

EBA/GL/2021/06

---

ESMA35-36-2319

---

2. júla 2021

---

## Usmernenia

---

k posúdeniu vhodnosti členov  
riadiaceho orgánu a osôb zastávajúcich  
klíčové funkcie

# 1. Povinnosť dodržiavania súladu s predpismi a vykazovanie

---

## Status týchto usmernení

1. Tieto usmernenia sa vydávajú na základe článku 16 nariadení o európskych orgánoch dohľadu<sup>1</sup>. Podľa článku 16 ods. 3 príslušné orgány a finančné inštitúcie vynaložia všetko úsilie na dodržanie týchto usmernení.
2. V týchto usmerneniach sa uvádzajú náležité postupy dohľadu v rámci európskeho systému finančného dohľadu a informácie o spôsobe, ktorým sa má uplatňovať právo Únie. Príslušné orgány, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia, majú uvedené usmernenia dodržiavať tak, že ich vhodným spôsobom začlenia do svojich postupov dohľadu (napr. zmenou svojho právneho rámca alebo svojich postupov dohľadu), a to aj v prípade, ak sú usmernenia určené predovšetkým inštitúciám.

## Požiadavky na vykazovanie

3. Podľa článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 a článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1095/2010 musia príslušné orgány oznámiť orgánom EBA a ESMA, či tieto usmernenia dodržiavajú alebo ich majú v úmysle dodržať, alebo v opačnom prípade musia uviesť dôvody ich nedodržania, a to do [28.12.2021]. Ak do tohto dátumu nebude doručené žiadne oznámenie, orgány EBA a ESMA sa budú domnievať, že príslušný orgán tieto usmernenia nedodržiava. Oznámenia je potrebné poslať prostredníctvom formulára dostupného na webovom sídle orgánu EBA na adresu [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) uvedením referenčného čísla „EBA/GL/2021/06“ a prostredníctvom formulára na webovom sídle orgánu ESMA na adresu [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu) s uvedením referenčného čísla „ESMA35-36-2319“. Tieto oznámenia majú príslušnému orgánu predkladať osoby, ktoré sú oprávnené podávať správy o dodržiavaní súladu v mene svojho príslušného orgánu. Orgánom EBA a ESMA je potrebné takisto oznámiť akúkoľvek zmenu stavu dodržiavania týchto usmernení.

---

<sup>1</sup> ESMA – nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1095/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán dohľadu (Európsky orgán pre cenné papiere a trhy) a ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 716/2009/ES a zrušuje rozhodnutie Komisie 2009/77/ES.

EBA – nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1093/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán dohľadu (Európsky orgán pre bankovníctvo) a ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 716/2009/ES a zrušuje rozhodnutie Komisie 2009/78/ES.

4. Oznámenia budú zverejnené na webovom sídle orgánu EBA v súlade s článkom 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 a na webovom sídle orgánu ESMA v súlade s článkom 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1095/2010.

## 2. Predmet úpravy, rozsah pôsobnosti a vymedzenie pojmov

---

### Predmet úpravy

5. V týchto usmerneniach sa v súlade s článkom 91 ods. 12 smernice 2013/36/EÚ<sup>2</sup> a článkom 9 ods. 1 druhým pododsekom smernice 2014/65/EÚ<sup>3</sup> bližšie špecifikujú požiadavky týkajúce sa vhodnosti členov riadiaceho orgánu, najmä také pojmy ako sú dostatočný časový záväzok na výkon funkcií; čestnosť, bezúhonnosť a nezávislé myslenie člena riadiaceho orgánu; primerané kolektívne vedomosti, zručnosti a skúsenosti riadiaceho orgánu a primerané ľudské a finančné zdroje určené na zaškolenie a odbornú prípravu takýchto členov. V súlade s uvedenými článkami sa spresňuje aj pojem rozmanitosti, ktorá sa má zohľadniť pri výbere členov riadiaceho orgánu.
6. V týchto usmerneniach sa stanovujú aj prvky týkajúce sa vhodnosti vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, a iných osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, ak ich tieto inštitúcie určia na základe prístupu založeného na rizikách v rámci opatrení týkajúcich sa správy uvedených v článkoch 74 a 88 smernice 2013/36/EÚ a v článku 9 ods. 3 a 6 a článku 16 ods. 2 smernice 2014/65/EÚ a na základe príslušných postupov posudzovania, politík a postupov správy vrátane zásady nezávislosti vzťahujúcej sa na určitých členov riadiaceho orgánu vo funkcii dohľadu.

### Adresáti

7. Tieto usmernenia sú určené príslušným orgánom vymedzeným v článku 4 ods. 2 písm. i) nariadenia 1093/2010 a článku 4 ods. 3 písm. i) nariadenia č. 1095/2010, finančným inštitúciám vymedzeným v článku 4 ods. 1 uvedeného nariadenia, ktoré sú inštitúciami na účely uplatňovania smernice 2013/36/EÚ vymedzeným v bode 3 článku 3 ods. 1 smernice 2013/36/EÚ a účastníkom finančného trhu vymedzeným v článku 4 ods. 1 nariadenia č. 1095/2010, ktorí sú investičnými spoločnosťami, ako je vymedzené v bode 1 článku 4 ods. 1 smernice 2014/65/EÚ (ďalej len „inštitúcie“).

---

<sup>3</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ z 15. mája 2014 o trhoch s finančnými nástrojmi, ktorou sa mení smernica 2002/92/ES a smernica 2011/61/EÚ (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 173, 12.6.2014, s. 349).

## Rozsah uplatňovania

8. Pokiaľ tieto usmernenia neobsahujú priamy odkaz buď na inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách, alebo na relevantné inštitúcie, uplatňujú sa na všetky inštitúcie, ktoré sú v nich vymedzené.
9. Inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách, na ktoré sa vzťahuje smernica 2013/36/EÚ, by mali dodržiavať tieto usmernenia na individuálnom, subkonsolidovanom a konsolidovanom základe vrátane svojich dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica 2013/36/EÚ, aj keď sú usadené v tretej krajine vrátane offshore finančných centier v súlade s článkom 109 uvedenej smernice.
10. Cieľom týchto usmernení je zahrnúť všetky existujúce štruktúry rád a zároveň nepodporovať žiadnu konkrétnu štruktúru. Usmernenia nezasahujú do všeobecného rozdelenia právomocí v súlade s vnútroštátnym právom obchodných spoločností. Mali by sa preto uplatňovať bez ohľadu na použitú štruktúru rady (unitárnu a/alebo duálnu štruktúru a/alebo inú štruktúru) v členských štátoch. Riadiaci orgán podľa vymedzenia v článku 3 ods. 1 bodoch 7 a 8 smernice 2013/36/EÚ sa má chápať ako orgán, ktorý má funkciu riadenia (výkonnú) a dohľadu (nevýkonnú)<sup>4</sup>.
11. Pojmy „riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii“ a „riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu“ sa používajú v týchto usmerneniach bez toho, aby sa odvolávali na akúkoľvek osobitnú štruktúru správy a odkazy na riadiacu funkciu (výkonnú) alebo funkciu dohľadu (nevýkonnú) by sa mali chápať tak, že sa vzťahujú na orgány alebo členov riadiaceho orgánu zodpovedného za túto funkciu v súlade s vnútroštátnym právom.
12. V členských štátoch, v ktorých riadiaci orgán čiastočne alebo úplne deleguje výkonné funkcie na osobu alebo interný výkonný orgán (napr. na výkonného riaditeľa, riadiaci tím alebo výkonný výbor), osoby, ktoré plnia tieto výkonné funkcie na základe delegovania, by sa mali chápať ako osoby, ktoré tvoria funkciu riadenia riadiaceho orgánu. Na účely týchto usmernení sa pojem riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii má chápať tak, že sa vzťahuje aj na členov tohto výkonného orgánu alebo na výkonného riaditeľa podľa vymedzenia v týchto usmerneniach, a to aj vtedy, ak neboli navrhnutí ani vymenovaní ako oficiálni členovia riadiaceho orgánu alebo orgánov inštitúcie podľa vnútroštátneho práva.
13. V členských štátoch, v ktorých určité povinnosti pridelené na základe týchto usmernení riadiacemu orgánu namiesto riadiaceho orgánu vykonávajú priamo akcionári, členovia alebo vlastníci inštitúcie, by inštitúcie mali zabezpečiť, aby sa tieto povinnosti a súvisiace rozhodnutia, pokiaľ možno, vykonávali v súlade s usmerneniami platnými pre riadiaci orgán.
14. Vymedzenia pojmov výkonný riaditeľ, finančný riaditeľ a osoba zastávajúca kľúčovú funkciu používané v týchto usmerneniach majú výlučne funkčnú povahu a nevyplývajú z nich povinnosť

---

<sup>4</sup> Pozri aj odôvodnenie 56 smernice 2013/36/EÚ.

vymenovať alebo vytvoriť tieto pozície, pokiaľ sa táto povinnosť nestanovuje v príslušnom práve Únie alebo vnútroštátnom práve.

15. Všetky odkazy na „riziká“ v týchto usmerneniach by mali zahŕňať aj riziká prania špinavých peňazí a financovania terorizmu a environmentálne, sociálne a správne rizikové faktory.

## Vymedzenia pojmov

16. Pokiaľ nie je uvedené inak, pojmy použité a vymedzené v smernici 2013/36/EÚ, v nariadení (EÚ) č. 575/2013 a v smernici 2014/65/EÚ majú v týchto usmerneniach rovnaký význam. Na účely týchto usmernení sa okrem toho uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

<b>Inštitúcie</b>	sú inštitúcie vymedzené v článku 3 ods. 1 bode 3 smernice 2013/36/EÚ so zreteľom aj na článok 3 ods. 3 uvedenej smernice a investičné spoločnosti vymedzené v článku 4 ods. 1 bode 1 smernice 2014/65/EÚ.
<b>Inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách</b>	sú inštitúcie vymedzené v článku 3 ods. 1 bode 3 smernice 2013/36/EÚ a so zreteľom na článok 3 ods. 3 uvedenej smernice a investičné spoločnosti vymedzené v článku 4 ods. 1 smernice bode 1 2014/65/EÚ, na ktoré sa vzťahuje článok 2 ods. 2 smernice 2019/2034.
<b>Relevantné inštitúcie</b>	sú inštitúcie vymedzené v článku 3 ods. 1 bode 3 smernice 2013/36/EÚ aj so zreteľom na článok 3 ods. 3 uvedenej smernice a investičné spoločnosti vymedzené v článku 4 ods. 1 bode 1 smernice 2014/65/EÚ, ktoré nespĺňajú všetky podmienky na to, aby sa mohli kvalifikovať ako malé a neprepojené investičné spoločnosti podľa článku 12 ods. 1 nariadenia (EÚ) 2019/2033.
<b>Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách</b>	sú inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách uvedené v článku 131 smernice 2013/36/EÚ (globálne systémovo dôležité inštitúcie (G-SII) a inak systémovo významné inštitúcie (O-SII) a prípadne iné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách určené príslušným orgánom alebo vnútroštátnym právom na základe posúdenia veľkosti a vnútornej organizácie inštitúcií a povahy, rozsahu a zložitosti ich činností a na účely článku 91 smernice 2013/36/EÚ finančné holdingové spoločnosti a zmiešané finančné holdingové spoločnosti, ktoré spĺňajú jednu z vyššie uvedených podmienok.
<b>Kótované relevantné inštitúcie a kótované inštitúcie</b>	sú relevantné inštitúcie alebo prípadne inštitúcie, ktorých finančné nástroje sú prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v jednom alebo viacerých členských

štátoch, ako sa uvádza v zozname uverejňovanom orgánom ESMA v súlade s článkom 56 smernice 2014/65/EÚ<sup>5</sup>.

---

**Zamestnanci**

sú všetci zamestnanci inštitúcie a jej dcérskych spoločností v rámci rozsahu konsolidácie vrátane dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica 2013/36/EÚ, a všetci členovia riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii a v jeho funkcii dohľadu.

---

**Vhodnosť**

je miera, do akej sa jednotlivec považuje za osobu, ktorá má dobrú povesť a dostatočnú úroveň vedomostí, zručností a skúseností na vykonávanie svojich povinností, a to samostatne a spoločne s ďalšími jednotlivcami. Vhodnosť sa týka aj čestného a bezúhonného konania a nezávislého myslenia každého jednotlivca a jeho schopnosti venovať dostatočný čas na výkon svojich povinností.

---

**Člen**

je navrhovaný alebo vymenovaný člen riadiaceho orgánu.

---

**Výkonný riaditeľ**

je osoba, ktorá je zodpovedná za riadenie a vedenie celkovej podnikateľskej činnosti inštitúcie.

---

**Osoby zastávajúce kľúčovú funkciu**

sú osoby, ktoré majú významný vplyv na smerovanie inštitúcie, nie sú však ani členmi riadiaceho orgánu, ani výkonným riaditeľom. Patria k nim vedúci funkcií vnútornej kontroly a finančný riaditeľ, pokiaľ nie sú členmi riadiaceho orgánu, a iné osoby zastávajúce kľúčové funkcie, keď ich relevantné inštitúcie určia na základe prístupu založeného na rizikách.

Iné osoby zastávajúce kľúčovú funkciu môžu zahŕňať vedúcich významných obchodných línií, pobočiek v Európskom hospodárskom priestore/Európskom združení voľného obchodu, dcérskych spoločností v tretích krajinách a ďalšie vnútorné funkcie.

---

**Vedúci funkcií vnútornej kontroly**

sú osoby na najvyššej hierarchickej úrovni, ktoré sú zodpovedné za účinné riadenie každodennej prevádzky nezávislých funkcií riadenia rizík, dodržiavania predpisov a vnútorného auditu.

---

<sup>5</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ z 15. mája 2014 o trhoch s finančnými nástrojmi, ktorou sa mení smernica 2002/92/ES a smernica 2011/61/EÚ (Ú. v. EÚ L 173, 12.6.2014, s. 349).

<b>Finančný riaditeľ</b>	je osoba, ktorá je celkovo zodpovedná za riadenie všetkých týchto činností: riadenie finančných zdrojov, finančné plánovanie a finančné výkazníctvo.
<b>Prudenciálna konsolidácia</b>	je uplatňovanie prudenciálnych pravidiel na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe stanovených v smernici 2013/36/EÚ a nariadení (EÚ) č. 575/2013 v súlade s kapitolou 2 časti 1, hlavy II nariadenia (EÚ) č. 575/2013.
<b>Konsolidovaná inštitúcia</b>	je inštitúcia, od ktorej sa vyžaduje, aby dodržiavala prudenciálne požiadavky na základe konsolidovanej situácie v súlade s prvou časťou hlavy II kapitolou 2 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 <sup>6</sup> alebo prudenciálne požiadavky na základe konsolidovanej situácie v súlade s článkom 7 nariadenia (EÚ) 2019/2033.
<b>Rozmanitosť</b>	je situácia, pri ktorej sú charakteristické vlastnosti členov riadiaceho orgánu vrátane ich veku, rodu, geografického pôvodu a vzdelania a profesionálnej praxe natoľko odlišné, že umožňujú rôzne pohľady v rámci riadiaceho orgánu.
<b>Geografický pôvod</b>	je región, v ktorom osoba získala vzdelanie, kultúrny rozhľad alebo nadobudla profesionálnu prax.
<b>Zaškolenie</b>	je každá iniciatíva alebo program na prípravu osoby na konkrétnu novú pozíciu ako člena riadiaceho orgánu.
<b>Odborná príprava</b>	je každá iniciatíva alebo program na zlepšenie zručností, vedomostí alebo schopností členov riadiaceho orgánu, a to tak priebežne, ako aj <i>ad-hoc</i> .
<b>Akcionár</b>	sú osoby, ktoré vlastnia akcie inštitúcie, alebo v závislosti od právnej formy inštitúcie sú to ostatní vlastníci alebo členovia inštitúcie.
<b>Riadiaca funkcia</b>	je pozícia člena riadiaceho orgánu inštitúcie alebo inej právnickej osoby. Ak riadiaci orgán v závislosti od právnej formy subjektu tvorí jedna osoba, jej pozícia sa takisto počíta ako riadiaca funkcia.
<b>Nevýkonná riadiaca funkcia</b>	je riadiaca funkcia, v rámci ktorej je osoba zodpovedná za dohľad nad rozhodovaním riadiacich orgánov a za

<sup>6</sup> Pozri aj regulačné technické predpisy o prudenciálnej konsolidácii v :  
[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)

jeho monitorovanie bez výkonných povinností v rámci subjektu.

---

**Výkonná riadiaca funkcia**

je riadiaca funkcia, v rámci ktorej je osoba zodpovedná za efektívne riadenie economickej činnosti subjektu.

---

**Orgán dohľadu v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu**

je príslušný orgán zodpovedný za dohľad nad dodržiavaním ustanovení smernice (EÚ) 2015/849 zo strany inštitúcií.

---

## 3. Uplatňovanie

---

### Dátum začatia uplatňovania

17. Tieto usmernenia sa uplatňujú od 31. decembra 2021.

### Zrušovacie ustanovenie

Usmernenia EBA o posúdení vhodnosti členov riadiaceho orgánu a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie (EBA/GL/2017/12) z 26. septembra 2017 sa rušia s účinnosťou od 31. decembra 2021.



## 4. Usmernenia

---

### Hlava I – Uplatňovanie zásady proporcionality

18. Zmyslom zásady proporcionality je dôsledne spájať opatrenia týkajúce sa správy s individuálnym rizikovým profilom a obchodným modelom inštitúcie. Zohľadňuje sa v nej individuálna pozícia, pre ktorú sa uskutočnilo posúdenie, aby sa dali úspešne dosiahnuť ciele regulatórnych požiadaviek.
19. Inštitúcie by pri príprave a vykonávaní politik a postupov stanovených v týchto usmerneniach mali zohľadniť svoju veľkosť, vnútornú organizáciu a povahu, rozsah a zložitnosť svojich činností. Významné inštitúcie by mali mať prepracovanejšie politiky a postupy, zatiaľ čo najmä malé a menej zložité inštitúcie môžu vykonávať jednoduchšie politiky a postupy. Inštitúcie by si mali uvedomiť, že veľkosť alebo systémový význam inštitúcie samé osebe nemusia byť ukazovateľom rozsahu, v akom je inštitúcia vystavená rizikám. V rámci týchto politik a postupov by sa však mal zabezpečiť súlad s kritériami uvedenými v týchto usmerneniach, pokiaľ ide o posudzovanie vhodnosti členov riadiaceho orgánu a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, a s prvkami na zohľadnenie rozmanitosti pri prijímaní členov do riadiaceho orgánu a na poskytnutie dostatočných zdrojov na ich zaškolenie a odbornú prípravu.
20. Všetci členovia riadiaceho orgánu a osoby zastávajúce kľúčové funkcie by v každom prípade mali mať dostatočne dobrú povesť, mali by konať čestne a bezúhonne a všetci členovia riadiaceho orgánu by mali uvažovať nezávisle bez ohľadu na veľkosť inštitúcie, jej vnútornú organizáciu a povahu, rozsah a zložitnosť činností inštitúcie a povinností a zodpovedností spojených s konkrétnou pozíciou vrátane členstva vo výboroch riadiaceho orgánu.
21. V záujme uplatňovania zásady proporcionality a s cieľom zabezpečiť primerané vykonávanie požiadaviek na správu podľa smernice 2013/36/EÚ a smernice 2014/65/EÚ, ktoré sa spresňujú v usmerneniach, by inštitúcie a príslušné orgány mali zohľadniť tieto kritériá:
- veľkosť inštitúcie z hľadiska celkovej súvahy, uchovávaných alebo spravovaných aktív klienta a/alebo objemu transakcií spracovaných inštitúciou alebo jej dcérskymi spoločnosťami v rámci rozsahu prudenciálnej konsolidácie;
  - právna forma inštitúcie vrátane toho, či inštitúcia je alebo nie je súčasťou skupiny, a pokiaľ je, posúdenie proporcionality vypracované pre skupinu;
  - či inštitúcia je alebo nie je kótovaná;
  - typ povolených činností a služieb, ktoré inštitúcia vykonáva (pozri aj prílohu I k smernici 2013/36/EÚ a prílohu I k smernici 2014/65/EÚ);
  - geografická prítomnosť inštitúcie a veľkosť operácií v každej jurisdikcii;

- f. základný obchodný model a stratégia; povaha a komplexnosť obchodných činností a organizačná štruktúra inštitúcie;
- g. stratégia riadenia rizík, ochota podstupovať riziká a skutočný rizikový profil inštitúcie, pričom sa zohľadní aj výsledok výročného hodnotenia primeranosti kapitálu;
- h. Povolenie, aby inštitúcie používali vnútorné modely na meranie kapitálových požiadaviek v prípade potreby;
- i. typ klientov<sup>7</sup> a
- j. povaha a zložitosť produktov, zmlúv alebo nástrojov v ponuke inštitúcie.

## Hlava II – Rozsah posúdení vhodnosti vykonávaných inštitúciami

### 1. Posúdenie individuálnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu vykonávané inštitúciami

22. Inštitúcie by mali mať v súlade s článkom 91 ods. 1 smernice 2013/36/EÚ prvoradú zodpovednosť za zabezpečenie toho, aby členovia riadiaceho orgánu boli neustále individuálne spôsobilí a mali by posúdiť alebo prehodnotiť vhodnosť, najmä:
- a. pri podávaní žiadostí o povolenie na začatie podnikania;
  - b. pri významných zmenách zloženia riadiaceho orgánu vrátane:
    - i. pri vymenúvaní nových členov riadiaceho orgánu, a to aj z dôvodu priameho alebo nepriameho nadobudnutia či zvýšenia kvalifikovanej účasti v inštitúcii<sup>8</sup>. Toto posúdenie by sa malo týkať iba nových vymenovaných členov;
    - ii. pri opakovanom vymenovaní členov riadiaceho orgánu, ak sa zmenili požiadavky týkajúce sa danej pozície, alebo ak bol daný člen vymenovaný na inú pozíciu v riadiacom orgáne. Toto posúdenie by sa malo týkať iba tých

---

<sup>7</sup> V smernici 2014/65/EÚ sa pojem klient vymedzuje v článku 4 ods. 1 bode 9, profesionálny klient v článku 4 ods. 1 bode 10 a retailový klient v článku 4 ods. 1 bode 11. V odôvodnení 103 smernice 2014/65/EÚ sa uvádza aj to, že spôsobilá protistrana by sa mala považovať za vystupujúcu ako klient, ako sa stanovuje v článku 30 tejto smernice.

<sup>8</sup> Pozri aj (návrh) regulačných technických predpisov podľa článku 7 ods. 4 smernice 2014/65/EÚ a návrh vykonávacích technických predpisov podľa článku 7 ods. 5 smernice 2014/65/EÚ o postupoch schvaľovania a zamietania žiadostí o povolenie investičných spoločností, ktoré sa nachádzajú na webovom sídle orgánu ESMA. Pozri aj (návrh) vykonávacích technických predpisov týkajúcich sa postupov a formulárov v súvislosti s nadobudnutím a zvyšovaním kvalifikovaných účastí v úverových inštitúciách a investičných spoločnostiach, ktoré sa nachádzajú na webových sídlach orgánov EBA a ESMA: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> a [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).

členov, ktorých pozícia sa zmenila, a analýzy relevantných aspektov s ohľadom na všetky doplnkové požiadavky na pozíciu;

- c. priebežne v súlade s odsekmi 26 a 27.
23. Počiatočné a priebežné posúdenie individuálnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu je povinnosťou inštitúcií bez toho, aby bolo dotknuté posúdenie vykonávané príslušnými orgánmi na účely dohľadu.
24. Inštitúcie by mali posúdiť najmä to, či členovia:
- a. majú dostatočne dobrú povesť;
  - b. majú dostatočnú úroveň vedomostí, zručností a skúseností na vykonávanie svojich povinností;
  - c. sú schopní konať čestne, bezúhonne a uvažovať nezávisle s cieľom účinne posudzovať rozhodnutia riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii a iné relevantné rozhodnutia manažmentu a v prípade potreby k nim vyslovovať pripomienky, ako aj účinne vykonávať dohľad nad rozhodovaním manažmentu a monitorovať ho;
  - d. sú schopní venovať dostatok času výkonu svojich funkcií v inštitúcii a v prípade významnej inštitúcie, či je alebo nie je dodržiavané obmedzenie počtu riadiacich funkcií podľa článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ.
25. Ak sa posúdenie týka konkrétnej pozície, v posúdení dostatočných vedomostí, schopností, skúsenosti a časového záväzku by sa mala zohľadniť úloha príslušnej konkrétnej pozície. Úroveň a charakter dostatočných vedomostí, zručností a skúseností požadovaných od člena riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii sa môže líšiť od požiadaviek na člena riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu, a to najmä vtedy, ak sú tieto funkcie pridelené rôznym orgánom.
26. Inštitúcie by mali priebežne monitorovať vhodnosť členov riadiaceho orgánu s cieľom identifikovať na základe akejkoľvek relevantnej novej skutočnosti situácie, v prípade ktorých by sa malo zopakovať posúdenie ich vhodnosti. Posúdenie by sa malo zopakovať najmä v týchto prípadoch:
- a. ak existujú pochybnosti týkajúce sa individuálnej alebo kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu;
  - b. v prípade významného dosahu na povesť člena riadiaceho orgánu alebo inštitúcie vrátane prípadov, keď členovia nedodržiavajú politiku inštitúcie týkajúcu sa konfliktu záujmov;
  - c. ak existujú opodstatnené dôvody na podozrenie, že došlo k praniu špinavých peňazí alebo financovaniu terorizmu alebo dochádza k pokusu o pranie špinavých peňazí alebo

financovanie terorizmu alebo ak existuje zvýšené riziko prania špinavých peňazí alebo financovania terorizmu v súvislosti s uvedenou inštitúciou a najmä v situáciách, keď dostupné informácie naznačujú, že inštitúcia:

- i. nezavedla primerané vnútorné kontroly alebo mechanizmy dohľadu na monitorovanie a zmiernenie rizík prania špinavých peňazí a financovania terorizmu (napr. identifikované na základe zistení dohľadu z kontrol na mieste alebo kontrol na diaľku, dialógu v oblasti dohľadu alebo v súvislosti so sankciami);
- ii. podľa zistení porušuje svoje povinnosti v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu v domovskom alebo hostiteľskom členskom štáte alebo v tretej krajine;
- iii. podstatne zmenila svoju podnikateľskú činnosť alebo podnikateľský model spôsobom, ktorý naznačuje, že jej expozícia voči riziku prania špinavých peňazí a financovania terorizmu sa výrazne zvýšila alebo

d. vo všetkých prípadoch, ktoré môžu inak významne ovplyvniť vhodnosť člena riadiaceho orgánu.

27. Inštitúcie by mali tiež opakovane posúdiť, či člen riadiaceho orgánu venuje dostatok času výkonu funkcií, ak tento člen prevezme ďalšiu riadiacu funkciu alebo začne vykonávať nové relevantné činnosti vrátane politických činností.

28. Inštitúcie by vo svojich posúdeniach vhodnosti mali vychádzať z pojmov vymedzených v hlave III a zohľadniť pritom rozmanitosť riadiaceho orgánu, ako sa uvádza v hlave V, a mali by zaviesť politiku a postupy v oblasti vhodnosti, ako sa uvádza v hlave VI (politika) a hlave VII (postupy).

## 2. Posúdenie kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu vykonávané inštitúciami

29. Inštitúcie by pri plnení povinnosti stanovenej v článku 91 ods. 7 smernice 2013/36/EÚ mali zabezpečiť, aby riadiaci orgán ako celok vždy disponoval dostatočnými vedomosťami, zručnosťami a skúsenosťami, aby mohol porozumieť činnostiam inštitúcií vrátane hlavných rizík. Bez ohľadu na požiadavky na skúsenosti, vedomosti a zručnosti každého člena riadiaceho orgánu by inštitúcie mali zabezpečiť, aby celkové zloženie riadiaceho orgánu odrážalo primerane širokú škálu vedomostí, zručností a skúseností na pochopenie činností inštitúcie vrátane hlavných rizík.

30. Inštitúcie by mali posudzovať kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu a toto posúdenie opakovať, a to najmä:

- a. pri podávaní žiadosti o povolenie začať činnosť, a to aj v situáciách, keď sú povolené ďalšie činnosti;
- b. pri významných zmenách zloženia riadiaceho orgánu vrátane:
  - i. pri vymenúvaní nových členov riadiaceho orgánu, a to aj z dôvodu priameho alebo nepriameho nadobudnutia či zvýšenia kvalifikovanej účasti v inštitúcii<sup>9</sup>;
  - ii. pri opakovanom vymenovaní členov riadiaceho orgánu, ak sa zmenili požiadavky týkajúce sa danej pozície, alebo ak boli členovia vymenovaní na inú pozíciu v rámci riadiaceho orgánu;
  - iii. keď vymenovaní alebo opakovane vymenovaní členovia prestanú byť členmi riadiaceho orgánu;
- c. priebežne v súlade s odsekom 31.

31. Inštitúcie by mali opakovane posudzovať kolektívnu vhodnosť členov riadiaceho orgánu, a to najmä v týchto prípadoch:

- a. ak nastane významná zmena obchodného modelu inštitúcie, jej ochoty podstupovať riziká alebo stratégie či štruktúry na individuálnej alebo skupinovej úrovni;
- b. v rámci preskúmania mechanizmov vnútorného riadenia vykonávaného riadiacim orgánom;
- c. ak existujú opodstatnené dôvody na podozrenie, že došlo k praniu špinavých peňazí alebo financovaniu terorizmu alebo dochádza k pokusu o pranie špinavých peňazí alebo financovanie terorizmu, alebo ak existuje zvýšené riziko prania špinavých peňazí alebo financovania terorizmu v súvislosti s uvedenou inštitúciou a najmä v situáciách, keď dostupné informácie naznačujú, že inštitúcia
  - i. nezaviedla primerané vnútorné kontroly alebo mechanizmy dohľadu na monitorovanie a zmiernenie rizík prania špinavých peňazí a financovania terorizmu (napr. identifikované na základe zistení dohľadu z kontrol na mieste alebo kontrol na diaľku, dialógu v oblasti dohľadu alebo v súvislosti so sankciami);
  - ii. podľa zistení porušuje svoje povinnosti v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu v domovskom alebo hostiteľskom členskom štáte alebo v tretej krajine alebo

---

<sup>9</sup> Pozri poznámku pod čiarou č. 17.

- iii. podstatne zmenila svoju podnikateľskú činnosť alebo podnikateľský model spôsobom, ktorý naznačuje, že jej expozícia voči riziku prania špinavých peňazí a financovania terorizmu sa výrazne zvýšila;
  - d. vo všetkých prípadoch, ktoré môžu inak významne ovplyvniť kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu.
- 32. Inštitúcie by sa pri opakovaných posúdeniach kolektívnej vhodnosti mali zamerať na príslušné zmeny v ekonomických činnostiach inštitúcie, jej stratégiách a rizikovom profile a v rozdelení povinností v rámci riadiaceho orgánu a ich účinku na požadované kolektívne vedomosti, zručnosti a skúsenosti riadiaceho orgánu.
- 33. Inštitúcie by vo svojich posúdeniach vhodnosti mali vychádzať z pojmov vymedzených v hlave III a mali by zaviesť politiku a postupy v oblasti vhodnosti, ako sa uvádza v hlavách VI a VII.
- 34. Za posúdenie počiatočnej a priebežnej kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu zodpovedajú inštitúcie. Ak posúdenie vykonávajú aj príslušné orgány na účely dohľadu, inštitúciám naďalej ostáva povinnosť posudzovať a zabezpečovať kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu.

### 3. Posúdenie vhodnosti osôb zastávajúcich kľúčové funkcie vykonávané relevantnými inštitúciami

- 35. Aj keď všetky inštitúcie by mali zabezpečiť, aby ich zamestnanci boli schopní primerane plniť svoje funkcie, relevantné inštitúcie by mali konkrétne zabezpečiť, aby osoby zastávajúce kľúčové funkcie mali vždy dostatočne dobrú povesť, konali čestne a bezúhonne a mali dostatočné vedomosti, zručnosti a skúsenosti potrebné pre svoje pozície, a mali by posudzovať uvedené prvky, a to najmä:
  - a. pri podávaní žiadostí o povolenie;
  - b. pri vymenúvaní nových osôb v kľúčových funkciách, a to aj z dôvodu priameho alebo nepriameho nadobudnutia či zvýšenia kvalifikovanej účasti v inštitúcii;
  - c. v prípade potreby v súlade s odsekom 36.
- 36. Relevantné inštitúcie by mali priebežne monitorovať povesť, čestné a bezúhonné konanie, vedomosti, zručnosti a skúsenosti osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, aby so zreteľom na akúkoľvek relevantnú novú skutočnosť bolo možné určiť situácie, keď treba zopakovať posúdenie. Posúdenie by sa malo zopakovať najmä v týchto prípadoch:
  - a. ak existujú pochybnosti týkajúce sa ich vhodnosti;
  - b. v prípade významného dosahu na povesť jednotlivca;

- c. ak existujú opodstatnené dôvody na podozrenie, že došlo k praniu špinavých peňazí alebo financovaniu terorizmu alebo dochádza k pokusu o pranie špinavých peňazí alebo financovanie terorizmu, alebo ak existuje zvýšené riziko prania špinavých peňazí alebo financovania terorizmu v súvislosti s uvedenou inštitúciou, a najmä v situáciách, keď inštitúcia:
- i. nevykonala primerané vnútorné kontroly alebo mechanizmy dohľadu na monitorovanie a zmiernenie rizík prania špinavých peňazí a financovania terorizmu (napr. identifikované na základe zistení dohľadu z kontrol na mieste alebo kontrol na diaľku, dialógu v oblasti dohľadu alebo v súvislosti so sankciami);
  - ii. podľa zistení porušuje svoje povinnosti v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu doma alebo v zahraničí alebo
  - iii. podstatne zmenila svoju podnikateľskú činnosť alebo podnikateľský model spôsobom, ktorý naznačuje, že jej expozícia voči riziku prania špinavých peňazí a financovania terorizmu sa výrazne zvýšila;
- d. v rámci preskúmania mechanizmov vnútorného riadenia zo strany riadiaceho orgánu;
- e. vo všetkých prípadoch, ktoré môžu inak významne ovplyvniť vhodnosť jednotlivca.
37. Posúdenie povesti jednotlivca, jeho čestného a bezúhonného konania, vedomostí, zručností a skúseností osôb zastávajúcich kľúčové funkcie by malo vychádzať z rovnakých kritérií, aké platia pre posúdenie požiadaviek na vhodnosť členov riadiaceho orgánu. Pri posudzovaní vedomostí, zručností a skúseností by sa mala zohľadniť úloha a povinnosti spojené s konkrétnou pozíciou.
38. Za posúdenie počiatočnej a priebežnej vhodnosti osôb zastávajúcich kľúčové funkcie zodpovedajú inštitúcie. Ak posúdenie niektorých osôb zastávajúcich kľúčové funkcie vykonávajú aj príslušné orgány na účely dohľadu, inštitúciám naďalej ostáva povinnosť posudzovať a zabezpečovať vhodnosť týchto osôb zastávajúcich kľúčové funkcie.

## Hlava III – Pojmy týkajúce sa vhodnosti uvedené v článku 91 ods. 12 smernice 2013/36/EÚ

### 4. Dostatočný časový záväzok člena riadiaceho orgánu

39. Inštitúcie by mali posúdiť, či člen riadiaceho orgánu je alebo nie je schopný venovať dostatočný čas na vykonávanie svojich funkcií a povinností vrátane pochopenia činnosti inštitúcie, jej hlavných rizík, ako aj dôsledkov činnosti a stratégie riadenia rizík. Ak má daná osoba mandát vo významnej inštitúcii podľa smernice o kapitálových požiadavkách jeho súčasťou má byť posúdenie s cieľom zabezpečiť dodržiavanie obmedzenia maximálneho

počtu riadiacich funkcií buď podľa článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, alebo podľa článku 9 ods. 2 smernice 2014/65/EÚ.

40. Členovia by takisto mali byť schopní plniť svoje povinnosti v obdobiach mimoriadne zvýšenej činnosti, ako je reštrukturalizácia, premiestnenie inštitúcie, nadobudnutie, zlúčenie, prevzatie alebo krízová situácia alebo v dôsledku niektorých závažných ťažkostí v súvislosti s jednou alebo viacerými operáciami inštitúcie, pričom sa zohľadňuje, že v týchto obdobiach môže byť potrebné venovať povinnostiam viac času ako v bežnom období.

41. Pri posudzovaní dostatočného časového záväzku člena by inštitúcie mali zohľadniť aspoň:

- a. počet riadiacich funkcií vo finančných a nefinančných spoločnostiach, ktoré tento člen vykonáva súčasne, pričom sa zohľadní ich možná súčinnosť, ak ide o funkcie vykonávané v rovnakej skupine vrátane prípadu, keď koná v mene právnickej osoby alebo ako náhradník za člena riadiaceho orgánu;
- b. veľkosť, povahu, rozsah a zložitosť činností subjektu, v ktorom člen zastáva riadiacu funkciu, a najmä to, či subjekt je alebo nie je z krajiny mimo EÚ;
- c. geografickú prítomnosť člena a cestovný čas potrebný pre danú úlohu;
- d. počet plánovaných zasadnutí riadiaceho orgánu;
- e. riadiace funkcie v organizáciách, ktoré sledujú prevažne iné ako obchodné ciele a ktoré člen zastáva naraz;
- f. všetky potrebné zasadnutia, ktoré sa majú konať, najmä s príslušnými orgánmi alebo inými vnútornými alebo vonkajšími zainteresovanými stranami mimo oficiálneho harmonogramu zasadnutí riadiaceho orgánu;
- g. povahu konkrétnej pozície a povinností člena vrátane osobitných úloh, ako je výkonný riaditeľ, prezident alebo predseda či člen výboru, to, či člen zastáva výkonnú alebo nevýkonnú pozíciu, a potrebu tohto člena zúčastňovať sa na zasadnutiach spoločností uvedených v písmene a) a v inštitúcii;
- h. iné externé profesijné alebo politické činnosti a všetky ďalšie funkcie a príslušné činnosti, a to v rámci finančného sektora aj mimo neho a v rámci EÚ aj mimo nej;
- i. potrebné zaškolenie a odbornú prípravu;
- j. ostatné príslušné povinnosti člena, ktoré táto inštitúcia považuje za nevyhnutné zohľadniť pri vykonávaní posúdenia dostatočného časového záväzku člena a



- k. dostupné relevantné referenčné kritérium týkajúce sa časového záväzku vrátane referenčných kritérií poskytnutých orgánom EBA<sup>10</sup>.
42. Inštitúcie by mali písomne zaznamenať úlohy, povinnosti a požadované schopnosti pre rôzne pozície v rámci riadiaceho orgánu a očakávaný časový záväzok potrebný pre každú pozíciu, pričom sa zohľadní aj potreba venovať dostatočný čas na zaškolenie a odbornú prípravu. Na tento účel menšie a menej zložité inštitúcie môžu pri očakávanom časovom záväzku rozlišovať iba medzi výkonnými a nevýkonnými riadiacimi funkciami.
43. Člena riadiaceho orgánu treba informovať o očakávanom časovom záväzku, ktorý má venovať výkonu svojich povinností. Inštitúcie môžu od člena vyžadovať, aby potvrdil, že danej úlohe môže venovať také množstvo času.
44. Inštitúcie by mali monitorovať, či členovia riadiaceho orgánu venujú dostatok času výkonu svojich funkcií. Čas venovaný výkonu funkcií sa posudzuje na základe prípravy na zasadnutia, účasti členov na zasadnutiach riadiaceho orgánu a aktívneho zapájania sa do nich.
45. Inštitúcia by vo svojom posúdení dostatočného časového záväzku ďalších jednotlivých členov riadiaceho orgánu mala zväžiť aj vplyv akejkoľvek dlhodobej neprítomnosti členov riadiaceho orgánu.
46. Inštitúcie by mali viesť záznamy o všetkých externých odborných a politických pozíciách, ktoré zastávajú členovia riadiaceho orgánu. Tieto záznamy by sa mali aktualizovať vždy, keď člen inštitúciu informuje o zmene a keď sa inštitúcia o týchto zmenách dozvie iným spôsobom. Pokiaľ nastanú zmeny na takýchto pozíciách, v dôsledku ktorých sa môže znížiť schopnosť člena riadiaceho orgánu venovať dostatočný čas výkonu svojej funkcie, inštitúcia by mala zopakovať posúdenie schopnosti člena dodržať potrebný časový záväzok požadovaný pre jeho pozíciu.

## 5. Výpočet počtu riadiacich funkcií

47. Okrem požiadavky venovať dostatok času vykonávaniu svojich funkcií členovia riadiaceho orgánu zastávajúci riadiacu funkciu vo významnej inštitúcii podľa smernice o kapitálových požiadavkách musia dodržiavať obmedzenie počtu riadiacich funkcií stanovené v článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ.
48. Na účely článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ by sa riadiaca funkcia, ktorá zahŕňa súčasne výkonné aj nevýkonné povinnosti, mala považovať za výkonnú riadiacu funkciu.
49. Ak sa viaceré riadiace funkcie počítajú ako jedna, ako sa uvádza v článku 91 ods. 4 smernice 2013/36/EÚ a ako sa stanovuje v odsekoch 50 až 55, táto jedna riadiaca funkcia by sa mala

---

<sup>10</sup> Údaje za rok 2015 sú uvedené v prílohe k posúdeniu vplyvu týchto usmernení.

počítať ako jedna výkonná riadiaca funkcia, pokiaľ zahŕňa aspoň jednu výkonnú riadiacu funkciu. V opačnom prípade by sa mala počítať ako jedna nevýkonná riadiaca funkcia.

50. V súlade s článkom 91 ods. 4 písm. a) smernice 2013/36/EÚ sa všetky riadiace funkcie zastávané v rovnakej skupine počítajú ako jedna riadiaca funkcia.
51. V súlade s článkom 91 ods. 4 písm. b) bod ii) smernice 2013/36/EÚ sa všetky riadiace funkcie zastávané v podnikoch, v ktorých má inštitúcia kvalifikovanú účasť, ktoré však nie sú dcérskymi spoločnosťami v rámci rovnakej skupiny, počítajú ako jedna riadiaca funkcia. Táto jedna riadiaca funkcia v podnikoch s kvalifikovanou účasťou sa počíta ako samostatná riadiaca funkcia, čiže riadiaca funkcia zastávaná v rovnakej inštitúcii a jedna riadiaca funkcia v jej kvalifikovanej účasti spolu predstavujú dve riadiace funkcie.
52. Ak viaceré inštitúcie v rovnakej skupine majú kvalifikované účasti, riadiace funkcie vo všetkých kvalifikovaných účasťach by sa s ohľadom na konsolidovanú situáciu inštitúcie (na základe účtovného rozsahu pôsobnosti konsolidácie) mali počítať ako jedna samostatná riadiaca funkcia. Táto jedna riadiaca funkcia v podnikoch s kvalifikovanou účasťou sa počíta ako samostatná riadiaca funkcia, t. j. jedna riadiaca funkcia, ktorá sa počíta za riadiace funkcie zastávané v subjektoch patriacich do skupiny, a jedna riadiaca funkcia počítaná za riadiace funkcie zastávané vo všetkých podnikoch s kvalifikovanou účasťou v rovnakej skupine spolu predstavujú dve riadiace funkcie.
53. Ak člen riadiaceho orgánu zastáva riadiace funkcie v rôznych skupinách alebo podnikoch, všetky riadiace funkcie, ktoré zastáva v rovnakom systéme inštitucionálnej ochrany, ako sa uvádza v článku 91 ods. 4 písm. b) bode i) smernice 2013/36/EÚ, sa budú počítať ako jedna riadiaca funkcia. Pokiaľ má uplatnenie pravidla stanoveného v článku 91 ods. 4 písm. b) bode i) smernice 2013/36/EÚ ohľadne počítania riadiacich funkcií v rámci rovnakého systému inštitucionálnej ochrany za následok vyšší počet jednotlivých riadiacich funkcií než uplatnenie pravidla stanoveného v článku 91 ods. 4 písm. a) týkajúceho sa počítania jednotlivých riadiacich funkcií v rámci skupín, mal by sa použiť výsledný nižší počet jednotlivých riadiacich funkcií (napr. ak člen zastáva riadiace funkcie v rámci dvoch skupín, v oboch prípadoch v podnikoch, ktoré sú členmi, a zároveň v podnikoch, ktoré nie sú členmi toho istého systému inštitucionálnej ochrany, počítať by sa mali iba dve jednotlivé riadiace funkcie).
54. Pri výpočte počtu riadiacich funkcií podľa článku 91 ods. 3 uvedenej smernice sa nesmú počítať riadiace funkcie zastávané v subjektoch, ktoré sledujú prevažne iné než obchodné ciele. Takéto činnosti by sa však mali zohľadniť pri posudzovaní časového záväzku dotknutého člena.
55. Medzi subjekty, ktoré sledujú prevažne iné než obchodné ciele, okrem iných patria:
- dobročinné organizácie;
  - iné neziskové organizácie a

- c. spoločnosti zriadené výhradne na správu súkromných hospodárskych záujmov členov riadiaceho orgánu alebo ich rodinných príslušníkov za predpokladu, že si nevyžadujú každodenné riadenie zo strany daného člena riadiaceho orgánu.

## 6. Primerané vedomosti, zručnosti a skúsenosti

56. Členovia riadiaceho orgánu by mali mať aktuálnu predstavu o činnostiach inštitúcie a ich rizikách, a to na úrovni zodpovedajúcej ich povinnostiam. To zahŕňa náležité poznanie aj tých oblastí, za ktoré nie je samotný člen priamo zodpovedný, ale nesie za ne kolektívnu zodpovednosť spoločne s ostatnými členmi riadiaceho orgánu.
57. Členovia riadiaceho orgánu by mali mať jasnú predstavu o opatreniach inštitúcie týkajúcich sa správy, o svojej príslušnej úlohe a povinnostiach a v prípade potreby o štruktúre skupiny a akýchkoľvek konfliktoch záujmov, ktoré by z nich mohli vyplývať. Členovia riadiaceho orgánu by mali byť schopní prispieť k uplatňovaniu primeranej kultúry, podnikových hodnôt a správania v rámci riadiaceho orgánu a inštitúcie<sup>11</sup>.
58. Bez toho, aby bola dotknutá vnútroštátna transpozícia smernice 2015/849/EÚ, člen riadiaceho orgánu, ktorý bol určený ako zodpovedný za vykonávanie zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení potrebných na dosiahnutie súladu so smernicou (EÚ) 2015/849<sup>12</sup>, by mal mať dobré vedomosti, zručnosti a relevantné skúsenosti, pokiaľ ide o identifikáciu a posudzovanie rizík prania špinavých peňazí a financovania terorizmu a politiky, kontroly a postupy v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu. Táto osoba by mala mať dobré znalosti o rozsahu, v akom sa podnikateľský model inštitúcie vystavuje rizikám prania špinavých peňazí a financovania terorizmu.
59. V tejto súvislosti by sa v posúdení primeraných vedomostí, zručností a skúseností mali zohľadniť:
- a. úloha a povinnosti pozície a požadované schopnosti;
  - b. vedomosti a zručnosti dosiahnuté prostredníctvom vzdelávania, odbornej prípravy a praxe;
  - c. praktické a profesijné skúsenosti získané z predchádzajúcich pozícií a

---

<sup>11</sup> Pozri tiež usmernenia EBA o vnútornom riadení: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

<sup>12</sup> Určenie člena riadiaceho orgánu, ktorý bude zodpovedný za boj proti praniu špinavých peňazí, slúži na účely pridelenia povinností a nie je tým dotknutá konečná zodpovednosť riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii za každodenné riadenie inštitúcie a jeho zodpovednosť za všetky činnosti inštitúcie.

- d. vedomosti a zručnosti, ktoré člen riadiaceho orgánu získal a preukázal pri vykonávaní činnosti.
60. Inštitúcie by v záujme náležitého posúdenia zručností členov riadiaceho orgánu mali zvážiť použitie neúplného zoznamu relevantných zručností, ktorý je uvedený v prílohe II k týmto usmerneniam, pričom zohľadnia úlohu a povinnosti pozície, ktorú člen riadiaceho orgánu zastáva.
61. Posúdiť by sa mala úroveň a profil vzdelania člena a to, či toto vzdelanie súvisí alebo nesúvisí s bankovými a finančnými službami alebo s inými príslušnými oblasťami. Za relevantné pre sektor finančných služieb sa vo všeobecnosti môže považovať najmä vzdelanie v oblastiach bankovníctva a financií, ekonomiky, práva, účtovníctva, auditu, riadenia, finančnej regulácie, informačných technológií a kvantitatívnych metód.
62. Posúdenie by sa nemalo týkať iba stupňa vzdelania člena alebo dôkazu o určitom období pôsobenia v inštitúcii. Mala by sa vykonať dôkladnejšia analýza praktických skúseností člena, keďže vedomosti a zručnosti získané v predchádzajúcich povolaniach závisia od povahy, rozsahu a zložitosti činností spoločnosti, ako aj od funkcie, ktorú v nej člen vykonával.
63. Pri posudzovaní vedomostí, zručností a skúseností člena riadiaceho orgánu by sa osobitná pozornosť mala venovať teoretickým a praktickým skúsenostiam týkajúcim sa týchto oblastí:
- a. bankovníctvo a finančné trhy;
  - b. právne požiadavky a regulačný rámec;
  - c. strategické plánovanie, porozumenie obchodnej stratégii alebo obchodnému plánu inštitúcie a ich plnenie;
  - d. riadenie rizík (identifikácia, posudzovanie, monitorovanie, kontrola a zmierňovanie hlavných typov rizika inštitúcie vrátane environmentálnych, správnych a sociálnych rizík a rizikových faktorov);
  - e. účtovníctvo a audit,
  - f. posúdenie účinnosti opatrení inštitúcie, ktorými sa zabezpečuje účinná správa, dohľad a kontroly;
  - g. interpretácia finančných informácií inštitúcie, identifikácia kľúčových otázok na základe týchto informácií a príslušné kontroly a opatrenia.
64. Členovia riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii by mali získať dostatočnú praktickú a profesijnú skúsenosť na riadiacej pozícii počas dostatočne dlhého obdobia. Na krátkodobé pozície sa môže pri posúdení prihliadať, takéto pozície samotné by však nemali byť dostatočné na predpokladanie dostatočnej skúsenosti člena. Pri posudzovaní praktickej a profesijnej skúsenosti získanej na predchádzajúcich pozíciách, by sa osobitná pozornosť mala venovať:

- a. povaha zastávanej riadiacej pozície a jej úrovni v hierarchii;
  - b. dĺžke pôsobenia;
  - c. povaha a zložitosti spoločnosti, kde člen pozíciu zastával vrátane jej organizačnej štruktúry;
  - d. rozsahu kompetencií, rozhodovacích právomocí a povinností člena;
  - e. odborným znalostiam získaným počas pôsobenia na danej pozícii;
  - f. počtu podriadených.
65. Členovia riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu by mali byť schopní vznášať konštruktívne námietky proti rozhodnutiam riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii a vykonávať nad ním účinný dohľad. Primerané vedomosti, zručnosti a skúsenosti na účinné plnenie funkcie dohľadu môžu byť získané z relevantných akademických alebo administratívnych pozícií a prostredníctvom riadenia, dohľadu nad finančnými inštitúciami alebo inými firmami alebo prostredníctvom ich kontroly.

## 7. Kritériá kolektívnej vhodnosti

66. Riadiaci orgán by mal byť ako celok schopný chápať činnosti inštitúcie vrátane hlavných rizík. Pokiaľ sa v tomto oddiele neuvádza inak, tieto kritériá sa majú uplatňovať osobitne na riadiaci orgán v jeho riadiacej funkcii a na riadiaci orgán v jeho funkcii dohľadu.
67. Členovia riadiaceho orgánu by ako celok mali byť schopní prijímať primerané rozhodnutia týkajúce sa podnikateľského modelu, ochoty podstupovať riziká, stratégie a trhov, na ktorých inštitúcia pôsobí.
68. Členovia riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu by ako celok mali byť schopní účinne vznášať námietky proti rozhodnutiam riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii a vykonávať nad nimi účinný dohľad.
69. Riadiaci orgán ako celok by prostredníctvom dostatočných odborných znalostí členov riadiaceho orgánu mal pokrývať všetky oblasti znalostí potrebné na obchodné činnosti inštitúcie. Aby bolo možné o rozhodnutiach diskutovať, v riadiacom orgáne by mal byť dostatočný počet členov so znalosťami z každej oblasti. Členovia riadiaceho orgánu by ako celok mali mať zručnosti, ktoré im umožnia prezentovať svoje názory a ovplyvňovať rozhodovací proces v rámci riadiaceho orgánu.
70. Zloženie riadiaceho orgánu by malo odzrkadľovať vedomosti, zručnosti a skúsenosti potrebné na plnenie jeho povinností. To znamená, že riadiaci orgán ako celok náležite rozumie tým oblastiam, za ktoré členovia nesú kolektívnu zodpovednosť, a disponuje zručnosťami na účinné riadenie inštitúcie a vykonávanie dohľadu nad ňou vrátane týchto aspektov:

- a. obchodná činnosť inštitúcie a hlavné riziká s ňou súvisiace;
- b. každá významná činnosť inštitúcie;
- c. príslušné oblasti odvetvovej/finančnej právomoci vrátane finančných a kapitálových trhov, solventnosti a modelov, environmentálnych, správnych a sociálnych rizík a rizikových faktorov;
- d. finančné účtovníctvo a výkazníctvo;
- e. riadenie rizík, dodržiavanie súladu s predpismi a vnútorný audit;
- f. informačné technológie a bezpečnosť;
- g. miestne, regionálne a celosvetové trhy, podľa potreby;
- h. právne a regulačné prostredie;
- i. riadiace zručnosti a skúsenosti;
- j. schopnosť strategického plánovania;
- k. riadenie (medzi)národných skupín a rizík spojených so skupinovými štruktúrami, podľa potreby.

71. Aj keď riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii ako celok by mal mať riadiace zručnosti na vysokej úrovni, riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu ako celok by mal mať dostatočné riadiace zručnosti, aby mohol efektívne organizovať svoje úlohy a aby dokázal porozumieť postupom riadenia, ktoré uplatňuje riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii, a rozhodnutiam, ktoré prijíma, a aby mohol proti nim vznášať námietky.

## 8. Dobrá povesť, čestnosť a bezúhonnosť

72. Člen riadiaceho orgánu by mal byť považovaný za osobu s dobrou povestou, ktorá koná čestne a bezúhonne, ak neexistujú nijaké objektívne a preukázateľné dôvody tvrdiť opak, najmä vzhľadom na dostupné relevantné informácie o faktoroch alebo situáciách uvedených v odsekoch 73 až 77. Pri posudzovaní dobrej povesti, čestnosti a bezúhonnosti by sa mal zväziť aj vplyv kumulatívnych účinkov menších incidentov na dobrú povesť člena.

73. Bez toho, aby boli dotknuté základné práva, pri posudzovaní dobrej povesti, čestnosti a bezúhonnosti by sa mali zohľadniť všetky príslušné záznamy v registri trestov alebo administratívne záznamy, s prihliadnutím na typ odsúdenia alebo obžaloby, úlohu dotknutej osoby, udelený trest, dosiahnutú fázu súdneho konania a nápravné opatrenia, ktoré nadobudli účinnosť. Mali by sa zväziť okolnosti, ktoré prípad sprevádzajú, vrátane poľahčujúcich okolností, závažnosti každého relevantného trestného činu alebo správneho

opatrenia alebo opatrenia dohľadu, čas, ktorý uplynul od spáchania trestného činu, správanie člena, odkedy sa trestného činu dopustil, a významnosť trestného činu alebo opatrenia pre úlohu člena. Do úvahy by sa mali vziať všetky príslušné záznamy v registri trestov alebo administratívne záznamy so zreteľom na premlčacie lehoty, ktoré sa uplatňujú vo vnútroštátnom práve.

74. Bez toho, aby bola dotknutá prezumpcia neviný vzťahujúca sa na trestné konania a ďalšie základné práva, pri posudzovaní dobrej povesti, čestnosti a bezúhonnosti by sa mali zohľadniť aspoň tieto faktory:

- a. odsúdenia alebo prebiehajúce trestné stíhania, najmä:
  - i. trestné činy podľa právnych predpisov upravujúcich bankovníctvo, financie, cenné papiere, poisťovníctvo alebo týkajúce sa trhov s cennými papiermi alebo finančných či platobných nástrojov vrátane právnych predpisov o praní špinavých peňazí a financovaní terorizmu alebo o akomkoľvek z predikatívnych trestných činov prania špinavých peňazí stanovených v smernici (EÚ) 2015/849, korupcie, manipulácie s trhom alebo obchodovania s využitím dôverných informácií a úžery;
  - ii. trestné činy týkajúce sa nečestného konania, podvodu alebo inej finančnej trestnej činnosti;
  - iii. daňové trestné činy spáchané priamo alebo nepriamo, a to aj prostredníctvom nezákonných alebo zakázaných systémov arbitráže dividend;
  - iv. iné trestné činy podľa právnych predpisov vzťahujúcich sa na spoločnosti, bankrot, insolventnosť alebo ochranu spotrebiteľov;
- b. iné príslušné súčasné alebo minulé zistenia a opatrenia prijaté akýmkoľvek regulačným alebo profesijným orgánom pre nedodržovanie príslušných ustanovení, ktoré upravujú činnosti v oblasti bankovníctva, finančníctva, cenných papierov alebo poisťovníctva alebo akékoľvek záležitosti uvedené vyššie v písmene a).

75. Prebiehajúce vyšetrovania by sa mali zohľadniť vtedy, keď vyplývajú zo súdnych alebo správnych konaní alebo iných obdobných regulačných vyšetrovaní, a to bez toho, aby boli dotknuté základné individuálne práva<sup>13</sup>. Inštitúcie a príslušné orgány by mali zvážiť aj iné nežiaduce hlásenia s relevantnými, dôveryhodnými a spoľahlivými informáciami (napr. ako súčasť postupov oznamovania nekalých praktík).

---

<sup>13</sup> V súlade s Európskym dohovorom o ľudských právach a Chartou základných práv Európskej únie:  
[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_sk.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_sk.htm)

76. Zohľadniť by sa mali ďalej uvedené situácie týkajúce sa minulých a súčasných obchodných výsledkov a finančného zdravia člena riadiaceho orgánu, so zreteľom na ich možný vplyv na dobrú povest' člena, jeho bezúhonnosť a čestnosť:
- člen je dlžník v omeškaní (napr. má negatívne záznamy v spoľahlivom úverovom registri, ak sú takéto záznamy k dispozícii);
  - finančná a obchodná výkonnosť subjektov, ktoré člen vlastní alebo riadi, alebo v ktorých člen mal alebo má významný podiel alebo vplyv, s osobitným dôrazom na všetky konkurzné a likvidačné konania a na to, či a ako člen prispel alebo neprispel k situácii, ktorá k týmto konaniam viedla;
  - vyhlásenie osobného bankrotu a
  - bez toho, aby bola dotknutá prezumpcia nevinu, občianskoprávne žaloby, správne alebo trestné konania, veľké investície alebo expozície a vzaté pôžičky, pokiaľ by mohli mať významný vplyv na finančné zdravie člena alebo subjektov, ktoré člen vlastní alebo riadi, alebo v ktorých má člen významný podiel.
77. Člen riadiaceho orgánu by mal dodržiavať vysoké štandardy bezúhonnosti a čestnosti. Pri posudzovaní povesti, čestnosti a bezúhonnosti by sa mali zohľadniť aspoň tieto faktory:
- akýkoľvek dôkaz o tom, že sa daná osoba nesprávala transparentne, otvorene a že vo svojich rokovaniach nespocovala s príslušnými orgánmi;
  - zamietnutie, zrušenie, stiahnutie alebo vypovedanie akejkoľvek registrácie, povolenia, členstva alebo licencie na vykonávanie živnosti, podnikania alebo profesie;
  - dôvody akéhokoľvek prepustenia zo zamestnania alebo odvolanie zo zodpovedného postavenia, fiduciárneho vzťahu alebo v obdobnej situácii alebo prípade, keď bol člen požiadany o odstúpenie z takejto pozície;
  - preukázaná nespôsobilosť pôsobiť ako člen riadiaceho orgánu vrátane pôsobenia na pozícii osôb, ktoré v skutočnosti riadia ekonomickú činnosť subjektu, zo strany príslušného orgánu a
  - akékoľvek iné dôkazy alebo závažné tvrdenia založené na relevantných, dôveryhodných a spoľahlivých informáciách, ktoré naznačujú, že daná osoba koná spôsobom, ktorý nie je v súlade s prísnyimi normami správania.

## 9. Nezávislé myslenie a nezávislí členovia

### 9.1 Súvislosť medzi nezávislým myslením a zásadou nezávislosti

78. Pri posudzovaní nezávislosti členov by inštitúcie mali rozlišovať medzi pojmom „nezávislé myslenie“, ktorý sa týka všetkých členov riadiaceho orgánu inštitúcie, a zásadou



„nezávislosti“, ktorá sa vyžaduje v prípade určitých členov riadiaceho orgánu relevantnej inštitúcie v jeho funkcii dohľadu. Kritériá posudzovania „nezávislého myslenia“ sa uvádzajú v oddiele 9.2 a kritériá posudzovania „nezávislosti“ v oddiele 9.3.

79. Konanie s „nezávislým myslením“ predstavuje vzorec správania, ktorý sa prejavuje najmä počas diskusií a rozhodovania v rámci riadiaceho orgánu, a vyžaduje sa u každého člena riadiaceho orgánu bez ohľadu na to, či sa člen považuje alebo nepovažuje za „nezávislého“ v súlade s oddielom 9.3. Všetci členovia riadiaceho orgánu by mali aktívne vykonávať svoje povinnosti a pri plnení svojich funkcií a povinností by mali byť schopní prijímať vlastné správne, objektívne a nezávislé rozhodnutia a urobiť si úsudok.
80. „Nezávislosť“ znamená, že člen riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu nemá nijaké súčasné alebo nedávne minulé vzťahy alebo prepojenia akejkoľvek povahy s relevantnou inštitúciou alebo s jej vedením, ktoré by mohli mať vplyv na objektívny a vyvážený úsudok člena a ktoré by mohli oslabiť jeho schopnosť prijímať nezávislé rozhodnutia. Skutočnosť, že člen sa považuje za „nezávislého“, neznamená, že by sa člen riadiaceho orgánu mal automaticky považovať za osobu s „nezávislým myslením“, pretože mu môžu chýbať potrebné behaviorálne zručnosti.

## 9.2 Nezávislé myslenie

81. Pri posudzovaní nezávislosti myslenia, ako sa uvádza v odseku 79, by inštitúcie mali posudzovať, či všetci členovia riadiaceho orgánu majú alebo nemajú:
- a. potrebné behaviorálne zručnosti vrátane:
    - i. odvahy, presvedčenia a sily efektívne vyhodnocovať navrhované rozhodnutia ostatných členov riadiaceho orgánu a vznášať proti nim námietky;
    - ii. schopnosti klásť otázky členom riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii a
    - iii. schopnosti odolávať skupinovému mysleniu;
  - b. konflikt záujmov, ktorý by bránil ich schopnosti vykonávať svoje povinnosti nezávisle a objektívne.
82. Pri posudzovaní požadovaných behaviorálnych zručností člena uvedených v odseku 82 písm. a) by sa malo zohľadniť jeho predchádzajúce a súčasné správanie, a to najmä v rámci inštitúcie.
83. Pri posudzovaní existencie konfliktov záujmov uvedených v odseku 82 písm. b) by inštitúcie mali určiť skutočné alebo možné konflikty záujmov v súlade s politikou inštitúcie v tejto

oblasti<sup>14</sup> a posúdiť ich významnosť. Zvážiť by sa mali aspoň ďalej uvedené situácie, ktoré by mohli vytvoriť skutočný alebo možný konflikt záujmov:

- a. hospodárske záujmy (napr. akcie, iné vlastnícke práva a členstvá, podiely a iné hospodárske záujmy u komerčných klientov, práva duševného vlastníctva, úvery poskytnuté inštitúciou spoločnosti vo vlastníctve členov riadiaceho orgánu);
- b. osobné alebo profesionálne vzťahy s vlastníkmi kvalifikovaných účastí v inštitúcii;
- c. osobné alebo profesijné vzťahy so zamestnancami inštitúcie alebo subjektov patriacich do rámca prudenciálnej konsolidácie (napr. úzke rodinné vzťahy);
- d. ďalšie zamestnania a predchádzajúce zamestnania v nedávnej minulosti (napr. päť rokov);
- e. osobné alebo profesijné vzťahy s príslušnými vonkajšími zainteresovanými stranami (napr. spojenie s významnými dodávateľmi, poradenskými službami alebo inými poskytovateľmi služieb);
- f. členstvo v orgáne alebo vlastníctvo orgánu či subjektu s konfliktom záujmov;
- g. politický vplyv alebo politické vzťahy.

84. Riadiaci orgán by mal o všetkých skutočných a možných konfliktoch záujmov na úrovni riadiaceho orgánu primerane komunikovať, mal by o nich diskutovať, zdokumentovať ich, rozhodnúť o nich a náležite sa s nimi vyrovnáť (t. j. mali by sa prijať potrebné zmierňujúce opatrenia). Člen riadiaceho orgánu by sa mal zdržať hlasovania o akejkolvek záležitosti, v ktorej dochádza ku konfliktu záujmov<sup>15</sup>.

85. Inštitúcie by mali informovať príslušné orgány, ak zistili konflikt záujmov, ktorý by mohol mať vplyv na nezávislosť myslenia člena riadiaceho orgánu, a mali by ich informovať aj o prijatých zmierňujúcich opatreniach.

86. Skutočnosť, že člen riadiaceho orgánu je akcionár, vlastník alebo člen inštitúcie, člen pridružených spoločností alebo pridružených subjektov má súkromné účty, pôžičky alebo využíva iné služby inštitúcie alebo akéhokoľvek subjektu v rámci rozsahu pôsobnosti konsolidácie, by sa sama osebe nemala chápať tak, že má vplyv na nezávislosť myslenia tohto člena riadiaceho orgánu.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Pokiaľ ide o politiku v oblasti konfliktu záujmov pre zamestnancov, pozri usmernenia EBA o vnútornom riadení.

<sup>15</sup> Pokiaľ ide o politiku v oblasti konfliktu záujmov pre zamestnancov, pozri usmernenia EBA o vnútornom riadení.

<sup>16</sup> Pozri usmernenia EBA o vnútornom riadení, odsek 114.

### 9.3 Nezávislí členovia riadiaceho orgánu relevantnej inštitúcie v jeho funkcii dohľadu

87. Prítomnosť nezávislých členov, ako sa uvádza v odseku 80, a členov, ktorí nie sú nezávislí, v riadiacom orgáne v jeho funkcii dohľadu sa považuje za osvedčený postup pre všetky relevantné inštitúcie.
88. Pri určovaní dostatočného počtu nezávislých členov by sa mala zohľadniť zásada proporcionality. Pri určovaní dostatočného počtu nezávislých členov v riadiacom orgáne v jeho funkcii dohľadu by sa nemali brať do úvahy členovia, ktorí v riadiacom orgáne zastupujú zamestnancov. Bez toho, aby boli dotknuté akékoľvek dodatočné požiadavky uložené podľa vnútroštátneho práva, by malo platiť toto:
- a. ďalej uvedené relevantné inštitúcie by mali mať riadiaci orgán v jeho funkcii dohľadu, ktorý má dostatočný počet nezávislých členov:
    - i. významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách;
    - ii. kótované relevantné inštitúcie;
  - b. relevantné inštitúcie, ktoré nie sú ani významné, ani kótované, by vo všeobecnosti mali mať aspoň jedného nezávislého člena v rámci riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu. Príslušné orgány však nemôžu požadovať, aby nezávislí riaditelia boli v:
    - i. relevantných inštitúciách, ktoré sú v plnej miere vo vlastníctve relevantnej inštitúcie, najmä ak sa dcérska spoločnosť nachádza v rovnakom členskom štáte ako materská relevantná inštitúcia;
    - ii. investičných spoločnostiach, ktoré spĺňajú kritériá stanovené v článku 32 ods. 4 písm. a) smernice (EÚ) 2019/2034 alebo iné kritériá stanovené príslušným členským štátom v súlade s článkom 32 ods. 5 a 6 smernice (EÚ) 2019/2034.
  - c. V rámci celkovej zodpovednosti riadiaceho orgánu by nezávislí členovia mali zohrávať dôležitú úlohu pri zvyšovaní efektívnosti systému brzd a protiváh v relevantných inštitúciách, a to zlepšením dohľadu nad rozhodovaním riadiacich orgánov a zabezpečením:
  - d. aby sa v diskusiách a pri rozhodovaní riadiaceho orgánu náležite zohľadnili záujmy všetkých zainteresovaných strán vrátane menšinových akcionárov. Nezávislí členovia by takisto mohli pomôcť zmierniť alebo kompenzovať neprimeranú prevahu jednotlivých členov riadiaceho orgánu, ktorí zastupujú konkrétnu skupinu alebo kategóriu zainteresovaných strán;
  - e. aby rozhodovanie neovládol žiadny jednotlivec ani malá skupina členov a

- f. aby sa primerane zvládali konflikty záujmov medzi inštitúciou, jej obchodnými útvarmi, ďalšími subjektmi v účtovnom rozsahu pôsobnosti konsolidácie a vonkajšími zainteresovanými stranami vrátane klientov.

89. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia v odseku 91, sa predpokladá, že člen riadiaceho orgánu relevantnej inštitúcie v jeho funkcii dohľadu sa považuje za osobu, ktorá „nie je nezávislá“, ak:

- a. člen má alebo mal mandát ako člen riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii v inštitúcii, ktorá patrí do rozsahu prudenciálnej konsolidácie, pokiaľ túto pozíciu zastával v predchádzajúcich piatich rokoch;
- b. člen je ovládajúcim akcionárom relevantnej inštitúcie, určeným na základe prípadov uvedených v článku 22 ods. 1 smernice 2013/34/EÚ alebo zastupuje záujmy ovládajúceho akcionára, a to aj vtedy, keď je vlastníkom členský štát alebo iný verejný orgán;
- c. člen má významný finančný alebo obchodný vzťah s relevantnou inštitúciou;
- d. člen je zamestnancom ovládajúceho akcionára relevantnej inštitúcie alebo je s ním spojený iným spôsobom;
- e. člen je zamestnaný ktorýmkoľvek subjektom v rozsahu pôsobnosti konsolidácie s výnimkou prípadu, keď sú splnené obidve tieto podmienky:
  - i. člen nie je súčasťou najvyššej hierarchickej úrovne inštitúcie, ktorá sa priamo zodpovedá riadiacemu orgánu;
  - ii. člen bol do funkcie dohľadu zvolený v kontexte systému zastúpenia pracovníkov a vo vnútroštátnom práve sa stanovuje príslušná ochrana proti protiprávnemu prepúšťaniu a iným formám nespravodlivého zaobchádzania;
- f. člen bol v minulosti zamestnaný na pozícii v rámci najvyššej hierarchickej úrovne v relevantnej inštitúcii alebo v inom subjekte, ktorý patrí do rozsahu prudenciálnej konsolidácie, a priamo sa zodpovedal iba riadiacemu orgánu a od ukončenia tohto zamestnania do začiatku pôsobenia v riadiacom orgáne neuplynuli aspoň tri roky;
- g. člen bol v období troch rokov mandantom významného odborného poradcu, externého audítora alebo významného konzultanta relevantnej inštitúcie alebo iného subjektu patriaceho do rozsahu prudenciálnej konsolidácie alebo bol zamestnancom, ktorý bol významne spojený s poskytovanou službou;
- h. člen je alebo v minulom roku bol významným dodávateľom alebo významným klientom relevantnej inštitúcie alebo iného subjektu patriaceho do rozsahu prudenciálnej konsolidácie, mal iný významný obchodný vzťah alebo je vrcholovým

zamestnancom významného dodávateľa, klienta alebo obchodného subjektu, ktorý má významný obchodný vzťah, alebo je s ním inak priamo alebo nepriamo spojený;

- i. člen okrem odmeny za svoju úlohu a odmeny za zamestnanie v súlade s písmenom c) prijíma od relevantnej inštitúcie alebo od iného subjektu patriaceho do rozsahu prudenciálnej konsolidácie významné poplatky alebo iné výhody;
- j. člen pôsobil ako člen riadiaceho orgánu v subjekte počas 12 po sebe nasledujúcich rokov alebo dlhšie;
- k. člen je blízkym rodinným príslušníkom člena riadiaceho orgánu v riadiacej funkcii relevantnej inštitúcie alebo iného subjektu patriaceho do rozsahu prudenciálnej konsolidácie alebo osoby, na ktorú sa vzťahuje situácia uvedená v písmenách a) až h).

90. Samotná skutočnosť, že nastala jedna alebo viac situácií uvedených v odseku 89 automaticky neznamená, že člen nie je nezávislý. Ak u člena nastane jedna alebo viaceré situácie uvedené v odseku 89, relevantná inštitúcia môže príslušnému orgánu preukázať, že člen by sa aj tak mal považovať za „nezávislého“. Na tento účel by relevantné inštitúcie mali byť schopné príslušnému orgánu odôvodniť, prečo nie je touto situáciou ovplyvnená schopnosť člena uplatňovať objektívny a vyvážený úsudok a prijímať nezávislé rozhodnutia.

91. Na účely odseku 90 by relevantné inštitúcie mali zväžiť, či by skutočnosť, že je člen akcionárom relevantnej inštitúcie, má súkromné účty alebo pôžičky alebo využíva iné služby, okrem prípadov výslovne uvedených v tomto oddiele, nemohla viesť k situácii, keď sa člen nebude považovať za osobu, ktorá nie je nezávislá, pokiaľ zostane v medziach primeranej prahovej hodnoty *de minimis*. Takéto vzťahy by sa mali zohľadňovať pri riadení konfliktov záujmov v súlade s relevantnými usmerneniami EBA o vnútornom riadení.

## Hlava IV – Ľudské a finančné zdroje na odbornú prípravu členov riadiaceho orgánu

### 10. Stanovenie cieľov pre zaškolenie a odbornú prípravu

92. Inštitúcie by mali zaistiť zaškolenie členov riadiaceho orgánu, aby im uľahčili jasne porozumieť príslušným zákonom, iným právnym predpisom a správnym opatreniam, štruktúre inštitúcie, jej podnikateľskému modelu, rizikovému profilu a opatreniam týkajúcim sa správy, a úlohe členov v nich, a mali by zabezpečiť príslušné všeobecné a podľa potreby individuálne prispôbené programy odbornej prípravy. Odbornou prípravou by sa mala podporiť aj ich informovanosť o výhodách rozmanitosti v riadiacom orgáne a inštitúcii. Inštitúcie by mali vyčleniť dostatočné zdroje na individuálne a kolektívne zaškolenie a odbornú prípravu členov riadiaceho orgánu.

93. Všetci novovymenovaní členovia riadiaceho orgánu by mali dostať kľúčové informácie najneskôr jeden mesiac po tom, ako sa ujmu funkcie a zaškolenie by sa malo dokončiť do šiestich mesiacov.
94. Ak vymenovaní členovia riadiaceho orgánu musia spĺňať konkrétny aspekt vedomostných a kvalifikačných prvkov, odborná príprava a zaškolenie tohto člena by mali byť zamerané na odstránenie identifikovaných nedostatkov v primeranej lehote, pokiaľ možno ešte pred tým, ako sa skutočne ujme danej funkcie alebo čo najskôr po tom, ako sa jej skutočne ujme. Člen by mal v každom prípade spĺňať všetky požiadavky na znalosti a zručnosti, ako sa uvádza v oddiele 6, a to najneskôr do jedného roka po začiatku vykonávania funkcie. V prípade potreby by inštitúcia mala stanoviť časový rámec, do ktorého by sa mali dokončiť potrebné opatrenia, a informovať o tom príslušný orgán. Členovia riadiaceho orgánu by si mali udržiavať a prehlbovať vedomosti a zručnosti potrebné na plnenie svojich povinností.

## 11. Politika zaškolenia a odbornej prípravy

95. Inštitúcie by mali mať zavedené politiky a postupy týkajúce sa zaškolenia a odbornej prípravy členov riadiaceho orgánu. Riadiaci orgán by mal túto politiku prevziať.
96. Ľudské a finančné zdroje poskytnuté na zaškolenie a odbornú prípravu by mali stačiť na dosiahnutie cieľov spojených so zaškolením a odbornou prípravou a na to, aby sa zabezpečilo, že člen bude vhodný na danú úlohu a bude spĺňať príslušné požiadavky. Inštitúcia by pri stanovovaní ľudských a finančných zdrojov potrebných na zabezpečenie účinných politík a postupov na zaškolenie a odbornú prípravu členov riadiaceho orgánu mala zohľadniť dostupné príslušné referenčné kritéria v odvetví, napríklad vo vzťahu k rozpočtu na odbornú prípravu, ktorý je k dispozícii, a poskytnutým dňom odbornej prípravy vrátane výsledkov referenčného hodnotenia poskytnutých orgánom EBA.<sup>17</sup>
97. Politiky a postupy na zaškolenie a odbornú prípravu môžu byť súčasťou celkovej politiky v oblasti vhodnosti a mali by sa v nich stanoviť aspoň:
- ciele zaškolenia a odbornej prípravy pre riadiaci orgán, a to v prípade potreby samostatne pre funkciu riadenia a funkciu dohľadu. Ich súčasťou by v prípade potreby mali byť aj ciele zaškolenia a odbornej prípravy pre konkrétne pozície podľa ich osobitných povinností a účasti vo výboroch;
  - povinnosti týkajúce sa vypracovania podrobného programu odbornej prípravy;
  - finančné a ľudské zdroje poskytnuté inštitúciou na zaškolenie a odbornú prípravu, pričom sa zohľadní počet hodín na zaškolenie a odbornú prípravu, ich náklady

---

<sup>17</sup> Príloha k posúdeniu vplyvu týchto usmernení obsahuje výsledky referenčného porovnávania orgánu EBA (údaje z roku 2015) z hľadiska zdrojov na odbornú prípravu a počtu dní odbornej prípravy poskytnutých inštitúciami.

a všetky súvisiace administratívne úlohy, aby sa zabezpečilo, že zaškolenie a odbornú prípravu možno realizovať v súlade s politikou;

d. zrozumiteľný postup, na základe ktorého môže každý člen riadiaceho orgánu požiadať o zaškolenie alebo odbornú prípravu.

98. Pri príprave politiky by riadiaci orgán alebo nominačný výbor, ak bol zriadený, mali zvážiť vstupné informácie poskytnuté funkciou zodpovednou za ľudské zdroje a funkciou zodpovednou za zostavenie rozpočtu a organizáciu odbornej prípravy a v prípade potreby aj od príslušných funkcií vnútornej kontroly.

99. Inštitúcie by mali zaviesť postup na určenie oblastí, v ktorých sa vyžaduje odborná príprava, a to aj pre riadiaci orgán ako celok, aj pre jednotlivých členov riadiaceho orgánu. Do tvorby obsahu programov na zaškolenie a odbornú prípravu by sa mali podľa potreby zapojiť príslušné obchodné oblasti a vnútorné funkcie vrátane funkcií vnútornej kontroly.

100. Politiky a postupy, ako aj plány odbornej prípravy, by mali byť vždy aktuálne, pričom by sa mali zohľadniť zmeny v riadení, strategické zmeny, nové produkty a ďalšie príslušné zmeny, ako aj zmeny v platných právnych predpisoch a vývoj na trhu.

101. Inštitúcie by mali zaviesť postup hodnotenia na preskúmanie vykonávania a kvality poskytovaného zaškolenia a odbornej prípravy a na zabezpečenie dodržiavania súladu s politikami a postupmi v oblasti zaškolenia a odbornej prípravy.

## Hlava V – Rozmanitosť v riadiacom orgáne

### 12. Ciele politiky rozmanitosti

102. V súlade s článkom 91 ods. 10 smernice 2013/36/EÚ by všetky inštitúcie mali zaviesť a vykonávať politiku podporujúcu rozmanitosť v rámci riadiaceho orgánu s cieľom podporiť rôznorodosť členov. Táto politika by mala byť zameraná na získanie širokého súboru kvalít a kompetencií pri prijímaní členov riadiaceho orgánu, na dosiahnutie pestrosti názorov a skúseností a na uľahčenie nezávislých stanovísk a správneho rozhodovania v rámci riadiaceho orgánu. Inštitúcie by sa mali usilovať o primerané zastúpenie všetkých rodov v riadiacom orgáne a zabezpečiť, aby sa pri výbere členov riadiaceho orgánu dodržiavala zásada rovnosti príležitostí. Prítomnosť zástupcov zamestnancov nedostatočne zastúpeného pohlavia, ak sa to vyžaduje vo vnútroštátnom práve, sama osebe nepostačuje na zabezpečenie primeraného vyváženého zastúpenia mužov a žien v riadiacom orgáne.

103. Politika rozmanitosti by mala prinajmenšom poukazovať na ďalej uvedené aspekty rozmanitosti: vzdelanie a profesionálna prax, rod, vek a najmä v prípade inštitúcií, ktoré pôsobia na medzinárodnej úrovni, geografický pôvod, pokiaľ zahrnutie hľadiska geografického pôvodu nie je podľa práva členského štátu nezákonné. Politika rozmanitosti pre významné

inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách by mala obsahovať kvantitatívny cieľ pre zastúpenie nedostatočne zastúpeného pohlavia v riadiacom orgáne. Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách by mali kvantifikovať cieľový podiel nedostatočne zastúpeného rodu, spresniť vhodný časový rámec, v ktorom by sa mal tento cieľ splniť, a spôsob, akým sa má splniť. Tento cieľ by sa mal vymedziť pre riadiaci orgán ako celok, ak je však riadiaci orgán dostatočne veľký, môže sa cieľ rozdeliť medzi funkciu riadenia a funkciu dohľadu. Vo všetkých ostatných inštitúciách, najmä v tých, ktorých riadiaci orgán má menej než päť členov, možno cieľ vyjadriť kvalitatívne.

104. Pri stanovovaní cieľov v oblasti rozmanitosti by inštitúcie mali zohľadniť výsledky referenčného porovnávania v oblasti rozmanitosti, ktoré zverejnili príslušné orgány, orgán EBA alebo iné príslušné medzinárodné orgány alebo organizácie<sup>18</sup>.
105. Súčasťou politiky rozmanitosti môže byť zastúpenie zamestnancov v rámci riadiaceho orgánu s cieľom pridať každodenné praktické znalosti a skúsenosti týkajúca sa vnútorného fungovania inštitúcie.
106. Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách by v rámci ročného preskúmania zloženia riadiaceho orgánu mali zdokumentovať, ako dodržiavajú stanovené ciele a zámery. V prípade nesplnenia akýchkoľvek cieľov alebo zámerov v oblasti rozmanitosti by významná inštitúcia podľa smernice o kapitálových požiadavkách mala zaznamenať príčiny nesplnenia, opatrenia, ktoré treba prijať, a časový rámec na prijatie opatrení, aby sa zabezpečilo, že tieto ciele a zámery budú splnené.
107. Na uľahčenie primeranej rozmanitosti uchádzačov na pozície v riadiacom orgáne by inštitúcie mali zaviesť politiku rozmanitosti pre zamestnancov vrátane aspektov plánovania služobného postupu a opatrení na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí pre zamestnancov rozličného pohlavia. Takéto opatrenia by mali zahŕňať aj to, aby sa pri výbere zamestnancov na riadiace pozície alebo pri poskytovaní odbornej prípravy v oblasti riadenia zohľadňovalo aj hľadisko primeraného rodového zastúpenia.
108. Na účely podpory rozmanitého zloženia riadiacich orgánov by inštitúcie mali mať politiky, ktoré zabezpečia, aby nedochádzalo k diskriminácii na základe rodu, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, náboženstva alebo viery, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Pozri aj správu EBA o referenčnom porovnaní v oblasti 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>

<sup>19</sup> Pozri tiež oddiel o rozmanitosti v usmerneniach EBA k vnútornému riadeniu.



## Hlava VI – Politika v oblasti vhodnosti a opatrenia týkajúce sa riadenia

### 13. Politika v oblasti vhodnosti

109. Podľa článku 88 ods. 1 smernice 2013/36/EÚ riadiaci orgán inštitúcie vymedzuje opatrenia, dohliada na ich uplatňovanie a je zodpovedný za uplatňovanie opatrení týkajúcich sa riadenia, ktorými sa zabezpečuje účinné a obozretné riadenie inštitúcie. Okrem toho podľa článku 9 ods. 3 smernice 2014/65/EÚ riadiaci orgán investičnej spoločnosti podľa vymedzenia v smernici 2014/65/EÚ (spoločnosť podľa smernice MiFID) vymedzuje opatrenia týkajúce sa riadenia spôsobom, ktorý podporuje integritu trhu a záujmy klientov, vykonáva dohľad nad nimi je zodpovedný za ich vykonávanie. To znamená, že politika inštitúcie v oblasti vhodnosti by mala byť zosúladená s celkovým rámcom riadenia spoločnosti, podnikovou kultúrou a ochotou podstupovať riziká a že postupy v rámci tejto politiky v plnej miere fungujú tak, ako sa plánovalo. Znamená to tiež, že riadiaci orgán inštitúcie by bez toho, aby bol dotknutý akýkoľvek požadovaný súhlas akcionárov, mal prijať a zachovávať politiku týkajúcu sa posúdenia vhodnosti členov riadiaceho orgánu.
110. Politika v oblasti vhodnosti by mala zahŕňať politiku rozmanitosti alebo na ňu odkazovať, aby sa zabezpečilo, že sa pri prijímaní nových členov zohľadní rozmanitosť.
111. Každú zmenu politiky v oblasti vhodnosti by mal schváliť aj riadiaci orgán, a to bez toho, aby bol dotknutý akýkoľvek požadovaný súhlas akcionárov. Dokumentácia týkajúca sa prijatia politiky a všetky jej zmeny by sa mali zachovať (napr. prostredníctvom zápisníc z príslušných zasadnutí).
112. Politika by mala byť zrozumiteľná, riadne zdokumentovaná a transparentná pre všetkých zamestnancov v inštitúcii. Riadiaci orgán môže pri príprave politiky požiadať ďalšie vnútorné výbory, najmä nominačný výbor, ak bol zriadený, a ďalšie vnútorné funkcie, ako je právna funkcia, funkcia pre ľudské zdroje alebo kontrolná funkcia, o informácie a tieto informácie zohľadniť.
113. Funkcie vnútornej kontroly<sup>20</sup> by mali poskytnúť užitočné podklady pre prípravu politiky v oblasti vhodnosti v súlade so svojimi úlohami. Najmä orgán plniaci funkciu dodržiavania súladu by mal analyzovať spôsob, akým politika v oblasti vhodnosti ovplyvňuje dodržiavanie právnych predpisov, nariadení, vnútorných politik a postupov inštitúcií, a riadiacemu orgánu by mal nahlasovať všetky zistené riziká týkajúce sa nedodržania súladu s predpismi a problémy súvisiace s nedodržaním súladu.

---

<sup>20</sup> Pozri tiež usmernenia EBA o vnútornom riadení: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

114. Súčasťou politiky by mali byť zásady týkajúce sa výberu, monitorovania a plánovania nástupníctva členov a zásady týkajúce sa opätovného vymenovania súčasných členov a mal by sa v nej stanoviť aspoň:
- postup výberu, vymenovania, opätovného vymenovania a plánovania nástupníctva členov riadiaceho orgánu a platný interný postup na posudzovanie vhodnosti člena vrátane vnútornej funkcie zodpovednej za poskytnutie podpory posúdeniu (napr. ľudské zdroje);
  - kritériá na použitie pri posudzovaní, ktoré by mali zahŕňať kritériá vhodnosti stanovené v týchto usmerneniach;
  - spôsob, akým sa má v rámci výberového postupu zohľadniť politika rozmanitosti členov riadiaceho orgánu významných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách a cieľ týkajúci sa nedostatočne zastúpeného rodu v riadiacom orgáne;
  - komunikačný kanál s príslušnými orgánmi a
  - spôsob, akým by sa malo zdokumentovať posúdenie.
115. Relevantné inštitúcie by mali do svojej politiky v oblasti vhodnosti začleniť postupy na výber a vymenúvanie osôb zastávajúcich kľúčové funkcie. V rámci politiky v oblasti vhodnosti by sa na základe prístupu založeného na rizikách mohli stanoviť tie pozície, ktoré by relevantné inštitúcie mohli považovať za pozície osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, a to okrem vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu.
116. Riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu a nominačný výbor, ak bol zriadený, by mali monitorovať účinnosť politiky inštitúcie v oblasti vhodnosti a preskúmavať jej koncepciu a vykonávanie. Riadiaci orgán by mal v prípade potreby zmeniť politiku, pričom zohľadní odporúčania nominačného výboru, ak bol zriadený, a funkcie vnútorného auditu.

## 14. Politika v oblasti vhodnosti v rámci skupiny

117. V súlade s článkom 109 ods. 2 a 3 smernice 2013/36/EÚ by konsolidovaná inštitúcia podľa smernice o kapitálových požiadavkách mala zabezpečiť konzistentné zavedenie celoskupinovej politiky posudzovania vhodnosti všetkých členov riadiaceho orgánu a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie a jej náležitú integráciu do všetkých dcérskych spoločností v rámci rozsahu prudenciálnej konsolidácie vrátane tých dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica 2013/36/EÚ, a to aj v prípade, keď sú usadené v tretích krajinách vrátane offshore finančných centier.
118. Politika by sa mala prispôbiť konkrétnej situácii úverových inštitúcií, ktoré sú súčasťou skupiny, a dcérskych spoločností v rámci rozsahu prudenciálnej konsolidácie, ktoré samy

osebe nepatria do pôsobnosti smernice 2013/36/EÚ. Príslušné orgány alebo funkcie v rámci konsolidovanej inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách a jej dcérskych spoločností by mali podľa potreby navzájom komunikovať a vymieňať si navzájom informácie na účely posúdenia vhodnosti.

119. Konsolidovaná inštitúcia podľa smernice o kapitálových požiadavkách by mala zabezpečiť, aby posúdenie vhodnosti spĺňalo všetky osobitné požiadavky v každej relevantnej jurisdikcii. Pokiaľ ide o inštitúcie a subjekty v rámci skupiny so sídlom vo viac ako jednom členskom štáte, by konsolidovaná inštitúcia podľa smernice o kapitálových požiadavkách mala zabezpečiť, aby sa v politike pre celú skupinu zohľadnili rozdiely medzi vnútroštátnym právom týkajúcim sa obchodných spoločností a inými regulačnými požiadavkami.
120. Konsolidovaná inštitúcia podľa smernice o kapitálových požiadavkách by mala zabezpečiť, aby dcérske spoločnosti zriadené v tretích krajinách, ktoré patria do rozsahu prudenciálnej konsolidácie, dôsledne zaviedli skupinovú politiku spôsobom, ktorý je v súlade s požiadavkami článkov 74, 88 a 91 smernice 2013/36/EÚ, pokiaľ to podľa právnych predpisov tretej krajiny nie je nezákonné. Na tento účel musia materské spoločnosti a dcérske spoločnosti v EÚ, na ktoré sa vzťahuje smernica 2013/36/EÚ, zabezpečiť, aby normy vhodnosti uplatňované dcérskou spoločnosťou so sídlom v tretej krajine spĺňali aspoň tie normy, ktoré sa uplatňujú v Európskej únii.
121. Požiadavky na vhodnosť smernice 2013/36/EÚ a týchto usmernení sa vzťahujú na inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách bez ohľadu na to, že môže ísť o dcérske spoločnosti materskej inštitúcie v tretej krajine. Ak dcérska spoločnosť z EÚ, ktorá patrí materskej inštitúcii v tretej krajine, je konsolidovanou inštitúciou podľa smernice o kapitálových požiadavkách, rozsah prudenciálnej konsolidácie nezahŕňa úroveň materskej inštitúcie so sídlom v tretej krajine a iné priame dcérske spoločnosti tejto materskej inštitúcie. Konsolidovaná inštitúcia podľa smernice o kapitálových požiadavkách by mala zabezpečiť, aby sa v jej vlastnej politike zohľadnila politika materskej inštitúcie v tretej krajine pre celú skupinu, pokiaľ to nie je v rozpore s požiadavkami stanovenými v príslušnom práve Únie a vo vnútroštátnom práve, ako aj v týchto usmerneniach.
122. Riadiaci orgán dcérskych spoločností, na ktoré sa vzťahuje smernica 2013/36/EÚ, by mal prijať a zaviesť politiku v oblasti vhodnosti na úrovni jednotlivcov, ktorá bude v súlade s politikami ustanovenými na konsolidovanej alebo subkonsolidovanej úrovni, a to tak, aby spĺňala všetky osobitné požiadavky podľa vnútroštátneho práva.

## 15. Nominačný výbor a jeho úlohy<sup>21</sup>

123. Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách musia mať nominačný výbor, ktorý plní povinnosti a má k dispozícii zdroje stanovené v článku 88 ods. 2 smernice 2013/36/EÚ.
124. Členovia nominačného výboru by mali mať primerané kolektívne vedomosti, odborné poznatky a skúsenosti súvisiace s činnosťou inštitúcie, aby boli schopní posúdiť vhodné zloženie riadiaceho orgánu, ako aj odporučiť uchádzačov na obsadenie voľných pozícií v riadiacom orgáne.
125. Ak nominačný výbor nie je zriadený, povinnosti uvedené v článku 88 ods. 2 písm. a) prvom pododseku a v článku 88 ods. 2 písm. b) až d) smernice 2013/36/EÚ a primerané zdroje na ich plnenie by mal mať riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu. Ak nominačný výbor nebol zriadený, posúdenie uvedené v článku 88 ods. 2 písm. b) a c) tejto smernice by sa malo vykonávať aspoň každé dva roky.
126. Nominačný výbor, ak bol zriadený, a podľa potreby riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu by mali mať prístup k všetkým potrebným informáciám, aby mohli plniť svoje povinnosti a aby boli schopní zapojiť príslušné funkcie vnútornej kontroly a prípadne aj ďalšie príslušné vnútorné funkcie.
127. V súlade s článkom 88 ods. 2 posledným pododsekom smernice 2013/36/EÚ sa tento oddiel neuplatňuje, ak riadiaci orgán nemá podľa vnútroštátneho práva právomoc v procese výberu a vymenovania žiadnych svojich členov.

## 16. Zloženie riadiaceho orgánu a vymenovanie a nástupníctvo jeho členov

128. Bez toho, aby bolo dotknuté vnútroštátne právo týkajúce sa obchodných spoločností, by riadiaci orgán mal mať primeraný počet členov a vhodné zloženie a mal by sa vymenúvať na primerané obdobie. Nominácie na opätovné vymenovanie by sa mali prijímať iba po zvážení výsledkov posúdenia týkajúceho sa výkonu člena pozorovaného počas jeho posledného funkčného obdobia.
129. Všetci členovia riadiaceho orgánu by mali byť vhodní. Bez toho, aby boli dotknutí členovia, ktorí zastupujú zamestnancov a sú nimi zvolení, by riadiaci orgán mal určiť a vybrať kvalifikovaných a skúsených členov a mal by zabezpečiť primeraný plán nástupníctva

---

<sup>21</sup> Pokiaľ ide o zloženie a úlohy výborov, pozri aj usmernenia EBA o vnútornom riadení:  
<https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

v prípade riadiaceho orgánu, ktorý je v súlade so všetkými právnymi požiadavkami týkajúcimi sa zloženia, vymenovania alebo nástupníctva riadiaceho orgánu.

130. Bez toho, aby boli dotknuté práva akcionárov vymenúvať členov, pri prijímaní členov riadiaceho orgánu by riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu alebo nominačný výbor, ak bol zriadený, mal aktívne prispievať k výberu uchádzačov na voľné pozície v riadiacom orgáne v spolupráci ľudskými zdrojmi a mal by:

- a. vypracovať opis úloh a schopností pre danú pozíciu;
- b. vyhodnotiť primeranú vyváženosť vedomostí, zručností a skúseností riadiaceho orgánu;
- c. posúdiť očakávaný časový záväzok a
- d. zvážiť ciele politiky rozmanitosti.

131. V rozhodnutí týkajúcom sa prijatia by sa podľa možnosti mal zohľadniť užší zoznam obsahujúci predbežný výber vhodných uchádzačov, v ktorom sa zohľadňujú ciele v oblasti rozmanitosti stanovené v politike rozmanitosti inštitúcie a prvky v hlave V týchto usmernení. V rozhodnutí by sa mala zohľadniť skutočnosť, že riadiaci orgán s rozmanitejším zložením vytvára priestor pre konštruktívne pripomienky a diskusiu založenú na rôznych hľadiskách. Inštitúcie by však nemali prijímať členov riadiaceho orgánu iba s cieľom zvýšiť rozmanitosť na úkor fungovania a vhodnosti riadiaceho orgánu ako celku alebo na úkor vhodnosti jednotlivých členov riadiaceho orgánu.

132. Člen riadiaceho orgánu by ešte pred nástupom do funkcie mal poznať kultúru, hodnoty, správanie a stratégiu spojené s danou inštitúciou a jej riadiacim orgánom, a to podľa možnosti.

133. Bez toho, aby boli dotknuté práva akcionárov vymenúvať a nahrádzať všetkých členov riadiaceho orgánu zároveň, riadiaci orgán by mal pri stanovení plánu nástupníctva svojich členov zabezpečiť kontinuitu rozhodovania a podľa možnosti predísť potrebe súčasného nahradenia príliš veľkého počtu členov. V pláne nástupníctva by sa mali stanoviť plány inštitúcie, jej politiky a postupy na riešenie náhle alebo neočakávanej neprítomnosti alebo odchodu členov riadiaceho orgánu vrátane všetkých súvisiacich dočasných opatrení. V pláne nástupníctva by sa mali zohľadniť aj ciele a zámery vymedzené v politike rozmanitosti inštitúcie.

## Hlava VII – Posúdenie vhodnosti zo strany inštitúcií

### 17. Spoločné prvky na posúdenie individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu

134. Pokiaľ sa v usmerneniach neuvádza inak, riadiaci orgán v jeho funkcii dohľadu alebo nominačný výbor, ak bol zriadený, by mali zabezpečiť, aby sa posúdenia individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu vykonávali pred ich vymenovaním. Môžu pritom spolupracovať s ďalšími výbormi (napr. s výborom pre riziká a výborom pre audit) a vnútornými funkciami (napr. s funkciou pre ľudské zdroje, funkciou pre právne záležitosti alebo kontrolnou funkciou). Riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu by mal niesť zodpovednosť za určenie konečných posúdení vhodnosti.

135. Odchylné od odseku 134 sa posúdenia individuálnej kolektívnej vhodnosti môžu vykonať po vymenovaní člena v ktoromkoľvek z týchto prípadov, ktoré inštitúcia riadne odôvodnila:

- a. akcionári, vlastníci alebo členovia inštitúcie nominujú a vymenujú členov riadiaceho orgánu na valnom zhromaždení akcionárov alebo na rovnocennom zhromaždení, ktorých nenavrhol inštitúcia ani riadiaci orgán, napr. tzv. systém zoznamov kandidátov;
- b. vykonaním úplného posúdenia vhodnosti pred vymenovaním člena by sa narušilo riadne fungovanie riadiaceho orgánu, a to aj v dôsledku týchto situácií:
  - i. ak potreba nahradiť členov nastala náhle alebo neočakávane, napr. v dôsledku úmrtia člena a
  - ii. ak bol člen odvolaný, lebo už viac nie je vhodný.

136. V posúdeniach vhodnosti by sa mali zohľadniť všetky záležitosti podstatné pre posúdenia, ktoré sú k dispozícii. Inštitúcie by mali zvážiť riziká vrátane rizika straty dobrej povesti, ktoré vznikajú v prípade, keď sa zistia akékoľvek nedostatky, ktoré majú vplyv na individuálnu alebo kolektívnu vhodnosť členov riadiaceho orgánu.

137. Ak členov vymenúva valné zhromaždenie akcionárov a ak sa posúdenie individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov vykonalo pred valným zhromaždením akcionárov, inštitúcie by mali akcionárom poskytnúť vhodné informácie o výsledkoch posúdenia ešte pred valným zhromaždením. V prípade potreby by posúdenie malo obsahovať alternatívne zloženia riadiaceho orgánu, ktoré možno predstaviť akcionárom.

138. Ak členov v náležite odôvodnených prípadoch uvedených v odseku 135 vymenúvajú akcionári pred uskutočnením posúdenia vhodnosti, vymenovanie by malo závisieť od pozitívneho posúdenia ich vhodnosti. V týchto prípadoch by inštitúcie mali posúdiť vhodnosť členov a zloženia riadiaceho orgánu, hneď ako to bude možné a najneskôr do jedného

mesiacu od vymenovania členov. Ak z neskoršieho posúdenia inštitúcie vyplynie, že člen sa nepovažuje za vhodného pre svoju pozíciu, bezodkladne by sa o tom mal informovať člen a príslušný orgán. Inštitúcie by o vykonanom posúdení a potrebe vymenovať iných členov mali informovať aj akcionárov.

139. Inštitúcie by mali zabezpečiť, aby akcionári mali úplný prístup k príslušným a praktickým informáciám o povinnosti, že členovia riadiaceho orgánu a riadiaci orgán ako celok musia vždy spĺňať požiadavky týkajúce sa vhodnosti. Informácie týkajúce sa vhodnosti riadiaceho orgánu a jeho členov, ktoré sa poskytli akcionárom, by im mali umožniť prijímať informované rozhodnutia a riešiť všetky nedostatky týkajúce sa zloženia riadiaceho orgánu alebo jeho jednotlivých členov.
140. Ak niektorých členov vymenoval riadiaci orgán, tieto posúdenia by sa mali vykonať predtým, než sa skutočne ujmú svojej funkcie. V riadne odôvodnených prípadoch uvedených v odseku 135 sa posúdenie vhodnosti môže uskutočniť po vymenovaní člena. Malo by sa tak stať čo najskôr, hneď ako to bude možné, najneskôr však do jedného mesiaca odo dňa vymenovania.
141. Inštitúcie by pri posudzovaní kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu mali zohľadniť výsledky posúdenia vhodnosti jednotlivého člena riadiaceho orgánu a naopak. Nedostatky zistené v rámci celkového zloženia riadiaceho orgánu alebo jeho výborov by nemali nevyhnutne viesť k záveru, že konkrétny člen nie je z individuálneho hľadiska vhodný.
142. Inštitúcie by mali zdokumentovať výsledky svojho posúdenia vhodnosti a najmä všetky zistené nedostatky, t. j. rozdiely medzi potrebnou a skutočnou individuálnou a kolektívnou vhodnosťou členov riadiaceho orgánu, ako aj opatrenia, ktoré treba prijať na prekonanie týchto nedostatkov.
143. Inštitúcie by mali príslušným orgánom odovzdať výsledok posúdenia vhodnosti nových členov riadiaceho orgánu vrátane posúdenia týkajúceho sa kolektívneho zloženia riadiaceho orgánu zo strany inštitúcie v súlade s predpísanými postupmi uvedenými v oddiele 23. Tieto výsledky by mali zahŕňať dokumentáciu a informácie uvedené v prílohe III<sup>22</sup>.
144. Inštitúcie by mali na žiadosť príslušných orgánov poskytnúť doplňujúce informácie potrebné na posúdenie individuálnej alebo kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu. V prípade opakovaného vymenovania sa tieto informácie môžu obmedziť na príslušné zmeny.

---

<sup>22</sup>Pozri aj návrh regulačných technických predpisov podľa článku 7 ods. 4 smernice 2014/65/EÚ a návrh vykonávacích technických predpisov podľa článku 7 ods. 5 smernice 2014/65/EÚ o informáciách poskytovaných pri povoľovaní: [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), pozri aj konzultačný dokument o návrhu regulačného technického predpisu týkajúceho sa povolenia, ktorý zverejnil orgán EBA.

## 18. Posúdenie vhodnosti jednotlivých členov riadiaceho orgánu

145. Inštitúcie by mali od členov riadiaceho orgánu požadovať, aby preukázali svoju vhodnosť tým, že poskytnú aspoň dokumentáciu, ktorú v súlade s hlavou VIII a prílohou III k týmto usmerneniam vyžadujú príslušné orgány na posúdenie vhodnosti.
146. V rámci posúdenia vhodnosti jednotlivých členov riadiaceho orgánu by inštitúcie mali:
- zhromažďovať informácie o vhodnosti člena prostredníctvom rozličných kanálov a nástrojov (napr. diplomy a osvedčenia, písomné odporúčania, životopisy, pohovory, dotazníky);
  - zhromažďovať informácie o povesti, bezúhonnosti a čestnosti posudzovanej osoby vrátane posúdenia, či existujú opodstatnené dôvody na podozrenie, že dochádza alebo došlo k praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu alebo došlo k pokusu o pranie špinavých peňazí a financovaniu terorizmu, alebo že riziko prania špinavých peňazí alebo financovania terorizmu by sa mohlo zvýšiť;
  - vyhodnotiť nezávislé myslenie posudzovanej osoby;
  - požadovať, aby posudzovaná osoba potvrdila, že poskytnuté informácie sú presné, a aby v prípade potreby poskytla k týmto informáciám dôkaz;
  - požadovať, aby posudzovaná osoba predložila vyhlásenie o všetkých skutočných a možných konfliktoch záujmov;
  - potvrdiť, pokiaľ je to možné, správnosť informácií, ktoré poskytla posudzovaná osoba;
  - vyhodnotiť v rámci riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu alebo nominačného výboru, ak bol zriadený, výsledky posúdenia a
  - v prípade potreby prijať nápravné opatrenia na zabezpečenie individuálnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu v súlade s oddielom 22.
147. Ak existuje záležitosť, ktorá vyvoláva pochybnosti o vhodnosti člena riadiaceho orgánu, malo by sa uskutočniť posúdenie, ako tieto pochybnosti ovplyvnia vhodnosť danej osoby. V rámci tohto posúdenia by inštitúcie mali zohľadniť existenciu opodstatnených dôvodov na podozrenie, že dochádza alebo došlo k praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu alebo došlo k pokusu o pranie špinavých peňazí a financovanie terorizmu, alebo že by sa riziko prania špinavých peňazí a financovania terorizmu mohlo zvýšiť.
148. Inštitúcie by mali zdokumentovať opis pozície, pre ktorú sa vykonáva posúdenie, vrátane opisu úlohy danej pozície v rámci inštitúcie a mali by upresniť výsledky posúdenia vhodnosti v spojení s týmito kritériami:
- dostatočný časový záväzok;



- b. dodržiavanie ustanovení o obmedzení počtu riadiacich funkcií podľa článku 91 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ členmi riadiaceho orgánu zastávajúcimi riadiacu funkciu vo významnej inštitúcii podľa smernice o kapitálových požiadavkách,
- c. dostatočné vedomosti, zručnosti a skúsenosti;
- d. dobrá povest', čestnosť a bezúhonnosť;
- e. nezávislé myslenie.

## 19. Posúdenie kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu

149. Pri posudzovaní kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu by inštitúcie mali posudzovať zloženie riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii a funkcii dohľadu osobitne. Posúdením kolektívnej vhodnosti by sa malo získať porovnanie medzi skutočným zložením riadiaceho orgánu a skutočnými vedomosťami, zručnosťami a skúsenosťami riadiaceho orgánu ako celku a požadovanou kolektívnou vhodnosťou podľa článku 91 ods. 7 smernice 2013/36/EÚ.

150. Posúdenie kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu by inštitúcie mali vykonávať s použitím buď:

- a. vzoru matice vhodnosti uvedenej v prílohe I. Inštitúcie môžu tento vzor prispôbiť s ohľadom na kritériá opísané v hlave I alebo
- b. ich vlastnej primeranej metodiky v súlade s kritériami uvedenými v týchto usmerneniach.

151. Pri posudzovaní vhodnosti jednotlivého člena riadiaceho orgánu by inštitúcie mali v rovnakom časovom období posúdiť aj kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu v súlade s oddielom 7, ako aj to, či je alebo nie je celkové zloženie špecializovaných výborov riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu primerané<sup>23</sup>. Predovšetkým by sa malo posúdiť, akými vedomosťami, zručnosťami a skúsenosťami jednotlivec prispieva ku kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu a či celkové zloženie riadiaceho orgánu odráža primerane širokú škálu vedomostí, zručností a skúseností potrebných na chápanie činností inštitúcie a hlavných rizík.

152. Pri posudzovaní kolektívnej vhodnosti v súlade s hlavou III ods. 7 by inštitúcie mali posúdiť aj to, či riadiaci orgán svojimi rozhodnutiami preukázal dostatočné porozumenie týkajúce sa rizík prania špinavých peňazí a financovania terorizmu a toho, ako tieto riziká ovplyvňujú činnosti inštitúcie, a či preukázal primerané riadenie týchto rizík vrátane prípadných nápravných opatrení.

---

<sup>23</sup> Pokiaľ ide o zloženie výborov, pozri aj príslušné usmernenia EBA o vnútornom riadení.

## 20. Priebežné monitorovanie a opakované posúdenie individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu

153. Priebežné monitorovanie individuálnej alebo kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu by sa malo zamerať na to, či jednotlivý člen alebo členovia ako celok ostávajú vhodní, pričom sa zohľadnia individuálne alebo kolektívne výkony a príslušná situácia alebo udalosť, ktorá vyvolala opakované posúdenie, a vplyv, aký má na skutočnú alebo požadovanú vhodnosť.

154. Pri opakovanom posudzovaní individuálnych alebo kolektívnych výkonov členov riadiaceho orgánu by členovia riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu alebo nominačného výboru, ak bol zriadený, mali zvážiť najmä:

- a. efektívnosť pracovných postupov riadiaceho orgánu vrátane efektívnosti informačných tokov a hierarchických vzťahov voči riadiacemu orgánu, pričom sa zohľadnia vstupné informácie od funkcií vnútornej kontroly a všetky nadväzujúce opatrenia alebo odporúčania týchto funkcií;
- b. účinné a obozretné riadenie inštitúcie vrátane toho, či riadiaci orgán konal alebo nekonal v najlepšom záujme inštitúcie, a to aj v súvislosti s bojom proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu;
- c. schopnosť riadiaceho orgánu zamerať sa na strategicky dôležité záležitosti;
- d. primeranosť množstva konaných zasadnutí, mieru účasti, primeranosť množstva venovaného času a intenzitu zapojenia riaditeľov počas zasadnutí;
- e. všetky zmeny v zložení riadiaceho orgánu a všetky nedostatky týkajúce sa individuálnej a kolektívnej vhodnosti s ohľadom na podnikateľský model inštitúcie, jej stratégiu riadenia rizík a ich zmeny;
- f. všetky výkonnostné ciele stanovené pre inštitúciu a riadiaci orgán;
- g. nezávislé myslenie členov riadiaceho orgánu vrátane požiadavky, aby rozhodovanie neovládali žiadny jednotlivec alebo malá skupina osôb a dodržiavanie politiky v oblasti konfliktu záujmov zo strany členov riadiaceho orgánu;
- h. miera, do akej zloženie riadiaceho orgánu splnilo ciele stanovené v politike rozmanitosti inštitúcie v súlade s hlavou V a
- i. všetky udalosti, ktoré môžu mať významný vplyv na individuálnu alebo kolektívnu vhodnosť členov riadiaceho orgánu vrátane zmien podnikateľského modelu inštitúcie, jej stratégií a organizácie.

- j. opodstatnené dôvody na podozrenie, že dochádza alebo došlo k praniu špinavých peňazí alebo financovaniu terorizmu, alebo že došlo k pokusu o pranie špinavých peňazí alebo financovanie terorizmu alebo k iným finančným trestným činom, alebo že existuje zvýšené riziko takéhoto prania špinavých peňazí alebo financovania terorizmu, a to aj na základe takýchto nepriaznivých zistení vnútorných alebo externých audítorov alebo príslušných orgánov, pokiaľ ide o primeranosť systémov a kontrol inštitúcie v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu.
155. Keď sa začne opätovné posúdenie, náležitá pozornosť by sa mala venovať:
- a. prideleným povinnostiam a hierarchickým vzťahom v rámci inštitúcie, prípadne aj v rámci skupiny, s cieľom zistiť, či by sa niektorá podstatná skutočnosť alebo zistenie mala prideliť jednému alebo viacerým zodpovedným členom riadiaceho orgánu. V tejto súvislosti by sa pri určovaní pridelených povinností mala zohľadniť všetka príslušná dokumentácia vrátane, ale nie výlučne, stanov a kódexov riadenia, interných organizačných schém a iných foriem určovania oblastí zodpovednosti, vnútorných politík, hodnotení vhodnosti dostupných a dodatočných informácií poskytnutých v tejto súvislosti, menovacích listín alebo opisov pracovných miest a zápisníc zo zasadnutí riadiaceho orgánu a
  - b. dôveryhodnosť a spoľahlivosť akejkoľvek skutočnosti, ktorá viedla k opätovnému posúdeniu, a závažnosť akýchkoľvek obvinení alebo skutočného protiprávneho konania jedného alebo viacerých členov riadiaceho orgánu. Inštitúcie by mali okrem iného určiť dôveryhodnosť a spoľahlivosť informácií (napr. zdroj, hodnovernosť, akékoľvek konflikty záujmov zdroja poskytujúceho informácie). Inštitúcie by si mali uvedomiť, že neexistencia odsúdení nemusí sama osebe stačiť na vyvrátenie podozrení z protiprávneho konania.
156. Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách by mali vykonávať pravidelné opakované posúdenie vhodnosti aspoň raz za rok. Inštitúcie, ktoré nie sú významné, by mali posúdenie vhodnosti opakovať aspoň každé dva roky. Inštitúcie by mali dokumentovať výsledky pravidelného opakovaného posúdenia. Ak sa opakované posúdenie uskutočnilo v dôsledku konkrétnej udalosti, inštitúcie by sa v tomto posúdení mohli zamerať na situáciu alebo udalosť, ktorá vyvolala opakované posúdenie, t. j. z posudzovania možno vynechať určité aspekty, ktoré sa nezmenili.
157. Výsledok opakovaného posúdenia, dôvod, prečo sa opakované posúdenie uskutočnilo, a všetky odporúčania týkajúce sa zistených nedostatkov by sa mali zdokumentovať a predložiť riadiacemu orgánu.
158. Riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu alebo nominačný výbor, ak bol zriadený, by mali podať správu o výsledku posúdenia kolektívnej vhodnosti riadiacemu orgánu aj v prípade, že nie sú odporúčané žiadne zmeny v jeho zložení ani iné opatrenia. Odporúčania môžu zahŕňať,

okrem iného, odbornú prípravu, zmena postupov, opatrenia na zmiernenie konfliktov záujmov, vymenovanie dodatočných členov s osobitnými schopnosťami a výmenu členov riadiaceho orgánu.

159. Riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii by mal správe venovať pozornosť a rozhodnúť o odporúčaní riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu alebo nominačného výboru, ak bol zriadený, a pokiaľ tieto odporúčania neboli prijaté, zdokumentovať hlavné dôvody.

160. Inštitúcie by mali informovať príslušný orgán, ak dôjde k zopakovaniu posúdenia z dôvodu významných zmien. Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách by mali aspoň raz ročne informovať príslušný orgán o vykonaní opakovaných posúdení kolektívnej vhodnosti.

161. Inštitúcie by mali zdokumentovať opakované posúdenia vrátane ich výsledku a všetkých opatrení prijatých v dôsledku týchto posúdení. Na požiadanie príslušného orgánu by inštitúcie mali predložiť dokumentáciu, o ktorú sa opiera opakované posúdenie.

162. V prípade, keď riadiaci orgán dospeje k záveru, že člen riadiaceho orgánu nie je ako jednotlivец vhodný, alebo ak riadiaci orgán nie je vhodný ako celok, inštitúcia by mala bezodkladne informovať príslušný orgán, a to aj o opatreniach, ktoré inštitúcia navrhla alebo prijala na nápravu situácie.

## 21. Posúdenie vhodnosti osôb zastávajúcich klúčové funkcie zo strany relevantných inštitúcií

163. Zodpovedná funkcia v rámci relevantnej inštitúcie by mala vykonať posúdenie vhodnosti osôb zastávajúcich klúčové funkcie ešte pred ich vymenovaním a výsledky posúdenia by mala oznámiť funkcii pre vymenúvanie a riadiacemu orgánu. Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách uvedené v odseku 172 by mali informovať príslušné orgány o výsledkoch posudzovania, pokiaľ ide o vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu.

164. Ak z posúdenia vykonaného relevantnou inštitúciou vyplynie, že osoba zastávajúca klúčovú funkciu nie je vhodná, relevantná inštitúcia by túto osobu nemala vymenovať alebo by mala prijať vhodné opatrenia na zabezpečenie riadneho fungovania tejto pozície. Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách by následne mali informovať príslušný orgán, pokiaľ ide o vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu. Príslušné orgány môžu tieto informácie požadovať pre všetky osoby zastávajúce klúčové funkcie a od všetkých relevantných inštitúcií.

165. Ak sa vyžaduje aj posúdenie zo strany príslušného orgánu, relevantné inštitúcie by pri vymenovaní osoby zastávajúcej klúčovú funkciu mali prijať potrebné opatrenia (napr. uplatnenie skúšobnej lehoty alebo odkladacej podmienky v pracovnej zmluve alebo

vymenovanie úradujúcich riaditeľov), aby inštitúcia mohla odvolať osobu zastávajúcu kľúčovú funkciu z pozície, ak ju príslušný orgán v posúdení označí za nevhodnú na výkon danej pozície.

## 22. Nápravné opatrenia inštitúcií

166. Ak inštitúcia v posúdení alebo opakovanom posúdení dospeje k záveru, že konkrétna osoba nie je vhodná na vymenovanie za člena riadiaceho orgánu, táto osoba by sa nemala vymenovať, alebo ak člen už vymenovaný bol, inštitúcia by mala tohto člena nahradiť. S výnimkou kritérií týkajúcich sa posúdenia dobrej povesti, čestnosti a bezúhonnosti, ak sa v posúdení alebo opakovanom posúdení inštitúcie zistia nedostatky v oblasti vedomostí, zručností a skúseností členov, ktoré možno ľahko napraviť, inštitúcia by mala prijať vhodné nápravné opatrenia, aby sa tieto nedostatky včas odstránili.
167. Ak z posúdenia alebo opakovaného posúdenia inštitúcie vyplýva, že riadiaci orgán nie je ako celok vhodný, inštitúcia by mala včas prijať vhodné nápravné opatrenia.
168. Keď inštitúcia prijíma nápravné opatrenia, mala by vziať do úvahy konkrétnu situáciu a nedostatky jednotlivých členov alebo zloženia riadiaceho orgánu ako celku. V prípade povolenia inštitúcie na začatie činnosti by sa tieto opatrenia mali vykonať ešte pred jeho udelením<sup>24</sup>.
169. Medzi vhodné nápravné opatrenia môžu patriť okrem iného: úprava povinností medzi členmi riadiaceho orgánu, nahradenie určitých členov, prijatie dodatočných členov, možné opatrenia na zmiernenie konfliktov záujmov, odborná príprava jednotlivých členov alebo riadiaceho orgánu ako celku s cieľom zabezpečiť individuálnu a kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu.
170. V každom prípade treba o všetkých zistených významných nedostatkoch týkajúcich sa ktoréhokoľvek člena riadiaceho orgánu a zloženia riadiaceho orgánu ako celku bezodkladne informovať príslušné orgány. Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách by mali informovať príslušné orgány aj o všetkých zistených nedostatkoch týkajúcich sa vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu. Informácie by mali obsahovať prijaté alebo plánované opatrenia na nápravu týchto nedostatkov a harmonogram ich vykonávania.

---

<sup>24</sup> Pozri poznámku pod čiarou č. 28.

## Hlava VIII – Posúdenie vhodnosti príslušnými orgánmi

### 23. Postupy posudzovania príslušných orgánov

171. Príslušné orgány by v prípade významných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách mali stanoviť postupy dohľadu vzťahujúce sa na posudzovanie vhodnosti členov riadiacich orgánov inštitúcií, ako aj vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu. Pri stanovovaní postupov dohľadu by príslušné orgány mali zväžiť, či by vykonanie posúdenia vhodnosti po tom, ako člen začal vykonávať svoju funkciu, mohlo viesť k potrebe nahradiť nevhodného člena v riadiacom orgáne alebo k situácii, pri ktorej riadiaci orgán ako celok prestane byť vhodný. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, aby opis týchto postupov posudzovania bol verejne dostupný.
172. Posúdenia vhodnosti vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, vo významných inštitúciách podľa smernice o kapitálových požiadavkách by mali vykonávať príslušné orgány v prípade:
- významných konsolidovaných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách;
  - významných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách, ktoré sú súčasťou skupiny, kde konsolidovaná inštitúcia podľa smernice o kapitálových požiadavkách nie je významnou inštitúciou;
  - významných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách, ktoré nie sú súčasťou skupiny.
173. Prostredníctvom postupov dohľadu by sa malo zabezpečiť, aby príslušné orgány posudzovali novovymenovaných členov riadiaceho orgánu, riadiaci orgán ako kolektívny orgán a v prípade významných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách uvedených v odseku 172 novovymenovaných vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu. Prostredníctvom postupov dohľadu by sa malo zabezpečiť aj to, aby príslušný orgán opäť posúdil znovu vymenovaných členov riadiaceho orgánu v súlade s odsekom 22 písm. b) bodom ii) a s odsekom 30 písm. b) bodom ii), ak je potrebné posúdenie zopakovať.
174. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, aby im postupy dohľadu umožnili včas riešiť prípady nedodržavania predpisov.
175. Inštitúcie by v rámci uvedených postupov dohľadu mali mať povinnosť okamžite informovať príslušné orgány o všetkých voľných pozíciách v riadiacom orgáne. Od inštitúcií by sa malo vyžadovať aj to, aby informovali príslušné orgány o plánovanom vymenovaní člena riadiaceho orgánu v prípadoch, keď príslušný orgán posudzuje vhodnosť pred vymenovaním, alebo o jeho vymenovaní v prípadoch, keď príslušný orgán posudzuje vhodnosť po

vymenovaní. Tieto oznámenia by sa v prípadoch, keď príslušný orgán posudzuje vhodnosť pred vymenovaním, mali uskutočniť najneskôr dva týždne po tom, čo inštitúcia rozhodla o navrhnutí člena na vymenovanie alebo v prípadoch, keď príslušný orgán posudzuje vhodnosť po vymenovaní, dva týždne po jeho vymenovaní a mali by obsahovať úplnú dokumentáciu a informácie uvedené v prílohe III.

176. V riadne odôvodnených prípadoch uvedených v odseku 136 by sa od inštitúcií malo vyžadovať, aby príslušnému orgánu poskytli úplnú dokumentáciu a informácie uvedené v prílohe III spoločne s oznámením, a to do jedného mesiaca od vymenovania člena.
177. Významné inštitúcie podľa smernice o kapitálových požiadavkách, v prípade ktorých sa v súlade s odsekmi 172 a 173 vyžaduje posúdenie týkajúce sa vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, by mali o vymenovaní osôb na tieto funkcie okamžite informovať príslušné orgány, a to najneskôr do dvoch týždňov po vymenovaní. Od významných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách by sa malo vyžadovať, aby spoločne s oznámením podľa potreby poskytli úplnú dokumentáciu a informácie uvedené v prílohe III.
178. Príslušné orgány môžu stanoviť postupy dohľadu týkajúce sa posúdenia vhodnosti vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, v ďalších inštitúciách, ktoré sa neuvádzajú v odseku 172, a vhodnosti iných osôb zastávajúcich kľúčové funkcie v inštitúciách, pokiaľ sa určia prostredníctvom prístupu založeného na rizikách. Príslušné orgány môžu v rámci týchto postupov požiadať takéto inštitúcie aj o to, aby ich informovali o výsledkoch vykonaného posúdenia a aby im predložili príslušnú dokumentáciu.
179. Príslušné orgány by mali stanoviť maximálnu lehotu pre svoje posúdenie vhodnosti, ktorá by nemala presiahnuť štyri mesiace odo dňa, keď im inštitúcia poskytla oznámenia uvedené v odsekoch 175 až 177. Ak príslušný orgán dospeje k názoru, že na dokončenie posúdenia sú potrebné ďalšie dokumenty a informácie, túto lehotu možno pozastaviť od chvíle, keď si príslušný orgán vyžiada doplňujúce dokumenty a informácie potrebné na dokončenie posúdenia, a to až do doručenia týchto dokumentov a informácií. Potrebná dokumentácia a informácie by mali zahŕňať dokumenty alebo vypočutia, ktoré sa musia vyžiadať alebo vykonať v priebehu správnych konaní v prípadoch, keď sa pripravuje zamietavé rozhodnutie.
180. Ak sa posúdenie vhodnosti vykonáva v súvislosti s povolením na začatie činnosti, maximálna lehota nesmie v súlade s článkom 15 smernice 2013/36/EÚ prekročiť šesť mesiacov od doručenia žiadosti o udelenie povolenia, alebo ak je žiadosť neúplná, šesť mesiacov odo dňa doručenia úplných informácií, ktoré sú potrebné na prijatie rozhodnutia<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Pozri poznámku pod čiarou č. 28.



181. Príslušné orgány by mali svoje posúdenie vykonávať na základe dokumentácie a informácií, ktoré im poskytla inštitúcia a posudzovaní členovia, a podľa potreby by ich mali posudzovať na základe pojmov vymedzených v hlave III.
182. Posúdenie individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu a v prípade významných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách posúdenie individuálnej vhodnosti vedúcich funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, by mali priebežne vykonávať príslušné orgány v rámci svojej priebežnej činnosti dohľadu. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, aby inštitúcie vykonávali potrebné opakované posúdenia podľa oddielov 1, 2 a 3 hlavy II. Ak je podnetom na opakované posúdenie vhodnosti príslušným orgánom opakované posúdenie zo strany inštitúcie, tento orgán by mal osobitne zohľadniť okolnosti, ktoré viedli inštitúciu k zopakovaniu posúdenia. Príslušné orgány by mali prehodnotiť najmä individuálnu alebo kolektívnu vhodnosť členov riadiaceho orgánu a individuálnu vhodnosť vedúcich funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, v rámci významných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách uvedených v odseku 172 vždy, keď sa v priebehu priebežného dohľadu objavia významné nové skutočnosti alebo dôkazy. Toto by malo zahŕňať situácie, ktoré vyvolávajú vecné vážne pochybnosti o minulom alebo súčasnom dodržiavaní požiadaviek v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovania terorizmu inštitúciou, jednotlivými členmi riadiaceho orgánu a v rámci významných inštitúcií uvedených v odseku 173 vedúcimi funkcií vnútornej kontroly a finančným riaditeľom, ak nie sú súčasťou riadiaceho orgánu.
183. Pri významných inštitúciách podľa smernice o kapitálových požiadavkách by príslušné orgány mali podľa potreby na účely posúdení vhodnosti využívať pohovory. Pohovory sa môžu vykonávať aj pri iných inštitúciách na základe prístupu založeného na rizikách, pričom sa zohľadnia kritériá stanovené v hlave I, ako aj individuálne okolnosti inštitúcie, posudzovaná osoba a pozícia, pre ktorú sa posúdenie koná.
184. V prípade potreby môže pohovor slúžiť aj na opakované posúdenie vhodnosti člena riadiaceho orgánu alebo osoby zastávajúcej kľúčovú funkciu, ak existujú akékoľvek nové skutočnosti alebo okolnosti, ktoré môžu vyvolávať pochybnosti o vhodnosti tohto člena.
185. Príslušné orgány sa môžu zúčastniť na zasadnutiach s inštitúciou alebo ich viesť, a to aj s niektorými alebo všetkými členmi jej riadiaceho orgánu alebo osobami zastávajúcimi kľúčové funkcie, alebo ako pozorovatelia sa môžu zúčastniť na zasadnutiach riadiaceho orgánu, aby mohli posúdiť efektívne fungovanie riadiaceho orgánu. Frekvencia týchto stretnutí by sa mala určiť prostredníctvom prístupu založeného na rizikách.
186. Porušenie prudenciálnej alebo inej regulačnej požiadavky inštitúciou môže za určitých okolností predstavovať podklad pre konštatovanie príslušného orgánu, že jednotlivец už nie je vhodný – napríklad v prípade, keď príslušný orgán na základe náležitého postupu zistí, že osoba neprijala také opatrenia, ktoré by sa od osoby v jej postavení mohlo odôvodnene očakávať na predchádzanie porušeniu, jeho nápravu alebo zastavenie.



## 24. Rozhodnutie príslušného orgánu

187. Príslušné orgány by mali prijať rozhodnutie založené na posúdení individuálnej a kolektívnej vhodnosti členov riadiaceho orgánu a na posúdení vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa, ak nie sú členmi riadiaceho orgánu, a to v maximálnej lehote uvedenej v odseku 179, alebo ak došlo k pozastaveniu tejto lehoty, v maximálnej lehote šesť mesiacov po začiatku daného obdobia.
188. V prípadoch uvedených v odseku 181 musí byť v súlade s druhým pododsekom článku 15 smernice 2013/36/EÚ rozhodnutie o udelení alebo odmietnutí udelenia povolenia v každom prípade prijaté do 12 mesiacov od doručenia žiadosti.
189. Ak inštitúcia neposkytne príslušnému orgánu dostatočné informácie týkajúce sa vhodnosti posudzovanej osoby, príslušný orgán by mal buď informovať inštitúciu, že daný člen nemôže byť členom riadiaceho orgánu alebo osobou zastávajúcou kľúčovú funkciu, lebo sa dostatočne nepreukázala vhodnosť danej osoby, alebo vydať zamietavé rozhodnutie.
190. Ak z výsledku posúdenia vhodnosti zo strany príslušného orgánu vyplýva, že sa dostatočne nepreukázala vhodnosť posudzovanej osoby, príslušný orgán by mal vysloviť námietku proti vymenovaniu tejto osoby alebo ho neuznať, pokiaľ zistené nedostatky nie je možné napraviť a pokiaľ ich nemožno odstrániť inými opatreniami prijatými inštitúciou.
191. Príslušné orgány by mali inštitúcie čo najskôr informovať aspoň o prijatom zamietavom rozhodnutí. Ak je to tak stanovené vo vnútroštátnom práve, alebo ak tak vymedzil príslušný orgán v rámci svojich postupov dohľadu, možno považovať mlčanie za kladné rozhodnutie v prípade, že maximálna lehota na posúdenie uvedená v odseku 179 uplynula a príslušný orgán neprijal zamietavé rozhodnutie.
192. Príslušný orgán by s ohľadom na opatrenia, ktoré už prijala inštitúcia, mal prijať primerané opatrenia na riešenie zistených nedostatkov a stanoviť harmonogram na vykonanie týchto opatrení. Takéto opatrenia by mali podľa potreby zahŕňať jedno alebo viaceré z ďalej uvedených opatrení:
- požiadavku, aby inštitúcia usporiadala konkrétnu odbornú prípravu pre členov riadiaceho orgánu, a to individuálne aj ako celok;
  - požiadavku, aby inštitúcia zmenila rozdelenie úloh medzi členmi riadiaceho orgánu;
  - požiadavku, aby inštitúcia odmietla navrhovaného člena alebo aby nahradila určitých členov;
  - požiadavku, aby inštitúcia zmenila zloženie riadiaceho orgánu s cieľom zabezpečiť individuálnu a kolektívnu vhodnosť riadiaceho orgánu;
  - odvolanie člena z riadiaceho orgánu;

- f. v prípade potreby zavedenie správnych sankcií alebo iných správnych opatrení (napr. stanovenie osobitných povinností, odporúčaní alebo podmienok) vrátane konečného odňatia povolenia inštitúcie.

193. Opatrenia uvedené v písmenách a) a c) by sa mali uplatňovať aj v súvislosti s posúdeniami vhodnosti vedúcich pracovníkov funkcií vnútornej kontroly a finančného riaditeľa významných inštitúcií podľa smernice o kapitálových požiadavkách, ak tieto osoby nie sú súčasťou riadiaceho orgánu.

194. Ak členovia riadiaceho orgánu nespĺňajú požiadavky stanovené v článku 91 ods. 1 smernice 2013/36/EÚ, príslušné orgány majú právomoc odvolať takýchto členov z riadiaceho orgánu. Príslušné orgány by mali predovšetkým overiť, či sa požiadavky stanovené v článku 91 ods. 1 smernice 2013/36/EÚ a ako sa ďalej uvádza v týchto usmerneniach, stále dodržiavajú, ak majú opodstatnené dôvody na podozrenie, že dochádza alebo došlo k praniu špinavých peňazí alebo financovaniu terorizmu alebo k pokusu o pranie špinavých peňazí alebo financovanie terorizmu, alebo ak existuje zvýšené riziko prania špinavých peňazí alebo financovania terorizmu v súvislosti s uvedenou inštitúciou.

## 25. Spolupráca medzi príslušnými orgánmi

195. Príslušné orgány by si na účely vykonávania posúdení vhodnosti mali navzájom poskytovať všetky informácie, ktoré majú o členovi riadiaceho orgánu alebo o osobe zastávajúcej kľúčovú funkciu, pričom by mali dodržiavať platné právne predpisy v oblasti ochrany osobných údajov. Tieto informácie by mali obsahovať aj odôvodnenie prijatého rozhodnutia týkajúceho sa vhodnosti danej osoby. Pokiaľ sa vo vnútroštátnom práve nepovoľuje požiadať o tieto informácie bez súhlasu, žiadajúci príslušný orgán by na tento účel od členov riadiaceho orgánu alebo od osôb zastávajúcich kľúčové funkcie mal získať súhlas:

- a. na požiadanie akéhokoľvek príslušného orgánu o informácie, ktoré sa ich týkajú a ktoré sú potrebné na posúdenie vhodnosti;
- b. na spracovanie a používanie poskytnutých informácií na posúdenie vhodnosti, ak sa súhlas vyžaduje na základe platných právnych predpisov v oblasti ochrany osobných údajov.

196. Príslušné orgány môžu zohľadniť výsledky posúdenia vhodnosti členov riadiaceho orgánu alebo osôb zastávajúcich kľúčové funkcie, ktoré vykonali iné príslušné orgány, alebo iné relevantné informácie na účely posúdenia vhodnosti členov riadiaceho orgánu alebo osôb zastávajúcich kľúčové funkcie a požiadať na tento účel ostatné príslušné orgány o potrebné informácie. V prípade potreby by príslušné orgány mali kontaktovať orgán dohľadu v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu v príslušnom členskom štáte s cieľom získať dodatočné informácie potrebné na posúdenie bezúhonnosti, čestnosti, dobrej povesti a vhodnosti riadiaceho orgánu inštitúcie alebo osôb zastávajúcich kľúčové funkcie. Navyše v situáciách, keď je riziko prania špinavých peňazí a financovania terorizmu v súvislosti

s inštitúciou alebo členom vyššie, by príslušné orgány mali tiež v prípade potreby požiadať o informácie aj iné relevantné zainteresované strany vrátane finančných spravodajských jednotiek a orgánov presadzovania práva s cieľom poskytnúť informácie o posúdení ich vhodnosti.<sup>26</sup>

197. Príslušné orgány, ktoré dostanú takéto žiadosti, by mali, ak je to možné, čo najskôr poskytnúť príslušné dostupné informácie o vhodnosti jednotlivcov, aby žiadajúci príslušný orgán mohol dodržať lehotu na posúdenie stanovenú v odseku 179. Poskytnuté informácie by mali obsahovať výsledok posúdenia vhodnosti, všetky zistené nedostatky, opatrenia prijaté na zabezpečenie vhodnosti, povinnosti v rámci pozície, pre ktorú sa vykonáva posúdenie danej osoby, a základné informácie o veľkosti, povahe, rozsahu a zložitosti relevantnej inštitúcie alebo iné relevantné informácie na posúdenie vhodnosti.
198. Príslušné orgány by v rámci svojho posúdenia vhodnosti mali zohľadniť informácie, ktoré sú k dispozícii v databázach orgánov EBA a ESMA, o správnych sankciách uložených podľa článku 69 smernice 2013/36/EÚ a článku 71 smernice 2014/65/EÚ, a to tak, že identifikujú všetky sankcie uložené v posledných piatich rokoch inštitúciám, v ktorých bola posudzovaná osoba členom ich riadiaceho orgánu alebo osobou zastávajúcou kľúčovú funkciu, a zväžia závažnosť súvisiacej príčiny a zodpovednosť posudzovanej osoby.
199. Príslušné orgány môžu v prípade potreby požiadať iné príslušné orgány aj o informácie o posudzovanej osobe v prípadoch, keď danú osobu neposudzoval ďalší príslušný orgán, ale iný príslušný orgán môže byť schopný poskytnúť doplňujúce informácie, napr. o zamietnutých registráciách alebo o záznamoch vedených v registri trestov. Príslušné orgány, ktoré dostanú takéto žiadosti, by mali poskytnúť dostupné príslušné informácie týkajúce sa vhodnosti daných osôb. Ak informácie pochádzajú z iného členského štátu, smú sa zverejniť len s výslovným súhlasom orgánov, ktoré ich poskytli, a len na účely, na ktoré tieto orgány udelili svoj súhlas.
200. Ak príslušný orgán prijme rozhodnutie o vhodnosti danej osoby, ktoré sa líši od predchádzajúceho posúdenia vykonaného iným príslušným orgánom, mal by príslušný orgán vykonávajúci novšie posúdenie o výsledku svojho posúdenia informovať iné príslušné orgány.
201. Ak príslušný orgán rozhodne, že člen riadiaceho orgánu alebo vedúci funkcie vnútornej kontroly a finančný riaditeľ, keď nie sú súčasťou riadiaceho orgánu, ako sa uvádza v odseku 172, nie je na základe relevantných skutočností v súvislosti s rizikami alebo incidentmi prania špinavých peňazí a financovania terorizmu vhodný, príslušný orgán by mal bez toho, aby bolo dotknuté vnútroštátne právo, oznámiť svoje zistenia a rozhodnutia príslušným orgánom dohľadu v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu.

---

<sup>26</sup> Pozri tiež: Spoločné usmernenia o spolupráci a výmene informácií na účely smernice (EÚ) 2015/849 medzi príslušnými orgánmi, ktoré vykonávajú dohľad nad úverovými a finančnými inštitúciami  
<https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counteracting-financing-terrorism>

202. Príslušný orgán, ktorý žiada o poskytnutie informácií, by mal v žiadosti uviesť meno posudzovanej osoby spoločne s jej dátumom narodenia alebo názov inštitúcie a pozíciu, pre ktorú už bola daná osoba posúdená, aby sa zabezpečilo, že sa zverejnia údaje týkajúce sa správnej osoby.

## Hlava IX – Posúdenie vhodnosti príslušnými orgánmi a orgánmi pre riešenie krízových situácií v kontexte riešenia krízových situácií

203. Príslušné orgány a orgány pre riešenie krízových situácií by mali špecifikovať platné postupy na výmenu informácií týkajúcich sa posúdenia vhodnosti členov riadiaceho orgánu a ich nahradenia v súlade s článkami 27, 28 a článkom 34 ods. 1 písm. c), a to aj so zreteľom na článok 81 ods. 2 smernice o ozdravení a riešení krízových situácií bánk, podľa ktorého by príslušné orgány mali informovať orgány pre riešenie krízových situácií o odvolaní jedného alebo viacerých členov riadiaceho orgánu a vymenovaní jedného alebo viacerých členov riadiaceho orgánu podľa článkov 27 a 28 smernice o ozdravení a riešení krízových situácií bánk.

204. V rámci uvedených postupov by sa malo zabezpečiť, aby príslušné orgány posúdili v súlade s kritériami hlavy III vhodnosť novovymenovaných členov riadiaceho orgánu a riadiaceho orgánu ako kolektívneho orgánu, ak je to relevantné, ako sa uvádza v článkoch 27, 28 a článku 34 ods. 1 písm. c) smernice o ozdravení a riešení krízových situácií bánk.

205. Týmito postupmi by sa malo zabezpečiť, aby orgány pre riešenie krízových situácií bezodkladne informovali príslušné orgány o každom novom vymenovaní jedného alebo viacerých členov riadiaceho orgánu. Pri vymenovaní členov riadiaceho orgánu v súlade s článkom 34 ods. 1 písm. c) v rámci právomocí riešiť krízové situácie stanovených v článku 63 ods. 1 písm. l) smernice o ozdravení a riešení krízových situácií bánk by orgány pre riešenie krízových situácií mali čo najskôr poskytnúť príslušným orgánom požadované dokumenty, aby mohli vykonať posúdenie vhodnosti.

206. Ak sú noví členovia riadiaceho orgánu vymenovaní podľa článku 27, článku 28 alebo článku 34 ods. 1 písm. c) smernice o ozdravení a riešení krízových situácií bánk, príslušné orgány by mali vykonať posúdenie vhodnosti po tom, ako sa člen riadiaceho orgánu alebo riadiaci orgán ako kolektívny orgán ujal svojej funkcie so zreteľom na núdzovú situáciu, a bez zbytočného odkladu by mali prijať rozhodnutie o vhodnosti, a to do jedného mesiaca odo dňa, keď dostanú oznámenie o vymenovaní podľa vnútroštátneho práva (napr. od inštitúcie) v súlade buď s článkom 28 smernice o ozdravení a riešení krízových situácií bánk alebo od orgánu pre riešenie krízových situácií v súlade s článkom 34 odsek 1 písm. c) v rámci právomocí riešiť krízové situácie podľa článku 63 ods. 1 písm. l) smernice o ozdravení a riešení krízových situácií bánk. Príslušný orgán by mal bezodkladne informovať orgán pre riešenie krízových situácií o výsledkoch posúdenia.

207. Osobitný správca vymenovaný orgánom pre riešenie krízových situácií, ktorému boli pridelené úlohy súvisiace výlučne s vykonávaním opatrení na riešenie krízových situácií podľa článku 35 smernice o ozdravení a riešení krízových situácií bánk s dočasným mandátom, ktorý

nepresahuje obdobie riešenia krízovej situácie, nepodlieha posúdeniu vhodnosti, ktoré má vykonať príslušný orgán.

# Príloha I – Vzor matice na posudzovanie kolektívnej spôsobilosti členov riadiaceho orgánu

---

Príloha I k usmerneniam sa uvádza ako samostatný súbor vo formáte Excel. Príloha bola zmenená a doplnená tak, aby zahŕňala súlad s požiadavkami na boj proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu, inak však zostáva nezmenená.

## Príloha II – Zručnosti

---

Toto je neúplný zoznam relevantných zručností uvedený v odseku 59, ktorý by inštitúcie mali zohľadniť pri svojom posudzovaní vhodnosti:

- a. **Autenticita:** člen koná v súlade so svojimi výrokmi a správa sa v súlade so svojimi vyjadrenými hodnotami a presvedčením. Otvorene komunikuje o svojich zámeroch, myšlienkach a pocitoch, podporuje prostredie otvorenosti a úprimnosti a správne informuje orgán dohľadu o aktuálnej situácii a zároveň uznáva riziká a problémy.
- b. **Jazyk:** člen ústne komunikuje štruktúrovaným a konvenčným spôsobom a píše v štátnom alebo úradnom jazyku podľa sídla inštitúcie.
- c. **Rozhodnosť:** člen včas prijíma informované rozhodnutia tým, že koná okamžite, alebo tým, že venuje pozornosť konkrétnej možnosti opatrenia, napríklad tým, že vyjadrí svoj názor a neváha.
- d. **Komunikácia:** člen je schopný vyjadriť myšlienku zrozumiteľným a prijateľným spôsobom a primeranou formou. Zameriava sa na to, aby poskytoval a dostával zrozumiteľné a transparentné vyjadrenia, a podporuje aktívnu spätnú väzbu.
- e. **Úsudok:** člen je schopný zvážiť údaje a rozličné možnosti opatrení a dospieť k logickému záveru. Skúma, spoznáva a chápe základné prvky a otázky. Má široký rozhľad, aby videl nad rámec vlastnej oblasti zodpovednosti, najmä keď sa zaoberá problémami, ktoré môžu ohroziť kontinuitu činností podniku.
- f. **Orientácia na zákazníka a kvalitu:** člen sa zameriava na zabezpečenie kvality a vždy, keď to je možné, na hľadanie spôsobov, ako ju zlepšiť. Konkrétne to znamená, že nevydá súhlas na vývoj produktov a služieb a ich uvedenie na trh a na kapitálové výdavky, napr. na produkty, kancelárske budovy alebo podiely, v situácii, keď nie je schopný riadne vyhodnotiť riziká z dôvodu nedostatočného porozumenia architektúre, zásadám alebo základným predpokladom. Zisťuje a skúma želania a potreby klientov, stará sa o to, aby klienti nepodstupovali žiadne zbytočné riziká a zaisťuje poskytovanie správnych, úplných a vyvážených informácií klientom.
- g. **Vodcovské schopnosti:** člen poskytuje skupine smerovanie a pomoc, rozvíja a udržiava tímovú spoluprácu, podnecuje a podporuje dostupné ľudské zdroje a stará sa o to, aby jednotliví zamestnanci boli odborne spôsobilí dosiahnuť konkrétny cieľ. Je prístupný kritike a poskytuje priestor na kritickú diskusiu.
- h. **Lojálnosť:** člen sa stotožňuje s podnikom a je angažovaný. Ukazuje, že práci môže venovať dostatočný čas a môže riadne plniť svoje povinnosti, bráni záujmy podniku a koná

objektívne a kriticky. Uznáva a predvída možný rozpor medzi osobnými záujmami a záujmami podniku.

- i. **Informovanosť o externých záležitostiach:** člen sleduje trendy, mocenské štruktúry a postoje v rámci podniku. Je dobre informovaný o príslušných finančných, hospodárskych, sociálnych a iných trendoch na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni, ktoré by mohli mať vplyv na podnik, ako aj na záujmy zainteresovaných strán, a je schopný tieto informácie účinne využiť.
- j. **Schopnosť dospieť k dohode:** člen zisťuje a odhaľuje spoločné záujmy spôsobom, ktorého cieľom je vytvoriť konsenzus, pričom sleduje ciele rokovaní.
- k. **Presvedčivosť:** člen je schopný ovplyvňovať názory ostatných vďaka svojej presvedčivosti a prirodzenej autorite a taktu. Je silnou osobnosťou schopnou pevne si stáť za svojimi názormi.
- l. **Tímová práca:** člen pozná záujmy skupiny a prispieva k spoločnému výsledku; je schopný pracovať ako súčasť tímu.
- m. **Strategická prezieravosť:** člen je schopný vytvoriť realistickú predstavu o budúcom vývoji a previesť ju do dlhodobých cieľov, napríklad prostredníctvom analýzy scenárov. Náležite tak zohľadní riziká, ktorým je podnik vystavený, a prijme vhodné opatrenia na ich kontrolu.
- n. **Odolnosť voči stresu:** člen je odolný a schopný podávať nepretržitý výkon, a to aj pod veľkým tlakom a v časoch neistoty.
- o. **Zmysel pre zodpovednosť:** člen rozumie vnútorným a vonkajším záujmom, starostlivo ich vyhodnocuje a uvedomuje si ich. Má schopnosť učiť sa a uvedomuje si, že jeho konanie ovplyvňuje záujmy zainteresovaných strán.
- p. **Predsedanie zasadnutiam:** člen je schopný účinne a efektívne predsedáť zasadnutiam a vytvárať otvorenú atmosféru, ktorá každého povzbudzuje k účasti na rovnakom základe; uvedomuje si povinnosti a zodpovednosť druhých ľudí.



# Príloha III – Požiadavky na dokumentáciu pre prvé vymenovanie

---

Tieto informácie a/alebo sprievodné dokumenty sa musia predložiť príslušným orgánom pri každom požadovanom posúdení vhodnosti.

## **1. Osobné údaje a podrobnosti týkajúce sa inštitúcie a dotknutej funkcie**

1.1 Osobné údaje vrátane celého mena, mena pri narodení v prípade odlišnosti, rodu, miesta a dátumu narodenia, adresy a kontaktných údajov, štátnej príslušnosti a osobného identifikačného čísla alebo kópie preukazu totožnosti, prípadne iného rovnocenného dokladu.

1.2 Podrobné informácie o pozícii, pre ktorú sa požaduje posúdenie, či pozícia v riadiacom orgáne je alebo nie je výkonná, alebo či ide o pozíciu pre osobu zastávajúcu kľúčovú funkciu. Toto by malo zahŕňať aj tieto informácie:

- a. podľa potreby menovací dekrét, zmluva, ponuka zamestnania alebo príslušné návrhy;
- b. všetky súvisiace zápisnice rady alebo správa či dokument týkajúci sa posúdenia vhodnosti;
- c. plánovaný termín začiatku a trvanie mandátu;
- d. očakávaný časový záväzok pre pozíciu akceptovaný osobou;
- e. opis základných povinností a zodpovedností danej osoby;
- f. ak daná osoba niekoho nahrádza, meno dotknutej osoby.

1.3 Zoznam referenčných osôb vrátane kontaktných informácií, pokiaľ možno zamestnávateľov v bankovom alebo vo finančnom sektore vrátane celého mena, inštitúcie, pozície, telefónneho čísla, e-mailovej adresy, povahy profesijného vzťahu a informácií o tom, či inštitúcia s týmto jednotlivcom má alebo mala neprofesijný vzťah.

## **2. Posúdenie vhodnosti zo strany inštitúcie**

2.1 Poskytnúť by sa mali tieto informácie:

- a. podrobné informácie týkajúce sa výsledku akéhokoľvek posúdenia vhodnosti jednotlivca vykonaného inštitúciou, ako sú príslušné zápisnice rady alebo správa týkajúca sa posúdenia vhodnosti/dokumenty týkajúce sa posúdenia vhodnosti, ktoré obsahujú odôvodnenie výsledku vykonaného posúdenia;

- b. informácie o tom, či inštitúcia je alebo nie je významná podľa vymedzenia v usmerneniach a
- c. údaje o kontaktnej osobe v inštitúcii.

### **3. Vedomosti, zručnosti a skúsenosti**

3.1 Životopis obsahujúci podrobné informácie o vzdelaní a profesijných skúsenostiach (vrátane profesijných skúseností, akademickej kvalifikácie a inej príslušnej odbornej prípravy) vrátane názvu a povahy všetkých organizácií, v ktorých osoba pracovala, a povahy a dĺžky trvania vykonávaných funkcií, najmä s dôrazom na činnosti v rámci rozsahu obsadzovanej pozície (skúsenosti v oblasti bankovníctva a/alebo riadenia).

3.2 Informácie, ktoré sa majú poskytnúť, by mali zahŕňať vyhlásenie inštitúcie o tom, či daný jednotlivec bol alebo nebol posúdený ako osoba s požadovanými skúsenosťami, ako sa uvádza v týchto usmerneniach, a ak nie, podrobné informácie o zavedenom pláne odbornej prípravy vrátane obsahu, poskytovateľa a dátumu, dokedy sa plán odbornej prípravy dokončí.

### **4. Dobrá povesť, čestnosť a bezúhonnosť**

4.1 Záznamy v registri trestov a relevantné informácie o vyšetrovaní trestnej činnosti a o trestnom konaní, príslušných občianskoprávných a administratívnoprávnych veciach, ako aj o disciplinárnych konaniach (vrátane zlyhania vo funkcii riaditeľa spoločnosti, prípadov bankrotu, platobnej neschopnosti alebo podobných konaní), najmä prostredníctvom úradného osvedčenia alebo akéhokoľvek spoľahlivého zdroja informácií dokladajúcich, že daná osoba nebola odsúdená za trestný čin ani nebola zapojená d vyšetrovania alebo konania (napríklad vyšetrovanie tretej strany, svedectvo právnik a alebo notára so sídlom v EÚ).

4.2 Vyhlásenie týkajúce sa toho, či prebieha alebo neprebieha trestné konanie, alebo či osoba alebo organizácia, ktorú daná osoba riadila, bola alebo nebola v postavení dlžníka účastníkom konkurzného konania alebo iného porovnateľného konania.

4.3 informácie týkajúce sa:

- a. vyšetrovaní, konaní o nútenom výkone rozhodnutia alebo sankcií orgánu dohľadu, ktorých priamym alebo nepriamym účastníkom bola daná osoba;
- b. zamietnutia registrácie, povolenia, členstva alebo licencie na vykonávanie živnosti, podnikania alebo povolania alebo odňatia, zrušenia alebo ukončenia registrácie, povolenia, členstva alebo licencie alebo vyhostenia regulačným orgánom, orgánom verejnej správy alebo profesijným orgánom alebo združením;
- c. prepustenia zo zamestnania alebo z pozície z dôvodu dôvery, fiduciárneho vzťahu alebo podobnej situácie, alebo prípadu, keď bola daná osoba požiadaná o odstúpenie z takejto pozície (okrem prepustenia na základe nadbytočnosti);

- d. skutočnosti, či iný príslušný orgán už vykonal alebo nevykonal posúdenie dobrého mena danej osoby ako nadobúdateľa alebo ako osoby, ktorá riadi podnikanie inštitúcie, vrátane identity orgánu, termínu posudzovania a dokladovania výsledku posudzovania, ako aj, v prípade potreby, súhlasu danej osoby s vyhľadávaním a spracovávaním takých informácií a použitím poskytnutých informácií na posúdenie vhodnosti a
- e. skutočnosti, či príslušný orgán z iného, nefinančného sektora už predtým vykonal alebo nevykonal posudzovanie danej osoby (vrátane totožnosti tohto orgánu a dokladovania výsledku tohto posudzovania).

## **5. Finančné a nefinančné záujmy**

5.1 Všetky finančné a nefinančné záujmy, ktoré by mohli byť príčinou možných konfliktov záujmov, by sa mali zverejniť, a to vrátane, okrem iného:

- a. opisu všetkých finančných (napr. pôžičky, akcie) a nefinančných záujmov alebo vzťahov danej osoby (napr. blízkych príbuzných, ako je manžel/manželka, registrovaný partner/partnerka, druh/družka, dieťa, rodič alebo iná osoba, s ktorou daná osoba žije v spoločnej domácnosti) a jej blízkych príbuzných (alebo akejkoľvek spoločnosti, s ktorou je daná osoba v úzkom spojení) k inštitúcii, k jej materskej inštitúcii alebo dcérskym spoločnostiam alebo k akejkoľvek osobe s kvalifikovanou účasťou v takejto inštitúcii vrátane všetkých členov týchto inštitúcií alebo osôb zastávajúcich kľúčové funkcie;
- b. skutočnosti, či daná osoba vykonáva alebo nevykonáva akúkoľvek podnikateľskú činnosť alebo má akékoľvek obchodné vzťahy (alebo mala za posledné dva roky) s akoukoľvek z uvedených inštitúcií alebo osôb, alebo či je stranou v akoukoľvek súdnom konaní s týmito inštitúciami alebo osobami;
- c. skutočnosti, či daná osoba a jej blízki príbuzní majú alebo nemajú záujmy, ktoré sú v protiklade so záujmami inštitúcie, jej materskej inštitúcie alebo dcérskych spoločností;
- d. skutočnosti, či daná osoba je alebo nie je navrhovaná v mene niektorého z významných akcionárov;
- e. všetkých finančných záväzkov voči inštitúcii, jej materskej inštitúcii alebo dcérskym spoločnostiam (s výnimkou plnenia hypotekárnych úverov dohodnutých na rovnocennom základe) a
- f. všetkých pozícií s politickým vplyvom (na vnútroštátnej alebo miestnej úrovni), ktoré osoba zastávala v priebehu posledných dvoch rokov.

5.2 Ak sa zistí významný konflikt záujmov, inštitúcia by mala vydať vyhlásenie o spôsobe, akým bol tento konflikt uspokojivo zmiernený alebo napravený, vrátane odkazu na príslušné časti politiky inštitúcie v oblasti konfliktu záujmov alebo akéhokoľvek špecifického opatrenia na zvládanie konfliktov alebo ich zmierňovanie.

## 6. Časový záväzok

6.1 Na preukázanie, že daná osoba má dostatočný čas, ktorý môže venovať výkonu mandátu, by sa mali poskytnúť všetky dôležité a potrebné podrobné informácie vrátane:

- a. informácií o minimálnom čase, ktorý bude venovaný výkonu funkcií danej osoby v rámci inštitúcie (ročné a mesačné údaje);
- b. zoznamu prevažne komerčných mandátov, ktoré daná osoba zastáva, vrátane skutočnosti, či sa uplatňujú alebo neuplatňujú zvýhodnené pravidlá počítania<sup>27</sup> podľa článku 91 ods. 4 CRD;
- c. vysvetlenia všetkých synergii existujúcich medzi spoločnosťami v prípade, ak sa uplatňujú zvýhodnené pravidlá počítania;
- d. zoznamu týchto mandátov, ktoré sledujú prevažne nekomerčné činnosti, alebo ktoré boli zriadené výhradne na riadenie hospodárskych záujmov danej osoby;
- e. veľkosti spoločností alebo organizácií, v ktorých daná osoba zastávala tieto mandáty, napríklad vrátane celkových aktív, skutočnosti, či ide alebo nejde o kótovanú spoločnosť, a počtu zamestnancov;
- f. zoznamu všetkých dodatočných povinností spojených s týmito mandátmi (ako je predsedanie výboru);
- g. odhadovaného času v dňoch za rok, ktorý je vyhradený na každý mandát a
- h. počtu zasadnutí ročne vyhradených na každý mandát.

## 7. Kolektívne vedomosti, zručnosti a skúsenosti

7.1 Inštitúcia by mala poskytnúť zoznam mien členov riadiaceho orgánu a stručného opisu ich príslušných úloh a funkcií.

7.2 Inštitúcia by mala vydať vyhlásenie týkajúce sa celkového posúdenia kolektívnej vhodnosti riadiaceho orgánu ako celku vrátane vyhlásenia o tom, aká je pozícia danej osoby v rámci celkovej vhodnosti riadiaceho orgánu (t. j. po posúdení s použitím matice vhodnosti uvedenej v prílohe I alebo s použitím inej metódy vybratej inštitúciou alebo požadovanej dotknutým príslušným orgánom). To by malo zahŕňať opis toho, ako celkové zloženie riadiaceho orgánu odráža primerane široký rozsah skúseností a identifikáciu akýchkoľvek nedostatkov alebo slabých stránok a opatrení uložených na ich riešenie.

8. Ďalšie relevantné informácie sa majú predložiť v rámci žiadosti.

---

<sup>27</sup> Ide o pravidlá, pri ktorých daná osoba využíva možnosť užívania viacerých mandátov, ktoré sú v rámci rovnakej skupiny alebo v rámci podnikov, v ktorých má inštitúcia kvalifikovanú účasť, alebo v inštitúciách, ktoré tvoria súčasť rovnakých systémov inštitucionálnej ochrany.

