

ΟΙ ΠΕΡΙ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΠΙΣΤΩΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΝΟΜΟΙ ΤΟΥ 1997 ΕΩΣ 2020
ΟΔΗΓΙΑ ΠΡΟΣ ΤΑ ΑΔΕΙΟΔΟΤΗΜΕΝΑ ΠΙΣΤΩΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ
ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΚΑΙΡΙΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Οδηγία δυνάμει των άρθρων 18 και 41

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΡΟΣ Ι
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Συνοπτικός τίτλος
2. Ερμηνεία
3. Πεδίο εφαρμογής
4. Σκοπός της παρούσας Οδηγίας

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΑ ΑΠΙ

5. Αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου από τα ΑΠΙ
6. Η αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου από τα ΑΠΙ
7. Η αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

ΟΙ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

8. Αφιέρωση επαρκούς χρόνου από μέλος του διοικητικού οργάνου
9. Υπολογισμός του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου
10. Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα
11. Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας
12. Φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα
13. Αλληλεπίδραση μεταξύ της ανεξάρτητης βούλησης και της αρχής της ανεξαρτησίας
14. Ανεξάρτητη βούληση και σύγκρουση συμφερόντων
15. Ανεξάρτητα Μέλη του διοικητικού οργάνου
16. Περιπτώσεις όπου μέλη διοικητικού οργάνου ΑΠΙ θεωρούνται μη ανεξάρτητα

ΜΕΡΟΣ ΙV

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ

17. Καθορισμός στόχων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης
18. Πολιτική εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης

ΜΕΡΟΣ V

ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ

19. Στόχοι της πολιτικής διαφοροποίησης

ΜΕΡΟΣ VI
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

20. Πολιτική καταλληλότητας
21. Πολιτική καταλληλότητας σε επίπεδο ομίλου

ΜΕΡΟΣ VII
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΑ ΑΠΙ

22. Κοινές απαιτήσεις για την αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου
23. Αξιολόγηση της καταλληλότητας μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου
24. Αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου
25. Συνεχής παρακολούθηση και επαναξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου
26. Αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις από τα ΑΠΙ
27. Λήψη διορθωτικών μέτρων από τα ΑΠΙ

ΜΕΡΟΣ VIII
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ Ή/ΚΑΙ ΤΗΝ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

28. Εποπτικές εξουσίες της Κεντρικής Τράπεζας και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας
29. Αξιολόγηση καταλληλότητας από την Κεντρική Τράπεζα και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
30. Απόφαση των αρμόδιων αρχών

ΜΕΡΟΣ IX
ΠΟΙΚΙΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

31. Προσωρινή απουσία κατόχων καίριων θέσεων
32. Τερματισμός διορισμού
33. Υποβολή πρόσθετων στοιχείων
34. Εκπροσώπηση εργαζομένων στο διοικητικό όργανο
35. Κατάργηση Οδηγίας
36. Έναρξη ισχύος

ΜΕΡΟΣ I - ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- Συνοπτικός τίτλος. 1.- Η παρούσα Οδηγία θα αναφέρεται ως η περί της Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των Μελών Διοικητικού Οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις σε Αδειοδοτημένα Πιστωτικά Ιδρύματα Οδηγία του 2020.
- Ερμηνεία. 2.-(1) Στην παρούσα Οδηγία εκτός αν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια- «ανώτερος οικονομικός διευθυντής» σημαίνει το πρόσωπο το οποίο είναι συνολικά αρμόδιο για τη διαχείριση όλων των ακόλουθων δραστηριοτήτων: διαχείριση οικονομικών πόρων, οικονομικός προγραμματισμός και χρηματοοικονομικές αναφορές·
- Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε.: L176 27.06.2013, σ. 1. «ΑΠΙ με υποχρέωση ενοποίησης» σημαίνει ΑΠΙ το οποίο υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας βάσει της ενοποιημένης κατάστασης, σύμφωνα με το πρώτο μέρος τίτλος II κεφάλαιο 2 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013.
- «αρμόδιες αρχές» σημαίνει αρμόδια αρχή όπως ορίζεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο (40) του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 ή/και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα για το σκοπό της άσκησης των καθηκόντων που της ανατίθενται σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ.1024/2013·
- «Ατομικό Ερωτηματολόγιο» σημαίνει το Ατομικό Ερωτηματολόγιο το οποίο συμπληρώνεται από το υποψήφιο μέλος ή κάτοχο καίριας θέσης, βάσει υποδείγματος που δημοσιεύει η Κεντρική Τράπεζα στην ιστοσελίδα της·

«γεωγραφική προέλευση» σημαίνει την περιοχή στην οποία ένα πρόσωπο έχει αποκτήσει το πολιτισμικό, εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό του υπόβαθρο·

«διαφοροποίηση» σημαίνει την κατάσταση στο πλαίσιο της οποίας τα χαρακτηριστικά των μελών του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας, του φύλου, της γεωγραφικής προέλευσης και του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού υποβάθρου τους, διαφέρουν σε βαθμό που καθιστά δυνατή την ύπαρξη ποικιλίας απόψεων εντός του διοικητικού οργάνου·

«διευθύνων σύμβουλος» σημαίνει το πρόσωπο το οποίο είναι αρμόδιο για τη διαχείριση και τον συντονισμό των συνολικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ενός ΑΠΙ·

«εισαγωγική κατάρτιση» σημαίνει κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο την προετοιμασία ενός προσώπου για να αναλάβει συγκεκριμένη νέα θέση ως μέλος του διοικητικού οργάνου·

«εκπαίδευση» σημαίνει κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων, των γνώσεων ή των ικανοτήτων των μελών του διοικητικού οργάνου, σε συνεχή βάση ή κατά περίπτωση·

«επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου» σημαίνει τα πρόσωπα στο ανώτατο ιεραρχικό επίπεδο τα οποία είναι επιφορτισμένα με την αποτελεσματική διαχείριση της καθημερινής λειτουργίας των ανεξάρτητων λειτουργιών διαχείρισης κινδύνου, κανονιστικής συμμόρφωσης, ασφάλειας πληροφοριών και εσωτερικής επιθεώρησης·

«εμποπτική ενοποίηση» σημαίνει την εφαρμογή των κανόνων προληπτικής εποπτείας που προβλέπονται στον Νόμο και στον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013 σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, σύμφωνα με το μέρος 1 τίτλος II κεφάλαιο 2 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013. Στην εμποπτική ενοποίηση περιλαμβάνονται όλες οι θυγατρικές που είναι ιδρύματα ή χρηματοδοτικά ιδρύματα, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημεία 3 και 26 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, αντίστοιχα, και μπορούν επίσης να περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις παροχής επικουρικών υπηρεσιών, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 18 του ίδιου Κανονισμού, που είναι εγκατεστημένες εντός και εκτός της ΕΕ·

«θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού οργάνου» σημαίνει τη θέση μέλους διοικητικού οργάνου στο πλαίσιο της οποίας ένα πρόσωπο είναι αρμόδιο να διεθύνει πραγματικά τις δραστηριότητες του ΑΠΙ μέσω σχετικής σύμβασης εργοδότησης που έχει συνάψει με το εν λόγω ΑΠΙ·

«θέση μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού οργάνου» σημαίνει τη θέση μέλους διοικητικού οργάνου στο πλαίσιο της οποίας ένα πρόσωπο είναι αρμόδιο για την επίβλεψη και την παρακολούθηση της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση χωρίς να διαθέτει εκτελεστικά καθήκοντα εντός του ΑΠΙ·

Επίσημη
Εφημερίδα της
Ε.Ε.: L141,
14.5.2014, σ.1.

«Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 468/2014» σημαίνει την πράξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 468/2014 της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, της 16ης Απριλίου 2014, που θεσπίζει το πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, των εθνικών αρμόδιων αρχών και των εθνικών εντεταλμένων αρχών εντός του ενιαίου εποπτικού μηχανισμού·

«καταλληλότητα» σημαίνει το βαθμό στον οποίο κρίνεται ότι ένα πρόσωπο έχει καλή φήμη και διαθέτει, τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε συλλογικό επίπεδο μαζί με άλλα πρόσωπα, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων του/τους. Η καταλληλότητα καλύπτει επίσης την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα και την ανεξάρτητη βούληση κάθε μεμονωμένου ατόμου, καθώς και την ικανότητά του να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του·

«λιγότερο σημαντική εποπτευόμενη οντότητα» σημαίνει εποπτευόμενη οντότητα εγκατεστημένη στη Δημοκρατία, η οποία δεν έχει την ιδιότητα σημαντικής εποπτευόμενης οντότητας κατά την έννοια του άρθρου 6 παράγραφος 4 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2013·

«μέλος» σημαίνει υποψήφιο ή διορισμένο μέλος του διοικητικού οργάνου·

«Νόμος» σημαίνει τους περί Εργασιών Πιστωτικών Ιδρυμάτων Νόμους του 1997 έως 2020, ως εκάστοτε τροποποιούνται ή αντικαθίστανται·

«πρόεδρος» σημαίνει το μέλος διοικητικού οργάνου ΑΠΙ που έχει εκλεγεί ως πρόεδρος από το διοικητικό όργανο αυτού·

«πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις» σημαίνει τα πρόσωπα τα οποία ασκούν σημαντική επιρροή στη διοίκηση του ΑΠΙ, αλλά δεν είναι ούτε μέλη του διοικητικού οργάνου, ούτε ο διευθύνων σύμβουλος, και περιλαμβάνουν τους επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τον ανώτερο οικονομικό διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου, και σε περίπτωση που προσδιορίζονται από το ΑΠΙ σύμφωνα με μια προσέγγιση βάσει κινδύνου, άλλα πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις, τα οποία μπορούν να περιλαμβάνουν τους επικεφαλής σημαντικών επιχειρηματικών τομέων, των υποκαταστημάτων εντός του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου/της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών, των θυγατρικών σε τρίτες χώρες και των εντός της Δημοκρατίας υποκαταστημάτων πιστωτικών ιδρυμάτων τρίτης χώρας·

Επίσημη
Εφημερίδα
της Ε.Ε.: L176 της
27.6.2013, σ. 338.

«προσωπικό» σημαίνει το σύνολο των εργαζομένων ενός ΑΠΙ και των θυγατρικών του εντός του πεδίου εφαρμογής της ενοποίησής του, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών που δεν υπόκεινται στην Οδηγία (ΕΕ) αριθ. 2013/36/ΕΕ, και το σύνολο των μελών των διοικητικών τους οργάνων υπό την εκτελεστική τους αρμοδιότητα και υπό την εποπτική τους αρμοδιότητα·

«σημαντική επιχειρηματική σχέση» σημαίνει οποιοδήποτε από τα πιο κάτω:

(α) την επιχειρηματική σχέση με προμηθευτή αγαθών ή πάροχο υπηρεσιών, λόγου χάριν νομικών υπηρεσιών, συμβουλευτικών και άλλων υπηρεσιών σε σχέση με την τεχνολογία της πληροφορικής ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, που ενέχει συνολική οικονομική συναλλαγή, σε ενοποιημένο επίπεδο, η οποία υπερβαίνει το ποσό των 100 χιλιάδων ευρώ ή ποσοστό της τάξης του 2% του ενοποιημένου κύκλου εργασιών του αμέσως προηγούμενου οικονομικού έτους του προμηθευτή, οποιοδήποτε από τα δύο είναι μικρότερο,

(β) την επιχειρηματική σχέση με οργανισμούς που λαμβάνουν από το ΑΠΙ ή τον όμιλο στον οποίο ανήκει σημαντικές εισφορές (πέραν του 3% των ενοποιημένων εισοδημάτων του οργανισμού του αμέσως προηγούμενου οικονομικού έτους),

(γ) τα άτομα ή οντότητες που ενεργούν ως οι εξωτερικοί ελεγκτές ή βασικοί εξωτερικοί νομικοί σύμβουλοι του ΑΠΙ·

«σημαντική εποπτευόμενη οντότητα» σημαίνει οντότητα η οποία έχει την ιδιότητα σημαντικής εποπτευόμενης οντότητας βάσει απόφασης της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας λαμβανόμενης δύναμει του άρθρου 6 παράγραφος 4 ή του άρθρου 6 παράγραφος 5 στοιχείο β) του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2013·

«στενή οικογενειακή ή προσωπική σχέση» σημαίνει τη σχέση που διατηρεί ένα πρόσωπο μεταξύ άλλων με τα εξής πρόσωπα: τον/τη σύζυγο, τα παιδιά, τους γονείς, τα αδέρφια, τους γονείς του/της συζύγου και τα αδέρφια του/της συζύγου.

(2) Όροι που δεν ερμηνεύονται στην παρούσα Οδηγία έχουν την έννοια που τους αποδίδει ο Νόμος.

Πεδίο εφαρμογής.

3.- (1) Η παρούσα Οδηγία εφαρμόζεται από-

(α) τα ΑΠΙ που συστάθηκαν στη Δημοκρατία, περιλαμβανομένων των θυγατρικών τους πιστωτικών ιδρυμάτων που συστάθηκαν σε τρίτη χώρα·

(β) τα εγγεγραμμένα στη Δημοκρατία υποκαταστήματα, πιστωτικών ιδρυμάτων που συστάθηκαν σε τρίτη χώρα στα οποία χορηγήθηκε άδεια από την Κεντρική Τράπεζα σύμφωνα με το άρθρο 4 του Νόμου·

(γ) χρηματοδοτικές εταιρίες συμμετοχών όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 20 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, οι οποίες είναι μητρικές πιστωτικών ιδρυμάτων ή που ανήκουν σε χρηματοπιστωτικούς ομίλους ετερογενών δραστηριοτήτων στην περίπτωση που το υψηλότερο σύνολο ισολογισμού αποδίδεται στον τραπεζικό τομέα όπως αυτό υπολογίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις της περί της Συμπληρωματικής Εποπτείας Αδειοδοτημένων Πιστωτικών Ιδρυμάτων που ανήκουν σε Χρηματοπιστωτικό Όμιλο Ετερογενών Δραστηριοτήτων Οδηγίας του 2012, ως εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται:

Νοείται ότι όπου στην παρούσα Οδηγία αναφέρεται σε ιδρύματα που είναι ΑΠΙ περιλαμβάνονται και οι εταιρείες της υποπαραγράφου (3)(1)(γ).

(2) Οι ακόλουθες διατάξεις εφαρμόζονται, επίσης από θυγατρικές εταιρείες του ΑΠΙ των οποίων οι λειτουργίες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος ή συνδέονται στενά με τις εργασίες πιστωτικού ιδρύματος, και εμπίπτουν στις λειτουργίες που παρατίθενται στο Παράρτημα IV του Νόμου:

(α) Μέρη II έως IV·

(β) Μέρος VII εκτός των άρθρων 23, 24 και 25 (7) έως (9)·

(γ) Μέρος IX εκτός των άρθρων 31, 33 και 34.

Σκοπός της
παρούσας
Οδηγίας.

4.- Η παρούσα Οδηγία καθορίζει-

(α) απαιτήσεις όσον αφορά την καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου του ΑΠΙ·

(β) τις έννοιες της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου· της ειλικρίνειας, ακεραιότητας και ανεξάρτητης βούλησης ενός μέλους του διοικητικού οργάνου· των συνολικά επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών του διοικητικού οργάνου· και των επαρκών ανθρώπινων και χρηματοοικονομικών πόρων που αφιερώνονται για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου·

(γ) την έννοια της διαφοροποίησης που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την επιλογή των μελών του διοικητικού οργάνου·

(δ) απαιτήσεις σχετικά με την καταλληλότητα των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις και σχετικά με τις συναφείς διαδικασίες αξιολόγησης, τις πολιτικές και τις πρακτικές διακυβέρνησης·

(ε) τα μέτρα που εφαρμόζονται στις περιπτώσεις όπου μέλη του διοικητικού οργάνου ή κάτοχοι καίριας θέσης κρίθηκαν ότι δεν είναι πλέον κατάλληλα.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ - ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΑ ΑΠΙ

Αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου από τα ΑΠΙ.

5.- (1) Η αρχική και συνεχής αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου γίνεται από τα ΑΠΙ, με την επιφύλαξη της αξιολόγησης που διενεργείται από τις αρμόδιες αρχές για εποπτικούς σκοπούς.

(2) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να διασφαλίζουν, ανά πάσα στιγμή, την ατομική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου και θα πρέπει να αξιολογούν ή να επαναξιολογούν την καταλληλότητά τους, ειδικότερα:

(α) κατά την υποβολή αίτησης για χορήγηση άδειας για την έναρξη δραστηριοτήτων·

(β) όταν προκύπτουν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση του διοικητικού οργάνου, μεταξύ άλλων:

(i) κατά τον διορισμό νέων μελών του διοικητικού οργάνου, μεταξύ άλλων, και ως αποτέλεσμα άμεσης ή έμμεσης απόκτησης ή αύξησης ειδικής συμμετοχής σε ΑΠΙ. Η αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να περιορίζεται στα νεοδιορισμένα μέλη·

(ii) κατά την ανανέωση της θητείας μελών του διοικητικού οργάνου, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση (αλλαγή ρόλου) εντός του διοικητικού οργάνου. Η εν λόγω αξιολόγηση θα πρέπει να περιορίζεται στα μέλη των οποίων η θέση έχει μεταβληθεί και στην ανάλυση των σχετικών πτυχών, λαμβανομένων υπόψη τυχόν πρόσθετων απαιτήσεων για τη θέση·

(γ) σε συνεχή βάση, σύμφωνα με τα σημεία (6) και (7) πιο κάτω.

(3) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να αξιολογούν, ειδικότερα, κατά πόσον τα μέλη:

(α) έχουν επαρκώς καλή φήμη·

(β) διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους·

(γ) είναι σε θέση να ενεργούν με ειλικρίνεια, ακεραιότητα και ανεξάρτητη βούληση ώστε να αξιολογούν αποτελεσματικά και να θέτουν υπό αμφισβήτηση τις αποφάσεις των κατόχων καιριων θέσεων όταν κρίνεται αναγκαίο, καθώς και να επιβλέπουν και να παρακολουθούν αποτελεσματικά τη λήψη αποφάσεων από τα ανώτατα διοικητικά στελέχη·

(δ) είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στο ΑΠΙ και αν τηρείται ή όχι ο περιορισμός του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου βάσει της υποπαραγράφου (1) της παραγράφου 9.

(4) όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου χαρακτηρίζονται από ανεξάρτητη βούληση ασχέτως του μεγέθους και της εσωτερικής οργάνωσης του ΑΠΙ, καθώς και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων του και των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων της συγκεκριμένης θέσης, συμπεριλαμβανομένης της ιδιότητας μέλους σε επιτροπές του διοικητικού οργάνου.

(5) Κατά την αξιολόγηση για συγκεκριμένη θέση σχετικά με την αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας, καθώς και της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο ρόλος της συγκεκριμένης θέσης υπό εξέταση. Το επίπεδο και το είδος των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας που απαιτούνται από ένα εκτελεστικό μέλος του διοικητικού οργάνου ενδέχεται να διαφέρουν από αυτά που απαιτούνται από ένα μη εκτελεστικό μέλος του διοικητικού οργάνου.

(6) (α) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να παρακολουθούν σε συνεχή βάση την καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου προκειμένου να εντοπίζουν, βάσει οποιουδήποτε σχετικού νέου περιστατικού, καταστάσεις στις οποίες θα πρέπει να διενεργηθεί επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

(β) Θα πρέπει να διενεργείται επαναξιολόγηση στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(i) σε περίπτωση που υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου·

(ii) σε περίπτωση γεγονότων με ουσιώδες αντίκτυπο στη φήμη ενός μέλους του διοικητικού οργάνου, ή του ΑΠΙ, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική συγκρούσεων συμφερόντων του ΑΠΙ·

(iii) στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το διοικητικό όργανο·

(iv) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του μέλους του διοικητικού οργάνου·

(7) Τα ΑΠΙ θα πρέπει επίσης να επαναξιολογούν την αφιέρωση επαρκούς χρόνου από ένα μέλος του διοικητικού οργάνου σε περίπτωση που το μέλος του διοικητικού οργάνου αναλάβει πρόσθετη θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου ή αρχίσει να ασκεί νέες συναφείς δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών δραστηριοτήτων.

(8) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να διενεργούν τις αξιολογήσεις τους όσον αφορά την καταλληλότητα χρησιμοποιώντας ως βάση τις έννοιες που ορίζονται στο Μέρος ΙΙΙ της παρούσας Οδηγίας, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφοροποίηση του διοικητικού οργάνου όπως προσδιορίζεται στο

μέρος V της παρούσας Οδηγίας, ενώ θα πρέπει επίσης να θεσπίζουν και να εφαρμόζουν πολιτική και διαδικασίες καταλληλότητας όπως καθορίζονται, αντίστοιχα, στα μέρη VI και VII της παρούσας Οδηγίας.

(9) Τηρουμένου του περιορισμού που αναφέρεται στο σημείο (i) της υποπαραγράφου¹ της παραγράφου 16 για τα ανεξάρτητα μέλη, σε κάθε περίπτωση, μέλος μπορεί να υπηρετήσει ως μη εκτελεστικό μέλος ενός ιδρύματος για μέγιστο χρονικό διάστημα δώδεκα (12) ετών συμπεριλαμβανομένων των διορισμών σε οποιαδήποτε διοικητικά όργανα του ομίλου.

(10) Τα ΑΠΙ τηρούν αρχείο των αξιολογήσεων και των αποτελεσμάτων αυτών.

Η αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου από τα ΑΠΙ.

Ε.Ε. Παρ. III(I), 8.8.2014, Κ.Δ.Π. 375/2014, Αρ. 4808.

6.- (1) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να διασφαλίζουν, κατά την εκπλήρωση της υποχρέωσης που προβλέπεται στην παράγραφο 6 (ε) της περί Ρυθμίσεων Διακυβέρνησης και Διαχείρισης Πιστωτικών Ιδρυμάτων Οδηγίας του 2014, ως εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται, ότι ανά πάσα στιγμή το διοικητικό όργανο κατέχει συλλογικά επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα ώστε να μπορεί να κατανοήσει τις δραστηριότητες του ΑΠΙ, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων. Η συνολική σύνθεση του διοικητικού οργάνου πρέπει να αποτυπώνει ένα αρκούτως ευρύ φάσμα εμπειριών.

(2) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να προβαίνουν σε αξιολόγηση ή επαναξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου, ειδικότερα:

(α) κατά την υποβολή αίτησης για χορήγηση άδειας για την έναρξη της δραστηριότητας·

(β) όταν προκύπτουν ουσιώδεις αλλαγές στη σύνθεση του διοικητικού οργάνου, μεταξύ άλλων:

(i) κατά τον διορισμό νέων μελών του διοικητικού οργάνου, μεταξύ άλλων και ως αποτέλεσμα άμεσης ή έμμεσης απόκτησης ή αύξησης ειδικής συμμετοχής σε ΑΠΙ·

(ii) κατά την ανανέωση της θητείας μελών του διοικητικού οργάνου, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του διοικητικού οργάνου·

(iii) σε περίπτωση στην οποία διορισμένα ή επαναδιορισμένα μέλη παύουν να είναι μέλη του διοικητικού οργάνου.

(γ) σε συνεχή βάση, σύμφωνα με την υποπαραγράφο (3).

(3) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να επαναξιολογούν τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου, ειδικότερα στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) σε περίπτωση που επέλθει ουσιώδης αλλαγή στο επιχειρηματικό μοντέλο, στη διάθεση ανάληψης κινδύνου ή στη στρατηγική κινδύνου ή στη δομή του ΑΠΙ, σε ατομική βάση ή σε επίπεδο ομίλου·

(β) στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το διοικητικό όργανο·

(γ) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο τη συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου.

(4) Κατά τη διενέργεια επαναξιολογήσεων της συλλογικής καταλληλότητας, τα ΑΠΙ θα πρέπει να εστιάζουν την αξιολόγησή τους στις σχετικές αλλαγές επιχειρηματικές δραστηριότητες, στις στρατηγικές και στο προφίλ κινδύνου του ΑΠΙ, καθώς και στην κατανομή των καθηκόντων εντός του διοικητικού οργάνου και τις συνέπειες των εν λόγω αλλαγών στις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και πείρα που πρέπει να διαθέτει συλλογικά το διοικητικό όργανο.

(5) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να διενεργούν τις αξιολογήσεις τους όσον αφορά την καταλληλότητα χρησιμοποιώντας ως βάση τις έννοιες που ορίζονται στο Μέρος III, ενώ θα πρέπει επίσης να εφαρμόζουν πολιτική και διαδικασίες καταλληλότητας όπως καθορίζονται στα Μέρη VI και VII.

(6) Η ευθύνη αξιολόγησης της αρχικής και της συνεχούς συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου εξακολουθεί να επαφίεται στα ΑΠΙ, ανεξαρτήτως των αξιολογήσεων για εποπτικούς σκοπούς, εκ μέρους των αρμόδιων αρχών.

Η αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις.

7.- (1) Παρότι όλα τα ΑΠΙ θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα μέλη του προσωπικού τους είναι σε θέση να εκτελούν επαρκώς τα καθήκοντά τους, θα πρέπει ειδικότερα να διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις έχουν επαρκώς καλή φήμη, διακρίνονται από ειλικρίνεια και ακεραιότητα, και διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για τις αντίστοιχες θέσεις τους ανά πάσα στιγμή, καθώς και να αξιολογούν τις προαναφερθείσες απαιτήσεις, ιδίως:

(α) κατά την υποβολή αίτησης για χορήγηση άδειας λειτουργίας·

(β) κατά τον διορισμό νέων προσώπων που θα κατέχουν καίριες θέσεις, μεταξύ άλλων και ως αποτέλεσμα άμεσης ή έμμεσης απόκτησης ή αύξησης ειδικής συμμετοχής σε ίδρυμα·

(γ) όταν κρίνεται αναγκαίο, σύμφωνα με το σημείο (2) πιο κάτω.

(2) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να παρακολουθούν σε συνεχή βάση τη φήμη, την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα, τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις προκειμένου να εντοπίζουν, βάσει οποιουδήποτε σχετικού νέου περιστατικού, καταστάσεις στις οποίες θα πρέπει να διενεργηθεί επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

(3) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να πραγματοποιούν επαναξιολόγηση στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) σε περίπτωση που υπάρχουν ανησυχίες όσον αφορά την καταλληλότητα του προσώπου·

(β) σε περιπτώσεις με ουσιώδες αντίκτυπο στη φήμη του προσώπου·

(γ) στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το διοικητικό όργανο·

(δ) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του προσώπου.

(4) (α) Η αξιολόγηση, σε ατομικό επίπεδο, της φήμης, της ειλικρίνειας, της ακεραιότητας, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις θα πρέπει να βασίζεται στα ίδια κριτήρια με εκείνα που εφαρμόζονται στην αξιολόγηση των αντίστοιχων απαιτήσεων καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου.

(β) Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας, θα πρέπει να εξετάζονται ο ρόλος και τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης.

(5) Η ευθύνη αξιολόγησης της αρχικής και της συνεχούς καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις εξακολουθεί να επαφίεται στα ΑΠΙ, ανεξαρτήτως των ατομικών αξιολογήσεων που διενεργούνται από τις αρμόδιες αρχές για εποπτικούς σκοπούς.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ - ΟΙ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Αφιέρωση
επαρκούς χρόνου
από μέλος του
διοικητικού
οργάνου.

8.- (1) (α) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να αξιολογούν αν ένα μέλος του διοικητικού οργάνου είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας του ΑΠΙ, των βασικών κινδύνων του και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου.

(β) Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται και αξιολόγηση προκειμένου να διασφαλίζεται ότι τηρείται ο περιορισμός του μέγιστου αριθμού θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου όπως ορίζεται στην παράγραφο 9 της παρούσας Οδηγίας.

(2) Τα μέλη θα πρέπει να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, μετεγκατάστασης του ΑΠΙ, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης, ή ως συνέπεια κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητές του, λαμβανομένου υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

(3) Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από ένα μέλος, τα ΑΠΙ θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

(α) τον αριθμό των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε χρηματοοικονομικές και μη χρηματοοικονομικές εταιρείες, λαμβανομένων υπόψη των πιθανών συνεργειών σε περιπτώσεις στις οποίες οι θέσεις αυτές κατέχονται εντός του ίδιου ομίλου, μεταξύ άλλων και σε περίπτωση στην οποία το μέλος ενεργεί εξ' ονόματος νομικού προσώπου ή ως αναπληρωτής μέλους του διοικητικού οργάνου·

(β) το μέγεθος, τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της οντότητας στην οποία το μέλος κατέχει θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου και, ειδικότερα, αν πρόκειται για οντότητα εκτός ΕΕ·

(γ) τον τόπο διαμονής του μέλους και τον χρόνο ταξιδιών που απαιτείται για τον συγκεκριμένο ρόλο·

(δ) τον αριθμό των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του διοικητικού οργάνου·

(ε) τις θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους·

(στ) τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, ιδίως με τις αρμόδιες αρχές ή άλλα εσωτερικά ή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη εκτός του επίσημου προγράμματος συνεδριάσεων του διοικητικού οργάνου·

(ζ) τη φύση της συγκεκριμένης θέσης και των αρμοδιοτήτων του μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων όπως του διευθύνοντος συμβούλου, του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου ή του προέδρου ή μέλους επιτροπής, το κατά πόσον το μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση, καθώς και την ανάγκη παρουσίας του εν λόγω μέλους σε συνεδριάσεις στις εταιρείες που αναφέρονται στο στοιχείο α) και στο ΑΠΙ·

(η) άλλες εξωτερικές επαγγελματικές ή πολιτικές δραστηριότητες, και τυχόν άλλα καθήκοντα και συναφείς δραστηριότητες, εντός και εκτός του χρηματοοικονομικού τομέα, και εντός και εκτός της ΕΕ·

(θ) την απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση·

(ι) τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του μέλους που τα ΑΠΙ θεωρούν ότι είναι απαραίτητα να ληφθούν υπόψη κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από το μέλος·

(ια) κατά πόσον ο διοριζόμενος, λόγω γενικής του εμπειρίας ή εμπειρίας του σε εταιρεία, μπορεί να εκτελεί τα καθήκοντά του με μεγαλύτερη εξοικείωση και ως εκ τούτου με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα·

και

(ιβ) διαθέσιμη συναφή συγκριτική αξιολόγηση σχετικά με τον χρόνο που αφιερώνει το μέλος, συμπεριλαμβανομένης της συγκριτικής αξιολόγησης που παρέχει η EAT, ως αυτά δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα της EAT.

(4) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να καταχωρίζουν γραπτώς τους ρόλους, τα καθήκοντα και τις απαιτούμενες ικανότητες για τις διάφορες θέσεις στο πλαίσιο του διοικητικού οργάνου καθώς και τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνεται για κάθε θέση, λαμβάνοντας επίσης υπόψη την ανάγκη αφιέρωσης επαρκούς χρόνου για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση. Για τον σκοπό αυτό, τα μικρότερα και λιγότερο πολύπλοκα ΑΠΙ μπορούν να διαφοροποιούν τον χρόνο που αναμένεται να αφιερωθεί μόνο μεταξύ των θέσεων εκτελεστικών μελών και των θέσεων μη εκτελεστικών μελών διοικητικού συμβουλίου.

(5) Κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να ενημερώνεται για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του. Τα ΑΠΙ μπορούν να απαιτήσουν από το μέλος να επιβεβαιώσει ότι είναι σε θέση να αφιερώσει αυτόν τον χρόνο στην εκτέλεση του ρόλου του.

(6) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να παρακολουθούν αν τα μέλη του διοικητικού οργάνου αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του διοικητικού οργάνου είναι στοιχεία που αποτελούν όλα δείκτες του χρόνου που αφιερώνεται.

(7) Τα ΑΠΙ θα πρέπει επίσης να εξετάζουν τον αντίκτυπο τυχόν μακροχρόνιων απουσιών των μελών του διοικητικού οργάνου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης που διενεργούν όσον αφορά την αφιέρωση επαρκούς χρόνου από άλλα μεμονωμένα μέλη του διοικητικού οργάνου.

(8) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να τηρούν αρχεία όλων των εξωτερικών επαγγελματικών και πολιτικών θέσεων που κατέχουν τα μέλη του διοικητικού οργάνου. Τα εν λόγω αρχεία θα πρέπει να επικαιροποιούνται όταν ένα μέλος γνωστοποιεί στο ΑΠΙ κάποια μεταβολή και όταν οι εν λόγω μεταβολές περιέρχονται με άλλον τρόπο σε γνώση του ΑΠΙ. Όταν προκύπτουν μεταβολές σε τέτοιου είδους θέσεις, οι οποίες ενδέχεται να μειώσουν τη δυνατότητα ενός μέλους του διοικητικού οργάνου να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, το ΑΠΙ θα πρέπει να επαναξιολογεί την ικανότητα του μέλους να τηρεί τη δέσμευση που έχει αναλάβει ως προς τον απαιτούμενο χρόνο που πρέπει να αφιερώνει για τη θέση του.

Υπολογισμός του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου.

9.- (1) Στον αριθμό των θέσεων σε διοικητικά συμβούλια που μπορεί να κατέχει ταυτόχρονα ένα μέλος διοικητικού οργάνου, λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες συνθήκες και η φύση, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του ΑΠΙ. Εξαιρουμένης της περίπτωσης κατά την οποία εκπροσωπούν τη Δημοκρατία, τα μέλη διοικητικού οργάνου ΑΠΙ, το οποίο είναι σημαντικό από πλευράς του μεγέθους του, της εσωτερικής του οργάνωσης και της φύσεως, του πεδίου εφαρμογής και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων του, δεν κατέχουν περισσότερες της μιας εκ του ακόλουθου συνδυασμού θέσεων σε διοικητικά συμβούλια ταυτόχρονα-

(α) μία θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου και δύο θέσεις μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου, ή

(β) τέσσερις θέσεις μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου.

(2) Για τους σκοπούς της υποπαραγράφου (1), τα ακόλουθα υπολογίζονται ως μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου-

(α) θέσεις εκτελεστικού ή μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχονται εντός του ίδιου ομίλου ή

(β) θέσεις εκτελεστικού ή μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο-

(i) ιδρυμάτων που είναι μέλη του ίδιου θεσμικού συστήματος προστασίας, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις που καθορίζονται στο άρθρο 113 παράγραφος 7 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, ή

(ii) επιχειρήσεων (συμπεριλαμβανομένων μη χρηματοοικονομικών οντοτήτων) στις οποίες το ΑΠΙ κατέχει ποσοστό ελέγχου.

(3) Σε περίπτωση που μια θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου περιλαμβάνει ταυτόχρονα εκτελεστικές και μη εκτελεστικές αρμοδιότητες, η εν λόγω θέση θα πρέπει να υπολογίζεται ως θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου.

(4) Σύμφωνα με το υποσημείο (ii) στο σημείο (β) της υποπαραγράφου (2) όλες οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο επιχειρήσεων στις οποίες το ίδρυμα κατέχει ειδική συμμετοχή, αλλά οι οποίες δεν είναι θυγατρικές που περιλαμβάνονται εντός του ίδιου ομίλου, υπολογίζονται ως μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου. Η εν λόγω μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου σε επιχειρήσεις στις οποίες το ΑΠΙ κατέχει ειδική συμμετοχή υπολογίζεται ως χωριστή θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου, δηλαδή η θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχεται εντός του ίδιου ιδρύματος και η μία ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου στις επιχειρήσεις στις οποίες το ΑΠΙ κατέχει ειδική συμμετοχή υπολογίζονται συγκεντρωτικά ως δύο θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου.

(5) Σε περίπτωση που πολλαπλές θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου υπολογίζονται ως μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου, σύμφωνα με την υποπαράγραφο (2), η εν λόγω μία ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να υπολογίζεται ως θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου εάν περιλαμβάνει τουλάχιστον μία θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου· σε αντίθετη περίπτωση, θα πρέπει να υπολογίζεται ως θέση μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου.

(6) Εάν πολλαπλά ιδρύματα εντός του ίδιου ομίλου κατέχουν ειδικές συμμετοχές, θα πρέπει να υπολογίζονται οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε όλες τις επιχειρήσεις στις οποίες τα ιδρύματα κατέχουν ειδικές συμμετοχές, λαμβανομένης υπόψη της ενοποιημένης κατάστασης (βάσει του λογιστικού πεδίου εφαρμογής της ενοποίησης) του ιδρύματος, ως μία χωριστή ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου. Η εν λόγω ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου σε επιχειρήσεις στις οποίες τα ιδρύματα κατέχουν ειδικές συμμετοχές υπολογίζεται ως χωριστή ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου, δηλαδή η μία ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου η οποία υπολογίζεται για τις θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχονται σε οντότητες που ανήκουν στον όμιλο, αφενός, και η μία ενιαία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου η οποία υπολογίζεται για τις θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχονται σε όλες τις επιχειρήσεις στις οποίες τα ιδρύματα κατέχουν ειδικές συμμετοχές του ίδιου ομίλου, αφετέρου, υπολογίζονται συγκεντρωτικά ως δύο θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου.

(7) Εάν η εφαρμογή του κανόνα που προβλέπεται σύμφωνα με το υποσημείο (i) του σημείου (β) της υποπαράγραφου (2) όσον αφορά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου σε ιδρύματα εντός του ίδιου θεσμικού συστήματος προστασίας, οδηγεί σε υπολογισμό μεγαλύτερου αριθμού ενιαίων θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου από ό,τι η εφαρμογή του κανόνα που προβλέπεται στο σημείο (α) της υποπαράγραφου (2) όσον αφορά τον υπολογισμό των ενιαίων θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου εντός ομίλων, θα πρέπει να ισχύει ο μικρότερος αριθμός που προκύπτει για τις ενιαίες θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου, για παράδειγμα εάν κατέχονται θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου εντός δύο ομίλων, και στις δύο περιπτώσεις σε επιχειρήσεις που είναι μέλη και ταυτόχρονα σε επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη του ίδιου θεσμικού συστήματος προστασίας, θα πρέπει να υπολογίζονται μόνο δύο ενιαίες θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου.

(8) Οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε οργανισμούς που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους δεν λαμβάνονται υπόψη για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου. Ωστόσο, οι δραστηριότητες αυτές θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση του χρόνου που απαιτείται να αφιερώσει το ενδιαφερόμενο μέλος.

(9) Στις οντότητες που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων:

(α) φιλανθρωπικές οργανώσεις·

(β) άλλες μη κερδοσκοπικές οργανώσεις· και

(γ) εταιρείες που έχουν συσταθεί με αποκλειστικό σκοπό τη διαχείριση των ιδιωτικών οικονομικών συμφερόντων μελών του διοικητικού οργάνου ή των μελών της οικογένειάς τους, υπό την προϋπόθεση ότι δεν απαιτούν καθημερινή διαχείριση από το μέλος του διοικητικού οργάνου.

(10) Οι αρμόδιες αρχές δύναται, σε εξαιρετικές περιπτώσεις και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του ΑΠΙ, να επιτρέπουν σε μέλη του διοικητικού οργάνου να διατηρούν μια πρόσθετη θέση μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου.

Επαρκείς γνώσεις,
δεξιότητες και
πείρα.

10.- (1) Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να ενημερώνονται και να κατανοούν την επιχειρηματική δραστηριότητα του ΑΠΙ και τους κινδύνους που αναλαμβάνει, σε επίπεδο ανάλογο των αρμοδιοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η επαρκής κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο μέλος δεν είναι άμεσα αρμόδιο αλλά είναι συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα μέλη του διοικητικού οργάνου.

(2) Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης του ΑΠΙ, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους και, κατά περίπτωση, τη δομή του ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν εξ αυτής. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην τήρηση κατάλληλης νοοτροπίας, εταιρικών αξιών και συμπεριφοράς εντός του διοικητικού οργάνου και του ΑΠΙ.

(3) Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας θα πρέπει να εξετάζονται τα ακόλουθα:

(α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες·

(β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της πρακτικής εμπειρίας·

(γ) η πρακτική και επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις· και

(δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του μέλους του διοικητικού οργάνου.

Παράρτημα Ι.

(4) Για τη δέουσα αξιολόγηση των δεξιοτήτων των μελών του διοικητικού οργάνου, τα ΑΠΙ θα πρέπει να εξετάζουν το ενδεχόμενο χρήσης του ενδεικτικού καταλόγου σχετικών δεξιοτήτων που παρατίθεται στο Παράρτημα Ι, λαμβανομένων υπόψη του ρόλου και των καθηκόντων της θέσης που καταλαμβάνει το μέλος του διοικητικού οργάνου.

(5) Κατά την αξιολόγηση θα πρέπει να εξετάζεται το μορφωτικό επίπεδο και προφίλ του μέλους και το κατά πόσον σχετίζεται με τις τραπεζικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ή με άλλους σχετικούς τομείς. Ειδικότερα, η εκπαίδευση του μέλους στους τομείς της τραπεζικής και των χρηματοοικονομικών, των οικονομικών, της νομικής, της λογιστικής, της ελεγκτικής, της διοίκησης, του ρυθμιστικού πλαισίου του χρηματοπιστωτικού τομέα, της τεχνολογίας των πληροφοριών και των ποσοτικών μεθόδων μπορεί γενικά να θεωρείται ότι είναι συναφής με τον τομέα των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.

(6) Η αξιολόγηση δεν θα πρέπει να περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε ίδρυμα. Θα πρέπει να διενεργείται διεξοδικότερη ανάλυση της πρακτικής πείρας του μέλους, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενες θέσεις απασχόλησης εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής.

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

(α) τις τραπεζικές και τις χρηματοπιστωτικές αγορές·

(β) τις νομικές απαιτήσεις και το κανονιστικό πλαίσιο·

(γ) τον στρατηγικό σχεδιασμό και την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρηματικού σχεδίου ενός ιδρύματος και την υλοποίηση αυτών·

(δ) τη διαχείριση κινδύνων (εντοπισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και μείωση των κύριων τύπων κινδύνων που αντιμετωπίζει ένα ίδρυμα)·

(ε) τη λογιστική και την ελεγκτική·

(στ) την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων ενός ιδρύματος, τη διασφάλιση αποτελεσματικής διακυβέρνησης, εποπτείας και συστημάτων ελέγχου· και

(ζ) την ερμηνεία των χρηματοοικονομικών στοιχείων ενός ιδρύματος, τον εντοπισμό των βασικών προβλημάτων επί τη βάση των εν λόγω στοιχείων και των κατάλληλων συστημάτων ελέγχου και μέτρων.

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

(α) η φύση της διοικητικής θέσης που κατείχε το μέλος και το ιεραρχικό επίπεδο της θέσης·

(β) η διάρκεια υπηρεσίας·

(γ) η φύση και η πολυπλοκότητα της επιχείρησης στην οποία το μέλος κατείχε τη θέση, συμπεριλαμβανομένης της οργανωτικής δομής της·

(δ) το εύρος των αρμοδιοτήτων, των εξουσιών λήψης αποφάσεων και των ευθυνών του μέλους·

(ε) οι τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της θέσης·

(στ) ο αριθμός υφισταμένων.

(9) Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων της ανώτατης εκτελεστικής διοίκησης. Οι επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων των μελών μπορούν να έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων ή μέσω της διαχείρισης, της εποπτείας ή του ελέγχου χρηματοοικονομικών ιδρυμάτων ή άλλων επιχειρήσεων.

(10) Η εμπειρία θα πρέπει να αξιολογείται βάσει των πιο κάτω κατευθυντήριων υποθέσεων επαρκούς εμπειρίας οι οποίες αποτυπώνονται με συγκεκριμένα όρια, ως ακολούθως. Εάν τηρούνται τα εν λόγω όρια, ο υποψήφιος κατά κανόνα θεωρείται ότι διαθέτει επαρκή εμπειρία, εκτός εάν υπάρχουν ενδείξεις περί του αντιθέτου. Σε περίπτωση που αυτά τα όρια δεν τηρούνται, δεν οδηγούν αυτομάτως στο συμπέρασμα ότι οι υποψήφιοι δεν είναι κατάλληλοι.

α. Διευθύνων Σύμβουλος: δέκα έτη πρόσφατης πρακτικής εμπειρίας σε τομείς που σχετίζονται με τραπεζικές ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες. Η εμπειρία αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα σημαντικό ποσοστό σε ανώτερες διοικητικές θέσεις·

β. Άλλα εκτελεστικά μέλη: πέντε έτη πρόσφατης πρακτικής εμπειρίας σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε τομείς που σχετίζονται με τραπεζικές ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες·

γ. Πρόεδρος διοικητικού οργάνου: δέκα έτη πρόσφατης συναφούς πρακτικής εμπειρίας. Η εμπειρία αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα σημαντικό ποσοστό σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και σημαντικές θεωρητικές γνώσεις τραπεζικής ή παρόμοιου σχετικού τομέα·

δ. Μη εκτελεστικό μέλος: τρία έτη πρόσφατης συναφούς πρακτικής εμπειρίας σε υψηλές διοικητικές θέσεις, μια ή δύο βαθμίδες πιο κάτω από τα διοικητικά καθήκοντα του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων θεωρητικών γνώσεων τραπεζικής. Η πρακτική εμπειρία που έχει αποκτηθεί στον δημόσιο ή τον ακαδημαϊκό τομέα θα μπορούσε επίσης να είναι συναφής ανάλογα με την προηγούμενη θέση.

Για τα σημεία (α) και (β) πρόσφατη μπορεί να νοηθεί η εντός των τελευταίων 12 ετών. Οι ανώτερες διοικητικές θέσεις νοούνται οι θέσεις ως τουλάχιστον μια βαθμίδα πιο κάτω από τα διοικητικά καθήκοντα διοικητικού οργάνου. Κατά την αξιολόγηση της συνάφειας για το σημείο (γ) θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός ομοιότητας του μεγέθους και της πολυπλοκότητας των ιδρυμάτων στα οποία αποκτήθηκε η προηγούμενη εμπειρία. Η «συναφής εμπειρία» μπορεί να είναι ευρύτερη για τον πρόεδρο ή έναν μη εκτελεστικό μέλος από ό,τι για έναν εκτελεστικό μέλος. Σε κάθε περίπτωση, δεν απαιτείται από όλα τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού οργάνου να διαθέτουν πρακτική εμπειρία σε τομείς που σχετίζονται με τραπεζικές ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες.

Αν δεν πληρούνται τα όρια τα οποία θεωρείται ότι υποδηλώνουν επαρκή εμπειρία, ο υποψήφιος μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλος εφόσον το ΑΠΙ μπορεί να αιτιολογήσει επαρκώς τον διορισμό ή/και να προχωρήσει σε σχετική συμπληρωματική κατάρτιση.

Κριτήρια
συλλογικής
καταλληλότητας.

11.- (1) Το διοικητικό όργανο θα πρέπει σε συλλογικό επίπεδο να είναι σε θέση να κατανοεί τις δραστηριότητες του ΑΠΙ, συμπεριλαμβανομένων των βασικών κινδύνων.

(2) Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται το ΑΠΙ.

(3) Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει συλλογικά να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική αμφισβήτηση και παρακολούθηση των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

(4) Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες του ΑΠΙ θα πρέπει να καλύπτονται από το διοικητικό όργανο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώση μεταξύ των μελών του διοικητικού οργάνου. Θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο του διοικητικού οργάνου.

(5) Η σύνθεση του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το διοικητικό όργανο συλλογικά να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη του ΑΠΙ, μεταξύ άλλων και όσον αφορά τις ακόλουθες πτυχές:

(α) την επιχειρηματική δραστηριότητα του ΑΠΙ και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή·

(β) καθεμία από τις βασικές δραστηριότητες του ΑΠΙ·

(γ) συναφή πεδία τομεακών/χρηματοοικονομικών γνώσεων, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοπιστωτικών αγορών και των κεφαλαιαγορών, της φερεγγυότητας και των υποδειγμάτων (μοντέλων)·

(δ) χρηματοοικονομική λογιστική και χρηματοοικονομικές αναφορές·

(ε) διαχείριση κινδύνου, κανονιστική συμμόρφωση και εσωτερική επιθεώρηση·

(στ) τεχνολογία των πληροφοριών και ασφάλεια·

(ζ) τοπικές, περιφερειακές και παγκόσμιες αγορές, κατά περίπτωση·

(η) νομικό και κανονιστικό περιβάλλον·

(θ) διευθυντικές δεξιότητες και πείρα·

(ι) ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού·

(ια) διαχείριση (διεθνών ή) εθνικών ομίλων και των κινδύνων που συνδέονται με τις δομές του ομίλου, κατά περίπτωση.

(6) Το διοικητικό όργανο θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει, πέραν του υψηλού επιπέδου διευθυντικών δεξιοτήτων, επαρκείς διαχειριστικές δεξιότητες για να οργανώνει αποτελεσματικά τις εργασίες του για να είναι σε θέση να κατανοεί και να θέτει υπό αμφισβήτηση τις διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζονται και τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα ανώτατα διοικητικά στελέχη.

Φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα.

12.- (1) Ένα μέλος του διοικητικού οργάνου θεωρείται ότι διαθέτει καλή φήμη, καθώς και ειλικρίνεια και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο, ειδικότερα λαμβανομένων υπόψη των σχετικών διαθέσιμων πληροφοριών για τους παράγοντες ή τις καταστάσεις που αναφέρονται στις υποπαραγράφους (2) έως (6). Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει επίσης να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών των συμβάντων ή σπονδών σημασίας στη φήμη ενός μέλους.

(2) Με την επιφύλαξη τυχόν θεμελιωδών δικαιωμάτων, κάθε σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση της καλής φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, με συνεκτίμηση του είδους της καταδικαστικής απόφασης ή του κατηγορητηρίου, του ρόλου του εμπλεκόμενου προσώπου, της ποινής που επιβλήθηκε, του σταδίου στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Θα πρέπει επίσης να εξετάζονται οι γενικότερες συνθήκες, περιλαμβανομένων των ελαφρυντικών περιστάσεων, και η σοβαρότητα τυχόν σχετικών αδικημάτων ή διοικητικών ή εποπτικών μέτρων, ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά το αδίκημα ή το μέτρο, καθώς και η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους. Θα πρέπει δε να λαμβάνεται υπόψη τυχόν σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο, με συνεκτίμηση των περιόδων παραγραφής που ισχύουν σύμφωνα με το σχετικό εθνικό δίκαιο ή/και σχετική νομοθεσία.

(3) Με την επιφύλαξη του τεκμηρίου της αθωότητας που εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, καθώς και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων, κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

(α) καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις εν εξελίξει δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος, και ειδικότερα:

(i) αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που διέπει τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες, ή που αφορά τις αγορές κινητών αξιών ή τα χρηματοοικονομικά μέσα ή τα μέσα πληρωμής, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας για τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, τη διαφθορά, τη χειραγώγηση της αγοράς ή τη χρησιμοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών και την τοκογλυφία·

(ii) αδικήματα ανεντιμότητας, απάτης ή οικονομικά εγκλήματα·

(iii) φορολογικά αδικήματα· και

(iv) άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά τις εταιρείες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών·

(β) άλλα σχετικά μέτρα που έχουν ληφθεί από οποιονδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα λόγω μη συμμόρφωσης με οποιεσδήποτε σχετικές διατάξεις που διέπουν τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές, ασφαλιστικές δραστηριότητες ή τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες.

(4) Οι εν εξελίξει έρευνες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν προκύπτουν από δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες ή άλλες ανάλογες κανονιστικές έρευνες με την επιφύλαξη των θεμελιωδών ατομικών δικαιωμάτων σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

(5) Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας του μέλους, θα πρέπει να εξετάζονται οι δυναμικές επιπτώσεις των ακόλουθων καταστάσεων που σχετίζονται με τις παρελθούσες και τις τρέχουσες επιχειρηματικές επιδόσεις και την οικονομική ευρωστία του μέλους του διοικητικού οργάνου:

(α) αν πρόκειται για οφειλέτη σε αδυναμία πληρωμής (π.χ. που έχει ενταχθεί σε μητρώο με δυσμενή στοιχεία)·

(β) οικονομικές και επιχειρηματικές επιδόσεις των οντοτήτων οι οποίες ανήκουν στην κυριότητα ή τελούν υπό τη διεύθυνση του μέλους ή στις οποίες το μέλος κατείχε ή κατέχει σημαντικό μερίδιο ή ασκούσε ή ασκεί επιρροή, με ιδιαίτερη προσοχή σε τυχόν διαδικασίες πτώχευσης και εκκαθάρισης και αν και με ποιον τρόπο το μέλος έχει συμβάλει στην κατάσταση που οδήγησε στις συγκεκριμένες διαδικασίες·

(γ) κήρυξη προσωπικής πτώχευσης· και

(δ) με την επιφύλαξη του τεκμηρίου αθωότητας, αγωγές ενώπιον πολιτικών δικαστηρίων, διοικητικές ή ποινικές διαδικασίες, σημαντικές επενδύσεις ή ανοίγματα και δάνεια που έχουν συναφθεί, στον βαθμό που ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομική ευρωστία του μέλους ή των οντοτήτων που ανήκουν στην κυριότητά του ή τελούν υπό τη διεύθυνσή του, ή στις οποίες το μέλος κατέχει σημαντικό μερίδιο.

(6) (1) Κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να διακρίνεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας και ειλικρίνειας.

(2) Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, θα πρέπει να εξετάζονται επίσης τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

(α) τυχόν ενδείξεις ότι ο ενδιαφερόμενος δεν υπήρξε διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές του με τις αρμόδιες εποπτικές αρχές·

(β) απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση από οποιαδήποτε εγγραφή σε μητρώο, αδειοδότηση, συμμετοχή ή χορήγηση άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας·

(γ) οι λόγοι τυχόν απομάκρυνσης από θέση απασχόλησης ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης, ή οι λόγοι για τους οποίους ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση·

(δ) απομάκρυνση (disqualification), από τη θέση μέλους του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που διευθύνουν πραγματικά την επιχειρηματική δραστηριότητα μιας οντότητας, βάσει απόφασης αρμόδιας αρχής· και

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

Αλληλεπίδραση
μεταξύ της
ανεξάρτητης
βούλησης και της
αρχής της
ανεξαρτησίας.

13.- (1) Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των μελών, τα ΑΠΙ θα πρέπει να μεριμνούν ώστε να γίνεται διάκριση μεταξύ της έννοιας της «ανεξάρτητης βούλησης», ως προβλέπεται στην παράγραφο 14, η οποία ισχύει για όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου ενός ΑΠΙ και της αρχής της «ανεξαρτησίας», ως προβλέπεται στην παράγραφο 16, η οποία απαιτείται για τα ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού οργάνου ενός ΑΠΙ.

(2) Το να ενεργεί κανείς με «ανεξάρτητη βούληση» αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς, που επιδεικνύεται ιδίως κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και της λήψης αποφάσεων στους κόλπους του διοικητικού οργάνου, και συνιστά απαίτηση για κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου ασχέτως εάν θεωρείται ότι το μέλος είναι «ανεξάρτητο» ή μη, σύμφωνα με την παράγραφο 16 πιο κάτω. Όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να επιδιόκνουν ενεργά στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και θα πρέπει να είναι σε θέση να διαμορφώνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων τους.

(3) Η «ανεξαρτησία» σημαίνει ότι το μέλος του διοικητικού οργάνου δεν έχει κανενός είδους σχέσεις ή δεσμούς στο παρόν ή στο πρόσφατο παρελθόν με το ΑΠΙ ή με τη διοίκησή του, που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την αντικειμενική και ισορροπημένη κρίση του μέλους και να μειώσουν την ικανότητα του μέλους να λαμβάνει αποφάσεις ανεξάρτητα. Το γεγονός ότι ένα μέλος θεωρείται «ανεξάρτητο» δεν σημαίνει ότι θα πρέπει αυτομάτως να θεωρηθεί ότι το μέλος του διοικητικού οργάνου διαθέτει «ανεξάρτητη βούληση», καθώς ενδέχεται το μέλος να μην διαθέτει τις απαιτούμενες δεξιότητες συμπεριφοράς.

Ανεξάρτητη
βούληση και
σύγκρουση
συμφερόντων.

14.- (1) Κατά την αξιολόγηση της ανεξάρτητης βούλησης όπως αναφέρεται στην υποπαράγραφο (2) της παραγράφου 13, τα ΑΠΙ θα πρέπει να αξιολογούν αν όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου έχουν:

(α) τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

(i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των αποφάσεων που προτείνονται από άλλα μέλη του διοικητικού οργάνου·

(ii) την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις στα μέλη του διοικητικού οργάνου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και

(iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink)·

(β) συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που παρεμποδίζει την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά.

(2) Κατά την αξιολόγηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων συμπεριφοράς ενός μέλους που αναφέρονται στο σημείο (α) της υποπαράγραφου (1), θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η παρελθούσα και τρέχουσα συμπεριφορά του μέλους, ιδίως εντός του ΑΠΙ.

(3) Κατά την αξιολόγηση της ύπαρξης συγκρούσεων συμφερόντων που αναφέρονται στο σημείο (β) της υποπαράγραφου (1), τα ΑΠΙ θα πρέπει να εντοπίζουν πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σύμφωνα με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων του εκάστοτε ΑΠΙ καθώς και να αξιολογούν τη σοβαρότητά τους. Θα πρέπει να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθες καταστάσεις που θα μπορούσαν να προκαλέσουν πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων:

(α) οικονομικά συμφέροντα (π.χ. μερίδια, άλλα δικαιώματα ιδιοκτησίας και ιδιότητας μέλους, συμμετοχές και άλλα οικονομικά συμφέροντα σε εμπορικούς πελάτες, δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, δάνεια που έχει χορηγήσει το ΑΠΙ σε μέλος ή εταιρεία η οποία ανήκει στην ιδιοκτησία των μελών του διοικητικού οργάνου)·

(β) προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με τους κατόχους πλειοψηφικών συμμετοχών στο ΑΠΙ·

(γ) προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με μέλη του προσωπικού του ΑΠΙ ή με οντότητες που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης (π.χ. στενές οικογενειακές σχέσεις)·

(δ) άλλες θέσεις απασχόλησης και προηγούμενες θέσεις απασχόλησης στο πρόσφατο παρελθόν (π.χ. σε βάθος πενταετίας)·

(ε) προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με συναφή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. σύνδεση με σημαντικούς προμηθευτές, συμβούλους ή άλλους παρόχους υπηρεσιών)·

(στ) ιδιότητα μέλους φορέα ή ιδιοκτησία φορέα ή οντότητας με συγκρουόμενα συμφέροντα·

(ζ) πολιτική επιρροή ή πολιτικές σχέσεις·

(η) ο διοριζόμενος είναι διάδικος σε δικαστικές υποθέσεις κατά της εποπτευόμενης οντότητας ή της μητρικής επιχείρησης/των θυγατρικών της.

(4) Σε σχέση με το σημείο (ζ) της υποπαραγράφου (3) θα πρέπει να εξετάζεται κατά πόσον ο διοριζόμενος ή πρόσωπο με το οποίο ο διοριζόμενος διατηρεί στενή προσωπική σχέση κατέχει ή κατείχε κατά την τελευταία διετία, θέση με μεγάλη πολιτική επιρροή.

Νοείται ότι μεγάλη πολιτική επιρροή μπορεί να ασκείται σε κάθε επίπεδο: τοπική εξουσία (π.χ. δήμαρχος), περιφερειακή ή εθνική εξουσία (π.χ. υπουργός, βουλευτής, στέλεχος πολιτικού κόμματος κ.α.), δημόσιος υπάλληλος σε θέση που συνεπάγεται άμεση ή έμμεση συμμετοχή στην άσκηση δημόσιας εξουσίας και στη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους ως ερμηνεύεται στον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο ή κρατικός εκπρόσωπος. Το ουσιώδες των συγκρούσεων συμφερόντων εξαρτάται από το κατά πόσον κάποιος πολιτικός ρόλος ενέχει ειδικές εξουσίες ή υποχρεώσεις οι οποίες δεν θα επέτρεπαν στον διοριζόμενο να ενεργεί προς το συμφέρον του ΑΠΙ.

1/1990
71/1991
211/1991
27(Ι)/1994
83(Ι)/1995
60(Ι)/1996
109(Ι)/1996
69(Ι)/2000
156(Ι)/2000
4(Ι)/2001
94(Ι)/2003
128(Ι)/2003
183(Ι)/2003
31(Ι)/2004
218(Ι)/2004
68(Ι)/2005
79(Ι)/2005
105(Ι)/2005
96(Ι)/2006
107(Ι)/2008
137(Ι)/2009
194(Ι)/2011
78(Ι)/2013
7(Ι)/2014
21(Ι)/2014
100(Ι)/2015
148(Ι)/2017
151(Ι)/2017
152(Ι)/2017.

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

(6) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να ενημερώνουν την Κεντρική Τράπεζα σε περίπτωση που ένα ΑΠΙ έχει εντοπίσει σύγκρουση συμφερόντων που ενδέχεται να επηρεάσει την ανεξάρτητη βούληση μέλους του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων των ληφθέντων μέτρων περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων.

(7) Η ιδιότητα του μετόχου, του ιδιοκτήτη ή του μέλους ενός ΑΠΙ, η τήρηση ιδιωτικών λογαριασμών, δανείων ή η χρήση άλλων υπηρεσιών, υπό τους συνήθεις όρους που προσφέρονται στους πελάτες του ΑΠΙ ή οποιασδήποτε οντότητας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, δεν θα πρέπει να θεωρείται αυτή καθαυτή ότι επηρεάζει την ανεξάρτητη βούληση ενός μέλους του διοικητικού οργάνου.

Ανεξάρτητα Μέλη
του διοικητικού
οργάνου.

15. Τηρουμένων των προνοιών του εδαφίου (1) του άρθρου 19B του Νόμου, και στο πλαίσιο της συνολικής ευθύνης του διοικητικού οργάνου, τα ανεξάρτητα μέλη θα πρέπει να διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων και εξισορροπήσεων εντός των ΑΠΙ μέσω της βελτίωσης της επίβλεψης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση, καθώς και της διασφάλισης ότι:

(α) τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των μειοψηφούντων μετόχων, λαμβάνονται δεόντως υπόψη στο πλαίσιο των συζητήσεων και της

λήψης αποφάσεων του διοικητικού οργάνου. Τα ανεξάρτητα μέλη θα μπορούσαν επίσης να συμβάλουν στον μετριασμό ή στην αντιστάθμιση της αδικαιολόγητης κυριαρχίας μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου που εκπροσωπούν συγκεκριμένη ομάδα ή κατηγορία ενδιαφερόμενων μερών·

(β) δεν κυριαρχεί μια μεμονωμένη ή μικρή ομάδα μελών στη λήψη αποφάσεων· και

(γ) οι συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ του ΑΠΙ, των επιχειρηματικών μονάδων του, άλλων οντοτήτων που εμπίπτουν στο λογιστικό πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης και εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων πελατών, αποτελούν αντικείμενο δέουσας διαχείρισης.

Περιπτώσεις όπου μέλη διοικητικού οργάνου ΑΠΙ θεωρούνται μη ανεξάρτητα.

16.- (1) Με την επιφύλαξη της υποπαραγράφου (2), στις ακόλουθες περιπτώσεις τεκμαίρεται ότι ένα μέλος του διοικητικού οργάνου ΑΠΙ θεωρείται ότι δεν είναι «ανεξάρτητο»:

(α) το μέλος κατέχει ή κατείχε εντολή ως εκτελεστικό μέλος του διοικητικού οργάνου σε ίδρυμα εντός του πεδίου εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, εκτός εάν το μέλος δεν κατείχε τέτοιου είδους θέση κατά την προηγούμενη πενταετία·

(β) το μέλος κατέχει ειδική συμμετοχή στο ΑΠΙ σύμφωνα με την παράγραφο (1) του άρθρου 17 του Νόμου ή εκπροσωπεί τα συμφέροντα μετόχου που κατέχει ειδική συμμετοχή σύμφωνα με την παράγραφο (1) του άρθρου 17 του Νόμου, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης που ο μέτοχος είναι η Δημοκρατία ή άλλο κράτος μέλος, ή άλλος δημόσιος φορέας·

(γ) το μέλος έχει σημαντική χρηματοοικονομική ή επιχειρηματική σχέση με το ΑΠΙ·

(δ) το μέλος είναι υπάλληλος του μετόχου ή συνδέεται με κάποιον άλλον τρόπο με μέτοχο που κατέχει ειδική συμμετοχή στο ΑΠΙ·

(ε) το μέλος απασχολείται από οποιαδήποτε οντότητα που περιλαμβάνεται στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, εκτός εάν πληρούνται αμφότερες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

(i) το μέλος δεν ανήκει στο ανώτερο ιεραρχικό επίπεδο της οντότητας, το οποίο λογοδοτεί απευθείας στο διοικητικό όργανο·

(ii) το μέλος έχει εκλεγεί για να συμμετέχει στο διοικητικό όργανο της οντότητας στο πλαίσιο ενός συστήματος εκπροσώπησης των εργαζομένων·

(στ) το μέλος απασχολήθηκε κατά το παρελθόν σε θέση που ανήκε στο ανώτερο ιεραρχικό επίπεδο στο ΑΠΙ ή σε άλλη οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησής του, στο πλαίσιο της οποίας λογοδοτούσε απευθείας μόνο στο διοικητικό όργανο και δεν έχει παρέλθει χρονικό διάστημα τουλάχιστον 3 ετών μεταξύ της παύσης της εν λόγω απασχόλησης και της υπηρεσίας στο διοικητικό όργανο·

(ζ) το μέλος υπήρξε, εντός των τελευταίων 3 ετών, ανώτατο στέλεχος βασικού επαγγελματικού συμβούλου, εξωτερικός ελεγκτής ή βασικός εξωτερικός σύμβουλος του ΑΠΙ ή άλλης οντότητας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, ή υπάλληλος που με άλλον τρόπο συνδέεται ουσιαστικά με την παρεχόμενη υπηρεσία·

(η) το μέλος είναι ή υπήρξε, εντός του τελευταίου έτους, βασικός προμηθευτής ή βασικός πελάτης του ΑΠΙ ή άλλης οντότητας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης ή είχε άλλη σημαντική επιχειρηματική σχέση, ή είναι ανώτερο στέλεχος ή με άλλον τρόπο άμεσα ή έμμεσα συνδεδεμένος με βασικό προμηθευτή, πελάτη ή εμπορική οντότητα που έχει σημαντική επιχειρηματική σχέση·

(θ) το μέλος λαμβάνει, πέραν των αποδοχών για τον ρόλο του και των αποδοχών για την απασχόλησή του σύμφωνα με το στοιχείο (ε) σημαντικές αμοιβές ή άλλες παροχές από το ΑΠΙ ή από άλλη οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησής του·

(ι) το μέλος έχει συμπληρώσει συνολική θητεία ως μέλος του διοικητικού οργάνου του ΑΠΙ για χρονικό διάστημα εννιά(9) ετών, σε συνεχή βάση ή μη·

(ια) είναι άτομο με στενή οικογενειακή ή προσωπική σχέση με μέλος του διοικητικού οργάνου του ΑΠΙ ή άλλης οντότητας που περιλαμβάνεται στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης ή με πρόσωπο το οποίο εμπίπτει σε κάποια από τις περιπτώσεις που αναφέρονται στα σημεία (α) έως (η).

(2) Το γεγονός ότι ένα μέλος εμπίπτει σε μία ή περισσότερες από τις περιπτώσεις που περιγράφονται στην υποπαραγράφο (1) δεν αρκεί για να χαρακτηριστεί το εν λόγω μέλος μη ανεξάρτητο. Εάν ένα μέλος εμπίπτει σε μία ή περισσότερες από τις περιπτώσεις που περιγράφονται στην υποπαραγράφο (1), το ΑΠΙ μπορεί να αποδείξει στις αρμόδιες αρχές ότι το μέλος θα πρέπει, παρά ταύτα, να θεωρείται «ανεξάρτητο». Για τον σκοπό αυτό, τα ΑΠΙ θα πρέπει να είναι σε θέση να αιτιολογήσουν στις αρμόδιες αρχές το σκεπτικό βάσει του οποίου δεν θίγεται από την εν λόγω κατάσταση η ικανότητα των μελών να ασκούν αντικειμενική και ισορροπημένη κρίση και να λαμβάνουν αποφάσεις ανεξάρτητα.

(3) Ο καθορισμός σύγκρουσης συμφερόντων εξετάζεται αναφορικά με ουσιώδη χρηματοοικονομική σχέση έναντι του ΑΠΙ, της μητρικής οντότητας ή των θυγατρικών οντοτήτων του ΑΠΙ, πελατών του ΑΠΙ και ανταγωνιστών του ΑΠΙ.

(4) Η αμοιβή ανεξάρτητου μέλους δεν θα πρέπει να είναι το μοναδικό εισόδημα του μέλους.

ΜΕΡΟΣ IV – ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ

Καθορισμός στόχων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης.

17.- (1) Τα ΑΠΙ θα πρέπει, αφενός, να μεριμνούν για την εισαγωγική κατάρτιση των μελών του διοικητικού οργάνου, ούτως ώστε να τους παρέχεται η δυνατότητα να κατανοήσουν σαφώς τη δομή, το επιχειρηματικό μοντέλο, το προφίλ κινδύνου και τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης του ΑΠΙ, καθώς και το ρόλο των μελών στο πλαίσιο αυτό και, αφετέρου, να προβλέπουν τη διοργάνωση σχετικών γενικών και, κατά περίπτωση, εξατομικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση θα πρέπει επίσης να προωθεί την ευαισθητοποίησή τους σχετικά με τα οφέλη της διαφοροποίησης εντός του διοικητικού οργάνου και του ΑΠΙ. Τα ΑΠΙ θα πρέπει να διαθέτουν επαρκείς πόρους για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

(2) Όλα τα νεοδιορισμένα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να λαμβάνουν τις βασικές πληροφορίες το αργότερο έναν μήνα μετά την ανάληψη των καθηκόντων τους, ενώ η εισαγωγική κατάρτιση τους θα πρέπει να ολοκληρώνεται εντός έξι (6) μηνών.

(3) (α) Σε περίπτωση που τα διορισμένα μέλη του διοικητικού οργάνου υπόκεινται στην εκπλήρωση συγκεκριμένης πτυχής των απαιτήσεων γνώσεων και δεξιοτήτων, η εκπαίδευση και η εισαγωγική κατάρτιση του εν λόγω μέλους θα πρέπει να αποσκοπεί στην κάλυψη των ελλείψεων που έχουν διαπιστωθεί εντός κατάλληλου χρονοδιαγράμματος, εάν είναι δυνατόν πριν από την ουσιαστική ανάληψη των καθηκόντων του ή, διαφορετικά, το ταχύτερο δυνατόν μετά την ουσιαστική ανάληψη των καθηκόντων του.

(β) Κάθε μέλος οφείλει να πληροί όλες τις απαιτήσεις γνώσεων και δεξιοτήτων που καθορίζονται στην παράγραφο 10 το αργότερο ένα έτος μετά την ανάληψη των καθηκόντων του.

(γ) Κατά περίπτωση, το ΑΠΙ θα πρέπει να ορίζει χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου θα πρέπει να ολοκληρώνονται τα απαιτούμενα μέτρα και να ενημερώνει σχετικά τις αρμόδιες αρχές. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να διατηρούν και να εμβαθύνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.

Πολιτική εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης.

18.- (1) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να διαθέτουν πολιτικές και διαδικασίες για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου και η πολιτική θα πρέπει να εγκρίνεται από το διοικητικό όργανο.

(2) Οι ανθρωπίνους και οικονομικούς πόρους που παρέχονται για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση θα πρέπει να είναι επαρκείς για την επίτευξη των στόχων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, καθώς και για τη διασφάλιση της καταλληλότητας του μέλους και της εκπλήρωσης των απαιτήσεων που συνεπάγεται ο ρόλος του. Κατά τον προσδιορισμό των απαιτούμενων ανθρωπίνων και οικονομικών πόρων για την υλοποίηση αποτελεσματικών πολιτικών και διαδικασιών για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση των μελών του διοικητικού οργάνου, το ΑΠΙ θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη διαθέσιμα συναφή συγκριτικά κριτήρια του κλάδου, για παράδειγμα σε σχέση με τον διαθέσιμο προϋπολογισμό για την εκπαίδευση και τις παρεχόμενες ημέρες εκπαίδευσης συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων συγκριτικής αξιολόγησης που παρέχει η EAT.

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

(α) τους στόχους εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης για το διοικητικό όργανο στους οποίους θα πρέπει να περιλαμβάνονται επίσης, όπου ενδείκνυται, οι στόχοι εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης για συγκεκριμένες θέσεις, σύμφωνα με τις συγκεκριμένες αρμοδιότητές τους και τη συμμετοχή τους σε επιτροπές·

(β) τις αρμοδιότητες για την κατάρτιση λεπτομερούς προγράμματος εκπαίδευσης·

(γ) τους οικονομικούς και ανθρωπίνους πόρους που διατίθενται από το ΑΠΙ για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση, λαμβανομένου υπόψη του αριθμού των σεμιναρίων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, του κόστους τους και τυχόν σχετικών διοικητικών εργασιών, προκειμένου να εξασφαλίζεται η δυνατότητα παροχής των προγραμμάτων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης σύμφωνα με την οικεία πολιτική·

(δ) σαφή διαδικασία βάσει της οποίας οποιοδήποτε μέλος του διοικητικού οργάνου μπορεί να αιτηθεί την παρακολούθηση προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισης ή εκπαίδευσης.

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

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

(6) Οι πολιτικές και οι διαδικασίες καθώς και τα σχέδια εκπαίδευσης θα πρέπει να επικαιροποιούνται ώστε να λαμβάνονται υπόψη αλλαγές ως προς τη διακυβέρνηση, στρατηγικές αλλαγές, νέα προϊόντα και άλλες σχετικές αλλαγές, καθώς και αλλαγές στην ισχύουσα νομοθεσία και εξελίξεις στην αγορά.

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

ΜΕΡΟΣ V – ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ

Στόχοι της πολιτικής διαφοροποίησης.

19.- (1) Σύμφωνα με την περί Ρυθμίσεων Διακυβέρνησης και Διαχείρισης Πιστωτικών Ιδρυμάτων Οδηγία του 2014, ως εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται, όλα τα ΑΠΙ οφείλουν να διαθέτουν και να εφαρμόζουν μια πολιτική που να προωθεί κατάλληλο επίπεδο ποικιλίας στο διοικητικό όργανο, με σκοπό την προώθηση μιας διαφοροποιημένης ομάδας μελών. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να επιδιώκει τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την πρόσληψη μελών του διοικητικού οργάνου, ώστε να εξασφαλίζεται ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να διευκολύνεται η διατύπωση ανεξάρτητων απόψεων και η ορθή λήψη αποφάσεων εντός του διοικητικού οργάνου.

(2) (α) Η πολιτική διαφοροποίησης θα πρέπει να αφορά τουλάχιστον τις ακόλουθες πτυχές διαφοροποίησης:

(i) το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο,

(ii) το φύλο,

(iii) την ηλικία και,

(iv) ιδίως για τα ιδρύματα που δραστηριοποιούνται σε διεθνές επίπεδο, τη γεωγραφική προέλευση.

(β) Η πολιτική διαφοροποίησης για τα ΑΠΙ θα πρέπει να περιλαμβάνει ποσοτικό στόχο για την εκπροσώπηση του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο διοικητικό όργανο. Τα ΑΠΙ θα πρέπει να προσδιορίζουν ποσοτικώς την επιδιωκόμενη συμμετοχή του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου και να ορίζουν το ενδειγμένο χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου θα πρέπει να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, καθώς και τον τρόπο επίτευξής του.

(3) Κατά τον καθορισμό των στόχων διαφοροποίησης, τα ΑΠΙ θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα της συγκριτικής αξιολόγησης της διαφοροποίησης που δημοσιεύονται από τις αρμόδιες αρχές, την EAT ή άλλους σχετικούς διεθνείς φορείς ή οργανισμούς.

(4) Η πολιτική διαφοροποίησης μπορεί να περιλαμβάνει την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο διοικητικό όργανο προκειμένου να εμπλουτίζονται σε καθημερινή βάση οι γνώσεις και η πείρα σχετικά με την εσωτερική λειτουργία του ΑΠΙ.

(5) Τα ΑΠΙ θα πρέπει επίσης να τεκμηριώνουν, στο πλαίσιο της ετήσιας αξιολόγησης της σύνθεσης του διοικητικού οργάνου, τη συμμόρφωσή τους προς τους σκοπούς και τους στόχους που έχουν τεθεί. Σε περίπτωση μη επίτευξης οποιωνδήποτε σκοπών ή στόχων διαφοροποίησης, τα ΑΠΙ θα πρέπει να τεκμηριώνουν τους σχετικούς λόγους, τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν και το χρονοδιάγραμμα για τη λήψη μέτρων, προκειμένου να διασφαλίζεται η επίτευξη των σκοπών και των στόχων διαφοροποίησης.

(6) Προκειμένου να διευκολύνεται η διαμόρφωση μιας ομάδας υποψηφίων με κατάλληλο επίπεδο διαφοροποίησης για τις θέσεις του διοικητικού οργάνου, τα ΑΠΙ θα πρέπει να εφαρμόζουν πολιτική διαφοροποίησης για το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων πτυχών και μέτρων σχεδιασμού σταδιοδρομίας, με στόχο τη διασφάλιση ισότιμης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για τα μέλη του προσωπικού με διαφορετικό φύλο.

ΜΕΡΟΣ VI – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Πολιτική καταλληλότητας.

20.-(1) (α) Σύμφωνα με την περί Ρυθμίσεων Διακυβέρνησης και Διαχείρισης Πιστωτικών Ιδρυμάτων Οδηγία του 2014, ως εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται, το διοικητικό όργανο ενός ΑΠΙ ορίζει, επιβλέπει και λογοδοτεί για την υλοποίηση των ρυθμίσεων διακυβέρνησης που διασφαλίζουν την αποτελεσματική και συνετή διοίκηση του ΑΠΙ.

87(Ι) του 2017.

(β) Σύμφωνα με την υποπαράγραφο (1) του άρθρου 10 του περί Επενδυτικών Υπηρεσιών και Δραστηριοτήτων και Ρυθμιζόμενων Αγορών Νόμου το διοικητικό όργανο ενός ΑΠΙ που παρέχει επενδυτικές υπηρεσίες καθορίζει, επιβλέπει και έχει την ευθύνη όσον αφορά την εφαρμογή των ρυθμίσεων διακυβέρνησης με τρόπο που προωθεί την ακεραιότητα της αγοράς και το συμφέρον των πελατών.

(γ) Το ΑΠΙ οφείλει να εναρμονίζει την πολιτική καταλληλότητάς του με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων του ΑΠΙ και να λειτουργεί διαδικασίες στο πλαίσιο της πολιτικής καταλληλότητας σύμφωνα με όσα προβλέπονται.

(δ) Τηρουμένων οποιωνδήποτε απαραίτητων εγκρίσεων από τους μετόχους, το διοικητικό όργανο του ΑΠΙ οφείλει να θεσπίζει και να διατηρεί μια πολιτική για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου.

(2) Η πολιτική καταλληλότητας θα πρέπει να περιλαμβάνει την πολιτική διαφοροποίησης ή να αναφέρεται σε αυτή, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαφοροποίηση λαμβάνεται υπόψη κατά την πρόσληψη νέων μελών.

(3) Οποιοσδήποτε αλλαγές στην πολιτική καταλληλότητας θα πρέπει επίσης να εγκρίνονται από το διοικητικό όργανο, με την επιφύλαξη τυχόν απαιτούμενης έγκρισης των μετόχων. Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της θα πρέπει να τηρούνται σε αρχείο.

(4) (α) Η πολιτική θα πρέπει να είναι σαφής, άρτια τεκμηριωμένη και διαφανής για όλα τα μέλη του προσωπικού του ΑΠΙ.

(β) Κατά την ανάπτυξη της πολιτικής, το διοικητικό όργανο μπορεί να ζητεί και να λαμβάνει υπόψη στοιχεία που προέρχονται από άλλες εσωτερικές επιτροπές, ιδίως από την επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, εφόσον έχει συσταθεί, και άλλες εσωτερικές λειτουργίες, όπως το νομικό τμήμα, το τμήμα ανθρωπίνων πόρων ή τις λειτουργίες ελέγχου.

(5) (α) Οι λειτουργίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να συνεισφέρουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη της πολιτικής καταλληλότητας παρέχοντας στοιχεία σύμφωνα με τους αντίστοιχους ρόλους που επιτελούν.

(β) Η λειτουργία κανονιστικής συμμόρφωσης θα πρέπει να αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η πολιτική καταλληλότητας επηρεάζει τη συμμόρφωση του ιδρύματος με τη νομοθεσία, τις κανονιστικές διατάξεις, τις εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες, ενώ θα πρέπει επίσης να αναφέρει στο διοικητικό όργανο όλους τους κινδύνους συμμόρφωσης και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται.

(6) Η πολιτική θα πρέπει να περιλαμβάνει αρχές που αφορούν την επιλογή, την παρακολούθηση και τον σχεδιασμό διαδοχής των μελών της, καθώς και για την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών, και θα πρέπει να καθορίζει τουλάχιστον τα εξής:

(α) τη διαδικασία για την επιλογή, τον διορισμό, την ανανέωση της θητείας και τον σχεδιασμό διαδοχής των μελών του διοικητικού οργάνου και την εφαρμοστέα εσωτερική διαδικασία για την αξιολόγηση της καταλληλότητας ενός μέλους, συμπεριλαμβανομένου της εσωτερικής λειτουργίας που είναι αρμόδια για την παροχή στήριξης στο πλαίσιο της αξιολόγησης·

(β) τα κριτήρια που πρέπει να χρησιμοποιούνται κατά την αξιολόγηση, τα οποία θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα κριτήρια καταλληλότητας που παρατίθενται στην παρούσα Οδηγία·

(γ) τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, στο πλαίσιο της διαδικασίας επιλογής, η πολιτική διαφοροποίησης για τα μέλη του διοικητικού οργάνου του ΑΠΙ και ο στόχος για το ανεπαρκώς εκπροσωπούμενο φύλο στο διοικητικό όργανο·

(δ) τον δίαυλο επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές· και

(ε) τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να τεκμηριώνεται η αξιολόγηση.

(7) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν επίσης στην οικεία πολιτική καταλληλότητας τις διαδικασίες για την επιλογή και τον διορισμό των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις. Στην πολιτική καταλληλότητας μπορούν να καθορίζονται, σύμφωνα με μια προσέγγιση βάσει κινδύνου, οι θέσεις εκείνες για τις οποίες τα ΑΠΙ θα μπορούσαν να θεωρούν ότι καλύπτονται από πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις, επιπλέον των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου.

(8) (α) Το διοικητικό όργανο και, εφόσον έχει συσταθεί, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, θα πρέπει να παρακολουθούν την αποτελεσματικότητα της πολιτικής καταλληλότητας του ΑΠΙ και να αξιολογούν τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της.

(β) Το διοικητικό όργανο θα πρέπει να τροποποιεί την πολιτική, όταν αυτό κρίνεται σκόπιμο, λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις που διατυπώνονται από την επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, εφόσον έχει συσταθεί, και από τη λειτουργία εσωτερικής επιθεώρησης.

Πολιτική
καταλληλότητας σε
επίπεδο ομίλου.

21.- (1) Σύμφωνα με τις υποπαραγράφους (2) και (3) του άρθρου 19ΣΤ του Νόμου, το ΑΠΙ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να μεριμνά για την εφαρμογή και την τήρηση μιας πολιτικής σε επίπεδο ομίλου για την αξιολόγηση της καταλληλότητας όλων των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις σε όλες τις θυγατρικές που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών που δεν υπόκεινται στον Νόμο.

(2) Η πολιτική αυτή θα πρέπει να προσαρμόζεται στην ιδιαίτερη κατάσταση των ΑΠΙ που ανήκουν στον όμιλο και των θυγατρικών που εμπίπτουν μεν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, αλλά δεν υπόκεινται, σε ατομικό επίπεδο, στον Νόμο. Τα αρμόδια όργανα ή λειτουργίες του ΑΠΙ με υποχρέωση ενοποίησης και των θυγατρικών του θα πρέπει να αλληλεπιδρούν και να ανταλλάσσουν πληροφορίες για την αξιολόγηση της καταλληλότητας με ενδεδειγμένο τρόπο.

(3) (α) Το ΑΠΙ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση της καταλληλότητας συμμορφώνεται με όλες τις ειδικές απαιτήσεις που προβλέπει το εθνικό δίκαιο.

(β) Όσον αφορά τα ιδρύματα και τις οντότητες ενός ομίλου που είναι εγκατεστημένοι σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη, το ΑΠΙ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να μεριμνά ώστε η πολιτική σε επίπεδο ομίλου να λαμβάνει υπόψη τις διαφορές μεταξύ των εθνικών εταιρικών νομοθεσιών και άλλων κανονιστικών απαιτήσεων στο κάθε κράτος μέλος.

(4) Το ΑΠΙ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι θυγατρικές οι οποίες είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες, και οι οποίες περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, έχουν εφαρμόσει με συνέπεια την πολιτική του ομίλου κατά τρόπο που συνάδει με τις απαιτήσεις του Νόμου, και της Οδηγίας της Κεντρικής Τράπεζας περί Ρυθμίσεων Διακυβέρνησης και Διαχείρισης, ως τροποποιείται ή αντικαθίσταται, στον βαθμό που αυτό δεν παραβαίνει τη νομοθεσία της εκάστοτε τρίτης χώρας.

(5) (α) Οι απαιτήσεις καταλληλότητας που προβλέπονται στον Νόμο, στην Οδηγία της Κεντρικής Τράπεζας περί Ρυθμίσεων Διακυβέρνησης και Διαχείρισης, ως τροποποιείται ή αντικαθίσταται και στην παρούσα Οδηγία εφαρμόζονται στα ΑΠΙ ανεξαρτήτως εάν αποτελούν ενδεχομένως θυγατρικές μητρικού ιδρύματος σε τρίτη χώρα.

(β) Σε περίπτωση που μια εγκατεστημένη στην Κύπρο θυγατρική ενός μητρικού ιδρύματος εγκατεστημένου σε τρίτη χώρα αποτελεί ΑΠΙ με υποχρέωση ενοποίησης, το πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης δεν περιλαμβάνει το επίπεδο του μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα και άλλες άμεσες θυγατρικές του εν λόγω μητρικού ιδρύματος.

(γ) Το ΑΠΙ με υποχρέωση ενοποίησης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική σε επίπεδο ομίλου του μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο της δικής του πολιτικής, στον βαθμό που αυτό δεν αντιβαίνει στις απαιτήσεις που προβλέπονται δυνάμει του συναφούς ενωσιακού ή εθνικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένης της παρούσας Οδηγίας.

(6) Το διοικητικό όργανο θυγατρικών οι οποίες υπόκεινται στο Νόμο θα πρέπει να εγκρίνει και να εφαρμόζει σε ατομικό επίπεδο πολιτική καταλληλότητας συνεπή προς τις πολιτικές που θεσπίζονται σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, κατά τρόπο που συνάδει με όλες τις ειδικές απαιτήσεις του εθνικού δικαίου.

ΜΕΡΟΣ VII – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΑ ΑΠΙ

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

22.- (1) (α) Εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στην παρούσα Οδηγία, το διοικητικό όργανο ή, εφόσον έχει συσταθεί, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι αξιολογήσεις της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου διενεργούνται πριν από τον διορισμό τους και δύναται η συνεργασία με άλλες επιτροπές και με εσωτερικές λειτουργίες.

(β) Το διοικητικό όργανο παραμένει υπεύθυνο για τον καθορισμό των τελικών αξιολογήσεων καταλληλότητας.

(2) Στις αξιολογήσεις καταλληλότητας θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλα τα θέματα που αφορούν τις αξιολογήσεις και τα σχετικά στοιχεία που είναι διαθέσιμα. Τα ΑΠΙ θα πρέπει να εξετάζουν τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένου του κινδύνου φήμης, που ενδέχεται να ανακύψουν σε περίπτωση εντοπισμού αδυναμιών οι οποίες επηρεάζουν την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου.

(3) Σε περίπτωση που τα μέλη διορίζονται από τη γενική συνέλευση των μετόχων και η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών έχει διενεργηθεί πριν από τη σύγκληση της γενικής συνέλευσης των μετόχων, τα ΑΠΙ θα πρέπει να παρέχουν στους μετόχους κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τα αποτελέσματα της εν λόγω αξιολόγησης πριν από τη συνέλευση. Όπου κρίνεται σκόπιμο, η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει διάφορες εναλλακτικές συνθέσεις του διοικητικού οργάνου που μπορούν να προταθούν στους μετόχους.

(4)(α) Τα μέλη που εκλέγονται από τους μετόχους πριν από τη διενέργεια αξιολόγησης καταλληλότητας, δύναται να διορίζονται μετά τη θετική αξιολόγηση της καταλληλότητάς τους από τις αρμόδιες αρχές.

(β) Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα ΑΠΙ θα πρέπει να αξιολογούν την καταλληλότητα των μελών και τη σύνθεση του διοικητικού οργάνου το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο εντός ενός μηνός από την ημερομηνία εκλογής των μελών.

(γ) Εάν από την επακόλουθη αξιολόγηση που διενεργεί το ΑΠΙ προκύπτει ότι ένα μέλος θεωρείται ότι δεν είναι κατάλληλο για τη θέση του, το ΑΠΙ θα πρέπει να ενημερώνει το εν λόγω μέλος και την Κεντρική Τράπεζα χωρίς καθυστέρηση.

(δ) Το ΑΠΙ ενημερώνει τους μετόχους, για την αξιολόγηση που έχει διενεργηθεί και για την ανάγκη εκλογής διαφορετικών μελών.

(5) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να μεριμνούν ώστε οι μέτοχοι να έχουν πλήρη πρόσβαση σε σχετικές και πρακτικές πληροφορίες όσον αφορά την υποχρέωση τόσο των μελών του διοικητικού οργάνου, όσο και του διοικητικού οργάνου συλλογικά, να πληρούν ανά πάσα στιγμή τις απαιτήσεις καταλληλότητας. Οι πληροφορίες που παρέχονται στους μετόχους όσον αφορά την καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου και των μελών του θα πρέπει να παρέχουν στους μετόχους τη δυνατότητα να λαμβάνουν αποφάσεις κατόπιν ενημέρωσης και να καλύπτουν τυχόν ελλείψεις της σύνθεσης του διοικητικού οργάνου ή των μεμονωμένων μελών του.

(6) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου και αντιστρόφως. Οποιοσδήποτε αδυναμία που εντοπίζεται στη συνολική σύνθεση του διοικητικού οργάνου ή των επιτροπών του δεν θα πρέπει να οδηγούν κατ' ανάγκη στο συμπέρασμα ότι ένα συγκεκριμένο μέλος δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο.

(7) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να τεκμηριώνουν τα αποτελέσματα της οικείας αξιολόγησης καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της απαιτούμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

(8) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να διαβιβάζουν στην Κεντρική Τράπεζα το αποτέλεσμα των αξιολογήσεων καταλληλότητας για τα νέα μέλη του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης που διενεργεί το ΑΠΙ όσον αφορά τη συλλογική σύνθεση του διοικητικού οργάνου σύμφωνα με τις καθορισμένες διαδικασίες που αναφέρονται στην παράγραφο 28 και συμπληρωμένο το Ατομικό Ερωτηματολόγιο, βάσει σχετικού υποδείγματος που δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα της Κεντρικής Τράπεζας. Σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 468/2014 η Κεντρική Τράπεζα δύναται να διαβιβάζει το αποτέλεσμα των αξιολογήσεων στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα σε περίπτωση όπου το εποπτευόμενο ίδρυμα είναι σημαντική εποπτευόμενη οντότητα.

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

Αξιολόγηση της καταλληλότητας μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου.

23.- (1) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να απαιτούν από τα μέλη του διοικητικού οργάνου να αποδεικνύουν την καταλληλότητά τους παρέχοντας, τουλάχιστον, την τεκμηρίωση που απαιτείται από την Κεντρική Τράπεζα για την αξιολόγηση της καταλληλότητας, σύμφωνα με το Μέρος VIII της Οδηγίας και το Ατομικό Ερωτηματολόγιο.

(2) Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητας μεμονωμένου μέλους του διοικητικού οργάνου, τα ΑΠΙ θα πρέπει:

(α) να συγκεντρώνουν πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα του μέλους μέσω διαφόρων διαύλων και μέσων·

(β) να συγκεντρώνουν πληροφορίες σχετικά με τη φήμη, την ακεραιότητα, την ειλικρίνεια και την ανεξάρτητη βούληση του υπό αξιολόγηση προσώπου·

(γ) να ζητούν από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να βεβαιώνει την ακρίβεια των παρεχόμενων πληροφοριών και να προσκομίζει αποδεικτικά στοιχεία των εν λόγω πληροφοριών, όπου κρίνεται αναγκαίο·

(δ) να ζητούν από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να δηλώνει τυχόν πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων·

(ε) να επικυρώνουν, στο μέτρο του δυνατού, την ορθότητα των πληροφοριών που έχουν παρασχεθεί από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο·

(στ) να αποτιμούν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, στο πλαίσιο του διοικητικού οργάνου ή, εφόσον έχει συσταθεί, της επιτροπής ανάδειξης υποψηφίων· και

(ζ) όπου κρίνεται αναγκαίο, να λαμβάνουν διορθωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου σύμφωνα με την παράγραφο 27.

(3) Εάν υπάρχει ζήτημα το οποίο εγείρει ανησυχίες ως προς την καταλληλότητα ενός μέλους του διοικητικού οργάνου, θα πρέπει να αξιολογείται με ποιον τρόπο επηρεάζουν οι εν λόγω ανησυχίες την καταλληλότητα του συγκεκριμένου προσώπου.

(4) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να τεκμηριώνουν την περιγραφή της θέσης για την οποία διενεργήθηκε αξιολόγηση, συμπεριλαμβανομένου του ρόλου της εν λόγω θέσης εντός του ΑΠΙ, ενώ θα πρέπει επίσης να προσδιορίζουν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης καταλληλότητας λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:

(α) αφιέρωση επαρκούς χρόνου·

(β) συμμόρφωση των μελών του διοικητικού οργάνου με τον περιορισμό του αριθμού των θέσεων μέλους σε διοικητικά συμβούλια βάσει της παραγράφου 9·

(γ) επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα·

(δ) φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα· και

(ε) ανεξάρτητη βούληση.

Αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου.

24.- (1) Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου τα ΑΠΙ θα πρέπει να αξιολογούν χωριστά τα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού οργάνου και τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού οργάνου. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας θα πρέπει να πραγματοποιείται σύγκριση μεταξύ, αφενός, της πραγματικής σύνθεσης του διοικητικού οργάνου και των πραγματικών συλλογικών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας του διοικητικού οργάνου και, αφετέρου, της συλλογικής καταλληλότητας που απαιτείται βάσει της παραγράφου 6.

(2) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να προβαίνουν σε αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του διοικητικού οργάνου χρησιμοποιώντας το υπόδειγμα του πίνακα καταλληλότητας που αναρτάται στην ιστοσελίδα της Κεντρικής Τράπεζας. Τα ΑΠΙ δύνανται να προσαρμόζουν το εν λόγω υπόδειγμα λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια για σκοπούς της εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας και προκειμένου να εξασφαλίζεται η δέουσα εφαρμογή των απαιτήσεων όσον αφορά τη διακυβέρνηση οι οποίες προβλέπονται στον Νόμο και τις σχετικές Οδηγίες της Κεντρικής Τράπεζας:

(1) το μέγεθος του ιδρύματος με βάση το σύνολο ισολογισμού, τα περιουσιακά στοιχεία πελατών που κατέχει ή διαχειρίζεται, και/ή τον όγκο συναλλαγών που διεκπεραιώνονται από το ίδρυμα ή τις θυγατρικές του που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης·

(2) τη νομική μορφή του ιδρύματος, μεταξύ άλλων αν το ίδρυμα ανήκει σε όμιλο και, εάν ναι, την αξιολόγηση της αναλογικότητας που έχει διενεργηθεί για τον όμιλο·

(3) κατά πόσον το ίδρυμα είναι εισηγμένο σε ρυθμιζόμενη αγορά·

(4) τον τύπο δραστηριοτήτων και υπηρεσιών για τις οποίες το ίδρυμα έχει λάβει άδεια λειτουργίας·

(5) τη γεωγραφική παρουσία του ιδρύματος και το μέγεθος των δραστηριοτήτων του σε κάθε δικαιοδοσία·

(6) το βασικό επιχειρηματικό μοντέλο και τη βασική επιχειρηματική στρατηγική, τη φύση και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, καθώς και την οργανωτική δομή του ιδρύματος·

(7) τη στρατηγική κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και το πραγματικό προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, λαμβανομένου επίσης υπόψη του αποτελέσματος της ετήσιας Εποπτικής Διαδικασίας Εξέτασης και Αξιολόγησης της κεφαλαιακής επάρκειας·

(8) τη χορήγηση άδειας σε ΑΠΙ να χρησιμοποιούν εσωτερικά υποδείγματα για τη μέτρηση των κεφαλαιακών απαιτήσεων·

(9) το είδος των πελατών· και

(10) τη φύση και την πολυπλοκότητα των προϊόντων, των συμβάσεων ή των μέσων που προσφέρει το ίδρυμα.

(3) Κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας μεμονωμένου μέλους του διοικητικού οργάνου, τα ΑΠΙ θα πρέπει να αξιολογούν επίσης, εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος, τη συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου σύμφωνα με την παράγραφο 11, καθώς και το επίπεδο επάρκειας της συνολικής σύνθεσης των εξειδικευμένων επιτροπών του διοικητικού οργάνου. Ειδικότερα, θα πρέπει να αξιολογείται το είδος των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας που συνεισφέρει το συγκεκριμένο πρόσωπο στη συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου.

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

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

(2) Κατά την επαναξιολόγηση των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων των μελών του διοικητικού οργάνου, τα μέλη του διοικητικού οργάνου ή, εφόσον έχει συσταθεί, της επιτροπής ανάδειξης υποψηφίων θα πρέπει να εξετάζουν ειδικότερα τα εξής:

(α) την αποδοτικότητα των διαδικασιών εργασίας του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών και των γραμμών αναφοράς στο διοικητικό όργανο, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που προέρχονται από τις λειτουργίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τυχόν συνέχειας που έχει δοθεί ή συστάσεων που έχουν διατυπωθεί από τις λειτουργίες αυτές·

(β) την αποτελεσματική και συνετή διαχείριση του ΑΠΙ, μεταξύ άλλων ως προς το κατά πόσον το διοικητικό όργανο ενήργησε με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων του ΑΠΙ·

(γ) την ικανότητα του διοικητικού οργάνου να εστιάζει σε θέματα στρατηγικής σημασίας·

(δ) την επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, τον βαθμό συμμετοχής, την καταλληλότητα του χρόνου που αφιερώνεται και το επίπεδο ενεργούς συμμετοχής των μελών του διοικητικού συμβουλίου κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων·

(ε) κάθε μεταβολή στη σύνθεση του διοικητικού οργάνου και τυχόν αδυναμίες όσον αφορά την ατομική και συλλογική καταλληλότητα, λαμβανομένου υπόψη του επιχειρηματικού μοντέλου και της στρατηγικής κινδύνου του ΑΠΙ και των πιθανών τροποποιήσεών τους·

(στ) τους στόχους επιδόσεων που έχουν καθοριστεί για το ΑΠΙ και το διοικητικό όργανο·

(ζ) την ανεξάρτητη βούληση των μελών του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να μην κυριαρχεί ένα μόνο πρόσωπο ή μια μικρή ομάδα προσώπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμόρφωση των μελών του διοικητικού οργάνου με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων·

(η) τον βαθμό στον οποίο η σύνθεση του διοικητικού οργάνου έχει εκπληρώσει τους στόχους που καθορίζονται στην πολιτική διαφοροποίησης του ΑΠΙ σύμφωνα με την παράγραφο 19· και

(θ) τυχόν γεγονότα που ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων πιθανών μεταβολών του επιχειρηματικού μοντέλου, των στρατηγικών και της οργάνωσης του ΑΠΙ.

(3) (α) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να διενεργούν επαναξιολόγηση της καταλληλότητας σε περιοδική βάση, τουλάχιστον μία φορά ετησίως και θα πρέπει να τεκμηριώνουν τα αποτελέσματα της περιοδικής επαναξιολόγησης.

(β) Εάν η διαδικασία επαναξιολόγησης ενεργοποιείται λόγω συγκεκριμένου γεγονότος, τα ΑΠΙ μπορούν να επικεντρώνουν την επαναξιολόγησή τους στην κατάσταση ή στο γεγονός που αποτέλεσε το έναυσμα για την επαναξιολόγηση, δηλαδή εάν δεν έχουν επέλθει αλλαγές σε ορισμένες πτυχές, οι πτυχές αυτές μπορούν να παραλείπονται από την αξιολόγηση.

(4) Το αποτέλεσμα της επαναξιολόγησης, ο λόγος διενέργειας της επαναξιολόγησης, καθώς και τυχόν συστάσεις όσον αφορά τις αδυναμίες που εντοπίστηκαν, θα πρέπει να τεκμηριώνονται και να υποβάλλονται στο διοικητικό όργανο.

(5) Το διοικητικό όργανο ή, εφόσον έχει συσταθεί, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων θα πρέπει να εξετάζει το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας, ακόμη και αν δεν διατυπώνονται συστάσεις σχετικά με αλλαγές στη σύνθεσή του ή άλλα μέτρα. Οι συστάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την εκπαίδευση, τη μεταβολή διαδικασιών, τα μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, τον διορισμό πρόσθετων μελών με ειδικά προσόντα και την αντικατάσταση μελών του διοικητικού οργάνου.

(6) Το διοικητικό όργανο θα πρέπει να αποφαίνεται επί των συστάσεων που διατυπώνονται ως πιο πάνω από το ίδιο το διοικητικό όργανο ή εφόσον έχει συσταθεί την επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων, και σε περίπτωση μη υιοθέτησης των συστάσεων, να τεκμηριώνει τους λόγους στους οποίους βασίζεται αυτή η απόφαση.

(7) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να ενημερώνουν την Κεντρική Τράπεζα σε περίπτωση διενέργειας επαναξιολογήσεων λόγω της επέλευσης σημαντικών αλλαγών, και τουλάχιστον σε ετήσια βάση για τη διενέργεια τυχόν επαναξιολογήσεων της συλλογικής καταλληλότητας.

(8) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να τεκμηριώνουν τις επαναξιολογήσεις, μεταξύ άλλων το αποτέλεσμά τους και τυχόν μέτρα που έχουν ληφθεί ως συνέπεια της επαναξιολόγησης. Τα ΑΠΙ θα πρέπει να υποβάλλουν την τεκμηρίωση προς επίρρωση της επαναξιολόγησης κατόπιν αιτήματος της Κεντρικής Τράπεζας.

(9) Σε περίπτωση που το διοικητικό όργανο καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ένα μέλος του διοικητικού οργάνου δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο ή σε περίπτωση που το διοικητικό όργανο δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, το ΑΠΙ θα πρέπει να ενημερώνει πάραυτα την Κεντρική Τράπεζα, μεταξύ άλλων και για τα μέτρα που έχει προτείνει ή έχει λάβει το ΑΠΙ για την επανόρθωση της κατάστασης.

Αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν κείριες θέσεις από τα ΑΠΙ.

26.- (1) Η αρμόδια λειτουργία του ΑΠΙ θα πρέπει να διενεργεί την αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων που κατέχουν κείριες θέσεις πριν από τον διορισμό τους και να αναφέρει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης στην αρμόδια για τον διορισμό λειτουργία και στο διοικητικό όργανο. Τα ΑΠΙ θα πρέπει να ενημερώνουν την Κεντρική Τράπεζα για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης όσον αφορά τους κατόχους κείριων θέσεων.

(2) Εάν από την αξιολόγηση που διενεργεί ένα ΑΠΙ προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο που κατέχει κείρια θέση δεν είναι κατάλληλο, το ΑΠΙ θα πρέπει είτε να μην προβαίνει στον διορισμό του συγκεκριμένου προσώπου είτε να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση της ορθής λειτουργίας της εν λόγω θέσης.

(3) Για το διάστημα που μεσολαβεί από τον διορισμό προσώπου σε κείρια θέση και την έγκριση του διορισμού από την Κεντρική Τράπεζα, τα ΑΠΙ θα πρέπει να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα

(π.χ. μέσω της εφαρμογής δοκιμαστικής περιόδου ή αναβλητικής αίρεσης στη σύμβαση απασχόλησης ή μέσω του διορισμού εκτελούντων χρέη επικεφαλής), ώστε να παρέχεται στο ΑΠΙ η δυνατότητα απομάκρυνσης του προσώπου που κατέχει καίρια θέση από την εν λόγω θέση σε περίπτωση που κριθεί από την Κεντρική Τράπεζα ότι δεν είναι κατάλληλο για τη συγκεκριμένη θέση.

Λήψη διορθωτικών μέτρων από τα ΑΠΙ.

27.- (1) Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση την οποία διενεργεί ένα ΑΠΙ προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο για να διοριστεί ως μέλος του διοικητικού οργάνου, το πρόσωπο αυτό δεν θα πρέπει να διοριστεί ή, εάν έχει ήδη διοριστεί, το ΑΠΙ θα πρέπει να προβεί σε αντικατάσταση του εν λόγω μέλους. Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα των μελών, το ΑΠΙ θα πρέπει να λάβει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

(2) Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση την οποία διενεργεί ένα ΑΠΙ προκύπτει το συμπέρασμα ότι το διοικητικό όργανο δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, το ΑΠΙ θα πρέπει να προβεί εγκαίρως στη λήψη κατάλληλων διορθωτικών μέτρων.

(3) Κατά τη λήψη διορθωτικών μέτρων, το ΑΠΙ θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση και τις συγκεκριμένες ελλείψεις ενός μεμονωμένου μέλους ή της συλλογικής σύνθεσης του διοικητικού οργάνου. Στην περίπτωση της αδειοδότησης ενός ιδρύματος για την έναρξη της επιχειρηματικής του δραστηριότητας, τα εν λόγω μέτρα θα πρέπει να εφαρμόζονται πριν από τη χορήγηση της άδειας.

(4) Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα:

(α) αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του διοικητικού οργάνου·

(β) αντικατάσταση ορισμένων μελών·

(γ) πρόσληψη πρόσθετων μελών·

(δ) πιθανά μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων·

(ε) εκπαίδευση μεμονωμένων μελών· ή

(στ) εκπαίδευση για το διοικητικό όργανο συλλογικά προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου.

(5) Σε κάθε περίπτωση, η Κεντρική Τράπεζα θα πρέπει να ενημερώνεται αμελλητί για κάθε σημαντική έλλειψη που εντοπίζεται, όσον αφορά οποιοδήποτε από τα μέλη του διοικητικού οργάνου καθώς και τη συλλογική σύνθεση του διοικητικού οργάνου. Τα ΑΠΙ θα πρέπει να ενημερώνουν επίσης την Κεντρική Τράπεζα για κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται ως προς τους επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τον ανώτερο οικονομικό διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου. Οι σχετικές πληροφορίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή προβλέπονται για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων, καθώς και το χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή τους.

ΜΕΡΟΣ VIII – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ Ή/ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Εποπτικές εξουσίες της Κεντρικής Τράπεζας και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας.

28. (1) Όσον αφορά τα πιστωτικά ιδρύματα που είναι σημαντικές εποπτευόμενες οντότητες, η αξιολόγηση γίνεται σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ.468/2014 από κοινού με την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα η οποία διαθέτει τις εποπτικές εξουσίες για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών των διοικητικών τους οργάνων και των κατόχων καίριων θέσεων των εν λόγω οντοτήτων.

(2) Η Κεντρική Τράπεζα ως εθνική αρμόδια αρχή ενεργεί ως αρχικός αποδέκτης των γνωστοποιήσεων που προνοούνται στην παρούσα Οδηγία χρησιμοποιώντας τα σχετικά έντυπα και στη συνέχεια η Κεντρική Τράπεζα ενημερώνει την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και μαζί, διενεργούν την αξιολόγηση. Η τελική απόφαση λαμβάνεται από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα.

(3) Σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ.468/2014, η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα λαμβάνει επίσης τις τελικές αποφάσεις όταν οι διορισμοί αποτελούν μέρος διαδικασιών αδειοδότησης ή απόκτησης ειδικών συμμετοχών όπου οι διαδικασίες αυτές είναι κοινές για τα πιστωτικά ιδρύματα που είναι σημαντικές και λιγότερο σημαντικές εποπτευόμενες οντότητες.

(4) Η Κεντρική Τράπεζα λαμβάνει από μόνη της αποφάσεις για τα μέλη των διοικητικών οργάνων και τους κατόχους καίριων θέσεων των πιστωτικών ιδρυμάτων που δεν είναι σημαντικές εποπτευόμενες οντότητες.

Αξιολόγηση καταλληλότητας από την Κεντρική Τράπεζα και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα.

29.- (1) Τηρουμένης της παραγράφου 28, οι αρμόδιες αρχές κατά περίπτωση, αφού ενημερωθούν για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης από το ΑΠΙ σύμφωνα με την υποπαραγράφο (8) της παραγράφου 22 και την υποπαραγράφο (1) της παραγράφου 26 και παραλάβουν το συμπληρωμένο Ατομικό Ερωτηματολόγιο εξετάζουν τον προτεινόμενο διορισμό και προβαίνουν στην αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου, και των κατόχων καίριων θέσεων.

(2) (α) Τα ΑΠΙ θα πρέπει να ενημερώνουν χωρίς καθυστέρηση την Κεντρική Τράπεζα για κάθε κενή θέση μέλους στο διοικητικό όργανο ή κατόχου καίριας θέσης και για τον προβλεπόμενο διορισμό, το συντομότερο δυνατό από την ημερομηνία της απόφασης του ΑΠΙ να προτείνει τον διορισμό του μέλους ή κατόχου καίριας θέσης και να συμπεριλαμβάνουν την πλήρη τεκμηρίωση και τις πληροφορίες που αναφέρονται στο Ατομικό Ερωτηματολόγιο.

(β) Οι αρμόδιες αρχές κατά περίπτωση, διενεργούν την αξιολόγησή τους με βάση την τεκμηρίωση και τις πληροφορίες που παρέχονται από το ΑΠΙ και τα υπό αξιολόγηση μέλη και κατόχους καίριας θέσης, οι οποίοι αξιολογούνται βάσει των εννοιών που ορίζονται στο Μέρος ΙΙΙ και των απαιτήσεων της παραγράφου 7, αντίστοιχα.

(3) Η αξιολόγηση των αρμόδιων αρχών βασίζεται, κυρίως, στο Ατομικό Ερωτηματολόγιο χωρίς να αποκλείεται η προσωπική συνέντευξη του προτεινόμενου από το ΑΠΙ προσώπου.

(4) Οι αρμόδιες αρχές διεξάγουν ελέγχους για να επαληθεύσουν πληροφορίες που περιέχονται στο Ατομικό Ερωτηματολόγιο και δύναται να απαιτούν από τα αξιολογούμενα πρόσωπα να τους παρέχουν κάθε δυνατή πληροφόρηση προς επαλήθευση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται σε αυτό.

(5) Η Κεντρική Τράπεζα δύναται για σκοπούς της διαδικασίας αξιολόγησης να επικοινωνεί και να ζητεί πληροφόρηση από-

(α) άλλες αρμόδιες αρχές, οι οποίες περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται, στις ακόλουθες-

(i) την Αστυνομία Κύπρου·

(ii) τον Έφορο Φόρου Εισοδήματος·

(iii) τον Έφορο Εταιρειών·

(iv) την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς Κύπρου·

(v) τον Έφορο Ασφαλίσεων·

(vi) τις εποπτικές αρχές του χρηματοοικονομικού τομέα άλλων κρατών ή αστυνομικές αρχές άλλων κρατών·

(vii) άλλες κρατικές υπηρεσίες·

(β) πιστωτικά ιδρύματα και

(γ) υφιστάμενους και πρώην εργοδότες (όπου εφαρμόζεται).

(6) Οι αρμόδιες αρχές κατά τη διαδικασία αξιολόγησης λαμβάνουν σοβαρά υπόψη, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα, τα οποία δύναται να αποτελέσουν λόγους μη συγκατάθεσης για διορισμό αξιολογούμενου προσώπου-

(α) περιστατικά που δυνατό να θέτουν σε αμφιβολία την ακεραιότητα του χαρακτήρα ή την καταλληλότητα του αξιολογούμενου προσώπου, όπως για παράδειγμα η μη συμπερίληψη στο Ατομικό Ερωτηματολόγιο μιας φαινομενικά ασήμαντης παράβασης·

(β) τη χρονική περίοδο που έχει περάσει από τη διάπραξη παραβάσεων·

(γ) περιπτώσεις κατά τις οποίες το αξιολογούμενο πρόσωπο παρεμπόδισε το έργο ερευνητικής επιτροπής ή παραπλάνησε δικαστήριο ή εποπτική αρχή ή επαγγελματικό σώμα·

(δ) αναληθή ή παραπλανητικά στοιχεία, και τη μη συμπερίληψη ουσιωδών πληροφοριών στο Ατομικό Ερωτηματολόγιο.

(7) (α) Προσωπικές συνεντεύξεις δύναται να διεξαχθούν για τα αξιολογούμενα πρόσωπα από τις αρμόδιες αρχές από κοινού ή ξεχωριστά κατά περίπτωση-

(i) για τα σημαντικά ΑΠΙ όπου ενδείκνυται για τον σκοπό της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών και ιδίως του προέδρου του ΔΣ·

(ii) για όλα τα ΑΠΙ ανάλογα με τη σημαντικότητα της θέσης·

(iii) όταν γεγονότα ή περιστάσεις εγείρουν αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητα και καταλληλότητα των διοριζόμενων προσώπων.

(β) Οι αρμόδιες αρχές κατά περίπτωση ενημερώνουν το ΑΠΙ αναφορικά με τα άτομα που θα απαρτίζουν την ομάδα συνέντευξης.

(8) Οι αρμόδιες αρχές διεξάγουν τη διαδικασία αξιολόγησης όπως αναφέρεται στην παρούσα παράγραφο εντός περιόδου τεσσάρων (4) μηνών από την ημερομηνία παραλαβής των κοινοποιήσεων που αναφέρονται στην υποπαράγραφο 2 οι οποίες συνοδεύονται από το πλήρως συμπληρωμένο Ατομικό Ερωτηματολόγιο και όλες τις σχετικές με αυτό πληροφορίες.

(9) Η αξιολόγηση της καταλληλότητας η οποία διενεργείται στο πλαίσιο της αδειοδότησης για την έναρξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας, διεξάγεται σύμφωνα με την υποπαράγραφο (3) του άρθρου 4 του Νόμου.

(10) (α) Η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου διενεργείται σε συνεχή βάση από τις αρμόδιες αρχές, στο πλαίσιο της συνεχούς εποπτικής τους δραστηριότητας και διασφαλίζουν ότι τα ΑΠΙ διενεργούν τις επαναξιολογήσεις που απαιτούνται βάσει των παραγράφων 5 και 6.

(β) Σε περίπτωση που από την επαναξιολόγηση που διενεργείται από ένα ΑΠΙ προκύπτει η ανάγκη επαναξιολόγησης της καταλληλότητας από τις αρμόδιες αρχές, λαμβάνονται ειδικότερα υπόψη οι περιστάσεις που αποτέλεσαν το έναυσμα για τη διενέργεια επαναξιολόγησης από το ΑΠΙ. Συγκεκριμένα, οι αρμόδιες αρχές δύναται να επαναξιολογούν την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού οργάνου όποτε αποκαλύπτονται σημαντικά νέα περιστατικά ή στοιχεία στο πλαίσιο της συνεχούς εποπτείας.

(11) Εκπρόσωποι των αρμόδιων αρχών δύναται να συμμετέχουν σε συνεδριάσεις του ΑΠΙ ή να πραγματοποιούν συναντήσεις με το ίδρυμα, μεταξύ άλλων με τη συμμετοχή ορισμένων ή όλων των μελών του διοικητικού του οργάνου ή των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις, ή να παρίστανται ως παρατηρητές σε συνεδριάσεις του διοικητικού οργάνου, προκειμένου να αξιολογούν την αποτελεσματική λειτουργία του διοικητικού οργάνου. Η συχνότητα των εν λόγω συναντήσεων ή συμμετοχών σε συνεδριάσεις θα πρέπει να καθορίζεται σύμφωνα με μια προσέγγιση βάσει κινδύνου.

(12) Η παραβίαση εποπτικής ή άλλης κανονιστικής απαίτησης εκ μέρους του ΑΠΙ μπορεί, υπό ορισμένες συνθήκες, να στοιχειοθετεί πόρισμα των αρμόδιων αρχών σύμφωνα με το οποίο ένα πρόσωπο δεν είναι πλέον κατάλληλο.

Απόφαση των
αρμόδιων αρχών.

30. (1) Οι αρμόδιες αρχές λαμβάνουν απόφαση βάσει της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου, καθώς και βάσει της αξιολόγησης των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή, σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου, εντός της μέγιστης χρονικής περιόδου που αναφέρεται στην υποπαράγραφο (8) της παραγράφου 29.

(2) Εάν ένα ΑΠΙ δεν παράσχει προς τις αρμόδιες αρχές επαρκείς πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα ενός υπό αξιολόγηση προσώπου, η αρμόδια αρχή κατά περίπτωση ενημερώνει το ΑΠΙ είτε ότι το υπό αξιολόγηση πρόσωπο δεν μπορεί να είναι μέλος του διοικητικού οργάνου ή πρόσωπο που κατέχει καίρια θέση, διότι δεν έχει αποδειχθεί επαρκώς ότι το πρόσωπο αυτό είναι κατάλληλο, είτε θα πρέπει να λάβει αρνητική απόφαση.

(3) Εάν από το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της καταλληλότητας από τις αρμόδιες αρχές συνάγεται ότι δεν έχει αποδειχθεί επαρκώς η καταλληλότητα του υπό αξιολόγηση προσώπου, η αρμόδια αρχή κατά περίπτωση αντιτάσσεται στον διορισμό ή απορρίπτει τον διορισμό του εν λόγω προσώπου, εκτός εάν οι ελλείψεις που εντοπίστηκαν είναι αντιμετωπίσιμες και μπορούν να καλυφθούν με τη λήψη άλλων μέτρων από το ΑΠΙ.

(4) Η αρμόδια αρχή κατά περίπτωση ενημερώνει τα ΑΠΙ σχετικά με τη λήψη αρνητικής απόφασης το συντομότερο δυνατόν.

(5) Οι αρμόδιες αρχές κατά περίπτωση, κατόπιν εξέτασης των μέτρων που έχουν ήδη εφαρμοστεί από το ΑΠΙ, λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση των ελλείψεων που έχουν εντοπιστεί και καθορίζουν χρονοδιάγραμμα για την υλοποίηση των μέτρων αυτών, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

(α) υποχρέωση του ΑΠΙ να διοργανώσει ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης για τα μέλη του διοικητικού οργάνου σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο·

(β) υποχρέωση του ΑΠΙ να τροποποιήσει τον καταμερισμό των καθηκόντων μεταξύ των μελών του διοικητικού οργάνου·

(γ) υποχρέωση του ΑΠΙ να απορρίψει το προτεινόμενο μέλος ή να αντικαταστήσει ορισμένα μέλη·

(δ) υποχρέωση του ΑΠΙ να μεταβάλει τη σύνθεση του διοικητικού οργάνου, ώστε να διασφαλίζεται η ατομική και συλλογική καταλληλότητα του διοικητικού οργάνου·

(ε) απομάκρυνση του μέλους από το διοικητικό όργανο·

(στ) κατά περίπτωση, επιβολή διοικητικών κυρώσεων ή άλλων διοικητικών μέτρων όπως προνοείται στον Νόμο.

(6) Τα μέτρα που αναφέρονται στα σημεία (α) και (γ) της υποπαράγραφου (5) θα πρέπει να εφαρμόζονται επίσης στο πλαίσιο των αξιολογήσεων καταλληλότητας των επικεφαλής των λειτουργιών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του ανώτερου οικονομικού διευθυντή σε περίπτωση που δεν είναι μέλη του διοικητικού οργάνου.

ΜΕΡΟΣ ΙΧ - ΠΟΙΚΙΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Προσωρινή
απουσία κατόχων
καίριων θέσεων.

31.-(1) Οι διατάξεις της παρούσας Οδηγίας εφαρμόζονται και σε αντικαταστάτες κατόχων καίριων θέσεων όταν οι τελευταίοι αδυνατούν να εκτελέσουν προσωρινά τα καθήκοντά τους και όταν η διάρκεια απουσίας του κατόχου καίριας θέσης υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες.

(2) Το ΑΠΙ υποβάλλει στην Κεντρική Τράπεζα πλήρως συμπληρωμένο το Ατομικό Ερωτηματολόγιο εντός δέκα (10) ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία κατά την οποία ο αντικαταστάτης αναλαμβάνει καθήκοντα. Η Κεντρική Τράπεζα ή/και η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα αποφασίζει επί του προσωρινού διορισμού εντός δυο (2) μηνών από την ημερομηνία λήψης του πλήρως συμπληρωμένου Ατομικού Ερωτηματολογίου.

(3) Ο αντικαταστάτης δύναται να αρχίσει να εκτελεί τα καθήκοντα και αρμοδιότητες του κατόχου καίριας θέσης πριν την ημερομηνία που η Κεντρική Τράπεζα ή/και η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα κατά περίπτωση, ανακοινώνει την απόφασή της επί του προτεινόμενου διορισμού και σε περίπτωση απόρριψης του/της από την Κεντρική Τράπεζα ή/και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, παύει να εκτελεί πάραυτα τα καθήκοντα αυτά.

Τερματισμός
διορισμού.

32.- (1) Τα ΑΠΙ γνωστοποιούν, γραπτώς, στην Κεντρική Τράπεζα, όταν ο διορισμός ενός, σχετικού με την παρούσα Οδηγία, προσώπου τερματίζεται, εξηγώντας τους λόγους.

Παράρτημα II.

(2) Στις περιπτώσεις μη προγραμματισμένης αποχώρησης ενός μέλους, ή κατόχου καίριας θέσης το εν λόγω πρόσωπο υποχρεούται, κατά την ημέρα αποχώρησής του/της από το ΑΠΙ ή σε εύλογο χρονικό διάστημα μετέπειτα της αποχώρησής του, να συμπληρώσει και να υποβάλει προσωπικά στην Κεντρική Τράπεζα, το έντυπο που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα II της παρούσας Οδηγίας.

Υποβολή
πρόσθετων
στοιχείων.

33.- (1) Τα ΑΠΙ υποχρεούνται να ζητούν από κάθε μέλος ή κάτοχο καίριας θέσης, όπως υπογράφουν ετήσια δήλωση, με την οποία να γνωστοποιούν τυχόν αλλαγές ως προς τη συμμόρφωσή τους με τις πρόνοιες της παρούσας Οδηγίας. Η δήλωση πρέπει να υποβάλλεται στο γραμματέα του διοικητικού οργάνου μέχρι την 31^η Ιανουαρίου έκαστου έτους.

(2) Οι αρμόδιες αρχές, δύναται να ελέγχουν αυτές τις δηλώσεις κατά τους εποπτικούς ελέγχους των ΑΠΙ που διενεργούν.

(3) Το ΑΠΙ υποχρεούται να γνωστοποιεί όλες τις ουσιαστικές αλλαγές ως προς τη συμμόρφωση μελών και κατόχων καίριων θέσεων με τις πρόνοιες της παρούσας Οδηγίας στην Κεντρική Τράπεζα, ειδικά όταν αφορούν τα κριτήρια ικανότητας και καταλληλότητας, τα κριτήρια ανεξαρτησίας και επαρκούς χρόνου για άσκηση των καθηκόντων τους, εντός επτά (7) ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία υποβολής τους στο Γραμματέα του ΑΠΙ.

Παράρτημα III.

(4) Τα ΑΠΙ που έχουν συσταθεί στη Δημοκρατία υποχρεούνται να υποβάλλουν στην Κεντρική Τράπεζα, μέχρι την 31^η Ιουλίου έκαστου έτους, κατάλογο, προσχέδιο του οποίου επισυνάπτεται στο Παράρτημα III, με ημερομηνία αναφοράς την 30^η Ιουνίου, στον οποίο περιλαμβάνονται τα ονόματα όλων των μελών του διοικητικού οργάνου, των μελών των επιτροπών του διοικητικού οργάνου και των διευθυντών του ΑΠΙ και των θυγατρικών του πιστωτικών ιδρυμάτων που συστάθηκαν σε τρίτη χώρα καθώς και όλων των υποκαταστημάτων του εκτός της Δημοκρατίας.

Εκπροσώπηση
εργαζομένων στο
διοικητικό όργανο.

34.- Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο διοικητικό όργανο όπως προβλέπεται από το κυπριακό δίκαιο.

Κατάργηση
Οδηγίας.

35.- Η Οδηγία προς τα Αδειοδοτημένα Πιστωτικά Ιδρύματα για την αξιολόγηση της Ικανότητας και Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Οργάνου και Διευθυντών Αδειοδοτημένων Πιστωτικών Ιδρυμάτων του 2014 καταργείται.

Επίσημη
Εφημερίδα,
Παράρτημα
Τρίτο (I):
21.11.2014
(ΚΔΠ 525/2014).

Έναρξη ισχύος.

36.- Οι πρόνοιες της παρούσας Οδηγίας τίθενται σε ισχύ από την ημερομηνία δημοσίευσής της στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΥΠΟΨΗ ΤΑ ΑΠΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΤΩΝ ΟΙΚΕΙΩΝ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Παρατίθεται πιο κάτω ενδεικτικός κατάλογος των σχετικών δεξιοτήτων οι οποίες αναφέρονται στην υποπαράγραφο (4) της παραγράφου 10 και τις οποίες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα ΑΠΙ κατά τη διενέργεια των οικείων αξιολογήσεων καταλληλότητας:

(α) Αυθεντικότητα: το πρόσωπο χαρακτηρίζεται από συνέπεια μεταξύ των λόγων και των πράξεων του και συμπεριφέρεται σύμφωνα με τις δικές του δεδηλωμένες αξίες και πεποιθήσεις. Γνωστοποιεί ανοικτά τις προθέσεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά του, ενθαρρύνει ένα περιβάλλον ανοικτού πνεύματος και ειλικρίνειας και ενημερώνει τις εποπτικές αρχές για την πραγματική κατάσταση με ορθό τρόπο, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τους κινδύνους και τα προβλήματα.

(β) Γλώσσα: το πρόσωπο είναι σε θέση να επικοινωνεί προφορικά με δομημένο και συμβατικό τρόπο και να εκφράζεται γραπτώς στην ελληνική ή αγγλική γλώσσα.

(γ) Αποφασιστικότητα: το πρόσωπο λαμβάνει αποφάσεις εγκαίρως και κατόπιν άρτιας ενημέρωσης, ενεργώντας άμεσα ή παραμένοντας προσηλωμένο σε συγκεκριμένο τρόπο δράσης, για παράδειγμα, εκφράζοντας τις απόψεις του και χωρίς να χρονοτριβεί.

(δ) Επικοινωνία: το πρόσωπο είναι ικανό να μεταδίδει ένα μήνυμα με τρόπο κατανοητό και αποδεκτό, καθώς και σε κατάλληλη μορφή. Εστιάζει στην εξασφάλιση αμφίδρομης σαφήνειας και διαφάνειας κατά την επικοινωνία και ενθαρρύνει την ενεργό διατύπωση σχολίων.

(ε) Κρίση: το πρόσωπο είναι ικανό να σταθμίζει τα δεδομένα και τους διαφορετικούς τρόπους δράσης και να καταλήγει σε λογικό συμπέρασμα. Εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα βασικά στοιχεία και ζητήματα. Έχει τη διορατικότητα να μην περιορίζεται στην εξέταση μόνο του δικού του τομέα αρμοδιότητας, ιδίως όταν καλείται να αντιμετωπίσει προβλήματα τα οποία ενδέχεται να θέτουν σε κίνδυνο τη συνέχεια της επιχείρησης.

(στ) Προσανατολισμός στον πελάτη και στην ποιότητα: το πρόσωπο δίνει έμφαση στην παροχή ποιότητας και, όπου είναι εφικτό, στην αναζήτηση τρόπων για τη βελτίωσή της. Ειδικότερα, αυτό σημαίνει άρνηση της χορήγησης της συγκατάθεσης του, σε θέματα που καλύπτουν από την ανάπτυξη και την προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών έως και κεφαλαιουχικές δαπάνες, π.χ. για προϊόντα, κτίρια γραφείων ή συμμετοχές, εφόσον το πρόσωπο δεν είναι σε θέση να εκτιμήσει δεόντως τους κινδύνους λόγω ελλιπούς κατανόησης της αρχιτεκτονικής, των αρχών ή των βασικών παραδοχών. Εντοπίζει και μελετά τις επιθυμίες και τις ανάγκες των πελατών, διασφαλίζει ότι οι πελάτες δεν διατρέχουν μη απαραίτητους κινδύνους και μεριμνά για την παροχή ορθής, πλήρους και ισορροπημένης πληροφόρησης στους πελάτες.

(ζ) Ηγετική ικανότητα: το πρόσωπο παρέχει κατευθύνσεις και καθοδήγηση σε μια ομάδα, καλλιεργεί και διατηρεί ομαδικό πνεύμα, παρέχει κίνητρα και ενθαρρύνει τους διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους και διασφαλίζει ότι τα μέλη του προσωπικού διαθέτουν το απαιτούμενο επίπεδο επαγγελματικής επάρκειας για την επίτευξη συγκεκριμένου στόχου. Είναι δεκτικό στην κριτική και παρέχει περιθώριο για τη διεξαγωγή συζήτησης με κριτικό πνεύμα.

(η) Αφοσίωση: το πρόσωπο ταυτίζεται με την επιχείρηση και διαπνέεται από αίσθημα συμμετοχής. Αποδεικνύει ότι μπορεί να αφιερώνει επαρκή χρόνο στη συγκεκριμένη θέση εργασίας και δύναται να επιτελεί τα καθήκοντά του με ορθό τρόπο, να προασπίζει τα συμφέροντα της επιχείρησης και να λειτουργεί με αντικειμενικό τρόπο και κριτικό πνεύμα. Αναγνωρίζει και προλαμβάνει δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων προσωπικού και επιχειρηματικού χαρακτήρα.

(θ) Εξωτερική ενημέρωση: το πρόσωπο παρακολουθεί τις εξελίξεις, τις θέσεις ισχύος και τις στάσεις στο εσωτερικό της επιχείρησης. Είναι άρτια ενημερωμένο για τις συναφείς χρηματοοικονομικές, οικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν την επιχείρηση, καθώς και για τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών, ενώ είναι επίσης σε θέση να αξιοποιεί τις εν λόγω πληροφορίες με αποτελεσματικό τρόπο.

(ι) Διαπραγματευτική ικανότητα: το πρόσωπο εντοπίζει και αποκαλύπτει κοινά συμφέροντα κατά τέτοιον τρόπο ώστε να διαμορφώνει κλίμα συναίνεσης, επιδιώκοντας παράλληλα την επίτευξη των διαπραγματευτικών στόχων.

(ια) Πειστικότητα: το πρόσωπο είναι ικανό να επηρεάζει τις απόψεις των άλλων χρησιμοποιώντας τη δύναμη της πειθούς, εμπνέοντας φυσικό κύρος και επιδεικνύοντας διακριτικότητα. Διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα και την ικανότητα να υποστηρίζει σθεναρά τις θέσεις του.

(ιβ) Ομαδικό πνεύμα: το πρόσωπο έχει επίγνωση του συμφέροντος της ομάδας και συμβάλλει στην επίτευξη του κοινού αποτελέσματος· είναι σε θέση να λειτουργεί ως μέρος μιας ομάδας.

(ιγ) Στρατηγική οξύνοια: το πρόσωπο είναι ικανό να αναπτύσσει ρεαλιστικό όραμα για τις μελλοντικές εξελίξεις και να το μεταφράζει σε μακροπρόθεσμους στόχους, για παράδειγμα, με την εφαρμογή ανάλυσης σεναρίων. Σε αυτό το πλαίσιο, λαμβάνει δεόντως υπόψη τους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται η επιχείρηση και λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για τον έλεγχό τους.

(ιδ) Αντοχή στο άγχος: το πρόσωπο είναι ανθεκτικό και είναι σε θέση να επιτυγχάνει σταθερή απόδοση, ακόμη και υπό έντονη πίεση και σε περιόδους αβεβαιότητας.

(ιε) Αίσθημα ευθύνης: το πρόσωπο κατανοεί τα εσωτερικά και εξωτερικά συμφέροντα, τα αξιολογεί προσεκτικά και προβαίνει σε απολογισμό τους. Έχει την ικανότητα να αντλεί διδάγματα και συνειδητοποιεί ότι οι ενέργειές του έχουν αντίκτυπο στα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών.

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

Προς: Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου

Τ.Θ. 25529

1395 Λευκωσία

(ή προς αρ. τηλεμοιότυπου 22378152)

ΔΗΛΩΣΗ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΣΗ ΜΕΛΟΥΣ / ΚΑΤΟΧΟΥ ΚΑΙΡΙΑΣ ΘΕΣΗΣ

ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ

Εγώ, ο/η _____, δηλώνω προς την Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου ότι αποχώρησα στις _____ από τη θέση του μέλους ή από τη θέση του _____ του αδειοδοτημένου πιστωτικού ιδρύματος

Δηλώνω ότι οι λόγοι αποχώρησής μου είναι οι ακόλουθοι:

Δηλώνω ότι επιθυμώ να φέρω τα ακόλουθα σε γνώση της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου:

Ημερομηνία _____

Υπογραφή _____

Όνοματεπώνυμο _____

Όνομα Ιδρύματος

Μέλη Διοικητικού Οργάνου

	Όνοματεπώνυμο	Κατηγορία μέλους (Εκτελεστικό, Μη Εκτελεστικό, Ανεξάρτητο)	Ημερομηνία διορισμού
Πρόεδρος			
Αντιπρόεδρος			
Μέλη			

Επιτροπές Διοικητικού Οργάνου

Επιτροπή Ελέγχου

	Όνοματεπώνυμο	Κατηγορία μέλους (Εκτελεστικό, Μη Εκτελεστικό, Ανεξάρτητο)	Ημερομηνία διορισμού
Πρόεδρος			
Αντιπρόεδρος			
Μέλη			

Επιτροπή Κινδύνων

	Όνοματεπώνυμο	Κατηγορία μέλους (Εκτελεστικό, Μη Εκτελεστικό, Ανεξάρτητο)	Ημερομηνία διορισμού
Πρόεδρος			
Αντιπρόεδρος			
Μέλη			

Επιτροπή Αμοιβών

	Όνοματεπώνυμο	Κατηγορία μέλους (Εκτελεστικό, Μη Εκτελεστικό, Ανεξάρτητο)	Ημερομηνία διορισμού
Πρόεδρος			
Αντιπρόεδρος			
Μέλη			

Επιτροπή Διορισμών και Εσωτερικής Διακυβέρνησης

	Όνοματεπώνυμο	Κατηγορία μέλους (Εκτελεστικό, Μη Εκτελεστικό, Ανεξάρτητο)	Ημερομηνία διορισμού
Πρόεδρος			
Αντιπρόεδρος			
Μέλη			

Άλλες επιτροπές:

Όνομα Επιτροπής

	Όνοματεπώνυμο	Κατηγορία μέλους (Εκτελεστικό, Μη Εκτελεστικό, Ανεξάρτητο)	Ημερομηνία διορισμού
Πρόεδρος			
Αντιπρόεδρος			
Μέλη			

Όνομα Επιτροπής

	Όνοματεπώνυμο	Κατηγορία μέλους (Εκτελεστικό, Μη Εκτελεστικό, Ανεξάρτητο)	Ημερομηνία διορισμού
Πρόεδρος			
Αντιπρόεδρος			
Μέλη			

Κάτοχοι καίριων θέσεων

Όνοματεπώνυμο	Θέση

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ:

- ΜΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ, ΝΑ ΕΠΙΣΥΝΑΦΘΕΙ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΑΠΙ.
- ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΞΕΧΩΡΙΣΤΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΘΥΓΑΤΡΙΚΟ ΠΙΣΤΩΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΤΟΥ ΑΠΙ.