



EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Ohjeet

Ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuuden arviointia varten

1. Noudattamista ja ilmoittamista koskevat velvoitteet

Ohjeiden velvoittavuus

1. Nämä ohjeet annetaan Euroopan valvontaviranomaisista annettujen asetusten¹ 16 artiklan nojalla. Asetusten 16 artiklan 3 kohdan mukaan toimivaltaisten viranomaisten ja finanssilaitosten on kaikin tavoin pyrittävä noudattamaan ohjeita.
2. Ohjeissa esitetään Euroopan finanssivalvontajärjestelmässä noudatettavat asianmukaiset valvontakäytännöt ja kerrotaan, miten unionin lainsäädäntöä tulisi soveltaa. Toimivaltaisten viranomaisten, joihin näitä ohjeita sovelletaan, olisi noudatettava niitä sisällyttämällä ne tarpeen mukaan valvontakäytäntöihinsä (esimerkiksi muuttamalla lainsäädäntöään tai valvontamenettelyjään). Tämä koskee myös ohjeita, jotka on osoitettu ensisijaisesti laitoksille.

Ilmoitusvaatimukset

3. Asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan 3 kohdan ja asetuksen (EU) N:o 1095/2010 16 artiklan 3 kohdan nojalla toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava EPV:lle ja ESMAlle viimeistään pp.kk.vvvv, noudattavatko ne tai aikovatko ne noudattaa näitä ohjeita, sekä syyt niiden noudattamatta jättämiseen. Jos ilmoitusta ei toimiteta määräaikaan mennessä, EPV ja ESMA katsovat, ettei toimivaltainen viranomainen noudata ohjeita. Ilmoitukset lähetetään EPV:n verkkosivustolla olevalla lomakkeella sähköpostitse osoitteeseen compliance@eba.europa.eu viitteellä "EBA/GL/2017/12" ja ESMAn verkkosivustolla olevalla lomakkeella sähköpostitse osoitteeseen managementbody.guidelines@esma.europa.eu viitteellä [...]. Ilmoituksen voi lähettää ainoastaan henkilö, jolla on asianmukaiset valtuudet ilmoittaa ohjeiden tai suositusten noudattamisesta toimivaltaisen viranomaisen puolesta. Myös muutoksista ohjeiden noudattamisessa on ilmoitettava EPV:lle ja ESMAlle.
4. Ilmoitukset julkaistaan EPV:n verkkosivustolla asetuksen (EU) N:o 1093/2010 16 artiklan 3 kohdan mukaisesti ja ESMAn verkkosivustolla asetuksen (EU) N:o 1095/2010 16 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

¹ ESMA – Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) N:o 1095/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, Euroopan valvontaviranomaisen (Euroopan arvopaperimarkkinaviranomainen) perustamisesta sekä päätöksen N:o 716/2009/EY muuttamisesta ja komission päätöksen 2009/77/EY kumoamisesta.

EPV – Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) N:o 1093/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, Euroopan valvontaviranomaisen (Euroopan pankkiviranomainen) perustamisesta sekä päätöksen N:o 716/2009/EY muuttamisesta ja komission päätöksen 2009/78/EY kumoamisesta.

2. Aihe, soveltamisala ja määritelmät

Aihe

5. Näissä ohjeissa määritetään vaatimukset, jotka koskevat luottolaitosten, sijoituspalveluyritysten, rahoitusalan holdingyhtiöiden ja rahoitusalan sekaholdingyhtiöiden ylimmän hallintoelimen jäsenten sopivuutta tehtäviinsä. Ohjeissa täsmennetään erityisesti direktiivin 2013/36/EU² 91 artiklan 12 kohdan ja direktiivin 2014/65/EU³ 9 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan käsitteitä, jotka koskevat riittävää ajankäyttöä, ylimmän hallintoelimen jäsenen rehellisyyttä, lahjomattomuutta ja riippumattomuutta, ylimmän hallintoelimen riittävää tietämystä kokonaisuutena, taitoa ja kokemusta sekä riittäviä henkilöstöresursseja ja taloudellisia resursseja ylimmän hallintoelimen jäsenten perehdytystä ja koulutusta varten. Myös ylimmän hallintoelimen jäsenten valinnassa huomioon otettavan monimuotoisuuden käsitettä täsmennetään edellä mainittujen artiklojen mukaisesti.
6. Ohjeissa myös täsmennetään vaatimuksia, jotka koskevat luottolaitosten ja eräiden sijoituspalveluyritysten ylimpiin hallintoelimiin kuulumattomien sisäisen valvonnan toimintojen johtajien ja talousjohtajien ja – jos kyseiset laitokset ovat riskiperusteisella menetelmällä niin määrittäneet – muiden keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuutta ja jotka ovat osa direktiivin 2013/36/EU 74 ja 88 artiklassa sekä direktiivin 2014/65/EU 9 artiklan 3 kohdassa, 9 artiklan 6 kohdassa ja 16 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja hallinto- ja ohjausjärjestelmiä. Lisäksi täsmennetään vaatimuksia, jotka koskevat tällaisiin järjestelmiin liittyviä arviointiprosesseja sekä hallintoa ja ohjausta koskevia linjauksia ja käytäntöjä, kuten joihinkin valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniin sovellettavaa riippumattomuusperiaatetta.

Keitä ohjeet koskevat

7. Nämä ohjeet osoitetaan direktiivin 2014/65/EU 4 artiklan 1 kohdan 26 alakohdassa ja asetuksen (EU) N:o 575/2013⁴ 4 artiklan 1 kohdan 40 alakohdassa määritellyille toimivaltaisille viranomaisille. Ne osoitetaan myös Euroopan keskuspankille sille asetuksella (EU) N:o 1024/2013⁵ annettujen tehtävien osalta sekä asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa määritellyille luottolaitoksille, asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan

² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2013/36/EU, annettu 26 päivänä kesäkuuta 2013, oikeudesta harjoittaa luottolaitostoimintaa ja luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvalvonnasta, direktiivin 2002/87/EY muuttamisesta sekä direktiivien 2006/48/EY ja 2006/49/EY kumoamisesta (EUVL L 176, 27.6.2013, s. 338).

³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/65/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, rahoitusvälineiden markkinoista sekä direktiivin 2002/92/EY ja direktiivin 2011/61/EU muuttamisesta (uudelleenlaadittu) (EUVL L 173, 12.6.2014, s. 349).

⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 575/2013, annettu 26 päivänä kesäkuuta 2013, luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvaatimuksista ja asetuksen (EU) N:o 648/2012 muuttamisesta (EUVL L 176, 27.6.2013, s. 1).

⁵ Neuvoston asetus (EU) N:o 1024/2013, annettu 15 päivänä lokakuuta 2013, luottolaitosten vakavaraisuusvalvontaan liittyvää politiikkaa koskevien erityistehtävien antamisesta Euroopan keskuspankille (EUVL L 287, 29.10.2013, s. 63).



1 kohdan 21 alakohdassa määritellyille rahoitusalan sekaholdingyhtiöille ja direktiivin 2014/65/EU 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa määritellyille sijoituspalveluyrityksille.

Soveltamisala

8. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että 7 kohdassa tarkoitetut luottolaitokset, rahoitusalan sekaholdingyhtiöt ja sijoituspalveluyritykset sekä asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 20 alakohdassa määritellyt rahoitusalan holdingyhtiöt noudattavat näitä ohjeita. Ellei nimenomaisesti viitata CRD:n piiriin kuuluviin laitoksiin, ohjeita sovelletaan kaikkiin kyseisessä direktiivissä määriteltuihin laitoksiin.
9. Näissä ohjeissa annetun määritelmän mukaisten CRD:n piiriin kuuluvien laitosten tulisi noudattaa ohjeita yksittäisten laitosten tasolla, alakonsolidointi- ja konsolidointiryhmien tasolla sekä direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan kuulumattomien tytäryritystensä osalta kyseisen direktiivin 109 artiklan mukaisesti.
10. Ohjeet koskevat kaikkia nykyisiä hallintorakenteita, eikä niissä aseteta mitään tiettyä rakennetta toisen edelle. Ohjeissa ei puututa kansallisen yhtiöoikeuden mukaiseen yleiseen toimivallanjakoon. Niitä tulisi soveltaa kaikissa jäsenvaltioissa siitä riippumatta, millainen hallintorakenne (yksi- tai kaksitasoinen hallintorakenne ja/tai muu rakenne) on käytössä. Direktiivin 2013/36/EU 3 artiklan 1 kohdan 7 ja 8 alakohdassa määritellyn ylimmän hallintoelimen tulisi katsoa hoitavan sekä (liikkeenjohtoon osallistuvia) johtamistoimintoja että (liikkeenjohtoon osallistumattomia) valvontatoimintoja.⁶
11. Ilmaisuja ”johtotehtävänsä hoitava ylin hallintoelin” ja ”valvontatehtävänsä hoitava ylin hallintoelin ” käytetään näissä ohjeissa viittaamatta mihinkään erityiseen hallinto- ja ohjausrakenteeseen, ja (liikkeenjohtoon osallistuvan) johtotehtävään tai (liikkeenjohtoon osallistumattomaan) valvontatehtävään tehtävien viittausten tulisi katsoa koskevan kyseisistä toiminnoista kansallisen lainsäädännön mukaisesti vastaavia elimiä tai ylimmän hallintoelimen jäseniä.
12. Jäsenvaltioissa, joissa johtosiirtää johtamistehtävänsä osittain tai kokonaan tietylle henkilölle tai johtamisesta vastaavalle sisäiselle elimelle (esim. toimitus- tai pääjohtajalle tai johtoryhmälle), tällaisia delegoituja johtamistehtäviä hoitavien henkilöiden tulisi katsoa olevan ylimmän hallintoelimen liikkeenjohtotehtävässä. Kun näissä ohjeissa viitataan toimivaan johtoon, viittauksen tulisi katsoa tarkoittavan myös tällaisen johtamisesta vastaavan elimen jäseniä tai näissä ohjeissa määriteltyä toimitusjohtajaa, vaikka heitä ei olisi esitetty tai nimitetty laitoksen hallinto- ja ohjauselimen tai kansallisen lainsäädännön mukaisten elinten virallisiksi jäseniksi.
13. Jäsenvaltioissa, joissa joitakin näissä ohjeissa johdolle annettuja tehtäviä hoitavat laitoksen osakkeenomistajat, jäsenet tai omistajat eikä johto, laitosten tulisi huolehtia siitä, että

⁶ Ks. myös direktiivin 2013/36/EU johdanto-osan 56 kappale.



tällaisten työtehtävien hoidossa ja niihin liittyvässä päätöksenteossa noudatetaan mahdollisimman hyvin ylimpään hallintoelimeen sovellettavia ohjeita.

14. Näissä ohjeissa käytetään toimitusjohtajan, talousjohtajan ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden määritelmiä vain käytännön syistä: määritelmien tarkoituksena ei ole asettaa vaatimuksia määritelmiä vastaavien johtajien nimittämisestä tai toimien luomisesta, ellei tätä edellytetä asiaa koskevassa EU:n tai jäsenvaltion lainsäädännössä.

Määritelmät

15. Ellei toisin ilmoiteta, näihin ohjeisiin sisältyvillä termeillä tarkoitetaan samaa kuin direktiivissä 2013/36/EU, asetuksessa (EU) N:o 575/2013 ja direktiivissä 2014/65/EU käytetyillä ja määritellyillä termeillä. Lisäksi näissä ohjeissa tarkoitetaan

laitoksilla	asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa määriteltyjä luottolaitoksia, asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 20 alakohdassa määriteltyjä rahoitusalan holdingyhtiöitä, asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 21 alakohdassa määriteltyjä rahoitusalan sekaholdingyhtiöitä ja direktiivin 2014/65/EU 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa määriteltyjä sijoituspalveluyrityksiä.
CRD:n piiriin kuuluvilla laitoksilla	asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa määriteltyjä luottolaitoksia ja 2 alakohdassa määriteltyjä sijoituspalveluyrityksiä.
CRD:n piiriin kuuluvilla merkittävillä laitoksilla	direktiivin 2013/36/EU 131 artiklassa tarkoitettuja laitoksia (maailmanlaajuisia järjestelmän kannalta merkittäviä laitoksia ja muita järjestelmän kannalta merkittäviä laitoksia) ja mahdollisesti muita CRD:n piiriin kuuluvia laitoksia tai direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan soveltamiseksi rahoitusalan holdingyhtiöitä ja rahoitusalan sekaholdingyhtiöitä, jotka toimivaltainen viranomainen on määritellyt tai jotka on määriteltävä kansallisessa laissa merkittäviksi laitoksen koon, sisäisen organisaation sekä toimintojen laadun, laajuuden ja monimuotoisuuden arvioinnin perusteella.
CRD:n piiriin kuuluvilla listatuilla laitoksilla	sellaisia CRD:n piiriin kuuluvia laitoksia, joiden rahoitusvälineitä otetaan kaupankäynnin kohteeksi yhden tai useamman jäsenvaltion säännellyillä markkinoilla, sellaisina kuin niitä tarkoitetaan luettelossa, joka ESMAn on julkaistava direktiivin 2014/65/EU 56 artiklan mukaisesti. ⁷

⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/65/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, rahoitusvälineiden markkinoista sekä direktiivin 2002/92/EY ja direktiivin 2011/61/EU muuttamisesta (EUVL L 173, 12.6.2014, s. 349).



henkilöstöllä	kaikkia työntekijöitä tietyssä laitoksessa ja sen konsolidoinnin piiriin kuuluvissa tytäryrityksissä, direktiivin 2013/36/EU piiriin kuulumattomat tytäryritykset mukaan luettuina, sekä kaikkia niiden johtamistoimintoja ja valvontatoimintoja hoitavien ylimpien hallintoelinten jäseniä.
konsernilla	emoyritystä ja kaikkia sen tytäryrityksiä, sellaisina kuin ne määritellään direktiivin 2013/34/EU ⁸ 2 artiklan 9 ja 10 alakohdassa.
sopivuudella	sitä, missä määrin henkilö katsotaan hyvämaineiseksi ja hänellä on henkilökohtaisesti ja yhdessä muiden henkilöiden kanssa riittävä tietämys, taito ja kokemus tehtäviensä suorittamiseen. Sopivuuteen kuuluu myös henkilön rehellisyys, lahjomattomuus ja riippumattomuus sekä hänen mahdollisuutensa käyttää riittävästi aikaa tehtäviinsä.
jäsenellä	ylimpään hallintoelimeen ehdotettua tai nimitettyä jäsentä.
toimitusjohtajalla	henkilöä, joka vastaa laitoksen koko liiketoiminnan johtamisesta ja ohjauksesta.
keskeisistä toiminnoista vastaavilla henkilöillä	henkilöitä, joilla on huomattavaa vaikutusvaltaa laitoksen johtamisessa mutta jotka eivät ole ylimmän hallintoelimen jäseniä eivätkä hoida toimitusjohtajan tehtäviä. Tällaisia henkilöitä ovat muun muassa ylimpiin hallintoelimiin kuulumattomat sisäisen valvonnan toimintojen johtajat ja talousjohtajat ja – jos CRD:n piiriin kuuluvat laitokset ovat riskiperusteisella menetelmällä niin määrittäneet – muut keskeisistä toiminnoista vastaavat henkilöt. Keskeisistä toiminnoista vastaavia muita henkilöitä voivat olla muun muassa merkittävien toimialojen, Euroopan talousalueella tai Euroopan vapaakauppa-alueella sijaitsevien sivuliikkeiden, kolmansissa maissa sijaitsevien tytäryritysten sekä muiden sisäisten toimintojen johtajat.
sisäisen valvonnan toimintojen johtajilla	korkeimmalla hierarkiatasolla olevia henkilöitä, joiden vastuulla on tosiasiallisesti johtaa riippumattoman riskienvalvontatoiminnon, sääntöjen noudattamista

⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2013/34/EU, annettu 26 päivänä kesäkuuta 2013, tietyntyyppisten yritysten vuositilinpäätöksistä, konsernitilinpäätöksistä ja niihin liittyvistä kertomuksista, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/43/EY muuttamisesta ja neuvoston direktiivien 78/660/ETY ja 83/349/ETY kumoamisesta (EUVL L 182, 29.6.2013, s. 19).



	valvovan compliance-toiminnon ja sisäisen tarkastuksen toiminnon päivittäistä hoitoa.
talousjohtajalla	henkilöä, jolla on kokonaisvastuu taloushallinto-, taloussuunnittelu- ja talousraportointitoimintojen johtamisesta.
varovaisuusperiaatteen mukaisella konsolidoinnilla	direktiivissä 2013/36/EU ja asetuksessa (EU) N:o 575/2013 asetettujen vakavaraisuusäännösten soveltamista konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien tasolla asetuksen (EU) N:o 575/2013 ensimmäisen osan II osaston 2 luvun nojalla. Varovaisuusperiaatteen mukaiseen konsolidointiin kuuluvat kaikki EU:hun tai sen ulkopuolelle sijoittautuneet tytäryritykset, jotka ovat asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 3 alakohdassa määritellyjä laitoksia tai saman kohdan 26 alakohdassa määritellyjä rahoituslaitoksia, ja niihin voi kuulua myös saman asetuksen 4 artiklan 1 kohdan 18 alakohdassa määritellyjä oheispalveluyrityksiä.
CRD:n piiriin kuuluvalla konsolidoivalla laitoksella	CRD:n piiriin kuuluvaa laitosta, jonka edellytetään täyttävän vakavaraisuusvaatimukset konsolidoidun tilanteen perusteella asetuksen (EU) N:o 575/2013 ensimmäisen osan II osaston 2 luvun nojalla.
monimuotoisuudella	tilannetta, jossa ylimmän hallintoelimen jäsenet ovat ominaisuuksiltaan, kuten iältään, sukupuoleltaan, maantieteelliseltä lähtökohdaltaan sekä koulutus- ja ammattitautaltaan riittävän erilaiset edustaakseen erilaisia mielipiteitä johdossa.
maantieteellisellä lähtökohdalla	maantieteellistä aluetta, jolla henkilö on hankkinut kulttuuri-, koulutus- tai ammattitautansa.
perehdytyksellä	hanketta tai ohjelmaa, jolla henkilöä valmennetaan tiettyyn uuteen toimeen ylimmän hallintoelimen jäsenenä.
koulutuksella	jatkuvaa tai yksittäistä hanketta tai ohjelmaa, jolla parannetaan ylimmän hallintoelimen jäsenten taitoa, tietämystä tai pätevyyttä.
osakkeenomistajilla	henkilöitä, jotka omistavat laitoksen osakkeita tai, laitoksen oikeudellisesta muodosta riippuen, laitoksen muita omistajia tai jäseniä.
johtajan tehtävällä	asemaa laitoksen tai jonkin muun juridisen yksikön ylimmän hallintoelimen jäsenenä. Jos ylimmän hallintoelimen muodostaa – yhteisön oikeudellisesta



muodosta riippuen – vain yksi henkilö, myös hänen asemansa katsotaan johtajan tehtäväksi.

liikkeenjohtoon osallistumattoman johtajan tehtävällä

johtajan tehtävää, jossa henkilö vastaa liikkeenylimmän hallintoelimen päätöksenteon valvonnasta ja seurannasta ilman, että hänellä on yhteisön sisäisiä liikkeenjohdollisia tehtäviä.

liikkeenjohtoon osallistuvan johtajan tehtävällä

johtajan tehtävää, jossa henkilö vastaa tietyn yhteisön liiketoiminnan tosiasiallisesta johtamisesta.

3. Täytäntöönpano

Voimaantulopäivä

16. Näitä ohjeita sovelletaan 30. kesäkuuta 2018 alkaen.

Siirtymäsäännökset

17. Laitosten tulisi soveltaa ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuuden alkuarviointia koskevia ohjeita sellaisten henkilöiden osalta, jotka nimitetään tehtäviin ennen näiden ohjeiden soveltamisen alkamispäivää, ja viimeistään 155 kohdassa tarkoitetun uudelleenarvioinnin aikana. Laitosten tulisi soveltaa näitä ohjeita ylimmän hallintoelimen jäsenten alkuperehdytykseen ja -koulutukseen samojen aikarajojen mukaisesti kuin uudelleenarvioinnissa.
18. Toimivaltaisten viranomaisten ei tulisi soveltaa tehtäviin vasta nimitettyjen ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuuden alkuarviointia koskevaa VIII osastoa henkilöihin, jotka nimitetään tehtäviin ennen näiden ohjeiden soveltamisen alkamispäivää.

Kumoaminen

19. EPV:n ohjeet ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuuden arviointia varten (EBA GL 2012/06) kumotaan 30. päivästä kesäkuuta 2018.

4. Ohjeet

I osasto – Suhteellisuusperiaatteen soveltaminen



20. Suhteellisuusperiaatteen tarkoituksena on sovittaa hallinto- ja ohjausjärjestelmät yhteen yksittäisen riskiprofiilin ja laitoksen liiketoimintamallin kanssa ja ottaa huomioon yksittäinen toimi, jonka osalta arviointi laaditaan, jotta lakisääteisissä vaatimuksissa asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa tehokkaasti.
21. Kun laitokset laativat ja käyttävät näissä ohjeissa esitettyjä menettelytapoja ja prosesseja, niiden tulisi ottaa huomioon kokonsa, sisäinen organisaationsa sekä liiketoimintansa laatu, laajuus ja monimuotoisuus. Merkittävillä laitoksilla tulisi olla kehittyneemmät menettelytavat ja prosessit, mutta erityisesti pienet ja suppeampaa liiketoimintaa harjoittavat laitokset voivat käyttää yksinkertaisempia menettelytapoja ja prosesseja. Tällaisten toimintaperiaatteiden ja menettelyiden tulisi kuitenkin varmistaa, että näissä ohjeissa esitettyä ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuuden arviointikriteerejä noudatetaan ja otetaan huomioon ylimmän hallintoelimen jäsenten rekrytoinnin yhteydessä monimuotoisuus ja annetaan käyttöön riittävät resurssit heidän perehdyttämiseensä ja kouluttamiseensa.
22. Kaikkien ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden tulisi olla aina hyvämaineisia, rehellisiä ja lahjomattomia. Lisäksi kaikkien ylimmän hallintoelimen jäsenten tulisi olla riippumattomia laitoksen kokoon ja sisäiseen organisaatioon, toiminnan laatuun, laajuuteen ja monimuotoisuuteen sekä yksittäiseen toimeen kuuluviin tehtäviin ja velvollisuuksiin katsomatta, myös ollessaan ylimmän hallintoelimen valiokuntien jäseniä.
23. Suhteellisuusperiaatteen soveltamiseksi sekä hallinnolle ja ohjaukselle direktiivissä 2013/36/EU ja direktiivissä 2014/65/EU asetettujen ja näissä ohjeissa täsmennettävien vaatimusten täyttämiseksi laitosten ja toimivaltaisten viranomaisten tulisi ottaa huomioon seuraavat kriteerit:
- a. laitoksen koko eli taseen loppusumma, laitoksen tai – varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvien – tytäryritysten hallussa tai hoidossa olevat asiakasvarat ja/tai käsittelemien transaktioiden määrä;
 - b. laitoksen oikeudellinen muoto, kuten se, onko laitos osa konsernia ja jos on, konsernin osalta tehty oikeasuhteisuuden arviointi;
 - c. se, onko laitos listautunut;
 - d. laitoksen toimilupaan sisältyvien toimintojen ja palvelujen tyyppi (ks. myös direktiivin 2013/36/EU liite 1 ja direktiivin 2014/65/EU liite 1);
 - e. laitoksen sijainti- ja toimintamaat ja sen toimintojen laajuus kussakin maassa;
 - f. perustana oleva liiketoimintamalli ja -strategia, liiketoiminnan laatu ja monimuotoisuus ja laitoksen organisaatorakenne;



- g. laitoksen riskistrategia, riskinottohalu ja senhetkinen riskiprofiili vakavaraisuuden hallinnan vuotuisen arvioinnin tulokset huomioon ottaen;
- h. CRD:n piiriin kuuluvien laitosten lupa käyttää pääomavaatimusten arvioinnissa sisäisiä malleja;
- i. asiakastyypit⁹ ja
- j. laitoksen tarjoamien tuotteiden, sopimusten tai instrumenttien laatu ja monimuotoisuus.

II osasto – Laitosten tekemien sopivuusarviointien laajuus

1. Laitoksessa tehtävä arviointi ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisesta sopivuudesta

24. Direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 1 kohdan mukaisen velvollisuuden täyttämiseksi laitosten tulisi varmistaa, että kaikki ylimmän hallintoelimen jäsenet sopivat aina tehtäviinsä, ja niiden tulisi arvioida tai uudelleenarvioida heidän sopivuutensa erityisesti,
- a. kun ne hakevat toimilupaa liiketoiminnan aloittamiseksi.
 - b. kun ylimmän hallintoelimen kokoonpano muuttuu olennaisesti esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:
 - i. johtoon nimitetään uusia jäseniä esimerkiksi siksi, että jostakin laitoksesta on hankittu suoraan tai välillisesti huomattava omistusosuus tai osuutta on lisätty;¹⁰ tällöin arvioinnin tulisi rajoittua vasta nimitettyihin jäseniin;
 - ii. ylimmän hallintoelimen jäseniä nimitetään uudeksi toimikaudeksi, jos toimea koskevat vaatimukset ovat muuttuneet tai jos jäsen nimitetään johdossa toiseen toimeen. Arvioinnin tulisi rajoittua tällöin jäseniin, joiden toimi on muuttunut, ja muutosta koskeviin

⁹ Direktiivin 2014/65/EU 4 artiklan 1 kohdan 9 alakohdassa on asiakkaan määritelmä, 4 artiklan 1 kohdan 10 alakohdassa on ammattimaisen asiakkaan määritelmä ja 4 artiklan 1 kohdan 11 alakohdassa on yksityisasiakkaan määritelmä. Direktiivin 2014/65/EU johdanto-osan 103 kappaleessa todetaan myös, että direktiivin 30 artiklassa kuvattujen hyväksyttyjen vastapuolten olisi direktiiviä sovellettaessa katsottava toimivan asiakkaina.

¹⁰ Ks. myös direktiivin 2014/65/EU 7 artiklan 4 kohdan nojalla annetut tekniset sääntelystandardit (luonnos) ja direktiivin 2014/65/EU 7 artiklan 5 kohdan nojalla annetut tekniset täytäntöönpanostandardit sijoituspalveluyritysten toimilupien myöntämiseksi ja epäämiseksi sovellettavista menettelyistä. Standardit ovat saatavilla ESMAN verkkosivuilla. Ks. myös (luonnosvaiheessa olevat) tekniset täytäntöönpanostandardit luottolaitoksien ja sijoituspalveluyritysten huomattavien omistusosuuksien hankintaa ja lisäämistä koskevista menettelyistä ja lomakkeista. Standardit ovat saatavilla EPV:n ja ESMAN verkkosivuilla osoitteessa: <https://www.esma.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> ja https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf



näkökohtiin toimea koskevat mahdolliset lisävaatimukset huomioon ottaen.

c. osana kohtien 28 ja 29 mukaista jatkuvaa valvontaa.

25. Ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisen sopivuuden alkuarviointi ja jatkuva arviointi ovat laitosten vastuulla, sanotun kuitenkin rajoittamatta arviointeja, joita toimivaltaiset viranomaiset suorittavat valvontatarkoituksessa.

26. Laitosten tulisi arvioida kustakin jäsenestä erityisesti

- a. onko hän riittävän hyvämaineinen,
- b. onko hänellä riittävä tietämys, taito ja kokemus tehtäviensä suorittamiseksi,
- c. kykeneekö hän toimimaan rehellisesti, lahjomattomasti ja riippumattomasti voidakseen arvioida ja kyseenalaistaa tarvittaessa tehokkaasti johtotehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen tekemät päätökset ja muun ylimmän hallintoelimen päätökset sekä valvoa ja seurata tehokkaasti ylimmän hallintoelimen päätöksentekoa,
- d. kykeneekö hän käyttämään riittävästi aikaa tehtäviensä hoitamiseen laitoksessa, ja jos laitos on merkittävä, noudatetaanko hänen osaltaan direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 3 kohdan mukaista johtajien tehtävien määrällistä rajoitusta.

27. Kun tietystä toimesta tehdään arviointi, riittävän tietämyksen, taidon ja kokemuksen sekä ajankäytön arvioinnissa tulisi ottaa huomioon kyseessä olevaan toimeen sisältyvät tehtävät. Johtotehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseneltä ja valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseneltä vaadittavan riittävän tietämyksen, taidon ja kokemuksen taso ja laatu voivat olla erilaiset varsinkin, jos kyseiset toiminnot on osoitettu eri elimille.

28. Laitosten tulisi seurata jatkuvasti ylimmän hallintoelimen jäsenten sopivuutta voidakseen määrittää mahdollisten uusien tosiseikkojen perusteella tilanteet, joissa jäsenten sopivuus tulisi arvioida uudelleen. Uudelleenarviointi tulisi suorittaa erityisesti seuraavissa tapauksissa:

- a. kun ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisesta tai sopivuudesta kokonaisuuden kannalta on epäilyksiä;
- b. jos jokin seikka vaikuttaa olennaisesti ylimmän hallintoelimen jäsenen tai laitoksen maineeseen, mukaan lukien tapaukset, joissa jäsenet eivät noudata laitoksen eturistiriitapolitiikkaa;
- c. osana ylimmän hallintoelimen suorittamaa sisäisten hallinto- ja ohjausjärjestelmien tarkastelua;



- d. kaikissa tapauksissa, jotka voivat muutoin vähentää olennaisesti ylimmän hallintoelimen jäsenen sopivuutta tehtävään.
29. Laitosten tulisi myös arvioida uudelleen ylimmän hallintoelimen jäsenen riittävä ajankäyttö, jos kyseinen jäsen ottaa vastaan uuden johtajatehtävän tai alkaa hoitaa uusia poliittisia tai muita merkityksellisiä toimia.
30. Laitosten sopivuusarviointien tulisi perustua III osastossa määriteltyihin käsitteisiin, ja niissä tulisi ottaa huomioon V osastossa kuvattu ylimmän hallintoelimen monimuotoisuus. Lisäksi laitosten tulisi ottaa käyttöön VI ja VII osastossa esitetyt sopivuutta koskevat periaatteet ja prosessit.

2. Laitoksessa tehtävä arviointi ylimmän hallintoelimen sopivuudesta kokonaisuuden kannalta

31. Kun laitokset täyttävät direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 7 kohdan mukaista velvollisuuttaan, niiden tulisi varmistaa, että johdolla on aina kollektiivisesti riittävä tietämys, taito ja kokemus voidakseen ymmärtää laitoksen liiketoimintaa sekä tärkeimpiä riskejä.
32. Laitosten tulisi arvioida tai uudelleenarvioida ylimmän hallintoelimen sopivuus kokonaisuuden kannalta, erityisesti,
- a. kun ne hakevat toimilupaa liiketoiminnan aloittamiseksi.
 - b. kun ylimmän hallintoelimen kokoonpano muuttuu olennaisesti esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:
 - i. johtoon nimitetään uusia jäseniä esimerkiksi siksi, että jostakin laitoksesta on hankittu suoraan tai välillisesti huomattava omistusosuus tai sitä on lisätty;¹¹
 - ii. ylimmän hallintoelimen jäseniä nimitetään uudeksi toimikaudeksi, jos toimea koskevat vaatimukset ovat muuttuneet tai jos jäsen nimitetään johdossa toiseen toimeen.
 - iii. nimitetyt tai uudelleen nimitetyt jäsenet eivät enää ole ylimmän hallintoelimen jäseniä.
 - c. kun arviointi on 33 kohdan mukaisesti jatkuvaa.
33. Laitosten tulisi arvioida uudelleen ylimmän hallintoelimen jäsenten sopivuus kokonaisuuden kannalta erityisesti seuraavissa tapauksissa:

¹¹ Ks. alaviite 17.



- a. kun laitoksen liiketoimintamalli, riskinottohalu tai strategia tai rakenne yksittäisen laitoksen tai konsernin tasolla muuttuu olennaisesti;
 - b. osana ylimmän hallintoelimen suorittamaa sisäisten hallinto- ja ohjausjärjestelmien tarkastelua;
 - c. kaikissa tapauksissa, jotka voivat muutoin vähentää olennaisesti ylimmän hallintoelimen sopivuutta tehtäviin kokonaisuuden kannalta.
34. Jos sopivuus kokonaisuuden kannalta uudelleenarvioidaan, laitosten tulisi keskittyä arvioinnissa laitoksen liiketoiminnan, strategioiden ja riskiprofiilin sekä ylimmän hallintoelimen tehtävienjaon olennaisiin muutoksiin ja niiden vaikutukseen johdolta kokonaisuutena vaadittavaan tietämykseen, taitoihin ja kokemukseen.
35. Laitosten sopivuusarviointien tulisi perustua III osastossa määriteltyihin käsitteisiin, ja laitosten tulisi ottaa käyttöön VI ja VII osastossa esitetyt sopivuutta koskevat periaatteet ja prosessit.
36. Ylimmän hallintoelimen sopivuuden alkuarviointi ja jatkuva arviointi kokonaisuuden kannalta ovat laitosten vastuulla. Jos myös toimivaltaiset viranomaiset suorittavat arvioinnin valvontatarkoituksessa, vastuu ylimmän hallintoelimen sopivuuden arvioinnista ja varmistamisesta kokonaisuuden kannalta on edelleen laitoksilla.

3. Keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuuden arviointi CRD:n piiriin kuuluvissa laitoksissa

37. Kaikkien laitosten tulisi varmistaa, että niiden henkilöstö kykenee suorittamaan tehtävänsä asianmukaisesti, mutta CRD:n piiriin kuuluvien laitosten tulisi varmistaa erityisesti, että keskeisistä toiminnoista vastaavat henkilöt ovat riittävän hyvämaineisia, rehellisiä ja lahjomattomia ja että heillä on aina toimiensa edellyttämä riittävä tietämys, taito ja kokemus. Niiden tulisi arvioida edellä mainittujen vaatimusten täyttyminen erityisesti,
- a. kun ne hakevat toimilupaa,
 - b. kun ne nimittävät uusia keskeisistä toiminnoista vastaavia henkilöitä esimerkiksi siksi, että jostakin laitoksesta on hankittu suoraan tai välillisesti huomattava omistusosuus tai sitä on lisätty,
 - c. kun se on 38 kohdan mukaisesti tarpeen.
38. CRD:n piiriin kuuluvien laitosten tulisi seurata jatkuvasti keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden mainetta, rehellisyyttä, lahjomattomuutta, tietämystä, taitoa ja kokemusta voidakseen määrittää mahdollisten uusien tosiseikkojen perusteella tilanteet, jotka



edellyttävät uudelleenarviointia. Uudelleenarviointi tulisi tehdä erityisesti seuraavissa tapauksissa:

- a. jos on epäilyksiä heidän sopivuudestaan;
 - b. jos jokin seikka vaikuttaa olennaisesti henkilön maineeseen;
 - c. osana ylimmän hallintoelimen suorittamaa sisäisten hallinto- ja ohjausjärjestelmien tarkastelua;
 - d. kaikissa tapauksissa, jotka voivat muutoin vähentää olennaisesti henkilön sopivuutta tehtävään.
39. Keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden henkilökohtaisen maineen, rehellisyyden, lahjomattomuuden, tietämyksen, taidon ja kokemuksen arvioinnin tulisi perustua samoihin kriteereihin, joita käytetään ylimmän hallintoelimen jäsenten sopivuutta koskevien vaatimusten arvioinnissa. Arvioitaessa tietämystä, taitoa ja kokemusta tulisi tarkastella kyseisen henkilön toimeen liittyviä tehtäviä ja velvollisuuksia.
40. Keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuuden alkuarviointi ja jatkuva arviointi ovat laitosten vastuulla. Jos myös toimivaltaiset viranomaiset suorittavat joidenkin keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden arvioinnin valvontatarkoituksessa, vastuu heidän sopivuutensa arvioinnista ja varmistamisesta on edelleen laitoksilla.

III osasto – Direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 12 kohdassa luetellut sopivuutta koskevat asiat

4. Ylimmän hallintoelimen jäsenen riittävä ajankäyttö

41. Laitosten tulisi arvioida, kykeneekö ylimmän hallintoelimen jäsen käyttämään riittävästi aikaa tehtäviensä suorittamiseen ja velvollisuuksiensa täyttämiseen ja ymmärtääkö hän laitoksen liiketoiminnan, tärkeimmät riskit sekä liiketoiminta- ja riskistrategian seuraukset. Jos henkilö hoitaa tehtävää merkittävässä laitoksessa, tässä yhteydessä tulisi suorittaa myös arviointi, jolla varmistetaan, että johtajien tehtävien enimmäismäärälle direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 3 kohdassa ja direktiivin 2014/65/EU 9 artiklan 2 kohdassa asetettua rajoitusta tarvittaessa noudatetaan.
42. Jäsenten tulisi kyetä täyttämään velvollisuutensa myös aikana, jolloin tapahtuu erityisen paljon, kuten laitoksen uudelleenjärjestelyn tai toimipaikan siirron, yritysoston, sulautumisen, yritysaltauksen tai kriisitilanteen yhteydessä, tai jonkin suuren ongelman ilmetessä yhdessä tai useammassa laitoksen toiminnossa. Lisäksi tulisi ottaa huomioon, että tällaisina aikoina saatetaan edellyttää suurempaa ajankäyttöä kuin normaaliaikoina.



43. Jäsenen riittävää ajankäyttöä arvioidessaan laitoksen tulisi ottaa huomioon vähintään seuraavat seikat:

- a. jäsenen hoitamien samanaikaisten johtajatehtävien lukumäärä rahoitusalan yrityksissä ja muissa yrityksissä ottaen huomioon mahdolliset synergiat, joita syntyy, kun tehtäviä hoidetaan samassa konsernissa esimerkiksi henkilön toimiessa jonkin oikeushenkilön lukuun tai ylimmän hallintoelimen jäsenen varajäsenenä;
- b. sen yhteisön koko sekä toiminnan laatu, laajuus ja monimuotoisuus, jossa jäsenellä on johtajan tehtävä, ja erityisesti se, onko yhteisö EU:n ulkopuolisessa maassa vai ei;
- c. jäsenen maantieteellinen asuinpaikka ja tehtävän vaatima matkustusaika;
- d. johdolle suunniteltujen kokousten lukumäärä;
- e. jäsenen samanaikaiset johtajatehtävät organisaatioissa, joiden tavoitteet eivät ole pääasiallisesti kaupallisia;
- f. kokoukset, joita on tarpeen pitää toimivaltaisten viranomaisten kanssa tai muiden organisaation sisäisten tai ulkopuolisten sidosryhmien kanssa ylimmän hallintoelimen virallisen kokousaikataulun lisäksi;
- g. jäsenen toimen ja työtehtävien laatu, mukaan lukien erityistehtävät, kuten toimitusjohtajan, puheenjohtajan tai valiokunnan jäsenen tehtävät, sekä se, toimiiko jäsen liikkeenjohtotehtävässä vai liikkeenjohtoon kuulumattomassa tehtävässä, ja kyseisen jäsenen tarve osallistua a alakohdassa luetelluissa yrityksissä sekä laitoksessa pidettäviin kokouksiin;
- h. muu laitoksen ulkopuolinen ammatillinen tai poliittinen toiminta ja mahdolliset muut tehtävät ja niihin liittyvä toiminta niin rahoitusallalla kuin muilla aloilla sekä EU:ssa että sen ulkopuolella;
- i. tarvittava perehdytys ja koulutus;
- j. jäsenen muut mahdolliset tehtävät, jotka laitos katsoo tarpeelliseksi ottaa huomioon, kun jäsenen riittävää ajankäyttöä arvioidaan, ja
- k. saatavilla olevat ajankäytön vertailuanalyysit, mukaan lukien EPV:n tarjoama vertailuanalyysi.¹²

44. Laitosten tulisi laatia kirjallinen kuvaus ylimmän hallintoelimen eri toimiin liittyvistä tehtävistä, velvollisuuksista ja vaadituista valmiuksista sekä kunkin toimen edellyttämästä ajankäytöstä. Niiden tulisi ottaa huomioon, että myös perehdytykseen ja koulutukseen on käytettävä riittävästi aikaa. Pienet ja suppeampaa liiketoimintaa harjoittavat laitokset voivat

¹² Vuoden 2015 luvut esitetään näiden ohjeiden vaikutustenarvioinnin liitteenä.



tätä varten vain erotella liikkeenjohtoon osallistuvien ja osallistumattomien johtajien tehtävät.

45. Ylimmän hallintoelimen jäsenelle tulisi kertoa, kuinka paljon aikaa hänen odotetaan käyttävän tehtäviensä hoitamiseen. Laitokset voivat vaatia jäsentä vahvistamaan, että hän kykenee käyttämään kyseisen ajan tehtäväänsä.
46. Laitosten tulisi valvoa, että ylimmän hallintoelimen jäsenet käyttävät riittävästi aikaa tehtäviensä suorittamiseen. Ajankäytön indikaattoreita ovat ylimmän hallintoelimen jäsenten kokouksiin valmistautuminen ja kokouksissa läsnäolo sekä aktiivinen osallistuminen.
47. Laitoksen tulisi myös tarkastella ylimmän hallintoelimen jäsenten mahdollisten pitempiaikaisten poissaolojen vaikutusta, kun se arvioi ylimmän hallintoelimen muiden yksittäisten jäsenten riittävää ajankäyttöä.
48. Laitosten tulisi pitää kirjaa ylimmän hallintoelimen jäsenten kaikista ulkopuolisista ammatillisista ja poliittisista toimista. Tällaiset asiakirjat tulisi päivittää aina, kun jäsen ilmoittaa laitokselle muutoksesta tai kun tällaisia muutoksia tulee muutoin laitoksen tietoon. Jos ulkopuolisiin toimiin tulee muutoksia, ne voivat vähentää ylimmän hallintoelimen jäsenen mahdollisuutta käyttää riittävästi aikaa tehtävänsä hoitoon, jolloin laitoksen tulisi arvioida uudelleen jäsenen kyky täyttää tehtävää koskeva ajankäyttövaatimus.

5. Johtajan tehtävien määrän laskeminen

49. Johtajan tehtävää merkittävässä laitoksessa hoitavien ylimmän hallintoelimen jäsenten on paitsi käytettävä riittävästi aikaa tehtäviensä suorittamiseen myös noudatettava johtajan tehtäville direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 3 kohdassa asetettua määrällistä rajoitusta.
50. Direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 3 kohdassa säädetään, että jos johtajan tehtävään kuuluu samanaikaisesti sekä liikkeenjohtoon osallistuvan että osallistumattoman johtajan velvollisuuksia, se tulisi laskea liikkeenjohtoon osallistuvan johtajan tehtäväksi.
51. Jos useampi johtajan tehtävä lasketaan yhdeksi johtajan tehtäväksi direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 4 kohdassa ja näiden ohjeiden 52–57 kohdassa kuvatulla tavalla, kyseinen yksi johtajan tehtävä tulisi laskea yhdeksi liikkeenjohtoon osallistuvan johtajan tehtäväksi, kun siihen sisältyy vähintään yksi liikkeenjohtoon osallistuvan johtajan tehtävä, ja muussa tapauksessa yhdeksi liikkeenjohtoon osallistumattoman johtajan tehtäväksi.
52. Direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 4 kohdan a alakohdan nojalla kaikki saman konsernin sisällä hoidettavat johtajan tehtävät lasketaan yhdeksi johtajan tehtäväksi.
53. Direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 4 kohdan b alakohdan ii alakohdan nojalla yhdeksi johtajan tehtäväksi lasketaan kaikki johtajan tehtävät yrityksissä, joissa laitoksella on huomattava omistusosuus mutta jotka eivät ole samaan konserniin kuuluvia tytäryrityksiä. Tällainen yksi



johtajan tehtävä yrityksissä, joissa laitoksella on huomattava omistusosuus, lasketaan erikseen yhdeksi johtajan tehtäväksi, eli samassa laitoksessa hoidettava johtajan tehtävä ja tällaisissa yrityksissä hoidettava yksi johtajan tehtävä ovat yhteensä kaksi johtajan tehtävää.

54. Kun usealla saman konsernin laitoksella on huomattavia omistusosuuksia yrityksissä, kaikissa tällaisissa yrityksissä olevat johtajan tehtävät tulisi laskea yhdeksi erilliseksi johtajan tehtäväksi (kirjanpidollisen konsolidoinnin laajuuteen perustuva) konsolidoitu tilanne huomioon ottaen. Tällainen yksi johtajan tehtävä yrityksissä, joissa laitoksilla on huomattavia omistusosuuksia, lasketaan erikseen yhdeksi johtajan tehtäväksi, eli konserniyhteisöissä hoidettavista johtajan tehtävistä yhdeksi laskettava johtajan tehtävä ja kaikissa tällaisissa saman konsernin yrityksissä hoidettavista johtajan tehtävistä yhdeksi laskettava johtajan tehtävä ovat yhteensä kaksi johtajan tehtävää.
55. Jos ylimmän hallintoelimen jäsen hoitaa johtajan tehtäviä eri konserneissa tai yrityksissä, kaikki johtajan tehtävät, joita hoidetaan direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 4 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitetuissa saman laitosten suojajärjestelmän piiriin kuuluvissa laitoksissa, lasketaan yhdeksi johtajan tehtäväksi. Jos sovellettaessa direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 4 kohdan b alakohdan i alakohdassa asetettua sääntöä, joka koskee johtajan tehtävien laskentaa saman laitosten suojajärjestelmän piirissä, saadaan suurempi määrä yhdeksi laskettavia johtajan tehtäviä kuin sovellettaessa 91 artiklan 4 kohdan a alakohdassa asetettua sääntöä, joka koskee yhdeksi johtajan tehtäväksi katsottavien tehtävien laskentaa konserneissa, tulisi käyttää pienempää yhdeksi laskettavan johtajan tehtävien lukumäärää (esim. silloin, kun johtajan tehtäviä hoidetaan kahdessa konsernissa, joissa on molemmissa sekä saman laitosten suojajärjestelmän piiriin kuuluvia että kuulumattomia yrityksiä, yhdeksi johtajan tehtäväksi laskettavien tehtävien lukumäärä on vain kaksi).
56. Kun johtajan tehtävien määrää lasketaan kyseisen direktiivin 91 artiklan 3 kohdan mukaisesti, lukuun ei pidä ottaa johtajan tehtäviä yhteisöissä, joiden tavoitteet eivät ole pääasiallisesti kaupallisia. Tällaiset toimet tulisi kuitenkin ottaa huomioon, kun arvioidaan kyseisen jäsenen ajankäyttöä.
57. Yhteisöjä, joiden tavoitteet eivät ole pääasiallisesti kaupallisia, ovat muun muassa seuraavat:
- hyväntekeväisyysjärjestöt,
 - muut voittoa tavoittelemattomat organisaatiot ja
 - yhtiöt, joiden perustamisen ainoana tarkoituksena on hallintoelimen jäsenten tai heidän perheenjäsentensä yksityisten taloudellisten intressien hallinta, edellyttäen, etteivät ne edellytä jäseneltä päivittäistä johtamista.

6. Riittävä tietämys, taito ja kokemus



58. Ylimmän hallintoelimen jäsenillä tulisi olla ajantasainen käsitys laitoksen liiketoiminnasta ja sen riskeistä omien tehtäviensä hoitamisen kannalta tarkoituksenmukaisella tasolla. Jäsenillä tulisi myös olla asianmukainen käsitys osa-alueista, joista yksittäinen jäsen ei ole suoraan vastuussa mutta kollektiivisesti vastuuvollinen yhdessä muiden ylimmän hallintoelimen jäsenten kanssa.
59. Ylimmän hallintoelimen jäsenillä tulisi olla selkeä käsitys laitoksen hallinto- ja ohjausjärjestelmistä, omista tehtävistään ja velvollisuuksistaan sekä tarvittaessa konsernin rakenteesta ja sen mahdollisesti aiheuttamista eturistiriidoista. Ylimmän hallintoelimen jäsenten tulisi kyetä vaikuttamaan siihen, että johdossa ja laitoksessa noudatetaan asiaankuuluvaa toimintakulttuuria, laitoksen arvoja ja menettelytapoja.¹³
60. Riittävän tietämyksen, taidon ja kokemuksen arvioinnissa tulisi tällöin tarkastella
- a. toimeen liittyviä tehtäviä ja velvollisuuksia sekä vaadittuja valmiuksia,
 - b. koulutuksen ja käytännön kautta saatua tietämystä, taitoa ja kokemusta,
 - c. aiemmissa toimissa hankittua käytännön kokemusta ja työkokemusta ja
 - d. sitä, miten ylimmän hallintoelimen jäsenen hankkima tietämys ja taito käyvät ilmi hänen työskentelystään.
61. Jotta laitokset voisivat arvioida asianmukaisesti ylimmän hallintoelimen jäsenten taidot, niiden tulisi harkita käyttävänsä näiden ohjeiden liitteessä II olevaa esimerkinomaista luetteloa asiaankuuluvista taidoista ja ottaa huomioon ylimmän hallintoelimen jäsenen hoitamaan toimeen sisältyvät tehtävät ja velvollisuudet.
62. Laitosten tulisi tarkastella jäsenen koulutustasoa ja -profiilia ja sitä, liittyykö koulutus pankkitoimintaan ja finanssialaan tai muihin tarpeellisiin alueisiin. Pankkitoiminnan, rahoituksen, taloustieteen, juridiikan, laskentatoimen, tilintarkastuksen, johtamisen, rahoitusalan sääntelyn, tietotekniikan ja kvantitatiivisten menetelmien alalta hankitun koulutuksen voidaan yleensä katsoa soveltuvan rahoitusosalalle.
63. Arvioinnin ei tulisi rajoittua jäsenen tutkintoon tai tietyn kestoiseen työskentelyyn jossakin laitoksessa. Jäsenen käytännön kokemusta tulisi arvioida tarkemmin, koska edellisistä tehtävistä saatu tietämys ja taito riippuvat yrityksen toiminnan laadusta, laajuudesta ja monimuotoisuudesta sekä jäsenen tehtävistä yrityksessä.
64. Ylimmän hallintoelimen jäsenen tietämystä, taitoa ja kokemusta arvioitaessa tulisi kiinnittää huomiota teoreettiseen ja käytännön kokemukseen, joka liittyy
- a. pankkitoimintaan ja finanssimarkkinoihin,

¹³ Ks. myös EPV:n ohjeet sisäisestä hallinnosta: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>



- b. juridisiin vaatimuksiin ja muuhun sääntelyyn,
 - c. strategiseen suunnitteluun sekä laitoksen liiketoimintastrategian tai liiketoimintasuunnitelman ymmärtämiseen ja toteuttamiseen,
 - d. riskienhallintaan (laitoksen tärkeimpien riskityyppien tunnistaminen, arviointi, seuranta, valvonta ja vähentäminen),
 - e. laskentatoimeen ja tilintarkastukseen,
 - f. laitoksen toiminnan järjestämisen tehokkuuden arviointiin toimivan hallinnon, ohjauksen ja valvonnan varmistamiseksi ja
 - g. laitoksen taloudellisten tietojen ymmärtämiseen, keskeisten kysymysten tunnistamiseen näiden tietojen pohjalta sekä asianmukaiseen valvontaan ja toimenpiteisiin.
65. Johtotehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenillä tulisi olla riittävä käytännön kokemus ja työkokemus johtajan toimesta riittävän pitkältä ajalta. Arvioinnin osana voidaan tarkastella lyhytaikaisia toimia, mutta yksin niiden perusteella ei tulisi olettaa, että jäsenellä on riittävästi kokemusta. Aiemmista toimista saatua käytännön kokemusta ja työkokemusta arvioitaessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota seuraaviin seikkoihin:
- a. johtajan toimen laatu ja sen hierarkiataso,
 - b. työsuhteen kesto;
 - c. sen yrityksen toiminnan laatu ja monimuotoisuus, jossa tehtävää on hoidettu, ottaen huomioon myös yrityksen organisaatorakenne,
 - d. jäsenen kompetenssin, päätöksentekovaltuuksien ja vastuiden laajuus,
 - e. toimen kautta hankittu tekninen tieto,
 - f. alaisten määrä.
66. Valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenten tulisi kyetä kyseenalaistamaan rakentavasti päätöksiä ja valvomaan tehokkaasti toimivaa johtoa. Riittävä tietämys, taito ja kokemus valvontatehtävän tehokkaaksi täyttämiseksi on voitu hankkia soveltuvissa akateemisten ja hallintovirastojen tehtävissä tai finanssialan tai muiden yritysten liikkeenjohdon, ohjauksen tai valvonnan kautta.

7. Kriteerit sopivuudesta kokonaisuuden kannalta



67. Ylimmän hallintoelimen tulisi kyetä kollektiivisesti ymmärtämään, miten laitos toimii ja mitkä ovat sen tärkeimmät riskit. Jollei tässä luvussa muuta todeta, näitä kriteerejä tulisi soveltaa erikseen johtotehtäväänsä hoitavaan ylimpään hallintoelimeen ja valvontatehtäväänsä hoitavaan ylimpään hallintoelimeen.
68. Valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenten tulisi kyetä tekemään yhteisiä päätöksiä, joissa otetaan huomioon laitoksen liiketoimintamalli, riskinottohalu, strategia sekä markkinat, joilla laitos toimii.
69. Valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenten tulisi kokonaisuutena ottaen kyetä kyseenalaistamaan ja valvomaan tehokkaasti johtotehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen tekemiä päätöksiä.
70. Ylimmän hallintoelimen tulisi kollektiivisesti hallita kaikki laitoksen liiketoiminnan edellyttämät tietämyksen osa-alueet, ja sen jäsenillä tulisi olla riittävää asiantuntemusta. Johdossatulisi olla riittävän suuri määrä jäseniä, joilla on tietämystä kultakin osa-alueelta, jotta tehtävistä päätöksistä voidaan keskustella. Ylimmän hallintoelimen jäsenillä tulisi olla kollektiivisesti taito esittää näkemyksiään ja vaikuttaa ylimmän hallintoelimen päätöksentekoprosessiin.
71. Ylimmän hallintoelimen velvollisuuksien täyttämisen edellyttämän tietämyksen, taidon ja kokemuksen tulisi näkyä elimen kokoonpanossa. Tämä tarkoittaa myös, että ylimmän hallintoelimen tulisi kokonaisuudessaan ymmärtää riittävästi osa-alueita, joista jäsenet ovat kollektiivisesti vastuuvollisia. Lisäksi sen tulisi osata johtaa ja valvoa tehokkaasti laitosta muun muassa seuraavien näkökohtien osalta:
- a. laitoksen liiketoiminta ja siihen liittyvät tärkeimmät riskit,
 - b. kaikki laitoksen olennaiset toiminnot,
 - c. olennaiset alakohtaisen tai taloudellisen osaamisen osa-alueet, kuten rahoitus- ja pääomamarkkinat, vakavaraisuus ja mallit,
 - d. liikekirjanpito ja taloudellinen raportointi,
 - e. riskien valvonta, säännösten noudattamisen valvonta (compliance) ja sisäinen tarkastus,
 - f. tietotekniikka ja tietoturvallisuus,
 - g. paikalliset, alueelliset ja maailmanlaajuiset markkinat (tarvittaessa),
 - h. lainsäädäntö ja sääntelykehikko,
 - i. johtamistaidot ja johtamiskokemus,



- j. kyky laatia strategisia suunnitelmia,
- k. (kansainvälisten) kansallisten konsernien johtaminen ja konsernirakenteisiin liittyvät riskit (tarvittaessa).

72. Johtotehtäväänsä hoitavalla ylimmällä hallitnoelimellä tulisi olla kollektiivisesti erinomaiset johtamistaidot, kun taas valvontatehtäväänsä hoitavalla ylimmällä hallintoelimellä tulisi olla kollektiivisesti riittävät johtamistaidot kyetäkseen organisoimaan tehtävänsä tehokkaasti ja ymmärtämään ja kyseenalaistamaan johtotehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen johtamiskäytäntöjä ja päätöksiä.

8. Maine, rehellisyys ja lahjomattomuus

73. Ylimmän hallintoelimen jäsentä tulisi pitää hyvämaineisena, rehellisenä ja lahjomattomana, jos ei ole muuhun viittaavia objektiivisia ja todennettavissa olevia perusteita etenkin, kun otetaan huomioon saatavilla olevat tiedot 74–78 kohdassa luetelluista tekijöistä tai tilanteista. Maineen, rehellisyyden ja lahjomattomuuden arvioinnissa tulisi tarkastella myös vähäisten tapahtumien kumulatiivisten seurausten vaikutusta jäsenen maineeseen.

74. Hyvän maineen, rehellisyyden ja lahjomattomuuden arvioinnissa tulisi ottaa huomioon mahdolliset rikosrekisterin tai hallintoviranomaisten rekisterien tiedot ja tarkastella tuomio- tai syytetyyppejä, asianomaisen henkilön osuutta, saatua rangaistusta, oikeusprosessin vaihetta ja voimaan tulleita maineenpalautustoimenpiteitä, sanotun kuitenkin rajoittamatta henkilön perusoikeuksia. Laitoksen tulisi tarkastella vallitsevia olosuhteita, kuten lieventäviä tekijöitä, rikoksen tai hallinto- tai valvontakanteen vakavuutta, rikoksesta kulunutta aikaa, jäsenen käyttäytymistä rikoksen tai kanteen jälkeen ja rikoksen tai kanteen merkitystä jäsenen tehtävälle. Rikosrekisterin tai hallintoviranomaisten rekisterien tietoja tarkasteltaessa tulisi ottaa huomioon kansallisten lakien voimassa olevat vanhentumisaajat.

75. Maineen, rehellisyyden ja lahjomattomuuden arvioinnissa tulisi tarkastella vähintään seuraavia tekijöitä, sanotun kuitenkin rajoittamatta rikosoikeudenkäynneissä sovellettavaa syyttömyysolettamaa ja muita perusoikeuksia:

- a. rikosoikeudelliset tuomiot tai vireillä olevat rikossyytteet, erityisesti
 - i. pankki-, finanssi-, arvopaperi- ja vakuutuslainsäädäntöön liittyvät rikokset tai arvopaperimarkkinoihin, rahoitus- tai maksuvälineisiin liittyvät rikokset, mukaan lukien rahanpesua, lahjontaa, markkinoiden manipulointia, sisäpiirikauppaa tai koronkiskontaa koskevaan lainsäädäntöön liittyvät rikokset;
 - ii. epärehellisyys- ja petosrikokset tai talousrikokset;
 - iii. verorikokset ja



iv. muut yhtiö-, konkurssi-, maksukyvyttömyys- tai kuluttajansuojalainsäädäntöön liittyvät rikokset;

b. muut nykyiset tai aiemmat toimenpiteet, joita sääntely- tai ammatillinen elin on toteuttanut pankki-, finanssi-, arvopaperi- tai vakuutustoimintaa koskevien säännösten noudattamatta jättämisen vuoksi.

76. Huomioon tulisi ottaa vireillä olevat tutkinnat, jotka johtuvat oikeudellisista tai hallinnollisista menettelyistä, tai muut vastaavat sääntelyviranomaisten käynnistämät tutkinnat, sanotun kuitenkin rajoittamatta henkilön perusoikeuksia.¹⁴

77. Laitoksen tulisi tarkastella seuraavia ylimmän hallintoelimen jäsenen aiemman ja nykyisen liiketoiminnan tuloksellisuuteen ja taloudelliseen vakauteen liittyviä tilanteita ottaen huomioon niiden mahdollinen vaikutus jäsenen maineeseen, lahjomattomuuteen ja rehellisyyteen:

- a. velkojen takaisinmaksun laiminlyönti (esim. mahdollinen merkintä luotettavassa luottotietorekisterissä);
- b. jäsenen omistamien tai johtamien yhteisöjen taloudellinen ja liiketoiminnallinen tulos tai sellaisten yhteisöjen taloudellinen ja liiketoiminnallinen tulos, joissa jäsenellä oli tai on merkittävä omistusosuus tai vaikutusvalta; tällöin tulisi kiinnittää erityistä huomiota konkurssi- ja selvitystilamenettelyihin ja siihen, onko jäsen vaikuttanut osaltaan tilanteeseen, joka johti kyseisiin menettelyihin, ja jos on, niin miten;
- c. asettaminen henkilökohtaiseen konkurssiin ja
- d. siviilioikeudenkäynnit, hallinto- tai rikosoikeudelliset menettelyt, suuret sijoitukset tai saatavat ja otetut lainat, sikäli kuin ne voivat vaikuttaa huomattavasti jäsenen, hänen omistamiensa tai johtamiensa yhteisöjen, tai sellaisten yhteisöjen, joissa hänellä on merkittävä omistusosuus, taloudelliseen vakauteen, sanotun kuitenkin rajoittamatta syyttömyysolettamaa.

78. Ylimmän hallintoelimen jäsenen tulisi pitää yllä korkeita lahjomattomuuden ja rehellisyyden vaatimuksia. Maineeseen, rehellisyyden ja lahjomattomuuden arvioinnissa tulisi kiinnittää huomiota myös vähintään seuraaviin tekijöihin:

- a. todisteet, joiden mukaan henkilö ei ole toiminut läpinäkyvästi, avoimesti ja yhteistyökykyisesti toimivaltaisiin viranomaisiin nähden;
- b. rekisteröinnin, toimiluvan, jäsenyyden tai elinkeino-, liiketoiminta- tai ammatinharjoittamisluvan epääminen, peruuttaminen, lakkauttaminen tai poistaminen;

¹⁴ Euroopan ihmisoikeussopimuksen ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan mukaiset oikeudet: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm



- c. syyt, joiden vuoksi henkilö on sanottu irti työ- tai luottamussuhteesta tai erotettu luottamustoimesta, tai syyt muuhun vastaavaan tilanteeseen tai siihen, että henkilöä on pyydetty eroamaan tällaisesta toimesta;
- d. se, että toimivaltainen viranomainen on katsonut henkilön esteelliseksi toimimaan ylimmän hallintoelimen jäsenenä, mukaan lukien henkilöt, jotka tosiasiallisesti johtavat tietyn yhteisön liiketoimintaa, ja
- e. muut todisteet, jotka viittaavat siihen, että henkilö toimii tavalla, joka ei ole tiukkojen käyttäytymisvaatimusten mukaista.

9. Mielen riippumattomuus ja riippumattomat jäsenet

9.1 Mielen riippumattomuuden ja riippumattomuuden periaatteen välinen vuorovaikutus

79. Kun laitokset arvioivat jäsenten riippumattomuutta, niiden tulisi erottaa toisistaan mielen riippumattomuuden käsite, jota sovelletaan kaikkiin laitoksen ylimmän hallintoelimen, ja riippumattomuuden periaate, jonka noudattamista vaaditaan joiltakin CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniltä. Mielen riippumattomuuden arviointikriteerit esitetään jaksossa 9.2 ja riippumattomuuden periaatteen arviointikriteerit jaksossa 9.3.
80. Mielen riippumattomuudella tarkoitetaan käyttäytymistä, joka ilmenee erityisesti ylimmän hallintoelimen keskusteluissa ja päätöksenteossa, ja sitä edellytetään jokaiselta ylimmän hallintoelimen jäseneltä riippumatta siitä, katsotaanko hänen olevan 9.3. jaksossa tarkoitetulla tavalla riippumaton. Kaikkien ylimmän hallintoelimen jäsenten tulisi hoitaa aktiivisesti tehtäviään ja kyetä tekemään omia perusteltuja, puolueettomia ja riippumattomia päätöksiä ja arviointeja tehtäviään ja velvollisuuksiaan täyttäessään.
81. Riippumattomuuden periaate tarkoittaa, että valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenellä ei ole CRD:n piiriin kuuluvaan laitokseen tai sen johtoon minkäänlaisia nykyisiä tai viimeaikaisia suhteita tai yhteyksiä, jotka voisivat vaikuttaa jäsenen objektiiviseen ja tasapuoliseen harkintaan ja heikentää hänen kykyään tehdä päätöksiä itsenäisesti. Se, että jäsenen arvioidaan olevan periaatteen mukaisesti riippumaton, ei tarkoita, että häntä tulisi pitää automaattisesti mieleltään riippumattomana, sillä hänellä ei ehkä ole vaadittavia käyttäytymistapoja.

9.2 Mielen riippumattomuus

82. Kun laitokset arvioivat 80 kohdassa tarkoitettua mielen riippumattomuutta, niiden tulisi arvioida kaikkien ylimmän hallintoelimen jäsenten



- a. käyttäytymistä, kuten
 - i. ovatko he riittävän rohkeita, varmoja ja vahvoja voidakseen arvioida ja kyseenalaistaa tehokkaasti ylimmän hallintoelimen muiden jäsenten tekemiä päätösehdotuksia;
 - ii. kykenevätkö he esittämään kysymyksiä johtotehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenille ja
 - iii. kykenevätkö he vastustamaan ryhmäajattelua.
- b. eturistiriitoja – onko niitä siinä määrin, että ne estävät heitä hoitamasta tehtäviään riippumattomasti ja puolueettomasti.

83. Edellä 82 kohdan a alakohdassa tarkoitettua jäsenen käyttäytymistä arvioitaessa tulisi ottaa huomioon hänen aiempi ja senhetkinen käyttäytymistapansa erityisesti laitoksen sisällä.

84. Edellä 82 kohdan b alakohdassa tarkoitettujen eturistiriitojen ilmenemistä arvioidessaan laitosten tulisi määrittää todelliset tai mahdolliset eturistiriidat laitoksen eturistiriitapolitiikan¹⁵ mukaisesti ja arvioida niiden olennaisuus. Huomiota tulisi kiinnittää vähintään seuraaviin tilanteisiin, joissa saattaa syntyä todellisia tai mahdollisia eturistiriitoja:

- a. taloudelliset intressit (esim. osakkeet tai muut omistusoikeudet ja jäsenyydet, omistusyhteydet ja muut taloudelliset intressit yritysasiakkaisiin, immateriaalioikeudet, laitoksen myöntämät lainat ylimmän hallintoelimen jäsenten omistamalle yritykselle);
- b. henkilökohtaiset tai ammatilliset suhteet tahoihin, joilla on huomattavia omistuosuuksia laitoksesta;
- c. henkilökohtaiset tai ammatilliset suhteet laitoksen henkilöstöön tai varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluihin yhteisöihin (esim. läheiset perhesuhteet);
- d. muut työsuhteet tai lähimenneisyyden (esim. viiden viime vuoden aikaiset) työsuhteet;
- e. henkilökohtaiset tai ammatilliset suhteet merkittäviin ulkopuolisiin sidosryhmiin (esim. suhteet materiaalitoimittajiin, konsulttitoimistoihin tai muihin palveluntarjoajiin);
- f. jäsenyys elimessä, jolla on eturistiriitoja, tai tällaisen elimen tai yhteisön omistajuus;

¹⁵ Ks. henkilöstön eturistiriitoja koskevan politiikan osalta EPV:n ohjeet sisäisestä hallinnosta.



g. poliittinen vaikutusvalta tai poliittiset suhteet.

85. Kaikki ylimmän hallintoelimen tasolla ilmenevät todelliset tai mahdolliset eturistiriidat tulisi ilmoittaa johdolle, jonka tulisi keskustella niistä, dokumentoida ne, tehdä niistä päätöksiä ja hallita niitä asianmukaisesti (eli ryhtyä tarvittaviin vähentämistoimenpiteisiin). Ylimmän hallintoelimen jäsenen tulisi pidättäytyä äänestämästä asioissa, joissa hänellä on eturistiriita.¹⁶
86. Laitoksen tulisi ilmoittaa toimivaltaisille viranomaisille, jos se havaitsee eturistiriidan, joka saattaa vaikuttaa ylimmän hallintoelimen jäsenen riippumattomuuteen, ja sen tulisi ilmoittaa myös toteutetuista vähentämistoimenpiteistä.
87. Laitoksen osakkeenomistajana, omistajana tai jäsenenä olemisen, henkilökohtaisten tilien, lainojen tai laitoksen tai konsolidoinnin piiriin kuuluvan yhteisön muiden palveluiden käytön ei tulisi katsoa itsessään vähentävän ylimmän hallintoelimen jäsenen riippumattomuutta.

9.3 Riippumattomat jäsenet CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen valvontatehtävää hoitavassa ylimmässä hallintoelimessä

88. Edellä 81 kohdassa tarkoitettujen riippumattomien jäsenten ja muiden kuin riippumattomien jäsenten kuulumista valvontatehtäväänsä hoitavaan ylimpään hallintoelimeen pidetään hyvänä käytäntönä kaikille CRD:n piiriin kuuluville laitoksille.
89. Riippumattomien jäsenten riittävän määrän määrittämisen yhteydessä tulisi ottaa huomioon suhteellisuusperiaate. Työntekijöitä edustavia ylimmän hallintoelimen jäseniä ei tulisi ottaa huomioon määritettäessä valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen riippumattomien jäsenten riittävää määrää. Riippumattomien jäsenten osalta laitoksen tulisi täyttää seuraavat vaatimukset, sanotun kuitenkaan rajoittamatta mahdollisia lisävaatimuksia:
- a. seuraavilla CRD:n piiriin kuuluvilla laitoksilla tulisi olla riittävä määrä riippumattomia jäseniä valvontatehtäväänsä hoitavassa ylimmässä hallintoelimessä:
 - i. CRD:n piiriin kuuluvat merkittävät laitokset,
 - ii. CRD:n piiriin kuuluvat listatut laitokset.
 - b. CRD:n piiriin kuuluvilla laitoksilla, jotka eivät ole merkittäviä eivätkä listattuja, tulisi olla pääsääntöisesti vähintään yksi riippumaton jäsen valvontatehtäväänsä hoitavassa ylimmässä hallintoelimessä. Toimivaltaiset viranomaiset eivät kuitenkaan saa vaatia, että seuraavissa laitoksissa on riippumattomia johtajia:
 - i. CRD:n piiriin kuuluvat laitokset, jotka ovat CRD:n piiriin kuuluvan toisen laitoksen täydessä omistuksessa, etenkin silloin, kun tytäryritys sijaitsee

¹⁶ Ks. henkilöstön eturistiriitoja koskevan politiikan osalta EPV:n ohjeet sisäisestä hallinnosta.



samassa jäsenvaltiossa kuin emoyrityksenä oleva CRD:n piiriin kuuluva laitos;

- ii. muut kuin merkittävät CRD:n piiriin kuuluvat laitokset, jotka ovat sijoituspalveluyrityksiä.

90. Riippumattomien jäsenten tulisi ylimmän hallintoelimen kokonaisvastuun piirissä osallistua keskeisellä tavalla CRD:n piiriin kuuluvien laitosten keskinäisen valvontajärjestelmän tehostamiseen parantamalla liikkeenjohdon päätöksenteon valvontaa ja varmistamalla, että

- a. kaikkien sidosryhmien, myös vähemmistöosakkaiden, edut otetaan asianmukaisesti huomioon ylimmän hallintoelimen keskusteluissa ja päätöksenteossa. Riippumattomat jäsenet voivat myös auttaa pienentämään tiettyä ryhmää tai osakkeenomistajaluokkaa edustavien ylimmän hallintoelimen yksittäisten jäsenten kohtuutonta valta-asemaa tai poistamaan sen.
- b. yksittäinen jäsen tai pieni ryhmä jäseniä ei ole hallitsevassa asemassa päätöksenteossa.
- c. laitoksen, sen liiketoimintayksiköiden, kirjanpidollisen konsernin piiriin kuuluvien muiden yhteisöjen sekä asiakkaiden ja muiden ulkopuolisten sidosryhmien välisiä eturistiriitoja hallitaan.

91. CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen valvontatehtävänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsentä ei tulisi pitää riippumattomana seuraavissa tilanteissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta 92 kohdan soveltamista:

- a. jäsenellä on tai on ollut johtotehtävänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenen toimi varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvassa laitoksessa, paitsi jos hänellä ei ole ollut tällaista toimea viiden viime vuoden aikana;
- b. jäsen on CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen määräysvaltainen osakkeenomistaja, siten kuin hänet määritetään direktiivin 2013/34/EU 22 artiklan 1 kohdassa mainittujen tapausten perusteella, tai edustaa määräysvaltaisen osakkeenomistajan etuja myös silloin, kun omistaja on jäsenvaltio tai muu julkinen elin;
- c. jäsenellä on olennainen taloudellinen suhde tai liikesuhde CRD:n piiriin kuuluvaan laitokseen;
- d. jäsen on CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen määräysvaltaisen osakkeenomistajan työntekijä tai muuten sidoksissa siihen;
- e. jäsen on konsolidoinnin piiriin kuuluvan yhteisön työntekijä, lukuun ottamatta tilanteita, joissa molemmat seuraavista edellytyksistä täyttyvät:



- i. jäsen ei kuulu laitoksen korkeimpaan hierarkiatasoon, joka on suoraan vastuuvollinen johdolle;
- ii. jäsen on valittu valvontatehtävään yhteistoimintajärjestelmän yhteydessä ja nauttii kansallisen lainsäädännön mukaista turvaa perusteetonta irtisanomista ja muuta epäoikeudenmukaista kohtelua vastaan;
- f. jäsen on aiemmin työskennellyt korkeimman hierarkiatason toimessa CRD:n piiriin kuuluvassa laitoksessa tai jossakin toisessa sen yhteisössä, joka kuuluu varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin, ja hän on suoraan vastuuvollinen vain johdolle, eikä tällaisen työsuhteen päättymisen ja ylimmän hallintoelimen palvelukseen siirtymisen välillä ole kulunut vähintään kolmea vuotta;
- g. jäsen on ollut kolmen viime vuoden aikana CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen tai varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvan muun yhteisön tärkeän ammatillisen neuvonantajan päämies, tilintarkastaja tai tärkeä konsultti tai muu työntekijä, joka liittyy olennaisesti tarjottuun palveluun;
- h. jäsen on tai on ollut viimeisen vuoden aikana CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen tai varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvan muun yhteisön keskeinen tavarantoimittaja tai keskeinen asiakas tai hänellä on ollut jokin muu olennainen liikesuhde keskeiseen tavarantoimittajaan, asiakkaaseen tai olennaisen liikesuhteen omaavaan kaupalliseen yhteisöön, tai hän on niiden ylempi toimihenkilö tai muuten suoraan tai välillisesti sidoksissa niihin;
- i. jäsen saa tehtävästään saamansa palkkion ja työsuhteestaan saamansa palkan lisäksi c alakohdan mukaisesti merkittäviä maksuja tai muita etuuksia CRD:n piiriin kuuluvalla laitoksella tai sen varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvalla muulta yhteisöltä;
- j. jäsen on ollut yhteisön ylimmän hallintoelimen jäsenenä 12 peräkkäisenä vuotena tai pitempään;
- k. jäsen on CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen tai varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvan muun yhteisön valvontatoimintoa hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenen läheinen perheenjäsen tai hän on a–h alakohdassa tarkoitettussa tilanteessa.

92. Se, että jäsen on yhdessä tai useammassa 91 kohdassa mainituista tilanteista, ei yksinomaan ja automaattisesti tarkoita, että hän ei olisi riippumaton. Vaikka jäsen kuuluisikin yhteen tai useampaan 91 kohdassa esitetyistä tilanteista, CRD:n piiriin kuuluva laitos voi osoittaa toimivaltaiselle viranomaiselle, että häntä tulisi siitä huolimatta pitää riippumattomana. CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen tulisi tällöin kyetä esittämään toimivaltaiselle viranomaiselle



perustelut sille, miksi jäsenen tilanne ei vaikuta hänen kykyynsä käyttää puolueetonta ja tasapuolista harkintaa ja tehdä päätöksiä itsenäisesti.

93. Edellä 92 kohdan soveltamiseksi CRD:n piiriin kuuluvien laitosten tulisi ottaa huomioon, että sen, että jäsen on tällaisten laitosten osakkeenomistaja, hänellä on laitoksessa henkilökohtaisia tilejä tai lainoja tai hän käyttää muita palveluja, joita ei luetella nimenomaisesti tässä jaksossa, ei tulisi johtaa tilanteeseen, jossa jäsenen ei katsota olevan riippumaton, jos edellä mainitut tilanteet pysyttelevät asianmukaisen vähimmäistason puitteissa. Tällaiset suhteet tulisi ottaa huomioon hallintoa ja ohjausta koskevien EPV:n ohjeiden mukaisessa eturistiriitojen hallinnassa.

IV osasto – Ylimmän hallintoelimen jäsenten koulutukseen varattavat henkilöstöresurssit ja taloudelliset resurssit

10. Perehdytys- ja koulutustavoitteiden asettaminen

94. Laitosten tulisi tarjota ylimmän hallintoelimen jäsenille perehdytystä, jotta heidän olisi helpompi saada selkeä käsitys laitoksen rakenteesta, liiketoimintamallista, riskiprofiilista sekä hallinto- ja ohjausjärjestelmistä ja jäsenen (jäsenten) roolista niissä. Jäsenille tulisikin tarjota asiaankuuluvia yleisiä ja tarvittaessa yksilöllisesti räätälöityjä koulutusohjelmia. Koulutuksella tulisi myös lisätä heidän tietouttaan ylimmän hallintoelimen ja laitoksen monimuotoisuuden mukanaan tuomista hyödyistä. Laitosten tulisi osoittaa riittävästi resursseja ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaiseen ja yhteiseen perehdytykseen ja koulutukseen.
95. Kaikkien ylimpään hallintoelimeen vasta nimitettyjen jäsenten tulisi saada keskeiset tiedot viimeistään kuukauden kuluttua toimensa vastaanottamisesta, ja perehdytys tulisi saattaa päätökseen kuuden kuukauden kuluessa.
96. Jos ylimpään hallintoelimeen nimitettyjen jäsenten on täytettävä tietyt tiedolliset ja taidolliset vaatimukset, heidän koulutus- ja perehdytystavoitteenaan tulisi olla tietämyksessä havaittujen puutteiden korjaaminen kohtuullisessa ajassa ja, mikäli mahdollista, ennen kuin toimi otetaan tosiasiallisesti vastaan tai muussa tapauksessa mahdollisimman nopeasti toimen tosiasiallisen vastaanottamisen jälkeen. Jäsenen tulisi joka tapauksessa täyttää kaikki 6 jaksossa esitetyt tieto- ja taitovaatimukset viimeistään vuoden kuluttua toimensa vastaanottamisesta. Laitoksen tulisi asettaa tarvittaessa määräaika, jonka kuluessa tarpeelliset toimenpiteet tulisi saattaa päätökseen, ja sen tulisi ilmoittaa tästä toimivaltaiselle viranomaiselle. Hallintoelimen jäsenten tulisi pitää yllä ja syventää velvollisuuksiensa hoitamiseksi tarvittavaa tietämystä ja taitoa.

11. Perehdytys- ja koulutuspolitiikka



97. Laitoksilla tulisi olla käytössään ylimmän hallintoelimen jäsenten perehdytys- ja koulutuspolitiikka ja -menettelyt. Kyseinen politiikka tulisi hyväksyttävä johdossa.
98. Perehdytykseen ja koulutukseen tulisi osoittaa riittävästi henkilöstöresursseja ja taloudellisia resursseja, jotta perehdytys- ja koulutustavoitteet voidaan saavuttaa ja varmistaa, että jäsen sopii tehtävänsä ja täyttää sille asetetut vaatimukset. Kun laitos vahvistaa ylimmän hallintoelimen jäsenten tehokkaiden perehdytys- ja koulutuspolitiikan ja -menettelyjen toteuttamiseen käytettävät henkilöstöresurssit ja taloudelliset resurssit, sen tulisi ottaa huomioon saatavilla olevat toimialan vertailutiedot, jotka voivat koskea esimerkiksi käytettävissä olevaa koulutusbudjettia ja järjestettäviä koulutuspäiviä, EPV:n toimittamat vertailuanalyysin tulokset mukaan lukien.¹⁷
99. Perehdytys- ja koulutuspolitiikka ja -menettelyt voivat olla osa sopivuutta koskevaa kokonaislinjausta, ja niihin tulisi sisältyä vähintään seuraavat:
- a. Ylimmän hallintoelimen perehdytys- ja koulutustavoitteet mahdollisesti johtamistoiminnon ja valvontatoiminnon mukaan eriteltyinä. Tässä yhteydessä tulisi esittää tarvittaessa tiettyjä toimia koskevat perehdytys- ja koulutustavoitteet sen mukaan, millaisia velvollisuuksia ja osallistumista ne edellyttävät valiokunnissa.
 - b. Yksityiskohtaisen koulutusohjelman laadintatehtävät.
 - c. Taloudelliset resurssit ja henkilöstöresurssit, jotka laitos on varannut perehdytykseen ja koulutukseen ja joissa otetaan huomioon perehdytys- ja koulutustilaisuuksien lukumäärä, hinta ja niihin mahdollisesti liittyvät hallinnolliset tehtävät. Näin varmistetaan, että perehdytys ja koulutus voidaan järjestää niitä koskevan politiikan mukaisesti.
 - d. Selkeä prosessi, jonka mukaisesti kuka tahansa ylimmän hallintoelimen jäsen voi hakeutua perehdytykseen tai koulutukseen.
100. Laitoksen ylimmän hallintoelimen tai laitokseen mahdollisesti perustetun nimitysvaliokunnan tulisi perehdytys- ja koulutuspolitiikkaa laatiessaan ottaa huomioon lausunnot, joita se on saanut henkilöstöosastolta, koulutuksen budjetoinnista ja järjestämisestä vastaavalta toiminnolta ja tarvittaessa sisäisen valvonnan toiminnoilta.
101. Laitoksilla tulisi olla käytössään prosessi niiden osa-alueiden määrittämiseksi, joilla johtokokonaisuudessaan tai sen yksittäiset jäsenet tarvitsevat koulutusta. Asianomaiset liiketoiminta-alueet ja sisäiset toiminnot, kuten sisäisen valvonnan toiminnot, tulisi ottaa tarvittaessa mukaan perehdytys- ja koulutusohjelmien sisällön laadintaan.
102. Perehdytys- ja koulutuspolitiikka ja -menettelyt sekä koulutussuunnitelmat tulisi pitää ajan tasalla. Niissä tulisi ottaa huomioon hallinnossa ja ohjauksessa tapahtuneet muutokset,

¹⁷ Näiden ohjeiden vaikutustenarvioinnin liitteenä on EPV:n laatiman vertailuanalyysin tulokset (vuoden 2015 tiedot), jotka koskevat laitosten koulutusresursseja ja laitosten järjestämiä koulutuspäiviä.

strategiset muutokset, uudet tuotteet ja muut asiaankuuluvat muutokset sekä sovellettavan lainsäädännön ja markkinakehityksen muutokset.

103. Laitoksilla tulisi olla käytössään arviointiprosessi, jolla seurataan perehdytyksen ja koulutuksen toteuttamista ja laatua ja varmistetaan perehdytys- ja koulutuspolitiikan ja -menettelyjen noudattaminen.

V osasto – Ylimmän hallintoelimen monimuotoisuus

12. Monimuotoisuuspolitiikan tavoitteet

104. Direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 10 kohdan mukaan kaikilla laitoksilla tulisi olla toimintapolitiikka, jolla edistetään monimuotoisuutta johdossa, ja niiden tulisi toteuttaa tällaista politiikkaa, jotta jäsenet muodostaisivat mahdollisimman monipuolisen ryhmän. Toimintapolitiikalla tulisi pyrkiä ottamaan huomioon monipuolisesti erilaiset ominaisuudet ja taidot ylimmän hallintoelimen jäseniä rekrytoitaessa, jotta johdossa olisi mahdollisimman moninaisia näkemyksiä ja kokemusta, se tukisi itsenäisten mielipiteiden muodostamista ja sen päätöksenteko olisi harkittua.
105. Monimuotoisuuspolitiikan tulisi sisältää vähintään seuraavat monimuotoisuuden näkökohdat: koulutus- ja ammattitaito, sukupuoli, ikä ja – varsinkin kansainvälistä toimintaa harjoittavilla laitoksilla – maantieteellinen syntyperä, paitsi jos tämän osatekijän mukaan ottaminen on jäsenvaltion lainsäädännön mukaan laitonta. Merkittävien laitosten monimuotoisuuspolitiikkaan tulisi sisältyä määrällinen tavoite, joka koskee aliedustetun sukupuolen edustusta johdossa. Merkittävien laitosten tulisi asettaa aliedustetun sukupuolen edustukselle määrällinen tavoite ja kohtuullinen määräaika, jonka kuluessa se tulisi saavuttaa, sekä keinot sen saavuttamiseksi. Johdolle tulisi määritellä kollektiivinen tavoite, joka voidaan kuitenkin jaotella johtamis- ja valvontatoimintoihin, jos johtoon riittävän suuri. Tavoite voidaan ilmaista laadullisesti kaikissa muissa laitoksissa ja erityisesti laitoksissa, joissa johdossa on alle viisi jäsentä.
106. Kun laitoksen asettavat monimuotoisuustavoitteita, niiden tulisi kiinnittää huomiota toimivaltaisten viranomaisten, EPV:n tai muiden kansainvälisten elinten tai organisaatioiden julkistamiin monimuotoisuuden vertailuanalyyysien tuloksiin.¹⁸
107. Monimuotoisuuspolitiikkaan voi sisältyä työntekijöiden edustus johdossa, jotta se saa käytännön tietoa päivittäisistä toiminnoista ja kokemusta laitoksen sisäisistä toimintatavoista.
108. Merkittävien laitosten tulisi myös dokumentoida osana ylimmän hallintoelimen kokoonpanon vuotuista katselmusta, onko niiden toiminta ollut asetettujen päämäärien ja

¹⁸ Ks. myös EPV:n raportti monimuotoisuuden vertailuanalyyysista: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>



tavoitteiden mukaista. Mikäli jokin monimuotoisuustavoite on jäänyt saavuttamatta, merkittävän laitoksen tulisi dokumentoida syyt siihen, kaavailut toimenpiteet ja niille asetettu määräaika. Näin varmistetaan, että monimuotoisuuden päämäärät ja tavoitteet saavutetaan.

109. Jotta ylimmän hallintoelimen toimiin olisi helpompi saada riittävän monimuotoinen ryhmä ehdokkaita, laitosten tulisi harjoittaa henkilöstön monimuotoisuuspolitiikkaa, johon sisältyvät myös urasuunnittelun näkökulma ja toimenpiteet, joilla varmistetaan eri sukupuolia edustavan henkilöstön yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet.

VI osasto – Sopivuutta koskevat periaatteet sekä hallinto- ja ohjausjärjestelmät

13. Sopivuutta koskevat periaatteet

110. Direktiivin 2013/36/EU 88 artiklan 1 kohdan mukaan laitoksen ylimmän hallintoelimen on määriteltävä sellaiset hallinto- ja ohjausjärjestelmät, joilla varmistetaan laitoksen tehokas ja vakaa hoito, ja valvottava niiden täytäntöönpanoa ja vastattava niistä. Lisäksi direktiivin 2014/65/EU 9 artiklan 3 kohdassa säädetään, että samassa direktiivissä määritellyn sijoituspalveluyrityksen (MiFID-yrityksen) ylimmän hallintoelimen on määriteltävä hallinto- ja ohjausjärjestelmät tavalla, joka edistää markkinoiden eheyttä ja asiakkaiden etuja, ja valvottava näiden järjestelmien täytäntöönpanoa ja vastattava niistä. Tämä tarkoittaa, että sopivuutta koskevat laitoksen periaatteet tulisi mukauttaa laitoksen hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevaan säännöstöön, yrityskulttuuriin ja riskinottohaluun ja että periaatteiden mukaisten prosessien tulisi toimia täysin tarkoituksenmukaisesti. Tämä tarkoittaa myös, että laitoksen ylimmän hallintoelimen tulisi ottaa käyttöön ylimmän hallintoelimen jäsenten sopivuuden arviointia koskevat periaatteet – sanotun kuitenkaan rajoittamatta mahdollista vaatimusta saada niihin osakkeenomistajien suostumus – ja pitää niitä yllä.
111. Sopivuutta koskeviin periaatteisiin tulisi sisältyä monimuotoisuuspolitiikka tai niissä tulisi viitata siihen sen varmistamiseksi, että monimuotoisuus otetaan huomioon uusia jäseniä rekrytoitaessa.
112. Sopivuutta koskeviin periaatteisiin tehtävät muutokset tulisi myös hyväksyttää johdossa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta mahdollista vaatimusta saada niihin osakkeenomistajien suostumus. Periaatteiden hyväksyminen ja niihin tehty muutokset tulisi dokumentoida (esim. asiaa käsittelevien kokousten pöytäkirjoissa).
113. Periaatteiden tulisi olla selkeät, hyvin dokumentoidut, ja niiden tulisi olla kaikkien laitoksen työntekijöiden tiedossa. Periaatteita laatiessaan johtovoimien tulisi pyytää ja ottaa huomioon lausuntoja valiokunnilta, etenkin mahdolliselta nimitysvaliokunnalta ja muilta sisäisiltä



toiminnoilta, kuten lainsäädännöstä ja henkilöstöhallinnosta vastaavilta toiminnoilta tai sisäisen valvonnan toiminnoilta.

114. Sisäisten valvontotoimintojen ¹⁹ tulisi osallistua aktiivisesti sopivuutta koskevien periaatteiden laadintaan omien tehtäviensä mukaisesti. Varsinkin Compliance-toiminnon tulisi selvittää, miten sopivuutta koskevat periaatteet vaikuttavat siihen, miten laitos noudattaa lakeja, asetuksia ja määräyksiä sekä sisäisiä toimintaperiaatteita ja menettelyjä. Sen tulisi myös ilmoittaa kaikki havaitut compliance-riskit ja säännösten laiminlyöntitapaukset johdolle.
115. Periaatteiden tulisi kattaa jäsenten valinta, seuranta ja seuraajasuunnittelu sekä nykyisten jäsenten uudelleenvalinta, ja niissä tulisi esittää vähintään seuraavat seikat:
- a. prosessi ylimmän hallintoelimen jäsenten valintaa, nimitystä, uudelleenvalintaa ja seuraajasuunnittelua varten ja sisäinen menettely, jota sovelletaan jäsenen sopivuuden arvioinnissa ja johon osallistuu myös arvioinnin tukemisesta vastaava sisäinen toiminto (esim. henkilöstöhallinnosta vastaava toiminto);
 - b. arvioinnissa käytettävät kriteerit, joihin tulisi sisältyä näissä ohjeissa esitetyt sopivuuskriteerit;
 - c. tapa, jolla merkittävien laitosten ylimmän hallintoelimen jäseniä koskeva monimuotoisuuspolitiikka ja tavoite aliedustetun sukupuolen edustuksesta johdossa on määrä ottaa huomioon valintaprosessin yhteydessä;
 - d. viestintäkanava, jota käytetään suhteessa toimivaltaisiin viranomaisiin, ja
 - e. tapa, jolla arviointi on dokumentoitava.
116. CRD:n piiriin kuuluvien laitosten tulisi sisällyttää sopivuutta koskeviin periaatteisiinsa myös keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden valinta- ja nimitysprosessit. Sopivuutta koskevilla periaatteilla voidaan luetella riskiperusteisella menetelmällä määritetyt henkilöt, joita CRD:n piiriin kuuluvat laitokset voivat pitää ylimpään hallintoelimeen kuulumattomien sisäisen valvonnan toimintojen johtajien ja talousjohtajan lisäksi keskeisistä toiminnoista vastaavina henkilöinä.
117. Valvontatehtävänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen ja laitokseen mahdollisesti perustetun nimitysvaliokunnan tulisi valvoa, että sopivuutta koskevat laitoksen periaatteet ovat tehokkaat, sekä arvioida periaatteiden laadinta ja noudattaminen. Ylimmän hallintoelimen tulisi tehdä periaatteisiin tarvittaessa muutoksia ja ottaa tällöin huomioon mahdollisen nimitysvaliokunnan ja sisäisen tarkastuksen antamat suositukset.

¹⁹ Ks. myös EPV:n ohjeet sisäisestä hallinnosta: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

14. Sopivuutta koskevat periaatteet konserneissa

118. Direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan 2 ja 3 kohdan mukaan CRD:n piiriin kuuluvan konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että koko laitoksen kattavia, kaikkien ylimmän hallintoelimen jäsenten ja keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuuden arviointia koskevia periaatteita sovelletaan ja noudatetaan kaikissa varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvissa tytäryrityksissä, vaikka ne eivät kuuluisikaan direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan.
119. Sopivuutta koskevat periaatteet tulisi sovittaa CRD:n piiriin ja konserniin kuuluvien laitosten sekä varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin kuuluvien mutta direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan kuulumattomien tytäryritysten erityistilanteeseen. CRD:n piiriin kuuluvien konsolidoivien laitosten toimivaltaisten elinten tai toimintojen tulisi tarvittaessa olla vuorovaikutuksessa keskenään ja vaihtaa tietoja sopivuuden arviointia varten.
120. CRD:n piiriin kuuluvan konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että sopivuusarviointi täyttää kaikkien kyseeseen tulevien lainkäyttöalueiden erityisvaatimukset. Jos kyse on useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa toimivan konsernin laitoksista ja yhteisöistä, CRD:n piiriin kuuluvan konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että koko konsernin kattavissa periaatteissa otetaan huomioon kansallisten yhtiölainsäädäntöjen ja muiden lakisääteisten vaatimusten väliset erot.
121. CRD:n piiriin kuuluvan konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että kolmansissa maissa sijaitsevat tytäryritykset, jotka kuuluvat konsolidoivan laitoksen suorittaman varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin, ovat soveltaneet konsernin periaatteita yhdenmukaisesti ja direktiivin 2013/36/EU 74, 88 ja 91 artiklan vaatimukset täyttävällä tavalla, kunhan tämä ei ole kolmannen maan lainsäädännön vastaista.
122. Direktiivissä 2013/36/EU ja näissä ohjeissa asetettuja sopivuusvaatimuksia sovelletaan CRD:n piiriin kuuluviin laitoksiin siitä riippumatta, ovatko ne kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksen tytäryrityksiä. Kun kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksen tytäryritys EU:ssa on CRD:n piiriin kuuluva konsolidoiva laitos, kolmannessa maassa sijaitseva emoyritys ja sen muut suorat tytäryritykset eivät kuulu varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin. Tällaisen CRD:n piiriin kuuluvan konsolidoivan laitoksen tulisi varmistaa, että kolmannessa maassa sijaitsevan emoyrityksen konserninlaajuiset periaatteet otetaan huomioon sen omissa periaatteissa siltä osin kuin tämä ei ole ristiriidassa asiaa koskevassa EU-lainsäädännössä tai kansallisessa lainsäädännössä asetettujen vaatimusten tai näiden ohjeiden kanssa.
123. Direktiivin 2013/36/EU soveltamisalaan kuuluvien tytäryritysten ylimpien hallintoelinten tulisi ottaa käyttöön sopivuutta koskevat periaatteet ja noudattaa niitä yksittäisten laitosten tasolla. Periaatteiden tulisi olla yhdenmukaiset konsolidointi- tai alakonsolidointiryhmien



tasolla laadittujen periaatteiden kanssa, ja niiden tulisi täyttää kaikki kansallisessa lainsäädännössä asetetut erityisvaatimukset.

15. Nimitysvaliokunta ja sen tehtävät²⁰

124. Merkittävillä laitoksilla on oltava nimitysvaliokunta, joka täyttää direktiivin 2013/36/EU 88 artiklan 2 kohdassa asetetut velvollisuudet ja jolla on saman kohdan mukaiset resurssit.
125. Nimitysvaliokunnan jäsenillä tulisi olla kokonaisuutena ottaen riittävä tietämys, asiantuntemus ja kokemus laitoksen liiketoiminnasta, heidän tulisi kyetä arvioimaan ylimmän hallintoelimen tarkoituksenmukainen kokoonpano ja heidän tulisi myös suositella ehdokkaita ylimmän hallintoelimen avoimiin toimiin.
126. Jos laitokseen ei ole perustettu nimitysvaliokuntaa, valvontatoimintiaan hoitava ylin hallintoelin vastaa direktiivin 2013/36/EU 88 artiklan 2 kohdan a alakohdan ensimmäisessä alakohdassa sekä b–d alakohdassa asetetuista tehtävistä sekä niihin tarvittavista resursseista. Jos laitokseen ei ole perustettu nimitysvaliokuntaa, kyseisen direktiivin 88 artiklan 2 kohdan b ja c alakohdassa tarkoitettu arviointi tulisi suorittaa vähintään joka toinen vuosi.
127. Nimitysvaliokunnan, jos sellainen on perustettu, ja valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen tulisi saada käyttöönsä kaikki tiedot, joita se tarvitsee tehtäviensä suorittamiseksi, ja sen tulisi voida käyttää tehtävissään tarvittaessa apuna sisäisen valvonnan toimintoja ja muita toimivaltaisia sisäisiä toimintoja.
128. Direktiivin 2013/36/EU 88 artiklan 2 kohdan viimeisen alakohdan mukaisesti tätä jaksoa ei sovelleta, jos ylin hallintoelin ei ole kansallisen lain mukaan toimivaltainen jäsentensä valinta- ja nimitysmenettelyssä.

16. Ylimmän hallintoelimen kokoonpano, jäsenten nimitys ja heidän seuraajansa

129. Johdossa tulisi olla riittävä määrä jäseniä ja tarkoituksenmukainen kokoonpano, ja se tulisi nimittää tarkoituksenmukaiseksi ajaksi, sanotun kuitenkaan rajoittamatta yhtiölainsäädännön soveltamista. Nimitykset jäsenten uudelleenvaalintaa varten tulisi tehdä vasta, kun on otettu huomioon tulokset arvioinnista, joka koskee jäsenen suoriutumista edellisellä kaudella.
130. Jokaisen ylimmän hallintoelimen jäsenen tulisi soveltua tehtäväänsä. Ylimmän hallintoelimen tulisi kartoittaa ja valita päteviä ja kokeneita jäseniä ja varmistaa, että johdolla on asianmukainen seuraajasuunnittelu, joka on kokoonpanoa, nimitystä tai seuraajien

²⁰ Valiokuntien kokoonpanosta ja tehtävistä ks. myös sisäistä hallintoa koskevat EPV:n ohjeet: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>



valintaa koskevien lakisääteisten vaatimusten mukainen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta jäsenten valintaa henkilöstön toimesta ja sen edustajana.

131. Kun valvontatehtäväänsä hoitavaan ylimpään hallintoelimeen rekrytoidaan jäseniä, valvontatoimintoon hoitavan ylimmän hallintoelimen tai nimitysvaliokunnan, jos sellainen on perustettu, tulisi osallistua aktiivisesti ehdokkaiden valintaan ylimmän hallintoelimen avoimiin toimiin yhteistyössä henkilöstöhallinnon yksikön kanssa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta osakkeenomistajien oikeuksia jäsenten nimitykseen. Ylimmän hallintoelimen tulisi tällöin
- laatia kuvaus tietyn nimityksen edellyttämistä tehtävistä ja valmiuksista,
 - arvioida, mikä on riittävä tasapaino ylimmän hallintoelimen tietämykselle, taidolle ja kokemukselle,
 - arvioida edellytetty ajankäyttö ja
 - kiinnittää huomiota monimuotoisuuspolitiikan tavoitteisiin.
132. Rekrytointipäätöksessä tulisi ottaa tarvittaessa huomioon esivalintaluettelo eli luettelo, joka sisältää esikarsinnassa valitut soveltuvat ehdokkaat ja jossa otetaan huomioon laitoksen monimuotoisuuspolitiikan mukaiset monimuotoisuustavoitteet ja näiden ohjeiden V osastossa asetetut vaatimukset. Rekrytointipäätöksessä tulisi ottaa huomioon, että monimuotoisempi ylin hallintoelin edistää eri näkemyksiin perustuvaa asioiden rakentavaa kyseenalaistamista ja keskustelua niistä. Laitosten ei tulisi kuitenkaan rekrytoida ylimmän hallintoelimen jäseniä ainoastaan monimuotoisuuden lisäämisen vuoksi, mikäli tämä heikentäisi ylimmän hallintoelimen kollektiivista toimivuutta ja sopivuutta tai vähentäisi ylimmän hallintoelimen yksittäisten jäsenten sopivuutta tehtäviin.
133. Mikäli mahdollista, ennen kuin ylimmän hallintoelimen jäsen ottaa toimensa vastaan, hänen tulisi olla selvillä laitoksen ja sen ylimmän hallintoelimen toimintakulttuurista, arvoista, käytänteistä ja strategiasta.
134. Kun ylin hallintoelin laatii jäsentensä seuraajasuunnitelmaa, sen tulisi varmistaa päätöksenteon jatkuvuus ja mahdollisuuksien mukaan estää tilanne, että liian monta jäsentä joudutaan korvaamaan samanaikaisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta osakkeenomistajien oikeutta nimittää ja korvata kaikki ylimmän hallintoelimen jäsenet samanaikaisesti. Seuraajasuunnittelua koskeissa asiakirjoissa tulisi esittää laitoksen suunnitelmat, toimintaperiaatteet ja prosessit, joilla käsitellään ylimmän hallintoelimen jäsenten äkilliset tai odottamattomat poissaolot tai toimesta irtisanoutumiset, mukaan lukien mahdolliset tilapäisjärjestelyt. Seuraajasuunnittelussa tulisi ottaa myös huomioon laitoksen monimuotoisuuspolitiikassa määritellyt päämäärät ja tavoitteet.

VII osasto – Laitosten tekemät sopivuusarviointit

17. Ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisen ja kokonaisuuteen liittyvän sopivuuden arviointia koskevat yhteiset vaatimukset

135. Jos näissä ohjeissa ei toisin todeta, valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen tai nimitysvaliokunnan, jos sellainen on perustettu, tulisi varmistaa, että ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisen ja kokonaisuuteen liittyvän sopivuuden arvioinnit laaditaan ennen jäsenten nimitystä. Tällöin voidaan tehdä yhteistyötä muiden valiokuntien (esim. riski- ja tarkastusvaliokuntien) ja sisäisten toimintojen (esim. henkilöstöhallinnosta, lainsäädännöstä tai sisäisestä valvonnasta vastaavien toimintojen) kanssa. Valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen tulisi olla vastuussa lopullisten sopivuusarviointien määrittämisestä.
136. Edellä 135 kohdasta poiketen henkilökohtaisen ja kokonaisuuteen liittyvän sopivuuden arvioinnit voidaan suorittaa jäsenen nimityksen jälkeen seuraavissa tapauksissa, joiden osalta laitos on toimittanut asianmukaisen perustelun:
- a. laitoksen osakkeenomistajat, omistajat tai jäsenet asettavat ehdolle ja nimittävät yhtiökokouksessa tai muussa vastaavassa kokouksessa ylimmän hallintoelimen jäseniä, joita laitos tai ylin hallintoelin ei ole asettanut ehdolle, esim. ehdokaslistaan perustuvassa järjestelmässä;
 - b. täydellinen sopivuusarviointi jo ennen jäsenen nimitystä häiritsisi ylimmän hallintoelimen toimintaa esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:
 - i. kun tarve korvata jäsenet syntyy äkillisesti tai odottamattomasti esim. jäsenen kuolemantapauksen yhteydessä ja
 - ii. kun jäsen erotetaan, koska hän ei enää sovellu tehtäväänsä.
137. Sopivuusarvioinneissa tulisi ottaa huomioon kaikki tiedossa olevat seikat, jotka ovat arviointien kannalta merkityksellisiä. Laitosten tulisi kiinnittää huomiota maineriskiin ja muihin riskeihin, joita syntyy siinä tapauksessa, että havaitaan puutteita, jotka heikentävät ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaista sopivuutta tai sopivuutta kokonaisuuden kannalta.
138. Kun jäsenet nimitetään yhtiökokouksessa ja kun jäsenten henkilökohtaisen ja kokonaisuuteen liittyvä sopivuuden arviointi on suoritettu ennen yhtiökokousta, laitosten tulisi antaa arvioinnin tuloksista asiaankuuluvat tiedot osakkeenomistajille ennen kokousta. Arviointiin tulisi tarvittaessa sisällyttää ylimmän hallintoelimen vaihtoehtoisia kokoonpanoja, joita voidaan esitellä osakkeenomistajille.



139. Kun osakkeenomistajat nimittävät jäsenet 136 kohdassa tarkoitetuissa perustelluissa tapauksissa ennen sopivuusarvioinnin tekemistä, nimityksen edellytykseksi tulisi asettaa myönteinen arviointi heidän sopivuudestaan. Laitosten tulisi tällöin arvioida jäsenten sopivuus ja ylimmän hallintoelimen kokoonpano heti, kun se on käytännössä mahdollista, ja viimeistään kuukauden kuluessa jäsenten nimityksestä. Jos jäsen todetaan laitoksen myöhemmässä arvioinnissa toimeensa sopimattomaksi, jäsenelle ja toimivaltaiselle viranomaiselle tulisi ilmoittaa asiasta viipymättä. Laitosten tulisi ilmoittaa tekemästään arvioinnista ja tarpeesta nimittää toiset jäsenet myös osakkeenomistajille.
140. Laitosten tulisi varmistaa, että osakkeenomistajien saatavilla ovat kaikki asiaankuuluvat tarpeelliset tiedot velvoitteesta, jonka mukaan ylimmän hallintoelimen jäsenen tulisi aina olla tehtävään sopivaja hallintoelimen jäsenten tulisi yhdessä täyttää vaatimukset. Osakkeenomistajien tulisi voida tehdä ylimmän hallintoelimen ja sen jäsenten sopivuudesta asiantuntevia päätöksiä saamiensa tietojen perusteella ja poistaa ylimmän hallintoelimen kokoonpanossa tai jäsenten osalta havaitut mahdolliset puutteet.
141. Kun jotkut jäsenistä nimittää johto, tällaiset arvioinnit tulisi suorittaa ennen kuin jäsenet tosiasiallisesti hoitavat tointa. Sopivuusarviointi voidaan suorittaa edellä 136 kohdassa tarkoitetuissa perustelluissa tapauksissa jäsenen nimityksen jälkeen. Arviointi tulisi tehdä heti, kun se on käytännössä mahdollista, ja viimeistään kuukauden kuluessa nimityspäivästä.
142. Kun laitos arvioi ylimmän hallintoelimen sopivuutta kokonaisuuden kannalta, sen tulisi ottaa huomioon ylimmän hallintoelimen yksittäisen jäsenen sopivuusarvioinnin tulokset ja päinvastoin. Ylimmän hallintoelimen tai sen valiokuntien yleisessä kokoonpanossa havaitut puutteet eivät välttämättä merkitse, ettei tietty jäsen sovi henkilökohtaisesti tehtävänsä.
143. Laitosten tulisi dokumentoida sopivuusarvioinnin tulokset ja erityisesti puutteet, joita on havaittu tarvittavan ja tosiallisen sopivuuden välillä ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisessa sopivuudessa ja sopivuudessa kokonaisuuden kannalta sekä toimenpiteet, joilla nämä puutteet on määrä poistaa.
144. Laitosten tulisi lähettää toimivaltaisille viranomaisille ylimmän hallintoelimen uusien jäsenten sopivuusarviointien tulokset, edellä 23 jaksossa tarkoitettujen menettelyjen mukaisesti laadittu ylimmän hallintoelimen kollektiivisen kokoonpanon arviointi mukaan lukien. Tuloksiin tulisi sisältyä liitteessä III luetellut asiakirjat ja tiedot.²¹
145. Laitosten tulisi antaa toimivaltaisten viranomaisten pyynnöstä lisätietoja, joita tarvitaan ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisen tai kokonaisuuteen liittyvän sopivuuden

²¹ Ks. myös direktiivin 2014/65/EU 7 artiklan 4 kohdan nojalla annettavien teknisten sääntelystandardien luonnos ja direktiivin 2014/65/EU 7 artiklan 5 kohdan nojalla toimiluvan myöntämisaikajakoana annettavien teknisten täytäntöönpanostandardien luonnos. http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation_en.pdf ja <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858-final-report-draft-implementing-technical-standards-under-mifid-ii.pdf>. Ks. myös EPV:n julkaisema kuulemisasiakirja toimilupia koskevien teknisten sääntelystandardien luonnoksesta.



arviointia varten. Jäsenen uudelleenvalinnan tapauksessa tällaiset tiedot voidaan antaa vain merkityksellisistä muutoksista.

18. Ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisen sopivuuden arviointi

146. Laitosten tulisi vaatia ylimmän hallintoelimen jäseniä osoittamaan sopivuutensa ja esittämään vähintään asiakirjat, joita toimivaltaiset viranomaiset edellyttävät sopivuuden arviointia varten näiden ohjeiden VIII osaston ja liitteen III mukaisesti.
147. Ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisen sopivuuden arvioinnin yhteydessä laitosten tulisi
- a. kerätä jäsenen sopivuutta koskevat tiedot eri kanavia ja välineitä käyttäen (esim. tutkinto- ja työtodistukset, suosituskirjeet, ansioluettelot, haastattelut ja kyselylomakkeet);
 - b. kerätä arvioitavan henkilön mainetta, lahjomattomuutta ja rehellisyyttä sekä riippumattomuutta koskevat tiedot;
 - c. vaatia arvioitavaa henkilöä todentamaan, että annetut tiedot ovat virheettömät, ja esittämään tarvittaessa todisteet tietojen oikeellisuudesta;
 - d. vaatia arvioitavaa henkilöä ilmoittamaan kaikki todelliset ja mahdolliset eturistiriidat;
 - e. vahvistaa mahdollisuuksien mukaan arvioitavan henkilön antamien tietojen oikeellisuus;
 - f. käsitellä arvioinnin tulokset valvontatehtävänsä hoitavassa ylimmässä hallintoelimestä tai nimitysvaliokunnassa, jos sellainen on perustettu, ja
 - g. ottaa tarvittaessa käyttöön korjaavia toimenpiteitä, joilla varmistetaan ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtainen sopivuus 22 jakson mukaisesti.
148. Jos jokin seikka antaa aiheen epäillä ylimmän hallintoelimen jäsenen sopivuutta, tulisi laatia arvio siitä, miten tämä seikka vaikuttaa kyseisen henkilön sopivuuteen.
149. Laitosten tulisi laatia kirjallinen kuvaus arvioinnin kohteena olevasta toimesta sekä siihen liittyvästä tehtävästä laitoksessa, ja niiden tulisi esittää kuvauksessa sopivuusarvioinnin tulokset tarkasteltuina seuraavien kriteerien kannalta:
- a. riittävä ajankäyttö,



- b. tieto siitä, noudattavatko johtajan tehtävää merkittävässä laitoksessa hoitavat ylimmän hallintoelimen jäsenet johtajan tehtäville direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 3 kohdassa asetettua määrällistä rajoitusta,
- c. riittävä tietämys, taito ja kokemus,
- d. maine, rehellisyys ja lahjomattomuus ja
- e. riippumattomuus.

19. Ylimmän hallintoelimen sopivuuden arviointi kokonaisuuden kannalta

150. Kun laitokset arvioivat ylimmän hallintoelimen sopivuutta kokonaisuuden kannalta, niiden tulisi arvioida ylimmän hallintoelimen kokoonpano erikseen sen johtamis- ja valvontatoimintojen osalta. Sopivuuden arvioinnissa kokonaisuuden kannalta tulisi verrata ylimmän hallintoelimen todellista kokoonpanoa ja ylimmän hallintoelimen todellista tietämystä kokonaisuutena, taitoja ja kokemusta sekä direktiivin 2013/36/EU 91 artiklan 7 kohdan vaatimusten mukaista sopivuutta kokonaisuuden kannalta.
151. Laitosten tulisi arvioida ylimmän hallintoelimen sopivuus kokonaisuuden kannalta käyttäen jompaa kumpaa seuraavista:
- a. liitteessä I oleva sopivuuden arviointimatriisin malli; laitokset voivat muokata mallia I osastossa esitetyt kriteerit huomioon ottaen.
 - b. niiden omat tarkoituksenmukaiset menetelmät, jotka ovat näissä ohjeissa asetettujen kriteerien mukaiset.
152. Kun laitokset arvioivat ylimmän hallintoelimen yksittäisen jäsenen sopivuutta, niiden tulisi samaan aikaan arvioida myös ylimmän hallintoelimen sopivuutta kokonaisuuden kannalta 7 jakson mukaisesti. Lisäksi niiden tulisi arvioida, valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen erityisvaliokuntien yleinen kokoonpano riittävä.²² Tällöin tulisi arvioida erityisesti, miten henkilön tietämys, taito ja kokemus täydentää ylimmän hallintoelimen sopivuutta kokonaisuutena.

²² Valiokuntien kokoonpanosta ks. myös hallintoa ja ohjausta koskevat EPV:n ohjeet.



20. Ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisen sopivuuden ja kokonaisuuteen liittyvän sopivuuden jatkuva seuranta ja uudelleenarviointi

153. Ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisen tai kokonaisuuteen liittyvän sopivuuden jatkuvassa seurannassa tulisi keskittyä selvittämään, onko yksittäinen jäsen tai ovatko jäsenet kollektiivisesti edelleen sopivia tehtävään. Tällöin tulisi ottaa huomioon suoriutuminen henkilökohtaisesti tai kollektiivisesti ja se tilanne tai tapahtuma, jonka vuoksi uudelleenarviointi tehtiin, ja sen vaikutus todelliseen tai vaadittuun sopivuuteen.
154. Kun valvontatehtävänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenet tai nimitysvaliokunta, jos sellainen on perustettu, arvioivat uudelleen ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaista tai kollektiivista suoriutumista, niiden tulisi kiinnittää huomiota erityisesti seuraaviin seikkoihin:
- a. ylimmän hallintoelimen työskentelyprosessien tehokkuus, ylimmän hallintoelimen tiedonkulun ja raportointisuhteiden tehokkuus mukaan lukien ja ottaen huomioon sisäisen valvonnan toiminnoilta saadut lausunnot ja kyseisten toimintojen jatkotoimenpiteet tai suositukset;
 - b. laitoksen tehokas ja varovaisuusperiaatteen mukainen johtaminen, mukaan lukien se, onko ylin hallintoelin toiminut laitoksen edun mukaisesti;
 - c. ylimmän hallintoelimen kyky keskittyä strategisesti tärkeisiin kysymyksiin;
 - d. järjestettyjen kokousten määrän riittävyys, kokouksiin osallistumisen aste, kokouksiin käytetyn ajan tarkoituksenmukaisuus ja jäsenten osallistumisintensiteetti kokouksissa;
 - e. ylimmän hallintoelimen kokoonpanon muutokset sekä puutteet henkilökohtaisen ja kokonaisuuteen liittyvän sopivuuden kannalta, kun otetaan huomioon laitoksen liiketoimintamalli, riskistrategia ja niiden muutokset;
 - f. laitokselle ja johdolle asetetut tulostavoitteet;
 - g. ylimmän hallintoelimen jäsenten riippumattomuus, mukaan lukien vaatimus siitä, ettei ylimmän hallintoelimen päätöksentekoa hallitse yksi henkilö tai pieni ryhmä henkilöitä ja ylimmän hallintoelimen jäsenet noudattavat eturistiriitoja koskevia toimintaperiaatteita;
 - h. missä määrin ylimmän hallintoelimen kokoonpano vastaa laitoksen monimuotoisuuspolitiikalle V osaston mukaisesti asetettuja tavoitteita, ja



- i. tapahtumat, jotka saattavat vaikuttaa olennaisesti ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaiseen sopivuuteen tai sopivuuteen kokonaisuuden kannalta tai jotka voivat johtua muun muassa laitoksen liiketoimintamallin, strategioiden ja organisaation muutoksista.
155. Merkittävien laitosten tulisi tehdä sopivuuden uudelleenarviointi säännöllisin väliajoin ja vähintään vuosittain. Muiden kuin merkittävien laitosten tulisi tehdä sopivuuden uudelleenarviointi vähintään joka toinen vuosi. Laitosten tulisi dokumentoida säännöllisesti tehtävien uudelleenarviointien tulokset. Jos uudelleenarviointi käynnistetään tietyn tapahtuman tai tilanteen vuoksi, laitokset voivat keskittyä kyseiseen tilanteeseen tai tapahtumaan. Tämä tarkoittaa, että arvioinnista voidaan jättää pois joitakin näkökohtia, jotka eivät ole muuttuneet.
 156. Uudelleenarvioinnin syy, tulos ja havaittujen puutteiden vuoksi annetut suositukset tulisi dokumentoida ja dokumentit toimittaa johdolle.
 157. Valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen tai nimitysvaliokunnan, jos sellainen on perustettu, tulisi ilmoittaa johdolle arvioinnin tulos sopivuudesta kokonaisuuden kannalta, vaikka sen kokoonpanon muuttamista tai muita toimenpiteitä ei suositettaisi. Suositukset voivat koskea muun muassa ylimmän hallintoelimen koulutusta, prosesseihin tehtäviä muutoksia, toimenpiteitä eturistiriitojen vähentämiseksi, erityisosaamista omaavien lisäjäsenten nimityksiä ja jäsenten korvaamista.
 158. Johtotehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen tulisi ottaa ilmoitus huomioon ja tehdä valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen tai mahdollisen nimitysvaliokunnan antamien suositusten perusteella päätöksiä, ja jos suosituksia ei hyväksytä, dokumentoida hylkäämisen syyt.
 159. Laitosten tulisi ilmoittaa toimivaltaiselle viranomaiselle, kun olennaiset muutokset ovat johtaneet uudelleenarviointeihin. Merkittävien laitosten tulisi ilmoittaa toimivaltaiselle viranomaiselle mahdollisista kokonaisuuteen liittyvistä sopivuuden uudelleenarvioinneista vähintään kerran vuodessa.
 160. Laitosten tulisi dokumentoida uudelleenarvioinnit, mukaan lukien niiden tulokset ja niiden perusteella toteutetut toimenpiteet. Laitosten tulisi toimittaa uudelleenarviointia tukevat asiakirjat toimivaltaisen viranomaisen pyynnöstä.
 161. Jos ylin hallintoelin katsoo, ettei jokin sen jäsenistä sovellu tehtäviinsä henkilötasolla, tai kun ylin hallintoelin ei sovellu kollektiivisesti tehtäviinsä, laitoksen tulisi ilmoittaa tästä toimivaltaiselle viranomaiselle välittömästi, ja ilmoitukseen tulisi sisällyttää tieto toimenpiteistä, joita laitos ehdottaa tai on jo toteuttanut tilanteen korjaamiseksi.

21. Keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuusarviointi CRD:n piiriin kuuluvissa laitoksissa

162. Laitoksen asianomaisen toiminnon tulisi suorittaa keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuusarviointi ennen heidän nimitystään tehtäviin ja ilmoittaa arvioinnin tulokset nimityksestä vastaavalle toiminnolle ja johdolle. Jäljempänä 171 kohdassa tarkoitettujen, CRD:n piiriin kuuluvien merkittävien laitosten tulisi ilmoittaa toimivaltaisille viranomaisille tulokset sisäisen valvonnan toimintojen johtajia ja talousjohtajaa koskevista arvioinneista, jos nämä eivät kuulu ylimpään hallintoelimeen.
163. Jos CRD:n piiriin kuuluvan laitoksen tekemässä arvioinnissa katsotaan, että keskeisistä toiminnoista vastaava henkilö ei sovellu tehtäviinsä, laitoksen tulisi joko jättää henkilö nimittämättä tai ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin, joilla varmistetaan toimen asianmukainen hoito. CRD:n piiriin kuuluvien merkittävien laitosten tulisi ilmoittaa tästä toimivaltaiselle viranomaiselle silloin, kun kyseessä ovat sisäisen valvonnan toimintojen johtaja ja talousjohtaja, jotka eivät kuulu ylimpään hallintoelimeen. Toimivaltaiset viranomaiset voivat vaatia tällaisia tietoja kaikilta CRD:n piiriin kuuluvilta laitoksilta ja kaikkien keskeisistä toiminnoista vastaavien henkilöiden osalta.
164. Kun henkilöstä edellytetään myös toimivaltaisen viranomaisen laatima arviointi, CRD:n piiriin kuuluvien laitosten tulisi ryhtyä keskeisistä toiminnoista vastaavia henkilöitä nimittäessään tarvittaviin toimenpiteisiin (esim. soveltaa työ sopimukseen sisältyvää koeaikaa tai ennakkoehtoa tai nimittää väliaikainen johtaja), jotta laitos voi erottaa keskeisistä toiminnoista vastaavan henkilön, jos toimivaltainen viranomainen arvioi hänen olevan toimeen sopimaton.

22. Laitosten korjaavat toimet

165. Jos laitoksen tekemässä arvioinnissa tai uudelleenarvioinnissa katsotaan, ettei henkilö sovi nimitettäväksi ylimmän hallintoelimen jäseneksi, hänet pitäisi jättää nimittämättä tai, jos hänet on jo nimitetty toimeen, hänet tulisi korvata toisella henkilöllä. Jos laitoksen suorittamassa arvioinnissa tai uudelleenarvioinnissa havaitaan helposti korjattavia puutteita jäsenten tietämyksessä, taidoissa ja kokemuksessa, laitoksen tulisi ryhtyä tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin puutteiden nopeaksi poistamiseksi. Tämä ei koske maineen, rehellisyyden ja lahjomattomuuden arviointikriteerejä.
166. Jos laitoksen suorittamassa arvioinnissa tai uudelleenarvioinnissa todetaan, että ylin hallintoelin on kollektiivisesti sopimaton tehtäviinsä, laitoksen tulisi ryhtyä nopeasti tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin.
167. Kun laitos toteuttaa korjaavia toimenpiteitä, sen tulisi kiinnittää huomiota kyseiseen erityistilanteeseen ja kyseisiin puutteisiin, jotka koskevat ylimmän hallintoelimen yksittäistä jäsentä tai kollektiivista kokoonpanoa. Jos ongelma koskee liiketoiminnan aloittamiseksi



tarvittavaa laitoksen toimilupaa, tällaiset toimenpiteet tulisi toteuttaa ennen toimiluvan myöntämistä.²³

168. Asiaankuuluviin korjaaviin toimenpiteisiin voi sisältyä muun muassa ylimmän hallintoelimen jäsenten tehtävänjaon muuttaminen, tiettyjen jäsenten korvaaminen, lisäjäsenten rekrytointi, mahdolliset eturistiriitojen vähentämistoimenpiteet sekä ylimmän hallintoelimen yksittäisille jäsenille tai koko hallintoelimelle tarjottava koulutus, jolla varmistetaan ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtainen sopivuus ja sopivuus kokonaisuuden kannalta.
169. Toimivaltaisille viranomaisille tulisi aina ilmoittaa viipymättä kaikki olennaiset puutteet, joita ylimmän hallintoelimen jäsenten tai kollektiivisen kokoonpanon osalta on havaittu. Merkittävien laitosten tulisi ilmoittaa toimivaltaisille viranomaisille myös puutteet, joita on havaittu ylipäätään hallintoelimeen kuulumattomien sisäisen valvonnan toimintojen johtajien ja talousjohtajan osalta. Ilmoitettava on myös toimenpiteet, joita on toteutettu tai suunniteltu puutteiden korjaamiseksi, sekä toimenpiteiden toteutusajataulu.

VIII osasto – Toimivaltaisten viranomaisten suorittama sopivuusarviointi

23. Toimivaltaisten viranomaisten käyttämät arviointimenettelyt

170. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi CRD:n piiriin kuuluvien merkittävien laitosten tapauksessa määrittää valvontamenettelyt, joita ne soveltavat ylimmän hallintoelimen jäsenten sekä ylipäätään hallintoelimeen kuulumattomien sisäisen valvonnan toimintojen johtajien ja talousjohtajan sopivuusarvioinnissa. Kun toimivaltaiset viranomaiset määrittävät valvontamenettelyjä, niiden tulisi ottaa huomioon, että sopivuusarviointi, joka suoritetaan jäsenen jo otettua toimensa vastaan, voi aiheuttaa tarpeen sopimattoman jäsenen poistamiseen johdosta tai tilanteen, jossa ylin hallintoelin ei ole enää kollektiivisesti sopiva. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että kuvaus tällaisista arviointimenettelyistä on julkisesti saatavilla.
171. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi suorittaa CRD:n piiriin kuuluvien merkittävien laitosten ylipäätään hallintoelimeen kuulumattomien sisäisen valvonnan toimintojen johtajien ja talousjohtajan sopivuusarviointi, kun kyseessä ovat
- CRD:n piiriin kuuluvat merkittävät, konsolidoivat laitokset,
 - CRD:n piiriin ja konserniin kuuluvat merkittävät laitokset, kun CRD:n piiriin kuuluva konsolidoiva laitos ei ole merkittävä laitos,

²³ Ks. alaviite 28.



c. CRD:n piiriin kuuluvat merkittävät laitokset, jotka eivät ole osa konsernia.

172. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi luoda valvontamenettelyt, joilla se varmistaa, että viranomaisen arvioi vasta nimitetyt ylimmän hallintoelimen jäsenet, ylimmän hallintoelimen kollektiivisesti ja 171 kohdassa tarkoitettujen CRD:n piiriin kuuluvien merkittävien laitosten osalta vasta nimitetyt sisäisen valvonnan toimintojen johtajat ja talousjohtajan, jotka eivät kuulu ylimpään hallintoelimeen. Valvontamenettelyillä tulisi myös varmistaa, että toimivaltaiset viranomaiset suorittavat uudelleen valittujen ylimmän hallintoelimen jäsenten uudelleenarvioinnin 24 kohdan b alakohdan ii alakohdan ja 32 kohdan b alakohdan ii alakohdan mukaisesti silloin, kun uudelleenarviointi on tarpeen.
173. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että ne voivat valvontamenettelyillään puuttua nopeasti tapauksiin, joissa säännöksiä ja ohjeita ei ole noudatettu.
174. Edellä mainittujen valvontamenettelyjen osana laitoksia tulisi vaatia ilmoittamaan toimivaltaisille viranomaisille viipymättä kaikista johdossa avoinna olevista toimista. Laitoksia tulisi vaatia ilmoittamaan toimivaltaisille viranomaisille myös ylimmän hallintoelimen jäsenen nimittämisaikomuksesta, jos toimivaltaiset viranomaiset arvioivat henkilön sopivuuden ennen hänen nimitystään, tai nimityksestä, jos toimivaltaiset viranomaiset arvioivat henkilön sopivuuden vasta nimityksen jälkeen. Jos toimivaltaiset viranomaiset arvioivat henkilön sopivuuden ennen hänen nimittämistään toimeen, tällaiset ilmoitukset tulisi tehdä viimeistään kahden viikon kuluttua laitoksen päätöksestä ehdottaa jäsenen nimitystä tai, jos toimivaltaiset viranomaiset arvioivat henkilön sopivuuden hänen nimityksensä jälkeen, kahden viikon kuluttua nimityksen jälkeen. Ilmoituksen tulisi sisältää täydellinen asiakirja-aineisto ja liitteessä III luetellut tiedot.
175. Edellä 136 kohdassa tarkoitetuissa perustelluissa tapauksissa laitoksia tulisi vaatia toimittamaan täydellinen asiakirja-aineisto ja liitteessä III luetellut tiedot toimivaltaiselle viranomaiselle annettavan ilmoituksen yhteydessä kuukauden kuluessa jäsenen nimityksestä.
176. CRD:n piiriin kuuluvien merkittävien laitosten, joiden osalta on arvioitava ylimpään hallintoelimeen kuulumattomien sisäisen valvonnan toimintojen johtajien ja talousjohtajan sopivuus 171 ja 172 kohdan mukaisesti, tulisi ilmoittaa toimivaltaisille viranomaisille henkilöiden nimittämisestä tällaisiin tehtäviin viipymättä ja viimeistään kahden viikon kuluessa heidän nimittämisestään. CRD:n piiriin kuuluvia merkittäviä laitoksia tulisi tarvittaessa vaatia toimittamaan ilmoituksen yhteydessä täydellinen asiakirja-aineisto ja liitteessä III luetellut tiedot.
177. Toimivaltaiset viranomaiset voivat määrittää ylimpään hallintoelimeen kuulumattomien sisäisen valvonnan toimintojen johtajien ja talousjohtajan sopivuuden arviointiin sovellettavat valvontamenettelyt myös muille kuin 171 kohdassa tarkoitetuille laitoksille ja – riskiperusteisella menetelmällä niin määritettäessä – laitosten muiden keskeisistä toiminnoista vastaaville henkilöille. Menettelyjen yhteydessä toimivaltaiset viranomaiset



voivat myös pyytää tällaisia laitoksia ilmoittamaan suoritettujen arvioinnin tulokset ja toimittamaan asiaankuuluvan asiakirja-aineiston.

178. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi asettaa suorittamalleen sopivuusarvioinnille enimmäisaika, joka saa olla enintään neljä kuukautta päivästä, jona laitos toimittaa 174–176 kohdassa tarkoitetut ilmoitukset. Jos toimivaltainen viranomainen vahvistaa, että arvioinnin valmistuminen edellyttää lisää asiakirja-aineistoa ja tietoa, kyseistä aikaa voidaan pidentää ajankohdasta, jolloin toimivaltainen viranomainen pyytää arvioinnin valmistumisen edellyttämää täydentävää asiakirja-aineistoa ja tietoa, niiden vastaanottamiseen saakka. Vaadittavaan asiakirja-aineistoon ja tietoon tulisi sisältyä asiakirjat tai aineistot kuulemisista, joita on jouduttu pyytämään tai pitämään hallinnollisten menettelyjen aikana tapauksissa, joissa viranomaiset aikovat antaa kielteisen päätöksen.
179. Direktiivin 2013/36/EU 15 artiklassa säädetään, että jos sopivuusarviointi suoritetaan liiketoiminnan aloittamista koskevan toimilupahakemuksen yhteydessä, enimmäisaika saa olla korkeintaan kuusi kuukautta hakemuksen vastaanottamisesta tai, jos hakemus on puutteellinen, korkeintaan kuusi kuukautta päätöstä varten tarvittavien lisätietojen vastaanottamisesta.²⁴
180. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi suorittaa arviointi laitoksen ja arvioinnin kohteena olevien henkilöiden toimittaman asiakirja-aineiston ja tietojen perusteella, ja arviointi tulisi suorittaa vertaamalla tietoja tarvittaessa III osastossa määriteltäviin käsitteisiin.
181. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi arvioida ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaista sopivuutta ja sopivuutta kokonaisuuden kannalta jatkuvasti osana valvontatoimintaansa. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että laitokset suorittavat 1 ja 2 jaksossa edellytetyt uudelleenarvioinnit. Jos toimivaltaisen viranomaisen suorittama sopivuuden uudelleenarviointi johtuu laitoksen suorittamasta uudelleenarvioinnista, toimivaltaisen viranomaisen tulisi ottaa huomioon erityisesti olosuhteet, jotka saivat laitoksen tekemään uudelleenarvioinnin. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi uudelleenarvioida ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtainen sopivuus ja sopivuus kokonaisuuden kannalta erityisesti silloin, kun meneillään olevan valvonnan yhteydessä ilmenee merkittäviä uusia seikkoja tai todisteita.
182. Merkittävien laitosten tapauksessa toimivaltaisten viranomaisten tulisi käyttää sopivuuden arvioinnissa tarvittaessa haastatteluja. Haastatteluja voidaan tehdä myös muiden laitosten tapauksessa riskiperusteisen menetelmän mukaisesti ja ottaen huomioon I osastossa esitetyt kriteerit sekä kyseessä olevan laitoksen tila, arvioitava henkilö ja toimi, jota arviointi koskee.
183. Haastatteluprosessin avulla voidaan tarvittaessa myös arvioida uudelleen ylimmän hallintoelimen jäsenen tai keskeisistä toiminnoista vastaavan henkilön sopivuus, kun ilmenee

²⁴ Ks. alaviite 28.



uusia seikkoja tai tilanteita, jotka saattavat herättää epäilyksiä kyseisen henkilön sopivuudesta.

184. Toimivaltaiset viranomaiset voivat osallistua kokouksiin tai järjestää kokouksialaitoksen kanssa, myös joidenkin tai kaikkien ylimmän hallintoelimen jäsenten kanssa, tai ne voivat osallistua tarkkailijana ylimmän hallintoelimen kokouksiin voidakseen arvioida sen tosiasiallista toimintaa. Tällaisten kokousten tiheys tulisi määrittää riskiperusteisella menetelmällä.
185. Vakavaraisuussäännösten tai muiden lakisääteisten vaatimusten rikkominen laitoksessa voi joissakin tapauksissa olla peruste toimivaltaisen viranomaisen päätökselle siitä, ettei joku henkilö enää sovi tehtäväänsä. Tällainen tapaus voi olla kyseessä silloin, kun toimivaltainen viranomainen esimerkiksi vahvistaa määritetyn prosessin perusteella, ettei henkilö ole toteuttanut toimenpiteitä, joita hänen asemassaan olevan henkilön voisi kohtuudella olettaa toteuttavan rikkomusten ennalta ehkäisemiseksi, oikaisemiseksi tai lopettamiseksi.

24. Toimivaltaisen viranomaisen tekemä päätös

186. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi tehdä päätös ylimmän hallintoelimen jäsenten henkilökohtaisen sopivuuden ja kokonaisuuteen liittyvän sopivuuden arvioinnin perusteella sekä ylimpään hallintoelimeen kuulumattomien sisäisen valvonnan toimintojen johtajien ja talousjohtajan arvioinnin perusteella 178 kohdassa tarkoitetun enimmäisajan kuluessa tai, jos aikaa on pidennetty, enintään kuuden kuukauden kuluessa jatkoajan alkamisesta.
187. Edellä 179 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa päätös toimiluvan myöntämisestä tai epäämisestä on direktiivin 2013/36/EU 15 artiklan toisen alakohdan nojalla aina tehtävä 12 kuukauden kuluessa hakemuksen vastaanottamisesta.
188. Jos laitos ei toimita riittävästi tietoa arvioidun henkilön sopivuudesta toimivaltaiselle viranomaiselle, tämän tulisi joko ilmoittaa laitokselle, ettei kyseinen henkilö voi olla ylimmän hallintoelimen jäsenenä tai keskeisistä toiminnoista vastaavana henkilönä, koska hänen sopivuuttaan ei ole riittävällä tavalla osoitettu, tai tehdä kielteinen päätös.
189. Jos toimivaltainen viranomainen katsoo sopivuusarvioinnin tuloksen perusteella, ettei arvioitavan henkilön sopivuutta ole riittävällä tavalla osoitettu, sen tulisi vastustaa kyseisen henkilön nimitystä tai kieltäytyä sen hyväksymisestä, elleivät havaitut puutteet ole korjattavissa ja ellei niitä voida poistaa laitoksen toteuttamien toimenpitein.
190. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi ilmoittaa laitoksille ainakin kielteisestä päätöksestä mahdollisimman pian. Kun 178 kohdassa tarkoitettu arvioinnin enimmäisaika on kulunut eikä toimivaltainen viranomainen ole tehnyt kielteistä päätöstä, myönteinen päätös voidaan katsoa tehdyn hiljaisesti, jos se on kansallisen lainsäädännön nojalla mahdollista tai jos toimivaltainen viranomainen on määritellyt tämän mahdollisuuden valvontaprosessiensa osaksi.



191. Toimivaltaisen viranomaisen tulisi ottaa huomioon laitoksen jo toteuttamat toimenpiteet ryhtyessään tarvittaviin toimenpiteisiin havaittujen puutteiden poistamiseksi ja asettaa aikaraja toimenpiteiden toteuttamiselle; toimenpiteenä se voi

- a. vaatia laitosta järjestämään ylimmän hallintoelimen jäsenille joko henkilökohtaista tai yhteistä erityiskoulutusta,
- b. vaatia laitosta muuttamaan ylimmän hallintoelimen jäsenten keskinäistä tehtävänjakoa,
- c. vaatia laitosta hylkäämään ehdotettu jäsen tai korvaamaan jotkin jäsenet,
- d. vaatia laitosta muuttamaan ylimmän hallintoelimen kokoonpanoa, jotta ylin hallintoelin olisi sopiva jäsentensä osalta ja kokonaisuudessaan,
- e. erottaa ylimmän hallintoelimen jäsen, jos toimivaltaisella viranomaisella on lakisääteinen oikeus näin tehdä, tai ryhtyä muihin vastaaviin toimenpiteisiin,
- f. määrätä tarvittaessa hallinnollisia seuraamuksia tai muita hallinnollisia toimenpiteitä (esim. asettaa erityisiä velvollisuuksia tai -ehtoja tai antaa erityisiä suosituksia) ja viime kädessä perua laitoksen toimilupa.

192. Edellä a ja c alakohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä tulisi voida soveltaa myös merkittävien laitosten ylimpään hallintoelimeen kuulumattomien sisäisen valvonnan toimintojen johtajien ja talousjohtajan sopivuuden arvioinnin yhteydessä.

25. Toimivaltaisten viranomaisten välinen yhteistyö

193. Sopivuusarvioinnin suorittamista varten toimivaltaisten viranomaisten tulisi antaa toisilleen sovellettavan tietosuojalainsäädännön sallimissa rajoissa kaikki tiedot, joita niillä on hallussaan jostakin ylimmän hallintoelimen jäsenestä tai keskeisistä toiminnoista vastaavasta henkilöstä. Tietoihin tulisi myös sisältyä kyseisen henkilön sopivuudesta tehdyn päätöksen perustelut. Jos tietojen pyytäminen ilman lupaa ei ole kansallisen lainsäädännön mukaan mahdollista, tietoja pyytävän toimivaltaisen viranomaisen tulisi pyytää ylimmän hallintoelimen jäseniltä tai keskeisistä toiminnoista vastaavilta henkilöiltä lupa

- a. pyytää miltä tahansa toimivaltaiselta viranomaiselta heitä koskevia tietoja, joita tarvitaan sopivuuden arviointia varten,
- b. käsitellä ja käyttää sopivuusarviointia varten saatuja tietoja, jos siihen tarvitaan lupa sovellettavan tietosuojalainsäädännön nojalla.

194. Toimivaltaiset viranomaiset voivat ottaa huomioon tulokset, joita on saatu muiden toimivaltaisten viranomaisten suorittamista ylimmän hallintoelimen jäsenten tai keskeisistä



toiminnoista vastaavien henkilöiden sopivuusarvioinneista, ja pyytää tätä varten tarvittavia tietoja muilta toimivaltaisilta viranomaisilta. Mikäli mahdollista, toimivaltaisten viranomaisten tulisi tällaisen tietopyynnön vastaanottaessaan antaa henkilön sopivuudesta saatavilla olevat tiedot mahdollisimman nopeasti, jotta tietoja pyytävä toimivaltainen viranomainen voisi noudattaa 178 kohdassa asetettua arviointiaikaa. Tietoihin tulisi sisältyä sopivuusarvioinnin tulos ja havaitut puutteet, sopivuuden takaamiseksi toteutetut toimenpiteet, arvioidun henkilön toimeen liittyvät tehtävät ja perustiedot kyseisen laitoksen koosta sekä toimintojen laadusta, laajuudesta ja monimuotoisuudesta.

195. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi ottaa sopivuusarviointinsa yhteydessä huomioon tiedot, jotka ovat saatavilla hallinnollisia seuraamuksia koskeissa EPV:n ja ESMAN tietokannoissa direktiivin 2013/36/EU 69 artiklan ja direktiivin 2014/65/EU 71 artiklan mukaisesti. Tiedoista tulisi poimia viiden viime vuoden aikana määrätyt seuraamukset laitoksille, joiden ylimmän hallintoelimen jäsenenä tai keskeisistä toiminnoista vastaavana henkilönä arvioitava henkilö on ollut, ja huomiota tulisi kiinnittää seuraamuksen syyn vakavuuteen ja arvioitavan henkilön vastuuseen.
196. Toimivaltaiset viranomaiset voivat tarvittaessa pyytää arvioitavaa henkilöä koskevia tietoja myös muilta toimivaltaisilta viranomaisilta, jos toinen toimivaltainen viranomainen ei ole henkilöä arvioinut mutta voi kyetä antamaan lisätietoa esimerkiksi hylätyistä rekisteröintihakemuksista tai rikosrekisteristä. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi tällaisia pyyntöjä saadessaan toimittaa saatavilla olevat tiedot, jotka koskevat henkilöiden sopivuutta. Jos tiedot ovat lähtöisin toisesta jäsenvaltiosta, ne saa luovuttaa ainoastaan tiedot antaneiden viranomaisten nimenomaisella suostumuksella ja ainoastaan niihin tarkoituksiin, joita varten kyseiset viranomaiset ovat antaneet suostumuksensa.
197. Jos toimivaltainen viranomainen tekee henkilön sopivuudesta päätöksen, joka poikkeaa jonkin toisen toimivaltaisen viranomaisen aiemmin tekemistä arvioinneista, viimeisimmän arvioinnin suorittavan toimivaltaisen viranomaisen tulisi ilmoittaa arviointinsa tulos muille toimivaltaisille viranomaisille.
198. Tietoja pyytävän toimivaltaisen viranomaisen tulisi pyyntönsä yhteydessä ilmoittaa arvioitavan henkilön nimi, syntymäaika tai sen laitoksen ja toimen nimi, jonka osalta hänestä on jo laadittu arviointi. Näin varmistetaan, että tiedot toimitetaan oikeasta henkilöstä.



Liite I – Ylimmän hallintoelimen jäsenten kollektiivisen osaamisen arviointimatriisin malli

Näiden ohjeiden liite I on erillisessä Excel-tiedostossa.

Liite II – Taidot

Tämä on esimerkinomainen luettelo 61 kohdassa tarkoitetuista asiaankuuluvista taidoista. Laitosten tulisi harkita taulukon käyttämistä sopivuuden arviointeja suorittaessaan:

- a. **Luotettavuus:** Henkilö on johdonmukainen sanoissaan ja teoissaan ja käyttäytyy itse ilmi tuomiensa arvojen ja vakaumusten mukaisesti. Hän tuo avoimesti esiin tarkoitusperänsä, ajatuksensa ja tunteensa, edistää avoimuuden ja rehellisyyden ilmapiiriä, antaa valvojalle paikkansapitävää tietoa tosiasiallisista tilanteista ja myöntää myös riskien ja ongelmien olemassaolon.
- b. **Kielitaito:** henkilö kykenee kommunikoimaan suullisesti jäsenmääränsä tavalla ja yleistä käytäntöä noudattaen ja kirjoittamaan maan kansallisella kielellä tai laitoksen sijaintipaikan työskentelykielellä.
- c. **Päätäväisyys:** henkilö tekee oikea-aikaisia ja harkittuja päätöksiä toimimalla nopeasti tai sitoutumalla tiettyyn menettelytapaan esimerkiksi tuomalla viivyttämättä ilmi omat näkemyksensä.
- d. **Kommunikointikyky:** Henkilö kykenee välittämään viestin ymmärrettävällä ja hyväksyttävällä tavalla ja asianmukaisessa muodossa. Hän pyrkii esittämään viestinsä selkeästi ja avoimesti ja saamaan siihen selkeän ja avoimen vastauksen. Hän kannustaa antamaan aktiivista palautetta.
- e. **Harkintakyky:** Henkilö kykenee arvioimaan tietoja, punnitsemaan eri menettelytapoja ja tekemään loogisia päätelmiä. Hän tunnistaa ja ymmärtää olennaiset perusasiat ja ongelmat ja tutkii niitä. Hän tarkastelee avarakatseisesti oman vastuualueensa ulkopuolisia asioita erityisesti silloin, kun kyseessä ovat ongelmat, jotka saattavat vaarantaa yrityksen toiminnan jatkuvuuden.
- f. **Asiakslähtöisyys ja laatupainotteisuus:** Henkilö pyrkii toiminnallaan tuottamaan laatua ja etsii aina mahdollisuuksia parantaa sitä. Tämä tarkoittaa erityisesti, että hän ei anna lupaa kehittää ja markkinoida tuotteita ja palveluita eikä myöntää pääomaa esimerkiksi tuotteisiin, toimistorakennuksiin tai osakkuuksiin silloin, kun hän ei kykene riskien asianmukaiseen arviointiin, koska hän ei ymmärrä rakenteita, periaatteita tai perusoletuksia. Hän tunnistaa asiakkaiden toiveet ja tarpeet ja perehtyy niihin, varmistaa, ettei asiakkaille koidu tarpeettomia riskejä, ja huolehtii siitä, että asiakkaille tarjotaan virheetöntä, kattavaa ja monipuolista tietoa.
- g. **Johtamistaito:** Henkilö toimii ryhmän johtajana ja ohjaajana, kehittää ja pitää yllä ryhmätöitä, motivoi ja kannustaa käytettävissä olevaa henkilöstöä ja varmistaa, että työntekijöillä on tietyn päämäärän saavuttamiseksi tarvittava ammatillinen pätevyys. Hän kykenee vastaanottamaan arvostelua ja tarjoaa tilaisuuden kriittiselle keskustelulle.

- h. **Lojaalius:** Henkilö samastuu yritykseen ja tuntee kuuluvansa siihen. Hän osoittaa pystyvänsä käyttämään riittävästi aikaa työhönsä ja täyttämään velvollisuutensa asianmukaisesti, hän ajaa yrityksen etua ja toimii asiallisesti ja harkitusti. Hän tunnistaa mahdolliset henkilökohtaisten ja liiketoiminnallisten etujen ristiriidat ja ennakoii niitä.
- i. **Valveutuneisuus:** Henkilö seuraa yrityksen sisäistä kehitystä ja sisäisiä valtasuhteita ja asenteita. Hän on hyvin perillä kansallisesta ja kansainvälisestä rahoitus-, talous- ja yhteiskuntakehityksestä sekä muista kehityssuunnista, jotka saattavat vaikuttaa yritykseen ja myös sidosryhmien etuihin, ja hän kykenee hyödyntämään tätä tietoa tehokkaasti.
- j. **Neuvottelutaito:** henkilö tunnistaa ja tuo muiden tietoon yhteisiä intressejä tavalla, jolla pyritään saavuttamaan yksimielisyyks neuvottelutavoitteita unohtamatta.
- k. **Vakuuttavuus:** Henkilö kykenee vaikuttamaan muiden mielipiteisiin olemalla vakuuttava ja käyttäen luontaista arvovaltaa ja diplomatiaa. Hän on voimakas persoona ja kykenee pysymään lujana.
- l. **Ryhmätyökyky:** henkilö tiedostaa ryhmän edun ja osallistuu yhteisen tuloksen aikaansaamiseen; hän kykenee toimimaan ryhmän jäsenenä.
- m. **Strateginen ymmärrys:** Henkilö kykenee luomaan realistisen näkemyksen tulevasta kehityksestä ja muokkaamaan näkemyksensä pitkän aikavälin tavoitteiksi esimerkiksi käyttämällä skenaarioanalyysia. Hän ottaa tällöin asianmukaisesti huomioon riskit, joille yritys altistuu, ja ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin niiden hallitsemiseksi.
- n. **Stressinsietokyky:** henkilö on sinnikäs ja kykenee tasaiseen tulokseen suuren paineenkin alla ja epävarmoina aikoina.
- o. **Vastuuntuntoisuus:** Henkilö ymmärtää sisäisiä ja ulkopuolisia intressejä, arvioi ne huolellisesti ja kantaa niistä oman vastuunsa. Hän kykenee oppimaan ja ymmärtää, että hänen toimensa vaikuttavat sidosryhmien etuihin.
- p. **Kokousten johtamistaito:** henkilö kykenee johtamaan tehokkaasti ja tuloksellisesti puhetta kokouksissa ja luomaan avoimen ilmapiirin, joka kannustaa jokaista osallistumaan tasavertaisesti; hän on tietoinen muiden ihmisten velvollisuuksista ja vastuista.

Liite III – Ensimmäiseen nimitykseen liittyvät asiakirjavaatimukset

Jokaisesta edellytetystä sopivuusarvioinnista on toimitettava toimivaltaisille viranomaisille seuraavat tiedot ja/tai asiakirjaliitteet.

1. Henkilötiedot sekä kyseessä olevaa laitosta ja toimea koskevat tiedot

- 1.1 Henkilötiedot, kuten koko nimi, aikaisempi sukunimi (jos poikkeaa nykyisestä sukunimestä) sukupuoli, syntymäpaikka ja -aika, osoite, yhteystiedot, kansalaisuus ja henkilötunnus tai kopio henkilökortista tai vastaavasta asiakirjasta.
- 1.2 Yksityiskohtaiset tiedot toimesta, jonka osalta henkilö arvioidaan, ja tieto siitä, kuuluuko ylimmän hallintoelimen toimi liikkeenjohtoon vai ei, tai tieto siitä, että kyseessä on keskeisistä toiminnoista vastaavan henkilön toimi. Myös seuraavat yksityiskohtaiset tiedot tarvitaan:
 - a. nimityskirje, työsopimus, työpaikkatarjous tai tilanteen mukaan niiden luonnokset
 - b. tähän liittyvät valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen kokouspöytäkirjat tai sopivuusarviointia koskeva raportti/asiakirja
 - c. toimikauden arvioitu alkamispäivä ja kesto
 - d. kuvaus henkilön pääasiallisista tehtävistä ja velvollisuuksista
 - e. tieto siitä, korvaako henkilö jonkun toisen henkilön, ja tämän nimi.
- 1.3 Suositteijaluettelo yhteystietoineen mieluiten pankki- tai finanssialan työnantajilta. Yhteystiedoissa on mainittava koko nimi, laitos, asema, puhelinnumero, sähköpostiosoite, työsuhteen luonne ja tieto siitä, onko kyseiseen henkilöön nykyisin tai aiemmin ollut muita kuin ammatillisia suhteita.

2. Laitoksen suorittama sopivuusarviointi

2.1 Laitoksen tulisi toimittaa seuraavat tiedot:

- a. yksityiskohtaiset tiedot laitoksen jo suorittaman henkilön sopivuusarvioinnin tuloksesta, kuten asiaa koskevat valvontatehtäväänsä hoitavan ylimmän hallintoelimen pöytäkirjat tai sopivuusarviointia koskeva raportti/asiakirja,
- b. tieto siitä, onko laitos ohjeissa annetun määritelmän mukaan merkittävä, ja
- c. yhteyshenkilö laitoksessa.

3. Tietämys, taito ja kokemus

3.1 Ansioluettelo, joka sisältää yksityiskohtaiset tiedot koulutuksesta ja työkokemuksesta (kuten työtodistukset, akateemiset tutkinnot tai muu asiaankuuluva koulutus). Tiedoissa on mainittava kaikkien niiden organisaatioiden nimet ja tyypit, joissa henkilö on työskennellyt, sekä työtehtävien luonne ja kesto keskittyen erityisesti haettuun toimeen liittyviin toimintoihin (kokemus pankkialalta ja/tai liikkeenjohdosta).

3.2 Toimitettaviin tietoihin tulisi sisältyä laitoksen antama selvitys siitä, onko henkilöllä arvioitu olevan näissä ohjeissa edellytettyä kokemusta, ja jos ei, hänelle määrätty koulutussuunnitelma, joka sisältää tiedot koulutuksen sisällöstä ja tarjoajasta sekä päivästä, jolloin koulutuksen on suunnitelman mukaisesti määrä päättyä.

4. Maine, rehellisyys ja lahjomattomuus

4.1 Rikosrekisteri ja asiaankuuluvat tiedot rikostutkinnoista ja rikosoikeudenkäynneistä, asiaankuuluvista siviili- ja hallinnollisista menettelyistä ja kurinpitotoimista (myös yrityksen johtotehtävistä erottamisesta, konkurssista, maksukyvyttömyysmenettelyistä ja vastaavista menettelyistä) erityisesti virallisen todistuksen muodossa tai muun luotettavan lähteen todistuksena siitä, että henkilöä ei ole tuomittu rikoksesta ja että häntä vastaan ei ole meneillään tutkintaa eikä oikeudenkäyntiä (esim. Euroopan unioniin sijoittautuneen lakimiehen tai notaarin tekemien riippumattomien tutkintojen ja lausuntojen kautta saatu tieto).

4.2 Selvitys siitä, onko rikosoikeudenkäyntiä vireillä tai onko henkilö tai hänen johtamansa organisaatio velallisena maksukyvyttömyysmenettelyssä tai vastaavassa menettelyssä.

4.3 Tiedot seuraavista asioista:

- a. valvontaviranomaisen tutkinnat tai sen toteuttamat täytäntöönpanomenettelyt tai määräämät rangaistukset, joissa henkilö on ollut suoraan tai välillisesti osallisena;
- b. elinkeinon, liiketoiminnan tai ammatin harjoittamisen edellyttämän rekisteröinnin, toimiluvan, jäsenyyden tai luvan epääminen; rekisteröinnin, toimiluvan, jäsenyyden tai luvan peruuttaminen, kumoaminen tai päättäminen tai sääntely- tai hallintoelimen taikka ammatillisen elimen tai järjestön määräämä henkilön erottaminen;
- c. irtisanominen työsuhteesta tai erottaminen luottamustoimesta tai luottamussuhteesta tai vastaava tilanne, tai tieto siitä, että henkilöä on pyydetty eroamaan tällaisesta toimesta (joukkoirtisanomiset pois lukien);
- d. tieto siitä, onko muu toimivaltainen viranomainen tehnyt arvioinnin hakijana toimivan tai laitoksen liiketoimintaa johtavan henkilön maineesta (mukaan lukien viranomaisen nimi, arvioinnin päivämäärä ja arvioinnin tuloksen osoittava asiakirja) ja tilanteen sitä edellyttäessä henkilön suostumus tällaisten tietojen hankkimiseen niiden käsittelemiseksi ja käyttämiseksi sopivuusarvioinnissa, ja

- e. tieto siitä, onko muu kuin finanssialan viranomaisen tehnyt henkilöstä aiemmin arvioinnin (mukaan lukien kyseisen viranomaisen nimi ja arvioinnin tuloksen osoittava asiakirja).

5. Taloudelliset ja muut intressit

5.1 Kaikki taloudelliset ja muut intressit, jotka voivat luoda mahdollisia eturistiriitoja, tulisi tuoda esiin. Tässä yhteydessä tulisi esittää muun muassa seuraavat:

- a. kuvaus henkilön ja hänen lähisukulaistensa (tai yrityksen, johon kyseillä henkilöllä on tiiviit suhteet) taloudellisista intresseistä (esim. lainoista ja osakeomistuksista) ja muista intresseistä tai suhteista (esim. läheiset suhteet, kuten aviopuoliso, rekisteröity kumppani, avopuoliso, lapsi, vanhempi tai muu sukulainen, jonka kanssa henkilö asuu) laitokseen, sen emoyhtiöön tai tytäryrityksiin tai huomattavia omistuosuuksia tällaisesta laitoksesta omistaviin henkilöihin, tällaisten laitosten ylimmän hallintoelimen jäsenet tai keskeisistä toiminnoista vastaavat henkilöt mukaan lukien;
- b. tieto siitä, onko henkilöllä tai onko hänellä ollut liiketoimintaa jonkin edellä luetellun laitoksen tai henkilön kanssa tai onko hän (tai onko hän kahden viime vuoden aikana ollut) liikesuhteessa tällaisiin laitoksiin tai henkilöihin tai onko hän osallisena oikeudenkäynnissä tällaisten laitosten tai henkilöiden kanssa;
- c. tieto siitä, onko henkilöllä ja hänen lähisukulaisillaan kilpailevia intressejä laitoksen, sen emoyhtiön tai sen tytäryritysten kanssa;
- d. tieto siitä, ehdottaako henkilö jokin merkittävä osakkeenomistaja tai tämän lukuun toimiva taho;
- e. henkilön maksusitoumukset laitokselle tai sen emoyhtiölle tai tytäryrityksille (pois lukien tavanomaisin markkinaehdoin myönnettyt asuntolainat, joita henkilö on hoitanut maksusuunnitelman mukaisesti) ja
- f. tieto siitä, onko henkilö hoitanut poliittisesti vaikutusvaltaista (kansallista tai paikallista) tointa kahden viime vuoden aikana.

5.2 Jos henkilöllä havaitaan olevan olennainen eturistiriita, laitoksen tulisi antaa selvitys siitä, miten ristiriitaa on riittävästi vähennetty tai miten se on poistettu. Selvitykseen tulisi sisältyä viittaus laitoksen eturistiriitapolitiikan asiaankuuluviin osiin tai kyseisen eturistiriidan hallinta- tai vähentämisjärjestelyihin.

6. Ajankäyttö

6.1 Henkilön mahdollisuudesta käyttää riittävästi aikaa toimen hoitamiseen tulisi toimittaa kaikki asiaankuuluvat ja tarvittavat tiedot, kuten seuraavat:

- a. tieto vähimmäisajasta, jonka henkilö käyttää tehtäviensä hoitoon laitoksessa (vuosittain ja kuukausittain);

- b. luettelo pääasiallisesti kaupallisista tehtävistä, joita henkilö hoitaa, myös tieto siitä, sovelletaanko neljännen vakavaraisuusdirektiivin 91 artiklan 4 kohdassa olevia erityisiä laskentasääntöjä²⁵;
- c. jos erityisiä laskentasääntöjä sovelletaan, tulisi antaa selvitys yhtiöiden välisistä mahdollisista synergiaeduista;
- d. luettelo tehtävistä organisaatioissa, joissa harjoitetaan pääasiallisesti muita kuin kaupallisia toimintoja, tai toimista, jotka perustetaan yksinomaan henkilön taloudellisten intressien hoitamiseksi;
- e. niiden yhtiöiden tai organisaatioiden koko, joissa tällaisia tehtäviä hoidetaan, mukaan lukien tiedot esimerkiksi taseen loppusummasta, onko kyseessä listayhtiö vai ei, ja työntekijöiden lukumäärä;
- f. luettelo tällaisiin tehtäviin liittyvistä lisätehtävistä (esim. valiokunnan puheenjohtajuus);
- g. arvio siitä, kuinka monta päivää vuodessa kuhunkin toimeen käytetään, ja
- h. kuhunkin toimeen sisältyvien kokousten määrä vuodessa.

7. Tietämys kokonaisuutena, taidot ja kokemus

7.1 Laitoksen tulisi toimittaa ylimmän hallintoelimen jäsenten nimiluettelo sekä tiivistelmä kunkin jäsenen asemasta ja tehtävistä.

7.2 Laitoksen tulisi toimittaa selvitys yleisarvioinnista, joka koskee sen ylimmän hallintoelimen sopivuutta kokonaisuuden kannalta, mukaan lukien selvitys henkilön sijoittumisesta ylimmän hallintoelimen yleisessä sopivuudessa (esim. käyttäen liitteessä I olevaa sopivuuden arviointimatriisia tai jotakin muuta laitoksen valitsemaa tai asianomaisen toimivaltaisen viranomaisen edellyttämää menetelmää). Tässä yhteydessä olisi yksilöitävä mahdolliset puutteet tai heikkoudet ja niiden korjaamiseksi määrätyt toimenpiteet.

8. Kaikki mahdollinen muu asiaankuuluva tieto tulisi toimittaa toimilupahakemuksen osana.

²⁵ Jos laskentasääntöjä ei sovelleta, henkilö voi hyödyntää mahdollisuutta, että hänellä on useita toimia, jotka kuuluvat samaan konserniin, tai useita toimia yrityksissä, joissa laitoksella on huomattava omistusosuus, tai laitoksissa, jotka kuuluvat saman laitosten suojajärjestelmän piiriin.