

EBA/GL/2017/12

---

21/03/2018

---

## Obecné pokyny

---

k posuzování vhodnosti členů  
vedoucího orgánu a osob v klíčových  
funkcích

# 1. Dodržování předpisů a oznamovací povinnost

---

## Status těchto obecných pokynů

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

## Oznamovací povinnost

3. Podle čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010 a čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1095/2010 musí příslušné orgány do 21/05/2018 orgánům EBA a ESMA oznámit, zda se těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlají řídit, a v opačném případě uvést do tohoto data důvody, proč se jimi neřídí či nehodlají řídit. Nebude-li do tohoto data podáno žádné oznámení, budou mít orgány EBA a ESMA za to, že se příslušný orgán těmito pokyny neřídí. K podání oznámení se použije formulář, který je k dispozici na internetových stránkách orgánu EBA, odeslaný na adresu [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) s uvedením referenčního čísla „EBA/GL/2017/12“ a formulář, který je k dispozici na internetových stránkách orgánu ESMA, odeslaný na adresu [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu) s uvedením referenčního čísla [...]. Oznámení by měly podat osoby náležitě oprávněné oznámit jménem svého příslušného orgánu, zda se těmito pokyny řídí nebo hodlá řídit. Jakoukoli změnu stavu dodržování těchto obecných pokynů je rovněž nutno oznámit orgánům EBA a ESMA.
4. Oznámení budou zveřejněna na internetových stránkách orgánu EBA v souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010 a na internetových stránkách orgánu ESMA v souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1095/2010.

---

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

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

## 2. Předmět, působnost a definice

---

### Předmět

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

### Adresáti

7. Tyto obecné pokyny jsou určeny příslušným orgánům ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 26 směrnice 2014/65/EU a čl. 4 odst. 1 bodu 40 nařízení (EU) č. 575/2013<sup>4</sup>, včetně Evropské centrální banky, pokud jde o záležitosti týkající se úkolů jí svěřených nařízením (EU) č. 1024/2013<sup>5</sup>; úvěrovým institucím ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 nařízení (EU) č. 575/2013; smíšeným finančním holdingovým společnostem ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 21 nařízení (EU) č. 575/2013; a investičním podnikům ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 směrnice 2014/65/EU.

---

<sup>2</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/36/EU ze dne 26. června 2013 o přístupu k činnosti úvěrových institucí a o obezřetnostním dohledu nad úvěrovými institucemi a investičními podniky, o změně směrnice 2002/87/ES a zrušení směrnic 2006/48/ES a 2006/49/ES (Úř. věst. L 176, 27.6.2013, s. 338).

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

<sup>4</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 575/2013 ze dne 26. června 2013 o obezřetnostních požadavcích na úvěrové instituce a investiční podniky a o změně nařízení (EU) č. 648/2012 (Úř. věst. L 176, 27.6.2013, s. 1).

<sup>5</sup> Nařízení Rady (EU) č. 1024/2013 ze dne 15. října 2013, kterým se Evropské centrální bance svěřují zvláštní úkoly týkající se politik, které se vztahují k obezřetnostnímu dohledu nad úvěrovými institucemi (Úř. věst. L 287, 29.10.2013, s. 63).

## Působnost

8. Příslušné orgány by měly dbát na to, aby tyto obecné pokyny dodržovaly úvěrové instituce, smíšené finanční holdingové společnosti a investiční podniky uvedené v odstavci 7, jakož i finanční holdingové společnosti ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 20 nařízení (EU) č. 575/2013. Tyto obecné pokyny se vztahují na všechny uvedené instituce, není-li stanoveno, že přímo odkazují na instituce regulované podle směrnice o kapitálových požadavcích (CRD).
9. Instituce regulované podle směrnice CRD, které jsou definované v těchto obecných pokynech, by měly dodržovat tyto obecné pokyny na individuálním, subkonsolidovaném a konsolidovaném základě, včetně svých dceřiných společností, na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU podle článku 109 uvedené směrnice.
10. Cílem obecných pokynů je obsáhnout všechny stávající struktury řízení a neobhajovat žádnou konkrétní strukturu. Obecné pokyny nebudou zasahovat do obecné dělby pravomocí plynoucí z vnitrostátních právních předpisů týkajících se obchodních společností. Měly by být proto uplatňovány bez ohledu na použitou strukturu řízení (monistická a/nebo dualistická struktura a/nebo jiné struktury) ve všech členských státech. Vedoucí orgán ve smyslu bodů 7 a 8 čl. 3 odst. 1 směrnice 2013/36/EU by měl být chápán jako orgán s řídicí (výkonnou) a kontrolní (nevýkonnou) funkcí<sup>6</sup>.
11. Pojmy „vedoucí orgán v jeho / ve své řídicí funkci“ a „vedoucí orgán v jeho / ve své kontrolní funkci“ se používají v těchto obecných pokynech bez odkazu na konkrétní strukturu správy a řízení a odkazy na řídicí (výkonnou) nebo kontrolní (nevýkonnou) funkci by měly být chápány jako odkazy vztahující se na orgány nebo členy vedoucího orgánu odpovědné za danou funkci v souladu s vnitrostátními právními předpisy.
12. V členských státech, ve kterých vedoucí orgán pověřuje částečně nebo úplně plněním výkonných funkcí osobu nebo vnitřní výkonný orgán (např. výkonného ředitele, tým vedení nebo výkonný výbor), by měly být osoby, které vykonávají tyto výkonné funkce na základě tohoto pověření, chápány jako osoby představující řídicí funkci vedoucího orgánu. Pro účely těchto obecných pokynů by měl být každý odkaz na vedoucí orgán v jeho řídicí funkci chápán tak, že zahrnuje rovněž členy takového výkonného orgánu nebo výkonného ředitele, kteří jsou definováni v těchto obecných pokynech, i když nebyli navrženi nebo jmenováni jako formální členové řídicího orgánu nebo řídicích orgánů podle vnitrostátních právních předpisů.
13. V členských státech, v nichž jsou některé povinnosti ukládané v těchto obecných pokynech vedoucímu orgánu přímo vykonávány akcionáři, členy nebo vlastníky instituce, a nikoli vedoucí orgánem, by instituce měly zajistit, aby tyto povinnosti a související rozhodnutí byly pokud možno vykonávány v souladu s obecnými pokyny vztahujícími se na vedoucí orgán.

---

<sup>6</sup> Viz také 56. bod odůvodnění směrnice 2013/36/EU.

14. Definice výkonného ředitele, finančního ředitele a osoby v klíčové funkci používané v těchto obecných pokynech jsou čistě funkční a nejsou určeny k tomu, aby ukládaly jmenování těchto členů vedení nebo vytvoření těchto funkcí, nestanovují-li to příslušné unijní nebo vnitrostátní právní předpisy.

## Definice

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

|   |   |
|---|---|
| <b>Instituce</b>  | jsou úvěrové instituce ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 nařízení (EU) č. 575/2013, finanční holdingové společnosti ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 20 nařízení (EU) č. 575/2013, smíšené finanční holdingové společnosti ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 21 nařízení (EU) č. 575/2013 a investiční podniky ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 směrnice 2014/65/EU.  |
| <b>Instituce regulované podle směrnice CRD</b>          | jsou úvěrové instituce nebo investiční podniky ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodů 1 a 2 nařízení (EU) č. 575/2013.  |
| <b>Významné instituce regulované podle směrnice CRD</b> | jsou instituce regulované podle směrnice CRD, které jsou uvedené v článku 131 směrnice 2013/36/EU (globální systémově významné instituce), a jiné systémově významné instituce a podle potřeby jiné instituce regulované podle směrnice CRD, nebo pro účely článku 91 směrnice 2013/36/EU finanční holdingové společnosti a smíšené finanční holdingové společnosti určené příslušným orgánem nebo vnitrostátními právními předpisy na základě jejich velikosti, vnitřní organizace a povahy, rozsahu a složitosti jejich činností. |
| <b>Kotované instituce regulované podle směrnice CRD</b> | jsou instituce regulované podle směrnice CRD, jejichž finanční nástroje jsou přijaty k obchodování na regulovaném trhu uvedeném na seznamu zveřejněném orgánem ESMA v souladu s článkem 56 směrnice 2014/65/EU, a to v jednom nebo více členských státech. <sup>7</sup>   |
| <b>Zaměstnanci</b>                                      | jsou všichni zaměstnanci instituce a jejích dceřiných společností v jejím rozsahu konsolidace, včetně   |

<sup>7</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/65/EU ze dne 15. května 2014 o trzích finančních nástrojů a o změně směrnice 2002/92/ES a 2011/61/EU (Úř. věst. L 173, 12.6.2014, s. 349).

|  |  |
|--|--|
|  | dceřiných společností, na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU, a všichni členové v řídicích a kontrolních funkcích jejich vedoucích orgánů.  |
| <b>Skupina</b>                         | je mateřská společnost a všechny její dceřiné společnosti ve smyslu čl. 2 bodů 9 a 10 směrnice 2013/34/EU <sup>8</sup> .   |
| <b>Vhodnost</b>                        | je míra, do jaké se má za to, že daná osoba má dobrou pověst a má jednotlivě i společně s dalšími osobami dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti k výkonu svých povinností. Vhodnost zahrnuje také schopnost každé osoby jednat čestně, bezúhonně, používat vlastní názory a věnovat dostatečný čas výkonu svých povinností.   |
| <b>Člen</b>                            | je navržený nebo jmenovaný člen vedoucího orgánu.  |
| <b>Výkonný ředitel</b>                 | je osoba, která je odpovědná za vedení a řízení celkové obchodní činnosti instituce.   |
| <b>Osoby v klíčových funkcích</b>      | <p>jsou osoby, které mají podstatný vliv na směřování instituce, ale nejsou členy vedoucího orgánu ani výkonným ředitelem. Patří k nim vedoucí funkcí vnitřní kontroly a finanční ředitel, pokud nejsou členy vedoucího orgánu, a také další osoby v klíčových funkcích, pokud jsou na základě přístupu vycházejícího z rizik určeny institucemi regulovanými podle směrnice CRD.</p> <p>K dalším osobám v klíčových funkcích mohou patřit vedoucí významných obchodních linií, poboček na území Evropského hospodářského prostoru / Evropského sdružení volného obchodu, dceřiných společností ve třetích zemích a jiných vnitřních funkcí.</p> |
| <b>Vedoucí funkcí vnitřní kontroly</b> | jsou osoby na nejvyšší hierarchické úrovni pověřené účinným řízením každodenního provádění funkcí nezávislého řízení rizik, compliance a vnitřního auditu.   |
| <b>Finanční ředitel</b>                | je osoba, která má celkovou odpovědnost za řízení všech těchto činností: řízení finančních zdrojů, finanční plánování a účetní výkaznictví.  |
| <b>Obezřetnostní konsolidace</b>       | je uplatnění obezřetnostních pravidel stanovených ve směrnici 2013/36/EU a nařízení (EU) č. 575/2013 na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě  |

<sup>8</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU ze dne 26. června 2013 o ročních účetních závěrkách, konsolidovaných účetních závěrkách a souvisejících zprávách některých forem podniků, o změně směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/43/ES a o zrušení směrnic Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS (Úř. věst. L 182, 29.6.2013, s. 19).

podle části první hlavy II kapitoly 2 nařízení (EU) č. 575/2013. Obezřetnostní konsolidace zahrnuje všechny dceřiné společnosti, které jsou institucemi nebo finančními institucemi ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodů 3 a 26 nařízení (EU) č. 575/2013, a může rovněž zahrnovat podniky pomocných služeb ve smyslu čl. 1 odst. 18 uvedeného nařízení, které jsou usazené v EU nebo mimo ni.

|  |   |
|--|---|
| <b>Konsolidující instituce regulovaná podle směrnice CRD</b> | je instituce regulovaná podle směrnice CRD, která musí dodržovat obezřetnostní požadavky na základě konsolidované situace podle části první hlavy II kapitoly 2 nařízení (EU) č. 575/2013.                                  |
| <b>Rozmanitost</b>   | je situace, kdy se členové vedoucího orgánu liší v takové míře, pokud jde například o jejich věk, pohlaví, zeměpisný původ a vzdělání a odborné zkušenosti, že to umožňuje různé názory v rámci vedoucího orgánu.           |
| <b>Zeměpisný původ</b>                                       | je region, ve kterém osoba získala kulturní zázemí, vzdělání nebo odborné zkušenosti.   |
| <b>Zaškolení</b>   | je iniciativa nebo program zaměřené na přípravu osoby na konkrétní novou pozici člena vedoucího orgánu.   |
| <b>Odborná příprava</b>                                      | je iniciativa nebo program zaměřené na zlepšení dovedností, znalostí nebo odborné způsobilosti členů vedoucího orgánu, a to jak průběžně, tak <i>ad hoc</i> .   |
| <b>Akcionář</b>  | je osoba, která vlastní akcie instituce, nebo v závislosti na právní formě instituce jiní vlastníci instituce nebo společníci v instituci.  |
| <b>Funkce člena ve vedoucím orgánu; členství</b>             | je pozice člena vedoucího orgánu instituce nebo jiného právního subjektu. Pokud je vedoucí orgán v závislosti na právní formě subjektu tvořen jedinou osobou, počítá se jako funkce člena ve vedoucím orgánu i tato pozice. |
| <b>Funkce nevýkonného člena ve vedoucím orgánu</b>           | je funkce člena ve vedoucím orgánu, ve které osoba odpovídá za kontrolování a sledování rozhodování vedení bez výkonných povinností v rámci subjektu.   |
| <b>Funkce výkonného člena ve vedoucím orgánu</b>             | je funkce člena ve vedoucím orgánu, ve které osoba odpovídá za skutečné řízení činnosti subjektu.   |

## 3. Provádění

---

### Datum použití

16. Tyto obecné pokyny se použijí od 30. června 2018.

### Přechodná ustanovení

17. Instituce by měly uplatňovat obecné pokyny týkající se počátečního posouzení vhodnosti členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích, pokud jde o osoby jmenované před datem použitelnosti obecných pokynů, a přinejmenším během opětovného posuzování uvedeného v odstavci 155. Instituce by měly uplatňovat obecné pokyny týkající se počátečního zaškolení a odborné přípravy členů vedoucího orgánu v rámci stejného časového rámce, který je stanoven pro opětovné posuzování.
18. Příslušné orgány by neměly provádět hlavu VIII týkající se počátečního posouzení vhodnosti nově jmenovaných členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích, pokud jde o osoby jmenované před datem použitelnosti těchto obecných pokynů.

### Zrušení

19. Obecné pokyny orgánu EBA k posuzování vhodnosti členů řídicího orgánu a osob v klíčových funkcích (EBA GL 2012/06) se zrušují s účinkem od 30. června 2018.



## 4. Obecné pokyny

---

### Hlava I – Uplatňování zásady proporcionality

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

- f. základní obchodní model a strategie, povaha a složitost obchodní činnosti a organizační struktura instituce;
- g. strategie v oblasti rizik, ochota podstupovat riziko a vlastní rizikový profil instituce, rovněž s ohledem na výsledek ročního hodnocení kapitálové přiměřenosti;
- h. povolení, aby instituce regulované podle směrnice CRD používaly interní modely pro měření kapitálových požadavků;
- i. typ zákazníků<sup>9</sup> a
- j. povaha a složitost produktů, smluv nebo nástrojů nabízených institucí.

## Hlava II – Rozsah posouzení vhodnosti prováděného institucemi

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

24. Instituce by měly při plnění své povinnosti stanovené v čl. 91 odst. 1 směrnice 2013/36/EU zajistit, aby jednotliví členové vedoucího orgánu byli za každých okolností vhodní pro vykonávání své funkce, a měly by posoudit nebo opětovně posoudit jejich vhodnost, zejména:
- a. pokud je podána žádost o povolení k zahájení činnosti;
  - b. pokud dojde k podstatným změnám ve složení vedoucího orgánu, včetně tohoto:
    - i. pokud dojde ke jmenování nových členů vedoucího orgánu, včetně případů, kdy k tomu dojde v důsledku přímého nebo nepřímého nabytí nebo zvýšení kvalifikované účasti v instituci<sup>10</sup>. Toto posouzení by mělo být omezeno na nově jmenované členy;
    - ii. při opětovném jmenování členů vedoucího orgánu, pokud došlo ke změně požadavků na pozici nebo pokud je člen jmenován na jinou pozici v rámci

<sup>9</sup> Směrnice 2014/65/EU definuje zákazníka v čl. 4 odst. 1 bodu 9, profesionálního zákazníka v čl. 4 odst. 1 bodu 10 a neprofesionálního zákazníka v čl. 4 odst. 1 bodu 11. 103. bod odůvodnění směrnice 2014/65/EU rovněž upřesňuje, že by se mělo mít za to, že způsobilá protistrana vystupuje jako zákazník, jak popisuje článek 30 této směrnice.

<sup>10</sup> Viz také (návrh) regulační technické normy podle čl. 7 odst. 4 směrnice 2014/65/EU a návrh prováděcí technické normy podle čl. 7 odst. 5 směrnice 2014/65/EU o postupech udělení povolení a zamítnutí žádostí o povolení investičních podniků, které jsou k dispozici na internetových stránkách orgánu ESMA. Viz také (návrh) prováděcí technické normy o postupech a formulářích pro nabytí a zvýšení kvalifikované účasti v úvěrových institucích a investičních podnicích, který je k dispozici na internetových stránkách orgánu EBA na adrese <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> a na internetových stránkách orgánu ESMA na adrese [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613\\_final\\_report\\_and\\_assessment\\_rts\\_its.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf).

vedoucího orgánu. Toto posouzení by se mělo omezit na členy, jejichž pozice se změnila, a na analýzu příslušných hledisek, přičemž by se měly brát v úvahu všechny dodatečné požadavky na pozici;

- c. průběžně v souladu s odstavci 28 a 29.
25. Počáteční a průběžné posouzení individuální vhodnosti členů vedoucího orgánu je povinností institucí, aniž je dotčeno posouzení prováděné příslušnými orgány pro účely dohledu.
26. Instituce by měly zejména posoudit, zda členové vedoucího orgánu:
- a. mají dostatečně dobrou pověst;
  - b. mají dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti k výkonu svých povinností;
  - c. jsou schopni jednat čestně, bezúhonně a používat vlastní názory a účinně posuzovat rozhodnutí vedoucího orgánu v jeho řídicí funkci a jiná příslušná rozhodnutí vedení a v případě potřeby k nim vznášet konstruktivní připomínky, jakož i účinně kontrolovat a sledovat rozhodování vedení;
  - d. jsou schopni věnovat dostatečný čas výkonu svých funkcí v instituci, a pokud je instituce významná, zda je dodrženo omezení počtu funkcí ve vedoucím orgánu podle čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU.
27. Pokud se posouzení provádí pro určitou pozici, měla by se při posuzování dostatečných znalostí, dovedností, zkušeností a věnování dostatečného času výkonu funkcí brát v úvahu úloha konkrétní dotčené pozice. Úroveň a povaha dostatečných znalostí, dovedností a zkušeností požadovaných od člena vedoucího orgánu v jeho řídicí funkci se mohou lišit od úrovně a povahy dostatečných znalostí, dovedností a zkušeností požadovaných od člena vedoucího orgánu v jeho kontrolní funkci, zejména jsou-li tyto funkce přiděleny různým orgánům.
28. Instituce by měly průběžně sledovat vhodnost členů vedoucího orgánu, aby na základě každé nové relevantní skutečnosti určily situace, kdy by se mělo provést opětovné posouzení jejich vhodnosti. Opětovné posouzení by se mělo zejména provést v těchto případech:
- a. pokud existují obavy týkající se individuální nebo kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu;
  - b. v případě podstatného dopadu na pověst člena vedoucího orgánu nebo instituce, včetně případů, kdy členové nedodržují zásady instituce v oblasti střetu zájmů;
  - c. v rámci přezkoumání vnitřních systémů správy a řízení prováděného vedoucím orgánem;

- d. v jakémkoli jiném případě, který může jinak podstatně ovlivnit vhodnost člena vedoucího orgánu.
29. Instituce by měly rovněž opětovně posoudit, zda člen vedoucího orgánu věnuje dostatečný čas výkonu svých funkcí ve vedoucím orgánu, pokud přijme další funkci ve vedoucím orgánu nebo začne vykonávat nové relevantní činnosti, včetně politických.
30. Instituce by měly při svém posuzování vhodnosti vycházet z pojmů vymezených v hlavě III, přičemž by měly brát v úvahu rozmanitost vedoucího orgánu, jak se uvádí v hlavě V, a měly by zavést zásady a postupy týkající se vhodnosti stanovené v hlavách VI a VII.

## 2. Posouzení kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu prováděné institucemi

31. Instituce by měly při plnění své povinnosti stanovené v čl. 91 odst. 7 směrnice 2013/36/EU zajistit, aby vedoucí orgán jako celek měl vždy dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti a rozuměl činnostem institucí, včetně hlavních rizik.
32. Instituce by měly posoudit nebo opětovně posoudit vhodnost vedoucího orgánu jako celku, zejména:
- a. pokud je podána žádost o povolení k zahájení činnosti;
  - b. pokud dojde k podstatným změnám ve složení vedoucího orgánu, včetně tohoto:
    - i. pokud dojde ke jmenování nových členů vedoucího orgánu, a to i v důsledku přímého nebo nepřímého nabytí nebo zvýšení kvalifikované účasti v instituci<sup>11</sup>;
    - ii. při opětovném jmenování členů vedoucího orgánu, pokud došlo ke změně požadavků na pozici nebo pokud jsou členové jmenováni na jinou pozici v rámci vedoucího orgánu;
    - iii. pokud jmenování nebo opětovně jmenování členové přestanou být členy vedoucího orgánu.
  - c. průběžně v souladu s odstavcem 33.
33. Instituce by měly opětovně posoudit kolektivní vhodnost členů vedoucího orgánu, a to zejména v těchto případech:
- a. pokud dojde k podstatné změně v obchodním modelu instituce, ochotě podstupovat riziko nebo strategii v oblasti rizik nebo struktuře na individuální nebo skupinové úrovni;

---

<sup>11</sup> Viz poznámka pod čarou 17.

- b. v rámci přezkoumání vnitřních systémů správy a řízení prováděného vedoucím orgánem;
  - c. v jakémkoli jiném případě, který může jinak podstatně ovlivnit kolektivní vhodnost vedoucího orgánu.
34. Při provádění opětovného posouzení kolektivní vhodnosti by se instituce měly zaměřit na příslušné změny ve své obchodní činnosti, strategiích a rizikovém profilu a na rozložení povinností v rámci vedoucího orgánu a jejich vliv na požadované kolektivní znalosti, dovednosti a zkušenosti vedoucího orgánu.
35. Instituce by měly při svém posuzování vhodnosti vycházet z pojmů vymezených v hlavě III a měly by zavést zásady a postupy týkající se vhodnosti stanovené v hlavách VI a VII.
36. Za posouzení počáteční a průběžné kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu zodpovídají instituce. Pokud posouzení provádí rovněž příslušné orgány pro účely dohledu, zodpovídají za posouzení a zajištění kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu nadále instituce.

### 3. Posouzení vhodnosti osob v klíčových funkcích prováděné institucemi regulovanými podle směrnice CRD

37. Ačkoli by všechny instituce měly zajistit, aby jejich zaměstnanci byli schopni náležitě vykonávat své funkce, instituce regulované podle směrnice CRD by měly konkrétně zajišťovat, aby osoby v klíčových funkcích měly vždy dostatečně dobrou pověst, byly čestné a bezúhonné a měly dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti potřebné pro své pozice, a měly by posoudit výše uvedené požadavky, zejména:
- a. pokud je podána žádost o povolení;
  - b. pokud dojde ke jmenování nových osob v klíčových funkcích, a to i v důsledku přímého nebo nepřímého nabytí nebo zvýšení kvalifikované účasti v instituci;
  - c. v případě potřeby podle odstavce 38.
38. Instituce regulované podle směrnice CRD by měly průběžně sledovat pověst, čestnost, bezúhonnost, znalosti, dovednosti a zkušenosti osob v klíčových funkcích, aby na základě každé nové relevantní skutečnosti určily situace, kdy by se mělo provést opětovné posouzení jejich vhodnosti. Opětovné posouzení by se mělo provést zejména v těchto případech:
- a. pokud existují obavy týkající se vhodnosti dané osoby;
  - b. v případě podstatného dopadu na pověst dané osoby;
  - c. v rámci přezkoumání vnitřních systémů správy a řízení prováděného vedoucím orgánem;

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

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

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

41. Instituce by měly posoudit, zda je člen vedoucího orgánu schopen věnovat dostatečný čas výkonu svých funkcí a povinností, včetně toho, zda chápe obchodní činnost instituce, související hlavní rizika a důsledky obchodní činnosti a strategie v oblasti rizik. Pokud je daná osoba držitelem mandátu ve významné instituci, instituce by měly rovněž posoudit, zda je dodrženo omezení maximální počtu funkcí ve vedoucím orgánu podle čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU, případně čl. 9 odst. 2 směrnice 2014/65/EU.
42. Členové by měli být schopni plnit své povinnosti také v obdobích zvlášť zvýšené činnosti, jako je restrukturalizace, přemístování instituce, akvizice, fúze, převzetí nebo krizová situace, nebo v důsledku závažných potíží s jednou nebo více operacemi instituce, a zohlednit při tom, že v takových obdobích může být zapotřebí věnovat výkonu funkcí více času než v běžných obdobích.
43. Při posuzování, zda člen věnuje dostatečný čas výkonu svých funkcí, by instituce měly brát v úvahu přinejmenším:
- a. počet funkcí, které daný člen vykonává současně ve vedoucím orgánu ve finančních a nefinančních společnostech, přičemž je třeba zvážit možné synergie, pokud jsou tyto funkce vykonávány v rámci stejné skupiny, včetně situace, kdy člen jedná jménem právnické osoby nebo jako náhradník člena vedoucího orgánu;
  - b. velikost, povahu, rozsah a složitost činností subjektu, ve kterém člen vykonává funkci ve vedoucím orgánu, a zejména zda má tento subjekt sídlo mimo EU;

- c. přítomnost člena v dané zemi a dobu cesty vyžadovanou pro danou úlohu;
  - d. počet schůzí plánovaných pro vedoucí orgán;
  - e. funkce, které daný člen vykonává současně ve vedoucích orgánech v organizacích, které nesledují převážně obchodní cíle;
  - f. nezbytné schůze, které se budou konat, zejména s příslušnými orgány nebo s jinými interními nebo externími zúčastněnými stranami, a které nejsou zahrnuty v oficiálním plánu schůzí vedoucího orgánu;
  - g. povahu konkrétní pozice a povinností člena, včetně konkrétních funkcí, jako je výkonný ředitel, předseda správní rady nebo člen výboru, skutečnost, zda člen vykonává výkonnou nebo nevýkonnou funkci, a potřebu, aby se daný člen účastnil schůzí ve společnostech uvedených v bodě a) a v instituci;
  - h. jiné externí odborné nebo politické činnosti a jakékoli jiné funkce a příslušné činnosti v rámci finančního sektoru nebo mimo něj a v rámci EU nebo mimo ni;
  - i. nezbytné zaškolení nebo odbornou přípravu;
  - j. všechny další příslušné povinnosti člena, které instituce považují za nezbytné zvážit při posuzování, zda věnuje dostatečný čas výkonu svých funkcí; a
  - k. dostupné relevantní srovnání času věnovaného výkonu funkcí, včetně srovnání poskytnutého orgánem EBA<sup>12</sup>.
44. Instituce by měly písemně zaznamenat úkoly, povinnosti a požadované schopnosti pro různé pozice v rámci vedoucího orgánu a očekávaný čas věnovaný výkonu funkcí podle požadavků pro jednotlivé pozice, přičemž vezmou v úvahu také potřebu věnovat dostatečný čas zaškolení a odborné přípravě. Za tímto účelem mohou menší a méně složité instituce rozlišovat očekávaný čas věnovaný výkonu funkcí u výkonného a nevýkonného člena vedoucího orgánu.
45. Člen vedoucího orgánu by měl být informován o času, který se očekává, že bude na základě požadavků věnovat výkonu svých povinností. Instituce mohou požadovat, aby člen potvrdil, že dané funkci může takové množství času věnovat.
46. Instituce by měly sledovat, zda členové vedoucího orgánu věnují výkonu svých funkcí dostatečný čas. Čas věnovaný výkonu funkcí je posuzován na základě přípravy na schůze, účasti členů na schůzích vedoucího orgánu a aktivního zapojení do nich.
47. Instituce by měla při svém posouzení, zda jednotliví členové vedoucího orgánu věnují dostatečný čas výkonu svých funkcí, zvážit i dopad jakékoli jejich dlouhodobé nepřítomnosti.

---

<sup>12</sup> Údaje za rok 2015 jsou uvedeny v příloze těchto obecných pokynů týkající se posouzení dopadů.

48. Instituce by měly vést záznamy o všech externích odborných a politických funkcích vykonávaných členy vedoucího orgánu. Tyto záznamy by se měly aktualizovat vždy, když člen oznámí instituci změnu a když se instituce o takových změnách dozví jiným způsobem. Pokud dojde u těchto funkcí ke změnám, které mohou omezit schopnost člena vedoucího orgánu věnovat dostatek času výkonu svých funkcí, měla by instituce znovu posoudit schopnost člena věnovat čas výkonu funkcí požadovaný pro jeho pozici.

## 5. Stanovení počtu funkcí ve vedoucích orgánech

49. Kromě požadavku, aby věnovali dostatečný čas výkonu svých funkcí, musí členové vedoucího orgánu, kteří vykonávají funkci v rámci významné instituce, splňovat omezení počtu funkcí člena ve vedoucích orgánech stanovené v čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU.

50. Pokud funkce člena ve vedoucím orgánu zahrnuje současně výkonné a nevýkonné povinnosti, měla by se pro účely čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU tato funkce počítat jako funkce výkonného člena ve vedoucím orgánu.

51. Pokud se více funkcí člena ve vedoucím orgánu počítá jako jedno členství, jak to popisuje čl. 91 odst. 4 směrnice 2013/36/EU a stanovují odstavce 52 až 57, toto jedno členství by se mělo počítat jako jedna funkce výkonného člena, pokud zahrnuje nejméně jednu funkci výkonného člena ve vedoucím orgánu, a v ostatních případech by se mělo počítat jako jedna funkce nevýkonného člena ve vedoucím orgánu.

52. Podle čl. 91 odst. 4 písm. a) směrnice 2013/36/EU se všechny funkce člena ve vedoucím orgánu vykonávané v rámci stejné skupiny počítají jako jedno členství.

53. Podle čl. 91 odst. 4 písm. b) bodu ii) směrnice 2013/36/EU se všechny funkce člena ve vedoucím orgánu vykonávané ve společnostech, v nichž má instituce kvalifikovanou účast, ale které nejsou dceřinými společnostmi zařazenými do stejné skupiny, počítají jako jedno členství. Toto jedno členství ve společnostech s kvalifikovanou účastí se počítá jako jedno samostatné členství, tj. funkce člena ve vedoucím orgánu vykonávaná v rámci stejné instituce a funkce člena ve vedoucím orgánu ve společnostech s její kvalifikovanou účastí se společně počítají jako dvě členství.

54. Pokud má více institucí ve stejné skupině kvalifikovanou účast, mělo by se započítat členství ve vedoucích orgánech ve všech společnostech s kvalifikovanou účastí, přičemž se konsolidovaná situace instituce (na základě účetního rozsahu konsolidace) považuje za jedno samostatné členství. Toto jedno členství ve společnostech s kvalifikovanou účastí se počítá jako jedno samostatné členství, tj. jedna funkce člena ve vedoucím orgánu počítaná pro účely členství zastávaného v rámci subjektů, které patří do skupiny, a jedna funkce člena ve vedoucím orgánu počítaná pro účely členství zastávaného ve všech společnostech s kvalifikovanou účastí stejné skupiny se počítají jako dvě členství.



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

## 6. Dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti

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

k uplatňování odpovídající kultury, firemních hodnot a chování v rámci vedoucího orgánu a instituce<sup>13</sup>.

60. V této souvislosti by se při posuzování patřičných znalostí, dovedností a zkušeností měly zvážit:
- a. úloha a povinnosti dané pozice a požadované schopnosti;
  - b. znalosti a dovednosti dosažené prostřednictvím vzdělání, odborné přípravy a praxe;
  - c. praktické a odborné zkušenosti získané v předchozích pozicích a
  - d. znalosti a dovednosti nabyté a prokázané profesním jednáním člena vedoucího orgánu.
61. Aby řádně posoudily dovednosti členů vedoucího orgánu, měly by instituce zvážit použití demonstrativního seznamu příslušných dovedností uvedeného v příloze II těchto obecných pokynů, přičemž vezmou v úvahu úlohu a povinnosti pozice, na které působí člen vedoucího orgánu.
62. Instituce by měly zvážit úroveň a profil vzdělání člena a to, zda se jeho vzdělání vztahuje k bankovním a finančním službám nebo k jiným příslušným oborům. Obecně lze pro sektor finančních služeb považovat za relevantní zejména vzdělání v oborech bankovníctví a finance, ekonomie, právo, účetnictví, audit, správa, regulace finančního sektoru, informační technologie a kvantitativní metody.
63. Posouzení by se nemělo omezovat na získaný titul nebo na důkaz o určité délce pracovního poměru v instituci. Měla by být provedena důkladnější analýza praktických zkušeností člena, neboť znalosti a dovednosti získané v předchozích povoláních závisejí nejen na povaze, rozsahu a složitosti společnosti, jakož i na funkci, kterou v ní člen zastával.
64. Při posuzování znalostí, dovedností a zkušeností člena vedoucího orgánu je třeba věnovat pozornost teoretickým a praktickým zkušenostem týkajícím se těchto oblastí:
- a. bankovní a finanční trhy;
  - b. právní požadavky a regulatorní rámec;
  - c. strategické plánování, pochopení obchodní strategie nebo obchodního plánu instituce a jejich plnění;

---

<sup>13</sup> Viz také obecné pokyny orgánu EBA k internal governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

- d. řízení rizik (určení, posouzení, sledování, kontrola a zmírňování hlavních typů rizik instituce);
  - e. účetnictví a audit;
  - f. posuzování účinnosti systémů instituce, aby se zajistily účinná správa a řízení, dohled a kontrolní mechanismy; a
  - g. interpretace finančních údajů instituce, zjištění klíčových problémů na základě těchto údajů a určování vhodných kontrolních mechanismů a opatření.
65. Členové vedoucího orgánu v jeho řídicí funkci by měli mít z minulosti dostatečné praktické a odborné zkušenosti z řídicí pracovní pozice zastávané po dostatečně dlouhou dobu. Pozice zastávané po krátkou dobu lze při posouzení zohlednit, tyto pozice samotné by však neměly být dostačující k tomu, aby se předpokládalo, že člen má dostatečné zkušenosti. Při posuzování praktických a odborných zkušeností získaných v předchozích pozicích by se mělo přihlížet zejména k:
- a. povaze zastávané vedoucí funkce a její hierarchické úrovni;
  - b. délce výkonu funkce;
  - c. povaze a složitosti společnosti, v níž byla pracovní pozice zastávána, včetně organizační struktury společnosti;
  - d. rozsahu kompetencí, rozhodovacích pravomocí a odpovědností člena;
  - e. technickým znalostem získaným na této pozici;
  - f. počtu podřízených.
66. Členové vedoucího orgánu v jeho kontrolní funkci by měli být schopni vznášet konstruktivní připomínky k rozhodnutím vedoucího orgánu a účinně dohlížet na vedoucí orgán v jeho řídicí funkci. Přiměřené znalosti, dovednosti a zkušenosti pro účinné vykonávání kontrolní funkce lze získat na příslušných akademických nebo administrativních pozicích nebo prostřednictvím řízení, dohledu nebo kontroly finančních institucí nebo jiných společností.

## 7. Kritéria kolektivní vhodnosti

67. Vedoucí orgán by měl být jako celek schopen pochopit činnosti instituce včetně souvisejících hlavních rizik. Neuvádí-li tento oddíl jinak, tato kritéria by se měla uplatňovat odděleně na vedoucí orgán v jeho řídicí funkci a na vedoucí orgán v jeho kontrolní funkci.

68. Členové vedoucího orgánu by měli být jako celek schopni přijímat přiměřená rozhodnutí a zohlednit obchodní model instituce, její ochotu podstupovat riziko a strategii a trhy, na kterých působí.
69. Členové vedoucího orgánu v jeho kontrolní funkci by měli být schopni jako celek účinně vznášet konstruktivní připomínky k rozhodnutím vedoucího orgánu v jeho řídicí funkci a tato rozhodnutí sledovat.
70. Vedoucí orgán jako celek by měl pokrývat všechny oblasti znalostí požadovaných pro obchodní činnost instituce, a to díky dostatečným odborným zkušenostem členů vedoucího orgánu. Aby byla možná diskuse k přijímaným rozhodnutím, měl by v každé oblasti existovat dostatečný počet členů s patřičnými znalostmi. Členové vedoucího orgánu by měli mít jako celek dovednosti, které jim umožní prezentovat své názory a ovlivňovat rozhodovací proces v rámci vedoucího orgánu.
71. Složení vedoucího orgánu by mělo odrážet znalosti, dovednosti a zkušenosti nezbytné k vykonávání jeho povinností. To mimo jiné znamená, že vedoucí orgán má jako celek patřičné znalosti v těch oblastech, za které jsou jeho členové kolektivně odpovědní, a dovednosti, aby mohl instituci účinně řídit a dohlížet na ni, včetně těchto aspektů:
- a. obchodní činnost instituce a hlavní rizika, která s ní souvisejí;
  - b. každá z významných činností instituce;
  - c. příslušné oblasti kompetencí v daném odvětví/financích, včetně finančních a kapitálových trhů, solventnosti a modelů;
  - d. finanční účetnictví a účetní výkaznictví;
  - e. řízení rizik, compliance a vnitřní audit;
  - f. informační technologie a bezpečnost;
  - g. místní, regionální a případně světové trhy;
  - h. právní a regulatorní prostředí;
  - i. manažerské schopnosti a zkušenosti;
  - j. schopnost strategického plánování;
  - k. vedení mezinárodních a vnitrostátních skupin, případně řízení rizik souvisejících se strukturou skupin.
72. Vedoucí orgán by měl mít ve své řídicí funkci jako celek vysokou úroveň manažerských schopností, zatímco ve své kontrolní funkci by měl mít jako celek dostatečné manažerské

schopnosti, aby mohl účinně organizovat své úkoly a byl schopen porozumět řídicím postupům použitým a rozhodnutím přijatým vedoucím orgánem v jeho řídicí funkci a vznášet k ním konstruktivní připomínky.

## 8. Pověst, čestnost a bezúhonnost

73. Člen vedoucího orgánu by měl být považován za osobu čestnou, bezúhonnou a s dobrou pověstí, pokud neexistují žádné objektivní a prokazatelné důvody, které by naznačovaly něco jiného, zejména s ohledem na relevantní dostupné informace k faktorům nebo situacím uvedeným v odstavcích 74 až 78. Posouzení pověsti, čestnosti a bezúhonnosti by mělo vždy zohledňovat dopad kumulativních vlivů drobných incidentů na pověst člena.
74. Aniž by byla dotčena jakákoli základní práva, měly by se při posuzování dobré pověsti, čestnosti a bezúhonnosti brát v úvahu všechny příslušné záznamy v rejstříku trestů nebo záznamy ze správních řízení, přičemž by se měl zohlednit druh odsouzení nebo obžaloby, role dotčené osoby, udělený trest, dosažená fáze soudního řízení a všechna rehabilitační opatření, která nabyla účinku. Měly by se zohlednit související okolnosti, včetně zmírňujících faktorů, závažnosti příslušného trestného činu nebo přestupku, který je předmětem správního nebo dozorčího řízení, čas, který uplynul od spáchání trestného činu nebo přestupku, chování člena od doby, kdy se dopustil trestného činu nebo přestupku, a významnost trestného činu nebo přestupku pro úlohu člena. V úvahu by se měly brát všechny příslušné záznamy v rejstříku trestů nebo záznamy ze správních řízení, přičemž by se mělo přihlídnout k promlčecím lhůtám platným ve vnitrostátních právních předpisech.
75. Aniž by byla dotčena presumpce nevinny vztahující se k trestnímu řízení a další základní práva, měly by se při posuzování pověsti, čestnosti a bezúhonnosti zvážit přinejmenším tyto faktory:
- a. odsouzení nebo probíhající trestní stíhání za trestný čin, zejména:
    - i. trestné činy podle právních předpisů upravujících činnosti v oblasti bankovníctví, financí, cenných papírů a pojišťovnictví nebo týkajících se trhů s cennými papíry či finančních nebo platebních nástrojů, včetně právních předpisů o praní peněz, korupci, manipulaci s trhem nebo obchodování zasvěcených osob a lichvě;
    - ii. trestné činy nepoctivého jednání, podvodu nebo finanční trestné činy;
    - iii. daňové trestné činy a
    - iv. ostatní trestné činy podle právních předpisů upravujících obchodní společnosti, konkurzní řízení, platební neschopnost nebo ochranu spotřebitele;

- b. jiná příslušná platná nebo předchozí opatření přijatá regulačním orgánem nebo profesním subjektem kvůli nedodržování příslušných ustanovení, která upravují činnosti týkající se bank, financí, cenných papírů nebo pojištění.
76. K probíhajícím vyšetřováním by se mělo přihlížet v případě, že jsou důsledkem soudních nebo správních řízení nebo jiných obdobných regulačních vyšetřování, aniž by byla dotčena základní práva jednotlivce<sup>14</sup>.
77. Mělo by se přihlížet k následujícím situacím, které se vztahují k současným a předchozím obchodním výsledkům a finančnímu zdraví člena vedoucího orgánu, pokud jde o jejich potenciální dopad na pověst, čestnost a bezúhonnost tohoto člena:
- a. je dlužníkem v prodlení (např. má negativní záznamy ve spolehlivém úvěrovém registru, jsou-li dostupné);
  - b. finanční a obchodní výsledky subjektů, které člen vlastní nebo řídí nebo v nichž měl či má významný podíl nebo vliv, se zvláštním přihlédnutím k jakýmkoli konkurzním nebo likvidačním řízením, a k tomu, zda a jak člen přispěl k situaci, která k danému řízení vedla;
  - c. vyhlášení osobního bankrotu; a
  - d. aniž by byla dotčena presumpce nevin, občanská soudní řízení, správní nebo trestní řízení, velké investice nebo expozice a čerpané půjčky, zejména pokud mohou mít podstatný dopad na finanční zdraví člena nebo subjektů, které člen vlastní nebo řídí nebo v nichž má významný podíl.
78. Člen vedoucího orgánu by měl zachovávat vysoké standardy bezúhonnosti a čestnosti. Při posuzování pověsti, čestnosti a bezúhonnosti by se měly zvážit přinejmenším tyto faktory:
- a. jakékoli důkazy o tom, že daná osoba nepostupovala při svém jednání s příslušnými orgány transparentně a otevřeně a nespolupracovala s nimi;
  - b. zamítnutí, zrušení, odnětí nebo vypovězení registrace, povolení, členství nebo licence k provozování živnosti, podnikání nebo výkonu profese;
  - c. důvody k propuštění z pracovního poměru nebo odvolání ze zodpovědné funkce, ukončení fiduciárního vztahu či podobná situace nebo situace, kdy byla daná osoba požádána o rozvázání pracovního poměru v takové pracovní pozici;
  - d. sesazení z funkce člena vedoucího orgánu jakýmkoli relevantním příslušným orgánem, včetně osob, které skutečně řídí činnost subjektu; a
  - e. jakýkoli jiný důkaz, který naznačuje, že osoba vystupuje způsobem, který není v souladu s vysokými standardy jednání.

---

<sup>14</sup> V souladu s Evropskou úmluvou o lidských právech a Listinou základních práv Evropské unie: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm).

## 9. Používání vlastních názorů a nezávislí členové

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

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

### 9.2 Používání vlastních názorů

82. Při posuzování používání vlastních názorů, jak uvádí odstavec 80, by instituce měly posuzovat, zda všichni členové vedoucího orgánu:
- a. mají nezbytné behaviorální schopnosti, včetně:
    - i. odvahy, přesvědčení a síly účinně posuzovat navrhovaná rozhodnutí jiných členů vedoucího orgánu a vznášet k nim konstruktivní připomínky;
    - ii. schopnosti klást otázky členům vedoucího orgánu v jeho řídicí funkci a
    - iii. schopnosti odolávat „skupinovému myšlení“.

- b. nejsou ve střetu zájmů v míře, která by zhoršila jejich schopnost nezávisle a objektivně vykonávat jejich povinnosti.
83. Při posuzování požadovaných behaviorálních schopností člena uvedených v odst. 82 písm. a) by se mělo brát v úvahu jeho dřívější a současné chování, zejména v rámci instituce.
84. Při posuzování existence střetu zájmů uvedeného v odst. 82 písm. b) by instituce měly určit skutečné a potenciální střety zájmů podle zásad instituce v oblasti střetu zájmů<sup>15</sup> a posoudit jejich závažnost. Zvážit by se měly přinejmenším následující situace, které by mohly vytvořit skutečný nebo potenciální střet zájmů:
- a. ekonomické zájmy (např. akcie, jiná vlastnická práva a členství, účasti a jiné ekonomické zájmy u komerčních zákazníků, práva duševního vlastnictví, půjčky poskytnuté institucí společnosti vlastněné členy vedoucího orgánu);
  - b. osobní nebo profesní vztahy s vlastníky kvalifikovaných účastí v instituci;
  - c. osobní nebo profesní vztahy se zaměstnanci instituce nebo subjektů, na které se vztahuje obezřetnostní konsolidace (např. úzké rodinné vztahy);
  - d. jiné pracovní poměry nebo předchozí pracovní poměry v nedávné minulosti (např. v posledních pěti letech);
  - e. osobní nebo profesní vztahy s příslušnými externími zúčastněnými stranami, (např. spojení s dodavateli materiálu, konzultanty nebo jinými poskytovateli služeb);
  - f. členství v orgánu nebo vlastnictví orgánu nebo subjektu s protichůdnými zájmy;
  - g. politický vliv nebo politické vztahy.
85. Všechny skutečné nebo potenciální střety zájmů na úrovni vedoucího orgánu by se měly patřičně oznámit, projednat a zdokumentovat, mělo by se přijmout náležité rozhodnutí a vedoucí orgán by je měl patřičně řídit (tj. měla by se přijmout nezbytná zmírňující opatření). Člen vedoucího orgánu by se měl zdržet hlasování v jakékoli záležitosti, v níž u něj dochází ke střetu zájmů<sup>16</sup>.
86. Instituce by měly informovat příslušné orgány, pokud zjistí střet zájmů, který může mít vliv na schopnost člena vedoucího orgánu používat vlastní názory, včetně přijatých zmírňujících opatření.
87. Skutečnost, že je člen vedoucího orgánu akcionářem, vlastníkem nebo členem instituce, má soukromé účty nebo půjčky nebo využívá jiné služby instituce nebo subjektu spadajícího do

<sup>15</sup> Zásady v oblasti střetu zájmů pro zaměstnance viz obecné pokyny orgánu EBA k internal governance.

<sup>16</sup> Zásady v oblasti střetu zájmů pro zaměstnance viz obecné pokyny orgánu EBA k internal governance.



konsolidace, by neměly být samy o sobě považovány za faktory, které mají vliv na schopnost člena vedoucího orgánu používat vlastní názory.

### 9.3 Nezávislí členové vedoucího orgánu instituce regulované podle směrnice CRD v jeho kontrolní funkci

88. Mít ve vedoucím orgánu v jeho kontrolní funkci členy, kteří splňují kritéria nezávislosti, jak uvádí odstavec 81, i členy, kteří tato kritéria nespĺňují, je u všech institucí regulovaných podle směrnice CRD považováno za správnou praxi.
89. Při určování dostatečného počtu nezávislých členů by se měla brát v úvahu zásada proporcionality. Při určování dostatečného počtu nezávislých členů ve vedoucím orgánu v jeho kontrolní funkci by se neměli brát v úvahu členové, kteří ve vedoucím orgánu zastupují zaměstnance. Aniž jsou dotčeny další požadavky uložené vnitrostátními právními předpisy, mělo by se uplatnit toto:
- a. vedoucí orgán v jeho kontrolní funkci, který má dostatečný počet nezávislých členů, by měly mít tyto instituce regulované podle směrnice CRD:
    - i. významné instituce regulované podle směrnice CRD;
    - ii. kotované instituce regulované podle směrnice CRD.
  - b. Instituce regulované podle směrnice CRD, které nejsou významné ani kotované, by obecně měly mít ve vedoucím orgánu v jeho kontrolní funkci nejméně jednoho nezávislého člena. Příslušné orgány však nesmí vyžadovat existenci nezávislých členů v rámci:
    - i. institucí regulovaných podle směrnice CRD, které jsou plně vlastněny institucí regulovanou podle směrnice CRD, zejména pokud se dceřiná společnost nachází ve stejném členském státě jako mateřská instituce regulovaná podle směrnice CRD;
    - ii. nevýznamných institucí regulovaných podle směrnice CRD, které jsou investičními podniky.
90. V rámci celkové odpovědnosti vedoucího orgánu by nezávislí členové měli hrát klíčovou úlohu při zlepšování účinnosti kontrol a bilancí v rámci institucí regulovaných podle směrnice CRD prostřednictvím zlepšování dohledu nad rozhodováním vedení a zajistit, aby:
- a. zájmy všech zúčastněných stran, včetně menšinových akcionářů, byly patřičně zváženy při diskusích a rozhodování vedoucího orgánu. Nezávislí členové by rovněž mohli pomáhat zmírňovat nebo kompenzovat nepřiměřenou převahu

jednotlivých členů vedoucího orgánu zastupujících konkrétní skupinu nebo kategorii zúčastněných stran;

- b. rozhodování neovládala žádná osoba nebo malá skupina členů a
- c. byly patřičně řízeny střety zájmů mezi institucí, jejími obchodními útvary, jinými subjekty v účetním rozsahu konsolidace a externími zúčastněnými stranami, včetně zákazníků.

91. Aniž je dotčen odstavec 92, předpokládá se, že člen vedoucího orgánu instituce regulované podle směrnice CRD v jeho kontrolní funkci se považuje za osobu, která „není nezávislá“, v těchto situacích:

- a. člen má nebo měl mandát jako člen vedoucího orgánu v jeho řídicí funkci v instituci, na kterou se vztahuje omezující konsolidace, pokud na této pozici působil předchozích 5 let;
- b. člen je ovládajícím akcionářem instituce regulované podle směrnice CRD, a to na základě případů uvedených v čl. 22 odst. 1 směrnice 2013/34/EU, nebo zastupuje zájem ovládajícího akcionáře, včetně situace, kdy je vlastníkem členský stát nebo jiný veřejný subjekt;
- c. člen má významný finanční nebo obchodní vztah s institucí regulovanou podle směrnice CRD,
- d. člen je zaměstnancem ovládajícího akcionáře instituce regulované podle směrnice CRD, nebo je s ním jinak ve spojení;
- e. člen je zaměstnán subjektem, na který se vztahuje konsolidace, vyjma případů, kdy jsou splněny obě tyto podmínky:
  - i. člen nepatří do nejvyšší hierarchické úrovně instituce, která je přímo odpovědná vedoucímu orgánu;
  - ii. člen byl zvolen do kontrolní funkce v rámci systému zastoupení zaměstnanců a na základě vnitrostátních právních předpisů se na něj vztahuje odpovídající ochrana proti protiprávnímu propouštění a proti jiným formám nespravedlivého zacházení;
- f. člen byl dříve zaměstnán na pozici na nejvyšší hierarchické úrovni v instituci regulované podle směrnice CRD nebo v jiném subjektu, na který se vztahuje omezující konsolidace, přičemž byl přímo odpovědný vedoucímu orgánu, a mezi ukončením tohoto pracovního poměru a činností ve vedoucím orgánu neuplynuly alespoň 3 roky;

- g. člen byl během 3 let mandantem významného odborného poradce, externího auditora nebo významného konzultanta instituce regulované podle směrnice CRD nebo jiného subjektu, na který se vztahuje obezřetnostní konsolidace, nebo byl zaměstnancem významně spojeným s poskytovanou službou;
  - h. člen je nebo během posledního roku byl významným dodavatelem nebo důležitým zákazníkem instituce regulované podle směrnice CRD nebo jiného subjektu, na který se vztahuje obezřetnostní konsolidace, nebo měl jiný významný obchodní vztah nebo je členem vrcholného vedení důležitého dodavatele, zákazníka nebo komerčního subjektu, který má významný obchodní vztah, nebo je s ním jinak přímo nebo nepřímo ve spojení;
  - i. člen přijímá kromě odměny za svoji úlohu a odměny za zaměstnání v souladu s písmenem e) významné poplatky nebo jiné výhody od instituce regulované podle směrnice CRD nebo jiného subjektu, na který se vztahuje obezřetnostní konsolidace;
  - j. člen působil jako člen vedoucího orgánu v rámci daného subjektu po dobu 12 po sobě jdoucích let nebo déle;
  - k. člen je blízkým rodinným příslušníkem člena vedoucího orgánu instituce regulované podle směrnice CRD v jeho řídicí funkci nebo jiného subjektu, na který se vztahuje obezřetnostní konsolidace, nebo osoby v situaci uvedené v písmenech a) až h).
92. Pouhá skutečnost, že nastala jedna či více situací uvedených v odstavci 91, automaticky neznamená, že člen není nezávislý. Pokud u člena nastane jedna či více situací uvedených v odstavci 91, instituce regulovaná podle směrnice CRD může příslušnému orgánu prokázat, že člen by měl být i přesto považován za „nezávislého“. Za tímto účelem by měly být instituce regulované podle směrnice CRD schopny zdůvodnit příslušnému orgánu, proč není touto situací ovlivněna schopnost člena uplatňovat objektivní a vyvážený úsudek a přijímat nezávislá rozhodnutí.
93. Pro účely odstavce 92 by měly instituce regulované podle směrnice CRD zvážit, zda by skutečnost, že je člen akcionářem instituce regulované podle směrnice CRD, má soukromé účty nebo půjčky nebo využívá jiné služby, kromě případů výslovně uvedených v tomto oddíle, nemohla vést k situaci, kdy bude člen považován za osobu, která není nezávislá, pokud zůstanou v mezích patřičné prahové hodnoty *de minimis*. Tyto vztahy by měly být zohledněny v rámci řízení střetů zájmů v souladu s obecnými pokyny orgánu EBA k internal governance.

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

### 10. Stanovení cílů pro zaškolení a odbornou přípravu

94. Instituce by měly zajistit zaškolení členů vedoucího orgánu s cílem pomoci jim udělat si jasnou představu o struktuře instituce, jejím obchodním modelu, rizikovém profilu a systémech správy a řízení a o úloze člena (členů) ve vztahu k uvedenému a zajistit patřičné obecné a co nejvhodnější individuálně upravené programy odborné přípravy. Odborná příprava by rovněž měla přispět k informovanosti členů vedoucího orgánu o přínosech rozmanitosti ve vedoucím orgánu a instituci. Instituce by měly vyčlenit dostatečné zdroje na individuální nebo kolektivní zaškolení a na odbornou přípravu členů vedoucího orgánu.
95. Všichni nově jmenovaní členové vedoucího orgánu by měli obdržet klíčové informace do 1 měsíce poté, co se ujmou dané pozice, přičemž jejich zaškolení by mělo být dokončeno do 6 měsíců.
96. Pokud má jmenovaný člen vedoucího orgánu splňovat konkrétní požadavky na znalosti a dovednosti, cílem odborné přípravy a zaškolení tohoto člena by mělo být vyplnění zjištěných mezer, a to v přiměřeném časovém rámci, pokud možno předtím, než se skutečně ujme dané pozice, nebo co nejdříve poté, kdy se jí skutečně ujme. V každém případě by člen měl splňovat požadavky na znalosti a dovednosti stanovené v oddíle 6 nejpozději 1 rok poté, kdy se ujal pozice. V příslušných případech by instituce měla stanovit časový rámec, ve kterém by měla být provedena nezbytná opatření, a informovat o tom příslušný orgán. Členové vedoucího orgánu by si měli udržovat a prohlubovat znalosti a dovednosti potřebné k plnění svých povinností.

### 11. Zásady zaškolení a odborné přípravy

97. Instituce by měly mít zavedené zásady a postupy pro zaškolení a odbornou přípravu členů vedoucího orgánu, které by měly být schváleny vedoucím orgánem.
98. Lidské a finanční zdroje poskytnuté na zaškolení a odbornou přípravu by měly být dostatečné k dosažení cílů zaškolení a odborné přípravy a k zajištění, že je člen vhodný pro jeho úlohu a splňuje příslušné požadavky. Při stanovování lidských a finančních zdrojů vyžadovaných na zajištění účinných zásad a postupů pro zaškolení a odbornou přípravu členů vedoucího orgánu by instituce měla brát v úvahu dostupná relevantní měřítko v daném odvětví, například ve vztahu k dostupnému rozpočtu na odbornou přípravu

a k poskytnutým dnům odborné přípravy, včetně výsledků srovnávání poskytnutých orgánem EBA.<sup>17</sup>

99. Zásady a postupy pro zaškolení a odbornou přípravu mohou být součástí celkových zásad týkajících se vhodnosti a měly by přinejmenším stanovovat:

- a. cíle zaškolení a odborné přípravy pro vedoucí orgán, případně odděleně pro řídicí funkci a kontrolní funkci. Rovněž by sem měly případně patřit cíle zaškolení a odborné přípravy pro konkrétní pozice podle jejich konkrétních odpovědností a zapojení do výborů.
- b. kdo zodpovídá za vytvoření podrobného programu odborné přípravy;
- c. finanční zdroje a lidské zdroje, které má instituce k dispozici pro zaškolení a odbornou přípravu, přičemž se přihlédně k počtu lekcí zaškolení a odborné přípravy, k jejich ceně a ke všem souvisejícím administrativním úkolům, aby se zajistilo, že zaškolení a odborná příprava budou provedeny v souladu s uvedenými zásadami;
- d. srozumitelný postup, na základě kterého může kterýkoli člen vedoucího orgánu požádat o zaškolení nebo o odbornou přípravu.

100. Při vytváření zásad by vedoucí orgán nebo výbor pro jmenování, je-li zřízen, měly zvážít informace získané od funkce lidských zdrojů a funkce odpovědné za sestavování rozpočtu a organizaci odborné přípravy, případně i od příslušných funkcí vnitřní kontroly.

101. Instituce by měly mít zavedený postup identifikace oblastí, ve kterých je vyžadována odborná příprava, a to pro vedoucí orgán jako celek i pro jednotlivé členy vedoucího orgánu. Do vytváření obsahu programů zaškolení a odborné přípravy by se měly podle potřeby zapojit příslušné obchodní útvary a vnitřní funkce, včetně funkcí vnitřní kontroly.

102. Zásady a postupy, jakož i plány odborné přípravy by měly být aktualizovány, přičemž se zohlední změny ve správě a řízení, strategické změny, nové produkty a další relevantní změny, jakož i změny v platných právních předpisech a vývoj na trhu.

103. Instituce by měly mít zavedený postup hodnocení, jehož cílem je přezkoumat provádění a kvalitu poskytovaného zaškolení a odborné přípravy a zajistit dodržování zásad a postupů v oblasti zaškolení a odborné přípravy.

---

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

## Hlava V – Rozmanitost v rámci vedoucího orgánu

### 12. Cíle zásad rozmanitosti

104. V souladu s čl. 91 odst. 10 směrnice 2013/36/EU by všechny instituce měly mít a provádět zásady podporující rozmanitost v rámci vedoucího orgánu, a to s cílem podpořit různorodost členů. Cílem by mělo být získat při přijímání členů vedoucího orgánu široký soubor kvalit a kompetencí, dosáhnout rozmanitosti názorů a zkušeností a usnadnit nezávislá stanoviska a správné rozhodování v rámci vedoucího orgánu.
105. Zásady rozmanitosti by měly přinejmenším poukazovat na tyto aspekty rozmanitosti: vzdělání a odborná praxe, pohlaví, věk, a zejména u institucí, které jsou aktivní na mezinárodní úrovni, zeměpisný původ, pokud zahrnutí hlediska zeměpisného původu není podle právních předpisů příslušného členského státu protiprávní. U významných institucí by zásady rozmanitosti měly zahrnovat kvantitativní cíl pro zastoupení nedostatečně zastoupeného pohlaví ve vedoucím orgánu. Významné instituce by měly kvantifikovat cílový podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví ve vedoucím orgánu a upřesnit vhodný časový rámec, během něhož by mělo být tohoto cíle dosaženo, a jak bude dosažen. Tento cíl by měl být definován pro vedoucí orgán jako celek, ale může být rozdělen pro vedoucí a kontrolní funkci, pokud je vedoucí orgán dostatečně velký. Ve všech ostatních institucích, zejména v případě vedoucího orgánu s méně než 5 členy, může být cíl vyjádřen kvalitativním způsobem.
106. Při stanovování cílů týkajících se rozmanitosti by instituce měly brát v úvahu výsledky srovnávání rozmanitosti zveřejněné příslušnými orgány, orgánem EBA nebo jinými relevantními mezinárodními orgány či organizacemi<sup>18</sup>.
107. Zásady rozmanitosti mohou zahrnovat zastoupení zaměstnanců ve vedoucím orgánu, a to za účelem doplnění každodenních praktických znalostí a zkušeností ohledně vnitřního fungování instituce.
108. Významné instituce by měly rovněž v rámci každoročního přezkoumání složení vedoucího orgánu zdokumentovat, jak dodržují stanovené cíle. V případě nesplnění jakýchkoli cílů týkajících se rozmanitosti by významná instituce měla zdokumentovat důvody, proč k nesplnění došlo, opatření, která přijme, a časový rámec pro tato opatření, aby se zajistilo splnění cílů týkajících se rozmanitosti v budoucnu.
109. Aby se umožnila patřičná různorodost kandidátů na pozice ve vedoucím orgánu, instituce by měly zavést zásady rozmanitosti pro zaměstnance, včetně aspektů plánování

---

<sup>18</sup> Viz také zpráva orgánu EBA o srovnávání rozmanitosti: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>.

kariéry a opatření k zajištění rovného zacházení a příležitostí pro zaměstnance různého pohlaví.

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

### 13. Zásady vhodnosti

110. Podle čl. 88 odst. 1 směrnice 2013/36/EU stanoví vedoucí orgán instituce zavedení systémů správy a řízení zajišťujících účinné a obezřetné řízení instituce, dohlíží nad nimi a nese odpovědnost za jejich uplatňování. Dále podle čl. 9 odst. 3 směrnice 2014/65/EU vedoucí orgán investičního podniku, ve smyslu směrnice 2014/65/EU (investiční podnik podle směrnice MiFID), stanoví způsobem, který podporuje integritu trhu a zájmy jeho zákazníků, systémy správy a řízení, dohlíží na ně a nese odpovědnost za jejich uplatňování. To mimo jiné znamená, že by zásady vhodnosti instituce měly být sladěny s celkovým rámcem instituce pro správu a řízení, kulturou instituce a její ochotou podstupovat riziko a že jsou postupy v rámci těchto zásad zamýšleným způsobem plně funkční. K tomu rovněž patří, že by vedoucí orgán instituce měl přijmout, aniž je tím dotčen jakýkoli požadovaný souhlas akcionářů, a udržovat zásady pro posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu.
111. Zásady vhodnosti by měly zahrnovat zásady rozmanitosti nebo by na ně měly odkazovat, aby se zajistilo, že je při přijímání nových členů zohledňována rozmanitost.
112. Jakékoli změny zásad vhodnosti by měl schválit vedoucí orgán, aniž je tím dotčen jakýkoli vyžadovaný souhlas akcionářů. Měla by být vedena dokumentace týkající se přijetí zásad a všech změn v nich učiněných (např. ve formě zápisu z příslušných schůzí).
113. Zásady by měly být jasné, dobře zdokumentované a transparentní pro všechny zaměstnance instituce. Při vypracovávání zásad může vedoucí orgán požadovat a brát v úvahu informace z jiných vnitřních výborů, zejména z výboru pro jmenování, pokud je zřízen, a z jiných vnitřních funkcí, jako je právní funkce, funkce lidských zdrojů a kontrolní funkce.
114. Funkce vnitřní kontroly<sup>19</sup> by měly poskytnout konstruktivní informace pro vytváření zásad vhodnosti v souladu se svými úlohami. Zejména funkce compliance by měla analyzovat, jak zásady vhodnosti ovlivňují dodržování právních a správních předpisů, interních zásad a postupů ze strany instituce, a měla by vedoucím orgánem informovat o všech zjištěných rizicích týkajících se jejich dodržování a o problémech souvisejících s jejich nedodržením.

---

<sup>19</sup> Viz také obecné pokyny orgánu EBA k internal governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

115. Zásady by měly zahrnovat zásady pro výběr, sledování a plánování nástupnictví členů vedoucího orgánu a pro opakované jmenování stávajících členů a měly by stanovovat přinejmenším:

- a. postup pro výběr, jmenování, opakované jmenování a plánování nástupnictví členů vedoucího orgánu a platný vnitřní postup pro posuzování vhodnosti člena, včetně vnitřní funkce odpovědné za poskytování podpory pro účely posuzování (např. lidské zdroje);
- b. kritéria, jež se použijí při posuzování a která by měla zahrnovat kritéria vhodnosti stanovená v těchto obecných pokynech;
- c. jak budou v rámci výběrového řízení zohledněny zásady rozmanitosti u členů vedoucího orgánu významných institucí a cíl pro nedostatečně zastoupené pohlaví ve vedoucím orgánu;
- d. komunikační kanál s příslušnými orgány; a
- e. jak by se mělo zdokumentovat posouzení.

116. Instituce regulované podle směrnice CRD by měly do svých zásad vhodnosti zahrnout rovněž postupy pro výběr a jmenování osob v klíčových funkcích. Zásady vhodnosti by mohly na základě přístupu vycházejícího z rizik stanovovat pozice, které by mohly být považovány ze strany institucí regulovaných podle směrnice CRD za osoby v klíčových funkcích, kromě vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu.

117. Vedoucí orgán ve své kontrolní funkci, a pokud je zřízen, také výbor pro jmenování, by měly sledovat účinnost zásad vhodnosti v instituci a přezkoumávat jejich koncepci a provádění. Vedoucí orgán by měl podle potřeby tyto zásady upravovat, přičemž zohlední doporučení výboru pro jmenování, pokud je zřízen, a funkce interního auditu.

## 14. Zásady vhodnosti v rámci skupiny

118. V souladu s čl. 109 odst. 2 a 3 směrnice 2013/36/EU by konsolidující instituce regulovaná podle směrnice CRD měla zajistit, aby skupinové zásady pro posuzování vhodnosti všech členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích byly zavedeny a dodržovány ve všech dceřiných společnostech zahrnutých do oběžetnostní konsolidace, včetně těch na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU.

119. Tyto zásady by se měly upůsobit konkrétní situaci institucí regulovaných podle směrnice CRD, které jsou součástí skupiny, a dceřiných společností zahrnutých do oběžetnostní konsolidace, na které se však nevztahuje směrnice 2013/36/EU. Příslušné orgány nebo funkce v rámci konsolidující instituce regulované podle směrnice CRD a jejich



dceřiných společností by měly podle potřeby navzájem komunikovat a vyměňovat si informace za účelem posuzování vhodnosti.

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

## 15. Výbor pro jmenování a jeho úkoly<sup>20</sup>

124. Významné instituce musejí mít výbor pro jmenování, který plní úkoly a má zdroje stanovené v čl. 88 odst. 2 směrnice 2013/36/EU.
125. Členové výboru pro jmenování by měli mít dostatečné kolektivní znalosti, odbornou kvalifikaci a zkušenosti týkající se činnosti instituce, aby mohli posuzovat náležité složení vedoucího orgánu, včetně doporučování kandidátů na obsazení volných míst ve vedoucím orgánu.

---

<sup>20</sup> Pokud jde o složení a úkoly výborů, viz také obecné pokyny orgánu EBA k internal governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

126. Pokud výbor pro jmenování není zřízen, měl by vedoucí orgán ve své kontrolní funkci plnit úkoly stanovené v prvním pododstavci bodu a) a v bodech b) až d) čl. 88 odst. 2 směrnice 2013/36/EU, a měl by mít za tímto účelem náležitě zdroje. Pokud výbor pro jmenování není zřízen, mělo by se hodnocení uvedené v bodech b) a c) čl. 88 odst. 2 uvedené směrnice provádět nejméně jednou za dva roky.
127. Výbor pro jmenování, pokud je zřízen, a případně vedoucí orgán ve své kontrolní funkci by měly mít přístup ke všem nezbytným informacím k výkonu svých povinností a měly by být schopny v případě potřeby zapojit příslušné funkce vnitřní kontroly a jiné příslušné vnitřní funkce.
128. Pokud v souladu s posledním pododstavcem čl. 88 odst. 2 směrnice 2013/36/EU vedoucí orgán nemá podle vnitrostátních právních předpisů žádné pravomoci v procesu výběru a jmenování kteréhokoli ze svých členů, tento oddíl se nepoužije.

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

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

132. Rozhodnutí o přijetí by pokud možno mělo brát v úvahu užší seznam vhodných kandidátů sestavený na základě předběžného výběru, který zohledňuje cíle týkající se rozmanitosti stanovené v zásadách rozmanitosti instituce a v požadavcích hlavy v těchto obecných pokynech. Rozhodnutí by mělo brát v úvahu skutečnost, že rozmanitější vedoucí orgán vytváří prostor pro konstruktivní připomínky a diskusi na základě různých pohledů. Instituce by však neměly přijímat členy vedoucího orgánu za výhradním účelem zvýšení rozmanitosti na újmu fungování a vhodnosti vedoucího orgánu jako celku nebo na úkor vhodnosti jednotlivých členů vedoucího orgánu.
133. Člen vedoucího orgánu by si měl být, pokud možno ještě předtím, než se ujme své funkce, vědom kultury, hodnot, chování a strategie v souvislosti s institucí a jejím vedoucím orgánem.
134. Aniž jsou dotčena práva akcionářů jmenovat a nahradit současně všechny členy vedoucího orgánu, při zavedení plánu nástupnictví pro své členy by vedoucí orgán měl zajistit kontinuitu rozhodování, a pokud možno zabránit tomu, aby došlo k nahrazení příliš mnoha členů současně. V rámci plánování nástupnictví by měly být stanoveny plány, zásady a postupy instituce ohledně řešení náhlých nebo neočekávaných absencí nebo odchodů členů vedoucího orgánu, včetně všech odpovídajících přechodných opatření. Plánování nástupnictví by mělo zohledňovat také cíle definované v zásadách rozmanitosti instituce.

## Hlava VII – Posuzování vhodnosti ze strany institucí

### 17. Obecné požadavky na posuzování individuální a kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu

135. Nestanoví-li obecné pokyny jinak, vedoucí orgán ve své kontrolní funkci nebo výbor pro jmenování, pokud je zřízen, by měly zajistit, aby se posouzení individuální a kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu uskutečnilo předtím, než dojde k jejich jmenování. Mohou spolupracovat s jinými výbory (např. výborem pro rizika a výborem pro audit) a vnitřními funkcemi (např. funkcí pro lidské zdroje, právní funkcí nebo kontrolní funkcí). Vedoucí orgán ve své kontrolní funkci by měl být odpovědný za stanovení konečných posouzení vhodnosti.
136. Odchylně od odstavce 135 může být posuzování individuální a kolektivní vhodnosti provedeno po jmenování člena v některém z těchto případů, u kterých instituce poskytne řádné odůvodnění:
- akcionáři, vlastníci nebo členové instituce zvolí a jmenují členy vedoucího orgánu na valné hromadě akcionářů nebo na srovnatelné schůzi, která nebyla navržena institucí ani vedoucím orgánem, např. systém kandidátní listiny;

- b. úplné posouzení vhodnosti před jmenováním člena by narušilo náležitě fungování vedoucího orgánu, včetně v důsledku těchto situací:
  - i. potřeba nahradit členy vznikne náhle nebo nečekaně, např. v důsledku úmrtí člena; a
  - ii. člen je odvolán, protože již není vhodný.

137. Posuzování vhodnosti by mělo brát v úvahu všechny relevantní otázky pro posuzování, které jsou k dispozici. Instituce by měly zvážit rizika, včetně rizika ztráty dobré pověsti, vznikající v případě, že dojde k odhalení nedostatků, které mají vliv na individuální nebo kolektivní vhodnost členů vedoucího orgánu.

138. Pokud členy volí valná hromada akcionářů a pokud bylo posouzení individuální nebo kolektivní vhodnosti členů provedeno před valnou hromadou akcionářů, měly by instituce poskytnout náležitě informace k výsledkům posuzování akcionářům před valnou hromadou. Je-li to vhodné, posouzení by mělo zahrnovat různá alternativní složení vedoucího orgánu, která mohou být představena akcionářům.

139. Pokud jsou v řádně odůvodněných případech uvedených v odstavci 136 členové jmenováni akcionáři před posouzením vhodnosti, mělo by jejich jmenování záviset na tom, že závěrem posouzení bude, že jsou vhodní pro danou pozici. V těchto případech by instituce měly posoudit vhodnost členů a složení vedoucího orgánu co nejdříve, nejpozději do 1 měsíce po jmenování členů. Pokud následné posouzení ze strany instituce povede k tomu, že člen bude považován za nevhodného pro danou pozici, měli by být člen i příslušný orgán neprodleně informováni. Instituce by rovněž měly informovat akcionáře o provedeném posouzení a nutnosti jmenovat jiné členy.

140. Instituce by měly zajistit, aby akcionáři měli plný přístup k relevantním a praktickým informacím o povinnosti zajistit, že členové vedoucího orgánu a vedoucí orgán jako celek musí být vždy vhodní. Informace poskytnuté akcionářům o vhodnosti vedoucího orgánu a jeho členů by měly akcionářům umožnit přijímat informovaná rozhodnutí a zabývat se jakýmkoli nedostatkem ve složení vedoucího orgánu nebo jeho jednotlivých členů.

141. Pokud jsou někteří členové jmenováni vedoucím orgánem, mělo by toto posouzení být provedeno dříve, než se skutečně ujmou svojí funkci. V řádně odůvodněných případech uvedených v odstavci 136 může být posouzení vhodnosti provedeno po jmenování člena, a to co nejdříve, nejpozději však do jednoho měsíce od data jmenování.

142. Instituce by měly při posuzování kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu brát v úvahu výsledky posouzení vhodnosti jednotlivého člena vedoucího orgánu a naopak. Nedostatky zjištěné v rámci celkového složení vedoucího orgánu nebo jeho výborů nemusí nutně vést k závěru, že konkrétní člen není individuálně vhodný.

143. Instituce by měly zdokumentovat výsledky posouzení vhodnosti, a zejména všechny zjištěné nedostatky, tj. rozdíly mezi nezbytnou a skutečnou individuální a kolektivní vhodností členů vedoucího orgánu, a také opatření, která přijmou s cílem tyto nedostatky odstranit.
144. Instituce by měly předat příslušným orgánům výsledek posouzení vhodnosti nových členů vedoucího orgánu, včetně posouzení kolektivního složení vedoucího orgánu instituce v souladu s postupy uvedenými v oddíle 23. V rámci toho by měly předložit i dokumentaci a údaje uvedené v příloze III<sup>21</sup>.
145. Instituce by měly na vyžádání příslušných orgánů poskytnout doplňující informace nezbytné pro posouzení individuální nebo kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu. V případě opětovného jmenování se mohou tyto informace týkat pouze příslušných změn.

## 18. Posouzení vhodnosti jednotlivých členů vedoucího orgánu

146. Instituce by měly vyžadovat od členů vedoucího orgánu, aby prokázali svoji vhodnost tím, že poskytnou přinejmenším dokumenty, které jsou vyžadovány příslušnými orgány pro posouzení vhodnosti, a to v souladu s hlavou VIII a přílohou III těchto obecných pokynů.
147. V rámci posouzení vhodnosti individuálního člena vedoucího orgánu by instituce měly:
- získat informace o vhodnosti člena prostřednictvím různých kanálů a nástrojů (např. diplomy a osvědčení, doporučující dopisy, životopisy, pohovory, dotazníky);
  - získat informace o pověsti posuzované osoby, o její bezúhonnosti a čestnosti a schopnosti používat vlastní názory;
  - vyžadovat, aby posuzovaná osoba ověřila, že jsou poskytnuté informace správné, a v případě potřeby informace doložila;
  - vyžadovat, aby posuzovaná osoba oznámila jakékoli skutečné a potenciální střety zájmů;
  - potvrdit v co největší míře správnost informací poskytnutých posuzovanou osobou;
  - vyhodnotit v rámci vedoucího orgánu v jeho kontrolní funkci nebo v rámci výboru pro jmenování, pokud je zřízen, výsledky posouzení a

---

<sup>21</sup> Viz také návrh regulační technické normy podle čl. 7 odst. 4 směrnice 2014/65/EU a návrh prováděcí technické normy podle čl. 7 odst. 5 směrnice 2014/65/EU týkající se informací pro účely povolování: [http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf) a [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report - draft implementing technical standards under mifid ii.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Viz také konzultační dokument k návrhu regulační technické normy týkající se povolování, který zveřejnil orgán EBA.

- g. v případě potřeby přijmout nápravná opatření s cílem zajistit individuální vhodnost členů vedoucího orgánu v souladu s oddílem 22.
148. Jestliže se vyskytne záležitost, která vede k obavám ohledně vhodnosti člena vedoucího orgánu, mělo by se provést posouzení, jak tato záležitost ovlivní vhodnost dané osoby.
149. Instituce by měly zdokumentovat popis pozice, pro kterou bylo posouzení provedeno, včetně úlohy dané pozice v rámci instituce, a měly by upřesnit výsledky posouzení vhodnosti ve vztahu k těmto kritériím:
- a. věnování dostatečného času výkonu funkcí;
  - b. dodržování ustanovení o omezení počtu funkcí člena ve vedoucích orgánech podle čl. 91 odst. 3 směrnice 2013/36/EU členy vedoucího orgánu, kteří vykonávají funkci ve významné instituci;
  - c. dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti;
  - d. pověst, čestnost a bezúhonnost a
  - e. používání vlastních názorů.

## 19. Posouzení kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu

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

kontrolní funkci přiměřené<sup>22</sup>. Zejména by se mělo posoudit, zda jsou znalosti, dovednosti a zkušenosti dané osoby přínosem ke kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu.

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

153. Průběžné sledování individuální nebo kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu by se mělo zaměřit na to, zda jednotlivý člen nebo členové jako celek zůstávají vhodní, přičemž se zohlední individuální nebo kolektivní výkon a příslušná situace nebo událost, která byla příčinou opětovného posouzení, a dopad, jaký má na skutečnou nebo požadovanou vhodnost.
154. Při opětovném posuzování individuálního nebo kolektivního výkonu členů vedoucího orgánu by členové vedoucího orgánu v jeho kontrolní funkci nebo výboru pro jmenování, pokud je zřízen, měli zvážit zejména:
- a. účinnost pracovních postupů vedoucího orgánu včetně účinnosti informačních toků a hierarchických vztahů vůči vedoucímu orgánu, přičemž se zohlední informace od funkcí vnitřní kontroly a všechny následné kontroly nebo doporučení provedené těmito funkcemi;
  - b. účinné a obezřetné řízení instituce, včetně toho, zda vedoucí orgán jednal v nejlepším zájmu instituce;
  - c. schopnost vedoucího orgánu zaměřit se na strategicky důležité záležitosti;
  - d. přiměřenost počtu konaných schůzí, míru účasti, vhodnost věnovaného času a intenzitu zapojení členů během schůzí;
  - e. jakékoli změny ve složení vedoucího orgánu a všechny nedostatky, pokud jde o individuální a kolektivní vhodnost, přičemž se zohlední obchodní model a strategie instituce v oblasti rizik a jejich změny;
  - f. jakékoli výkonnostní cíle stanovené pro instituci a vedoucí orgán;
  - g. používání vlastních názorů členy vedoucího orgánu, včetně požadavku, aby rozhodování neovládala jediná osoba nebo malá skupina osob, a dodržování zásad v oblasti střetu zájmů ze strany členů vedoucího orgánu;

---

<sup>22</sup> Pokud jde o složení výborů, viz také obecné pokyny orgánu EBA k internal governance.

- h. míra, do jaké složení vedoucího orgánu splnilo cíle stanovené v zásadách rozmanitosti instituce v souladu s hlavou V; a
  - i. jakékoli události, které mohly mít závažný dopad na individuální nebo kolektivní vhodnost členů vedoucího orgánu, včetně změn obchodního modelu, strategií a organizační struktury instituce.
155. Významné instituce by měly nejméně jednou ročně provádět pravidelné opětovné posouzení vhodnosti. Nevýznamné instituce by měly provádět opětovné posouzení vhodnosti nejméně jednou za dva roky. Instituce by měly zdokumentovat výsledky pravidelného opětovného posouzení. Pokud vede k opětovnému posouzení konkrétní událost, instituce mohou zaměřit opětovné posouzení na situaci nebo událost, která k opětovnému posouzení vedla, tj. pokud u některých aspektů nedošlo ke změně, lze je při posuzování vynechat.
156. Výsledek opětovného posouzení, důvod opětovného posouzení a doporučení, pokud jde o zjištěné nedostatky, by se měly zdokumentovat a předložit vedoucímu orgánu.
157. Vedoucí orgán ve své kontrolní funkci nebo výbor pro jmenování, pokud je zřízen, by měly oznámit výsledek posouzení kolektivní vhodnosti vedoucímu orgánu, i když nejsou doporučeny žádné změny v jeho složení ani jiná opatření. K doporučením může patřit například odborná příprava, změna postupů, opatření ke zmírnění střetů zájmů, jmenování dalších členů s konkrétními pravomocemi a náhrada členů vedoucího orgánu.
158. Vedoucí orgán ve své řídicí funkci by měl hlášení věnovat pozornost a rozhodnout o doporučeních vedoucího orgánu v jeho kontrolní funkci nebo výboru pro jmenování, pokud je zřízen, a pokud nejsou doporučení přijata, zdokumentovat proč.
159. Instituce by měly informovat příslušný orgán, pokud dojde k opětovnému posouzení kvůli podstatným změnám. Významné instituce by měly informovat příslušný orgán nejméně jednou ročně o provedených opětovných posouzeních kolektivní vhodnosti.
160. Instituce by měly zdokumentovat opětovná posouzení, včetně jejich výsledku a všech opatření přijatých v důsledku nich. Instituce by měly na žádost příslušného orgánu předložit podkladovou dokumentaci k opětovnému posouzení.
161. V případě, že vedoucí orgán dospěje k závěru, že člen vedoucího orgánu je jako jednotlivec nevhodný, nebo pokud vedoucí orgán není vhodný jako celek, instituce by měla ihned neprodleně informovat příslušný orgán, a to i o opatřeních, která instituce navrhla nebo přijala za účelem napravení situace.



## 21. Posuzování vhodnosti osob v klíčových funkcích ze strany institucí regulovaných podle směrnice CRD

162. Odpovědná funkce v instituci regulované podle směrnice CRD by měla provádět posouzení vhodnosti osob v klíčových funkcích před jejich jmenováním a měla by informovat o výsledcích posouzení jmenující funkci a vedoucí orgán. Významné instituce regulované podle směrnice CRD, které jsou uvedeny v odstavci 171, by měly informovat příslušné orgány o výsledcích posouzení, pokud jde o vedoucí funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu.
163. Pokud posouzení ze strany instituce regulované podle směrnice CRD dospěje k závěru, že osoba v klíčové funkci není vhodná, instituce regulovaná podle směrnice CRD by tuto osobu buď neměla jmenovat, nebo by měla přijmout vhodná opatření, aby se zajistilo náležité fungování této pozice. Významné instituce regulované podle směrnice CRD by následně měly informovat příslušný orgán, pokud jde o vedoucí funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu. Příslušné orgány mohou požadovat tyto informace od všech institucí regulovaných podle směrnice CRD a u všech osob v klíčových funkcích.
164. Je-li rovněž vyžadováno posouzení ze strany příslušného orgánu, instituce regulované podle směrnice CRD by měly přijmout nezbytná opatření (např. uplatněním zkušební lhůty nebo odkladné podmínky v pracovní smlouvě nebo jmenováním úřadujících vedoucích), pokud jmenují osobu v klíčové funkci, aby mohla instituce odvolat danou osobu v klíčové funkci z dané pozice, bude-li příslušným orgánem posouzena jako nevhodná pro danou pozici.

## 22. Nápravná opatření ze strany institucí

165. Pokud posouzení nebo opětovné posouzení provedené institucí dospěje k závěru, že osoba není vhodná, aby byla jmenována za člena vedoucího orgánu, daná osoba by neměla být jmenována nebo v případě, že byl již člen jmenován, by měla instituce daného člena nahradit. Pokud s výjimkou kritérií relevantních pro posouzení pověsti, čestnosti a bezúhonnosti určí posouzení nebo opětovné posouzení ze strany instituce snadno napravitelné nedostatky ve znalostech, dovednostech a zkušenostech členů, měla by instituce přijmout vhodná nápravná opatření, aby včas tyto nedostatky odstranila.
166. Pokud instituce v rámci posouzení nebo opětovného posouzení dospěje k závěru, že vedoucí orgán není vhodný jako celek, měla by včas přijmout vhodná nápravná opatření.
167. Pokud instituce přijímá nápravná opatření, měla by zvážit konkrétní situaci a nedostatky jednotlivého člena nebo kolektivní složení vedoucího orgánu. V případě povolení vydaného

instituci k zahájení činnosti by se tato opatření měla provést před udělením tohoto povolení.<sup>23</sup>

168. K vhodným nápravným opatřením může patřit například upravení povinností mezi členy vedoucího orgánu, nahrazení některých členů, přijetí dalších členů, možná opatření ke zmírnění střetů zájmů, odborná příprava jednotlivých členů nebo odborná příprava vedoucího orgánu jako celku za účelem zajištění individuální a kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu.
169. Příslušné orgány by v každém případě měly být bezodkladně informovány o všech zjištěných závažných nedostatcích, pokud jde o jakékoli členy vedoucího orgánu a o kolektivní složení vedoucího orgánu. Významné instituce by měly rovněž informovat příslušné orgány o veškerých zjištěných nedostatcích, pokud jde o vedoucí funkce vnitřní kontroly a finančního ředitele, nejsou-li součástí vedoucího orgánu. Informace by měly zahrnovat přijatá nebo zamýšlená opatření k nápravě těchto nedostatků a časový harmonogram pro jejich provedení.

## Hlava VIII – Posuzování vhodnosti ze strany příslušných orgánů

### 23. Postupy posuzování příslušnými orgány

170. Příslušné orgány by měly v případě významných institucí regulovaných podle směrnice CRD upřesnit postupy dohledu platné pro posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu institucí, jakož i vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu. Při upřesňování postupů dohledu by měly příslušné orgány brát v úvahu, že posuzování vhodnosti prováděné poté, kdy se člen ujal své funkce, by mohlo vést k nutnosti odvolat nevhodného člena z vedoucího orgánu nebo k situaci, kdy vedoucí orgán jako celek přestane být vhodný. Příslušné orgány by měly zajistit, aby byl popis těchto postupů posuzování veřejně dostupný.
171. V případě významných institucí regulovaných podle směrnice CRD by měly posuzování vhodnosti u vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu, příslušné orgány provádět pro:
- významné konsolidující instituce regulované podle směrnice CRD;
  - významné instituce regulované podle směrnice CRD, které jsou součástí skupiny, kdy konsolidující instituce regulovaná podle směrnice CRD není významnou institucí;

---

<sup>23</sup> Viz poznámka pod čarou 28.

- c. významné instituce regulované podle směrnice CRD, které nejsou součástí skupiny.
172. Postupy dohledu by měly zajistit, aby nově jmenovaní členové vedoucího orgánu, vedoucí orgán jako kolektivní orgán a v případě významných institucí regulovaných podle směrnice CRD uvedených v odstavci 171 i nově jmenovaní vedoucí funkcí vnitřní kontroly a finanční ředitel, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu, byli posuzováni příslušnými orgány. Postupy dohledu by měly rovněž zajistit, aby byli opětovně jmenovaní členové vedoucího orgánu opětovně posouzeni příslušným orgánem v souladu s odst. 24 písm. b) bodem ii) a odst. 32 písm. b) bodem ii), pokud je opětovné posouzení nezbytné.
173. Příslušné orgány by měly zajistit, aby jim jejich postupy dohledu umožnily se včas zabývat případy nedodržování předpisů.
174. V rámci výše uvedených postupů dohledu by mělo být od institucí vyžadováno, aby neprodleně informovaly příslušné orgány o všech volných pozicích ve vedoucím orgánu. Od institucí by rovněž mělo být vyžadováno, aby předložily příslušným orgánům oznámení o zamýšleném jmenování v případech, kdy příslušný orgán posuzuje vhodnost osoby před jmenováním, nebo o jmenování v případě, kdy příslušný orgán posuzuje vhodnost člena vedoucího orgánu po jeho jmenování. Tato oznámení by měla být v případech, kdy příslušný orgán posuzuje vhodnost před jmenováním, předložena nejpozději 2 týdny poté, kdy se instituce rozhodla, že navrhne danou osobu pro účely jmenování, nebo v případech, kdy příslušný orgán posuzuje vhodnost člena vedoucího orgánu po jmenování, 2 týdny po jeho jmenování a měla by zahrnovat úplnou dokumentaci a údaje uvedené v příloze III.
175. V řádně odůvodněných případech uvedených v odstavci 136 by se od institucí mělo vyžadovat, aby poskytly úplnou dokumentaci a údaje uvedené v příloze III společně s oznámením příslušnému orgánu do 1 měsíce od jmenování člena.
176. Významné instituce regulované podle směrnice CRD, u kterých je posouzení vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu, vyžadováno podle odstavců 171 a 172, by měly předložit oznámení příslušným orgánům o jmenování do těchto funkcí neprodleně, nejpozději do 2 týdnů po jmenování. Od významných institucí regulovaných podle směrnice CRD by mělo být vyžadováno, aby společně s oznámením poskytly úplnou dokumentaci, případně údaje uvedené v příloze III.
177. Příslušné orgány mohou stanovit postupy dohledu platné pro posuzování vhodnosti vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu, v jiných institucích neuvedených v odstavci 171, a pokud budou určeny na základě přístupu vycházejícího z rizik, také jiných osob v klíčových funkcích v institucích. V rámci těchto postupů mohou příslušné orgány rovněž od těchto institucí vyžadovat, aby je informovaly o výsledcích provedeného posouzení a aby jim předložily příslušnou dokumentaci.

178. Příslušné orgány by měly stanovit lhůtu pro posouzení vhodnosti, která by neměla překročit 4 měsíce od data, kdy byla institucí předložena oznámení uvedená v odstavcích 174 až 176. Pokud příslušný orgán dospěje k názoru, že k dokončení posouzení je zapotřebí doplňující dokumentace a údaje, tato lhůta může být pozastavena od doby, kdy si příslušný orgán vyžádá doplňující dokumentaci a údaje nezbytné pro dokončení posouzení, až do obdržení této dokumentace a údajů. Nezbytná dokumentace a údaje by měly zahrnovat dokumenty nebo jednání vyžádané nebo prováděné v průběhu správních řízení v případech, kdy je zamýšleno zamítavé rozhodnutí.
179. Podle článku 15 směrnice 2013/36/EU, pokud je posuzování prováděno v souvislosti s povolením k zahájení činnosti, nesmí lhůta překročit 6 měsíců od obdržení žádosti, nebo je-li žádost neúplná, 6 měsíců od obdržení úplných údajů nezbytných k rozhodnutí<sup>24</sup>.
180. Příslušné orgány by měly provést posouzení na základě dokumentace a údajů poskytnutých institucí a posuzovanými členy a podle potřeby je posoudit na základě pojmů vymezených v hlavě III.
181. Posuzování individuální a kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu by měly příslušné orgány provádět průběžně, v rámci průběžného dohledu. Příslušné orgány by měly zajistit, aby instituce provedly nezbytná opětovná posouzení podle oddílů 1 a 2. Pokud je podnětem k provedení opětovného posouzení vhodnosti příslušným orgánem opětovné posouzení ze strany instituce, příslušný orgán by měl zejména brát v úvahu okolnosti, které vedly k opětovnému posouzení ze strany instituce. Příslušné orgány by zejména měly opětovně posoudit individuální nebo kolektivní vhodnost členů vedoucího orgánu, kdykoli dojde během průběžného dohledu k odhalení významných nových skutečností nebo důkazů.
182. U významných institucí by příslušné orgány měly používat pohovory, je-li to vhodné pro účely posouzení vhodnosti. Pohovory mohou být prováděny také v případě jiných institucí na základě přístupu vycházejícího z rizik, přičemž se vezmou v úvahu kritéria stanovená v hlavě I, jakož i individuální okolnosti instituce, posuzovaná osoba a pozice, pro kterou se posouzení provádí.
183. Je-li to vhodné, může pohovor sloužit i k opětovnému posouzení vhodnosti člena vedoucího orgánu nebo osoby v klíčové funkci v situaci, kdy se vyskytnou nové skutečnosti nebo okolnosti, které mohou vyvolat pochyby ohledně vhodnosti této osoby.
184. Příslušné orgány se mohou zúčastnit schůzí nebo pořádat schůze s institucí, včetně schůzí s některými nebo všemi členy jejího vedoucího orgánu nebo osobami v klíčových funkcích, nebo se mohou zúčastnit jako pozorovatelé na schůzích vedoucího orgánu s cílem posoudit účinné fungování vedoucího orgánu. Četnost těchto schůzí by měla být stanovena pomocí přístupu vycházejícího z rizik.

---

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

185. Porušení obezřetnostního nebo jiného regulatorního požadavku ze strany instituce může za některých okolností představovat podklad ke zjištění příslušného orgánu, že některá osoba již není vhodná. Například se jedná o případ, kdy na základě řádného procesu příslušný orgán dospěje k závěru, že osoba neprovedla kroky, které se od ní v její pozici mohly přiměřeně očekávat, aby zabránila porušení požadavku, napravila je nebo mu zabránila.

## 24. Rozhodnutí příslušného orgánu

186. Příslušné orgány by měly přijímat rozhodnutí na základě posouzení individuální nebo kolektivní vhodnosti členů vedoucího orgánu a posouzení vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou členy vedoucího orgánu, během lhůty uvedené v odstavci 178 nebo v případě, že tato lhůta byla pozastavena, během lhůty 6 měsíců ode dne, kdy tato lhůta začne běžet.

187. V případech uvedených v odstavci 179 musí být v souladu s druhým pododstavcem článku 15 směrnice 2013/36/EU rozhodnutí o vydání povolení nebo odmítnutí vydat povolení v každém případě přijato do 12 měsíců od doručení žádosti.

188. Pokud instituce neposkytne příslušnému orgánu dostatečné informace týkající se vhodnosti posuzované osoby, měl by příslušný orgán buď informovat instituci, že daná osoba nemůže být členem vedoucího orgánu nebo osobou v klíčové funkci, protože se dostatečně neprokázalo, že je vhodná, nebo vydat zamítavé rozhodnutí.

189. Pokud se při posuzování vhodnosti příslušným orgánem dospěje k závěru, že není dostatečně prokázána vhodnost posuzované osoby, příslušný orgán by měl vznést námitku proti jejímu jmenování nebo jmenování neschválit, pokud zjištěné nedostatky nelze napravit a nelze je odstranit jinými opatřeními přijatými institucí.

190. Příslušné orgány by měly co nejdříve informovat instituce, a to minimálně o vydání zamítavého rozhodnutí. Pokud tak stanoví vnitrostátní právní předpisy nebo definuje příslušný orgán v rámci svých dohledových postupů, může se mít za to, že mlčení znamená kladné rozhodnutí, pokud dojde k uplynutí lhůty pro posouzení uvedené v odstavci 178 a pokud příslušný orgán nevydal zamítavé rozhodnutí.

191. Příslušný orgán by měl s ohledem na opatření, která již instituce přijala, přijmout vhodná opatření s cílem vyřešit zjištěné nedostatky a stanovit časový harmonogram pro provádění těchto opatření, a to včetně:

- a. požadavku, aby instituce uspořádala konkrétní individuální nebo kolektivní odbornou přípravu pro členy vedoucího orgánu;
- b. požadavku, aby instituce změnila rozdělení úkolů mezi členy vedoucího orgánu;

- c. požadavku, aby instituce zamítla navrhovaného člena nebo nahradila některé členy;
- d. požadavku, aby instituce změnila složení vedoucího orgánu, aby se zajistila individuální a kolektivní vhodnost vedoucího orgánu;
- e. odvolání člena z vedoucího orgánu, pokud má příslušný orgán pravomoc tak učinit, nebo jiné rovnocenné opatření;
- f. je-li to vhodné, uložení správních sankcí nebo jiná správní opatření (např. stanoví konkrétní povinnosti, doporučení nebo podmínky), včetně toho, že bude instituci nakonec odňato povolení.

192. Opatření uvedená v písmenech a) a c) by se měla rovněž uplatnit ve významných institucích v kontextu posuzování vhodnosti vedoucích funkcí vnitřní kontroly a finančního ředitele, pokud nejsou součástí vedoucího orgánu.

## 25. Spolupráce mezi příslušnými orgány

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

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

194. Příslušné orgány mohou zohlednit výsledky posouzení vhodnosti provedeného jinými příslušnými orgány u členů vedoucího orgánu nebo osob v klíčových funkcích a vyžádat si za tímto účelem nezbytné informace od jiných příslušných orgánů. Příslušné orgány, které obdrží takové žádosti, by měly pokud možno poskytnout relevantní dostupné informace k vhodnosti osob co nejdříve, aby umožnily příslušnému orgánu, který o tyto informace požádal, dodržet lhůtu pro posouzení stanovenou v odstavci 178. Poskytnuté informace by měly zahrnovat výsledek posouzení vhodnosti, jakékoli zjištěné nedostatky, opatření přijatá s cílem zajistit vhodnost, povinnosti v rámci pozice, pro kterou byla daná osoba posuzována, a základní informace o velikosti, povaze, rozsahu a složitosti dané instituce.

195. Příslušné orgány by měly v rámci svého posouzení vhodnosti vzít v úvahu informace uvedené v databázích orgánů EBA a ESMA ke správním sankcím v souladu s článkem 69 směrnice 2013/36/EU a s článkem 71 směrnice 2014/65/EU, konkrétně by se měly informovat o veškerých sankcích udělených v posledních 5 letech institucím, v nichž byla posuzovaná osoba členem vedoucího orgánu nebo osobou v klíčové funkci, a měly by zvážit závažnost hlavního důvodu sankcí a odpovědnost posuzované osoby.
196. Případně si mohou příslušné orgány rovněž vyžádat informace o posuzovaných osobách od jiných příslušných orgánů, a to v případech, kdy daná osoba nebyla posuzována jiným příslušným orgánem, ale kdy může být jiný příslušný orgán v takové pozici, že může poskytnout dodatečné informace, např. o zamítnutých registracích nebo o záznamech v rejstříku trestů. Příslušné orgány, jimž jsou takové žádosti adresovány, by měly poskytnout relevantní dostupné informace o vhodnosti osob. Pokud informace pocházejí z jiného členského státu, lze je sdělit pouze s výslovným souhlasem orgánů, které tyto informace poskytly, a výhradně pro účely, pro které daly tyto orgány souhlas.
197. Pokud příslušný orgán přijme rozhodnutí o vhodnosti osoby, které se liší od některého předchozího rozhodnutí přijatého jiným příslušným orgánem, měl by příslušný orgán, který přijal novější rozhodnutí, informovat ostatní příslušné orgány o výsledku svého posouzení.
198. Pokud příslušný orgán žádá o informace, měl by uvést jméno posuzované osoby spolu s jejím datem narození nebo názvem instituce a pozici, pro kterou již byla daná osoba posuzována, aby se zajistilo, že budou poskytnuty údaje pro správnou osobu.

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

---

Příloha i pokynů je uvedena v samostatném souboru ve formátu Excel.



## Příloha II – Dovednosti

---

Toto je demonstrativní seznam příslušných dovedností, který je zmíněn v odstavci 61 a který by měly instituce zohlednit při provádění posuzování vhodnosti:

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

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

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

## Příloha III – Požadavky na dokumentaci pro první jmenování

---

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

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

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

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

- a. jmenovací listinu, smlouvu, nabídku pracovního místa, případně příslušné návrhy;
- b. všechny související zápisy z jednání orgánu nebo zprávu/dokument o posouzení vhodnosti;
- c. plánované datum začátku mandátu a doba jeho trvání;
- d. popis klíčových povinností a odpovědností dané osoby;
- e. pokud daná osoba nahrazuje někoho jiného, jméno nahrazované osoby.

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

### 2. Posouzení vhodnosti ze strany instituce

2.1 Měly by být poskytnuty tyto údaje:

- a. podrobnosti o výsledku jakéhokoli posouzení vhodnosti dané osoby prováděného institucí, například příslušné zápisy z jednání orgánu nebo zpráva/dokument o posouzení vhodnosti;
- b. zda je instituce významná ve smyslu těchto obecných pokynů; a
- c. kontaktní osoba v rámci instituce.

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

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

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

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

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

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

4.3 Informace týkající se:

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

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

## **5. Finanční a nefinanční zájmy**

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

- a. popisu všech finančních (např. půjček, obchodních podílů) a nefinančních zájmů nebo vztahů (např. blízkých příbuzných, jako je manželka, registrovaný partner, spolubydlící, dítě, jeden z rodičů nebo jiný příbuzný, s nímž daná osoba žije ve společné domácnosti) mezi danou osobou a jejími blízkými příbuznými (nebo jakoukoli společností, s níž je osoba v úzkém spojení) a institucí, její mateřskou společností nebo dceřinými společnostmi, nebo jakoukoli osobou s kvalifikovanou účastí v této instituci, včetně jakýchkoli členů těchto institucí nebo osob v klíčových funkcích;
- b. zda daná osoba podniká nebo má (nebo v uplynulých 2 letech měla) jakýkoli obchodní vztah s některou výše uvedenou institucí nebo osobami nebo je účastníkem jakéhokoli soudního řízení s těmito institucemi nebo osobami;
- c. zda daná osoba a její blízcí příbuzní mají protichůdné zájmy oproti zájmům instituce či její mateřské společnosti nebo dceřiným společnostem;
- d. zda je daná osoba navrhována jménem některého významného akcionáře;
- e. jakýchkoli finančních závazků vůči instituci, její mateřské společnosti nebo jejím dceřiným společnostem (vyjma splácení hypoték sjednaných za obvyklých tržních podmínek) a
- f. jakýchkoli pozic s politickým vlivem (na celostátní nebo místní úrovni) vykonávaných během uplynulých 2 let.

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

## **6. Čas věnovaný výkonu funkcí**

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

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

- b. seznamu převážně komerčních mandátů, které daná osoba vykonává, včetně toho, zda platí pravidla o stanovení počtu členství ve vedoucích orgánech<sup>25</sup> uvedená v čl. 91 odst. 4 směrnice CRD IV;
- c. pokud se uplatňují pravidla o stanovení počtu členství ve vedoucích orgánech, vysvětlení všech synergií, které mezi společnostmi existují;
- d. seznamu mandátů, které sledují převážně nekomerční činnosti nebo jsou zřízeny výhradně pro účely správy ekonomických zájmů dané osoby;
- e. velikosti společností nebo organizací, ve kterých jsou tyto mandáty vykonávány, včetně například celkových aktiv, skutečnosti, zda je společnost kotovaná, a počtu zaměstnanců;
- f. seznamu dalších povinností souvisejících s těmito mandáty (jako je předsedání výboru);
- g. odhadovaného času ve dnech za rok věnovaného jednotlivým mandátům a
- h. počtu schůzí za rok věnovaných jednotlivým mandátům.

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

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

7.2 Instituce by měla poskytnout prohlášení týkající se celkového posouzení kolektivní vhodnosti vedoucího orgánu jako celku, včetně prohlášení o tom, jakou roli má daná osoba v rámci vhodnosti vedoucího orgánu jako celku (tj. na základě posouzení s využitím matice vhodnosti uvedené v příloze i nebo jiné metody zvolené institucí nebo požadované relevantním příslušným orgánem). To by mělo zahrnovat určení všech mezer nebo nedostatků a opatření uložených k jejich řešení.

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

---

<sup>25</sup> To se týká případů, kdy daná osoba využívá možnosti, že několik mandátů je vykonáváno v rámci stejné skupiny, nebo v rámci společností, ve kterých má instituce kvalifikovanou účast, nebo v institucích, které jsou součástí stejného institucionálního systému ochrany.