

EBA/GL/2021/06

---

ESMA35-36-2319

---

2. července 2021

---

## Obecné pokyny

---

# k posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích

# 1. Soulad a oznamovací povinnost

---

## Status těchto obecných pokynů

1. Tyto obecné pokyny se vydávají v souladu s článkem 16 nařízení o evropských orgánech dohledu<sup>1</sup>. V souladu s čl. 16 odst. 3 příslušné orgány a finanční instituce vynaloží veškeré úsilí, aby se těmito obecnými pokyny řídily.
2. Tyto obecné pokyny stanovují náležitě postupy dohledu v rámci Evropského systému dohledu nad finančním trhem a způsob uplatňování právních předpisů Unie. Příslušné orgány, na které se obecné pokyny vztahují, by se jimi měly řídit jejich vhodným včleněním do svých postupů dohledu (např. pozměněním svého právního rámce nebo svých postupů dohledu), včetně případů, kdy jsou obecné pokyny zaměřeny v první řadě na instituce.

## Oznamovací povinnost

3. Podle čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010 a čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1095/2010 musí příslušné orgány do [28.12.2021] orgánům EBA a ESMA oznámit, zda se těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlají řídit, a v opačném případě uvést do tohoto data důvody, proč se jimi nehodlají řídit. Neposkytne-li příslušný orgán oznámení v této lhůtě, budou mít orgány EBA a ESMA za to, že se příslušný orgán těmito obecnými pokyny neřídí nebo nehodlá řídit. Oznámení by měla být zaslána na formuláři, který je k dispozici na internetových stránkách orgánu EBA, na adresu [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) s označením „EBA/GL/2021/06“ a na formuláři, který je k dispozici na internetových stránkách orgánu ESMA, na adresu [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu) s označením „ESMA35-36-2319“. Oznámení by měly předložit osoby náležitě oprávněné oznámit jménem příslušného orgánu, zda se těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlá řídit. Orgánům EBA a ESMA je rovněž nutno oznámit jakoukoli změnu stavu dodržování těchto obecných pokynů.
4. Oznámení budou zveřejněna na internetových stránkách orgánu EBA v souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010 a na internetových stránkách orgánu ESMA v souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1095/2010.

---

<sup>1</sup> ESMA – nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1095/2010 ze dne 24. listopadu 2010 o zřízení Evropského orgánu dohledu (Evropského orgánu pro cenné papíry a trhy), o změně rozhodnutí č. 716/2009/ES a o zrušení rozhodnutí Komise 2009/77/ES.

EBA – nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1093/2010 ze dne 24. listopadu 2010 o zřízení Evropského orgánu dohledu (Evropského orgánu pro bankovníctví), o změně rozhodnutí č. 716/2009/ES a o zrušení rozhodnutí Komise 2009/78/ES.

## 2. Předmět, oblast působnosti a definice

---

### Předmět

5. Tyto obecné pokyny v souladu s čl. 91 odst. 12 směrnice 2013/36/EU<sup>2</sup> a čl. 9 odst. 1 druhým pododstavcem směrnice 2014/65/EU<sup>3</sup> blíže upřesňují požadavky na vhodnost členů vedoucího orgánu, zejména pojmy věnování dostatečného času výkonu funkcí; čestné a bezúhonné jednání a používání vlastních názorů člena vedoucího orgánu; dostatečné kolektivní znalosti, dovednosti a zkušenosti vedoucího orgánu a dostatečné lidské a finanční zdroje věnované pro zaškolení a odbornou přípravu těchto členů. V souladu s výše uvedenými články je rovněž upřesněn pojem rozmanitost zohledňovaná při výběru členů vedoucího orgánu.
6. Obecné pokyny rovněž upřesňují prvky týkající se vhodnosti vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu, a také jiných osob v klíčových funkcích, jsou-li institucemi určeny na základě přístupu vycházejícího z rizik, a to v rámci systémů správy a řízení uvedených v článcích 74 a 88 směrnice 2013/36/EU a čl. 9 odst. 3 a 6 a čl. 16 odst. 2 směrnice 2014/65/EU, a na základě souvisejících postupů v oblasti posuzování a zásad a postupů správy a řízení, včetně zásady nezávislosti uplatňované u některých členů vedoucího orgánu v kontrolní funkci.

### Určení

7. Tyto obecné pokyny jsou určeny příslušným orgánům ve smyslu čl. 4 bodu 2) podbodu i) nařízení č. 1093/2010 a čl. 4 bodu 3 podbodu i) nařízení č. 1095/2010, finančním institucím ve smyslu čl. 4 bodu 1 uvedeného nařízení, které jsou institucemi pro účely uplatňování směrnice 2013/36/EU ve smyslu čl. 3 odst. 1 bodu 3 směrnice 2013/36/EU, rovněž s přihlédnutím k čl. 3 odst. 3 uvedené směrnice, a účastníkům finančního trhu ve smyslu čl. 4 bodu 1 nařízení č. 1095/2010, kteří jsou investičními podniky ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 směrnice 2014/65/EU (dále jen „instituce“).

### Oblast působnosti

8. Tyto obecné pokyny se vztahují na všechny uvedené instituce, není-li stanoveno, že přímo odkazují buď na instituce regulované podle směrnice CRD, nebo na příslušné instituce.

---

<sup>3</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/65/EU ze dne 15. května 2014 o trzích finančních nástrojů a o změně směrnice 2002/92/ES a 2011/61/EU (přepřacované znění) (Úř. věst. L 173, 12.6.2014, s. 349).

9. Instituce regulované podle směrnice CRD, na něž se vztahuje směrnice 2013/36/EU, by měly tyto obecné pokyny dodržovat na individuálním, subkonsolidovaném a konsolidovaném základě, včetně svých dceřiných společností, na něž se směrnice 2013/36/EU nevztahuje, a to i v případě, že jsou usazeny ve třetí zemi, včetně offshorových finančních center v souladu s článkem 109 uvedené směrnice.
10. Cílem obecných pokynů je, aby zahrnovaly všechny stávající struktury řízení a neobhájovaly žádnou konkrétní strukturu. Obecné pokyny nezasahují do obecného rozdělení pravomocí podle vnitrostátního práva obchodních společností. Měly by být proto uplatňovány bez ohledu na použitou strukturu řízení (unitární a/nebo duální a/nebo jinou strukturu) ve všech členských státech. Vedoucí orgán ve smyslu bodů 7 a 8 čl. 3 odst. 1 směrnice 2013/36/EU by měl být chápán jako orgán s řídicí (výkonnou) a kontrolní (nevýkonnou) funkcí<sup>4</sup>.
11. Pojmy „vedoucí orgán v řídicí funkci“ a „vedoucí orgán v kontrolní funkci“ se v těchto obecných pokynech používají bez odkazu na konkrétní strukturu správy a řízení a odkazy na řídicí (výkonnou) nebo kontrolní (nevýkonnou) funkci by měly být chápány jako odkazy vztahující se na orgány nebo členy vedoucího orgánu odpovědné za danou funkci v souladu s vnitrostátními právními předpisy.
12. V členských státech, ve kterých vedoucí orgán pověřuje částečně nebo úplně plněním výkonných funkcí osobu nebo vnitřní výkonný orgán (např. hlavního výkonného ředitele, tým vedení nebo výkonný výbor), by měly být osoby, které vykonávají tyto výkonné funkce na základě uvedeného pověření, chápány jako osoby představující řídicí funkci vedoucího orgánu. Pro účely těchto obecných pokynů by měly být všechny odkazy na vedoucí orgán v řídicí funkci chápány tak, že zahrnují rovněž členy takového výkonného orgánu nebo hlavního výkonného ředitele, kteří jsou definováni v těchto obecných pokynech, i když nebyli navrženi nebo jmenováni jako formální členové řídicího orgánu nebo řídicích orgánů podle vnitrostátních právních předpisů.
13. V členských státech, v nichž jsou některé povinnosti ukládané v těchto obecných pokynech vedoucímu orgánu přímo vykonávány akcionáři, členy nebo vlastníky instituce, a nikoli vedoucí orgánem, by instituce měly zajistit, aby tyto povinnosti a související rozhodnutí byly pokud možno vykonávány v souladu s obecnými pokyny vztahujícími se na vedoucí orgán.
14. Definice hlavního výkonného ředitele, finančního ředitele a osoby v klíčové funkci použité v těchto obecných pokynech jsou čistě funkční a nejsou určeny k tomu, aby ukládaly jmenování těchto členů vedení nebo vytvoření těchto funkcí, nestanovují-li to příslušné unijní nebo vnitrostátní právní předpisy.
15. Všechny odkazy na „rizika“ v těchto obecných pokynech by měly zahrnovat také rizika praní peněz a financování terorismu a environmentální a sociální rizikové faktory a rizikové faktory správy a řízení.

---

<sup>4</sup> Viz též 56. bod odůvodnění směrnice 2013/36/EU.

## Definice

16. Není-li uvedeno jinak, mají pojmy použité a vymezené ve směrnici 2013/36/EU, v nařízení (EU) č. 575/2013 a ve směrnici 2014/65/EU v těchto obecných pokynech stejný význam. Kromě toho se pro účely těchto obecných pokynů použijí tyto definice:

<b>významné instituce regulované podle směrnice CRD</b>	instituce regulované podle směrnice CRD, které jsou uvedeny v článku 131 směrnice 2013/36/EU (globální systémově významné instituce), a jiné systémově významné instituce a případně jiné instituce regulované podle směrnice CRD určené příslušným orgánem nebo vnitrostátními právními předpisy na základě posouzení velikosti a vnitřní organizace institucí a povahy, rozsahu a složitosti jejich činností a pro účely článku 91 směrnice 2013/36/EU finanční holdingové společnosti a smíšené finanční holdingové společnosti, které splňují jednu z výše uvedených podmínek
<b>akcionář</b>	osoba, která vlastní akcie instituce, nebo v závislosti na právní formě instituce jiní vlastníci nebo společníci instituce
<b>člen</b>	navržený nebo jmenovaný člen vedoucího orgánu
<b>finanční ředitel</b>	osoba, která má celkovou odpovědnost za řízení všech těchto činností: řízení finančních zdrojů, finanční plánování a finanční výkaznictví
<b>funkce člena ve vedoucím orgánu; členství</b>	pozice člena vedoucího orgánu instituce nebo jiného právního subjektu; pokud je vedoucí orgán v závislosti na právní formě subjektu tvořen jedinou osobou, počítá se jako funkce člena ve vedoucím orgánu i tato pozice
<b>funkce nevýkonného člena ve vedoucím orgánu</b>	funkce člena ve vedoucím orgánu, ve které daná osoba odpovídá za kontrolování a sledování rozhodování vedení bez výkonných povinností v rámci subjektu
<b>funkce výkonného člena ve vedoucím orgánu</b>	funkce člena ve vedoucím orgánu, ve které daná osoba odpovídá za skutečné řízení obchodní činnosti subjektu
<b>hlavní výkonný ředitel</b>	osoba, která je odpovědná za řízení a vedení celkové obchodní činnosti instituce („generální ředitel“)
<b>instituce</b>	instituce ve smyslu čl. 3 odst. 1 bodu 3 směrnice 2013/36/EU, rovněž s přihlédnutím k čl. 3 odst. 3 uvedené směrnice, a investiční podniky ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 směrnice 2014/65/EU

<b>instituce regulované podle směrnice CRD</b>	instituce ve smyslu čl. 3 odst. 1 bodu 3 směrnice 2013/36/EU, s přihlédnutím k čl. 3 odst. 3 uvedené směrnice, a investiční podniky ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 směrnice 2014/65, na něž se vztahuje čl. 2 odst. 2 směrnice 2019/2034
<b>konsolidující instituce</b>	instituce, která musí dodržovat obezřetnostní požadavky na základě konsolidované situace v souladu s částí první hlavy II kapitoly 2 nařízení (EU) č. 575/2013 <sup>5</sup> nebo obezřetnostní požadavky na základě konsolidované situace v souladu s článkem 7 nařízení (EU) 2019/2033
<b>kotované příslušné instituce a kotované instituce</b>	příslušné instituce nebo instituce, jejichž finanční nástroje jsou přijaty k obchodování na regulovaném trhu uvedeném na seznamu zveřejněném orgánem ESMA v souladu s článkem 56 směrnice 2014/65/EU, a to v jednom nebo více členských státech <sup>6</sup>
<b>obezřetnostní konsolidace</b>	uplatnění obezřetnostních pravidel stanovených ve směrnici 2013/36/EU a nařízení (EU) č. 575/2013 na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě podle části první hlavy II kapitoly 2 nařízení (EU) č. 575/2013
<b>odborná příprava</b>	iniciativa nebo program zaměřené na zlepšení dovedností, znalostí nebo odborné způsobilosti členů vedoucího orgánu, a to jak průběžně, tak <i>ad hoc</i>
<b>orgán dohledu v oblasti boje proti praní peněz nebo financování terorismu</b>	příslušný orgán odpovědný za dohled nad dodržováním ustanovení směrnice (EU) 2015/849 ze strany institucí
<b>osoby v klíčových funkcích</b>	osoby, které mají významný vliv na řízení instituce, ale nejsou členy vedoucího orgánu ani hlavním výkonným ředitelem; patří k nim vedoucí funkcí vnitřní kontroly a finanční ředitel, pokud nejsou členy vedoucího orgánu, a další osoby v klíčových funkcích, pokud jsou na základě přístupu vycházejícího z rizik určeny příslušnými institucemi;  k dalším osobám v klíčových funkcích mohou patřit vedoucí významných obchodních linií, poboček na území Evropského hospodářského prostoru / Evropského

<sup>5</sup> Viz také regulační technické normy o obezřetnostní konsolidaci na adrese [https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf).

<sup>6</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/65/EU ze dne 15. května 2014 o trzích finančních nástrojů a o změně směrnic 2002/92/ES a 2011/61/EU (Úř. věst. L 173, 12.6.2014, s. 349).

	sdužení volného obchodu, dceřiných společností ve třetích zemích a jiných vnitřních útvarů
<b>pracovníci</b>	všichni zaměstnanci instituce a jejích dceřiných společností v jejím rozsahu konsolidace, včetně dceřiných společností, na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU, a všichni členové vedoucího orgánu v řídicí funkci a v kontrolní funkci
<b>příslušné instituce</b>	instituce ve smyslu čl. 3 odst. 1 bodu 3 směrnice 2013/36/EU, rovněž s přihlédnutím k čl. 3 odst. 3 uvedené směrnice, a investiční podniky ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 směrnice 2014/65/EU, které nesplňují všechny podmínky pro to, aby byly považovány za malé a nepropojené investiční podniky podle čl. 12 odst. 1 nařízení (EU) 2019/2033
<b>rozmanitost</b>	situace, kdy se členové vedoucího orgánu liší v takové míře, pokud jde například o jejich věk, pohlaví, zeměpisný původ a vzdělání a odborné zkušenosti, že to umožňuje různé názory v rámci vedoucího orgánu
<b>vedoucí funkcí vnitřní kontroly</b>	osoby na nejvyšší hierarchické úrovni pověřené účinným řízením každodenního výkonu funkcí nezávislého řízení rizik, compliance a interního auditu
<b>vhodnost</b>	míra, do jaké se má za to, že daná osoba má dobrou pověst a má jednotlivě i společně s dalšími osobami dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti k výkonu svých povinností; vhodnost zahrnuje také schopnost jednotlivých osob jednat čestně a bezúhonně, používat vlastní názory a věnovat dostatečný čas výkonu svých povinností
<b>zaškolení</b>	iniciativa nebo program zaměřené na přípravu dané osoby na konkrétní novou pozici člena vedoucího orgánu
<b>zeměpisný původ</b>	region, ve kterém daná osoba získala kulturní zázemí, vzdělání nebo odborné zkušenosti

## 3. Provádění

---

### Datum použití

17. Tyto obecné pokyny se použijí od 31. prosince 2021.

### Zrušení

Obecné pokyny orgánu EBA k posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích (EBA/GL/2017/12) ze dne 26. září 2017 se zrušují s účinností od 31. prosince 2021.



## 4. Obecné pokyny

---

### Hlava I – Uplatňování zásady proporcionality

18. Cílem zásady proporcionality je uvést do souladu systémy správy a řízení s individuálním rizikovým profilem a obchodním modelem instituce. Tato zásada bere v potaz konkrétní pozici, u které se posouzení provádí, aby byly účinně plněny cíle regulačních požadavků.
19. Instituce by měly při vypracovávání a provádění zásad a postupů stanovených v těchto obecných pokynech brát v úvahu svou velikost a vnitřní organizaci a povahu, rozsah a složitost svých činností. Významné instituce by měly mít propracovanější zásady a postupy, zatímco zejména malé a méně složité instituce mohou zavést zásady a postupy, které jsou jednodušší. Instituce by měly vzít na vědomí, že jejich velikost nebo systémový význam nemusí samy o sobě vypovídat o míře, do jaké jsou vystaveny rizikům. Tyto zásady a postupy by však měly při přijímání členů vedoucího orgánu zajistit dodržování kritérií uvedených v těchto obecných pokynech, pokud jde o posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích, a požadavků na zohlednění rozmanitosti a poskytnout dostatečné zdroje na jejich zaškolení a odbornou přípravu.
20. Všichni členové vedoucího orgánu a osoby v klíčových funkcích by měli mít v každém případě dostatečně dobrou pověst a být čestní a bezúhonní, přičemž všichni členové vedoucího orgánu by měli být schopni používat vlastní názory bez ohledu na velikost a vnitřní organizaci instituce a na povahu, rozsah a složitost jejích činností a na úkoly a povinnosti konkrétní pozice, včetně členství ve výborech vedoucího orgánu.
21. Pro účely uplatňování zásady proporcionality a zajištění náležitého provádění požadavků na správu a řízení, které jsou stanoveny ve směrnici 2013/36/EU a 2014/65/EU a které tyto obecné pokyny dále upřesňují, by instituce a příslušné orgány měly vzít v úvahu tato kritéria:
  - a. velikost instituce z hlediska bilanční sumy, držení nebo spravovaných aktiv zákazníků a/nebo objemu transakcí zpracovaných institucí nebo jejími dceřinými společnostmi, na které se vztahuje obezřetnostní konsolidace;
  - b. právní forma instituce, včetně toho, zda je instituce součástí skupiny, a pokud ano, posouzení proporcionality skupiny;
  - c. zda se jedná o kotovanou instituci, či nikoli;
  - d. typ povolených činností a služeb poskytovaných institucí (viz také příloha 1 směrnice 2013/36/EU a příloha 1 směrnice 2014/65/EU);
  - e. geografická přítomnost instituce a rozsah činnosti v jednotlivých jurisdikcích;

- f. základní obchodní model a strategie; povaha a složitost obchodní činnosti a organizační struktura instituce;
- g. strategie v oblasti rizik, rizikový apetit a vlastní rizikový profil instituce, rovněž s ohledem na výsledek ročního hodnocení kapitálové přiměřenosti;
- h. případně povolení, aby instituce používaly interní modely pro měření kapitálových požadavků;
- i. typ zákazníků<sup>7</sup> a
- j. povaha a složitost produktů, smluv nebo nástrojů nabízených institucí.

## Hlava II – Rozsah posouzení vhodnosti prováděných institucemi

### 1. Posouzení individuální vhodnosti členů vedoucího orgánu prováděné institucemi

22. Instituce by měly mít v souladu s čl. 91 odst. 1 směrnice 2013/36/EU prvořadou odpovědnost za zajištění toho, aby jednotliví členové vedoucího orgánu byli vždy vhodní pro vykonávání své funkce, a měly by posoudit nebo opětovně posoudit jejich vhodnost, zejména:
- a. pokud je podána žádost o povolení k zahájení činnosti;
  - b. pokud dojde k podstatným změnám ve složení vedoucího orgánu, včetně:
    - i. pokud dojde ke jmenování nových členů vedoucího orgánu, a to i v důsledku přímého nebo nepřímého nabytí nebo zvýšení kvalifikované účasti v instituci<sup>8</sup>. Toto posouzení by mělo být omezeno na nově jmenované členy;
    - ii. při opětovném jmenování členů vedoucího orgánu, pokud došlo ke změně požadavků na pozici nebo pokud je člen jmenován na jinou pozici v rámci vedoucího orgánu. Toto posouzení by se mělo omezit na členy, jejichž pozice

---

<sup>7</sup> Směrnice 2014/65/EU definuje zákazníka v čl. 4 odst. 1 bodě 9, profesionálního zákazníka v čl. 4 odst. 1 bodě 10 a neprofesionálního zákazníka v čl. 4 odst. 1 bodě 11. 103. bod odůvodnění směrnice 2014/65/EU rovněž upřesňuje, že by se způsobilá protistrana měla považovat za zákazníka, jak popisuje článek 30 uvedené směrnice.

<sup>8</sup> Viz také (návrh) regulační technické normy podle čl. 7 odst. 4 směrnice 2014/65/EU a návrh prováděcí technické normy podle čl. 7 odst. 5 směrnice 2014/65/EU o postupech udělování povolení a zamítnutí žádostí o povolení investičních podniků, které jsou k dispozici na internetových stránkách orgánu ESMA. Viz také (návrhy) prováděcích technických norem o postupech a formulářích pro účely nabytí a zvýšení kvalifikovaných účastí v úvěrových institucích či investičních podnicích, které jsou k dispozici na internetových stránkách orgánu EBA na adrese <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> a na internetových stránkách orgánu ESMA na adrese [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613\\_final\\_report\\_and\\_assessment\\_rts\\_its.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf).

se změnila, a na analýzu příslušných hledisek, přičemž by se měly brát v úvahu všechny dodatečné požadavky na pozici;

c. průběžně v souladu s odstavci 26 a 27.

23. Počáteční a průběžné posouzení individuální vhodnosti členů vedoucího orgánu je povinností institucí, aniž je dotčeno posouzení prováděné příslušnými orgány dohledu.

24. Instituce by měly zejména posoudit, zda členové vedoucího orgánu:

- a. mají dostatečně dobrou pověst;
- b. mají dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti k výkonu svých povinností;
- c. jsou schopni jednat čestně a bezúhonně a používat vlastní názory a účinně posuzovat rozhodnutí vedoucího orgánu v řídicí funkci a jiná příslušná rozhodnutí vedení a v případě potřeby k nim vznášet konstruktivní připomínky, jakož i účinně kontrolovat a sledovat rozhodování vedení;
- d. jsou schopni věnovat dostatečný čas výkonu svých funkcí v instituci, a pokud je instituce významná, zda je dodrženo omezení počtu funkcí ve vedoucím orgánu podle čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU.

25. Pokud se posouzení provádí pro určitou pozici, měla by se při posuzování dostatečných znalostí, dovedností a zkušeností a věnování dostatečného času výkonu funkcí brát v úvahu úloha konkrétní dotčené pozice. Úroveň a povaha dostatečných znalostí, dovedností a zkušeností požadovaných od člena vedoucího orgánu v řídicí funkci se mohou lišit od úrovně a povahy dostatečných znalostí, dovedností a zkušeností požadovaných od člena vedoucího orgánu v kontrolní funkci, zejména jsou-li tyto funkce přiděleny různým orgánům.

26. Instituce by měly průběžně sledovat vhodnost členů vedoucího orgánu, aby na základě každé nové relevantní skutečnosti určily situace, kdy by se mělo provést opětovné posouzení jejich vhodnosti. Opětovné posouzení by se mělo provést zejména v těchto případech:

- a. pokud existují obavy týkající se individuální nebo kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu;
- b. v případě podstatného vlivu na pověst člena vedoucího orgánu nebo instituce, včetně případů, kdy členové nedodržují zásady instituce týkající se střetu zájmů;
- c. existuje-li důvodné podezření, že došlo nebo dochází k praní peněz nebo financování terorismu nebo k pokusům o ně nebo že v souvislosti s institucí existuje zvýšené riziko takového jednání, a zejména v situacích, kdy z dostupných informací vyplývá, že instituce:
  - i. nezavedla vhodné vnitřní kontroly nebo mechanismy dohledu s cílem sledovat a zmírňovat rizika praní peněz nebo financování terorismu (např. identifikovaná

ve zjištěních orgánů dohledu vyplývajících z kontrol na místě nebo na dálku, dialogu s orgány dohledu nebo v souvislosti se sankcemi);

- ii. bylo zjištěno, že porušuje své povinnosti v oblasti boje proti praní peněz nebo financování terorismu v domovském nebo hostitelském členském státě nebo ve třetí zemi;
- iii. podstatně změnila svou obchodní činnost nebo obchodní model způsobem, který naznačuje, že její expozice vůči riziku praní peněz nebo financování terorismu významně vzrostla; nebo

d. v jakémkoli jiném případě, který může jinak podstatně ovlivnit vhodnost člena vedoucího orgánu.

27. Instituce by měly rovněž opětovně posoudit, zda člen vedoucího orgánu věnuje dostatečný čas výkonu svých funkcí ve vedoucím orgánu, pokud přijme další funkci ve vedoucím orgánu nebo začne vykonávat nové relevantní činnosti, včetně politických.

28. Instituce by měly při svém posuzování vhodnosti vycházet z pojmů vymezených v hlavě III, přičemž by měly brát v úvahu rozmanitost vedoucího orgánu, jak je uvedeno v hlavě V, a měly by zavést zásady a postupy týkající se vhodnosti stanovené v hlavách VI a VII.

## 2. Posouzení kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu prováděné institucemi

29. Instituce by měly při plnění své povinnosti stanovené v čl. 91 odst. 7 směrnice 2013/36/EU zajistit, aby vedoucí orgán jako celek měl vždy dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti a rozuměl činnostem instituce, včetně hlavních rizik. Bez ohledu na požadavky na zkušenosti, znalosti a dovednosti jednotlivých členů vedoucího orgánu by instituce měly zajistit, aby celkové složení vedoucího orgánu odráželo dostatečně širokou škálu znalostí, dovedností a zkušeností pro porozumění činnostem instituce, včetně hlavních rizik.

30. Instituce by měly posoudit nebo opětovně posoudit kolektivní vhodnost vedoucího orgánu, zejména:

- a. pokud je podána žádost o povolení k zahájení činnosti, včetně situací, kdy jsou povoleny další činnosti;
- b. pokud dojde k podstatným změnám ve složení vedoucího orgánu, včetně:
  - i. pokud dojde ke jmenování nových členů vedoucího orgánu, a to i v důsledku přímého nebo nepřímého nabytí nebo zvýšení kvalifikované účasti v instituci<sup>9</sup>;

---

<sup>9</sup> Viz poznámka pod čarou 17.

- ii. při opětovném jmenování členů vedoucího orgánu, pokud došlo ke změně požadavků na pozici nebo pokud jsou členové jmenováni na jinou pozici v rámci vedoucího orgánu;
  - iii. pokud jmenování nebo opětovně jmenování členové přestanou být členy vedoucího orgánu.
- c. průběžně v souladu s odstavcem 31.
31. Instituce by měly opětovně posoudit kolektivní vhodnost členů vedoucího orgánu, a to zejména v těchto případech:
- a. pokud dojde k podstatné změně v obchodním modelu instituce, rizikovém apetitu nebo strategii v oblasti rizik nebo struktury na individuální nebo skupinové úrovni;
  - b. v rámci přezkoumání vnitřních systémů správy a řízení prováděného vedoucím orgánem;
  - c. existuje-li důvodné podezření, že došlo nebo dochází k praní peněz nebo financování terorismu nebo k pokusům o ně nebo že v souvislosti s touto institucí existuje zvýšené riziko takového jednání, a zejména v situacích, kdy z dostupných informací vyplývá, že instituce:
    - i. nezavedla vhodné vnitřní kontroly nebo mechanismy dohledu s cílem sledovat a zmírňovat rizika praní peněz nebo financování terorismu (např. identifikovaná ve zjištěních orgánů dohledu vyplývajících z kontrol na místě nebo na dálku, dialogu s orgány dohledu nebo v souvislosti se sankcemi);
    - ii. bylo zjištěno, že porušuje své povinnosti v oblasti boje proti praní peněz nebo financování terorismu v domovském nebo hostitelském členském státě nebo ve třetí zemi; nebo
    - iii. podstatně změnila svou obchodní činnost nebo obchodní model způsobem, který naznačuje, že její expozice vůči riziku praní peněz nebo financování terorismu významně vzrostla;
  - d. v jakémkoli jiném případě, který může jinak podstatně ovlivnit kolektivní vhodnost vedoucího orgánu.
32. Při provádění opětovného posouzení kolektivní vhodnosti by se instituce měly zaměřit na příslušné změny ve své obchodní činnosti, strategiích a rizikovém profilu a na rozdělení úkolů v rámci vedoucího orgánu a jejich vliv na požadované kolektivní znalosti, dovednosti a zkušenosti vedoucího orgánu.
33. Instituce by měly při svém posuzování vhodnosti vycházet z pojmů vymezených v hlavě III a měly by zavést zásady a postupy týkající se vhodnosti stanovené v hlavách VI a VII.

34. Za posouzení počáteční a průběžné kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu zodpovídají instituce. Pokud posouzení provádí rovněž příslušné orgány dohledu, zodpovídají za posouzení a zajištění kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu nadále instituce.

### 3. Posouzení vhodnosti osob v klíčových funkcích prováděné příslušnými institucemi

35. Ačkoli by všechny instituce měly zajistit, aby jejich pracovníci byli schopni náležitě vykonávat své funkce, příslušné instituce by měly konkrétně dbát na to, aby osoby v klíčových funkcích měly vždy dostatečně dobrou pověst, byly čestné a bezúhonné a měly dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti potřebné pro své pozice, a měly by posoudit výše uvedené prvky, zejména:

- a. pokud je podána žádost o povolení;
- b. pokud dojde ke jmenování nových osob v klíčových funkcích, a to i v důsledku přímého nebo nepřímého nabytí nebo zvýšení kvalifikované účasti v instituci;
- c. v případě potřeby podle odstavce 36.

36. Příslušné instituce by měly průběžně sledovat pověst, čestnost, bezúhonnost, znalosti, dovednosti a zkušenosti osob v klíčových funkcích, aby na základě každé nové relevantní skutečnosti určily situace, kdy by se mělo provést opětovné posouzení jejich vhodnosti. Opětovné posouzení by se mělo provést zejména v těchto případech:

- a. pokud existují obavy týkající se vhodnosti dané osoby;
- b. v případě podstatného vlivu na pověst dané osoby;
- c. existuje-li důvodné podezření, že došlo nebo dochází k praní peněz nebo financování terorismu nebo k pokusům o ně nebo že v souvislosti s touto institucí existuje zvýšené riziko takového jednání, a zejména v situacích, kdy instituce:
  - i. nezavedla vhodné vnitřní kontroly nebo mechanismy dohledu s cílem sledovat a zmírňovat rizika praní peněz nebo financování terorismu (např. identifikovaná ve zjištěních orgánů dohledu vyplývajících z kontrol na místě nebo na dálku, dialogu s orgány dohledu nebo v souvislosti se sankcemi);
  - ii. bylo zjištěno, že porušuje své povinnosti v oblasti boje proti praní peněz nebo financování terorismu v domovském státě nebo v zahraničí; nebo
  - iii. podstatně změnila svou obchodní činnost nebo obchodní model způsobem, který naznačuje, že její expozice vůči riziku praní peněz nebo financování terorismu významně vzrostla;

- d. v rámci přezkoumání vnitřních systémů správy a řízení prováděného vedoucím orgánem;
  - e. v jakémkoli jiném případě, který může jinak podstatně ovlivnit vhodnost dané osoby.
37. Posuzování pověsti, čestnosti, bezúhonnosti, znalostí, dovedností a zkušeností osob v klíčových funkcích by mělo být založeno na stejných kritériích jako v případě posuzování těchto požadavků na vhodnost u členů vedoucího orgánu. Při posuzování znalostí, dovedností a zkušeností by se měly brát v úvahu úkoly a povinnosti týkající se konkrétní pozice.
38. Za posouzení počáteční a průběžné vhodnosti osob v klíčových funkcích zodpovídají instituce. Pokud posouzení u některých osob v klíčových funkcích provádí rovněž příslušné orgány dohledu, zodpovídají za posouzení a zajištění vhodnosti těchto osob v klíčových funkcích nadále instituce.

## Hlava III – Pojmy vhodnosti uvedené v čl. 91 odst. 12 směrnice 2013/36/EU

### 4. Věnování dostatečného času výkonu funkcí člena vedoucího orgánu

39. Instituce by měly posoudit, zda je člen vedoucího orgánu schopen věnovat dostatečný čas výkonu svých funkcí a povinností, včetně toho, zda rozumí obchodní činnosti instituce, souvisejícím hlavním rizikům a důsledkům obchodní činnosti a strategii v oblasti rizik. Pokud je daná osoba držitelem mandátu ve významné instituci regulované podle směrnice CRD, instituce by měly rovněž posoudit, zda je dodrženo omezení maximálního počtu funkcí ve vedoucím orgánu podle čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU, případně čl. 9 odst. 2 směrnice 2014/65/EU.
40. Členové by měli být schopni plnit své povinnosti také v obdobích zvláště zvýšené činnosti, jako je restrukturalizace, přemísťování instituce, akvizice, fúze, převzetí nebo krizová situace, nebo v důsledku závažných potíží s jednou nebo více operacemi instituce, přičemž by měly zohlednit, že v takových obdobích může být zapotřebí věnovat výkonu funkcí více času než v běžných obdobích.
41. Při posuzování toho, zda člen věnuje dostatečný čas výkonu svých funkcí, by instituce měly brát v úvahu přinejmenším:
- a. počet funkcí, které daný člen vykonává současně ve vedoucím orgánu ve finančních a nefinančních společnostech, přičemž je třeba zvážit možné synergie, pokud jsou tyto funkce vykonávány v rámci stejné skupiny, včetně situace, kdy člen jedná jménem právnické osoby nebo jako náhradník člena vedoucího orgánu;

- b. velikost, povahu, rozsah a složitost činností subjektu, ve kterém člen vykonává funkci ve vedoucím orgánu, a zejména zda má tento subjekt sídlo mimo EU;
  - c. přítomnost člena v dané zemi a dobu cesty vyžadovanou pro danou úlohu;
  - d. počet zasedání plánovaných pro vedoucí orgán;
  - e. funkce, které daný člen vykonává současně ve vedoucích orgánech v organizacích, které nesledují převážně obchodní cíle;
  - f. veškerá nezbytná zasedání, která se budou konat, zejména s příslušnými orgány nebo s jinými interními nebo externími zúčastněnými stranami, a která nejsou zahrnuta v oficiálním plánu zasedání vedoucího orgánu;
  - g. povahu konkrétní pozice a povinností člena, včetně konkrétních funkcí, jako je hlavní výkonný ředitel, předseda vedoucího orgánu nebo předseda či člen výboru, skutečnost, zda člen vykonává výkonnou nebo nevýkonnou funkci, a potřebu, aby se daný člen účastnil zasedání společností uvedených v písmenu a) a instituce;
  - h. jiné externí odborné nebo politické činnosti a jakékoli jiné funkce a příslušné činnosti v rámci finančního sektoru nebo mimo něj a v rámci EU nebo mimo ni;
  - i. nezbytné zaškolení nebo odbornou přípravu;
  - j. všechny další příslušné povinnosti člena, které instituce považují za nezbytné zvážit při posuzování, zda věnuje dostatečný čas výkonu svých funkcí; a
  - k. dostupné relevantní srovnání času věnovaného výkonu funkcí, včetně srovnání poskytnutého orgánem EBA<sup>10</sup>.
42. Instituce by měly písemně zaznamenat úkoly, povinnosti a požadované schopnosti pro různé pozice v rámci vedoucího orgánu a očekávaný čas věnovaný výkonu funkcí podle požadavků pro jednotlivé pozice, přičemž vezmou v úvahu také potřebu věnovat dostatečný čas zaškolení a odborné přípravě. Za tímto účelem mohou menší a méně složité instituce rozlišovat očekávaný čas věnovaný výkonu funkcí u výkonného a nevýkonného člena vedoucího orgánu.
43. Člen vedoucího orgánu by měl být informován o času, který se očekává, že bude na základě požadavků věnovat výkonu svých povinností. Instituce mohou požadovat, aby člen potvrdil, že dané funkci může takové množství času věnovat.
44. Instituce by měly sledovat, zda členové vedoucího orgánu věnují výkonu svých funkcí dostatečný čas. Čas věnovaný výkonu funkcí je posuzován na základě přípravy na zasedání, účasti členů na zasedáních vedoucího orgánu a aktivního zapojení do nich.

---

<sup>10</sup> Údaje za rok 2015 jsou uvedeny v příloze těchto obecných pokynů týkající se posouzení dopadů.



45. Instituce by měla při svém posouzení, zda jednotliví členové vedoucího orgánu věnují dostatečný čas výkonu svých funkcí, zvážit i dopad jakékoli dlouhodobé nepřítomnosti.
46. Instituce by měly vést záznamy o všech externích odborných a politických funkcích vykonávaných členy vedoucího orgánu. Tyto záznamy by se měly aktualizovat vždy, když člen oznámí instituci změnu a když se instituce o takových změnách dozví jiným způsobem. Pokud dojde u těchto funkcí ke změnám, které mohou omezit schopnost člena vedoucího orgánu věnovat dostatek času výkonu svých funkcí, měla by instituce znovu posoudit schopnost člena věnovat čas výkonu funkcí požadovaný pro jeho pozici.

## 5. Stanovení počtu funkcí ve vedoucím orgánu

47. Kromě požadavku, aby výkonu svých funkcí věnovali dostatečný čas, musí členové vedoucího orgánu, kteří vykonávají funkci ve významné instituci regulované podle směrnice CRD, splňovat omezení počtu funkcí člena ve vedoucím orgánu stanovené v čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU.
48. Pokud funkce člena ve vedoucím orgánu zahrnuje současně výkonné a nevýkonné povinnosti, měla by se pro účely čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU tato funkce počítat jako funkce výkonného člena ve vedoucím orgánu.
49. Jestliže se více funkcí člena ve vedoucím orgánu počítá jako jedno členství, jak to popisuje čl. 91 odst. 4 směrnice 2013/36/EU a stanovují odstavce 50 až 55, mělo by se toto jedno členství počítat jako jedna funkce výkonného člena, pokud zahrnuje nejméně jednu funkci výkonného člena ve vedoucím orgánu, a v ostatních případech by se mělo počítat jako jedna funkce nevýkonného člena ve vedoucím orgánu.
50. Podle čl. 91 odst. 4 písm. a) směrnice 2013/36/EU se všechny funkce člena ve vedoucím orgánu vykonávané v rámci stejné skupiny počítají jako jedno členství.
51. Podle čl. 91 odst. 4 písm. b) bodu ii) směrnice 2013/36/EU se všechny funkce člena ve vedoucím orgánu vykonávané ve společnostech, v nichž má instituce kvalifikovanou účast, které však nejsou dceřinými společnostmi zařazenými do stejné skupiny, počítají jako jedno členství. Toto jedno členství ve společnostech s kvalifikovanou účastí se počítá jako jedno samostatné členství, tj. funkce člena ve vedoucím orgánu vykonávaná v rámci stejné instituce a funkce člena ve vedoucím orgánu ve společnostech s její kvalifikovanou účastí se společně počítají jako dvě členství.
52. Pokud má více institucí ve stejné skupině kvalifikovanou účast, mělo by se započítat členství ve vedoucích orgánech ve všech společnostech s kvalifikovanou účastí, přičemž se konsolidovaná situace instituce (na základě účetního rozsahu konsolidace) považuje za jedno samostatné členství. Toto jedno členství ve společnostech s kvalifikovanou účastí se počítá jako jedno samostatné členství, tj. jedna funkce člena ve vedoucím orgánu počítaná pro účely členství zastávaného v rámci subjektů, které patří do skupiny, a jedna funkce člena ve

vedoucím orgánu počítaná pro účely členství zastávaného ve všech společnostech s kvalifikovanou účastí stejné skupiny se počítají jako dvě členství.

53. Pokud člen vedoucího orgánu vykonává funkci člena ve vedoucím orgánu v různých skupinách nebo společnostech, všechna členství vykonávaná v rámci stejného institucionálního systému ochrany, jak je uvedeno v čl. 91 odst. 4 písm. b) bodě i) směrnice 2013/36/EU, se počítají jako jedno členství. Pokud uplatnění pravidla stanoveného v čl. 91 odst. 4 písm. b) bodě i) směrnice 2013/36/EU ohledně počítání členství v rámci stejného institucionálního systému ochrany vede k vyššímu počtu jednotlivých funkcí člena ve vedoucím orgánu než při uplatnění pravidla stanoveného v čl. 91 odst. 4 písm. a) ohledně počítání jednoho členství v rámci skupiny, měl by se použít výsledný nižší počet jednotlivých členství (je-li např. vykonávána funkce člena ve vedoucím orgánu v rámci dvou skupin, přičemž se v obou případech jedná o společnosti, které jsou členy stejného institucionálního systému ochrany, ale i o společnosti, které členy stejného institucionálního systému ochrany nejsou, měla by se počítat pouze dvě jednotlivá členství).
54. Funkce členů ve vedoucím orgánu vykonávané v subjektech, které nesledují převážně obchodní cíle, se při výpočtu počtu členství podle čl. 91 odst. 3 uvedené směrnice nesmí zohlednit. Tyto činnosti by se však měly brát v úvahu při posuzování času věnovaného výkonu funkcí dotčeného člena.
55. Mezi subjekty, které nesledují převážně obchodní cíle, patří mimo jiné:
- a. dobročinné organizace;
  - b. jiné neziskové organizace a
  - c. společnosti, které jsou zřizovány výhradně za účelem správy soukromých ekonomických zájmů členů vedoucího orgánu nebo jejich rodinných příslušníků, pokud nevyžadují každodenní řízení ze strany člena vedoucího orgánu.

## 6. Dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti

56. Členové vedoucího orgánu by měli mít aktuální vědomosti o obchodní činnosti instituce a souvisejících rizicích na úrovni úměrné jejich povinnostem. To zahrnuje náležité porozumění těm oblastem, za které není jednotlivý člen přímo odpovědný, ale za které nese kolektivní odpovědnost společně s ostatními členy vedoucího orgánu.
57. Členové vedoucího orgánu by měli mít jasnou představu o systémech správy a řízení instituce, o své úloze a povinnostech a případně o struktuře skupiny a možných střetech zájmů, které

z ní mohou vzejít. Členové vedoucího orgánu by měli být schopni přispívat k uplatňování odpovídající kultury, firemních hodnot a chování v rámci vedoucího orgánu a instituce<sup>11</sup>.

58. Aniž je dotčeno provedení směrnice (EU) 2015/849 ve vnitrostátním právu, měl by mít člen vedoucího orgánu určený jako odpovědný za provádění právních a správních předpisů nezbytných pro dosažení souladu se směrnicí (EU) 2015/849<sup>12</sup> dobré znalosti, dovednosti a relevantní zkušenosti v oblasti určování a posuzování rizik praní peněz nebo financování terorismu a zásad, kontrol a postupů v oblasti boje proti praní peněz nebo financování terorismu. Tato osoba by měla mít náležité povědomí o tom, do jaké míry jí obchodní model instituce vystavuje rizikům praní peněz nebo financování terorismu.
59. V této souvislosti by se při posuzování dostatečných znalostí, dovedností a zkušeností měly zvážit:
- a. úloha a povinnosti dané pozice a požadované schopnosti;
  - b. znalosti a dovednosti získané prostřednictvím vzdělání, odborné přípravy a praxe;
  - c. praktické a odborné zkušenosti získané v předchozích pozicích a
  - d. znalosti a dovednosti nabyté a prokázané profesním jednáním člena vedoucího orgánu.
60. Aby řádně posoudily dovednosti členů vedoucího orgánu, měly by instituce zvážit použití demonstrativního seznamu příslušných dovedností uvedeného v příloze II těchto obecných pokynů, přičemž vezmou v úvahu úlohu a povinnosti pozice, kterou člen vedoucího orgánu zastává.
61. Instituce by měly zvážit úroveň a profil vzdělání člena a to, zda se jeho vzdělání vztahuje k bankovním a finančním službám nebo k jiným příslušným oborům. Obecně lze pro sektor finančních služeb považovat za relevantní zejména vzdělání v oborech bankovníctví a finance, ekonomie, právo, účetnictví, audit, správa, regulace finančního sektoru, informační technologie a kvantitativní metody.
62. Posouzení by se nemělo omezovat na získaný titul nebo na doložení určité délky pracovního poměru v instituci. Měla by být provedena důkladnější analýza praktických zkušeností člena, neboť znalosti a dovednosti získané v předchozích povoláních závisejí jak na povaze, rozsahu a složitosti společnosti, tak na funkci, kterou v ní člen zastával.

---

<sup>11</sup> Viz také obecné pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

<sup>12</sup> Určení člena vedoucího orgánu jako odpovědného za boj proti praní peněz se provádí pro účely rozdělení povinností a není jím dotčena konečná odpovědnost vedoucího orgánu v řídicí funkci za každodenní řízení instituce a jeho odpovědnost za veškeré činnosti instituce.

63. Při posuzování znalostí, dovedností a zkušeností člena vedoucího orgánu je třeba věnovat pozornost teoretickým a praktickým zkušenostem týkajícím se těchto oblastí:

- a. bankovní a finanční trhy;
- b. právní požadavky a regulační rámec;
- c. strategické plánování, pochopení obchodní strategie nebo obchodního plánu instituce a jejich plnění;
- d. řízení rizik (identifikace, posouzení, sledování, kontrola a zmírňování hlavních typů rizik instituce, včetně environmentálních rizik a rizikových faktorů a rizik a rizikových faktorů správy a řízení);
- e. účetnictví a audit,
- f. posuzování účinnosti systémů instituce, aby se zajistily účinná správa a řízení, dohled a kontrolní mechanismy;
- g. interpretace finančních údajů instituce, identifikace klíčových problémů na základě těchto údajů a určování vhodných kontrolních mechanismů a opatření.

64. Členové vedoucího orgánu v řídicí funkci by měli mít z minulosti dostatečné praktické a odborné zkušenosti z vedoucí pozice zastávané po dostatečně dlouhou dobu. Pozice zastávané po krátkou dobu lze při posouzení zohlednit, ale tyto pozice by samy o sobě neměly postačovat k tomu, aby se předpokládalo, že člen má dostatečné zkušenosti. Při posuzování praktických a odborných zkušeností získaných v předchozích pozicích by se mělo přihlížet zejména k:

- a. povaze zastávané vedoucí pozice a její hierarchické úrovni;
- b. délce výkonu funkce;
- c. povaze a složitosti společnosti, v níž byla pozice zastávána, včetně organizační struktury společnosti;
- d. rozsahu kompetencí, rozhodovacích pravomocí a odpovědností člena;
- e. technickým znalostem získaným na dané pozici;
- f. počtu podřízených.

65. Členové vedoucího orgánu v kontrolní funkci by měli být schopni vznášet konstruktivní připomínky k rozhodnutím vedoucího orgánu a účinně dohlížet na vedoucí orgán v řídicí funkci. Dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti pro účinné vykonávání kontrolní funkce

Lze získat na příslušných akademických nebo administrativních pozicích nebo prostřednictvím řízení, dohledu nebo kontroly finančních institucí nebo jiných společností.

## 7. Kritéria kolektivní vhodnosti

66. Vedoucí orgán by měl být jako celek schopen porozumět činnostem instituce, včetně souvisejících hlavních rizik. Není-li v tomto oddíle uvedeno jinak, tato kritéria by se měla uplatňovat odděleně na vedoucí orgán v řídicí funkci a na vedoucí orgán v kontrolní funkci.
67. Členové vedoucího orgánu by měli být jako celek schopni přijímat přiměřená rozhodnutí a zohlednit obchodní model instituce, její rizikový apetit a strategii a trhy, na kterých působí.
68. Členové vedoucího orgánu v kontrolní funkci by měli být schopni jako celek účinně vznášet konstruktivní připomínky k rozhodnutím vedoucího orgánu v řídicí funkci a tato rozhodnutí sledovat.
69. Vedoucí orgán jako celek by měl pokrývat všechny oblasti znalostí požadovaných pro obchodní činnost instituce, a to díky dostatečným odborným znalostem členů vedoucího orgánu. Aby byla možná diskuse k přijímaným rozhodnutím, měl by v každé oblasti existovat dostatečný počet členů s patřičnými znalostmi. Členové vedoucího orgánu by měli mít jako celek dovednosti, které jim umožní prezentovat své názory a ovlivňovat rozhodovací proces v rámci vedoucího orgánu.
70. Složení vedoucího orgánu by mělo odrážet znalosti, dovednosti a zkušenosti nezbytné k vykonávání jeho povinností. To mimo jiné znamená, že vedoucí orgán má jako celek patřičné znalosti v těch oblastech, za které jsou jeho členové kolektivně odpovědní, a dovednosti, aby mohl instituci účinně řídit a dohlížet na ni, včetně těchto aspektů:
  - a. obchodní činnost instituce a hlavní související rizika;
  - b. jednotlivé významné činnosti instituce;
  - c. příslušné oblasti pravomocí v daném odvětví / finančním sektoru, včetně finančních a kapitálových trhů, solventnosti a modelů a environmentálních a sociálních rizik a rizikových faktorů a rizik a rizikových faktorů správy a řízení;
  - d. finanční účetnictví a výkaznictví;
  - e. řízení rizik, compliance a interní audit;
  - f. informační technologie a bezpečnost;
  - g. místní, regionální a případně světové trhy;
  - h. právní a regulační prostředí;

- i. manažerské schopnosti a zkušenosti;
- j. schopnost strategického plánování;
- k. vedení mezinárodních a vnitrostátních skupin, případně řízení rizik souvisejících s jejich strukturou.

71. Vedoucí orgán by měl mít ve své řídicí funkci jako celek vysokou úroveň manažerských schopností, zatímco ve své kontrolní funkci by měl mít jako celek dostatečné manažerské schopnosti, aby mohl účinně organizovat své úkoly a byl schopen porozumět řídicím postupům použitým a rozhodnutím přijatým vedoucím orgánem v jeho řídicí funkci a vznášet k nim konstruktivní připomínky.

## 8. Pověst, čestnost a bezúhonnost

72. Člen vedoucího orgánu by měl být považován za osobu čestnou, bezúhonnou a s dobrou pověstí, pokud neexistují žádné objektivní a prokazatelné důvody, které by naznačovaly něco jiného, zejména s ohledem na relevantní dostupné informace k faktorům nebo situacím uvedeným v odstavcích 73 až 77. Posouzení pověsti, čestnosti a bezúhonnosti by mělo vždy zohledňovat dopad kumulativních vlivů drobných incidentů na pověst člena.

73. Aniž by byla dotčena jakákoli základní práva, měly by se při posuzování dobré pověsti, čestnosti a bezúhonnosti brát v úvahu všechny příslušné záznamy v rejstříku trestů nebo záznamy ze správních řízení, přičemž by se měl zohlednit druh odsouzení nebo obžaloby, role dotčené osoby, udělený trest, dosažená fáze soudního řízení a všechna rehabilitační opatření, která nabyla účinku. Měly by se zohlednit související okolnosti, včetně zmírňujících faktorů, závažnosti příslušného trestného činu nebo přestupku, který je předmětem správního nebo dozorčího řízení, čas, který uplynul od spáchání trestného činu nebo přestupku, chování člena od doby, kdy se dopustil trestného činu nebo přestupku, a významnost trestného činu nebo přestupku pro úlohu člena. V úvahu by se měly brát všechny příslušné záznamy v rejstříku trestů nebo záznamy ze správních řízení, přičemž by se mělo přihlídnout k promlčecím lhůtám platným ve vnitrostátních právních předpisech.

74. Aniž by byla dotčena presumpce nevinny vztahující se k trestnímu řízení a další základní práva, měly by se při posuzování pověsti, čestnosti a bezúhonnosti zvážit přinejmenším tyto faktory:

- a. odsouzení nebo probíhající trestní stíhání za trestný čin, zejména:
  - i. trestné činy podle právních předpisů upravujících činnosti v oblasti bankovníctví, finančních služeb, cenných papírů a pojišťovnictví nebo týkajících se trhů s cennými papíry či finančních nebo platebních prostředků, včetně právních předpisů o praní peněz a financování terorismu, nebo jakýkoli predikativní trestný čin související s praním peněz stanovený ve směrnici (EU)

2015/849, korupce, manipulace s trhem nebo obchodování zasvěcených osob a lichva;

- ii. trestné činy související s nepoctivým jednáním, podvod nebo jiné finanční trestné činy;
- iii. daňové trestné činy, ať už spáchané přímo, či nepřímo, a to i prostřednictvím nezákonných nebo zakázaných dividendových arbitráží;
- iv. jiné trestné činy podle právních předpisů upravujících obchodní společnosti, konkurzní řízení, platební neschopnost nebo ochranu spotřebitele;

- b. jiná příslušná stávající nebo předchozí zjištění a opatření učiněná regulačním orgánem nebo profesním subjektem kvůli nedodržování příslušných předpisů, které upravují činnosti v oblasti bankovníctví, finančních služeb, cenných papírů nebo pojištění či některou ze záležitostí uvedených výše v písmenu a).

75. K probíhajícím vyšetřováním by se mělo přihlížet v případě, že jsou důsledkem soudních nebo správních řízení nebo jiných obdobných regulačních vyšetřování, aniž by byla dotčena základní práva jednotlivce<sup>13</sup>. Instrukce a příslušné orgány by měly zvážit i další negativní zprávy s relevantními, důvěryhodnými a spolehlivými informacemi (např. jako součást řízení v případě whistleblowingu).

76. Mělo by se přihlížet k těmto situacím, které se vztahují k současným a předchozím obchodním výsledkům a finančnímu zdraví člena vedoucího orgánu, pokud jde o jejich potenciální dopad na pověst, čestnost a bezúhonnost tohoto člena:

- a. je dlužníkem v prodlení (např. má negativní záznamy ve spolehlivém úvěrovém registru, jsou-li dostupné);
- b. finanční a obchodní výsledky subjektů, které člen vlastní nebo řídí nebo v nichž měl či má významný podíl nebo vliv, se zvláštním přihlédnutím k jakýmkoli konkurzním nebo likvidačním řízením, a k tomu, zda a jak člen přispěl k situaci, která k danému řízení vedla;
- c. vyhlášení osobního bankrotu a
- d. aniž by byla dotčena presumpce nevin, občanská soudní řízení, správní nebo trestní řízení, velké investice nebo expozice a čerpané úvěry, zejména pokud mohou mít podstatný dopad na finanční zdraví člena nebo subjektů, které člen vlastní nebo řídí nebo v nichž má významný podíl.

77. Člen vedoucího orgánu by měl zachovávat vysoké standardy bezúhonnosti a čestnosti. Při posuzování pověsti, čestnosti a bezúhonnosti by se měly zvážit přinejmenším tyto faktory:

---

<sup>13</sup> V souladu s Evropskou úmluvou o lidských právech a Listinou základních práv Evropské unie: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm).

- a. jakékoli důkazy o tom, že daná osoba nepostupovala při svém jednání s příslušnými orgány transparentně a otevřeně a nespolupracovala s nimi;
- b. zamítnutí, zrušení, odnětí nebo vypovězení registrace, povolení, členství nebo licence k provozování živnosti, obchodní činnosti nebo výkonu profese;
- c. důvody k propuštění z pracovního poměru nebo odvolání ze zodpovědné funkce, ukončení fiduciárního vztahu či podobná situace nebo situace, kdy byla daná osoba požádána o rozvázání pracovního poměru v takové pracovní pozici;
- d. sesazení z funkce člena vedoucího orgánu jakýmkoli relevantním příslušným orgánem, včetně osob, které skutečně řídí činnost subjektu; a
- e. jakékoli jiné důkazy nebo závažná tvrzení založená na relevantních, věrohodných a spolehlivých informacích, které naznačují, že daná osoba jedná způsobem, který není v souladu s vysokými standardy chování.

## 9. Používání vlastních názorů a nezávislí členové

### 9.1 Souvislost mezi používáním vlastních názorů a zásadou nezávislosti

78. Při posuzování nezávislosti členů by instituce měly rozlišovat mezi pojmem „používání vlastních názorů“, který se vztahuje na všechny členy vedoucího orgánu instituce, a zásadou „nezávislosti“, která se vyžaduje u některých členů vedoucího orgánu příslušné instituce v kontrolní funkci. Kritéria pro posuzování „používání vlastních názorů“ jsou uvedena v oddíle 9.2 a kritéria pro posuzování „nezávislosti“ v oddíle 9.3.
79. Jednání, které zahrnuje „používání vlastních názorů“, je vzorec chování, který se projevuje zejména během diskusí a rozhodování v rámci vedoucího orgánu. Je vyžadováno od všech členů vedoucího orgánu bez ohledu na to, zda jsou považováni za „nezávislé“ v souladu s oddílem 9.3. Všichni členové vedoucího orgánu by se měli aktivně věnovat svým povinnostem a při výkonu svých funkcí a povinností by měli být schopni činit vlastní správné, objektivní a nezávislé úsudky a rozhodnutí.
80. „Být nezávislý“ znamená, že člen vedoucího orgánu v kontrolní funkci nemá žádné současné ani nedávné minulé vztahy nebo vazby jakékoli povahy s příslušnou institucí nebo jejím vedením, které by mohly ovlivnit objektivní a vyvážený úsudek člena a omezit jeho schopnost přijímat nezávislá rozhodnutí. Skutečnost, že je člen vedoucího orgánu považován za „nezávislého“, neznamená, že by měl být automaticky považován za osobu „používající vlastní názory“, protože může postrádat požadované behaviorální schopnosti.

### 9.2 Používání vlastních názorů



81. Při posuzování používání vlastních názorů, jak je uvedeno v odstavci 79, by instituce měly vyhodnotit, zda všichni členové vedoucího orgánu:
- a. mají nezbytné behaviorální schopnosti, včetně:
    - i. odvahy, přesvědčení a schopnosti účinně posuzovat navrhovaná rozhodnutí jiných členů vedoucího orgánu a vznášet k nim konstruktivní připomínky;
    - ii. schopnosti klást otázky členům vedoucího orgánu v řídicí funkci a
    - iii. schopnosti odolávat „skupinovému myšlení“;
  - b. nejsou ve střetu zájmů v míře, která by zhoršila jejich schopnost nezávisle a objektivně vykonávat jejich povinnosti.
82. Při posuzování požadovaných behaviorálních schopností člena uvedených v odst. 82 písm. a) by se mělo brát v úvahu jeho dřívější a současné chování, zejména v rámci instituce.
83. Při posuzování existence střetu zájmů uvedeného v odst. 82 písm. b) by instituce měly určit skutečné a potenciální střety zájmů podle zásad instituce týkajících se střetu zájmů<sup>14</sup> a posoudit jejich závažnost. Zvážit by se měly přinejmenším tyto situace, které by mohly vytvořit skutečný nebo potenciální střet zájmů:
- a. ekonomické zájmy (např. akcie, jiná vlastnická práva a členství, účasti a jiné ekonomické zájmy u komerčních zákazníků, práva duševního vlastnictví, úvěry poskytnuté institucí společnosti vlastněné členy vedoucího orgánu);
  - b. osobní nebo pracovní vztahy s vlastníky kvalifikovaných účastí v instituci;
  - c. osobní nebo profesní vztahy s pracovníky instituce nebo subjektů, na které se vztahuje obezřetnostní konsolidace (např. úzké rodinné vztahy);
  - d. jiné pracovní poměry nebo předchozí pracovní poměry v nedávné minulosti (např. v posledních pěti letech);
  - e. osobní nebo profesní vztahy s příslušnými externími zúčastněnými stranami (např. spojení s dodavateli materiálu, poradci nebo jinými poskytovateli služeb);
  - f. členství v orgánu nebo vlastnictví orgánu nebo subjektu s protichůdnými zájmy;
  - g. politický vliv nebo politické vztahy.
84. Všechny skutečné nebo potenciální střety zájmů na úrovni vedoucího orgánu by se měly patřičně oznámit, projednat a zdokumentovat, mělo by se přijmout náležité rozhodnutí

---

<sup>14</sup> Zásady týkající se střetu zájmů pro pracovníky viz obecné pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení.

a vedoucí orgán by je měl patřičně řídit (tj. měla by se přijmout nezbytná zmírňující opatření). Člen vedoucího orgánu by se měl zdržet hlasování v jakékoli záležitosti, v níž u něj dochází ke střetu zájmů<sup>15</sup>.

85. Instituce by měly informovat příslušné orgány, pokud zjistí střet zájmů, který může mít vliv na schopnost člena vedoucího orgánu používat vlastní názory, včetně přijatých zmírňujících opatření.
86. Skutečnost, že je člen vedoucího orgánu akcionářem, vlastníkem nebo členem instituce, členem přidružených společností nebo přidružených subjektů, má soukromé účty nebo úvěry nebo využívá jiné služby instituce nebo subjektu spadajícího do konsolidace, by neměly být samy o sobě považovány za faktory, které mají vliv na schopnost člena vedoucího orgánu používat vlastní názory<sup>16</sup>.

### 9.3 Nezávislí členové vedoucího orgánu příslušné instituce v jeho kontrolní funkci

87. Mít ve vedoucím orgánu v kontrolní funkci členy, kteří splňují kritéria nezávislosti, jak je uvedeno v odstavci 80, i členy, kteří tato kritéria nesplňují, je u všech příslušných institucí považováno za osvědčený postup.
88. Při určování dostatečného počtu nezávislých členů by se měla brát v úvahu zásada proporcionality. Při určování dostatečného počtu nezávislých členů ve vedoucím orgánu v jeho kontrolní funkci by se neměli brát v úvahu členové, kteří ve vedoucím orgánu zastupují zaměstnance. Aniž jsou dotčeny další požadavky uložené vnitrostátními právními předpisy, mělo by se uplatnit toto:
- a. vedoucí orgán v kontrolní funkci, který má dostatečný počet nezávislých členů, by měly mít tyto příslušné instituce:
    - i. významné instituce regulované podle směrnice CRD;
    - ii. kotované příslušné instituce;
  - b. příslušné instituce, které nejsou významné ani kotované, by obecně měly mít ve vedoucím orgánu v kontrolní funkci nejméně jednoho nezávislého člena. Příslušné orgány však nesmí vyžadovat existenci nezávislých členů v rámci:
    - i. příslušných institucí, které jsou plně vlastněny příslušnou institucí, zejména pokud se dceřiná společnost nachází ve stejném členském státě jako příslušná mateřská instituce;

<sup>15</sup> Zásady týkající se střetu zájmů pro pracovníky viz obecné pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení.

<sup>16</sup> Viz odstavec 114 obecných pokynů orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení.

- ii. investičních podniků, které splňují kritéria stanovená v čl. 32 odst. 4 písm. a) směrnice (EU) 2019/2034 nebo jiná kritéria stanovená příslušným členským státem v souladu s čl. 32 odst. 5 a 6 směrnice (EU) 2019/2034.
  - c. V rámci celkové odpovědnosti vedoucího orgánu by nezávislí členové měli hrát klíčovou úlohu při zlepšování účinnosti kontrol a bilancí v rámci příslušných institucí prostřednictvím zlepšování dohledu nad rozhodováním vedení a zajistit, aby:
    - d. při diskusích a rozhodování vedoucího orgánu byly patřičně zváženy zájmy všech zúčastněných stran, včetně menšinových akcionářů. Nezávislí členové by rovněž mohli pomáhat zmírňovat nebo kompenzovat nepřiměřenou převahu jednotlivých členů vedoucího orgánu zastupujících konkrétní skupinu nebo kategorii zúčastněných stran;
    - e. rozhodování neovládala žádná osoba nebo malá skupina členů a
    - f. byly patřičně řízeny střety zájmů mezi institucí, jejími obchodními útvary, jinými subjekty v účetním rozsahu konsolidace a externími zúčastněnými stranami, včetně zákazníků.
89. Aniž je dotčen odstavec 91, předpokládá se, že se člen vedoucího orgánu příslušné instituce v kontrolní funkci považuje za osobu, která „není nezávislá“, v těchto situacích:
- a. člen má nebo měl mandát jako člen vedoucího orgánu v řídicí funkci v instituci, na kterou se vztahuje obezřetnostní konsolidace, pokud na této pozici působil předchozích pět let;
  - b. člen je ovládajícím akcionářem příslušné instituce, a to na základě případů uvedených v čl. 22 odst. 1 směrnice 2013/34/EU, nebo zastupuje zájem ovládajícího akcionáře, včetně situace, kdy je vlastníkem členský stát nebo jiný veřejný subjekt;
  - c. člen má významný finanční nebo obchodní vztah s příslušnou institucí;
  - d. člen je zaměstnancem ovládajícího akcionáře příslušné instituce, nebo je s ním jinak ve spojení;
  - e. člen je zaměstnán subjektem, na který se vztahuje konsolidace, vyjma případů, kdy jsou splněny obě tyto podmínky:
    - i. člen nepatří do nejvyšší hierarchické úrovně instituce, která je přímo odpovědná vedoucímu orgánu;
    - ii. člen byl zvolen do kontrolní funkce v rámci systému zastoupení zaměstnanců a na základě vnitrostátních právních předpisů se na něj vztahuje odpovídající ochrana proti neoprávněnému propuštění a proti jiným formám nespravedlivého zacházení;

- f. člen byl dříve zaměstnán na pozici na nejvyšší hierarchické úrovni v příslušné instituci nebo v jiném subjektu, na který se vztahuje obezřetnostní konsolidace, přičemž byl přímo odpovědný vedoucímu orgánu, a mezi ukončením tohoto pracovního poměru a činnostmi ve vedoucím orgánu neuplynuly alespoň tři roky;
  - g. člen byl během tří let vedoucím pracovníkem významného odborného poradce, externího auditora nebo významného konzultanta příslušné instituce nebo jiného subjektu, na který se vztahuje obezřetnostní konsolidace, nebo byl zaměstnancem významně spojeným s poskytovanou službou;
  - h. člen je nebo během posledního roku byl významným dodavatelem nebo důležitým zákazníkem příslušné instituce nebo jiného subjektu, na který se vztahuje obezřetnostní konsolidace, nebo měl jiný významný obchodní vztah nebo je osobou ve vrcholném vedení důležitého dodavatele, zákazníka nebo komerčního subjektu, který má významný obchodní vztah, nebo je s ním jinak přímo nebo nepřímo ve spojení;
  - i. člen přijímá kromě odměny za svoji úlohu a odměny za zaměstnání v souladu s písmenem c) významné poplatky nebo jiné výhody od příslušné instituce nebo jiného subjektu, na který se vztahuje obezřetnostní konsolidace;
  - j. člen působil jako člen vedoucího orgánu v rámci daného subjektu po dobu dvanácti po sobě jdoucích let nebo déle;
  - k. člen je blízkým rodinným příslušníkem člena vedoucího orgánu příslušné instituce v jeho řídicí funkci nebo jiného subjektu, na který se vztahuje obezřetnostní konsolidace, nebo osoby v situaci uvedené v písmenech a) až h).
90. Pouhá skutečnost, že nastala jedna či více situací uvedených v odstavci 89, automaticky neznamená, že člen není nezávislý. Pokud u člena nastane jedna či více situací uvedených v odstavci 89, může příslušná instituce příslušnému orgánu prokázat, že člen by měl být i přesto považován za „nezávislého“. Za tímto účelem by měly být příslušné instituce schopny příslušnému orgánu zdůvodnit, proč není touto situací ovlivněna schopnost člena uplatňovat objektivní a vyvážený úsudek a přijímat nezávislá rozhodnutí.
91. Pro účely odstavce 90 by měly příslušné instituce zvážit, zda by skutečnost, že je člen akcionářem příslušné instituce, má soukromé účty nebo úvěry nebo využívá jiné služby, kromě případů výslovně uvedených v tomto oddíle, nemohla vést k situaci, kdy bude člen považován za osobu, která není nezávislá, pokud zůstanou v mezích patřičné prahové hodnoty *de minimis*. Tyto vztahy by měly být zohledněny v rámci řízení střetů zájmů v souladu s příslušnými obecnými pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení.

## Hlava IV – Lidské a finanční zdroje pro odbornou přípravu členů vedoucího orgánu

## 10. Stanovení cílů pro zaškolení a odbornou přípravu

92. Instituce by měly zajistit zaškolení členů vedoucího orgánu s cílem pomoci jim udělat si jasnou představu o příslušných právních a správních předpisech, struktuře instituce, jejím obchodním modelu, rizikovém profilu a systémech správy a řízení a o úloze člena (členů) ve vztahu k výše uvedenému a zajistit patřičné obecné a co nejvhodnější individuálně upravené programy odborné přípravy. Odborná příprava by měla rovněž přispět k informovanosti členů vedoucího orgánu o přínosech rozmanitosti v rámci vedoucího orgánu a instituce. Instituce by měly vyčlenit dostatečné zdroje na individuální nebo kolektivní zaškolení a na odbornou přípravu členů vedoucího orgánu.
93. Všichni nově jmenovaní členové vedoucího orgánu by měli obdržet klíčové informace do jednoho měsíce poté, co se ujmou dané pozice, přičemž jejich zaškolení by mělo být dokončeno do šesti měsíců.
94. Pokud má jmenovaný člen vedoucího orgánu splnit určité požadavky na znalosti a dovednosti, mělo by být cílem jeho odborné přípravy a zaškolení vyplnění zjištěných mezer, a to v přiměřeném časovém rámci, pokud možno předtím, než se skutečně ujme dané pozice, nebo co nejdříve poté, kdy se jí skutečně ujme. Člen by měl každopádně splňovat všechny požadavky na znalosti a dovednosti stanovené v oddíle 6 nejpozději jeden rok poté, kdy se ujal funkce. V příslušných případech by instituce měla stanovit časový rámec, ve kterém by měla být provedena nezbytná opatření, a informovat o tom příslušný orgán. Členové vedoucího orgánu by si měli udržovat a prohlubovat znalosti a dovednosti potřebné k plnění svých povinností.

## 11. Zásady zaškolení a odborné přípravy

95. Instituce by měly mít zavedené zásady a postupy pro zaškolení a odbornou přípravu členů vedoucího orgánu, které by měly být schváleny vedoucím orgánem.
96. Lidské a finanční zdroje poskytnuté na zaškolení a odbornou přípravu by měly být dostatečné k dosažení cílů zaškolení a odborné přípravy a k zajištění toho, že člen je vhodný pro danou úlohu a splňuje příslušné požadavky. Při stanovování lidských a finančních zdrojů vyžadovaných na zajištění účinných zásad a postupů pro zaškolení a odbornou přípravu členů vedoucího orgánu by instituce měla brát v úvahu dostupná relevantní měřítka v daném odvětví, například ve vztahu k dostupnému rozpočtu na odbornou přípravu a k poskytnutým dnům odborné přípravy, včetně výsledků srovnávání poskytnutých orgánem EBA<sup>17</sup>.
97. Zásady a postupy pro zaškolení a odbornou přípravu mohou být součástí celkových zásad týkajících se vhodnosti a měly by přinejmenším stanovovat:

---

<sup>17</sup> Příloha těchto obecných pokynů týkající se posouzení dopadů obsahuje výsledky srovnání, které provedl orgán EBA (údaje za rok 2015) z hlediska zdrojů na odbornou přípravu a dnů odborné přípravy poskytnutých institucemi.

- a. cíle zaškolení a odborné přípravy pro vedoucí orgán, případně odděleně pro řídicí funkci a kontrolní funkci. Rovněž by sem měly případně patřit cíle zaškolení a odborné přípravy pro konkrétní pozice podle jejich konkrétních povinností a zapojení do výborů;
  - b. to, kdo zodpovídá za vytvoření podrobného programu odborné přípravy;
  - c. finanční a lidské zdroje, které má instituce k dispozici pro zaškolení a odbornou přípravu, přičemž se přihlédně k počtu lekcí zaškolení a odborné přípravy, k jejich ceně a ke všem souvisejícím administrativním úkolům, aby se zajistilo, že zaškolení a odborná příprava budou provedeny v souladu s uvedenými zásadami;
  - d. srozumitelný postup, na jehož základě může kterýkoli člen vedoucího orgánu požádat o zaškolení nebo o odbornou přípravu.
98. Při vytváření zásad by vedoucí orgán nebo výbor pro jmenování, je-li zřízen, měly zvážit informace získané od funkce lidských zdrojů a funkce odpovědné za sestavování rozpočtu a organizaci odborné přípravy, případně i od příslušných funkcí vnitřní kontroly.
99. Instituce by měly mít zaveden postup určování oblastí, ve kterých je vyžadována odborná příprava, a to pro vedoucí orgán jako celek i pro jednotlivé členy vedoucího orgánu. Do vytváření obsahu programů zaškolení a odborné přípravy by se měly podle potřeby zapojit příslušné obchodní útvary a vnitřní funkce, včetně funkcí vnitřní kontroly.
100. Zásady a postupy, jakož i plány odborné přípravy by měly být aktualizovány, přičemž se zohlední změny ve správě a řízení, strategické změny, nové produkty a další relevantní změny, jakož i změny v platných právních předpisech a vývoj na trhu.
101. Instituce by měly mít zaveden postup hodnocení, jehož cílem je přezkoumat provádění a kvalitu poskytovaného zaškolení a odborné přípravy a zajistit dodržování zásad a postupů v oblasti zaškolení a odborné přípravy.

## Hlava V – Rozmanitost v rámci vedoucího orgánu

### 12. Cíle zásad rozmanitosti

102. V souladu s čl. 91 odst. 10 směrnice 2013/36/EU by všechny instituce měly mít a provádět zásady podporující rozmanitost v rámci vedoucího orgánu, a to s cílem podpořit různorodost jeho členů. Cílem by mělo být získat při přijímání členů vedoucího orgánu široký soubor kvalit a kompetencí, dosáhnout rozmanitosti názorů a zkušeností a usnadnit nezávislá stanoviska a správné rozhodování v rámci vedoucího orgánu. Instituce by měly usilovat o náležitě zastoupení všech pohlaví v rámci vedoucího orgánu a zajistit, aby při výběru členů vedoucího orgánu byla dodržována zásada rovných příležitostí. Existence zástupců zaměstnanců

nedostatečně zastoupeného pohlaví, vyžadují-li to vnitrostátní právní předpisy, sama o sobě nepostačuje k zajištění odpovídající genderové vyváženosti ve vedoucím orgánu.

103. Zásady rozmanitosti by měly přinejmenším poukazovat na tyto aspekty rozmanitosti: vzdělání a odborná praxe, pohlaví, věk, a zejména u institucí, které působí na mezinárodní úrovni, zeměpisný původ, pokud zahrnutí hlediska zeměpisného původu není podle právních předpisů příslušného členského státu protiprávní. U významných institucí regulovaných podle směrnice CRD by zásady rozmanitosti měly zahrnovat kvantitativní cíl pro zastoupení nedostatečně zastoupeného pohlaví ve vedoucím orgánu. Významné instituce regulované podle směrnice CRD by měly kvantifikovat cílový podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví ve vedoucím orgánu a upřesnit vhodný časový rámec, během něhož by mělo být tohoto cíle dosaženo, a způsob jeho dosažení. Tento cíl by měl být definován pro vedoucí orgán jako celek, ale může být rozdělen pro řídicí a kontrolní funkci, je-li vedoucí orgán dostatečně velký. Ve všech ostatních institucích, zejména v případě vedoucího orgánu s méně než pěti členy, může být cíl vyjádřen kvalitativním způsobem.
104. Při stanovování cílů týkajících se rozmanitosti by instituce měly brát v úvahu výsledky srovnávání rozmanitosti zveřejněné příslušnými orgány, orgánem EBA nebo jinými relevantními mezinárodními subjekty či organizacemi<sup>18</sup>.
105. Zásady rozmanitosti mohou zahrnovat zastoupení zaměstnanců ve vedoucím orgánu, a to za účelem doplnění každodenních praktických znalostí a zkušeností ohledně vnitřního fungování instituce.
106. Významné instituce regulované podle směrnice CRD by měly rovněž v rámci každoročního přezkoumání složení vedoucího orgánu zdokumentovat, jak dodržují stanovené cíle. V případě nesplnění jakýchkoli cílů týkajících se rozmanitosti by významná instituce regulovaná podle směrnice CRD měla zdokumentovat důvody, proč k nesplnění došlo, opatření, která přijme, a časový rámec pro tato opatření, aby se zajistilo splnění cílů týkajících se rozmanitosti v budoucnu.
107. Aby se umožnila patřičná různorodost uchazečů o pozice ve vedoucím orgánu, měly by instituce zavést zásady rozmanitosti pro pracovníky, včetně aspektů plánování kariéry a opatření k zajištění rovného zacházení a příležitostí pro pracovníky různého pohlaví. Tato opatření by měla zahrnovat skutečnost, že hledisko odpovídajícího zastoupení žen a mužů je zohledněno rovněž při výběru pracovníků na vedoucí pozice nebo při poskytování odborné přípravy vedení.
108. Na podporu rozmanitého složení vedoucího orgánu by instituce měly mít zásady, které zajistí, aby nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo

---

<sup>18</sup> Viz také zpráva orgánu EBA o srovnávání rozmanitosti: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf> a <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>.



sociálního původu, genetických rysů, náboženského vyznání nebo přesvědčení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace<sup>19</sup>.

## Hlava VI – Zásady vhodnosti a systémy správy a řízení

### 13. Zásady vhodnosti

109. Podle čl. 88 odst. 1 směrnice 2013/36/EU stanoví vedoucí orgán instituce zavedení systémů správy a řízení zajišťujících účinné a obezřetné řízení instituce, dohlíží nad nimi a nese odpovědnost za jejich uplatňování. Podle čl. 9 odst. 3 směrnice 2014/65/EU vedoucí orgán investičního podniku ve smyslu směrnice 2014/65/EU (investiční podnik podle směrnice MiFID) mimoto stanoví způsobem, který podporuje integritu trhu a zájmy jeho zákazníků, systémy správy a řízení, dohlíží na ně a nese odpovědnost za jejich uplatňování. To mimo jiné znamená, že by zásady vhodnosti instituce měly být sladěny s celkovým rámcem instituce pro správu a řízení, kulturou instituce a jejím rizikovým apetitem a že jsou postupy v rámci těchto zásad zamýšleným způsobem plně funkční. K tomu patří rovněž to, že by vedoucí orgán instituce měl přijmout (aniž je tím dotčen případný potřebný souhlas akcionářů) a udržovat zásady pro posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu.
110. Zásady vhodnosti by měly zahrnovat zásady rozmanitosti nebo by na ně měly odkazovat, aby se zajistilo, že při přijímání nových členů je zohledněna rozmanitost.
111. Jakékoli změny zásad vhodnosti by měl schválit vedoucí orgán, aniž je tím dotčen případný potřebný souhlas akcionářů. Měla by být vedena dokumentace týkající se přijetí zásad a všech změn v nich učiněných (např. ve formě zápisu z příslušných zasedání).
112. Zásady by měly být jasné, dobře zdokumentované a transparentní pro všechny pracovníky instituce. Při vypracovávání zásad může vedoucí orgán požadovat a brát v úvahu informace od jiných vnitřních výborů, zejména výboru pro jmenování, pokud je zřízen, a od jiných vnitřních funkcí, jako jsou právní funkce, funkce lidských zdrojů a kontrolní funkce.
113. Funkce vnitřní kontroly<sup>20</sup> by měly poskytnout konstruktivní informace pro vytváření zásad vhodnosti v souladu se svými úlohami. Zejména funkce compliance by měla analyzovat, jak zásady vhodnosti ovlivňují dodržování právních a správních předpisů, vnitřních zásad a postupů ze strany instituce, a měla by vedoucí orgán informovat o všech identifikovaných rizicích týkajících se jejich dodržování a o problémech souvisejících s jejich nedodržením.

---

<sup>19</sup> Viz také oddíl o rozmanitosti v obecných pokynech orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení.

<sup>20</sup> Viz také obecné pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.



114. Zásady by měly zahrnovat zásady pro výběr, sledování a plánování nástupnictví členů vedoucího orgánu a pro opakované jmenování stávajících členů a měly by stanovovat přinejmenším:
- postup pro výběr, jmenování, opakované jmenování a plánování nástupnictví členů vedoucího orgánu a platný vnitřní postup pro posuzování vhodnosti člena, včetně vnitřní funkce odpovědné za poskytování podpory pro účely posuzování (např. lidské zdroje);
  - kritéria, jež se použijí při posuzování a která by měla zahrnovat kritéria vhodnosti stanovená v těchto obecných pokynech;
  - to, jak budou v rámci výběrového řízení zohledněny zásady rozmanitosti u členů vedoucího orgánu významných institucí a cíl pro nedostatečně zastoupené pohlaví ve vedoucím orgánu;
  - komunikační kanál s příslušnými orgány a
  - to, jak by se mělo posouzení zdokumentovat.
115. Příslušné instituce by měly do svých zásad vhodnosti zahrnout rovněž postupy pro výběr a jmenování osob v klíčových funkcích. Zásady vhodnosti by mohly na základě přístupu vycházejícího z rizik stanovovat pozice, které by mohly být považovány ze strany příslušných institucí za osoby v klíčových funkcích, kromě vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu.
116. Vedoucí orgán v kontrolní funkci a výbor pro jmenování, pokud je zřízen, by měly sledovat účinnost zásad vhodnosti v instituci a přezkoumávat jejich koncepci a provádění. Vedoucí orgán by měl podle potřeby tyto zásady upravovat, přičemž zohlední doporučení výboru pro jmenování, pokud je zřízen, a funkce interního auditu.

## 14. Zásady vhodnosti v rámci skupiny

117. V souladu s čl. 109 odst. 2 a 3 směrnice 2013/36/EU by konsolidující instituce regulovaná podle směrnice CRD měla zajistit, aby skupinové zásady pro posuzování vhodnosti všech členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích byly konzistentně zavedeny a náležitě začleněny ve všech dceřiných společnostech zahrnutých do obezřetnostní konsolidace, včetně dceřiných společností, na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU, a to i v případě, že jsou usazeny ve třetích zemích, včetně offshorových finančních center.
118. Tyto zásady by se měly přizpůsobit konkrétní situaci úvěrových institucí, které jsou součástí skupiny, a dceřiných společností zahrnutých do obezřetnostní konsolidace, na které se však nevztahuje směrnice 2013/36/EU. Příslušné orgány nebo funkce v rámci konsolidující

instituce regulované podle směrnice CRD a jejich dceřiných společností by měly podle potřeby navzájem komunikovat a vyměňovat si informace za účelem posuzování vhodnosti.

119. Konsolidující instituce regulovaná podle směrnice CRD by měla zajistit, aby bylo posouzení vhodnosti v souladu se všemi specifickými požadavky v kterékoli příslušné jurisdikci. Pokud jde o instituce a subjekty v rámci skupiny, které se nacházejí ve více než jednom členském státě, konsolidující instituce regulovaná podle směrnice CRD by měla dbát na to, aby zásady skupiny zohlednily rozdíly mezi vnitrostátními právními předpisy týkajícími se obchodních společností a jinými regulatorními požadavky.
120. Konsolidující instituce regulovaná podle směrnice CRD by měla zajistit, aby dceřiné společnosti usazené ve třetích zemích, které jsou zahrnuty do obezřetnostní konsolidace, měly konzistentně zavedeny zásady skupiny způsobem, který je v souladu s požadavky stanovenými v článcích 74, 88 a 91 směrnice 2013/36/EU, není-li to v rozporu s právními předpisy dané třetí země. Za tímto účelem musí mateřské a dceřiné společnosti v EU, na něž se vztahuje směrnice 2013/36/EU, zajistit, aby standardy vhodnosti uplatňované dceřinou společností usazenou ve třetí zemi splňovaly alespoň standardy uplatňované v Evropské unii.
121. Požadavky na vhodnost podle směrnice 2013/36/EU a těchto obecných pokynů se vztahují na instituce regulované podle směrnice CRD bez ohledu na to, zda se případně jedná o dceřiné společnosti mateřské instituce ve třetí zemi. Je-li dceřiná společnost v EU, která je dceřinou společností mateřské instituce ve třetí zemi, konsolidující institucí regulovanou podle směrnice CRD, nezahrnuje obezřetnostní konsolidace úroveň mateřské instituce nacházející se ve třetí zemi ani další přímé dceřiné společnosti dotčené mateřské instituce. Konsolidující instituce regulovaná podle směrnice CRD by měla zajistit, aby v rámci svých vlastních zásad zohlednila zásady skupiny mateřské instituce ve třetí zemi, není-li to v rozporu s požadavky stanovenými v příslušných unijních nebo vnitrostátních právních předpisech, včetně těchto obecných pokynů.
122. Vedoucí orgán dceřiných společností, na které se vztahuje směrnice 2013/36/EU, by měl přijmout a zavést zásady vhodnosti na individuální úrovni, které jsou konzistentní se zásadami zavedenými na konsolidované nebo subkonsolidované úrovni, a to způsobem, který je v souladu se všemi specifickými požadavky podle vnitrostátních právních předpisů.

## 15. Výbor pro jmenování a jeho úkoly<sup>21</sup>

123. Významné instituce regulované podle směrnice CRD musí mít výbor pro jmenování, který plní úkoly a má zdroje stanovené v čl. 88 odst. 2 směrnice 2013/36/EU.

---

<sup>21</sup> Pokud jde o složení a úkoly výborů, viz také obecné pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

124. Členové výboru pro jmenování by měli mít dostatečné kolektivní znalosti, dovednosti a zkušenosti týkající se činnosti instituce, aby mohli posuzovat náležitě složení vedoucího orgánu, včetně doporučování uchazečů o volné pozice ve vedoucím orgánu.
125. Pokud výbor pro jmenování není zřízen, měl by vedoucí orgán v kontrolní funkci plnit úkoly stanovené v prvním pododstavci písm. a) a v písm. b) až d) čl. 88 odst. 2 směrnice 2013/36/EU a měl by mít za tímto účelem náležitý zdroj. Pokud výbor pro jmenování není zřízen, mělo by se hodnocení uvedené v písm. b) a c) čl. 88 odst. 2 uvedené směrnice provádět nejméně jednou za dva roky.
126. Výbor pro jmenování, pokud je zřízen, a případně vedoucí orgán v kontrolní funkci by měly mít přístup ke všem nezbytným informacím k výkonu svých povinností a měly by být schopny v případě potřeby zapojit příslušné funkce vnitřní kontroly a jiné příslušné vnitřní funkce.
127. Pokud v souladu s posledním pododstavcem čl. 88 odst. 2 směrnice 2013/36/EU nemá vedoucí orgán podle vnitrostátních právních předpisů žádné pravomoci v procesu výběru a jmenování kteréhokoli ze svých členů, tento oddíl se nepoužije.

## 16. Složení vedoucího orgánu a jmenování a nástupnictví jeho členů

128. Aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy týkající se obchodních společností, měl by mít vedoucí orgán přiměřený počet členů a náležitě složení a měl by být jmenován na přiměřenou dobu. Návrhy na opětovné jmenování by se měly podávat až po zvážení závěru hodnocení výsledků dotčeného člena za poslední funkční období.
129. Všichni členové vedoucího orgánu by měli být vhodní. Aniž jsou dotčeni členové, kteří zastupují zaměstnance a jsou jimi voleni, vedoucí orgán by měl určit a vybrat kvalifikované a zkušené členy a zajistit vhodné plánování nástupnictví pro vedoucí orgán, které je v souladu se všemi právními požadavky na složení, jmenování nebo nástupnictví ve vedoucím orgánu.
130. Aniž jsou dotčena práva akcionářů jmenovat členy, vedoucí orgán v kontrolní funkci nebo výbor pro jmenování, pokud je zřízen, by se měly při přijímání členů vedoucího orgánu aktivně podílet na výběru uchazečů o volné pozice ve vedoucím orgánu ve spolupráci s funkcí lidských zdrojů a měly by:
- vypracovat popis činností a schopností požadovaných pro konkrétní funkci;
  - posoudit odpovídající vyváženost znalostí, dovedností a zkušeností v rámci vedoucího orgánu;
  - odhadnout předpokládaný čas věnovaný výkonu funkce a
  - zvážit cíle zásad rozmanitosti.

131. Rozhodnutí o přijetí by mělo pokud možno brát v úvahu užší seznam vhodných uchazečů sestavený na základě předběžného výběru, který zohledňuje cíle týkající se rozmanitosti stanovené v zásadách rozmanitosti instituce a prvky uvedené v hlavě V těchto obecných pokynů. Rozhodnutí by mělo brát v úvahu skutečnost, že rozmanitější vedoucí orgán vytváří prostor pro konstruktivní připomínky a diskusi na základě různých pohledů. Instituce by však neměly přijímat členy vedoucího orgánu pouze za účelem zvýšení rozmanitosti na úkor fungování a vhodnosti vedoucího orgánu jako celku nebo na úkor vhodnosti jednotlivých členů vedoucího orgánu.
132. Před nástupem do funkce by měl být člen vedoucího orgánu seznámen s kulturou, hodnotami, chováním a strategií, které jsou s touto institucí a jejím vedoucím orgánem spojeny.
133. Aniž jsou dotčena práva akcionářů jmenovat a nahradit současně všechny členy vedoucího orgánu, při zavedení plánu nástupnictví pro své členy by vedoucí orgán měl zajistit kontinuitu rozhodování, a pokud možno zabránit tomu, aby došlo k nahrazení příliš mnoha členů současně. V rámci plánování nástupnictví by měly být stanoveny plány, zásady a postupy instituce ohledně řešení náhlých nebo neočekávaných absencí nebo odchodů členů vedoucího orgánu, včetně všech odpovídajících prozatímních opatření. Plánování nástupnictví by mělo zohledňovat také cíle stanovené v zásadách rozmanitosti instituce.

## Hlava VII – Posuzování vhodnosti institucemi

### 17. Společné prvky posuzování individuální a kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu

134. Nestanoví-li obecné pokyny jinak, vedoucí orgán v kontrolní funkci nebo výbor pro jmenování, pokud je zřízen, by měly zajistit, aby se posouzení individuální a kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu uskutečnilo před jejich jmenováním. Mohou spolupracovat s jinými výbory (např. výborem pro rizika a výborem pro audit) a vnitřními funkcemi (např. funkcí lidských zdrojů, právní funkcí nebo kontrolní funkcí). Vedoucí orgán v kontrolní funkci by měl být odpovědný za stanovení konečných posouzení vhodnosti.
135. Odchylně od odstavce 134 může být posouzení individuální a kolektivní vhodnosti provedeno po jmenování člena v některém z těchto případů, u kterých instituce poskytne řádné odůvodnění:
- akcionáři, vlastníci nebo společníci instituce zvolí a jmenují členy vedoucího orgánu na valné hromadě akcionářů nebo na srovnatelném zasedání, které nebylo navrženo institucí ani vedoucím orgánem, například systém seznamu uchazečů;
  - úplné posouzení vhodnosti před jmenováním člena by narušilo náležité fungování vedoucího orgánu, včetně v důsledku těchto situací:

- i. potřeba nahradit členy vznikne náhle nebo nečekaně, například kvůli úmrtí člena; a
  - ii. člen je odvolán, protože již není vhodný.
136. Posuzování vhodnosti by mělo brát v úvahu všechny relevantní otázky pro posuzování, které jsou k dispozici. Instituce by měly zvážit rizika, včetně rizika poškození dobré pověsti, která vzniknou, pokud dojde k odhalení nedostatků, které mají vliv na individuální nebo kolektivní vhodnost členů vedoucího orgánu.
137. Pokud členy volí valná hromada akcionářů a pokud bylo posouzení individuální nebo kolektivní vhodnosti členů provedeno před valnou hromadou akcionářů, měly by instituce poskytnout akcionářům před valnou hromadou náležitě informace o výsledcích posouzení. Je-li to vhodné, mělo by posouzení zahrnovat různá alternativní složení vedoucího orgánu, která mohou být představena akcionářům.
138. Pokud jsou v řádně odůvodněných případech uvedených v odstavci 135 členové jmenování akcionáři před posouzením vhodnosti, mělo by jejich jmenování záviset na kladném posouzení jejich vhodnosti. V těchto případech by instituce měly posoudit vhodnost členů a složení vedoucího orgánu co nejdříve, nejpozději do jednoho měsíce od jmenování členů. Pokud následné posouzení ze strany instituce povede k tomu, že člen bude považován za nevhodného pro danou pozici, měli by být člen i příslušný orgán neprodleně informováni. Instituce by měly akcionáře informovat rovněž o provedeném posouzení a nutnosti jmenovat jiné členy.
139. Instituce by měly zajistit, aby akcionáři měli plný přístup k relevantním a praktickým informacím o povinnosti zajistit, aby členové vedoucího orgánu a vedoucí orgán jako celek byli vždy vhodní. Informace o vhodnosti vedoucího orgánu a jeho členů poskytnuté akcionářům by měly akcionářům umožnit přijímat informovaná rozhodnutí a zabývat se jakýmkoli nedostatkem ve složení vedoucího orgánu nebo jeho jednotlivých členů.
140. Pokud jsou někteří členové jmenováni vedoucím orgánem, mělo by toto posouzení být provedeno dříve, než se skutečně ujmou své funkce. V řádně odůvodněných případech uvedených v odstavci 135 může být posouzení vhodnosti provedeno po jmenování člena, a to co nejdříve, nejpozději však do jednoho měsíce ode dne jmenování.
141. Instituce by měly při posuzování kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu brát v úvahu výsledky posouzení vhodnosti jednotlivých členů vedoucího orgánu a naopak. Nedostatky zjištěné v rámci celkového složení vedoucího orgánu nebo jeho výborů nemusí nutně vést k závěru, že konkrétní člen není individuálně vhodný.
142. Instituce by měly zdokumentovat výsledky posouzení vhodnosti, a zejména všechny zjištěné nedostatky, tj. rozdíly mezi nezbytnou a skutečnou individuální a kolektivní vhodností členů vedoucího orgánu, a také opatření, která přijmou s cílem tyto nedostatky odstranit.

143. Instituce by měly předat příslušným orgánům výsledek posouzení vhodnosti nových členů vedoucího orgánu, včetně posouzení kolektivního složení vedoucího orgánu instituce v souladu s postupy uvedenými v oddíle 23. V rámci toho by měly předložit i dokumentaci a údaje uvedené v příloze III<sup>22</sup>.
144. Instituce by měly na žádost příslušných orgánů poskytnout doplňující informace nezbytné pro posouzení individuální nebo kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu. V případě opětovného jmenování se mohou tyto informace týkat pouze příslušných změn.

## 18. Posouzení vhodnosti jednotlivých členů vedoucího orgánu

145. Instituce by měly od členů vedoucího orgánu vyžadovat, aby prokázali svoji vhodnost tím, že poskytnou přinejmenším dokumenty, které jsou vyžadovány příslušnými orgány pro posouzení vhodnosti, a to v souladu s hlavou VIII a přílohou III těchto obecných pokynů.
146. V rámci posouzení vhodnosti individuálního člena vedoucího orgánu by instituce měly:
- získat informace o vhodnosti člena prostřednictvím různých kanálů a nástrojů (např. diplomy a osvědčení, doporučující dopisy, životopisy, pohovory, dotazníky);
  - získat informace o pověsti, bezúhonnosti a čestnosti posuzované osoby, včetně posouzení toho, zda existuje důvodné podezření, že došlo nebo dochází k praní peněz nebo financování terorismu nebo k pokusům o ně nebo že existuje zvýšené riziko takového jednání;
  - vyhodnotit používání vlastních názorů ze strany posuzované osoby;
  - vyžadovat, aby posuzovaná osoba ověřila, že jsou poskytnuté informace správné, a v případě potřeby je doložila;
  - vyžadovat, aby posuzovaná osoba oznámila jakékoli skutečné a potenciální střety zájmů;
  - potvrdit v co největší míře správnost informací poskytnutých posuzovanou osobou;
  - vyhodnotit v rámci vedoucího orgánu v kontrolní funkci nebo v rámci výboru pro jmenování, pokud je zřízen, výsledky posouzení a
  - v případě potřeby přijmout nápravná opatření s cílem zajistit individuální vhodnost členů vedoucího orgánu v souladu s oddílem 22.

---

<sup>22</sup> Viz také návrh regulační technické normy podle čl. 7 odst. 4 směrnice 2014/65/EU a návrh prováděcí technické normy podle čl. 7 odst. 5 směrnice 2014/65/EU týkající se informací poskytovaných pro účely povolování: [http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf) a [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report - draft implementing technical standards under mifid ii.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Viz také konzultační dokument k návrhu regulační technické normy týkající se povolování, který zveřejnil orgán EBA.

147. Jestliže se vyskytne záležitost, která vede k obavám ohledně vhodnosti člena vedoucího orgánu, mělo by se provést posouzení, jak tato záležitost ovlivní vhodnost dané osoby. Při tomto posuzování by instituce měly vzít v úvahu existenci důvodného podezření, že došlo nebo dochází k praní peněz nebo financování terorismu nebo k pokusům o ně nebo že existuje zvýšené riziko takového jednání.
148. Instituce by měly zdokumentovat popis pozice, pro kterou bylo posouzení provedeno, včetně úlohy dané pozice v rámci instituce, a měly by upřesnit výsledky posouzení vhodnosti ve vztahu k těmto kritériím:
- věnování dostatečného času výkonu funkcí;
  - dodržování ustanovení o omezení počtu funkcí ve vedoucím orgánu podle čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU členy vedoucího orgánu, kteří vykonávají funkci ve významné instituci regulované podle směrnice CRD;
  - dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti;
  - pověst, čestnost a bezúhonnost;
  - používání vlastních názorů.

## 19. Posouzení kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu

149. Při posuzování kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu by instituce měly posuzovat složení vedoucího orgánu v řídicí a kontrolní funkci odděleně. Posouzení kolektivní vhodnosti by mělo poskytnout srovnání mezi skutečným složením vedoucího orgánu a skutečnými kolektivními znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi vedoucího orgánu a vyžadovanou kolektivní vhodností podle čl. 91 odst. 7 směrnice 2013/36/EU.
150. Instituce by měly provést posouzení kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu pomocí:
- šablony matice vhodnosti uvedené v příloze I. Instituce mohou tuto šablonu upravit s přihlédnutím ke kritériím uvedeným v hlavě I; nebo
  - své vlastní vhodné metodiky v souladu s kritérii stanovenými v těchto obecných pokynech.
151. Při posuzování vhodnosti individuálního člena vedoucího orgánu by instituce měly ve stejném časovém období rovněž posoudit kolektivní vhodnost vedoucího orgánu podle oddílu 7, jakož i to, zda je celkové složení specializovaných výborů vedoucího orgánu v kontrolní funkci přiměřené<sup>23</sup>. Zejména by se mělo posoudit, zda jsou znalosti, dovednosti a zkušenosti dané osoby přínosem ke kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu a zda celkové

---

<sup>23</sup> Pokud jde o složení výborů, viz také obecné pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení.



složení vedoucího orgánu odráží dostatečně širokou škálu znalostí, dovedností a zkušeností pro porozumění činnostem instituce a hlavních rizik.

152. Při posuzování kolektivní vhodnosti v souladu s hlavou III oddílem 7 by instituce měly rovněž posoudit, zda vedoucí orgán prostřednictvím svých rozhodnutí prokázal dostatečné porozumění rizik praní peněz nebo financování terorismu a toho, jak tato rizika ovlivňují činnost instituce, a zda prokázal vhodné řízení těchto rizik, včetně případných nezbytných nápravných opatření.

## 20. Průběžné sledování a opětovné posuzování individuální a kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu

153. Průběžné sledování individuální nebo kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu by se mělo zaměřit na to, zda jednotlivý člen nebo členové jako celek zůstávají vhodní, přičemž se zohlední individuální nebo kolektivní výkon a příslušná situace nebo událost, která byla příčinou opětovného posouzení, a dopad, jaký má na skutečnou nebo požadovanou vhodnost.

154. Při opětovném posuzování individuálního nebo kolektivního výkonu členů vedoucího orgánu by členové vedoucího orgánu v kontrolní funkci nebo výboru pro jmenování, pokud je zřízen, měli zvážit zejména:

- a. účinnost pracovních postupů vedoucího orgánu, včetně účinnosti informačních toků a hierarchických vztahů vůči vedoucímu orgánu, přičemž se zohlední informace od funkcí vnitřní kontroly a všechny následné kontroly nebo doporučení provedené těmito funkcemi;
- b. účinné a obezřetné řízení instituce, včetně toho, zda vedoucí orgán jednal v nejlepším zájmu instituce, a to i v souvislosti s bojem proti praní peněz a financování terorismu;
- c. schopnost vedoucího orgánu zaměřit se na strategicky důležité záležitosti;
- d. přiměřenost počtu konaných zasedání, míru účasti, vhodnost věnovaného času a intenzitu zapojení členů během zasedání;
- e. veškeré změny ve složení vedoucího orgánu a veškeré nedostatky, pokud jde o individuální a kolektivní vhodnost, přičemž se zohlední obchodní model a strategie instituce v oblasti rizik a jejich změny;
- f. veškeré výkonnostní cíle stanovené pro instituci a vedoucí orgán;
- g. používání vlastních názorů členy vedoucího orgánu, včetně požadavku, aby rozhodování neovládala jediná osoba nebo malá skupina osob, a dodržování zásad týkajících se střetu zájmů ze strany členů vedoucího orgánu;



- h. míru, do jaké složení vedoucího orgánu splnilo cíle stanovené v zásadách rozmanitosti instituce v souladu s hlavou V; a
  - i. jakékoli události, které mohly mít podstatný vliv na individuální nebo kolektivní vhodnost členů vedoucího orgánu, včetně změn obchodního modelu, strategií a organizační struktury instituce;
  - j. důvodné podezření, že dochází nebo došlo k praní peněz nebo financování terorismu či k pokusům o ně nebo k jiným finančním trestným činům nebo že existuje zvýšené riziko takového jednání, a to i v návaznosti na takováto negativní zjištění učiněná interními nebo externími auditory nebo příslušnými orgány, pokud jde o přiměřenost systémů a kontrol dané instituce v oblasti boje proti praní peněz nebo financování terorismu.
155. Je-li zahájeno opětovné posouzení, měla by být věnována náležitá pozornost těmto skutečnostem:
- a. přidělené povinnosti a hierarchické vztahy v rámci instituce, případně i v rámci skupiny, s cílem zjistit, zda by měly být jednomu nebo více odpovědným členům vedoucího orgánu přiřazeny nějaké podstatné skutečnosti nebo zjištění. V této souvislosti by přidělené povinnosti měly být stanoveny s ohledem na veškerou příslušnou dokumentaci, mimo jiné včetně chart a kodexů správy a řízení, interních organizačních struktur a dalších forem určování oblastí odpovědnosti, vnitřních zásad, dostupných posouzení vhodnosti a dalších informací poskytnutých v této souvislosti, jmenovacích listin nebo popisů práce a zápisů ze zasedání vedoucího orgánu; a
  - b. důvěryhodnost a spolehlivost jakékoli skutečnosti, která vedla k opětovnému posouzení, a závažnost obvinění nebo skutečného protiprávního jednání jednoho nebo více členů vedoucího orgánu. Instituce by měly mimo jiné určit důvěryhodnost a spolehlivost informací (např. zdroj, věrohodnost, případné střety zájmů zdroje poskytujícího informace). Instituce by měly vzít v úvahu skutečnost, že neexistence odsouzení za trestný čin nemusí sama o sobě postačovat k odmítnutí obvinění z protiprávního jednání.
156. Významné instituce regulované podle směrnice CRD by měly nejméně jednou ročně provádět pravidelné opětovné posouzení vhodnosti. Nevýznamné instituce by měly provádět opětovné posouzení vhodnosti nejméně jednou za dva roky. Instituce by měly výsledky pravidelného opětovného posouzení zdokumentovat. Vede-li k opětovnému posouzení konkrétní událost, mohou se instituce v rámci opětovného posouzení zaměřit na situaci nebo událost, která k opětovnému posouzení vedla, tj. pokud u některých aspektů nedošlo ke změně, lze je při posuzování vynechat.
157. Výsledek opětovného posouzení, důvod opětovného posouzení a doporučení, pokud jde o zjištěné nedostatky, by se měly zdokumentovat a předložit vedoucímu orgánu.

158. Vedoucí orgán v kontrolní funkci nebo výbor pro jmenování, pokud je zřízen, by měly oznámit výsledek posouzení kolektivní vhodnosti vedoucímu orgánu, i když nejsou doporučeny žádné změny v jeho složení ani jiná opatření. Doporučení se mohou mimo jiné týkat odborné přípravy, změny postupů, opatření ke zmírnění střetů zájmů, jmenování dalších členů s konkrétními pravomocemi a nahrazení členů vedoucího orgánu.
159. Vedoucí orgán v řídicí funkci by měl oznámení vzít na vědomí a rozhodnout o doporučeních vedoucího orgánu v kontrolní funkci nebo výboru pro jmenování, pokud je zřízen, a pokud nejsou doporučení přijata, zdokumentovat příslušné důvody.
160. Instituce by měly informovat příslušný orgán, dojde-li k opětovnému posouzení kvůli podstatným změnám. Významné instituce regulované podle směrnice CRD by měly příslušný orgán nejméně jednou ročně informovat o provedených opětovných posouzeních kolektivní vhodnosti.
161. Instituce by měly opětovná posouzení zdokumentovat, včetně jejich výsledku a všech opatření přijatých v důsledku opětovného posouzení. Instituce by měly na žádost příslušného orgánu předložit podkladovou dokumentaci k opětovnému posouzení.
162. Jestliže vedoucí orgán dospěje k závěru, že člen vedoucího orgánu je jako jednotlivec nevhodný, nebo pokud vedoucí orgán není vhodný jako celek, měla by instituce ihned neprodleně informovat příslušný orgán, a to i o opatřeních, která instituce navrhla nebo přijala za účelem napravení situace.

## 21. Posuzování vhodnosti osob v klíčových funkcích příslušnými institucemi

163. Odpovědná funkce v příslušné instituci by měla provádět posouzení vhodnosti osob v klíčových funkcích před jejich jmenováním a o výsledcích posouzení by měla informovat funkci pro jmenování a vedoucí orgán. Významné instituce regulované podle směrnice CRD, které jsou uvedeny v odstavci 172, by měly informovat příslušné orgány o výsledcích posouzení, pokud jde o vedoucí funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu.
164. Jestliže příslušná instituce ve svém posouzení dospěje k závěru, že osoba v klíčové funkci není vhodná, neměla by tuto osobu buď jmenovat, nebo by měla přijmout vhodná opatření, aby se zajistilo náležité fungování této pozice. Významné instituce regulované podle směrnice CRD by následně měly informovat příslušný orgán, pokud jde o vedoucí funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu. Příslušné orgány mohou požadovat tyto informace od všech příslušných institucí a u všech osob v klíčových funkcích.
165. Je-li vyžadováno rovněž posouzení ze strany příslušného orgánu, měly by příslušné instituce přijmout nezbytná opatření (např. uplatněním zkušební lhůty nebo odkladné podmínky v pracovní smlouvě nebo jmenováním úřadujících vedoucích), aby v případě

jmenování osoby v klíčové funkci mohla instituce dotčenou osobu v klíčové funkci odvolat z dané pozice, bude-li příslušným orgánem shledána za nevhodnou pro danou pozici.

## 22. Nápravná opatření ze strany institucí

166. Pokud posouzení nebo opětovné posouzení provedené institucí dospěje k závěru, že osoba není vhodná ke jmenování členem vedoucího orgánu, neměla by být dotčená osoba jmenována, nebo v případě, že již byla jmenována, měla by ji instituce nahradit. Pokud s výjimkou kritérií relevantních pro posouzení pověsti, čestnosti a bezúhonnosti určí posouzení nebo opětovné posouzení ze strany instituce snadno napravitelné nedostatky ve znalostech, dovednostech a zkušenostech členů, měla by instituce přijmout vhodná nápravná opatření, aby tyto nedostatky včas odstranila.
167. Dospěje-li instituce v rámci posouzení nebo opětovného posouzení k závěru, že vedoucí orgán není vhodný jako celek, měla by včas přijmout vhodná nápravná opatření.
168. Jestliže instituce přijímá nápravná opatření, měla by zvážit konkrétní situaci a nedostatky jednotlivého člena nebo kolektivního složení vedoucího orgánu. V případě povolení k zahájení činnosti vydaného instituci by se tato opatření měla provést před udělením tohoto povolení<sup>24</sup>.
169. K vhodným nápravným opatřením může patřit například upravení povinností mezi členy vedoucího orgánu, nahrazení některých členů, přijetí dalších členů, možná opatření ke zmírnění střetů zájmů, odborná příprava jednotlivých členů nebo odborná příprava vedoucího orgánu jako celku za účelem zajištění individuální a kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu.
170. Příslušné orgány by v každém případě měly být bezodkladně informovány o všech zjištěných závažných nedostacích, pokud jde o jakékoli členy vedoucího orgánu a o kolektivní složení vedoucího orgánu. Významné instituce regulované podle směrnice CRD by měly příslušné orgány informovat rovněž o veškerých zjištěných nedostacích, pokud jde o vedoucí funkce vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu. Informace by měly zahrnovat přijatá nebo zamýšlená opatření k nápravě těchto nedostatků a časový harmonogram pro jejich provedení.

## Hlava VIII – Posuzování vhodnosti příslušnými orgány

### 23. Postupy posuzování příslušnými orgány

171. Příslušné orgány by měly v případě významných institucí regulovaných podle směrnice CRD upřesnit postupy dohledu platné pro posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu institucí, jakož i vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí

---

<sup>24</sup> Viz poznámka pod čarou 28.

vedoucího orgánu. Při stanovování postupů dohledu by měly příslušné orgány vzít v úvahu skutečnost, že by posouzení vhodnosti provedené poté, co se člen ujal své funkce, mohlo vést k nutnosti odvolat nevhodného člena z vedoucího orgánu nebo k situaci, kdy vedoucí orgán jako celek přestane být vhodný. Příslušné orgány by měly zajistit, aby byl popis těchto postupů posuzování veřejně přístupný.

172. V případě významných institucí regulovaných podle směrnice CRD by měly posuzování vhodnosti u vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu, příslušné orgány provádět pro:

- a. významné konsolidující instituce regulované podle směrnice CRD;
- b. významné instituce regulované podle směrnice CRD, které jsou součástí skupiny, kdy konsolidující instituce regulovaná podle směrnice CRD není významnou institucí;
- c. významné instituce regulované podle směrnice CRD, které nejsou součástí skupiny.

173. Postupy dohledu by měly zajistit, aby příslušnými orgány byli posouzeni nově jmenovaní členové vedoucího orgánu, vedoucí orgán jako kolektivní orgán a v případě významných institucí regulovaných podle směrnice CRD uvedených v odstavci 172 i nově jmenovaní vedoucí funkcí vnitřní kontroly a finanční ředitel, nejsou-li součástí vedoucího orgánu. Postupy dohledu by měly rovněž zajistit, aby byli opětovně jmenovaní členové vedoucího orgánu znovu posouzeni příslušným orgánem v souladu s odst. 22 písm. b) bodem ii) a odst. 30 písm. b) bodem ii), je-li nutné opětovné posouzení.

174. Příslušné orgány by měly zajistit, aby jim jejich postupy dohledu umožnily zabývat se včas případy nedodržování předpisů.

175. V rámci výše uvedených postupů dohledu by mělo být od institucí vyžadováno, aby příslušné orgány neprodleně informovaly o všech volných pozicích ve vedoucím orgánu. Od institucí by se mělo rovněž vyžadovat, aby příslušným orgánům oznámily zamýšlené jmenování v případech, kdy příslušný orgán posuzuje vhodnost osoby před jmenováním, nebo jmenování v případě, kdy příslušný orgán posuzuje vhodnost člena vedoucího orgánu po jeho jmenování. Tato oznámení by měla být v případech, kdy příslušný orgán posuzuje vhodnost před jmenováním, předložena nejpozději dva týdny poté, co se instituce rozhodla, že navrhne danou osobu pro účely jmenování, nebo v případech, kdy příslušný orgán posuzuje vhodnost člena vedoucího orgánu po jmenování, dva týdny od jeho jmenování a měla by zahrnovat úplnou dokumentaci a údaje uvedené v příloze III.

176. V řádně odůvodněných případech uvedených v odstavci 136 by se od institucí mělo vyžadovat, aby příslušnému orgánu poskytly úplnou dokumentaci a údaje uvedené v příloze III společně s oznámením do jednoho měsíce od jmenování člena.

177. Významné instituce regulované podle směrnice CRD, u nichž je posouzení vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu, vyžadováno

podle odstavců 172 a 173, by měly příslušným orgánům předložit oznámení o jmenování do těchto funkcí neprodleně, nejpozději do dvou týdnů od jmenování. Od významných institucí regulovaných podle směrnice CRD by mělo být vyžadováno, aby společně s oznámením poskytly úplnou dokumentaci, případně údaje uvedené v příloze III.

178. Příslušné orgány mohou stanovit postupy dohledu platné pro posuzování vhodnosti vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu, v jiných institucích neuvedených v odstavci 172 a v případě určení na základě přístupu vycházejícího z rizik také jiných osob v klíčových funkcích v institucích. V rámci těchto postupů mohou příslušné orgány od těchto institucí rovněž vyžadovat, aby je informovaly o výsledcích provedeného posouzení a aby jim předložily příslušnou dokumentaci.
179. Příslušné orgány by měly stanovit maximální lhůtu pro posouzení vhodnosti, která by neměla překročit čtyři měsíce ode dne, kdy byla institucí předložena oznámení uvedená v odstavcích 175 až 177. Pokud příslušný orgán dospěje k názoru, že k dokončení posouzení je zapotřebí doplňující dokumentace a údaje, může být tato lhůta pozastavena od doby, kdy si příslušný orgán vyžádá doplňující dokumentaci a údaje nezbytné pro dokončení posouzení, až do jejich obdržení. Nezbytná dokumentace a údaje by měly zahrnovat dokumenty nebo slyšení, která musí být vyžádána nebo vedena v průběhu správních řízení v případech, kdy je zamýšleno zamítavé rozhodnutí.
180. Podle článku 15 směrnice 2013/36/EU nesmí v případě, kdy je posouzení vhodnosti prováděno v souvislosti s povolením k zahájení činnosti, lhůta překročit šest měsíců od obdržení žádosti, nebo je-li žádost neúplná, šest měsíců od obdržení úplných údajů nezbytných pro rozhodnutí<sup>25</sup>.
181. Příslušné orgány by měly provést posouzení na základě dokumentace a údajů poskytnutých institucí a posuzovanými členy a podle potřeby je posoudit na základě pojmů vymezených v hlavě III.
182. Posuzování individuální a kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu a v případě významných institucí regulovaných podle směrnice CRD posuzování individuální vhodnosti vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li členy vedoucího orgánu, by měly příslušné orgány provádět průběžně v rámci probíhající činnosti v oblasti dohledu. Příslušné orgány by měly zajistit, aby instituce provedly nezbytná opětovná posouzení podle oddílů 1, 2 a 3 hlavy II. Je-li podnětem k provedení opětovného posouzení vhodnosti příslušným orgánem opětovné posouzení ze strany instituce, měl by příslušný orgán vzít v úvahu zejména okolnosti, které vedly k opětovnému posouzení ze strany instituce. Příslušné orgány by zejména měly opětovně posoudit individuální nebo kolektivní vhodnost členů vedoucího orgánu a individuální vhodnost vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu, v rámci významných institucí regulovaných podle směrnice CRD uvedených v odstavci 172 v případě, že jsou v průběhu průběžného

---

<sup>25</sup> Viz poznámka pod čarou 28.

dohledu zjištěny nové významné skutečnosti nebo důkazy. To by mělo zahrnovat situace, které vzbuzují vážné pochybnosti o tom, zda instituce, jednotliví členové vedoucího orgánu a v rámci významných institucí uvedených v odstavci 173 vedoucí funkcí vnitřní kontroly a finanční ředitel, nejsou-li součástí vedoucího orgánu, plnili požadavky v oblasti boje proti praní peněz nebo financování terorismu v minulosti nebo zda je plní průběžně.

183. U významných institucí regulovaných podle směrnice CRD by příslušné orgány měly využívat pohovory, je-li to vhodné pro účely posouzení vhodnosti. Pohovory mohou být prováděny také v případě jiných institucí na základě přístupu vycházejícího z rizik, přičemž se vezmou v úvahu kritéria stanovená v hlavě I, jakož i individuální situace instituce, posuzovaná osoba a pozice, pro kterou se posouzení provádí.
184. Je-li to vhodné, může pohovor sloužit i k opětovnému posouzení vhodnosti člena vedoucího orgánu nebo osoby v klíčové funkci v případě, že se vyskytnou nové skutečnosti nebo okolnosti, které mohou vyvolat pochyby ohledně vhodnosti této osoby.
185. Příslušné orgány se mohou zúčastnit zasedání nebo uspořádat zasedání s institucí, včetně zasedání s některými nebo všemi členy jejího vedoucího orgánu nebo s osobami v klíčových funkcích, nebo se mohou zasedání vedoucího orgánu zúčastnit jako pozorovatelé s cílem posoudit účinné fungování vedoucího orgánu. Četnost těchto zasedání by měla být stanovena pomocí přístupu vycházejícího z rizik.
186. Porušení obezřetnostního nebo jiného regulatorního požadavku ze strany instituce může za určitých okolností představovat podklad pro zjištění příslušného orgánu, že určitá osoba již není vhodná, například v případě, že příslušný orgán na základě řádného postupu zjistí, že osoba nepodnikla kroky, které lze od ní v její pozici přiměřeně očekávat, aby zabránila porušení požadavku, napravila je nebo mu zabránila.

## 24. Rozhodnutí příslušného orgánu

187. Příslušné orgány by měly přijímat rozhodnutí na základě posouzení individuální nebo kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu a posouzení vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou členy vedoucího orgánu, ve lhůtě uvedené v odstavci 179 nebo v případě, že tato lhůta byla pozastavena, maximálně do šesti měsíců ode dne, kdy tato lhůta začne běžet.
188. V případech uvedených v odstavci 181 musí být v souladu s druhým pododstavcem článku 15 směrnice 2013/36/EU rozhodnutí o vydání povolení nebo odmítnutí vydat povolení v každém případě přijato do dvanácti měsíců od doručení žádosti.
189. Pokud instituce neposkytne příslušnému orgánu dostatečné informace týkající se vhodnosti posuzované osoby, měl by příslušný orgán buď instituci sdělit, že daná osoba nemůže být členem vedoucího orgánu nebo osobou v klíčové funkci, protože se dostatečně neprokázalo, že je vhodná, nebo vydat zamítavé rozhodnutí.

190. Jestliže příslušný orgán při posuzování vhodnosti dospěje k závěru, že není dostatečně prokázána vhodnost posuzované osoby, měl by příslušný orgán vznést námitku proti jejímu jmenování nebo jmenování neschválit, pokud zjištěné nedostatky nelze napravit a nelze je odstranit jinými opatřeními přijatými institucí.
191. Příslušné orgány by měly instituce informovat co nejdříve, a to minimálně o vydání zamítavého rozhodnutí. Pokud tak stanoví vnitrostátní právní předpisy nebo příslušný orgán v rámci svých dohledových postupů, může se mít za to, že mlčení znamená kladné rozhodnutí, jestliže uplynula lhůta pro posouzení uvedená v odstavci 179 a příslušný orgán nevydal zamítavé rozhodnutí.
192. Příslušný orgán by měl s přihlédnutím k opatřením, která již instituce přijala, přijmout vhodná opatření s cílem vyřešit zjištěné nedostatky a stanovit časový harmonogram pro provedení těchto opatření. Tato opatření by měla případně zahrnovat jedno nebo více z těchto opatření:
- a. požadavek, aby instituce uspořádala konkrétní individuální nebo kolektivní školení pro členy vedoucího orgánu;
  - b. požadavek, aby instituce změnila rozdělení úkolů mezi členy vedoucího orgánu;
  - c. požadavek, aby instituce zamítla navrhovaného člena nebo nahradila některé členy;
  - d. požadavek, aby instituce změnila složení vedoucího orgánu s cílem zajistit individuální a kolektivní vhodnost vedoucího orgánu;
  - e. odvolání člena z vedoucího orgánu;
  - f. je-li to vhodné, uložení správních sankcí nebo jiných správních opatření (např. stanovení konkrétních povinností, doporučení nebo podmínky), včetně toho, že instituci bude nakonec odňato povolení.
193. Opatření uvedená v písmenech a) a c) by se měla uplatnit rovněž ve významných institucích regulovaných podle směrnice CRD v souvislosti s posuzováním vhodnosti vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu.
194. Pokud členové vedoucího orgánu nesplňují požadavky stanovené v čl. 91 odst. 1 směrnice 2013/36/EU, mají příslušné orgány pravomoc odvolat tyto členy z vedoucího orgánu. Příslušné orgány by měly zejména ověřit, zda jsou nadále plněny požadavky stanovené v čl. 91 odst. 1 směrnice 2013/36/EU a blíže upřesněné v těchto obecných pokynech, mají-li důvodné podezření, že dochází nebo došlo k praní peněz nebo k financování terorismu či pokusu o ně, nebo že v souvislosti s danou institucí existuje zvýšené riziko takového jednání.

## 25. Spolupráce příslušných orgánů



195. Za účelem provádění posouzení vhodnosti by si příslušné orgány měly navzájem poskytovat jakékoli informace, které mají k dispozici ohledně člena vedoucího orgánu nebo osoby v klíčové funkci, přičemž by měly dodržovat platné právní předpisy v oblasti ochrany údajů. Tyto informace by měly zahrnovat rovněž odůvodnění přijatého rozhodnutí ve věci vhodnosti dané osoby. Neumožňují-li to vnitrostátní právní předpisy bez vyžádání souhlasu, měl by si příslušný orgán, který o informace žádá, za tímto účelem vyžádat od členů vedoucího orgánu nebo od osob v klíčových funkcích souhlas:

- a. vyžádat si od jakéhokoli příslušného orgánu informace o nich, které potřebuje k posouzení vhodnosti;
- b. zpracovat a použít poskytnuté informace k posouzení vhodnosti, pokud je tento souhlas vyžadován platnými právními předpisy v oblasti ochrany údajů.

196. Příslušné orgány mohou zohlednit výsledky posouzení vhodnosti provedeného jinými příslušnými orgány či jiné relevantní informace týkající se posouzení vhodnosti členů vedoucího orgánu nebo osob v klíčových funkcích a vyžádat si za tímto účelem nezbytné informace od jiných příslušných orgánů. Příslušné orgány by se případně měly obrátit na orgán dohledu v oblasti boje proti praní peněz nebo financování terorismu v příslušném členském státě s cílem získat další informace nezbytné k posouzení bezúhonnosti, čestnosti, dobré pověsti a vhodnosti vedoucího orgánu nebo osob v klíčových funkcích instituce. V situacích, kdy je riziko praní peněz nebo financování terorismu spojené s danou institucí nebo členem vyšší, by si příslušné orgány měly mimoto ve vhodných případech vyžádat informace rovněž od dalších příslušných zúčastněných stran, včetně finančních zpravodajských jednotek a donucovacích orgánů, s cílem získat informace pro posouzení jejich vhodnosti<sup>26</sup>.

197. Příslušné orgány, které obdrží takové žádosti, by měly pokud možno poskytnout relevantní dostupné informace o vhodnosti osob co nejdříve, aby umožnily příslušnému orgánu, který o tyto informace požádal, dodržet lhůtu pro posouzení stanovenou v odstavci 179. Poskytnuté informace by měly zahrnovat výsledek posouzení vhodnosti, jakékoli zjištěné nedostatky, opatření přijatá s cílem zajistit vhodnost, povinnosti v rámci pozice, pro kterou byla daná osoba posuzována, a základní informace o velikosti, povaze, rozsahu a složitosti dané instituce, či jiné informace, které jsou relevantní pro posouzení vhodnosti.

198. Příslušné orgány by měly v rámci svého posouzení vhodnosti vzít v úvahu informace uvedené v databázích orgánů EBA a ESMA ke správním sankcím v souladu s článkem 69 směrnice 2013/36/EU a s článkem 71 směrnice 2014/65/EU, konkrétně by se měly informovat o veškerých sankcích udělených v posledních deseti letech institucím, v nichž byla posuzovaná

---

<sup>26</sup> Viz také: společné obecné pokyny ke spolupráci a výměně informací pro účely směrnice (EU) 2015/849 mezi příslušnými orgány dohlížejícími na úvěrové a finanční instituce, které jsou k dispozici na adrese <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counter-terror-finance>.



osoba členem vedoucího orgánu nebo osobou v klíčové funkci, a měly by zvážit závažnost hlavního důvodu sankcí a odpovědnost posuzované osoby.

199. Příslušné orgány si případně mohou vyžádat rovněž informace o posuzovaných osobách od jiných příslušných orgánů, a to v případech, kdy daná osoba nebyla posuzována jiným příslušným orgánem, kdy však může být jiný příslušný orgán schopen poskytnout další informace, například o zamítnutých registracích nebo o záznamech v rejstříku trestů. Příslušné orgány, jimž jsou takové žádosti adresovány, by měly poskytnout relevantní dostupné informace o vhodnosti osob. Pokud informace pocházejí z jiného členského státu, lze je sdělit pouze s výslovným souhlasem orgánů, které tyto informace poskytly, a výhradně pro účely, pro něž tyto orgány udělily souhlas.
200. Jestliže příslušný orgán dospěje k rozhodnutí o vhodnosti osoby, které se liší od předchozího posouzení provedeného jiným příslušným orgánem, měl by příslušný orgán provádějící novější posouzení informovat o výsledku svého posouzení ostatní příslušné orgány.
201. Pokud příslušný orgán rozhodne, že člen vedoucího orgánu nebo vedoucí funkce vnitřní kontroly a finanční ředitel, nejsou-li součástí vedoucího orgánu, jak je uvedeno v odstavci 172, nejsou na základě relevantních skutečností v souvislosti s riziky nebo událostmi týkajícími se praní peněz nebo financování terorismu vhodní, měl by (aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy) sdílet svá zjištění a rozhodnutí s příslušným orgánem dohledu v oblasti boje proti praní peněz nebo financování terorismu.
202. Pokud příslušný orgán žádá o informace, měl by uvést jméno posuzované osoby spolu s jejím datem narození nebo název instituce a pozici, pro kterou již byla daná osoba posuzována, aby se zajistilo, že budou poskytnuty údaje pro správnou osobu.

## Hlava IX – Posuzování vhodnosti příslušnými orgány a orgány příslušnými k řešení krize v souvislosti s řešením krize

203. Příslušné orgány a orgány příslušné k řešení krize by měly stanovit postupy pro výměnu informací týkajících se posouzení vhodnosti členů vedoucího orgánu a jejich nahrazení v souladu s články 27 a 28 a čl. 34 odst. 1 písm. c), rovněž s přihlédnutím k čl. 81 odst. 2 směrnice o ozdravných postupech a řešení krize bank (dále jen „směrnice BRRD“), podle něhož by příslušné orgány měly informovat orgány příslušné k řešení krize o odvolání jednoho nebo více členů vedoucího orgánu a o jmenování jednoho nebo více členů vedoucího orgánu podle článků 27 a 28 směrnice BRRD.
204. V rámci výše uvedených postupů by mělo být zajištěno, aby příslušné orgány posuzovaly vhodnost nově jmenovaných členů vedoucího orgánu a případně vedoucího orgánu jako kolektivního orgánu, jak je uvedeno v článcích 27 a 28 a čl. 34 odst. 1 písm. c) směrnice BRRD, v souladu s kritérii hlavy III.

205. Tyto postupy by měly zajistit, aby orgány příslušné k řešení krize neprodleně informovaly příslušné orgány o jakémkoli novém jmenování jednoho nebo více členů vedoucího orgánu. Při jmenování členů vedoucího orgánu v souladu s čl. 34 odst. 1 písm. c) v rámci pravomocí k řešení krize podle čl. 63 odst. 1 písm. l) směrnice BRRD by orgány příslušné k řešení krize měly co nejdříve poskytnout příslušným orgánům požadované dokumenty, které jim umožní provést posouzení vhodnosti.
206. Jsou-li noví členové vedoucího orgánu jmenováni podle článků 27 a 28 nebo čl. 34 odst. 1 písm. c) směrnice BRRD, měly by příslušné orgány provést posouzení vhodnosti poté, co se člen vedoucího orgánu nebo vedoucí orgán jako kolektivní orgán ujal své funkce vzhledem k mimořádné situaci, a bez zbytečného odkladu rozhodnout o vhodnosti s cílem dodržet lhůtu jednoho měsíce ode dne, kdy obdrží oznámení o jmenování podle vnitrostátních právních předpisů (např. od instituce) v souladu s článkem 28 směrnice BRRD, nebo od orgánu příslušného k řešení krize podle čl. 34 odst. 1 písm. c) v rámci pravomocí k řešení krize podle čl. 63 odst. 1 písm. l) směrnice BRRD. Příslušný orgán by měl o výsledcích posouzení bez zbytečného odkladu informovat orgán příslušný k řešení krize.
207. Zvláštní správce jmenovaný orgánem příslušným k řešení krize v režimu řešení krize a pověřený úkoly výlučně souvisejícími s prováděním opatření k řešení krize podle článku 35 směrnice BRRD s dočasným mandátem nepřesahujícím období řešení krize nepodléhá posouzení vhodnosti, které má provést příslušný orgán.

# Příloha I – Šablona matice pro posuzování kolektivní způsobilosti členů vedoucího orgánu

---

Příloha I obecných pokynů je uvedena v samostatném souboru ve formátu Excel. Příloha byla pozměněna tak, aby zahrnovala soulad s požadavky týkajícími se boje proti praní peněz nebo financování terorismu, jinak však zůstává nezměněna.

## Příloha II – Dovednosti

---

Toto je demonstrativní seznam příslušných dovedností, který je zmíněn v odstavci 59 a který by měly instituce zohlednit při posuzování vhodnosti:

- a. **Věrohodnost:** jedná v souladu s tím, co řekne, a chová se v souladu s vlastními deklarovanými hodnotami a přesvědčením. Otevřeně sděluje své záměry, myšlenky a pocity, podporuje atmosféru otevřenosti a čestnosti a správně informuje nadřízené o aktuální situaci, přičemž si uvědomuje rizika a problémy.
- b. **Jazyk:** je schopen ústně komunikovat strukturovaným a standardním způsobem a psát v národním jazyce nebo v pracovním jazyce používaném v sídle instituce.
- c. **Rozhodnost:** přijímá včasné a informované rozhodnutí, přičemž jedná neprodleně nebo se zasazuje o konkrétní kroky, například tím, že vyjadřuje své názory a neváhá.
- d. **Komunikace:** je schopen vyjadřovat myšlenky srozumitelným a přijatelným způsobem a ve vhodné formě. Zaměřuje se na dosažení jasnosti a transparentnosti a vybízí k aktivní zpětné vazbě.
- e. **Úsudek:** je schopen zvažovat údaje a různé postupy činností a dospět k logickému závěru. Zkoumá, rozpoznává a rozumí základním prvkům a problémům. Má šířku záběru a je schopen vidět i mimo rámec své vlastní oblasti odpovědnosti, zejména pokud řeší problémy, které mohou ohrozit kontinuitu činnosti společnosti.
- f. **Orientace na zákazníka a kvalitu:** zaměřuje se na zajišťování kvality, a kdykoli je to možné, hledá způsoby, jak ji zlepšovat. Konkrétně to znamená, že odmítne udělit souhlas s vývojem a marketingem produktů a služeb a s kapitálovými výdaji, například na produkty, kancelářské budovy nebo účasti, za okolností, kdy není schopen řádně vyhodnotit rizika v důsledku nedostatečného porozumění struktuře, zásadám nebo základním předpokladům. Zjišťuje a zkoumá přání a potřeby zákazníků, dbá na to, aby zákazníci nebyli vystaveni žádným zbytečným rizikům, a zajišťuje, aby zákazníkům byly poskytovány správné, úplné a vyvážené informace.
- g. **Vedení:** poskytuje instrukce a vedení skupině, rozvíjí a udržuje týmovou práci, motivuje a podporuje dostupné lidské zdroje a dbá na to, aby jednotliví pracovníci byli odborně způsobilí pro dosažení konkrétního cíle. Je přístupný kritice a poskytuje prostor pro kritickou diskusi.
- h. **Loajalita:** ztotožňuje se se společností a je angažovaný. Prokazuje, že dokáže věnovat dostatečný čas práci a dokáže řádně plnit své povinnosti, hájí zájmy společnosti a jedná

objektivně a kriticky. Rozpoznává a předvídá potenciální střety osobních a obchodních zájmů.

- i. **Informovanost o vnější situaci:** sleduje vývoj, mocenské struktury a postoje ve společnosti. Je dobře informovaný o příslušném finančním, hospodářském, sociálním a jiném vývoji na vnitrostátní a mezinárodní úrovni, který může mít dopad na společnost, a rovněž o zájmech zúčastněných stran a je schopen tyto informace účinně využívat.
- j. **Vyjednávání:** určuje a odhaluje společné zájmy, přičemž se zaměřuje na dosažení shody a sleduje cíle vyjednávání.
- k. **Přesvědčivost:** je schopen ovlivňovat názory druhých díky své přesvědčivosti a přirozené autoritě a taktu. Je silnou osobností schopnou stát si pevně za svými názory.
- l. **Týmová práce:** je si vědom zájmů skupiny a přispívá ke společnému výsledku; je schopný pracovat jako součást týmu.
- m. **Strategické schopnosti:** je schopen vytvořit si realistickou představu o budoucím vývoji a převádět ji do dlouhodobých cílů, například prostřednictvím analýzy scénářů, přičemž řádně zvažuje rizika, kterým je společnost vystavena, a přijímá náležitá opatření k jejich kontrole.
- n. **Odolnost vůči stresu:** je houževnatý a schopný podávat soustavně výsledky, a to i v dobách nejistoty nebo pod velkým tlakem.
- o. **Smysl pro odpovědnost:** rozumí vnitřním a vnějším zájmům, pečlivě je vyhodnocuje a zohledňuje. Má schopnost učit se a uvědomuje si, že jeho jednání ovlivňuje zájmy zúčastněných stran.
- p. **Vedení zasedání:** je schopen účinně a efektivně vést zasedání a vytvářet atmosféru otevřenosti, která každého vybízí k účasti za rovných podmínek; je si vědom úkolů a povinností druhých.

## Příloha III – Požadavky na dokumentaci pro první jmenování

---

Následující informace a/nebo doklady je nutno předložit příslušným orgánům při každém požadovaném posouzení vhodnosti.

### 1. Osobní informace a informace o instituci a dotčené funkci

1.1 Osobní údaje, včetně celého jména, rodného příjmení, pokud se liší, pohlaví, místa a data narození, adresy a kontaktních údajů, státní příslušnosti a osobního identifikačního čísla nebo kopie průkazu totožnosti či obdobného dokladu.

1.2 Podrobnosti o pozici, u níž je vyžadováno posouzení, ohledně toho, zda je daná pozice v rámci vedoucího orgánu výkonná či nevýkonná, nebo zda se jedná o pozici pro osobu v klíčové funkci. Měly by mimo jiné zahrnovat toto:

- a. jmenovací listinu, smlouvu, nabídku pracovního místa, případně jejich návrhy;
- b. všechny související zápisy ze zasedání představenstva nebo zprávu/dokument o posouzení vhodnosti;
- c. plánované datum začátku mandátu a doba jeho trvání;
- d. závazek ohledně času, který se očekává, že bude věnovat výkonu dané funkce, který dotčená osoba akceptovala;
- e. popis klíčových úkolů a povinností dané osoby;
- f. pokud daná osoba nahrazuje někoho jiného, jméno nahrazované osoby.

1.3 Seznam referenčních osob, včetně kontaktních údajů, pokud možno zaměstnanců v bankovním nebo finančním sektoru, včetně celého jména, instituce, pozice, telefonního čísla, e-mailové adresy, povahy profesního vztahu a toho, zda s touto osobou existuje nebo existoval jakýkoli vztah na neprofesionální úrovni.

### 2. Posouzení vhodnosti institucí

2.1 Měly by být poskytnuty tyto údaje:

- a. podrobnosti o výsledku posouzení vhodnosti dané osoby provedeného institucí, například příslušné zápisy ze zasedání představenstva nebo zpráva/dokumenty o posouzení vhodnosti, které obsahují odůvodnění výsledku provedeného posouzení;
- b. zda je instituce významná ve smyslu těchto obecných pokynů a

c. kontaktní osoba v rámci instituce.

### **3. Znalosti, dovednosti a zkušenosti**

3.1 Životopis obsahující údaje o vzdělání a odborných zkušenostech (jako jsou odborná praxe, vysokoškolské vzdělání a jiná související odborná příprava), včetně názvu a povahy všech organizací, pro které daná osoba pracovala, a povaha a doba trvání vykonávaných funkcí, zejména s důrazem na jakékoli činnosti v rámci obsazované pozice (zkušenosti z oblasti bankovníctví a/nebo řízení).

3.2 Poskytované informace by měly obsahovat prohlášení instituce o tom, zda daná osoba byla vyhodnocena jako osoba se zkušenostmi požadovanými podle těchto obecných pokynů, a pokud tomu tak není, podrobnosti o stanoveném plánu odborné přípravy, včetně jeho obsahu, poskytovateli a datu, ke kterému bude tento plán odborné přípravy splněn.

### **4. Pověst, čestnost, bezúhonnost**

4.1 Rejstřík trestů a relevantní informace o vyšetřování trestných činů a trestních řízeních, příslušných občanskoprávních a správních věcech a disciplinárních opatřeních (včetně sesazení z funkce ředitele společnosti, konkurzního, úpadkového a podobného řízení), doložené zejména úředním osvědčením nebo jiným spolehlivým zdrojem informací dokládajícím, že daná osoba nebyla odsouzena za trestný čin ani nebyla zapojena do vyšetřování či řízení (například vyšetřování třetích osob, svědectví advokáta nebo notáře se sídlem v EU).

4.2 Prohlášení o tom, zda jsou vedena trestní řízení nebo zda daná osoba či organizace, kterou řídí, se v postavení dlužníka účastnila úpadkového nebo srovnatelného řízení.

4.3 informace týkající se:

- a. vyšetřování, vykonávacího řízení nebo sankcí udělených orgánem dohledu, do kterých byla daná osoba přímo nebo nepřímo zapojena;
- b. zamítnutí registrace, povolení, členství nebo licence k provozování živnosti, obchodní činnosti nebo výkonu profese, odnětí, zrušení nebo zánik takové registrace, povolení, členství nebo licence a vyloučení regulačním orgánem nebo orgánem státní správy nebo profesním subjektem nebo sdružením;
- c. propuštění z pracovního poměru nebo odvolání ze zodpovědné funkce, ukončení fiduciárního vztahu či podobná situace nebo situace, kdy byla daná osoba požádána o rozvázání pracovního poměru v takové pracovní pozici (kromě propuštění z důvodu nadbytečnosti);
- d. zda posouzení dobré pověsti dané osoby coby nabyvatele nebo osoby, která obchodní činnost instituce řídí, již bylo provedeno jiným příslušným orgánem, včetně toho, o jaký orgán se jednalo, data provedení tohoto posouzení a dokladu o výsledku

posouzení a případného souhlasu dané osoby se získáváním takových informací ke zpracování a využívání poskytnutých informací pro účely posouzení vhodnosti;

- e. zda již bylo provedeno předchozí posouzení dané osoby orgánem z jiného, nefinančního sektoru, včetně toho, o jaký orgán se jednalo, a dokladu o výsledku tohoto posouzení.

## **5. Finanční a nefinanční zájmy**

5.1 Měly by být zveřejněny všechny finanční a nefinanční zájmy, které by mohly vést k potenciálním střetům zájmů, včetně například:

- a. popisu všech finančních (např. úvěrů, obchodních podílů) a nefinančních zájmů nebo vztahů (např. blízkých příbuzných, jako je manželka, registrovaný partner, spolubydlící, dítě, rodič nebo jiný příbuzný, s nímž daná osoba žije ve společné domácnosti) mezi danou osobou a jejími blízkými příbuznými (nebo jakoukoli společností, s níž je osoba v úzkém spojení) a institucí, její mateřskou společností nebo dceřinými společnostmi nebo jakoukoli osobou s kvalifikovanou účastí v této instituci, včetně jakýchkoli členů těchto institucí nebo osob v klíčových funkcích;
- b. toho, zda daná osoba podniká nebo má (nebo v uplynulých dvou letech měla) jakýkoli obchodní vztah s některou výše uvedenou institucí nebo osobami nebo je účastníkem jakéhokoli soudního řízení s těmito institucemi nebo osobami;
- c. toho, zda daná osoba nebo její blízcí příbuzní mají protichůdné zájmy oproti zájmům instituce či její mateřské společnosti nebo dceřiných společností;
- d. toho, zda je daná osoba navrhována jménem některého významného akcionáře;
- e. jakýchkoli finančních závazků vůči instituci, její mateřské společnosti nebo jejím dceřiným společnostem (vyjma splácení hypoték sjednaných za obvyklých tržních podmínek) a
- f. jakýchkoli pozic s politickým vlivem (na vnitrostátní nebo místní úrovni) vykonávaných během uplynulých dvou let.

5.2 Pokud je zjištěn závažný střet zájmů, měla by instituce poskytnout prohlášení o tom, jak byl tento střet zájmů uspokojivě zmírněn nebo napraven, včetně odkazu na příslušné části zásad instituce týkajících se střetu zájmů nebo jakákoli konkrétní ujednání o řízení nebo zmírňování střetů zájmů.

## **6. Čas věnovaný výkonu funkcí**

6.1 Měly by být poskytnuty všechny příslušné a nezbytné údaje s cílem prokázat, že dotčená osoba má dostatek času, aby se věnovala svému mandátu, včetně:

- a. informací o minimálním čase, který bude věnovat výkonu funkcí v rámci instituce (ročně a měsíčně);



- b. seznamu převážně komerčních mandátů, které daná osoba vykonává, včetně toho, zda platí pravidla o stanovení počtu funkcí člena ve vedoucím orgánu<sup>27</sup> uvedená v čl. 91 odst. 4 směrnice CRD;
- c. pokud se uplatňují pravidla o stanovení počtu funkcí člena ve vedoucím orgánu, vysvětlení všech synergií, které mezi společnostmi existují;
- d. seznamu mandátů, které sledují převážně nekomerční činnosti nebo jsou zřízeny výhradně pro účely správy ekonomických zájmů dané osoby;
- e. velikosti společností nebo organizací, ve kterých jsou tyto mandáty vykonávány, včetně například celkových aktiv, skutečnosti, zda je společnost kotovaná, a počtu zaměstnanců;
- f. seznamu dalších povinností souvisejících s těmito mandáty (jako je předsedání výboru);
- g. odhadovaného času ve dnech za rok věnovaného jednotlivým mandátům a
- h. počtu zasedání za rok věnovaných jednotlivým mandátům.

## **7. Kolektivní znalosti, dovednosti a zkušenosti**

7.1 Instituce by měla poskytnout seznam jmen členů vedoucího orgánu a stručný přehled jejich příslušných úloh a funkcí.

7.2 Instituce by měla poskytnout prohlášení týkající se celkového posouzení kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu jako celku, včetně prohlášení o tom, jakou roli má daná osoba v rámci vhodnosti vedoucího orgánu jako celku (tj. na základě posouzení s využitím matice vhodnosti uvedené v příloze I nebo jiné metody zvolené institucí nebo požadované relevantním příslušným orgánem). To by mělo zahrnovat popis toho, jak celkové složení vedoucího orgánu odráží dostatečně širokou škálu zkušeností, a určení případných mezer nebo nedostatků a opatření uložených k jejich odstranění.

8. V rámci žádosti by měly být předloženy také veškeré další relevantní informace.

---

<sup>27</sup> To se týká případů, kdy daná osoba využívá možnosti, že několik mandátů je vykonáváno v rámci stejné skupiny, nebo v rámci společností, ve kterých má instituce kvalifikovanou účast, nebo v institucích, které jsou součástí stejného institucionálního systému ochrany.

