
- β. τις νομικές απαιτήσεις και το κανονιστικό πλαίσιο·
- γ. τον στρατηγικό σχεδιασμό και την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρηματικού σχεδίου ενός ιδρύματος και την υλοποίηση αυτών·
- δ. τη διαχείριση κινδύνων (εντοπισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και μείωση των κύριων τύπων κινδύνων που αντιμετωπίζει ένα ίδρυμα)·
- ε. τη λογιστική και την ελεγκτική·
- στ. την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων ενός ιδρύματος, τη διασφάλιση αποτελεσματικής διακυβέρνησης, εποπτείας και συστημάτων ελέγχου· και
- ζ. την ερμηνεία των χρηματοοικονομικών στοιχείων ενός ιδρύματος, τον εντοπισμό των βασικών προβλημάτων επί τη βάση των εν λόγω στοιχείων και των κατάλληλων συστημάτων ελέγχου και μέτρων.

65. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική πείρα στο πλαίσιο θέσης διευθυντικού στελέχους για εύλογο χρονικό διάστημα. Οι θέσεις σύντομης διάρκειας μπορούν μεν να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της αξιολόγησης, αλλά συνήθως οι εν λόγω θέσεις δεν επαρκούν για να υποτεθεί ότι το μέλος διαθέτει επαρκή πείρα. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής πείρας που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες θέσεις, θα πρέπει να εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή τα ακόλουθα στοιχεία:

- α. η φύση της διοικητικής θέσης που κατείχε το μέλος και το ιεραρχικό επίπεδο της θέσης·
- β. η διάρκεια υπηρεσίας·
- γ. η φύση και η πολυπλοκότητα της επιχείρησης στην οποία το μέλος κατείχε τη θέση, συμπεριλαμβανομένης της οργανωτικής δομής της·

- δ. το εύρος των αρμοδιοτήτων, των εξουσιών λήψης αποφάσεων και των ευθυνών του μέλους·
 - ε. οι τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της θέσης·
 - στ. ο αριθμός υφισταμένων.
66. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα. Οι επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την αποτελεσματική άσκηση της εποπτικής αρμοδιότητας μπορούν να έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων ή μέσω της διαχείρισης, της εποπτείας ή του ελέγχου χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων ή άλλων επιχειρήσεων.

7. Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας

67. Το διοικητικό όργανο θα πρέπει σε συλλογικό επίπεδο να είναι σε θέση να κατανοεί τις δραστηριότητες του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένων των βασικών κινδύνων. Εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στην παρούσα ενότητα, τα κριτήρια αυτά θα πρέπει να εφαρμόζονται χωριστά στο διοικητικό όργανο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα και στο διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα.
68. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται το ίδρυμα.
69. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική αμφισβήτηση και παρακολούθηση των αποφάσεων που λαμβάνει το διοικητικό όργανο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα.
70. Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες του ιδρύματος θα πρέπει να καλύπτονται από το διοικητικό όργανο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνωσία μεταξύ των μελών του διοικητικού οργάνου. Θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο του διοικητικού οργάνου.
71. Η σύνθεση του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το διοικητικό όργανο συλλογικά να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες

δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη του ιδρύματος, μεταξύ άλλων και όσον αφορά τις ακόλουθες πτυχές:

- α. την επιχειρηματική δραστηριότητα του ιδρύματος και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή·
 - β. καθεμία από τις βασικές δραστηριότητες του ιδρύματος·
 - γ. συναφή πεδία τομεακών/χρηματοοικονομικών γνώσεων, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοπιστωτικών αγορών και των κεφαλαιαγορών, της φερεγγυότητας και των υποδειγμάτων·
 - δ. χρηματοοικονομική λογιστική και χρηματοοικονομικές αναφορές·
 - ε. διαχείριση κινδύνου, κανονιστική συμμόρφωση και εσωτερικός έλεγχος·
 - στ. τεχνολογία των πληροφοριών και ασφάλεια·
 - ζ. τοπικές, περιφερειακές και παγκόσμιες αγορές, κατά περίπτωση·
 - η. νομικό και κανονιστικό περιβάλλον·
 - θ. διευθυντικές δεξιότητες και πείρα·
 - ι. ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού·
 - ια. διαχείριση (διεθνών ή) εθνικών ομίλων και των κινδύνων που συνδέονται με τις ομιλικές δομές, κατά περίπτωση.
72. Παρότι το διοικητικό όργανο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει υψηλό επίπεδο διευθυντικών δεξιοτήτων, το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει επαρκείς διαχειριστικές δεξιότητες για να οργανώνει αποτελεσματικά τις εργασίες του και για να είναι σε θέση να κατανοεί και να θέτει υπό αμφισβήτηση τις διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζονται και τις αποφάσεις που λαμβάνονται από το διοικητικό όργανο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα.

8. Φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα

73. Θα πρέπει να θεωρείται ότι ένα μέλος του διοικητικού οργάνου διαθέτει καλή φήμη, καθώς και ειλικρίνεια και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο, ειδικότερα λαμβανομένων υπόψη των σχετικών διαθέσιμων πληροφοριών για τους παράγοντες ή τις καταστάσεις που αναφέρονται στα σημεία 74 έως 78. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει επίσης να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών των συμβάντων ήσσονος σημασίας στη φήμη ενός μέλους.

74. Με την επιφύλαξη τυχόν θεμελιωδών δικαιωμάτων, κάθε σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση της καλής φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, με συνεκτίμηση του είδους της καταδικαστικής απόφασης ή του κατηγορητηρίου, του ρόλου του εμπλεκόμενου προσώπου, της ποινής που επιβλήθηκε, του σταδίου στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Θα πρέπει επίσης να εξετάζονται οι γενικότερες συνθήκες, περιλαμβανομένων των ελαφρυντικών περιστάσεων, και η σοβαρότητα τυχόν σχετικών αδικημάτων ή διοικητικών ή εποπτικών μέτρων, ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά το αδίκημα ή το μέτρο, καθώς και η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους. Θα πρέπει δε να λαμβάνεται υπόψη τυχόν σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο, με συνεκτίμηση των περιόδων παραγραφής που ισχύουν σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.
75. Με την επιφύλαξη του τεκμηρίου της αθωότητας που εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, καθώς και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων, κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:
- α. καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις εν εξελίξει δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος, και ειδικότερα:
 - i. αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που διέπει τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες, ή που αφορά τις αγορές κινητών αξιών ή τα χρηματοοικονομικά μέσα ή τα μέσα πληρωμής, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας για τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, τη διαφθορά, τη χειραγώγηση της αγοράς ή τη χρησιμοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών και την τοκογλυφία·
 - ii. αδικήματα ανεντιμότητας, απάτης ή οικονομικά εγκλήματα·
 - iii. φορολογικά αδικήματα· και
 - iv. άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά τις εταιρείες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών·
 - β. άλλα σχετικά μέτρα που έχουν ληφθεί επί του παρόντος ή στο παρελθόν από οποιονδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα λόγω μη συμμόρφωσης με οποιεσδήποτε σχετικές διατάξεις που διέπουν τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές, ασφαλιστικές δραστηριότητες ή τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες.

76. Οι εν εξελίξει έρευνες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν προκύπτουν από δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες ή άλλες ανάλογες κανονιστικές έρευνες με την επιφύλαξη των θεμελιωδών ατομικών δικαιωμάτων¹⁴.
77. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας του μέλους, θα πρέπει να εξετάζονται οι δυνητικές επιπτώσεις των ακόλουθων καταστάσεων που σχετίζονται με τις παρελθούσες και τις τρέχουσες επιχειρηματικές επιδόσεις και την οικονομική ευρωστία του μέλους του διοικητικού οργάνου:
- α. αν πρόκειται για οφειλέτη σε αδυναμία πληρωμής (π.χ. που έχει ενταχθεί σε μητρώο με δυσμενή στοιχεία σε αξιόπιστο γραφείο πίστης, εφόσον είναι διαθέσιμο)·
 - β. οικονομικές και επιχειρηματικές επιδόσεις των οντοτήτων οι οποίες ανήκουν στην κυριότητα ή τελούν υπό τη διεύθυνση του μέλους ή στις οποίες το μέλος κατείχε ή κατέχει σημαντικό μερίδιο ή ασκούσε ή ασκεί επιρροή, με ιδιαίτερη προσοχή σε τυχόν διαδικασίες πτώχευσης και εκκαθάρισης και αν και με ποιον τρόπο το μέλος έχει συμβάλει στην κατάσταση που οδήγησε στις συγκεκριμένες διαδικασίες·
 - γ. κήρυξη προσωπικής πτώχευσης· και
 - δ. με την επιφύλαξη του τεκμηρίου αθωότητας, αγωγές ενώπιον πολιτικών δικαστηρίων, διοικητικές ή ποινικές διαδικασίες, σημαντικές επενδύσεις ή ανοίγματα και δάνεια που έχουν συναφθεί, στον βαθμό που ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομική ευρωστία του μέλους ή των οντοτήτων που ανήκουν στην κυριότητά του ή τελούν υπό τη διεύθυνσή του, ή στις οποίες το μέλος κατέχει σημαντικό μερίδιο.
78. Κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να διακρίνεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας και ειλικρίνειας. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, θα πρέπει να εξετάζονται επίσης τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:
- α. τυχόν ενδείξεις ότι ο ενδιαφερόμενος δεν υπήρξε διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές του με τις αρμόδιες αρχές·
 - β. απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση από οποιαδήποτε εγγραφή σε μητρώο, αδειοδότηση, συμμετοχή ή χορήγηση άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας·
 - γ. οι λόγοι τυχόν απομάκρυνσης από θέση απασχόλησης ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης, ή οι λόγοι για τους οποίους ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση·
 - δ. έκπτωση, βάσει απόφασης οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής, από τη θέση μέλους του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που διευθύνουν πραγματικά την επιχειρηματική δραστηριότητα μιας οντότητας· και

¹⁴ Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- ε. τυχόν άλλες ενδείξεις που υποδηλώνουν ότι το πρόσωπο ενεργεί με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς.

9. Ανεξάρτητη βούληση και ανεξάρτητα μέλη

9.1 Αλληλεπίδραση μεταξύ της ανεξάρτητης βούλησης και της αρχής της ανεξαρτησίας

79. Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των μελών, τα ιδρύματα θα πρέπει να μεριμνούν ώστε να γίνεται διάκριση μεταξύ της έννοιας της «ανεξάρτητης βούλησης», η οποία ισχύει για όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου ενός ιδρύματος, και της αρχής της «ανεξαρτησίας», η οποία απαιτείται για ορισμένα μέλη του διοικητικού οργάνου ενός ιδρύματος ΟΚΑ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα. Τα κριτήρια για την αξιολόγηση της «ανεξάρτητης βούλησης» παρατίθενται στην ενότητα 9.2 και τα κριτήρια για την αξιολόγηση της «ανεξαρτησίας» παρατίθενται στην ενότητα 9.3.
80. Το να ενεργεί κανείς με «ανεξάρτητη βούληση» αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς, που επιδεικνύεται ιδίως κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και της λήψης αποφάσεων στους κόλπους του διοικητικού οργάνου, και συνιστά απαίτηση για κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου ασχέτως εάν θεωρείται ότι το μέλος είναι «ανεξάρτητο» ή μη, σύμφωνα με την ενότητα 9.3. Όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να επιδίδονται ενεργά στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και θα πρέπει να είναι σε θέση να διαμορφώνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων τους.
81. Η «ανεξαρτησία» σημαίνει ότι το μέλος του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα δεν έχει κανενός είδους σχέσεις ή δεσμούς στο παρόν ή στο πρόσφατο παρελθόν με το ίδρυμα ΟΚΑ ή με τη διοίκησή του, που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την αντικειμενική και ισορροπημένη κρίση του μέλους και να μειώσουν την ικανότητα του μέλους να λαμβάνει αποφάσεις ανεξάρτητα. Το γεγονός ότι ένα μέλος θεωρείται «ανεξάρτητο» δεν σημαίνει ότι θα πρέπει αυτομάτως να θεωρηθεί ότι το μέλος του διοικητικού οργάνου διαθέτει «ανεξάρτητη βούληση», καθώς ενδέχεται το μέλος να μην διαθέτει τις απαιτούμενες δεξιότητες συμπεριφοράς.

9.2 Ανεξάρτητη βούληση

82. Κατά την αξιολόγηση της ανεξάρτητης βούλησης όπως αναφέρεται στο σημείο 80, τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν αν όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου έχουν:
- α. τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- i. θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των αποφάσεων που προτείνονται από άλλα μέλη του διοικητικού οργάνου·
 - ii. την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις στα μέλη του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα· και
 - iii. την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink)·
 - β. συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που παρεμποδίζει την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά.
83. Κατά την αξιολόγηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων συμπεριφοράς ενός μέλους που αναφέρονται στο σημείο 82 στοιχείο α), θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η παρελθούσα και τρέχουσα συμπεριφορά του μέλους, ιδίως εντός του ιδρύματος.
84. Κατά την αξιολόγηση της ύπαρξης συγκρούσεων συμφερόντων που αναφέρονται στο σημείο 82 στοιχείο β), τα ιδρύματα θα πρέπει να εντοπίζουν πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σύμφωνα με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων του εκάστοτε ιδρύματος¹⁵ καθώς και να αξιολογούν τη σοβαρότητά τους. Θα πρέπει να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθες καταστάσεις που θα μπορούσαν να προκαλέσουν πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων:
- α. οικονομικά συμφέροντα (π.χ. μερίδια, άλλα δικαιώματα ιδιοκτησίας και ιδιότητας μέλους, συμμετοχές και άλλα οικονομικά συμφέροντα σε εμπορικούς πελάτες, δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, δάνεια που έχει χορηγήσει το ίδρυμα σε εταιρεία η οποία ανήκει στην ιδιοκτησία μελών του διοικητικού οργάνου)·
 - β. προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με τους κατόχους πλειοψηφικών συμμετοχών στο ίδρυμα·
 - γ. προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με μέλη του προσωπικού του ιδρύματος ή με οντότητες που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης (π.χ. στενές οικογενειακές σχέσεις)·
 - δ. άλλες θέσεις απασχόλησης και προηγούμενες θέσεις απασχόλησης στο πρόσφατο παρελθόν (π.χ. σε βάθος πενταετίας)·
 - ε. προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με συναφή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. σύνδεση με σημαντικούς προμηθευτές, συμβούλους ή άλλους παρόχους υπηρεσιών)·

¹⁵ Όσον αφορά την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων για το προσωπικό, ανατρέξτε στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση.

στ. ιδιότητα μέλους φορέα ή ιδιοκτησία φορέα ή οντότητας με συγκρουόμενα συμφέροντα·

ζ. πολιτική επιρροή ή πολιτικές σχέσεις.

85. Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο διοικητικού οργάνου θα πρέπει να αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης από το διοικητικό όργανο (δηλαδή θα πρέπει να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων). Ένα μέλος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να απέχει από ψηφοφορία επί οποιουδήποτε θέματος σε σχέση με το οποίο το εν λόγω μέλος βρίσκεται σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων¹⁶.

86. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ενημερώνουν τις αρμόδιες αρχές σε περίπτωση που ένα ίδρυμα έχει εντοπίσει σύγκρουση συμφερόντων που ενδέχεται να επηρεάσει την ανεξάρτητη βούληση μέλους του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων των ληφθέντων μέτρων περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων.

87. Η ιδιότητα του μετόχου, του ιδιοκτήτη ή του μέλους ενός ιδρύματος, η τήρηση ιδιωτικών λογαριασμών, δανείων ή η χρήση άλλων υπηρεσιών του ιδρύματος ή οποιασδήποτε οντότητας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης δεν θα πρέπει να θεωρείται αυτή καθαυτή ότι επηρεάζει την ανεξάρτητη βούληση ενός μέλους του διοικητικού οργάνου.

9.3 Ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού οργάνου ιδρύματος ΟΚΑ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα

88. Η ύπαρξη ανεξάρτητων μελών, όπως αναφέρεται στο σημείο 81, καθώς και μη ανεξάρτητων μελών στο διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θεωρείται ορθή πρακτική για όλα τα ιδρύματα ΟΚΑ.

89. Κατά τον προσδιορισμό του επαρκούς αριθμού ανεξάρτητων μελών, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η αρχή της αναλογικότητας. Τα μέλη που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους στο διοικητικό όργανο δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον προσδιορισμό του επαρκούς αριθμού ανεξάρτητων μελών στο διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα. Με την επιφύλαξη τυχόν πρόσθετων απαιτήσεων που επιβάλλονται δυνάμει του εθνικού δικαίου, θα πρέπει να εφαρμόζονται οι ακόλουθες απαιτήσεις:

α. για τα ακόλουθα ιδρύματα ΟΚΑ, το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να περιλαμβάνει επαρκή αριθμό ανεξάρτητων μελών:

¹⁶ Όσον αφορά την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων για το προσωπικό, ανατρέξτε στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση.

- i. σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ·
 - ii. εισηγμένα ιδρύματα ΟΚΑ.
- β. Τα ιδρύματα ΟΚΑ τα οποία δεν είναι ούτε σημαντικά ούτε εισηγμένα θα πρέπει, ως γενική αρχή, να έχουν τουλάχιστον ένα ανεξάρτητο μέλος στο διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα. Ωστόσο, οι αρμόδιες αρχές μπορούν να μην απαιτούν την ύπαρξη ανεξάρτητων μελών του διοικητικού συμβουλίου στις εξής περιπτώσεις:
- i. ιδρύματα ΟΚΑ τα οποία ανήκουν εξ ολοκλήρου στην κυριότητα ιδρύματος ΟΚΑ, ειδικότερα όταν η θυγατρική είναι εγκατεστημένη στο ίδιο κράτος μέλος με το μητρικό ίδρυμα ΟΚΑ·
 - ii. μη σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ τα οποία είναι επιχειρήσεις επενδύσεων.
90. Στο πλαίσιο της συνολικής ευθύνης του διοικητικού οργάνου, τα ανεξάρτητα μέλη θα πρέπει να διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων και εξισορροπήσεων εντός των ιδρυμάτων ΟΚΑ μέσω της βελτίωσης της επίβλεψης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση, καθώς και της διασφάλισης ότι:
- α. τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των μειοψηφούντων μετόχων, λαμβάνονται δεόντως υπόψη στο πλαίσιο των συζητήσεων και της λήψης αποφάσεων του διοικητικού οργάνου. Τα ανεξάρτητα μέλη θα μπορούσαν επίσης να συμβάλουν στον μετριασμό ή στην αντιστάθμιση της αδικαιολόγητης κυριαρχίας μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου που εκπροσωπούν συγκεκριμένη ομάδα ή κατηγορία ενδιαφερόμενων μερών·
 - β. δεν κυριαρχεί μια μεμονωμένη ή μικρή ομάδα μελών στη λήψη αποφάσεων· και
 - γ. οι συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ του ιδρύματος, των επιχειρηματικών μονάδων του, άλλων οντοτήτων που εμπίπτουν στο λογιστικό πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης και εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων πελατών, αποτελούν αντικείμενο δέουσας διαχείρισης.
91. Με την επιφύλαξη του σημείου 92, στις ακόλουθες περιπτώσεις τεκμαίρεται ότι ένα μέλος του διοικητικού οργάνου ιδρύματος ΟΚΑ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θεωρείται ότι δεν είναι «ανεξάρτητο»:
- α. το μέλος κατέχει ή κατείχε εντολή ως μέλος του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα σε ίδρυμα εντός του πεδίου εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, εκτός εάν το μέλος δεν καταλάμβανε τέτοιου είδους θέση κατά την προηγούμενη πενταετία·
 - β. το μέλος είναι μέτοχος που ασκεί έλεγχο επί του ιδρύματος ΟΚΑ, όπως καθορίζεται με βάση τις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 22

παράγραφος 1 της οδηγίας 2013/34/ΕΕ, ή εκπροσωπεί τα συμφέροντα μετόχου που ασκεί έλεγχο, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης που ο ιδιοκτήτης είναι κράτος μέλος ή άλλος δημόσιος φορέας·

- γ. το μέλος έχει σημαντική χρηματοοικονομική ή επιχειρηματική σχέση με το ίδρυμα ΟΚΑ·
- δ. το μέλος είναι υπάλληλος του ιδρύματος ΟΚΑ ή συνδέεται με κάποιον άλλον τρόπο με μέτοχο που ασκεί έλεγχο επί του ιδρύματος ΟΚΑ·
- ε. το μέλος απασχολείται από οποιαδήποτε οντότητα που περιλαμβάνεται στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, εκτός εάν πληρούνται αμφότερες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:
 - i. το μέλος δεν ανήκει στο ανώτερο ιεραρχικό επίπεδο του ιδρύματος, το οποίο λογοδοτεί απευθείας στο διοικητικό όργανο·
 - ii. το μέλος έχει εκλεγεί για να συμμετέχει στην άσκηση της εποπτικής αρμοδιότητας στο πλαίσιο ενός συστήματος εκπροσώπησης των εργαζομένων και το εθνικό δίκαιο προβλέπει επαρκή προστασία κατά της καταχρηστικής απόλυσης και άλλων μορφών άδικης μεταχείρισης·
- στ. το μέλος απασχολήθηκε κατά το παρελθόν σε θέση που ανήκε στο ανώτερο ιεραρχικό επίπεδο στο ίδρυμα ΟΚΑ ή σε άλλη οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησής του, στο πλαίσιο της οποίας λογοδοτούσε απευθείας μόνο στο διοικητικό όργανο, και δεν έχει παρέλθει χρονικό διάστημα τουλάχιστον 3 ετών μεταξύ της παύσης της εν λόγω απασχόλησης και της υπηρεσίας στο διοικητικό όργανο·
- ζ. το μέλος υπήρξε, εντός των τελευταίων 3 ετών, ανώτατο στέλεχος βασικού επαγγελματικού συμβούλου, εξωτερικός ελεγκτής ή βασικός σύμβουλος του ιδρύματος ΟΚΑ ή άλλης οντότητας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, ή υπάλληλος που με άλλον τρόπο συνδέεται ουσιωδώς με την παρεχόμενη υπηρεσία·
- η. το μέλος είναι ή υπήρξε, εντός του τελευταίου έτους, βασικός προμηθευτής ή βασικός πελάτης του ιδρύματος ΟΚΑ ή άλλης οντότητας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης ή είχε άλλη σημαντική επιχειρηματική σχέση, ή είναι ανώτερο στέλεχος ή με άλλον τρόπο άμεσα ή έμμεσα συνδεδεμένος με βασικό προμηθευτή, πελάτη ή εμπορική οντότητα που έχει σημαντική επιχειρηματική σχέση·
- θ. Το μέλος λαμβάνει, πέραν των αποδοχών για τον ρόλο του και των αποδοχών για την απασχόληση σύμφωνα με το στοιχείο γ), σημαντικές αμοιβές ή άλλες

παροχές από το ίδρυμα ΟΚΑ ή από άλλη οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησής του·

- ι. το μέλος υπηρέτησε ως μέλος του διοικητικού οργάνου της οντότητας για χρονικό διάστημα 12 συναπτών ετών ή μεγαλύτερο·
- ια. πρόκειται για μέλος της στενής οικογένειας μέλους του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα ενός ιδρύματος ΟΚΑ ή άλλης οντότητας που περιλαμβάνεται στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης ή για πρόσωπο το οποίο εμπίπτει σε κάποια από τις περιπτώσεις που αναφέρονται στα στοιχεία α) έως η).

92. Απλώς και μόνο το γεγονός ότι ένα μέλος εμπίπτει σε μία ή περισσότερες από τις περιπτώσεις που περιγράφονται στο σημείο 91 δεν αρκεί για να χαρακτηριστεί το εν λόγω μέλος μη ανεξάρτητο. Εάν ένα μέλος εμπίπτει σε μία ή περισσότερες από τις περιπτώσεις που περιγράφονται στο σημείο 91, το ίδρυμα ΟΚΑ μπορεί να αποδείξει στην αρμόδια αρχή ότι το μέλος θα πρέπει, παρά ταύτα, να θεωρείται «ανεξάρτητο». Για τον σκοπό αυτό, τα ιδρύματα ΟΚΑ θα πρέπει να είναι σε θέση να αιτιολογήσουν στην αρμόδια αρχή το σκεπτικό βάσει του οποίου δεν θίγεται από την εν λόγω κατάσταση η ικανότητα των μελών να ασκούν αντικειμενική και ισορροπημένη κρίση και να λαμβάνουν αποφάσεις ανεξάρτητα.
93. Για τους σκοπούς του σημείου 92 τα ιδρύματα ΟΚΑ θα πρέπει να θεωρούν ότι η ιδιότητα μετόχου σε ίδρυμα ΟΚΑ, η τήρηση ιδιωτικών λογαριασμών ή δανείων ή η χρήση άλλων υπηρεσιών, πέραν των περιπτώσεων που αναφέρονται ρητώς στην παρούσα ενότητα, δεν θα πρέπει να συνεπάγεται τη διαμόρφωση μιας κατάστασης στο πλαίσιο της οποίας το μέλος θεωρείται ότι δεν είναι ανεξάρτητο, εάν παραμένει εντός ενός ενδεδειγμένου ελάχιστου ορίου. Οι εν λόγω σχέσεις θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση.

Τίτλος IV – Ανθρώπινοι και οικονομικοί πόροι για την εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου

10. Καθορισμός στόχων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης

94. Τα ιδρύματα θα πρέπει, αφενός, να μεριμνούν για την εισαγωγική κατάρτιση των μελών του διοικητικού οργάνου, ούτως ώστε να τους παρέχεται η δυνατότητα να κατανοήσουν σαφώς τη δομή, το επιχειρηματικό μοντέλο, το προφίλ κινδύνου και τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης του ιδρύματος, καθώς και το ρόλο των μελών στο πλαίσιο αυτό και, αφετέρου, να προβλέπουν τη διοργάνωση σχετικών γενικών και, κατά περίπτωση, εξατομικευμένων

προγραμμάτων εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση θα πρέπει επίσης να προωθεί την ευαισθητοποίησή τους σχετικά με τα οφέλη της διαφοροποίησης εντός του διοικητικού οργάνου και του ιδρύματος. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν επαρκείς πόρους για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

95. Όλα τα νεοδιορισμένα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να λαμβάνουν τις βασικές πληροφορίες το αργότερο έναν μήνα μετά την ανάληψη των καθηκόντων τους, ενώ η εισαγωγική κατάρτιση τους θα πρέπει να ολοκληρώνεται εντός 6 μηνών.
96. Σε περίπτωση που τα διορισμένα μέλη του διοικητικού οργάνου υπόκεινται στην εκπλήρωση συγκεκριμένης πτυχής των απαιτήσεων γνώσεων και δεξιοτήτων, η εκπαίδευση και η εισαγωγική κατάρτιση του εν λόγω μέλους θα πρέπει να αποσκοπεί στην κάλυψη των ελλείψεων που έχουν διαπιστωθεί εντός κατάλληλου χρονοδιαγράμματος, ει δυνατόν πριν από την ουσιαστική ανάληψη των καθηκόντων του ή, διαφορετικά, το ταχύτερο δυνατόν μετά την ουσιαστική ανάληψη των καθηκόντων του. Σε κάθε περίπτωση, κάθε μέλος οφείλει να πληροί όλες τις απαιτήσεις γνώσεων και δεξιοτήτων που καθορίζονται στην ενότητα 6 το αργότερο ένα έτος μετά την ανάληψη των καθηκόντων του. Κατά περίπτωση, το ίδρυμα θα πρέπει να ορίζει χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου θα πρέπει να ολοκληρώνονται τα απαιτούμενα μέτρα και να ενημερώνει σχετικά την αρμόδια αρχή. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να διατηρούν και να εμβαθύνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.

11. Πολιτική εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης

97. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν πολιτικές και διαδικασίες για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου. Η πολιτική θα πρέπει να εγκρίνεται από το διοικητικό όργανο.
98. Οι άνθρωποι και οικονομικοί πόροι που παρέχονται για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση θα πρέπει να είναι επαρκείς για την επίτευξη των στόχων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, καθώς και για τη διασφάλιση της καταλληλότητας του μέλους και της εκπλήρωσης των απαιτήσεων που συνεπάγεται ο ρόλος του. Κατά τον προσδιορισμό των απαιτούμενων ανθρώπινων και οικονομικών πόρων για την υλοποίηση αποτελεσματικών πολιτικών και διαδικασιών για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου, το ίδρυμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη διαθέσιμα συναφή συγκριτικά κριτήρια του κλάδου, για παράδειγμα σε σχέση με τον

διαθέσιμο προϋπολογισμό για την εκπαίδευση και τις παρεχόμενες ημέρες εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων συγκριτικής αξιολόγησης που παρέχει η EAT¹⁷.

99. Οι πολιτικές και οι διαδικασίες για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση μπορούν να αποτελούν μέρος μιας συνολικής καταλληλότητας και θα πρέπει να καθορίζουν τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- α. τους στόχους εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης για το διοικητικό όργανο, χωριστά για την εκτελεστική του αρμοδιότητα και την εποπτική του αρμοδιότητα, κατά περίπτωση. Σε αυτούς θα πρέπει να περιλαμβάνονται επίσης, όπου ενδείκνυται, οι στόχοι εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης για συγκεκριμένες θέσεις, σύμφωνα με τις συγκεκριμένες αρμοδιότητές τους και τη συμμετοχή τους σε επιτροπές·
- β. τις αρμοδιότητες για την κατάρτιση λεπτομερούς προγράμματος εκπαίδευσης·
- γ. τους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους που διατίθενται από το ίδρυμα για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση, λαμβανομένου υπόψη του αριθμού των σεμιναρίων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, του κόστους τους και τυχόν σχετικών διοικητικών εργασιών, προκειμένου να εξασφαλίζεται η δυνατότητα παροχής των προγραμμάτων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης σύμφωνα με την οικεία πολιτική·
- δ. σαφή διαδικασία βάσει της οποίας οποιοδήποτε μέλος του διοικητικού οργάνου μπορεί να αιτηθεί την παρακολούθηση προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισης ή εκπαίδευσης.

100. Κατά την ανάπτυξη της πολιτικής, το διοικητικό όργανο ή η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, εφόσον έχει συσταθεί, θα πρέπει να εξετάζει τα στοιχεία που παρέχονται από το τμήμα ανθρώπινων πόρων και από το τμήμα που είναι αρμόδιο για την κατάρτιση του προϋπολογισμού και τη διοργάνωση της εκπαίδευσης, καθώς και από σχετικές λειτουργίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, κατά περίπτωση.

101. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν διαδικασία για τον προσδιορισμό των τομέων στους οποίους απαιτείται εκπαίδευση, τόσο για το διοικητικό όργανο συλλογικά όσο και για μεμονωμένα μέλη του διοικητικού οργάνου. Στη διαμόρφωση του περιεχομένου των προγραμμάτων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης θα πρέπει να εξασφαλίζεται, κατά περίπτωση, η συμμετοχή σχετικών επιχειρηματικών τομέων και εσωτερικών λειτουργιών, συμπεριλαμβανομένων των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

102. Οι πολιτικές και οι διαδικασίες καθώς και τα σχέδια εκπαίδευσης θα πρέπει να επικαιροποιούνται ώστε να λαμβάνονται υπόψη αλλαγές ως προς τη διακυβέρνηση,

¹⁷ Στο παράρτημα της εκτίμησης των επιπτώσεων των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών περιλαμβάνονται τα αποτελέσματα της συγκριτικής αξιολόγησης της EAT (στοιχεία του 2015) για τους εκπαιδευτικούς πόρους και τις ημέρες εκπαίδευσης που παρέχονται από τα ιδρύματα.

στρατηγικές αλλαγές, νέα προϊόντα και άλλες σχετικές αλλαγές, καθώς και αλλαγές στην ισχύουσα νομοθεσία και εξελίξεις στην αγορά.

103. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν διαδικασία αξιολόγησης για την εκτέλεση και την ποιότητα των προσφερόμενων προγραμμάτων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, καθώς και για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις πολιτικές και τις διαδικασίες εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης.

Τίτλος V – Διαφοροποίηση εντός του διοικητικού οργάνου

12. Στόχοι της πολιτικής διαφοροποίησης

104. Σύμφωνα με το άρθρο 91 παράγραφος 10 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, όλα τα ιδρύματα οφείλουν να διαθέτουν και να εφαρμόζουν μια πολιτική που να προωθεί αρμόζον επίπεδο ποικιλίας στο διοικητικό όργανο, με σκοπό την προώθηση μιας διαφοροποιημένης ομάδας μελών. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να επιδιώκει τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την πρόσληψη μελών του διοικητικού οργάνου, ώστε να εξασφαλίζεται ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να διευκολύνεται η διατύπωση ανεξάρτητων απόψεων και η ορθή λήψη αποφάσεων εντός του διοικητικού οργάνου.
105. Η πολιτική διαφοροποίησης θα πρέπει να αφορά τουλάχιστον τις ακόλουθες πτυχές διαφοροποίησης: το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, το φύλο, την ηλικία και, ιδίως για τα ιδρύματα που δραστηριοποιούνται σε διεθνές επίπεδο, τη γεωγραφική προέλευση, εκτός εάν η ενσωμάτωση της πτυχής της γεωγραφικής προέλευσης παραβαίνει τη νομοθεσία του κράτους μέλους. Η πολιτική διαφοροποίησης για τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει να περιλαμβάνει ποσοτικό στόχο για την εκπροσώπηση του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο διοικητικό όργανο. Τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει να προσδιορίζουν ποσοτικώς την επιδιωκόμενη συμμετοχή του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου και να ορίζουν το ενδεδειγμένο χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου θα πρέπει να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, καθώς και τον τρόπο επίτευξής του. Παρότι ο στόχος θα πρέπει να καθορίζεται για το διοικητικό όργανο συλλογικά, μπορεί επίσης να προσδιορίζεται χωριστά για την εκτελεστική και την εποπτική αρμοδιότητα του διοικητικού οργάνου, σε περίπτωση που το διοικητικό όργανο απαρτίζεται από αρκετά μεγάλο αριθμό μελών. Σε όλα τα άλλα ιδρύματα, ιδίως στα ιδρύματα με διοικητικό όργανο που απαρτίζεται από λιγότερα από 5 μέλη, ο στόχος μπορεί να εκφράζεται ποιοτικώς.
106. Κατά τον καθορισμό των στόχων διαφοροποίησης, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα της συγκριτικής αξιολόγησης της διαφοροποίησης που

δημοσιεύονται από τις αρμόδιες αρχές, την EAT ή άλλους σχετικούς διεθνείς φορείς ή οργανισμούς¹⁸.

107. Η πολιτική διαφοροποίησης μπορεί να περιλαμβάνει την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο διοικητικό όργανο προκειμένου να εμπλουτίζονται σε καθημερινή βάση οι γνώσεις και η πείρα σχετικά με την εσωτερική λειτουργία του ιδρύματος.
108. Τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει επίσης να τεκμηριώνουν, στο πλαίσιο της ετήσιας αξιολόγησης της σύνθεσης του διοικητικού οργάνου, τη συμμόρφωσή τους προς τους σκοπούς και τους στόχους που έχουν τεθεί. Σε περίπτωση μη επίτευξης οποιωνδήποτε σκοπών ή στόχων διαφοροποίησης, τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει να τεκμηριώνουν τους σχετικούς λόγους, τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν και το χρονοδιάγραμμα για τη λήψη μέτρων, προκειμένου να διασφαλίζεται η επίτευξη των σκοπών και των στόχων διαφοροποίησης.
109. Προκειμένου να διευκολύνεται η διαμόρφωση μιας ομάδας υποψηφίων με κατάλληλο επίπεδο διαφοροποίησης για τις θέσεις του διοικητικού οργάνου, τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν πολιτική διαφοροποίησης για το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων πτυχών και μέτρων σχεδιασμού σταδιοδρομίας, με στόχο τη διασφάλιση ισότιμης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για τα μέλη του προσωπικού με διαφορετικό φύλο.

Τίτλος VI – Πολιτική καταλληλότητας και ρυθμίσεις διακυβέρνησης

13. Πολιτική καταλληλότητας

110. Σύμφωνα με το άρθρο 88 παράγραφος 1 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το διοικητικό όργανο ενός ιδρύματος ορίζει, επιβλέπει και λογοδοτεί για την υλοποίηση των ρυθμίσεων διακυβέρνησης που διασφαλίζουν την αποτελεσματική και συνετή διοίκηση του ιδρύματος. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 3 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, το διοικητικό όργανο μιας επιχείρησης επενδύσεων, όπως ορίζεται στην οδηγία 2014/65/ΕΕ (επιχείρηση κατά την έννοια της οδηγίας για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων – MiFID), προσδιορίζει, επιβλέπει και έχει την ευθύνη όσον αφορά την εφαρμογή των ρυθμίσεων διακυβέρνησης με τρόπο που προωθεί την ακεραιότητα της αγοράς και το συμφέρον των πελατών. Σε αυτό το πλαίσιο περιλαμβάνεται, αφενός, η υποχρέωση εναρμόνισης της πολιτικής καταλληλότητας του ιδρύματος με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων του ιδρύματος και, αφετέρου, η υποχρέωση πλήρους λειτουργίας των διαδικασιών στο πλαίσιο της εν λόγω πολιτικής σύμφωνα με τα προβλεπόμενα. Περιλαμβάνεται επίσης η υποχρέωση του διοικητικού

¹⁸ Βλέπε επίσης την έκθεση της EAT σχετικά με τη συγκριτική αξιολόγηση των πρακτικών διαφοροποίησης: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

οργάνου του ιδρύματος να θεσπίζει –με την επιφύλαξη της τυχόν απαιτούμενης έγκρισης των μετόχων– και να διατηρεί μια πολιτική για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου.

111. Η πολιτική καταλληλότητας θα πρέπει να περιλαμβάνει την πολιτική διαφοροποίησης ή να αναφέρεται σε αυτή, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαφοροποίηση λαμβάνεται υπόψη κατά την πρόσληψη νέων μελών.
112. Οποιοσδήποτε αλλαγές στην πολιτική καταλληλότητας θα πρέπει επίσης να εγκρίνονται από το διοικητικό όργανο, με την επιφύλαξη τυχόν απαιτούμενης έγκρισης των μετόχων. Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της θα πρέπει να τηρούνται σε αρχείο (π.χ. στα πρακτικά των σχετικών συνεδριάσεων).
113. Η πολιτική θα πρέπει να είναι σαφής, άρτια τεκμηριωμένη και διαφανής για όλα τα μέλη του προσωπικού του ιδρύματος. Κατά την ανάπτυξη της πολιτικής, το διοικητικό όργανο μπορεί να ζητεί και να λαμβάνει υπόψη στοιχεία που προέρχονται από άλλες εσωτερικές επιτροπές, ιδίως από την επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, εφόσον έχει συσταθεί, και άλλες εσωτερικές λειτουργίες, όπως το νομικό τμήμα, το τμήμα ανθρωπίνων πόρων ή τις λειτουργίες ελέγχου.
114. Οι λειτουργίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου¹⁹ θα πρέπει να συνεισφέρουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη της πολιτικής καταλληλότητας παρέχοντας στοιχεία σύμφωνα με τους αντίστοιχους ρόλους που επιτελούν. Συγκεκριμένα, η λειτουργία κανονιστικής συμμόρφωσης θα πρέπει να αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η πολιτική καταλληλότητας επηρεάζει τη συμμόρφωση του ιδρύματος με τη νομοθεσία, τις κανονιστικές διατάξεις, τις εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες, ενώ θα πρέπει επίσης να αναφέρει στο διοικητικό όργανο όλους τους κινδύνους συμμόρφωσης και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται.
115. Η πολιτική θα πρέπει να περιλαμβάνει αρχές που αφορούν την επιλογή, την παρακολούθηση και τον σχεδιασμό διαδοχής των μελών της, καθώς και για την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών, και θα πρέπει να καθορίζει τουλάχιστον τα εξής:
 - α. τη διαδικασία για την επιλογή, τον διορισμό, την ανανέωση της θητείας και τον σχεδιασμό διαδοχής των μελών του διοικητικού οργάνου και την εφαρμοστέα εσωτερική διαδικασία για την αξιολόγηση της καταλληλότητας ενός μέλους, συμπεριλαμβανομένου της εσωτερικής λειτουργίας που είναι αρμόδια για την παροχή στήριξης στο πλαίσιο της αξιολόγησης (π.χ. τμήμα ανθρωπίνων πόρων)·
 - β. τα κριτήρια που πρέπει να χρησιμοποιούνται κατά την αξιολόγηση, τα οποία θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα κριτήρια καταλληλότητας που παρατίθενται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές·

¹⁹ Βλέπε επίσης τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- γ. τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, στο πλαίσιο της διαδικασίας επιλογής, η πολιτική διαφοροποίησης για τα μέλη του διοικητικού οργάνου των σημαντικών ιδρυμάτων και ο στόχος για το ανεπαρκώς εκπροσωπούμενο φύλο στο διοικητικό όργανο·
 - δ. τον διάυλο επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές· και
 - ε. τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να τεκμηριώνεται η αξιολόγηση.
116. Τα ιδρύματα ΟΚΑ θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν επίσης στην οικεία πολιτική καταλληλότητας τις διαδικασίες για την επιλογή και τον διορισμό των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις. Στην πολιτική καταλληλότητας μπορούν να καθορίζονται, σύμφωνα με μια προσέγγιση βάσει κινδύνου, οι θέσεις εκείνες για τις οποίες τα ιδρύματα ΟΚΑ θα μπορούσαν να θεωρούν ότι καλύπτονται από πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις, επιπλέον των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου.
117. Το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα και, εφόσον έχει συσταθεί, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων θα πρέπει να παρακολουθούν την αποτελεσματικότητα της πολιτικής καταλληλότητας του ιδρύματος και να αξιολογούν τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της. Το διοικητικό όργανο θα πρέπει να τροποποιεί την πολιτική, όταν αυτό κρίνεται σκόπιμο, λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις που διατυπώνονται από την επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, εφόσον έχει συσταθεί, και από τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου.

14. Πολιτική καταλληλότητας σε επίπεδο ομίλου

118. Σύμφωνα με το άρθρο 109 παράγραφοι 2 και 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το ίδρυμα ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να μεριμνά για την εφαρμογή και την τήρηση μιας πολιτικής σε επίπεδο ομίλου για την αξιολόγηση της καταλληλότητας όλων των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις σε όλες τις θυγατρικές που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών που δεν υπόκεινται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ.
119. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να προσαρμόζεται στην ιδιαίτερη κατάσταση των ιδρυμάτων ΟΚΑ που ανήκουν στον όμιλο και των θυγατρικών που εμπίπτουν μεν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, αλλά δεν υπόκεινται, αυτές καθαυτές, στην οδηγία 2013/36/ΕΕ. Τα αρμόδια όργανα ή λειτουργίες του ιδρύματος ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης και των θυγατρικών του θα πρέπει να αλληλεπιδρούν και να ανταλλάσσουν πληροφορίες για την αξιολόγηση της καταλληλότητας με ενδεδειγμένο τρόπο.
120. Το ίδρυμα ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση της καταλληλότητας συμμορφώνεται με όλες τις ειδικές απαιτήσεις κάθε οικείας δικαιοδοσίας. Όσον αφορά τα ιδρύματα και τις οντότητες ενός ομίλου που είναι

εγκατεστημένος σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη, το ίδρυμα ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να μεριμνά ώστε η πολιτική σε επίπεδο ομίλου να λαμβάνει υπόψη τις διαφορές μεταξύ των εθνικών εταιρικών νομοθεσιών και άλλων κανονιστικών απαιτήσεων.

121. Το ίδρυμα ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι θυγατρικές οι οποίες είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες, και οι οποίες περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, έχουν εφαρμόσει με συνέπεια την πολιτική του ομίλου κατά τρόπο που συνάδει με τις απαιτήσεις των άρθρων 74, 88 και 91 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, στον βαθμό που αυτό δεν παραβαίνει τη νομοθεσία της εκάστοτε τρίτης χώρας.
122. Οι απαιτήσεις καταλληλότητας που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται στα ιδρύματα ΟΚΑ ανεξαρτήτως εάν αποτελούν ενδεχομένως θυγατρικές μητρικού ιδρύματος σε τρίτη χώρα. Σε περίπτωση που μια εγκατεστημένη στην ΕΕ θυγατρική ενός μητρικού ιδρύματος εγκατεστημένου σε τρίτη χώρα αποτελεί ίδρυμα ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης, το πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης δεν περιλαμβάνει το επίπεδο του μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα και άλλες άμεσες θυγατρικές του εν λόγω μητρικού ιδρύματος. Το ίδρυμα ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική σε επίπεδο ομίλου του μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο της δικής του πολιτικής, στον βαθμό που αυτό δεν αντιβαίνει στις απαιτήσεις που προβλέπονται δυνάμει του συναφούς ενωσιακού ή εθνικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του παρόντος εγγράφου.
123. Το διοικητικό όργανο θυγατρικών οι οποίες υπόκεινται στις διατάξεις της οδηγίας 2013/36/ΕΕ θα πρέπει να εγκρίνει και να εφαρμόζει σε ατομικό επίπεδο πολιτική καταλληλότητας συνεπή προς τις πολιτικές που θεσπίζονται σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, κατά τρόπο που συνάδει με όλες τις ειδικές απαιτήσεις του εθνικού δικαίου.

15. Η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων και τα καθήκοντά της²⁰

124. Τα σημαντικά ιδρύματα πρέπει να διαθέτουν επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων η οποία ασκεί τις αρμοδιότητές και έχει στη διάθεσή της τους πόρους που προβλέπονται βάσει του άρθρου 88 παράγραφος 2 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.
125. Τα μέλη της επιτροπής ανάδειξης υποψηφίων θα πρέπει να διαθέτουν συλλογικά επαρκείς γνώσεις, εμπειρογνωσία και πείρα όσον αφορά την επιχειρηματική δραστηριότητα του ιδρύματος, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την κατάλληλη σύνθεση του

²⁰ Όσον αφορά τη σύνθεση και τα καθήκοντα των επιτροπών, βλέπε επίσης τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να προτείνουν υποψηφίους για την κάλυψη των κενών θέσεων του διοικητικού οργάνου.

126. Σε περίπτωση που δεν έχει συσταθεί επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να διαθέτει τις αρμοδιότητες που καθορίζονται στο άρθρο 88 παράγραφος 2 στοιχείο α) πρώτο εδάφιο και στοιχεία β) έως δ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, καθώς και τους κατάλληλους πόρους για τον σκοπό αυτό. Σε περίπτωση που δεν έχει συσταθεί επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, οι εκτιμήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 88 παράγραφος 2 στοιχεία β) και γ) της οδηγίας θα πρέπει να διενεργούνται τουλάχιστον ανά διετία.
127. Η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, εφόσον έχει συσταθεί, και το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα, κατά περίπτωση, θα πρέπει να έχουν πρόσβαση στο σύνολο των απαιτούμενων πληροφοριών για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και να είναι σε θέση να εξασφαλίζουν τη συμμετοχή των σχετικών λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και άλλων αρμόδιων εσωτερικών λειτουργιών, όπου κρίνεται αναγκαίο.
128. Σύμφωνα με το άρθρο 88 παράγραφος 2 τελευταίο εδάφιο της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, στις περιπτώσεις όπου, βάσει του εθνικού δικαίου, το διοικητικό όργανο δεν έχει αρμοδιότητα επί της διαδικασίας επιλογής και διορισμού οιαδήποτε εκ των μελών του, η παρούσα ενότητα δεν εφαρμόζεται.

16. Σύνθεση του διοικητικού οργάνου και διορισμός και διαδοχή των μελών του

129. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του εθνικού εταιρικού δικαίου, το διοικητικό όργανο θα πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση, ενώ θα πρέπει να διορίζεται για ενδεδειγμένη χρονική περίοδο. Η ανάδειξη υποψηφίων για ανανέωση θητείας θα πρέπει να πραγματοποιείται μόνο κατόπιν εξέτασης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης των επιδόσεων των μελών που είχαν τεθεί υπό παρατήρηση κατά τη διάρκεια της τελευταίας του θητείας.
130. Όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να είναι κατάλληλα. Με την επιφύλαξη των μελών που εκπροσωπούν τους υπαλλήλους και εκλέγονται από αυτούς, το διοικητικό όργανο θα πρέπει να εντοπίζει και να επιλέγει καταρτισμένα και έμπειρα μέλη και να διασφαλίζει κατάλληλο σχεδιασμό διαδοχής για το διοικητικό όργανο κατά τρόπο που συνάδει με το σύνολο των απαιτήσεων που απορρέουν από τον νόμο ως προς τη σύνθεση, τον διορισμό ή τη διαδοχή των μελών του διοικητικού οργάνου.
131. Με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των μετόχων επί του διορισμού μελών, κατά την πρόσληψη μελών του διοικητικού οργάνου, το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα ή, εφόσον έχει συσταθεί, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων θα πρέπει να

συμβάλλει ενεργά στην επιλογή υποψηφίων για την κάλυψη κενών θέσεων του διοικητικού οργάνου, σε συνεργασία με το τμήμα ανθρώπινων πόρων, ενώ θα πρέπει επίσης:

- α. να συντάσσει περιγραφή των ρόλων και των ικανοτήτων για έναν συγκεκριμένο διορισμό·
- β. να αξιολογεί τον επαρκή συνδυασμό γνώσεων, δεξιοτήτων, και πείρας του διοικητικού οργάνου·
- γ. να υπολογίζει τον χρόνο που αναμένεται να αφιερωθεί· και
- δ. να λαμβάνει υπόψη τους στόχους της πολιτικής διαφοροποίησης.

132. Στην απόφαση πρόσληψης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, όπου είναι εφικτό, ένας κατάλογος των επικρατέστερων καταλληλότερων υποψηφίων, στο πλαίσιο του οποίου συνεκτιμώνται οι στόχοι διαφοροποίησης που καθορίζονται στην πολιτική διαφοροποίησης του ιδρύματος και οι απαιτήσεις του τίτλου V του παρόντος εγγράφου. Στην απόφαση θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι ο υψηλότερος βαθμός διαφοροποίησης του διοικητικού οργάνου προάγει την εποικοδομητική αμφισβήτηση και συζήτηση βάσει διαφορετικών απόψεων. Ωστόσο, τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να προσλαμβάνουν μέλη του διοικητικού οργάνου με αποκλειστικό σκοπό την αύξηση της διαφοροποίησης εις βάρος της λειτουργίας και της καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου συλλογικά ούτε εις βάρος της καταλληλότητας μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου.

133. Κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να έχει επίγνωση της κουλτούρας, των αξιών, της συμπεριφοράς και της στρατηγικής που συνδέονται με το συγκεκριμένο ίδρυμα και το διοικητικό του όργανο, ει δυνατόν, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του.

134. Με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των μετόχων επί του διορισμού και της αντικατάστασης όλων των μελών του διοικητικού οργάνου ταυτόχρονα, κατά την κατάρτιση σχεδίου διαδοχής για τα μέλη του, το διοικητικό όργανο θα πρέπει να διασφαλίζει τη συνέχεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και να προλαμβάνει, όπου είναι εφικτό, την ανάγκη ταυτόχρονης αντικατάστασης υπερβολικά μεγάλου αριθμού μελών. Στον σχεδιασμό διαδοχής θα πρέπει να καθορίζονται τα σχέδια, οι πολιτικές και οι διαδικασίες του ιδρύματος για την αντιμετώπιση αιφνίδιων ή απρόβλεπτων απουσιών ή αποχωρήσεων μελών του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων τυχόν σχετικών προσωρινών ρυθμίσεων. Στον σχεδιασμό διαδοχής θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη οι σκοποί και οι στόχοι που ορίζονται στην πολιτική διαφοροποίησης του ιδρύματος.

Τίτλος VII – Αξιολόγηση της καταλληλότητας από τα ιδρύματα

17. Κοινές απαιτήσεις για την αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου

135. Εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα ή, εφόσον έχει συσταθεί, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι αξιολογήσεις της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου διενεργούνται πριν από τον διορισμό τους. Προβλέπεται δε η δυνατότητα συνεργασίας τόσο με άλλες επιτροπές (π.χ. επιτροπή κινδύνου και επιτροπή ελέγχου) όσο και με εσωτερικές λειτουργίες (π.χ. τμήμα ανθρωπίνων πόρων, νομικό τμήμα ή λειτουργίες ελέγχου). Το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να είναι υπεύθυνο για τον καθορισμό των τελικών αξιολογήσεων καταλληλότητας.
136. Κατά παρέκκλιση από το σημείο 135, οι αξιολογήσεις της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας μπορούν να διενεργούνται μετά τον διορισμό του μέλους σε οποιαδήποτε από τις ακόλουθες περιπτώσεις για τις οποίες το ίδρυμα παρέχει δέουσα αιτιολόγηση:
- α. κατά τη συνέλευση των μετόχων ή ισοδύναμη συνεδρίαση, οι μέτοχοι, οι ιδιοκτήτες ή τα μέλη του ιδρύματος προτείνουν υποψηφίους και διορίζουν μέλη του διοικητικού οργάνου τα οποία δεν έχουν προταθεί από το ίδρυμα ή από το διοικητικό όργανο, π.χ. σύστημα καταλόγου υποψηφίων·
 - β. η διενέργεια πλήρους αξιολόγησης καταλληλότητας πριν από τον διορισμό ενός μέλους θα διατάρασσε την ορθή λειτουργία του διοικητικού οργάνου, μεταξύ άλλων λόγω των ακόλουθων καταστάσεων:
 - i. όταν η ανάγκη αντικατάστασης μελών προκύπτει κατά τρόπο αιφνίδιο ή απρόβλεπτο, π.χ. θάνατος μέλους· και
 - ii. όταν ένα μέλος απαλλάσσεται των καθηκόντων του επειδή δεν είναι πλέον κατάλληλο.
137. Στις αξιολογήσεις καταλληλότητας θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλα τα θέματα που αφορούν τις αξιολογήσεις και τα σχετικά στοιχεία που είναι διαθέσιμα. Τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένου του κινδύνου φήμης, που ενδέχεται να ανακύψουν σε περίπτωση εντοπισμού αδυναμιών οι οποίες επηρεάζουν την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου.
138. Σε περίπτωση που τα μέλη διορίζονται από τη γενική συνέλευση των μετόχων και η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών έχει διενεργηθεί

πριν από τη σύγκληση της γενικής συνέλευσης των μετόχων, τα ιδρύματα θα πρέπει να παρέχουν στους μετόχους κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τα αποτελέσματα της εν λόγω αξιολόγησης πριν από τη συνέλευση. Όπου κρίνεται σκόπιμο, η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει διάφορες εναλλακτικές συνθέσεις του διοικητικού οργάνου που μπορούν να προταθούν στους μετόχους.

139. Εάν, στις δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις που αναφέρονται στο σημείο 136, τα μέλη διορίζονται από τους μετόχους πριν από τη διενέργεια αξιολόγησης καταλληλότητας, ο διορισμός θα πρέπει να πραγματοποιείται με την επιφύλαξη της θετικής αξιολόγησης της καταλληλότητάς τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν την καταλληλότητα των μελών και τη σύνθεση του διοικητικού οργάνου το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο εντός ενός μηνός από την ημερομηνία διορισμού των μελών. Εάν από την επακόλουθη αξιολόγηση που διενεργεί το ίδρυμα προκύπτει ότι ένα μέλος θεωρείται ότι δεν είναι κατάλληλο για τη θέση του, το εν λόγω μέλος και η αρμόδια αρχή θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά χωρίς καθυστέρηση. Τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να ενημερώνουν και τους μετόχους, τόσο για την αξιολόγηση που έχει διενεργηθεί όσο και για την ανάγκη διορισμού διαφορετικών μελών.
140. Τα ιδρύματα θα πρέπει να μεριμνούν ώστε οι μέτοχοι να έχουν πλήρη πρόσβαση σε σχετικές και πρακτικές πληροφορίες όσον αφορά την υποχρέωση τόσο των μελών του διοικητικού οργάνου όσο και του διοικητικού οργάνου συλλογικά να πληρούν ανά πάσα στιγμή τις απαιτήσεις καταλληλότητας. Οι πληροφορίες που παρέχονται στους μετόχους όσον αφορά την καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου και των μελών του θα πρέπει να παρέχουν στους μετόχους τη δυνατότητα να λαμβάνουν αποφάσεις κατόπιν ενημέρωσης και να καλύπτουν τυχόν ελλείψεις της σύνθεσης του διοικητικού οργάνου ή των μεμονωμένων μελών του.
141. Στις περιπτώσεις στις οποίες ορισμένα μέλη διορίζονται από το διοικητικό όργανο, οι εν λόγω αξιολογήσεις θα πρέπει να διενεργούνται πριν από την ουσιαστική ανάληψη των καθηκόντων τους. Στις δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις που αναφέρονται στο σημείο 136, η αξιολόγηση της καταλληλότητας μπορεί να διενεργείται μετά τον διορισμό του μέλους. Αυτό θα πρέπει να γίνεται το συντομότερο δυνατόν, αλλά το αργότερο εντός ενός μηνός από την ημερομηνία διορισμού.
142. Τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου και αντιστρόφως. Αδυναμίες που εντοπίζονται στη συνολική σύνθεση του διοικητικού οργάνου ή των επιτροπών του δεν θα πρέπει να οδηγούν κατ' ανάγκη στο συμπέρασμα ότι ένα συγκεκριμένο μέλος δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο.
143. Τα ιδρύματα θα πρέπει να τεκμηριώνουν τα αποτελέσματα της οικείας αξιολόγησης καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της απαιτούμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού

οργάνου, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

144. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διαβιβάζουν στις αρμόδιες αρχές το αποτέλεσμα των αξιολογήσεων καταλληλότητας για τα νέα μέλη του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης που διενεργεί το ίδρυμα όσον αφορά τη συλλογική σύνθεση του διοικητικού οργάνου σύμφωνα με τις καθορισμένες διαδικασίες που αναφέρονται στην ενότητα 23. Στα στοιχεία αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνονται η τεκμηρίωση και οι πληροφορίες που παρατίθενται στο παράρτημα III²¹.

145. Κατόπιν αιτήματος των αρμόδιων αρχών, τα ιδρύματα θα πρέπει να παρέχουν συμπληρωματικές πληροφορίες οι οποίες είναι απαραίτητες για την αξιολόγηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου. Στην περίπτωση της ανανέωσης της θητείας ενός μέλους, οι εν λόγω πληροφορίες μπορούν να περιορίζονται στις σχετικές αλλαγές.

18. Αξιολόγηση της καταλληλότητας μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου

146. Τα ιδρύματα θα πρέπει να απαιτούν από τα μέλη του διοικητικού οργάνου να αποδεικνύουν την καταλληλότητά τους παρέχοντας, τουλάχιστον, την τεκμηρίωση που απαιτείται από τις αρμόδιες αρχές για την αξιολόγηση της καταλληλότητας, σύμφωνα με τον τίτλο VIII και το παράρτημα III του παρόντος εγγράφου.

147. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητας μεμονωμένου μέλους του διοικητικού οργάνου, τα ιδρύματα θα πρέπει:

- α. να συγκεντρώνουν πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα του μέλους μέσω διαφόρων διαύλων και μέσων (π.χ. τίτλοι σπουδών και πιστοποιητικά, συστατικές επιστολές, βιογραφικά σημειώματα, συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια)·
- β. να συγκεντρώνουν πληροφορίες σχετικά με τη φήμη, την ακεραιότητα, την ειλικρίνεια και την ανεξάρτητη βούληση του υπό αξιολόγηση προσώπου·
- γ. να ζητούν από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να βεβαιώνει την ακρίβεια των παρεχόμενων πληροφοριών και να προσκομίζει αποδεικτικά στοιχεία των εν λόγω πληροφοριών, όπου κρίνεται αναγκαίο·

²¹ Ανατρέξτε επίσης στα σχέδια ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων βάσει του άρθρου 7 παράγραφος 4 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ και στα σχέδια εκτελεστικών τεχνικών προτύπων βάσει του άρθρου 7 παράγραφος 5 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ σχετικά με τις πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται για τη χορήγηση άδειας λειτουργίας: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf και <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report - draft implementing technical standards under mifid ii.pdf>. Βλέπε επίσης το έγγραφο διαβούλευσης για τα σχέδια ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων σχετικά με τη χορήγηση άδειας λειτουργίας που έχει δημοσιεύσει η EAT.

- δ. να ζητούν από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να δηλώνει τυχόν πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων·
 - ε. να επικυρώνουν, στο μέτρο του δυνατού, την ορθότητα των πληροφοριών που έχουν παρασχεθεί από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο·
 - στ. να αποτιμούν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, στο πλαίσιο του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα ή, εφόσον έχει συσταθεί, της επιτροπής ανάδειξης υποψηφίων· και
 - ζ. όπου κρίνεται αναγκαίο, να λαμβάνουν διορθωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου σύμφωνα με την ενότητα 22.
148. Εάν υπάρχει ζήτημα το οποίο εγείρει ανησυχίες ως προς την καταλληλότητα ενός μέλους του διοικητικού οργάνου, θα πρέπει να αξιολογείται με ποιον τρόπο επηρεάζουν οι εν λόγω ανησυχίες την καταλληλότητα του συγκεκριμένου προσώπου.
149. Τα ιδρύματα θα πρέπει να τεκμηριώνουν την περιγραφή της θέσης για την οποία διενεργήθηκε αξιολόγηση, συμπεριλαμβανομένου του ρόλου της εν λόγω θέσης εντός του ιδρύματος, ενώ θα πρέπει επίσης να προσδιορίζουν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης καταλληλότητας λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:
- α. αφιέρωση επαρκούς χρόνου·
 - β. συμμόρφωση των μελών του διοικητικού οργάνου που κατέχουν θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου σε σημαντικό ίδρυμα με τον περιορισμό του αριθμού των θέσεων μέλους σε διοικητικά συμβούλια βάσει του άρθρου 91 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ·
 - γ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα·
 - δ. φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα· και
 - ε. ανεξάρτητη βούληση.

19. Αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου

150. Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου, τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν χωριστά τη σύνθεση του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική και υπό την εποπτική του αρμοδιότητα. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας θα πρέπει να πραγματοποιείται σύγκριση μεταξύ, αφενός, της

πραγματικής σύνθεσης του διοικητικού οργάνου και των πραγματικών συλλογικών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας του διοικητικού οργάνου και, αφετέρου, της συλλογικής καταλληλότητας που απαιτείται σύμφωνα με το άρθρο 91 παράγραφος 7 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

151. Τα ιδρύματα θα πρέπει να προβαίνουν σε αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου χρησιμοποιώντας είτε:

- α. το υπόδειγμα του πίνακα καταλληλότητας που περιλαμβάνεται στο παράρτημα Ι. Τα ιδρύματα δύνανται να προσαρμόζουν το εν λόγω υπόδειγμα λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια που περιγράφονται στον τίτλο Ι· είτε
- β. δική τους κατάλληλη μεθοδολογία σύμφωνα με τα κριτήρια που καθορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

152. Κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας μεμονωμένου μέλους του διοικητικού οργάνου, τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν επίσης, εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος, τη συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου σύμφωνα με την ενότητα 7, καθώς και το επίπεδο επάρκειας της συνολικής σύνθεσης των εξειδικευμένων επιτροπών του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα²². Ειδικότερα, θα πρέπει να αξιολογείται το είδος των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας που συνεισφέρει το συγκεκριμένο πρόσωπο στη συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου.

20. Συνεχής παρακολούθηση και επαναξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου

153. Η συνεχής παρακολούθηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να επικεντρώνεται στο κατά πόσον το μεμονωμένο μέλος ή τα μέλη συλλογικά εξακολουθούν να είναι κατάλληλα, λαμβανομένων υπόψη των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων και της αντίστοιχης κατάστασης ή του γεγονότος που προκάλεσε τη διενέργεια επαναξιολόγησης, καθώς και των επιπτώσεων που έχει στην πραγματική ή την απαιτούμενη καταλληλότητα.

154. Κατά την επαναξιολόγηση των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων των μελών του διοικητικού οργάνου, τα μέλη του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα ή, εφόσον έχει συσταθεί, της επιτροπής ανάδειξης υποψηφίων θα πρέπει να εξετάζουν ειδικότερα τα εξής:

²² Όσον αφορά τη σύνθεση των επιτροπών, ανατρέξτε επίσης στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση.

- α. την αποδοτικότητα των διαδικασιών εργασίας του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών και των γραμμών αναφοράς στο διοικητικό όργανο, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που προέρχονται από τις λειτουργίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τυχόν συνέχειας που έχει δοθεί ή συστάσεων που έχουν διατυπωθεί από τις λειτουργίες αυτές·
- β. την αποτελεσματική και συνετή διαχείριση του ιδρύματος, μεταξύ άλλων ως προς το κατά πόσον το διοικητικό όργανο ενήργησε με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων του ιδρύματος·
- γ. την ικανότητα του διοικητικού οργάνου να εστιάζει σε θέματα στρατηγικής σημασίας·
- δ. την επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, τον βαθμό συμμετοχής, την καταλληλότητα του χρόνου που αφιερώνεται και το επίπεδο ενεργού συμμετοχής των μελών του διοικητικού συμβουλίου κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων·
- ε. κάθε μεταβολή στη σύνθεση του διοικητικού οργάνου και τυχόν αδυναμίες όσον αφορά την ατομική και συλλογική καταλληλότητα, λαμβανομένου υπόψη του επιχειρηματικού μοντέλου και της στρατηγικής κινδύνου του ιδρύματος και των πιθανών τροποποιήσεών τους·
- στ. τους στόχους επιδόσεων που έχουν καθοριστεί για το ίδρυμα και το διοικητικό όργανο·
- ζ. την ανεξάρτητη βούληση των μελών του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να μην κυριαρχεί ένα μόνο πρόσωπο ή μια μικρή ομάδα προσώπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμόρφωση των μελών του διοικητικού οργάνου με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων·
- η. τον βαθμό στον οποίο η σύνθεση του διοικητικού οργάνου έχει εκπληρώσει τους στόχους που καθορίζονται στην πολιτική διαφοροποίησης του ιδρύματος σύμφωνα με τον τίτλο V· και
- θ. τυχόν γεγονότα που ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων πιθανών μεταβολών του επιχειρηματικού μοντέλου, των στρατηγικών και της οργάνωσης του ιδρύματος.

155. Τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει να διενεργούν επαναξιολόγηση της καταλληλότητας σε περιοδική βάση, τουλάχιστον μία φορά ετησίως. Τα μη σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει να προβαίνουν σε επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τουλάχιστον ανά διετία. Τα ιδρύματα

θα πρέπει να τεκμηριώνουν τα αποτελέσματα της περιοδικής επαναξιολόγησης. Εάν η διαδικασία επαναξιολόγησης ενεργοποιείται λόγω συγκεκριμένου γεγονότος, τα ιδρύματα μπορούν να επικεντρώνουν την επαναξιολόγησή τους στην κατάσταση ή στο γεγονός που αποτέλεσε το έναυσμα για την επαναξιολόγηση, δηλαδή εάν δεν έχουν επέλθει αλλαγές σε ορισμένες πτυχές, οι πτυχές αυτές μπορούν να παραλείπονται από την αξιολόγηση.

156. Το αποτέλεσμα της επαναξιολόγησης, ο λόγος διενέργειας της επαναξιολόγησης, καθώς και τυχόν συστάσεις όσον αφορά τις αδυναμίες που εντοπίστηκαν, θα πρέπει να τεκμηριώνονται και να υποβάλλονται στο διοικητικό όργανο.
157. Το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα ή, εφόσον έχει συσταθεί, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων θα πρέπει να αναφέρει στο διοικητικό όργανο το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας, ακόμη και αν δεν διατυπώνονται συστάσεις σχετικά με αλλαγές στη σύνθεσή του ή άλλα μέτρα. Οι συστάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την εκπαίδευση, τη μεταβολή διαδικασιών, τα μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, τον διορισμό πρόσθετων μελών με ειδικά προσόντα και την αντικατάσταση μελών του διοικητικού οργάνου.
158. Το διοικητικό όργανο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη σχετική αναφορά και να αποφαινεται επί των συστάσεων που διατυπώνει το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα ή, εφόσον έχει συσταθεί, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, και σε περίπτωση μη υιοθέτησης των συστάσεων, να τεκμηριώνει τους λόγους στους οποίους βασίζεται αυτή η απόφαση.
159. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ενημερώνουν την αρμόδια αρχή σε περίπτωση διενέργειας επαναξιολογήσεων λόγω της επέλευσης σημαντικών αλλαγών. Τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει να ενημερώνουν την αρμόδια αρχή τουλάχιστον σε ετήσια βάση για τη διενέργεια τυχόν επαναξιολογήσεων της συλλογικής καταλληλότητας.
160. Τα ιδρύματα θα πρέπει να τεκμηριώνουν τις επαναξιολογήσεις, μεταξύ άλλων το αποτέλεσμά τους και τυχόν μέτρα που έχουν ληφθεί ως συνέπεια της επαναξιολόγησης. Τα ιδρύματα θα πρέπει να υποβάλλουν την τεκμηρίωση προς επίρρωση της επαναξιολόγησης κατόπιν αιτήματος της αρμόδιας αρχής.
161. Σε περίπτωση που το διοικητικό όργανο καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ένα μέλος του διοικητικού οργάνου δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο ή σε περίπτωση που το διοικητικό όργανο δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, το ίδρυμα θα πρέπει να ενημερώνει πάραυτα την αρμόδια αρχή, μεταξύ άλλων και για τα μέτρα που έχει προτείνει ή έχει λάβει το ίδρυμα για την επανόρθωση της κατάστασης.

21. Αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις από τα ιδρύματα ΟΚΑ

162. Η αρμόδια λειτουργία του ιδρύματος ΟΚΑ θα πρέπει να διενεργεί την αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις πριν από τον διορισμό τους και να αναφέρει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης στην αρμόδια για τον διορισμό λειτουργία και στο διοικητικό όργανο. Τα σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ, τα οποία αναφέρονται στο σημείο 171, θα πρέπει να ενημερώνουν τις αρμόδιες αρχές για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης όσον αφορά τους επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τον ανώτερο οικονομικό διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου.
163. Εάν από την αξιολόγηση που διενεργεί ένα ίδρυμα ΟΚΑ προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο που κατέχει καίρια θέση δεν είναι κατάλληλο, το ίδρυμα ΟΚΑ θα πρέπει είτε να μην προβαίνει στον διορισμό του συγκεκριμένου προσώπου είτε να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση της ορθής λειτουργίας της εν λόγω θέσης. Τα σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ θα πρέπει να ενημερώνουν δεόντως την αρμόδια αρχή όσον αφορά τους επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τον ανώτερο οικονομικό διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου. Οι αρμόδιες αρχές μπορούν να ζητούν τις πληροφορίες αυτές από όλα τα ιδρύματα ΟΚΑ και για όλα τα πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις.
164. Εάν απαιτείται επίσης η διενέργεια αξιολόγησης από αρμόδια αρχή, τα ιδρύματα ΟΚΑ θα πρέπει να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα (π.χ. μέσω της εφαρμογής δοκιμαστικής περιόδου ή αναβλητικής αίρεσης στη σύμβαση απασχόλησης ή μέσω του διορισμού εκτελούντων χρέη επικεφαλής) κατά τον διορισμό προσώπου που κατέχει καίρια θέση, ώστε να παρέχεται στο ίδρυμα η δυνατότητα απομάκρυνσης του προσώπου που κατέχει καίρια θέση από την εν λόγω θέση σε περίπτωση που κριθεί από την αρμόδια αρχή ότι δεν είναι κατάλληλο για τη συγκεκριμένη θέση.

22. Λήψη διορθωτικών μέτρων από τα ιδρύματα

165. Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση την οποία διενεργεί ένα ίδρυμα προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο για να διοριστεί ως μέλος του διοικητικού οργάνου, το πρόσωπο αυτό δεν θα πρέπει να διοριστεί ή, εάν έχει ήδη διοριστεί, το ίδρυμα θα πρέπει να προβεί σε αντικατάσταση του εν λόγω μέλους. Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα των μελών, το ίδρυμα θα πρέπει να λάβει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.
166. Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση την οποία διενεργεί ένα ίδρυμα προκύπτει το συμπέρασμα ότι το διοικητικό όργανο δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, το ίδρυμα θα πρέπει να προβεί εγκαίρως στη λήψη κατάλληλων διορθωτικών μέτρων.

167. Κατά τη λήψη διορθωτικών μέτρων, το ίδρυμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση και τις συγκεκριμένες ελλείψεις ενός μεμονωμένου μέλους ή της συλλογικής σύνθεσης του διοικητικού οργάνου. Στην περίπτωση της αδειοδότησης ενός ιδρύματος για την έναρξη της επιχειρηματικής του δραστηριότητας, τα εν λόγω μέτρα θα πρέπει να εφαρμόζονται πριν από τη χορήγηση της άδειας²³.
168. Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα: αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του διοικητικού οργάνου· αντικατάσταση ορισμένων μελών· πρόσληψη πρόσθετων μελών· πιθανά μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων· εκπαίδευση μεμονωμένων μελών· ή εκπαίδευση για το διοικητικό όργανο συλλογικά προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου.
169. Σε κάθε περίπτωση, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ενημερώνονται αμελλητί για κάθε σημαντική έλλειψη που εντοπίζεται, όσον αφορά οποιοδήποτε από τα μέλη του διοικητικού οργάνου καθώς και τη συλλογική σύνθεση του διοικητικού οργάνου. Τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει να ενημερώνουν επίσης τις αρμόδιες αρχές για κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται ως προς τους επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τον ανώτερο οικονομικό διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου. Οι σχετικές πληροφορίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή προβλέπονται για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων, καθώς και το χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή τους.

Τίτλος VIII – Αξιολόγηση της καταλληλότητας από τις αρμόδιες αρχές

23. Διαδικασίες αξιολόγησης που εφαρμόζονται από τις αρμόδιες αρχές

170. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να προσδιορίζουν τις εποπτικές διαδικασίες που ισχύουν για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου των ιδρυμάτων, καθώς και των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου, στην περίπτωση των σημαντικών ιδρυμάτων ΟΚΑ. Κατά τον προσδιορισμό των εποπτικών διαδικασιών, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι η αξιολόγηση καταλληλότητας που διενεργείται έπειτα από την ανάληψη των καθηκόντων του μέλους θα μπορούσε να έχει ως συνέπεια είτε την ανάγκη απομάκρυνσης κάποιου μη κατάλληλου μέλους από το διοικητικό όργανο είτε μια κατάσταση στην οποία παύει να υφίσταται η συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου. Οι αρμόδιες αρχές θα

²³ Βλέπε υποσημείωση 28.

πρέπει να μεριμνούν ώστε η περιγραφή των εν λόγω διαδικασιών αξιολόγησης να είναι δημοσίως διαθέσιμη.

171. Όσον αφορά τα σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ, οι αξιολογήσεις καταλληλότητας των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου, θα πρέπει να διενεργούνται από τις αρμόδιες αρχές για:

- α. σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης·
- β. σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ που αποτελούν μέρος ομίλου, σε περίπτωση που το ίδρυμα ΟΚΑ με υποχρέωση ενοποίησης δεν είναι σημαντικό ίδρυμα·
- γ. σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ που δεν αποτελούν μέρος ομίλου.

172. Οι εποπτικές διαδικασίες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα νεοδιορισμένα μέλη του διοικητικού οργάνου, το διοικητικό όργανο ως συλλογικό όργανο και, στην περίπτωση των σημαντικών ιδρυμάτων ΟΚΑ που αναφέρονται στο σημείο 171, οι νεοδιορισμένοι επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και ο ανώτερος οικονομικός διευθυντής, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου, υπόκεινται σε αξιολόγηση από τις αρμόδιες αρχές. Οι εποπτικές διαδικασίες θα πρέπει επίσης να διασφαλίζουν ότι τα μέλη του διοικητικού οργάνου των οποίων ανανεώνεται η θητεία επαναξιολογούνται από την αρμόδια αρχή σύμφωνα με το σημείο 24 στοιχείο β) σημείο ii) και το σημείο 32 στοιχείο β) σημείο ii), σε περίπτωση που απαιτείται η διενέργεια επαναξιολόγησης.

173. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να μεριμνούν ώστε οι εποπτικές τους διαδικασίες να τους παρέχουν τη δυνατότητα έγκαιρης αντιμετώπισης των περιπτώσεων μη συμμόρφωσης.

174. Στο πλαίσιο των προαναφερόμενων εποπτικών διαδικασιών, τα ιδρύματα θα πρέπει να υποχρεούνται να ενημερώνουν χωρίς καθυστέρηση τις αρμόδιες αρχές για κάθε κενή θέση στο διοικητικό όργανο. Τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να υποχρεούνται να κοινοποιούν στις αρμόδιες αρχές τον προβλεπόμενο διορισμό, στις περιπτώσεις στις οποίες η αρμόδια αρχή διενεργεί αξιολόγηση της καταλληλότητας πριν από τον διορισμό, ή τον διορισμό, στις περιπτώσεις στις οποίες οι αρμόδιες αρχές διενεργούν αξιολόγηση της καταλληλότητας μετά τον διορισμό, μέλους του διοικητικού οργάνου. Οι εν λόγω κοινοποιήσεις θα πρέπει να πραγματοποιούνται είτε το αργότερο 2 εβδομάδες από την ημερομηνία της απόφασης του ιδρύματος να προτείνει τον διορισμό του μέλους, στις περιπτώσεις στις οποίες η αρμόδια αρχή διενεργεί αξιολόγηση της καταλληλότητας πριν από τον διορισμό, είτε 2 εβδομάδες από την ημερομηνία διορισμού, στις περιπτώσεις στις οποίες οι αρμόδιες αρχές διενεργούν αξιολόγηση της καταλληλότητας μετά τον διορισμό και να συμπεριλαμβάνουν την πλήρη τεκμηρίωση και τις πληροφορίες που αναφέρονται στο παράρτημα III.

175. Στις δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις που αναφέρονται στο σημείο 136, τα ιδρύματα θα πρέπει να υποχρεούνται να υποβάλλουν την πλήρη τεκμηρίωση και τις



πληροφορίες που προβλέπονται στο παράρτημα III, μαζί με την κοινοποίηση προς την αρμόδια αρχή, εντός ενός μηνός από την ημερομηνία διορισμού του μέλους.

176. Τα σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ, για τα οποία απαιτείται η διενέργεια αξιολόγησης των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου, σύμφωνα με τα σημεία 171 και 172, θα πρέπει να κοινοποιούν στις αρμόδιες αρχές τον διορισμό προσώπων στις εν λόγω θέσεις χωρίς καθυστέρηση και το αργότερο εντός 2 εβδομάδων από την ημερομηνία διορισμού τους. Τα σημαντικά ιδρύματα ΟΚΑ θα πρέπει να υποχρεούνται να υποβάλλουν την πλήρη τεκμηρίωση και τις πληροφορίες που αναφέρονται στο παράρτημα III, κατά περίπτωση, μαζί με την κοινοποίηση.
177. Οι αρμόδιες αρχές μπορούν να καθορίζουν τις εποπτικές διαδικασίες που εφαρμόζονται στην αξιολόγηση της καταλληλότητας των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου, σε άλλα ιδρύματα που δεν αναφέρονται στο σημείο 171, καθώς και άλλων προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις σε ιδρύματα, σε περίπτωση που προσδιορίζονται σύμφωνα με μια προσέγγιση βάσει κινδύνου. Στο πλαίσιο των διαδικασιών αυτών, οι αρμόδιες αρχές μπορούν επίσης να ζητούν από τα εν λόγω ιδρύματα να τις ενημερώνουν για τα αποτελέσματα της διενεργηθείσας αξιολόγησης και να υποβάλλουν σε αυτές τη σχετική τεκμηρίωση.
178. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ορίζουν μέγιστη προθεσμία για την αξιολόγηση της καταλληλότητας την οποία διενεργούν οι ίδιες, η οποία δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τους 4 μήνες από την ημερομηνία υποβολής των κοινοποιήσεων που αναφέρονται στα σημεία 174 έως 176 από το ίδρυμα. Σε περίπτωση που μια αρμόδια αρχή κρίνει αναγκαία την υποβολή συμπληρωματικής τεκμηρίωσης και πληροφοριών για την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, η εν λόγω προθεσμία μπορεί να ανασταλεί από τη χρονική στιγμή κατά την οποία η αρμόδια αρχή ζητεί την παροχή της συμπληρωματικής τεκμηρίωσης και των πληροφοριών που κρίνονται αναγκαίες για την ολοκλήρωση της αξιολόγησης έως την ημερομηνία παραλαβής της εν λόγω τεκμηρίωσης και των πληροφοριών. Η τεκμηρίωση και οι πληροφορίες που κρίνονται αναγκαίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν έγγραφα ή ακροάσεις που πρέπει να ζητηθούν ή να διεξαχθούν κατά τη διάρκεια των διοικητικών διαδικασιών στις περιπτώσεις στις οποίες πρόκειται να εκδοθεί αρνητική απόφαση.
179. Σύμφωνα με το άρθρο 15 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, εάν η αξιολόγηση της καταλληλότητας διενεργείται στο πλαίσιο της αδειοδότησης για την έναρξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας, η μέγιστη προθεσμία δεν πρέπει να υπερβαίνει τους 6 μήνες από την παραλαβή της αίτησης ή, εάν η αίτηση είναι ελλιπής, τους 6 μήνες από την παραλαβή των ολοκληρωμένων πληροφοριών που απαιτούνται για την έκδοση της απόφασης²⁴.

²⁴ Βλέπε υποσημείωση 28.

180. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διενεργούν την αξιολόγησή τους με βάση την τεκμηρίωση και τις πληροφορίες που παρέχονται από το ίδρυμα και τα υπό αξιολόγηση μέλη, και να τα αξιολογούν βάσει των εννοιών που ορίζονται στον τίτλο III, κατά περίπτωση.
181. Η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να διενεργείται σε συνεχή βάση από τις αρμόδιες αρχές, στο πλαίσιο της συνεχούς εποπτικής τους δραστηριότητας. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα ιδρύματα διενεργούν τις επαναξιολογήσεις που απαιτούνται βάσει των ενοτήτων 1 και 2. Σε περίπτωση που από την επαναξιολόγηση που διενεργείται από ένα ίδρυμα προκύπτει η ανάγκη επαναξιολόγησης της καταλληλότητας από αρμόδια αρχή, η εν λόγω αρμόδια αρχή θα πρέπει να λαμβάνει ειδικότερα υπόψη τις περιστάσεις που αποτέλεσαν το έναυσμα για τη διενέργεια επαναξιολόγησης από το ίδρυμα. Συγκεκριμένα, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να επαναξιολογούν την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου όποτε αποκαλύπτονται σημαντικά νέα περιστατικά ή στοιχεία στο πλαίσιο της συνεχούς εποπτείας.
182. Για τα σημαντικά ιδρύματα, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να χρησιμοποιούν τη μέθοδο των συνεντεύξεων, όπου ενδείκνυται για τον σκοπό των αξιολογήσεων της καταλληλότητας. Συνεντεύξεις μπορούν επίσης να πραγματοποιούνται και για άλλα ιδρύματα σύμφωνα με μια προσέγγιση βάσει κινδύνου, λαμβανομένων υπόψη των κριτηρίων που καθορίζονται στον τίτλο I, καθώς και των ιδιαίτερων συνθηκών του ιδρύματος, του υπό αξιολόγηση προσώπου και της θέσης για την οποία διενεργείται αξιολόγηση.
183. Η διαδικασία της συνέντευξης μπορεί, κατά περίπτωση, να χρησιμοποιείται και για την επαναξιολόγηση της καταλληλότητας μέλους του διοικητικού οργάνου ή προσώπου που κατέχει καίρια θέση, όταν προκύπτουν ενδεχομένως νέα περιστατικά ή περιστάσεις που ενδεχομένως εγείρουν αμφιβολίες σχετικά με την καταλληλότητα του προσώπου.
184. Οι αρμόδιες αρχές μπορούν να συμμετέχουν σε συνεδριάσεις του ιδρύματος ή να πραγματοποιούν συναντήσεις με το ίδρυμα, μεταξύ άλλων με τη συμμετοχή ορισμένων ή όλων των μελών του διοικητικού του οργάνου ή των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις, ή να παρίστανται ως παρατηρητές σε συνεδριάσεις του διοικητικού οργάνου, προκειμένου να αξιολογούν την αποτελεσματική λειτουργία του διοικητικού οργάνου. Η συχνότητα των εν λόγω συνεδριάσεων θα πρέπει να καθορίζεται σύμφωνα με μια προσέγγιση βάσει κινδύνου.
185. Η παραβίαση εποπτικής ή άλλης κανονιστικής απαίτησης εκ μέρους του ιδρύματος μπορεί, υπό ορισμένες συνθήκες, να στοιχειοθετεί πόρισμα της αρμόδιας αρχής σύμφωνα με το οποίο ένα πρόσωπο δεν είναι πλέον κατάλληλο. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, σε περίπτωση που η αρμόδια αρχή κρίνει, κατόπιν δέουσας διαδικασίας, ότι ένα πρόσωπο δεν προέβη στις ενέργειες στις οποίες θα μπορούσε εύλογα να αναμένεται ότι θα προέβαινε ένα πρόσωπο που κατέχει τη συγκεκριμένη θέση για την αποτροπή, την επανόρθωση ή την παύση της παραβίασης.

24. Απόφαση της αρμόδιας αρχής

186. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν απόφαση βάσει της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου, καθώς και βάσει της αξιολόγησης των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου, εντός της μέγιστης χρονικής περιόδου που αναφέρεται στο σημείο 178 ή, εάν η εν λόγω περίοδος έχει ανασταλεί, εντός μέγιστης προθεσμίας 6 μηνών από την ημερομηνία έναρξης της εν λόγω περιόδου.
187. Στις περιπτώσεις που αναφέρονται στο σημείο 179, σύμφωνα με το άρθρο 15 δεύτερο εδάφιο της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, απόφαση για τη χορήγηση ή την άρνηση αδειοδότησης πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να λαμβάνεται εντός 12 μηνών από την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης.
188. Εάν ένα ίδρυμα δεν παράσχει στην αρμόδια αρχή επαρκείς πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα ενός υπό αξιολόγηση προσώπου, η εν λόγω αρμόδια αρχή είτε θα πρέπει να ενημερώσει το ίδρυμα ότι το υπό αξιολόγηση πρόσωπο δεν μπορεί να είναι μέλος του διοικητικού οργάνου ή πρόσωπο που κατέχει καίρια θέση, διότι δεν έχει αποδειχθεί επαρκώς ότι το πρόσωπο αυτό είναι κατάλληλο, είτε θα πρέπει να λάβει αρνητική απόφαση.
189. Εάν από το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της καταλληλότητας από την αρμόδια αρχή συνάγεται ότι δεν έχει αποδειχθεί επαρκώς η καταλληλότητα του υπό αξιολόγηση προσώπου, η αρμόδια αρχή θα πρέπει να αντιταχθεί στον διορισμό του εν λόγω προσώπου ή να μην τον εγκρίνει, εκτός εάν οι ελλείψεις που εντοπίστηκαν είναι αντιμετωπίσιμες και μπορούν να καλυφθούν με τη λήψη άλλων μέτρων από το ίδρυμα.
190. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ενημερώνουν τα ιδρύματα τουλάχιστον σχετικά με τη λήψη αρνητικής απόφασης το συντομότερο δυνατόν. Εφόσον προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο ή ορίζεται από την αρμόδια αρχή στο πλαίσιο της οικείας εποπτικής διαδικασίας, θετική απόφαση μπορεί να θεωρείται ότι λαμβάνεται σιωπηρά, όταν η μέγιστη περίοδος για τη διενέργεια της αξιολόγησης, όπως αναφέρεται στο σημείο 178, έχει ολοκληρωθεί και η αρμόδια αρχή δεν έχει λάβει αρνητική απόφαση.
191. Η αρμόδια αρχή, κατόπιν εξέτασης των μέτρων που έχουν ήδη εφαρμοστεί από το ίδρυμα, θα πρέπει να λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση των ελλείψεων που έχουν εντοπιστεί και να καθορίζει χρονοδιάγραμμα για την υλοποίηση των μέτρων αυτών, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:
- α. υποχρέωση του ιδρύματος να διοργανώσει ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης για τα μέλη του διοικητικού οργάνου σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο·
 - β. υποχρέωση του ιδρύματος να τροποποιήσει τον καταμερισμό των καθηκόντων μεταξύ των μελών του διοικητικού οργάνου·

- γ. υποχρέωση του ιδρύματος να απορρίψει το προτεινόμενο μέλος ή να αντικαταστήσει ορισμένα μέλη·
- δ. υποχρέωση του ιδρύματος να μεταβάλει τη σύνθεση του διοικητικού οργάνου, ώστε να διασφαλίζεται η ατομική και συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου·
- ε. απομάκρυνση του μέλους από το διοικητικό όργανο, εφόσον η αρμόδια αρχή έχει τη νομική εξουσία να προβεί σε αυτή την ενέργεια, ή οποιοδήποτε άλλο ισοδύναμο μέτρο·
- στ. κατά περίπτωση, επιβολή διοικητικών κυρώσεων ή άλλων διοικητικών μέτρων (π.χ. καθορισμός ειδικών υποχρεώσεων, συστάσεων ή προϋποθέσεων), συμπεριλαμβανομένης, εντέλει, της ανάκλησης της άδειας λειτουργίας του ιδρύματος.

192. Τα μέτρα που αναφέρονται στα στοιχεία α) και γ) θα πρέπει να εφαρμόζονται επίσης στο πλαίσιο των αξιολογήσεων καταλληλότητας των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή –σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου– των σημαντικών ιδρυμάτων.

25. Συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών

193. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ανταλλάσσουν μεταξύ τους, τηρουμένης της ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων, κάθε πληροφορία που έχουν στην κατοχή τους σχετικά με μέλος του διοικητικού οργάνου ή με πρόσωπο που κατέχει καίρια θέση για τη διενέργεια της αξιολόγησης της καταλληλότητας. Οι πληροφορίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν επίσης αιτιολόγηση της απόφασης που έχει ληφθεί όσον αφορά την καταλληλότητα του προσώπου. Για τον σκοπό αυτό, εκτός εάν το εθνικό δίκαιο το επιτρέπει χωρίς να απαιτείται συγκατάθεση, η αιτούσα αρμόδια αρχή θα πρέπει να ζητεί από τα μέλη του διοικητικού οργάνου ή από τα πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις τη συγκατάθεσή τους:

- α. για την υποβολή αιτήματος σε οποιαδήποτε αρμόδια αρχή για την παροχή πληροφοριών οι οποίες αφορούν τα εν λόγω πρόσωπα και είναι απαραίτητες για την αξιολόγηση της καταλληλότητας·
- β. για την επεξεργασία και τη χρήση των παρεχόμενων πληροφοριών στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητας, σε περίπτωση που η συγκατάθεση αυτή απαιτείται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων.

194. Οι αρμόδιες αρχές μπορούν να λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα της αξιολόγησης καταλληλότητας που διενεργούν άλλες αρμόδιες αρχές για μέλη του διοικητικού οργάνου ή πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις και να ζητούν τις απαραίτητες πληροφορίες από

άλλες αρμόδιες αρχές για τον σκοπό αυτόν. Οι αρμόδιες αρχές που λαμβάνουν σχετικά αιτήματα θα πρέπει να παρέχουν, όπου είναι εφικτό, συναφείς διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα των προσώπων το ταχύτερο δυνατόν, ώστε να παρέχουν στην αιτούσα αρμόδια αρχή τη δυνατότητα τήρησης της προθεσμίας για τη διενέργεια αξιολόγησης που προβλέπεται στο σημείο 178. Οι πληροφορίες που παρέχονται θα πρέπει να περιλαμβάνουν το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, τυχόν διαπιστωθείσες ελλείψεις, τα μέτρα που λαμβάνονται για τη διασφάλιση της καταλληλότητας, τις αρμοδιότητες της θέσης για τις οποίες το πρόσωπο υποβλήθηκε σε αξιολόγηση, καθώς και βασικές πληροφορίες σχετικά με το μέγεθος, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα του αντίστοιχου ιδρύματος.

195. Οι αρμόδιες αρχές, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητας που διενεργούν, θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις πληροφορίες που παρέχονται στις βάσεις δεδομένων της EAT και της ESMA όσον αφορά τις διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 69 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και το άρθρο 71 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, εντοπίζοντας τυχόν κυρώσεις που έχουν επιβληθεί την τελευταία πενταετία κατά του ιδρύματος στο οποίο το υπό αξιολόγηση πρόσωπο ήταν μέλος του διοικητικού οργάνου ή πρόσωπο που κατείχε καίρια θέση και εξετάζοντας τη σοβαρότητα της υποκείμενης αιτίας και της υπαιτιότητας του υπό αξιολόγηση προσώπου.
196. Όπου κρίνεται σκόπιμο, οι αρμόδιες αρχές μπορούν επίσης να ζητούν από άλλες αρμόδιες αρχές πληροφορίες σχετικά με το υπό αξιολόγηση πρόσωπο σε περιπτώσεις στις οποίες το πρόσωπο αυτό δεν έχει υποβληθεί σε αξιολόγηση από άλλη αρμόδια αρχή, αλλά η εν λόγω αρμόδια αρχή ενδέχεται να είναι σε θέση να παράσχει συμπληρωματικές πληροφορίες, π.χ. όσον αφορά απορριφθείσες αιτήσεις εγγραφής σε μητρώο ή πληροφορίες ποινικού μητρώου. Οι αρμόδιες αρχές που παραλαμβάνουν αιτήματα αυτού του είδους θα πρέπει να παρέχουν συναφείς διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα των προσώπων. Εάν οι πληροφορίες προέρχονται από άλλο κράτος μέλος, κοινοποιούνται μόνο κατόπιν ρητής συμφωνίας των αρμόδιων αρχών που διαβίβασαν τις εν λόγω πληροφορίες και αποκλειστικά για τους σκοπούς για τους οποίους συμφώνησαν οι αρχές αυτές.
197. Σε περίπτωση που μια αρμόδια αρχή καταλήξει σε απόφαση σχετικά με την καταλληλότητα ενός προσώπου η οποία διαφοροποιείται από προηγούμενη αξιολόγηση που έχει διενεργηθεί από άλλη αρμόδια αρχή, η αρμόδια αρχή που πραγματοποίησε την πιο πρόσφατη αξιολόγηση θα πρέπει να ενημερώνει τις άλλες αρμόδιες αρχές για το αποτέλεσμα της αξιολόγησής της.
198. Στο πλαίσιο του αιτήματος παροχής πληροφοριών, η αρμόδια αρχή που υποβάλλει το αίτημα θα πρέπει να γνωστοποιεί το όνομα του υπό αξιολόγηση προσώπου μαζί με την ημερομηνία γέννησής του ή την ονομασία του ιδρύματος και τη θέση για την οποία έχει ήδη αξιολογηθεί το εν λόγω πρόσωπο, ούτως ώστε να διασφαλίζεται ότι διαβιβάζονται δεδομένα για το σωστό πρόσωπο.



Παράρτημα Ι – Υπόδειγμα πίνακα για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου

Το παράρτημα Ι των κατευθυντήριων γραμμών περιλαμβάνεται σε χωριστό αρχείο Excel.

Παράρτημα II – Δεξιότητες

Πρόκειται για ενδεικτικό κατάλογο των σχετικών δεξιοτήτων οι οποίες αναφέρονται στο σημείο 61 και τις οποίες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα ιδρύματα κατά τη διενέργεια των οικείων αξιολογήσεων καταλληλότητας:

- α. **Αυθεντικότητα:** το πρόσωπο χαρακτηρίζεται από συνέπεια μεταξύ των λόγων και των πράξεών του και συμπεριφέρεται σύμφωνα με τις δικές του δεδηλωμένες αξίες και πεποιθήσεις. Γνωστοποιεί ανοικτά τις προθέσεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά του, ενθαρρύνει ένα περιβάλλον ανοικτού πνεύματος και ειλικρίνειας και ενημερώνει τις εποπτικές αρχές για την πραγματική κατάσταση με ορθό τρόπο, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τους κινδύνους και τα προβλήματα.
- β. **Γλώσσα:** το πρόσωπο είναι σε θέση να επικοινωνεί προφορικά με δομημένο και συμβατικό τρόπο και να εκφράζεται γραπτώς στην εθνική γλώσσα ή τη γλώσσα εργασίας του τόπου στον οποίο βρίσκεται το ίδρυμα.
- γ. **Αποφασιστικότητα:** το πρόσωπο λαμβάνει αποφάσεις εγκαίρως και κατόπιν άρτιας ενημέρωσης, ενεργώντας άμεσα ή παραμένοντας προσηλωμένο σε συγκεκριμένο τρόπο δράσης, για παράδειγμα, εκφράζοντας τις απόψεις του και χωρίς να χρονοτριβεί.
- δ. **Επικοινωνία:** το πρόσωπο είναι ικανό να μεταδίδει ένα μήνυμα με τρόπο κατανοητό και αποδεκτό, καθώς και σε κατάλληλη μορφή. Εστιάζει στην εξασφάλιση αμφίδρομης σαφήνειας και διαφάνειας κατά την επικοινωνία και ενθαρρύνει την ενεργό διατύπωση σχολίων.
- ε. **Κρίση:** το πρόσωπο είναι ικανό να σταθμίζει τα δεδομένα και τους διαφορετικούς τρόπους δράσης και να καταλήγει σε λογικό συμπέρασμα. Εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα βασικά στοιχεία και ζητήματα. Έχει τη διορατικότητα να μην περιορίζεται στην εξέταση μόνο του δικού του τομέα αρμοδιότητας, ιδίως όταν καλείται να αντιμετωπίσει προβλήματα τα οποία ενδέχεται να θέτουν σε κίνδυνο τη συνέχεια της επιχείρησης.
- στ. **Προσανατολισμός στον πελάτη και στην ποιότητα:** το πρόσωπο δίνει έμφαση στην παροχή ποιότητας και, όπου είναι εφικτό, στην αναζήτηση τρόπων για τη βελτίωσή της. Ειδικότερα, αυτό σημαίνει άρνηση της χορήγησης της συγκατάθεσης του, σε θέματα που καλύπτουν από την ανάπτυξη και την προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών έως και κεφαλαιουχικές δαπάνες, π.χ. για προϊόντα, κτίρια γραφείων ή συμμετοχές, εφόσον το πρόσωπο δεν είναι σε θέση να εκτιμήσει δεόντως τους κινδύνους λόγω ελλιπούς κατανόησης της αρχιτεκτονικής, των αρχών ή των βασικών παραδοχών. Εντοπίζει και μελετά τις επιθυμίες και τις ανάγκες των πελατών, διασφαλίζει ότι οι πελάτες δεν διατρέχουν μη απαραίτητους κινδύνους και μεριμνά για την παροχή ορθής, πλήρους και ισορροπημένης πληροφόρησης στους πελάτες.

- ζ. **Ηγετική ικανότητα:** το πρόσωπο παρέχει κατευθύνσεις και καθοδήγηση σε μια ομάδα, καλλιεργεί και διατηρεί ομαδικό πνεύμα, παρέχει κίνητρα και ενθαρρύνει τους διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους και διασφαλίζει ότι τα μέλη του προσωπικού διαθέτουν το απαιτούμενο επίπεδο επαγγελματικής επάρκειας για την επίτευξη συγκεκριμένου στόχου. Είναι δεκτικό στην κριτική και παρέχει περιθώριο για τη διεξαγωγή συζήτησης με κριτικό πνεύμα.
- η. **Αφοσίωση:** το πρόσωπο ταυτίζεται με την επιχείρηση και διαπνέεται από αίσθημα συμμετοχής. Αποδεικνύει ότι μπορεί να αφιερώνει επαρκή χρόνο στη συγκεκριμένη θέση εργασίας και δύναται να επιτελεί τα καθήκοντά του με ορθό τρόπο, να προασπίζει τα συμφέροντα της επιχείρησης και να λειτουργεί με αντικειμενικό τρόπο και κριτικό πνεύμα. Αναγνωρίζει και προλαμβάνει δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων προσωπικού και επιχειρηματικού χαρακτήρα.
- θ. **Εξωτερική ενημέρωση:** το πρόσωπο παρακολουθεί τις εξελίξεις, τις θέσεις ισχύος και τις στάσεις στο εσωτερικό της επιχείρησης. Είναι άρτια ενημερωμένο για τις συναφείς χρηματοοικονομικές, οικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν την επιχείρηση, καθώς και για τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών, ενώ είναι επίσης σε θέση να αξιοποιεί τις εν λόγω πληροφορίες με αποτελεσματικό τρόπο.
- ι. **Διαπραγματευτική ικανότητα:** το πρόσωπο εντοπίζει και αποκαλύπτει κοινά συμφέροντα κατά τέτοιον τρόπο ώστε να διαμορφώνει κλίμα συναίνεσης, επιδιώκοντας παράλληλα την επίτευξη των διαπραγματευτικών στόχων.
- ια. **Πειστικότητα:** το πρόσωπο είναι ικανό να επηρεάζει τις απόψεις των άλλων χρησιμοποιώντας τη δύναμη της πειθούς, εμπνέοντας φυσικό κύρος και επιδεικνύοντας διακριτικότητα. Διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα και την ικανότητα να υποστηρίζει σθεναρά τις θέσεις του.
- ιβ. **Ομαδικό πνεύμα:** το πρόσωπο έχει επίγνωση του συμφέροντος της ομάδας και συμβάλλει στην επίτευξη του κοινού αποτελέσματος· είναι σε θέση να λειτουργεί ως μέρος μιας ομάδας.
- ιγ. **Στρατηγική οξύνοια:** το πρόσωπο είναι ικανό να αναπτύσσει ρεαλιστικό όραμα για τις μελλοντικές εξελίξεις και να το μεταφράζει σε μακροπρόθεσμους στόχους, για παράδειγμα, με την εφαρμογή ανάλυσης σεναρίων. Σε αυτό το πλαίσιο, λαμβάνει δεόντως υπόψη τους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται η επιχείρηση και λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για τον έλεγχό τους.
- ιδ. **Αντοχή στο άγχος:** το πρόσωπο είναι ανθεκτικό και είναι σε θέση να επιτυγχάνει σταθερή απόδοση, ακόμη και υπό έντονη πίεση και σε περιόδους αβεβαιότητας.
- ιε. **Αίσθημα ευθύνης:** το πρόσωπο κατανοεί τα εσωτερικά και εξωτερικά συμφέροντα, τα αξιολογεί προσεκτικά και προβαίνει σε απολογισμό τους. Έχει την ικανότητα να αντλεί διδάγματα και συνειδητοποιεί ότι οι ενέργειές του έχουν αντίκτυπο στα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών.

ιστ. **Προεδρία συνεδριάσεων:** το πρόσωπο είναι ικανό να προεδρεύει σε συνεδριάσεις με αποδοτικό και αποτελεσματικό τρόπο και να δημιουργεί κλίμα ανοικτού πνεύματος που ενθαρρύνει τη συμμετοχή όλων επί ίσοις όροις· γνωρίζει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες άλλων ατόμων.

Παράρτημα III – Απαιτήσεις τεκμηρίωσης για αρχικούς διορισμούς

Οι πληροφορίες και/ή τα συνοδευτικά έγγραφα που παρατίθενται κατωτέρω πρέπει να υποβάλλονται στις αρμόδιες αρχές για κάθε αξιολόγηση καταλληλότητας που ζητείται.

1. Προσωπικά στοιχεία και στοιχεία σχετικά με το ίδρυμα και τη σχετική λειτουργία

1.1 Ατομικά προσωπικά στοιχεία, στα οποία συμπεριλαμβάνονται το πλήρες ονοματεπώνυμο, το ονοματεπώνυμο κατά τη γέννηση εάν είναι διαφορετικό, το φύλο, ο τόπος και η ημερομηνία γέννησης, η διεύθυνση και τα στοιχεία επικοινωνίας, η ιθαγένεια και ο προσωπικός αριθμός ταυτότητας ή αντίγραφο του δελτίου ταυτότητας ή ισοδύναμου εγγράφου.

1.2 Αναλυτικά στοιχεία της θέσης για την οποία ζητείται η αξιολόγηση, αν η θέση στο διοικητικό όργανο αφορά εκτελεστικές ή μη εκτελεστικές αρμοδιότητες ή αν η θέση αφορά πρόσωπο που κατέχει καίρια θέση. Σε αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνονται επίσης τα ακόλουθα στοιχεία:

- α. η επιστολή διορισμού, η σύμβαση, η προσφορά θέσης απασχόλησης ή σχετικά σχέδια εγγράφων, κατά περίπτωση·
- β. τυχόν σχετικά πρακτικά του διοικητικού συμβουλίου ή έκθεση/έγγραφο αξιολόγησης της καταλληλότητας·
- γ. η προγραμματιζόμενη ημερομηνία έναρξης και η διάρκεια της θητείας·
- δ. περιγραφή των βασικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του προσώπου·
- ε. αν το πρόσωπο αντικαθιστά κάποιον, το ονοματεπώνυμο του εν λόγω προσώπου.

1.3 Κατάλογος προσώπων που παρέχουν συστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων επικοινωνίας, κατά προτίμηση για εργοδότες στον τραπεζικό ή χρηματοοικονομικό τομέα, όπου θα πρέπει να περιλαμβάνονται το πλήρες ονοματεπώνυμο, το ίδρυμα, η θέση, ο αριθμός τηλεφώνου, η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, η φύση της επαγγελματικής σχέσης, καθώς και ένδειξη για το αν υπάρχει ή υπήρχε ενδεχομένως μη επαγγελματική σχέση με το εν λόγω πρόσωπο.

2. Αξιολόγηση της καταλληλότητας από το ίδρυμα

2.1 Θα πρέπει να παρέχονται τα ακόλουθα στοιχεία:

- α. στοιχεία σχετικά με το αποτέλεσμα οποιασδήποτε αξιολόγησης της καταλληλότητας του προσώπου που έχει διενεργηθεί από το ίδρυμα, όπως σχετικά πρακτικά του διοικητικού συμβουλίου ή έκθεση/έγγραφο αξιολόγησης της καταλληλότητας·
- β. αν το ίδρυμα είναι σημαντικό σύμφωνα με τον ορισμό που παρατίθεται στις κατευθυντήριες γραμμές· και
- γ. το αρμόδιο πρόσωπο επικοινωνίας εντός του ιδρύματος.

3. Γνώσεις, δεξιότητες και πείρα

3.1 Βιογραφικό σημείωμα που περιέχει λεπτομερή στοιχεία σχετικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική πείρα (μεταξύ άλλων, επαγγελματική πείρα, ακαδημαϊκοί τίτλοι σπουδών και άλλη σχετική κατάρτιση), συμπεριλαμβανομένης της ονομασίας και της φύσης όλων των οργανισμών για τους οποίους έχει εργαστεί το πρόσωπο, καθώς και της φύσης και της διάρκειας των καθηκόντων που ασκούσε, με ιδιαίτερη έμφαση σε τυχόν δραστηριότητες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της επιδιωκόμενης θέσης (πείρα στον τομέα της τραπεζικής και/ή της διοίκησης).

3.2 Στις πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται δήλωση του ιδρύματος σχετικά με το αν το πρόσωπο έχει κριθεί, κατόπιν αξιολόγησης, ότι διαθέτει την απαιτούμενη πείρα, όπως περιγράφεται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και, σε κάθε άλλη περίπτωση, λεπτομερή στοιχεία του σχεδίου εκπαίδευσης που έχει προβλεφθεί, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου, του παρόχου και της ημερομηνίας κατά την οποία θα έχει ολοκληρωθεί το σχέδιο εκπαίδευσης.

4. Φήμη, ειλικρίνεια, ακεραιότητα

4.1 Πληροφορίες ποινικού μητρώου και σχετικές πληροφορίες όσον αφορά ποινικές έρευνες και διαδικασίες, συναφείς αστικές και διοικητικές υποθέσεις, καθώς και πειθαρχικά μέτρα (μεταξύ άλλων παύση από τη θέση διευθυντή εταιρείας, πτώχευση, αφερεγγυότητα και παρόμοιες διαδικασίες), ιδίως μέσω επίσημης βεβαίωσης ή οποιασδήποτε αξιόπιστης πηγής πληροφοριών σχετικά με την απουσία ποινικής καταδίκης, έρευνας και διαδικασίας (π.χ. έρευνες τρίτων, μαρτυρίες δικηγόρων ή συμβολαιογράφων που είναι εγκατεστημένοι στην ΕΕ).

4.2 Δήλωση σχετικά με το αν εκκρεμούν ποινικές διαδικασίες ή αν το πρόσωπο ή οποιοσδήποτε οργανισμός που τελεί υπό τη διαχείριση του εν λόγω προσώπου έχει εμπλακεί ως οφειλέτης σε διαδικασία αφερεγγυότητας ή παρόμοια διαδικασία.

4.3 Πληροφορίες σχετικά με τα ακόλουθα:

- α. έρευνες, διαδικασίες εκτέλεσης ή κυρώσεις από εποπτική αρχή στις οποίες το πρόσωπο εμπλέκεται άμεσα ή έμμεσα·

- β. απόρριψη αίτησης εγγραφής σε μητρώο, αδειοδότησης, απόκτησης ιδιότητας μέλους ή χορήγησης άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας· ή απόσυρση, ανάκληση ή διακοπή της εν λόγω εγγραφής σε μητρώο, αδειοδότησης, ιδιότητας μέλους ή άδειας· ή διαγραφή από ρυθμιστική ή κρατική αρχή ή από επαγγελματικό φορέα ή ένωση·
- γ. απομάκρυνση από θέση απασχόλησης ή από θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης, ή περιπτώσεις στις οποίες ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση (εξαιρουμένων των απολύσεων για οικονομικούς λόγους)·
- δ. αν έχει ήδη διενεργηθεί από άλλη αρμόδια αρχή αξιολόγηση της φήμης του προσώπου ως αγοραστή ή προσώπου που διευθύνει την επιχειρηματική δραστηριότητα ιδρύματος (συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων της εν λόγω αρχής, της ημερομηνίας της αξιολόγησης και των αποδεικτικών στοιχείων του αποτελέσματος της εν λόγω αξιολόγησης), καθώς και η συγκατάθεση του προσώπου, όπου απαιτείται, για την αναζήτηση τέτοιου είδους πληροφοριών, τη δυνατότητα επεξεργασίας τους, καθώς και για τη χρήση των παρεχόμενων πληροφοριών για την αξιολόγηση καταλληλότητας· και
- ε. αν έχει ήδη διενεργηθεί ενδεχομένως προηγούμενη αξιολόγηση του προσώπου από αρχή που εντάσσεται στο πλαίσιο άλλου, μη χρηματοοικονομικού, τομέα (συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων της εν λόγω αρχής και των αποδεικτικών στοιχείων του αποτελέσματος της αξιολόγησης αυτής).

5. Οικονομικά και μη οικονομικά συμφέροντα

5.1 Θα πρέπει να γνωστοποιούνται όλα τα οικονομικά και μη οικονομικά συμφέροντα που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα στοιχεία:

- α. περιγραφή οποιωνδήποτε οικονομικών (π.χ. δάνεια, συμμετοχές) και μη οικονομικών συμφερόντων ή σχέσεων (π.χ. στενές σχέσεις, όπως σύζυγος, σύντροφος δηλωμένης συμβίωσης, συμβίος, τέκνο, γονέας ή άλλη σχέση με άτομο με το οποίο συγκατοικεί το ενδιαφερόμενο πρόσωπο) μεταξύ, αφενός, του προσώπου και των στενών συγγενών του (ή οποιασδήποτε εταιρείας με την οποία συνδέεται στενά το εν λόγω πρόσωπο) και, αφετέρου, του ιδρύματος, του μητρικού ιδρύματος ή των θυγατρικών του ή οποιουδήποτε προσώπου που κατέχει ειδική συμμετοχή στο εν λόγω ίδρυμα, συμπεριλαμβανομένων τυχόν μελών των εν λόγω ιδρυμάτων ή προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις·
- β. κατά πόσον το πρόσωπο ασκεί οποιαδήποτε επιχειρηματική δραστηριότητα ή διατηρεί (ή διατηρούσε κατά την τελευταία διετία) οποιαδήποτε εμπορική σχέση με οποιοδήποτε από τα προαναφερόμενα ιδρύματα ή πρόσωπα ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε δικαστική διαδικασία με τα εν λόγω ιδρύματα ή πρόσωπα·
- γ. κατά πόσον το πρόσωπο και στενοί συγγενείς του έχουν τυχόν ανταγωνιστικά συμφέροντα με το ίδρυμα, το μητρικό ίδρυμα ή τις θυγατρικές του·

- δ. κατά πόσον το πρόσωπο προτείνεται εξ ονόματος οποιουδήποτε εκ των σημαντικών μετόχων·
- ε. τυχόν οικονομικές υποχρεώσεις έναντι του ιδρύματος, του μητρικού του ιδρύματος ή των θυγατρικών του (εξαιρουμένων στεγαστικών δανείων που έχουν συναφθεί υπό συνθήκες ελεύθερου ανταγωνισμού)· και
- στ. τυχόν θέσεις πολιτικής επιρροής (σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο) που έχουν καταληφθεί κατά την τελευταία διετία.

5.2 Σε περίπτωση εντοπισμού σημαντικής σύγκρουσης συμφερόντων, το ίδρυμα θα πρέπει να υποβάλλει δήλωση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο έχει περιοριστεί ικανοποιητικά ή αντιμετωπιστεί η εν λόγω σύγκρουση συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένης παραπομπής στα σχετικά τμήματα της πολιτικής σύγκρουσης συμφερόντων του ιδρύματος ή σε τυχόν εξατομικευμένες ρυθμίσεις διαχείρισης ή περιορισμού της σύγκρουσης συμφερόντων.

6. Αφιέρωση χρόνου

6.1 Θα πρέπει να παρέχονται όλα τα συναφή και απαραίτητα στοιχεία προκειμένου να καταδεικνύεται ότι το πρόσωπο έχει στη διάθεσή του επαρκή χρόνο τον οποίο θα αφιερώσει στην άσκηση της εντολής του, μεταξύ άλλων:

- α. πληροφορίες σχετικά με τον ελάχιστο χρόνο που θα αφιερώνεται στην εκτέλεση των καθηκόντων του προσώπου εντός του ιδρύματος (ετήσιες και μηνιαίες ενδείξεις)·
- β. κατάλογος των πρωτίστως εμπορικών εντολών που διαθέτει το πρόσωπο, μεταξύ άλλων αν εφαρμόζονται οι κανόνες προνομιακού υπολογισμού²⁵ του άρθρου 91 παράγραφος 4 της ΟΚΑ IV·
- γ. σε περιπτώσεις που εφαρμόζονται οι κανόνες προνομιακού υπολογισμού, επεξήγηση τυχόν συνεργειών που υπάρχουν μεταξύ των εταιρειών·
- δ. κατάλογος των εντολών που αφορούν πρωτίστως μη εμπορικές δραστηριότητες ή δημιουργούνται για τους αποκλειστικούς σκοπούς της διαχείρισης των οικονομικών συμφερόντων του προσώπου·
- ε. το μέγεθος των εταιρειών ή των οργανισμών στο πλαίσιο των οποίων ασκούνται οι εν λόγω εντολές, μεταξύ άλλων, για παράδειγμα, το σύνολο των στοιχείων ενεργητικού, αν η εταιρεία είναι εισηγμένη σε ρυθμιζόμενη αγορά και ο αριθμός των εργαζομένων·
- στ. κατάλογος όλων των πρόσθετων αρμοδιοτήτων που συνδέονται με τις εν λόγω εντολές (όπως η προεδρία μιας επιτροπής)·
- ζ. ο εκτιμώμενος χρόνος σε ημέρες ανά έτος που αφιερώνεται σε κάθε εντολή· και
- η. ο ετήσιος αριθμός συνεδριάσεων που αφιερώνεται σε κάθε εντολή.

7. Γνώσεις, δεξιότητες και πείρα σε συλλογικό επίπεδο

²⁵ Πρόκειται για τις περιπτώσεις στις οποίες το πρόσωπο κάνει χρήση της δυνατότητας διαφόρων εντολών στο πλαίσιο του ίδιου ομίλου ή σε επιχειρήσεις στις οποίες το ίδρυμα κατέχει ειδική συμμετοχή ή σε ιδρύματα που αποτελούν μέρος των ίδιων θεσμικών συστημάτων προστασίας.

- 7.1 Το ίδρυμα θα πρέπει να παρέχει κατάλογο με τα ονόματα των μελών του διοικητικού οργάνου και συνοπτική περιγραφή των αντίστοιχων ρόλων και καθηκόντων τους.
- 7.2 Το ίδρυμα θα πρέπει να υποβάλλει δήλωση σχετικά με τη συνολική αξιολόγηση που έχει διενεργήσει όσον αφορά τη συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου στο σύνολό του, συμπεριλαμβανομένης επίσης μιας δήλωσης σχετικά με το πώς εντάσσεται το πρόσωπο στη συνολική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου (δηλαδή κατόπιν αξιολόγησης με τη χρήση του πίνακα καταλληλότητας που παρατίθεται στο παράρτημα Ι ή άλλης μεθόδου που έχει επιλέξει το ίδρυμα ή που απαιτείται από την οικεία αρμόδια αρχή). Η δήλωση αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει τον προσδιορισμό τυχών κενών ή αδυναμιών, καθώς και τα μέτρα που επιβάλλονται για την αντιμετώπισή τους.
8. Οποιαδήποτε άλλη σχετική πληροφορία θα πρέπει να υποβάλλεται στο πλαίσιο της αίτησης.