

ESMA71-99-598 EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Richtsnoeren

voor het beoordelen van de
geschiktheid van leden van het
leidinggevend orgaan en medewerkers
met een sleutelfunctie

1. Naleving en rapportageverplichtingen

Status van deze richtsnoeren

1. Deze richtsnoeren worden uitgebracht op grond van artikel 16 van de ESA-verordeningen¹. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, spannen bevoegde autoriteiten en financiële instellingen zich tot het uiterste in om aan de richtsnoeren te voldoen.
2. Deze richtsnoeren beschrijven passende toezichtpraktijken binnen het Europees Stelsel voor financieel toezicht en hoe het recht van de Unie dient te worden toegepast. Bevoegde autoriteiten voor wie deze richtsnoeren gelden, dienen hieraan te voldoen door ze op passende wijze in hun toezichtpraktijk op te nemen (bijv. door hun juridisch kader of hun toezichtprocessen aan te passen), ook indien bepaalde richtsnoeren primair voor instellingen zijn bedoeld.

Rapportageverplichtingen

3. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 en artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1095/2010 stellen bevoegde autoriteiten EBA en ESMA vóór 21.05.2018 ervan in kennis of zij aan deze richtsnoeren voldoen of voornemens zijn deze op te volgen, of, indien dit niet het geval is, wat de redenen van de niet-naleving zijn. Indien op deze uiterste datum geen kennisgeving is ontvangen, wordt de bevoegde autoriteit door EBA en ESMA geacht niet te voldoen. Kennisgevingen worden ingediend door het formulier op de EBA-website te versturen naar compliance@eba.europa.eu onder vermelding van 'EBA/GL/2017/12' en door het formulier op de ESMA-website te versturen naar managementbody.guidelines@esma.europa.eu onder vermelding van [...]. Kennisgevingen worden ingediend door personen die bevoegd zijn om namens hun bevoegde autoriteit te melden of zij aan de richtsnoeren voldoen. Elke verandering in de status van de naleving moet eveneens aan EBA en ESMA worden gemeld.
4. Kennisgevingen worden overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 bekendgemaakt op de EBA-website en overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1095/2010 op de ESMA-website.

¹ ESMA – Verordening (EU) nr. 1095/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Autoriteit voor effecten en markten), tot wijziging van Besluit 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/77/EG van de Commissie.

EBA – Verordening (EU) nr. 1093/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Bankautoriteit), tot wijziging van Besluit nr. 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/78/EG van de Commissie.

2. Onderwerp, toepassingsgebied en definities

Onderwerp

5. Deze richtsnoeren beschrijven de vereisten voor de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan van kredietinstellingen, beleggingsondernemingen, financiële holdings en gemengde financiële holdings en, met name, overeenkomstig artikel 91, lid 12, van Richtlijn 2013/36/EU² en artikel 9, lid 1, tweede alinea van Richtlijn 2014/65/EU³, de begrippen "besteding van genoeg tijd", "eerlijkheid, integriteit en onafhankelijkheid van geest van een lid van het leidinggevend orgaan", "voldoende kennis, vaardigheden en ervaring van het leidinggevend orgaan in zijn geheel genomen" en "voldoende personele en financiële middelen gewijd aan de introductie en opleiding van leden van het leidinggevend orgaan". Het begrip "diversiteit" waarmee rekening moet worden gehouden bij de selectie van leden van het leidinggevend orgaan, wordt ook gespecificeerd overeenkomstig de bovengenoemde artikelen.
6. De richtsnoeren specificeren ook vereisten betreffende de geschiktheid van de hoofden van interne controlefuncties en de chief financial officer (CFO) van kredietinstellingen en van bepaalde beleggingsondernemingen, wanneer dezen geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, en van andere medewerkers met een sleutelfunctie wanneer zij door die instellingen volgens een op risico gebaseerde aanpak zijn geïdentificeerd, als onderdeel van de governance-regelingen als bedoeld in de artikelen 74 en 88 van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 9, leden 3 en 6, en artikel 16, lid 2, van Richtlijn 2014/65/EU, alsmede betreffende de daarmee verband houdende beoordelingsprocedures, het governancebeleid en de governancepraktijken, waaronder het beginsel van onafhankelijkheid met betrekking tot bepaalde leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie.

Adressaten

7. Deze richtsnoeren zijn gericht aan de bevoegde autoriteiten als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 26, van Richtlijn 2014/65/EU en in artikel 4, lid 1, punt 40, van Verordening (EU) nr.

² Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG (PB L 176 van 27.6.2013, blz. 338).

³ Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU (herschikking) (PB L 173 van 12.6.2014, blz. 349).

575/2013⁴, met inbegrip van de Europese Centrale Bank ten aanzien van kwesties die verband houden met de taken die Verordening EU nr. 1024/2013⁵ aan de ECB toewijst; kredietinstellingen als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 1, van Verordening (EU) 575/2013; gemengde financiële holdings als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 21, van Verordening (EU) nr. 575/2013; en beleggingsondernemingen als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 1, van Richtlijn 2014/65/EU.

Toepassingsgebied

8. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat kredietinstellingen, gemengde financiële holdings en beleggingsondernemingen als genoemd in punt 7, evenals financiële holdings als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 20, van Verordening (EU) nr. 575/2013, aan deze richtsnoeren voldoen. Tenzij anders gespecificeerd als rechtstreeks betrekking hebbend op CRD-instellingen, zijn deze richtsnoeren van toepassing op alle erin gedefinieerde instellingen.
9. CRD-instellingen, als gedefinieerd in deze richtsnoeren, dienen te voldoen aan deze richtsnoeren op individuele, gesubconsolideerde en geconsolideerde basis, met inbegrip van hun dochterondernemingen die niet aan Richtlijn 2013/36/EU onderworpen zijn, overeenkomstig artikel 109 van die richtlijn.
10. Deze richtsnoeren zijn bedoeld voor alle bestaande bestuursmodellen en bepleiten geen specifiek model. De richtsnoeren laten de algemene toewijzing van bevoegdheden overeenkomstig nationaal ondernemingsrecht onverlet. Zij dienen dan ook ongeacht de gebruikte bestuursmodellen (monistisch en/of een dualistisch bestuursmodel en/of andere modellen) te worden toegepast in de lidstaten. Het leidinggevend orgaan, als gedefinieerd in artikel 3, lid 1, punten 7 en 8, van Richtlijn 2013/36/EU, dient te worden opgevat als een orgaan met leidinggevende (uitvoerende) en toezichthoudende (niet-uitvoerende) functies⁶.
11. De termen 'leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie' en 'leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie' worden in deze richtsnoeren gebruikt zonder te refereren aan een specifieke governancestructuur, en verwijzingen naar de leidinggevende (uitvoerende) of toezichthoudende (niet-uitvoerende) functie dienen te worden opgevat als geldend voor de organen of leden van het leidinggevend orgaan die overeenkomstig het nationale recht verantwoordelijk zijn voor die functie.
12. In lidstaten waarin het leidinggevend orgaan de uitvoerende functies geheel of gedeeltelijk delegeert aan een persoon of een intern uitvoerend orgaan (bijvoorbeeld chief executive officer (CEO), managementteam of bestuur), worden de personen die die uitvoerende

⁴ Verordening (EU) nr. 575/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende prudentiële vereisten voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 648/2012 (PB L 176 van 27.6.2013, blz. 1).

⁵ Verordening (EU) nr. 1024/2013 van de Raad van 15 oktober 2013 waarbij aan de Europese Centrale Bank specifieke taken worden opgedragen betreffende het beleid inzake het prudentieel toezicht op kredietinstellingen (PB L 287 van 29.10.2013, blz. 63).

⁶ Zie ook overweging 56 van Richtlijn 2013/36/EU.

functies op basis van die delegering uitvoeren beschouwd als vormden zij de bestuursfunctie van het leidinggevend orgaan. In deze richtsnoeren vallen, in geval van verwijzing naar het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie, daar ook de leden van het uitvoerend orgaan of de CEO onder, zoals gedefinieerd in deze richtsnoeren, ook al zijn zij niet voorgesteld of benoemd als formele leden van het bestuurslichaam of de bestuurslichamen van de instelling op grond van het nationale recht.

13. In lidstaten waar bepaalde verantwoordelijkheden die in deze richtsnoeren aan het leidinggevend orgaan worden toegewezen, rechtstreeks worden uitgeoefend door aandeelhouders, leden of eigenaren van de instelling in plaats van door het leidinggevend orgaan, zorgen instellingen ervoor dat dergelijke verantwoordelijkheden en bijbehorende besluiten zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met de richtsnoeren die gelden voor het leidinggevend orgaan.
14. De definities van CEO, CFO en medewerker met een sleutelfunctie die in deze richtsnoeren worden gebruikt, zijn louter functioneel en zijn niet bedoeld om de benoeming van deze functionarissen of de totstandbrenging van dergelijke functies op te leggen, tenzij dit is voorgeschreven door relevante EU- of nationale wetgeving.

Definities

15. Tenzij anders aangegeven hebben de termen die in Richtlijn 2013/36/EU, Verordening (EU) nr. 575/2013 en Richtlijn 2014/65/EU worden gebruikt en gedefinieerd, in deze richtsnoeren dezelfde betekenis. In deze richtsnoeren gelden bovendien de volgende definities:

Instellingen	kredietinstellingen als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 1, van Verordening (EU) nr. 575/2013, financiële holdings als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 20, van Verordening (EU) nr. 575/2013, gemengde financiële holdings als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 21, van Verordening (EU) nr. 575/2013), en beleggingsondernemingen als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 1, van Richtlijn 2014/65/EU.
CRD-instellingen	kredietinstellingen of beleggingsondernemingen als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, respectievelijk punten 1 en 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013.
Significante CRD-instellingen	CRD-instellingen als bedoeld in artikel 131 van Richtlijn 2013/36/EU (mondiaal systeemrelevante instellingen (MSI's) en andere systeemrelevante instellingen (ASI's)), alsmede eventuele andere CRD-instellingen of, ten behoeve van artikel 91 van Richtlijn 2013/36/EU, financiële holdings en gemengde financiële holdings, als bepaald door de bevoegde autoriteit of het nationale recht op basis van een beoordeling van de

	omvang en de interne organisatie van de instellingen en de aard, omvang en complexiteit van hun activiteiten.
Beursgenoteerde CRD-instellingen	CRD-instellingen waarvan de financiële instrumenten in een of meer lidstaten zijn toegelaten tot handel op een gereguleerde markt als vermeld op de door ESMA te publiceren lijst overeenkomstig artikel 56 van Richtlijn 2014/65/EU ⁷ .
Personeel	alle werknemers van een instelling en haar dochterondernemingen die onder de consolidatie vallen, met inbegrip van dochterondernemingen die niet zijn onderworpen aan Richtlijn 2013/36/EU, en alle leden van de leidinggevende organen daarvan in hun bestuursfunctie en hun toezichtfunctie.
Groep	een moederonderneming met al haar dochterondernemingen, als gedefinieerd in artikel 2, leden 9 en 10, van Richtlijn 2013/34/EU ⁸ .
Geschiktheid	de mate waarin een persoon wordt geacht van onbesproken gedrag te zijn en, individueel en samen met andere personen, te beschikken over adequate kennis, vaardigheden en ervaring om zijn/haar/hun taken te vervullen. Onder geschiktheid valt ook de eerlijkheid, integriteit en onafhankelijkheid van geest van elke persoon en zijn of haar vermogen voldoende tijd te besteden aan de vervulling van zijn of haar taken.
Lid	een voorgesteld of benoemd lid van het leidinggevend orgaan.
Chief executive officer (CEO)	de persoon die verantwoordelijk is voor het beheren en aansturen van het geheel aan bedrijfsactiviteiten van een instelling.
Medewerkers met een sleutelfunctie	personen die een aanzienlijke invloed hebben op de koers van de instelling, maar die geen lid van het leidinggevend orgaan zijn en ook niet de CEO zijn. Daartoe behoren onder meer de hoofden van interne controlefuncties en de CFO, als die geen lid van het leidinggevend orgaan zijn, en andere medewerkers met een sleutelfunctie wanneer die door CRD-instellingen

⁷ Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU (PB L 173 van 12.6.2014, blz. 349).

⁸ Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen, tot wijziging van Richtlijn 2006/43/EG van het Europees Parlement en de Raad en tot intrekking van Richtlijnen 78/660/EEG en 83/349/EEG van de Raad (PB L 182 van 29.6.2013, blz. 19).

	<p>volgens een op risico gebaseerde aanpak zijn geïdentificeerd.</p> <p>Andere medewerkers met een sleutelfunctie kunnen zijn: hoofden van belangrijke bedrijfsonderdelen, van bijkantoren in de Europese Economische Ruimte/Europese Vrijhandelsassociatie, dochterondernemingen in derde landen en andere interne functies.</p>
Hoofden van interne controlefuncties	<p>de personen op het hoogste hiërarchische niveau die belast zijn met het effectieve beheer van de dagelijkse activiteiten van de onafhankelijke risicobeheerfunctie, nalevingsfunctie en interne auditfunctie.</p>
Chief financial officer (CFO)	<p>de persoon die algemeen verantwoordelijk is voor het beheer van elk van de volgende activiteiten: beheer van financiële middelen, financiële planning en financiële verslaglegging.</p>
Prudentiële consolidatie	<p>de toepassing van de prudentiële voorschriften als vastgelegd in Richtlijn 2013/36/EU en Verordening (EU) nr. 575/2013 op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis, overeenkomstig deel één, titel II, hoofdstuk 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013. De prudentiële consolidatie omvat alle dochterondernemingen die instellingen of financiële instellingen zijn, zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 1, respectievelijk de punten 3 en 26, van Verordening (EU) nr. 575/2013, en kunnen ook ondernemingen omvatten die nevendiensten verrichten in en buiten de EU, zoals gedefinieerd in artikel 2, lid 18, van diezelfde verordening.</p>
Consoliderende CRD-instelling	<p>een CRD-instelling die verplicht is aan de prudentiële vereisten te voldoen op basis van de geconsolideerde situatie, overeenkomstig deel één, titel II, hoofdstuk 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013.</p>
Diversiteit	<p>de situatie waarin de kenmerken van de leden van het leidinggevend orgaan, waaronder hun leeftijd, geslacht, geografische herkomst, opleiding en professionele achtergrond, zodanig verschillen dat in het leidinggevend orgaan een verscheidenheid aan standpunten kan zijn vertegenwoordigd.</p>
Geografische herkomst	<p>de regio waar een persoon een culturele of professionele achtergrond heeft verworven of waar hij is opgeleid.</p>

Introductie	een initiatief of programma om een persoon voor te bereiden op een specifieke nieuwe functie als lid van het leidinggevend orgaan.
Opleiding	een initiatief of programma om de vaardigheden, kennis of bekwaamheid van de leden van het leidinggevend orgaan op continue of ad-hocbasis te verbeteren.
Aandeelhouder	een persoon die aandelen in een instelling bezit, of, afhankelijk van de rechtsvorm van een instelling, andere eigenaren of leden van de instelling.
Bestuursfunctie	een functie als lid van het leidinggevend orgaan van een instelling of een andere rechtspersoon. Wanneer het leidinggevend orgaan, afhankelijk van de rechtsvorm van de entiteit, bestaat uit één persoon, wordt deze functie ook als een bestuursfunctie beschouwd.
Niet-uitvoerende bestuursfunctie	een bestuursfunctie waarin een persoon verantwoordelijk is voor het toezicht op en monitoren van de bestuurlijke besluitvorming zonder uitvoerende taken binnen een entiteit.
Uitvoerende bestuursfunctie	een bestuursfunctie waarin een persoon ervoor verantwoordelijk is het bedrijf van een entiteit daadwerkelijk te leiden.

3. Uitvoering

Toepassingsdatum

16. Deze richtsnoeren gelden vanaf 30 juni 2018.

Overgangsbepalingen

17. Instellingen passen de richtsnoeren betreffende de initiële geschiktheidsbeoordeling van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie toe met betrekking tot personen die zijn benoemd vóór de toepassingsdatum van de richtsnoeren, en uiterlijk tijdens de in punt 155 genoemde herbeoordeling. Instellingen passen de richtsnoeren betreffende de initiële introductie en opleiding van de leden van het leidinggevend orgaan toe binnen dezelfde termijnen als die welke zijn vastgesteld voor de herbeoordeling.

18. Bevoegde autoriteiten leggen titel VIII betreffende de initiële geschiktheidsbeoordeling van nieuw benoemde leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie

niet ten uitvoer ten aanzien van personen die vóór de toepassingsdatum van deze richtsnoeren zijn benoemd.

Intrekking

19. De EBA-richtsnoeren betreffende de beoordeling van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (EBA GL 2012/06) worden met ingang van 30 juni 2018 ingetrokken.

4. Richtsnoeren

Titel I – Toepassing van het evenredigheidsbeginsel

20. Het evenredigheidsbeginsel is erop gericht governanceregelingen op consistente wijze af te stemmen op het individuele risicoprofiel en bedrijfsmodel van de instelling en houdt rekening met de individuele functie waarvoor de beoordeling wordt uitgevoerd, zodat de doelstellingen van de regelgevingsvereisten op doeltreffende wijze worden bereikt.
21. Instellingen houden rekening met hun omvang en interne organisatie, en met de aard, schaal en complexiteit van hun activiteiten, wanneer zij beleid en procedures als omschreven in deze richtsnoeren ontwikkelen en ten uitvoer leggen. Significante instellingen dienen geavanceerder beleid en procedures te hebben, terwijl kleine en minder complexe instellingen eenvoudiger beleid en procedures ten uitvoer kunnen leggen. Dit beleid en deze procedures dienen echter de naleving te waarborgen van de criteria die in deze richtsnoeren zijn vastgelegd voor de beoordeling van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie, alsmede van de vereisten voor het in acht nemen van diversiteit bij het aanwerven van leden voor het leidinggevend orgaan en voor het beschikbaar stellen van voldoende middelen voor hun introductie en opleiding.
22. Alle leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie dienen in ieder geval van onbesproken gedrag en eerlijk en integer te zijn; verder dienen alle leden van het leidinggevend orgaan onafhankelijk van geest te zijn, ongeacht de omvang en de interne organisatie van de instelling en de aard, omvang en complexiteit van de activiteiten en de taken en verantwoordelijkheden van de specifieke functie, met inbegrip van lidmaatschappen in comités van het leidinggevend orgaan.
23. Voor de toepassing van het evenredigheidsbeginsel en teneinde een passende tenuitvoerlegging te waarborgen van de governancevereisten van Richtlijn 2013/36/EU en Richtlijn 2014/65/EU, die in deze richtsnoeren nader worden gespecificeerd, houden instellingen en bevoegde autoriteiten rekening met de volgende criteria:
 - a. de omvang van de instelling in termen van het balanstotaal, de aangehouden of beheerde activa van cliënten en/of de omvang van de onder de prudentiële consolidatie vallende transacties die de instelling of haar dochterondernemingen verwerken;
 - b. de rechtsvorm van de instelling, zoals de vraag of de instelling al dan niet deel uitmaakt van een groep, en zo ja, de voor de groep uitgevoerde evenredigheidsbeoordeling;
 - c. of de instelling beursgenoteerd is of niet;

- d. het type toegestane activiteiten en diensten dat de instelling verricht (zie ook bijlage 1 bij Richtlijn 2013/36/EU en bijlage 1 bij Richtlijn 2014/65/EU);
- e. de geografische aanwezigheid van de instelling en de omvang van de werkzaamheden in elk rechtsgebied;
- f. het onderliggende bedrijfsmodel en de onderliggende bedrijfsstrategie, de aard en complexiteit van de bedrijfsactiviteiten, en de organisatiestructuur van de instelling;
- g. de risicostrategie, de risicobereidheid en het werkelijke risicoprofiel van de instelling, waarbij ook rekening wordt gehouden met het resultaat van de jaarlijks beoordeling van de kapitaaltoereikendheid;
- h. de vergunning voor CRD-instellingen om interne modellen te gebruiken voor het meten van kapitaalvereisten;
- i. het type cliënten⁹; en
- j. de aard en complexiteit van de producten, contracten of instrumenten die de instelling aanbiedt.

Titel II – Omvang van geschiktheidsbeoordelingen door instellingen

1. De beoordeling door instellingen van de individuele geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan

24. Instellingen waarborgen door het nakomen van de verplichting die is vastgelegd in artikel 91, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU, dat de leden van het leidinggevend orgaan individueel te allen tijde geschikt zijn, en beoordelen en herbeoordelen hun geschiktheid met name:
- a. wanneer zij een vergunning aanvragen om de activiteiten te gaan verrichten;
 - b. wanneer er belangrijke wijzigingen optreden in de samenstelling van het leidinggevend orgaan, waaronder:
 - i. wanneer nieuwe leden van het leidinggevend orgaan worden benoemd, waaronder als gevolg van een directe of indirecte overname of een verhoging van een gekwalificeerde deelneming in

⁹ In Richtlijn 2014/65/EU wordt een cliënt gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 9, een professionele cliënt in artikel 4, lid 1, punt 10, en een niet-professionele cliënt in artikel 4, lid 1, punt 11. Overweging 103 van Richtlijn 2014/65/EU specificeert bovendien dat een in aanmerking komende tegenpartij dient te worden beschouwd als optredend als een cliënt, zoals omschreven in artikel 30 van die richtlijn.

een instelling¹⁰. Deze beoordeling blijft beperkt tot nieuw benoemde leden;

- ii. wanneer leden van het leidinggevend orgaan worden herbenoemd, als de vereisten voor de functie zijn veranderd of als het lid wordt benoemd in een andere functie binnen het leidinggevend orgaan. Deze beoordeling blijft beperkt tot de leden waarvan de functie is veranderd en tot de analyse van de relevante aspecten, rekening houdend met eventuele andere vereisten voor de functie;

- c. op continue basis overeenkomstig de punten 28 en 29.

25. De initiële en continue beoordeling van de individuele geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan is de verantwoordelijkheid van de instellingen, onverminderd de beoordeling door bevoegde autoriteiten voor toezichtsdoeleinden.

26. Instellingen beoordelen in het bijzonder of de leden:

- a. van onbesproken gedrag zijn;
- b. over voldoende kennis, vaardigheden en ervaring beschikken om hun taken te vervullen;
- c. in staat zijn eerlijk, integer en met onafhankelijkheid van geest te handelen om daadwerkelijk de besluiten van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie en andere relevante bestuursbesluiten waar nodig te beoordelen en ter discussie te stellen en op doeltreffende wijze toe te zien en controle uit te oefenen op de bestuursbesluitvorming;
- d. in staat zijn voldoende tijd te besteden aan het vervullen van hun taken in de instelling en, wanneer de instelling significant is, of wordt voldaan aan de beperking op bestuursfuncties uit hoofde van artikel 91, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU.

27. Wanneer een beoordeling wordt uitgevoerd voor een specifieke functie, wordt bij de beoordeling van voldoende kennis, vaardigheden, ervaring en te besteden tijd rekening gehouden met de rol van de betrokken functie. De hoeveelheid en aard van de kennis, vaardigheden en ervaring die van een lid van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie worden gevraagd, kunnen verschillen van die welke van een lid van het leidinggevend orgaan

¹⁰ Zie ook de (ontwerp-)RTS uit hoofde van artikel 7, lid 4, van Richtlijn 2014/65/EU en de ontwerp-ITS uit hoofde van artikel 7, lid 5, van Richtlijn 2014/65/EU betreffende de procedures voor de verlening en weigering van vergunningen aan beleggingsondernemingen, die beschikbaar zijn op de website van ESMA. Zie ook de (ontwerp-)ITS over de procedures en formulieren met betrekking tot overnames en verhogingen van gekwalificeerde deelnemingen bij respectievelijk kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, beschikbaar op de websites van EBA en ESMA: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> en https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

in zijn toezichtfunctie worden gevraagd, met name als deze functies aan afzonderlijke organen zijn toegewezen.

28. Instellingen monitoren op continue basis de geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan om in het licht van relevante nieuwe feiten situaties te identificeren waarin die geschiktheid dient te worden herbeoordeeld. Met name in de volgende gevallen wordt een herbeoordeling uitgevoerd:
- a. wanneer er zorgen zijn over de individuele of collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan;
 - b. in situaties waarin de reputatie van een lid van het leidinggevend orgaan, of de instelling, in belangrijke mate negatief wordt beïnvloed, waaronder gevallen waarin leden niet voldoen aan het beleid van de instelling ten aanzien van belangenconflicten;
 - c. als onderdeel van de evaluatie van de regelingen voor interne governance door het leidinggevend orgaan;
 - d. in elke situatie die anderszins de geschiktheid van het lid van het leidinggevend orgaan in belangrijke mate kan beïnvloeden.
29. Instellingen beoordelen ook opnieuw of een lid van het leidinggevend orgaan voldoende tijd kan besteden aan zijn functie als dat lid een extra bestuursfunctie aanvaardt of nieuwe relevante activiteiten start, waaronder politieke activiteiten.
30. Instellingen baseren hun geschiktheidsbeoordelingen op de in titel III gedefinieerde begrippen, rekening houdend met de in titel V vastgelegde diversiteit van het leidinggevend orgaan, en leggen een geschiktheidsbeleid en geschiktheidsprocedures ten uitvoer als uiteengezet in respectievelijk titel VI en titel VII.

2. De beoordeling door instellingen van de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan

31. Bij de vervulling van de verplichting die is vastgelegd in artikel 91, lid 7, van Richtlijn 2013/36/EU zorgen instellingen ervoor dat het leidinggevend orgaan in zijn geheel genomen te allen tijde over voldoende kennis, vaardigheden en ervaring beschikt om inzicht te hebben in de bedrijfsactiviteiten van de instelling, met inbegrip van de voornaamste risico's waaraan deze is blootgesteld.
32. Instellingen beoordelen of herbeoordelen de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan, in het bijzonder:
- a. wanneer zij een vergunning aanvragen om de activiteiten te gaan verrichten;

- b. wanneer er belangrijke wijzigingen optreden in de samenstelling van het leidinggevend orgaan, waaronder:
 - i. wanneer nieuwe leden van het leidinggevend orgaan worden benoemd, waaronder als gevolg van een directe of indirecte overname of een verhoging van een gekwalificeerde deelneming in een instelling¹¹;
 - ii. wanneer leden van het leidinggevend orgaan worden herbenoemd, als de vereisten voor de functie zijn veranderd of als de leden worden benoemd in een andere functie binnen het leidinggevend orgaan;
 - iii. wanneer het lidmaatschap van benoemde of herbenoemde leden van het leidinggevend orgaan wordt beëindigd.
 - c. op continue basis overeenkomstig punt 33.
33. Instellingen herbeoordelen de collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan met name in de volgende gevallen:
- a. wanneer het bedrijfsmodel, de risicobereidheid of -strategie of de structuur van de instelling op individueel of groepsniveau een belangrijke verandering ondergaat;
 - b. als onderdeel van de evaluatie van de regelingen voor interne governance door het leidinggevend orgaan;
 - c. in elke situatie die anderszins de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan in belangrijke mate kan beïnvloeden.
34. Wanneer herbeoordelingen van de collectieve geschiktheid worden uitgevoerd, richten instellingen hun beoordeling op de relevante veranderingen in de activiteiten, de strategieën en het risicoprofiel van de instelling en in de taakverdeling binnen het leidinggevend orgaan, en op de gevolgen daarvan voor de vereiste collectieve kennis, vaardigheden en ervaring van het leidinggevend orgaan.
35. Instellingen baseren hun geschiktheidsbeoordelingen op de in titel III gedefinieerde begrippen en leggen een geschiktheidsbeleid en geschiktheidsprocedures ten uitvoer als uiteengezet in titel VI en titel VII.
36. De instellingen zijn verantwoordelijk voor de initiële en de continue beoordeling van de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan. Wanneer de beoordeling voor toezichtsdoeleinden ook wordt uitgevoerd door bevoegde autoriteiten, blijven de instellingen ervoor verantwoordelijk de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan te beoordelen en te waarborgen.

¹¹ Zie voetnoot 17.

3. De beoordeling door CRD-instellingen van de geschiktheid van medewerkers met een sleutelfunctie

37. Hoewel alle instellingen ervoor dienen te zorgen dat hun personeel in staat is zijn taken naar behoren te vervullen, dienen CRD-instellingen specifiek te waarborgen dat medewerkers met een sleutelfunctie te allen tijde van onbesproken gedrag en eerlijk en integer zijn en over voldoende kennis, vaardigheden en ervaring beschikken voor hun functies, en dit te beoordelen, met name:
- wanneer zij een vergunning aanvragen;
 - wanneer nieuwe medewerkers met een sleutelfunctie worden benoemd, waaronder als gevolg van een directe of indirecte overname of een verhoging van een gekwalificeerde deelneming in een instelling;
 - waar nodig overeenkomstig punt 38.
38. CRD-instellingen monitoren op continue basis de reputatie, eerlijkheid, integriteit, kennis, vaardigheden en ervaring van medewerkers met een sleutelfunctie om in het licht van relevante nieuwe feiten situaties te identificeren waarin een herbeoordeling dient te worden uitgevoerd. Met name in de volgende gevallen wordt een herbeoordeling uitgevoerd:
- wanneer er zorgen zijn over hun geschiktheid;
 - in het geval dat de reputatie van de persoon in belangrijke mate negatief wordt beïnvloed;
 - als onderdeel van de evaluatie van de regelingen voor interne governance door het leidinggevend orgaan;
 - in elke situatie die anderszins de geschiktheid van de persoon in belangrijke mate kan beïnvloeden.
39. De beoordeling van de reputatie, eerlijkheid, integriteit, kennis, vaardigheden en ervaring van medewerkers met een sleutelfunctie wordt gebaseerd op dezelfde criteria als die welke worden toegepast bij de beoordeling van leden van het leidinggevend orgaan op diezelfde geschiktheidseisen. Bij de beoordeling van kennis, vaardigheden en ervaring wordt rekening gehouden met de rol en de taken van de specifieke functie.
40. De instellingen zijn verantwoordelijk voor de initiële en de continue beoordeling van de geschiktheid van medewerkers met een sleutelfunctie. Wanneer de beoordeling van bepaalde medewerkers met een sleutelfunctie voor toezichtdoeleinden ook wordt uitgevoerd door bevoegde autoriteiten, blijven de instellingen ervoor verantwoordelijk de geschiktheid van die medewerkers met een sleutelfunctie te beoordelen en te waarborgen.

Titel III – In artikel 91, lid 12, van Richtlijn 2013/36/EU genoemde begrippen met betrekking tot geschiktheid

4. Besteding van genoeg tijd door een lid van het leidinggevend orgaan

41. Instellingen beoordelen of een lid van het leidinggevend orgaan al dan niet in staat is voldoende tijd te besteden aan de vervulling van zijn of haar taken en verantwoordelijkheden, met inbegrip van het verwerven van inzicht in de activiteiten van de instelling, haar belangrijkste risico's en de implicaties van de bedrijfs- en risicostrategie. Wanneer de betrokken persoon een mandaat heeft in een significante instelling, omvat dit ook een beoordeling om te waarborgen dat wordt voldaan aan de beperking van het aantal bestuursfuncties uit hoofde van artikel 91, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU of artikel 9, lid 2, van Richtlijn 2014/65/EU, afhankelijk van de situatie.
42. Leden dienen ook in staat te zijn hun taken te vervullen in perioden van sterk verhoogde activiteit, zoals een reorganisatie, de verhuizing van een instelling, een acquisitie, een fusie, een overname of een crisissituatie, of als gevolg van een groot probleem bij een of meer van haar activiteiten, rekening houdend met het feit dat in dergelijke perioden kan worden geëist dat meer tijd aan de taken wordt besteed dan in normale perioden.
43. Bij de beoordeling of een lid voldoende tijd aan zijn taken kan besteden, houden instellingen ten minste rekening met het volgende:
 - a. het aantal bestuursfuncties dat dat lid tegelijkertijd bekleedt in financiële en niet-financiële bedrijven, rekening houdende met eventuele synergieën wanneer deze functies worden bekleed binnen dezelfde groep; hierin worden ook situaties inbegrepen waarin het lid handelt namens een rechtspersoon of als vervanger van een lid van het leidinggevend orgaan;
 - b. de omvang, aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten van de entiteit waar het lid een bestuursfunctie bekleedt en in het bijzonder of de entiteit al dan niet een EU-entiteit is;
 - c. de geografische aanwezigheid van het lid en de vereiste reistijd voor zijn functie;
 - d. het aantal bijeenkomsten dat voor het leidinggevend orgaan wordt gepland;
 - e. de bestuursfuncties die dat lid tegelijkertijd bekleedt bij organisaties die niet voornamelijk commerciële doelen nastreven;
 - f. eventuele noodzakelijke bijeenkomsten, met name met bevoegde autoriteiten of andere interne of externe belanghebbenden, buiten het formele vergaderschema van het leidinggevend orgaan;

- g. de aard van de specifieke functie en de verantwoordelijkheden van het lid, waaronder specifieke rollen als CEO, voorzitter, of voorzitter of lid van een comité, ongeacht de vraag of een lid een uitvoerende of een niet-uitvoerende functie bekleedt, en de noodzaak voor dat lid om vergaderingen bij te wonen bij de onder a) genoemde bedrijven en bij de instelling;
 - h. andere externe beroepsmatige of politieke activiteiten, en eventuele andere functies en relevante activiteiten, zowel binnen als buiten de financiële sector en zowel binnen als buiten de EU;
 - i. de noodzakelijke introductie en opleiding;
 - j. eventuele andere relevante taken van het lid waarvan instellingen vinden dat er rekening mee moet worden gehouden bij de beoordeling of een lid in staat is voldoende tijd te besteden aan zijn functie; en
 - k. beschikbare relevante benchmarks betreffende te besteden tijd, waaronder die welke door EBA¹² worden verstrekt.
44. Instellingen leggen de rollen, taken en vereiste vaardigheden van de verschillende functies binnen het leidinggevend orgaan schriftelijk vast, evenals de tijd die naar verwachting aan elke functie moet worden besteed, waarbij ook rekening wordt gehouden met de noodzaak voldoende tijd te besteden aan introductie en opleiding. Hierbij kunnen kleinere en minder complexe instellingen waar het gaat om de tijd die naar verwachting aan de functies moet worden besteed, volstaan met een onderscheid tussen uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursfuncties.
45. Leden van het leidinggevend orgaan worden geïnformeerd over de tijd die zij naar verwachting aan hun taken moeten besteden. Instellingen kunnen eisen dat leden bevestigen dat zij zoveel tijd aan de functie kunnen besteden.
46. Instellingen monitoren of de leden van het leidinggevend orgaan voldoende tijd besteden aan de vervulling van hun functies. Voorbereiding op vergaderingen, aanwezigheid en actieve betrokkenheid van leden bij vergaderingen van het leidinggevend orgaan zijn alle indicatoren van bestede tijd.
47. Instellingen houden ook rekening met de gevolgen van eventuele langdurige afwezigheid van leden van het leidinggevend orgaan wanneer zij beoordelen of andere afzonderlijke leden van het leidinggevend orgaan voldoende tijd kunnen besteden aan hun functie.
48. Instellingen houden bij welke externe beroepsmatige en politieke functies de leden van het leidinggevend orgaan bekleden. Deze gegevens worden bijgewerkt telkens wanneer een lid de instelling in kennis stelt van een verandering en wanneer dergelijke veranderingen op andere wijze onder de aandacht van de instelling worden gebracht. Wanneer zich wijzigingen

¹² Cijfers voor het jaar 2015 zijn opgenomen als bijlage bij de effectbeoordeling van deze richtsnoeren.

in dergelijke functies voordoen die ertoe kunnen leiden dat een lid van het leidinggevend orgaan minder goed in staat is voldoende tijd te besteden aan de vervulling van zijn of haar taak, herbeoordeelt de instelling de mate waarin het lid in staat is te voldoen aan de vereisten ten aanzien van de tijd die hij aan zijn of haar functie besteedt.

5. Berekening van het aantal bestuursfuncties

49. Naast de eis dat leden voldoende tijd besteden aan de vervulling van hun functies, moeten leden van het leidinggevend orgaan die een bestuursfunctie hebben bij een significante instelling, zich houden aan de beperking van het aantal bestuursfuncties dat is vastgelegd in artikel 91, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU.
50. Voor de toepassing van artikel 91, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU telt een bestuursfunctie als een uitvoerende bestuursfunctie wanneer deze gelijktijdig zowel uitvoerende als niet-uitvoerende verantwoordelijkheden meebrengt.
51. Wanneer meerdere bestuursfuncties tellen als één enkele bestuursfunctie, zoals omschreven in artikel 91, lid 4, van Richtlijn 2013/36/EU en zoals uiteengezet in de punten 52 tot 57, wordt die enkele bestuursfunctie gerekend als een uitvoerende bestuursfunctie wanneer deze ten minste één uitvoerende bestuursfunctie omvat; anders wordt deze gerekend als een niet-uitvoerende bestuursfunctie.
52. Overeenkomstig artikel 91, lid 4, onder a), van Richtlijn 2013/36/EU tellen alle bestuursfuncties binnen dezelfde groep als één enkele bestuursfunctie.
53. Overeenkomstig artikel 91, lid 4, onder b), ii), van Richtlijn 2013/36/EU tellen alle bestuursfuncties binnen ondernemingen waarin de instelling een gekwalificeerde deelneming heeft maar die geen dochterondernemingen binnen dezelfde groep zijn, als één enkele bestuursfunctie. Die enkele bestuursfunctie in gekwalificeerde deelnemingen telt als één afzonderlijke bestuursfunctie, d.w.z. dat de bestuursfunctie binnen dezelfde instelling en de bestuursfunctie binnen de gekwalificeerde deelnemingen van die instelling samen als twee bestuursfuncties tellen.
54. Wanneer verscheidene instellingen binnen dezelfde groep gekwalificeerde deelnemingen hebben, worden de bestuursfuncties in alle gekwalificeerde deelnemingen, rekening houdend met de geconsolideerde situatie van de instelling (gebaseerd op het boekhoudkundige consolidatiebereik), geteld als één enkele afzonderlijke bestuursfunctie. Die enkele bestuursfunctie in gekwalificeerde deelnemingen telt als één enkele afzonderlijke bestuursfunctie, d.w.z. dat de enkele bestuursfunctie die wordt geteld voor de beklede bestuursfuncties binnen entiteiten die tot de groep behoren en de enkele bestuursfunctie die wordt geteld voor de beklede bestuursfuncties in alle gekwalificeerde deelnemingen van dezelfde groep, samen als twee bestuursfuncties tellen.

55. Wanneer een lid van het leidinggevend orgaan bestuursfuncties bekleedt in verschillende groepen of ondernemingen, tellen alle bestuursfuncties die worden bekleed binnen hetzelfde institutionele protectiestelsel, als genoemd in artikel 91, lid 4, onder b), i), van Richtlijn 2013/36/EU, als één enkele bestuursfunctie. Wanneer de toepassing van de in artikel 91, lid 4, onder b), i), van Richtlijn 2013/36/EU vastgelegde regel betreffende het tellen van bestuursfuncties binnen hetzelfde institutionele protectiestelsel leidt tot een hoger aantal afzonderlijke bestuursfuncties dan de toepassing van de in artikel 91, lid 4, onder a), vastgelegde regel betreffende het tellen van enkele bestuursfuncties binnen groepen, geldt het laagste aantal afzonderlijke bestuursfuncties (bijv. wanneer bestuursfuncties worden bekleed binnen twee groepen, in beide gevallen tegelijkertijd binnen ondernemingen die zijn aangesloten bij hetzelfde institutionele protectiestelsel en bij ondernemingen die niet zijn aangesloten bij hetzelfde institutionele protectiestelsel, worden slechts twee afzonderlijke bestuursfuncties geteld).
56. Bestuursfuncties in entiteiten die niet hoofdzakelijk commerciële doelen nastreven, worden niet meegeteld in de berekening van het aantal bestuursfuncties uit hoofde van artikel 91, lid 3, van die richtlijn. Dergelijke activiteiten worden echter wel mee in aanmerking genomen wanneer wordt beoordeeld of het betrokken lid in staat is voldoende tijd aan de functie te besteden.
57. Entiteiten die niet hoofdzakelijk commerciële doelen nastreven, zijn onder meer:
- a. liefdadigheidsinstellingen;
 - b. andere non-profitinstellingen; en
 - c. ondernemingen die uitsluitend zijn opgericht voor het beheren van de economische privébelangen van leden van het leidinggevend orgaan of hun familieleden, mits deze geen dagelijkse bestuurswerkzaamheden vergen van het lid van het leidinggevend orgaan.

6. Voldoende kennis, vaardigheden en ervaring

58. De leden van het leidinggevend orgaan beschikken over actuele kennis van de bedrijfsactiviteiten die de instelling ontplooit en van de risico's daarvan, op een niveau dat evenredig is aan hun verantwoordelijkheden. Hieronder valt ook voldoende kennis van die gebieden waarvoor een individueel lid niet rechtstreeks verantwoordelijk is maar waarvoor hij collectief, samen met de andere leden van het leidinggevend orgaan, verantwoording verschuldigd is.
59. Leden van het leidinggevend orgaan hebben een goed inzicht in de governanceregelingen van de instelling, hun respectieve rollen en verantwoordelijkheden, en, waar toepasselijk, de

structuur van de groep en mogelijke belangenconflicten die daaruit kunnen voortvloeien. Leden van het leidinggevend orgaan zijn in staat bij te dragen aan de tenuitvoerlegging van een passende cultuur, passende waarden en passend gedrag binnen het leidinggevend orgaan en de instelling¹³.

60. In dit opzicht wordt bij de beoordeling of leden over voldoende kennis, vaardigheden en ervaring beschikken, rekening gehouden met de volgende factoren:
- a. de rol en taken van de functie en de vereiste capaciteiten;
 - b. de kennis en vaardigheden die zijn verworven door onderwijs en opleiding en in de praktijk;
 - c. de in voorgaande functies opgedane praktische en beroepservaring; en
 - d. de verworven kennis en vaardigheden zoals die worden aangetoond door het professionele gedrag van het lid van het leidinggevend orgaan.
61. Om de vaardigheden van de leden van het leidinggevend orgaan goed te beoordelen, overwegen instellingen gebruik te maken van de niet-uitputtende lijst van relevante vaardigheden in bijlage II bij deze richtsnoeren, rekening houdend met de rol en de taken van de functie die het lid van het leidinggevend orgaan bekleedt.
62. Er wordt rekening gehouden met het niveau en het profiel van het onderwijs dat het lid heeft genoten en met de vraag of dit al dan niet verband houdt met het bankbedrijf en financiële dienstverlening of met andere relevante gebieden. Met name onderwijs op het gebied van het bankbedrijf en financiën, economie, recht, boekhouding, auditing, administratie, financiële regelgeving, informatietechnologie en kwantitatieve methoden kan over het algemeen worden beschouwd als relevant voor de sector financiële dienstverlening.
63. De beoordeling blijft niet beperkt tot het onderwijsniveau van het lid of het bewijs dat hij een bepaalde periode werkzaam is geweest bij een instelling. Voor het beoordelen van de praktische ervaring van een lid is een grondigere analyse nodig, omdat de kennis en vaardigheden die in eerdere functies zijn opgedaan, afhankelijk zijn van de aard, omvang en complexiteit van de onderneming waarin een functie is uitgeoefend en van de functie die het lid in die onderneming heeft bekleed.
64. Bij het beoordelen van de kennis, vaardigheden en ervaring van een lid van het leidinggevend orgaan wordt met name gekeken naar theoretische en praktische ervaring op het gebied van:
- a. het bankbedrijf en financiële markten;
 - b. wettelijke vereisten en het regelgevingskader;

¹³ Zie ook de EBA-richtsnoeren inzake interne governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- c. strategische planning, inzicht in de ondernemingsstrategie of het ondernemingsplan van een instelling en de uitvoering daarvan;
 - d. risicobeheer (het identificeren, beoordelen, monitoren, beheersen en beperken van de belangrijkste soorten risico van een instelling);
 - e. financiële verslaglegging en controle;
 - f. de beoordeling van de doeltreffendheid van de regelingen van een instelling waarmee doeltreffende governance, toezicht en controle worden gewaarborgd; en
 - g. de interpretatie van de financiële informatie van een instelling, de identificatie van belangrijke kwesties op basis van deze informatie, alsmede passende controles en maatregelen.
65. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie hebben gedurende een voldoende lange periode voldoende praktische en beroepservaring in een managementfunctie opgedaan. Functies die een lid korte tijd heeft bekleed, kunnen in aanmerking worden genomen bij de beoordeling, maar dergelijke functies alleen zijn onvoldoende om aan te nemen dat het lid voldoende ervaring heeft. Bij het beoordelen van de praktische en beroepservaring die een lid heeft opgedaan in eerdere functies, wordt speciale aandacht besteed aan:
- a. de aard van de beklede managementfunctie en het niveau daarvan in de hiërarchie;
 - b. de duur van de dienstbetrekking;
 - c. de aard en complexiteit van de onderneming, inclusief de organisatiestructuur;
 - d. de omvang van de competenties, beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden van het lid;
 - e. de technische kennis die via de functie is opgedaan;
 - f. het aantal mensen waaraan het lid leiding heeft gegeven.
66. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie zijn in staat besluiten op constructieve wijze ter discussie te stellen en doeltreffend toezicht uit te oefenen op het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie. Voldoende kennis, vaardigheden en ervaring voor het doeltreffend vervullen van de toezichtfunctie kunnen zijn opgedaan in relevante academische of bestuurlijke functies of via het besturen van, het houden van toezicht op of het controleren van financiële instellingen of andere bedrijven.

7. Collectieve geschiktheidscriteria

67. Het leidinggevend orgaan in zijn geheel is in staat de activiteiten van de instelling te begrijpen, met inbegrip van de belangrijkste risico's daarvan. Tenzij anders is aangegeven in dit hoofdstuk, worden deze criteria afzonderlijk toegepast op het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie en op het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie.
68. De leden van het leidinggevend orgaan zijn collectief in staat passende besluiten te nemen over het bedrijfsmodel, de risicobereidheid, de strategie en de markten waarin de instelling actief is.
69. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie zijn collectief in staat besluiten van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie doeltreffend ter discussie te stellen en te monitoren.
70. Het leidinggevend orgaan bestrijkt alle kennisgebieden die vereist zijn voor de activiteiten van de instelling, met voldoende deskundigheid onder de leden van het leidinggevend orgaan. Er dient een voldoende aantal leden met kennis op elk gebied te zijn om te kunnen discussiëren over te nemen besluiten. De leden van het leidinggevend orgaan dienen collectief over de vaardigheden te beschikken om hun standpunten te presenteren en om het besluitvormingsproces binnen het leidinggevend orgaan te beïnvloeden.
71. De samenstelling van het leidinggevend orgaan weerspiegelt de kennis, vaardigheden en ervaring die het nodig heeft om zich van zijn verantwoordelijkheden te kwijten. Dit houdt onder meer in dat het leidinggevend orgaan in zijn geheel beschikt over voldoende kennis van de gebieden waarvoor de leden collectief verantwoording schuldig zijn, en over de vaardigheden om de instelling doeltreffend te besturen en hier toezicht op te houden, waaronder de volgende aspecten:
- a. het bedrijf van de instelling en de belangrijkste risico's die daaraan zijn verbonden;
 - b. elk van de belangrijke activiteiten van de instelling;
 - c. relevante gebieden van sectorale/financiële competentie, waaronder financiële en kapitaalmarkten, solvabiliteit en modellen;
 - d. financiële boekhouding en verslaglegging;
 - e. risicobeheer, naleving en interne audit;
 - f. informatietechnologie en beveiliging;
 - g. lokale, regionale en mondiale markten, wanneer van toepassing;
 - h. het wet- en regelgevingskader;
 - i. managementvaardigheden en -ervaring;

- j. het vermogen strategisch te plannen;
 - k. het besturen van (inter)nationale groepen en aan groepsstructuren verbonden risico's, wanneer van toepassing.
72. Terwijl het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie in zijn geheel dient te beschikken over een hoog niveau van bestuurlijke vaardigheden, dient het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie in zijn geheel over voldoende bestuurlijke vaardigheden te beschikken om zijn taken doeltreffend te organiseren en om de bestuurspraktijken en de besluiten van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie te begrijpen en ter discussie te stellen.

8. Goede reputatie, eerlijkheid en integriteit

73. Een lid van het leidinggevend orgaan wordt geacht van onbesproken gedrag en eerlijk en integer te zijn als er geen objectieve en aantoonbare gronden zijn om aan te nemen dat dat niet het geval is, waarbij met name rekening wordt gehouden met de relevante beschikbare informatie over de factoren of situaties die worden genoemd in de punten 74 tot 78. Bij de beoordeling van de goede reputatie, eerlijkheid en integriteit wordt ook gekeken naar de impact van de cumulatieve effecten van kleine incidenten op de reputatie van een lid.
74. Onverminderd eventuele grondrechten wordt bij de beoordeling van onbesproken gedrag, eerlijkheid en integriteit rekening gehouden met relevante gegevens uit strafrechtelijke en bestuursrechtelijke registers, afhankelijk van het soort veroordeling of inbeschuldigingstelling, de rol van de betrokken persoon, de opgelegde sanctie, de bereikte fase van de gerechtelijke procedure en eventuele getroffen rehabilitatiemaatregelen. Daarbij wordt aandacht besteed aan de omstandigheden, waaronder verzachtende factoren, de ernst van een delict of bestuursrechtelijke of toezichtmaatregelen, de tijd die is verstreken sinds het delict, het gedrag van het lid sinds het delict of de maatregel, en de relevantie van het delict of de maatregel voor de rol van het lid. Eventuele gegevens uit strafrechtelijke en bestuursrechtelijke registers worden mee in aanmerking genomen rekening houdend met geldende beperkingen op de tijdsduur in het nationale recht.
75. Onverminderd de aanname van onschuld die geldt in strafzaken, en andere grondrechten, worden bij de beoordeling van reputatie, eerlijkheid en integriteit ten minste de volgende factoren in aanmerking genomen:
- a. veroordelingen of lopende vervolgingen voor een strafbaar feit, in het bijzonder:
 - i. delicten volgens wetten betreffende bank-, financiële, beleggings- of verzekeringsactiviteiten, effectenmarkten of financiële of betalingsinstrumenten, waaronder wetten inzake witwassen, omkoping, marktmanipulatie of handel met voorkennis en woekerpraktijken;
 - ii. misleiding, fraude of financiële delicten;

- iii. fiscale delicten; en
 - iv. andere delicten op grond van de vennootschaps-, faillissements-, insolventie- of consumentenbeschermingswetgeving;
- b. andere relevante actuele of in het verleden getroffen maatregelen van een regelgevende of professionele instantie wegens niet-naleving van relevante bepalingen betreffende het bankbedrijf, effecten of financiële of verzekeringsactiviteiten.
76. Lopende onderzoeken worden in aanmerking genomen wanneer zij voortvloeien uit gerechtelijke of administratieve procedures of vergelijkbare onderzoeken uit hoofde van regelgeving, onverminderd individuele grondrechten¹⁴.
77. Er wordt rekening gehouden met de volgende situaties betreffende de actuele zakelijke prestaties en financiële soliditeit van een lid van het leidinggevend orgaan en die uit het verleden, voor wat betreft hun potentiële gevolgen voor de reputatie, integriteit en eerlijkheid van het lid:
- a. wanbetaling (bijv. een negatieve aantekening bij een betrouwbaar kredietbureau, indien beschikbaar);
 - b. slechte financiële en commerciële prestaties van entiteiten die het lid in eigendom heeft, waarover hij/zij de leiding heeft of waarin hij/zij een aanmerkelijk belang of aanmerkelijke invloed heeft, met speciale aandacht voor faillissements- of liquidatieprocedures en de vraag of en, zo ja, hoe het lid al dan niet heeft bijgedragen aan het ontstaan van de situatie die tot deze procedures heeft geleid;
 - c. persoonlijke faillietverklaring; en
 - d. onverminderd de aanname van onschuld, civiele procedures, administratieve of strafrechtelijke procedures, grote beleggingen of posities en aangegane leningen, voor zover deze significante gevolgen kunnen hebben voor de financiële soliditeit van het lid of van entiteiten die hij/zij in eigendom heeft, waarover hij/zij de leiding heeft, of waarin hij/zij een aanmerkelijk belang heeft.
78. Een lid van het leidinggevend orgaan neemt hoge integriteits- en eerlijkhednormen in acht. De volgende factoren worden in ieder geval ook in aanmerking genomen bij de beoordeling van reputatie, eerlijkheid en integriteit:
- a. bewijs van gebrek aan transparantie, openheid en samenwerking van de persoon in zijn of haar omgang met bevoegde autoriteiten;

¹⁴ In lijn met het Europees Verdrag inzake de rechten van de mens en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- b. eventuele weigeringen, herroepingen, intrekkingen of schrappingen van een registratie, vergunning, lidmaatschap of licentie om een vak, bedrijf of beroep uit te oefenen;
- c. de redenen voor de beëindiging van een dienstbetrekking of van een vertrouwensfunctie, vertrouwensrelatie of soortgelijke situatie of voor een verzoek om een dergelijke functie neer te leggen;
- d. diskwalificatie door een relevante bevoegde autoriteit om op te treden als lid van het leidinggevend orgaan, met inbegrip van personen die daadwerkelijk leiding geven aan een entiteit; en
- e. andere bewijzen waaruit kan worden opgemaakt dat de persoon handelt op een wijze die strijdig is met hoge gedragsnormen.

9. Onafhankelijkheid van geest en onafhankelijke leden

9.1 Wisselwerking tussen onafhankelijkheid van geest en het beginsel van onafhankelijk zijn

79. Wanneer instellingen de onafhankelijkheid van leden beoordelen, maken zij onderscheid tussen het begrip 'onafhankelijkheid van geest', dat geldt voor alle leden van het leidinggevend orgaan van een instelling, en het beginsel van 'onafhankelijk zijn', dat vereist is voor bepaalde leden van het leidinggevend orgaan van een CRD-instelling in zijn toezichtfunctie. De criteria voor de beoordeling van de 'onafhankelijkheid van geest' zijn vastgelegd in paragraaf 9.2 en die voor de beoordeling van 'onafhankelijk zijn' in paragraaf 9.3.
80. Handelen met 'onafhankelijkheid van geest' is een gedragspatroon dat met name tijdens besprekingen en besluitvorming binnen het leidinggevend orgaan tot uiting komt en voor elk lid van het leidinggevend orgaan vereist is, ongeacht of het lid wordt beschouwd als 'onafhankelijk' in de zin van paragraaf 9.3. Alle leden van het leidinggevend orgaan houden zich actief bezig met hun taken en zijn in staat hun eigen gedegen, objectieve en onafhankelijke besluiten te nemen en oordelen te vormen bij de vervulling van hun taken en verantwoordelijkheden.
81. 'Onafhankelijk zijn' betekent dat een lid van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie geen relaties of banden van welke aard ook met de CRD-instelling of de directie daarvan heeft of in het recente verleden heeft gehad die het objectieve en afgewogen oordeel van het lid zouden kunnen beïnvloeden en waardoor hij minder goed in staat zou zijn onafhankelijk besluiten te nemen. Het feit dat een lid van het leidinggevend orgaan als 'onafhankelijk' wordt beschouwd, betekent niet dat er automatisch van uit kan worden gegaan dat hij 'onafhankelijk van geest' is; het is immers mogelijk dat het lid niet over de vereiste gedragsvaardigheden beschikt.

9.2 Onafhankelijkheid van geest

82. Bij de beoordeling van de onafhankelijkheid van geest als genoemd in punt 80 beoordelen instellingen of alle leden van het leidinggevend orgaan al dan niet blijk geven van:
- a. de vereiste gedragsvaardigheden, waaronder:
 - i. moed, overtuiging en kracht om de voorgestelde besluiten van andere leden van het leidinggevend orgaan effectief te beoordelen en aan te vechten;
 - ii. in staat zijn vragen te stellen aan de leden van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie; en
 - iii. in staat zijn weerstand te bieden tegen ‘groepsdenken’.
 - b. zodanige belangenconflicten dat deze hen belemmeren in hun vermogen hun taken onafhankelijk en objectief te vervullen.
83. Bij de beoordeling van de vereiste gedragsvaardigheden van een lid als genoemd in punt 82, onder a), wordt rekening gehouden met het actuele gedrag van het lid en diens gedrag in het verleden, in het bijzonder binnen de instelling.
84. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van belangenconflicten als genoemd in punt 82, onder b), stellen instellingen in overeenstemming met het beleid van de instelling voor belangenconflicten¹⁵ vast welke feitelijke of potentiële belangenconflicten er zijn en beoordelen zij hoe zwaarwegend deze zijn. Ten minste de volgende situaties die zouden kunnen leiden tot feitelijke of potentiële belangenconflicten, worden hierbij in aanmerking genomen:
- a. economische belangen (bijv. aandelen, andere eigendomsrechten en lidmaatschappen, participaties en andere economische belangen in commerciële cliënten, intellectuele-eigendomsrechten, leningen die door de instelling zijn verstrekt aan een onderneming die eigendom is van leden van het leidinggevend orgaan);
 - b. persoonlijke of professionele relaties met de bezitters van gekwalificeerde deelnemingen in de instelling;

¹⁵ Raadpleeg de richtsnoeren van EBA inzake interne governance voor het beleid inzake belangenconflicten bij personeel.

- c. persoonlijke of professionele relaties met personeel van de instellingen of entiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen (bijv. nauwe familiebanden);
 - d. andere banen en eerdere banen uit het recente verleden (bijv. vijf jaar);
 - e. persoonlijke of professionele relaties met relevante externe belanghebbenden (bijv. banden hebben met belangrijke leveranciers, adviesbedrijven of andere dienstverleners);
 - f. lidmaatschap van een orgaan of eigendom van een orgaan of entiteit met conflicterende belangen;
 - g. politieke invloed of politieke relaties.
85. Alle feitelijke en potentiële belangenconflicten op het niveau van het leidinggevend orgaan worden naar behoren gecommuniceerd, besproken en gedocumenteerd; er worden besluiten over genomen en er wordt op passende wijze mee omgegaan door het leidinggevend orgaan (d.w.z. dat de vereiste beperkende maatregelen worden genomen). Een lid van het leidinggevend orgaan onthoudt zich van stemmen over kwesties waarin hij of zij een belangenconflict heeft¹⁶.
86. Instellingen stellen bevoegde autoriteiten ervan op de hoogte wanneer zij een belangenconflict hebben vastgesteld dat van invloed kan zijn op de onafhankelijkheid van geest van een lid van het leidinggevend orgaan, en vermelden daarbij welke beperkende maatregelen zijn getroffen.
87. Het feit dat een lid van het leidinggevend orgaan aandeelhouder, eigenaar of lid is van een instelling, of privérekeningen of leningen heeft bij de instelling of een entiteit binnen de consolidatie, of gebruikmaakt van andere diensten van die instelling of entiteit, wordt op zichzelf niet beschouwd als een factor die van invloed is op de onafhankelijkheid van geest van dat lid.

9.3 Onafhankelijke leden van het leidinggevend orgaan van een CRD-instelling in zijn toezichtfunctie

88. Het wordt beschouwd als een goede praktijk voor alle CRD-instellingen om in het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie onafhankelijke leden als genoemd in punt 81 en niet-onafhankelijke leden te hebben.
89. Bij het bepalen van het aantal onafhankelijke leden dat nodig is, wordt het evenredigheidsbeginsel in acht genomen. Leden die werknemers vertegenwoordigen in het

¹⁶ Raadpleeg de richtsnoeren van EBA inzake interne governance voor het beleid inzake belangenconflicten bij personeel.

leidinggevend orgaan, worden buiten beschouwing gelaten bij de bepaling van het nodige aantal onafhankelijke leden in het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie. Onverminderd eventuele aanvullende vereisten die worden opgelegd door het nationale recht, geldt het volgende:

- a. De volgende CRD-instellingen dienen een leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie te hebben met een voldoende aantal onafhankelijke leden:
 - i. significante CRD-instellingen;
 - ii. beursgenoteerde CRD-instellingen.
- b. CRD-instellingen die significant noch beursgenoteerd zijn, dienen als algemeen beginsel ten minste één onafhankelijk lid te hebben binnen het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie. Bevoegde autoriteiten mogen echter geen onafhankelijke bestuurders eisen binnen:
 - i. CRD-instellingen die volledig eigendom zijn van een CRD-instelling, met name wanneer de dochteronderneming in dezelfde lidstaat is gevestigd als de moeder-CRD-instelling;
 - ii. niet-significante CRD-instellingen die beleggingsondernemingen zijn.

90. De onafhankelijke leden vervullen binnen de totale verantwoordelijkheid van het leidinggevend orgaan een sleutelrol bij het verhogen van de doeltreffendheid van de controlemechanismen binnen de CRD-instellingen, door het toezicht op de besluitvorming door het management te verbeteren en te waarborgen dat:

- a. in de besprekingen en de besluitvorming van het leidinggevend orgaan voldoende rekening wordt gehouden met de belangen van alle belanghebbenden, waaronder minderheidsaandeelhouders. Onafhankelijke leden zouden ook kunnen helpen een te overheersende rol van afzonderlijke leden van het leidinggevend orgaan die een specifieke groep of categorie belanghebbenden vertegenwoordigen, in te perken of hier een tegenwicht voor te vormen;
- b. geen individueel lid of kleine groep leden de besluitvorming overheerst; en
- c. belangenconflicten tussen de instelling, haar bedrijfseenheden, andere entiteiten binnen het boekhoudkundige consolidatiebereik en externe stakeholders, waaronder cliënten, naar behoren worden beheerd.

91. Onverminderd punt 92 wordt er in de volgende situaties van uit gegaan dat een lid van het leidinggevend orgaan van een CRD-instelling in zijn toezichtfunctie niet 'onafhankelijk' is:

- a. Het lid heeft of had een mandaat als lid van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie binnen een instelling binnen de prudentiële consolidatie, tenzij hij of zij een dergelijke functie niet in de voorgaande 5 jaar heeft bekleed.
- b. Het lid is een meerderheidsaandeelhouder van de CRD-instelling, als vastgesteld aan de hand van de gevallen die worden genoemd in artikel 22, lid 1, van Richtlijn 2013/34/EU, of vertegenwoordigt de belangen van een meerderheidsaandeelhouder, met inbegrip van situaties waarin de eigenaar een lidstaat of een ander overheidsorgaan is.
- c. Het lid heeft een significante financiële of zakelijke relatie met de CRD-instelling.
- d. Het lid is een werknemer van of is anderszins verbonden met een controlerende aandeelhouder van de CRD-instelling.
- e. Het lid is werknemer van een entiteit binnen de consolidatie, behalve wanneer wordt voldaan aan elk van de volgende voorwaarden:
 - i. Het lid behoort niet tot het hoogste hiërarchische niveau van de instelling, dat direct verantwoording verschuldigd is aan het leidinggevend orgaan.
 - ii. Het lid is gekozen in de toezichthoudende functie in de context van een systeem van werknemersvertegenwoordiging, en het nationale recht voorziet in voldoende bescherming tegen ontslag op ondeugdelijke gronden en andere vormen van oneerlijke behandeling.
- f. Het lid is in het verleden werkzaam geweest in een functie op het hoogste hiërarchische niveau in de CRD-instelling of een andere entiteit binnen de prudentiële consolidatie, waarbij hij alleen rechtstreeks verantwoording schuldig was aan het leidinggevend orgaan, en er niet ten minste 3 jaar zijn verstreken tussen de beëindiging van die dienstbetrekking en de aanvaarding van zijn functie bij het leidinggevend orgaan.
- g. Het lid is in de voorgaande drie jaar de belangrijkste of een belangrijke professionele adviseur, een externe auditor of een belangrijke consultant geweest van de CRD-instelling of van een andere entiteit binnen de prudentiële consolidatie, of anderszins een werknemer die in belangrijke mate verbonden was met de verleende dienst.
- h. Het lid is of was in het afgelopen jaar een belangrijke leverancier of cliënt van de CRD-instelling of een andere entiteit binnen de prudentiële consolidatie of had een andere zakelijke relatie van betekenis, of is een hogere leidinggevende van of is anderszins direct of indirect verbonden met een belangrijke leverancier, cliënt of commerciële entiteit die een zakelijke relatie van betekenis heeft.

- i. Het lid ontvangt, naast beloning voor zijn of haar rol en beloning voor het dienstverband overeenkomstig punt e), significante vergoedingen of andere voordelen van de CRD-instelling of een andere entiteit binnen de prudentiële consolidatie.
 - j. Het lid is gedurende 12 opeenvolgende jaren of langer lid geweest van het leidinggevend orgaan.
 - k. Het lid is een naast familielid van een lid van het leidinggevend orgaan van de CRD-instelling in zijn bestuursfunctie of een andere entiteit binnen de prudentiële consolidatie, of van een persoon in de situatie die wordt genoemd in de punten a) tot en met h).
92. Het enkele feit dat wordt voldaan aan een of meer situaties uit punt 91 betekent niet automatisch dat een lid wordt gekwalificeerd als niet-onafhankelijk. Wanneer voor een lid een of meer van de situaties van punt 91 gelden, kan de CRD-instelling aan de bevoegde autoriteit aantonen dat het lid desondanks dient te worden beschouwd als 'onafhankelijk'. Hiertoe dienen CRD-instellingen bij de bevoegde autoriteit te kunnen rechtvaardigen waarom zij menen dat het vermogen van het lid om objectief en afgewogen te oordelen en onafhankelijk besluiten te nemen, niet wordt aangetast door de situatie.
93. Voor de toepassing van punt 92 houden CRD-instellingen er rekening mee dat het feit dat een lid aandeelhouder is van een CRD-instelling, privérekeningen of leningen heeft bij een CRD-instelling of andere diensten daarvan gebruikt, anders dan de gevallen die expliciet in deze paragraaf worden genoemd, niet leidt tot een situatie waarin het lid als niet-onafhankelijk wordt beschouwd zolang een passende *de minimis*-drempel niet wordt overschreden. Dergelijke relaties worden in aanmerking genomen binnen het beheer van belangenconflicten overeenkomstig de EBA-richtsnoeren inzake interne governance.

Titel IV – Personele en financiële middelen voor de opleiding van leden van het leidinggevend orgaan

10. Doelen stellen voor introductie en opleiding

94. Instellingen dragen zorg voor de introductie van leden van het leidinggevend orgaan zodat zij gemakkelijker een goed beeld krijgen van de structuur, het bedrijfsmodel, het risicoprofiel en de governanceregelingen van de instelling, en van de rol van het lid/de leden daarin. Ook verstrekken zij relevante algemene en, indien van toepassing, specifiek op het individuele lid toegesneden opleidingsprogramma's. De opleiding moet hen ook meer bewust maken van de voordelen van diversiteit in het leidinggevend orgaan en in de instelling. Instellingen wijzen

voldoende middelen toe aan introductie en opleiding van leden van het leidinggevend orgaan, zowel individueel als collectief.

95. Alle nieuw benoemde leden van het leidinggevend orgaan ontvangen essentiële informatie uiterlijk een maand nadat ze in functie zijn getreden. De introductie wordt binnen 6 maanden voltooid.
96. Wanneer een benoemd lid van het leidinggevend orgaan in een specifiek onderdeel van de vereiste kennis en vaardigheden dient te voorzien, zijn de opleiding en de introductie voor dat lid erop gericht de vastgestelde kloof binnen een passende termijn te dichten, zo mogelijk voordat het lid daadwerkelijk in de functie start, of anders zo spoedig mogelijk daarna. Een lid dient hoe dan ook niet later dan een jaar nadat hij in functie is getreden, te voldoen aan de in hoofdstuk 6 vastgelegde vereisten op het gebied van kennis en vaardigheden. Waar passend stelt de instelling een termijn waarbinnen de noodzakelijke maatregelen dienen te zijn voltooid en stelt zij de bevoegde autoriteit daarvan op de hoogte. Leden van het leidinggevend orgaan houden de kennis en vaardigheden die zij nodig hebben om hun verantwoordelijkheden te vervullen, op peil en verdiepen deze.

11. Beleid voor introductie en opleiding

97. Instellingen beschikken over beleid en procedures voor de introductie en opleiding van leden van het leidinggevend orgaan. Het beleid wordt vastgesteld door het leidinggevend orgaan.
98. De personele en financiële middelen die worden verstrekt voor introductie en opleiding, dienen voldoende te zijn om de doelstellingen van de introductie en opleiding te bereiken en te waarborgen dat het lid geschikt is en voldoet aan de eisen voor zijn of haar rol. Bij het bepalen van de personele en financiële middelen die nodig zijn voor een doeltreffend beleid en doeltreffende procedures voor de introductie en opleiding van de leden van het leidinggevend orgaan, houdt de instelling rekening met beschikbare relevante benchmarks in de sector, bijvoorbeeld met betrekking tot beschikbaar opleidingsbudget en het aantal verstrekte opleidingsdagen, met inbegrip van benchmarkingresultaten die door EBA zijn verstrekt.¹⁷
99. Het beleid en de procedures voor introductie en opleiding kunnen onderdeel zijn van een totaal geschiktheidsbeleid en bevatten ten minste:
- de doelstellingen van introductie en opleiding voor het leidinggevend orgaan, waar toepasselijk afzonderlijk voor de bestuursfunctie en de toezichtfunctie. Hiertoe behoren ook, waar passend, de introductie- en opleidingsdoelstellingen voor

¹⁷ De bijlage bij de effectbeoordeling van deze richtsnoeren bevat EBA-benchmarkingresultaten (gegevens 2015) voor opleidingsmiddelen en opleidingsdagen die door instellingen worden verstrekt.

- specifieke functies, afhankelijk van de specifieke verantwoordelijkheden van de desbetreffende leden en hun betrokkenheid bij comités;
- b. de verantwoordelijkheden voor de ontwikkeling van een gedetailleerd opleidingsprogramma;
 - c. de financiële en personele middelen die de instelling beschikbaar stelt voor introductie en opleiding, rekening houdend met het aantal introductie- en opleidings sessies, de kosten hiervan en eventuele hiermee verband houdende administratieve taken, om te waarborgen dat introductie en opleiding kunnen worden verstrekt in overeenstemming met het beleid;
 - d. een duidelijke procedure voor het aanvragen van introductie of opleiding door leden van het leidinggevend orgaan.
100. Bij de ontwikkeling van het beleid houdt het leidinggevend orgaan of het benoemingscomité, als dat is ingesteld, rekening met input van de HR-functie en de functie die verantwoordelijk is voor budgettering en organisatie van opleiding, en, waar toepasselijk, van de relevante interne controlefuncties.
101. Instellingen beschikken over een procedure voor het vaststellen van de gebieden waarop opleiding nodig is, zowel voor het leidinggevend orgaan als geheel als voor de individuele leden van het leidinggevend orgaan. Relevante activiteitengebieden en interne functies, waaronder interne controlefuncties, worden waar passend betrokken bij de ontwikkeling van de inhoud van de introductie- en opleidingsprogramma's.
102. Het beleid en de procedures, evenals de opleidingsplannen, worden actueel gehouden, rekening houdend met veranderingen op het gebied van governance, strategische veranderingen, nieuwe producten en andere relevante veranderingen, evenals veranderingen in toepasselijke wetgeving en marktontwikkelingen.
103. Instellingen beschikken over een evaluatieprocedure om de uitvoering en de kwaliteit van de verstrekte introductie en opleiding te toetsen en naleving van het beleid en de procedures voor introductie en opleiding te waarborgen.

Titel V – Diversiteit binnen het leidinggevend orgaan

12. Beleidsdoelstellingen inzake diversiteit

104. Overeenkomstig artikel 91, lid 10, van Richtlijn 2013/36/EU dienen alle instellingen een beleid te hebben en ten uitvoer te leggen ter stimulering van diversiteit binnen het leidinggevend orgaan, en zo te bevorderen dat er een diverse pool van leden wordt gevormd.

Dit beleid dient erop gericht te zijn te zorgen voor een breed scala aan kwaliteiten en vaardigheden bij het aanwerven van leden van het leidinggevend orgaan, te bereiken dat in het leidinggevend orgaan een verscheidenheid aan standpunten en ervaringen is vertegenwoordigd, en onafhankelijke meningen en gedegen besluitvorming binnen het leidinggevend orgaan te vergemakkelijken.

105. Het diversiteitsbeleid heeft ten minste betrekking op de volgende diversiteitsaspecten: opleiding en professionele achtergrond, geslacht, leeftijd en, met name in instellingen die internationaal actief zijn, geografische herkomst, tenzij het aspect geografische herkomst niet is toegestaan volgens het recht van de betrokken lidstaat. Het diversiteitsbeleid voor significante instellingen bevat een kwantitatieve doelstelling voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het leidinggevend orgaan. Significante instellingen kwantificeren de beoogde participatie van het ondervertegenwoordigde geslacht, stellen een passende termijn vast waarbinnen het doel dient te zijn bereikt, en geven aan hoe dit doel zal worden bereikt. De doelstelling wordt bepaald voor het leidinggevend orgaan als geheel, maar kan in het geval van een voldoende groot leidinggevend orgaan worden opgesplitst in de bestuursfunctie en de toezichtfunctie. In alle andere instellingen, met name met een leidinggevend orgaan van minder dan 5 leden, mag de doelstelling in kwalitatieve termen worden geformuleerd.
106. Instellingen houden bij het stellen van diversiteitsdoelen rekening met resultaten van diversiteitsbenchmarking, gepubliceerd door bevoegde autoriteiten, EBA of andere relevante internationale instanties of organisaties¹⁸.
107. Het diversiteitsbeleid kan werknemersvertegenwoordiging binnen het leidinggevend orgaan omvatten om kennis van de dagelijkse praktijk en ervaring met het interne functioneren van de instelling toe te voegen.
108. Significante instellingen documenteren bovendien, als onderdeel van de jaarlijkse toetsing van de samenstelling van het leidinggevend orgaan, in hoeverre de gestelde doelen zijn bereikt. Indien een of meer diversiteitsdoelen niet zijn bereikt, documenteren significante instellingen wat hiervan de oorzaken zijn, en welke maatregelen binnen welke termijn moeten worden genomen om te waarborgen dat de diversiteitsdoelen worden gehaald.
109. Instellingen leggen, om een voldoende diverse groep kandidaten voor functies in het leidinggevend orgaan te bevorderen, een diversiteitsbeleid ten uitvoer voor personeel, waarin aandacht is voor carrièreplanningsaspecten en maatregelen om te zorgen voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Titel VI – Geschiktheidsbeleid en governanceregelingen

¹⁸ Zie ook het EBA-verslag over diversiteitsbenchmarking:
<https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

13. Geschiktheidsbeleid

110. Overeenkomstig artikel 88, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU dient het leidinggevend orgaan van een instelling governanceregelingen op te stellen die een doeltreffend en prudent beheer van de instelling waarborgen, en toezicht te houden op en verantwoording af te leggen voor de uitvoering daarvan. Overeenkomstig artikel 9, lid 3, van Richtlijn 2014/65/EU dient het leidinggevend orgaan van een beleggingsonderneming als gedefinieerd in Richtlijn 2014/65/EU (MiFID-onderneming) bovendien governanceregelingen op te stellen die de integriteit van de markt en de belangen van de cliënten bevorderen, en toezicht te houden op en verantwoording af te leggen voor de uitvoering hiervan. Hiertoe behoort ook dat het geschiktheidsbeleid van de instelling wordt afgestemd op het totale kader voor corporate governance, de bedrijfscultuur en de risicobereidheid van de instelling, en dat de procedures uit hoofde van het beleid volledig werken zoals ze zijn bedoeld. Het houdt ook in dat het leidinggevend orgaan van de instelling – onverminderd een eventueel vereiste goedkeuring van de aandeelhouders – een beleid opstelt en bijhoudt voor de beoordeling van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan.
111. Het geschiktheidsbeleid omvat het diversiteitsbeleid of verwijst hiernaar om te waarborgen dat bij de aanwerving van nieuwe leden rekening wordt gehouden met diversiteit.
112. Wijzigingen van het geschiktheidsbeleid worden ook door het leidinggevend orgaan goedgekeurd, onverminderd eventueel vereiste goedkeuring van aandeelhouders. Er wordt documentatie bijgehouden van de vaststelling van het beleid en eventuele wijzigingen daarvan (bijv. in de vorm van notulen van relevante vergaderingen).
113. Het beleid wordt goed gedocumenteerd en is helder en transparant voor alle personeel binnen de instelling. Het leidinggevend orgaan kan bij de uitwerking van het beleid input vragen van interne comités, met name het benoemingscomité, indien ingesteld, en van andere interne functies, zoals juridische zaken, human resources of controlefuncties, en deze input mee in overweging nemen.
114. Interne controlefuncties¹⁹ leveren effectieve input voor de uitwerking van het geschiktheidsbeleid, in overeenstemming met hun rollen. De nalevingsfunctie analyseert in het bijzonder de gevolgen van het geschiktheidsbeleid voor de naleving door de instelling van de wet- en regelgeving, intern beleid en interne procedures, en rapporteert alle vastgestelde nalevingsrisico's en niet-nalevingskwesaties aan het leidinggevend orgaan.
115. Het beleid omvat beginselen voor de selectie, het monitoren en de opvolgingsplanning van de leden en voor de herbenoeming van bestaande leden, en omvat ten minste het volgende:

¹⁹ Zie ook de EBA-richtsnoeren inzake interne governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- a. de procedure voor de selectie, benoeming, herbenoeming en opvolgingsplanning van leden van het leidinggevend orgaan en de toepasselijke interne procedure voor de beoordeling van de geschiktheid van een lid, waaronder de interne functie die verantwoordelijk is voor het bieden van ondersteuning van de beoordeling (bijv. human resources);
 - b. de bij de beoordeling te hanteren criteria, zoals de geschiktheidscriteria die in deze richtsnoeren zijn vastgelegd;
 - c. hoe, als onderdeel van het selectieproces, rekening moet worden gehouden met het diversiteitsbeleid voor leden van het leidinggevend orgaan van significante instellingen en met de doelstelling voor het ondervertegenwoordigde geslacht in het leidinggevend orgaan;
 - d. het communicatiekanaal met de bevoegde autoriteiten; en
 - e. hoe de beoordeling wordt gedocumenteerd.
116. CRD-instellingen nemen in hun geschiktheidsbeleid ook de procedures op voor de selectie en benoeming van medewerkers met een sleutelfunctie. In het geschiktheidsbeleid kunnen op basis van risico's functies worden vastgesteld die, naast de hoofden van interne controlefuncties en de CFO, door CRD-instellingen kunnen worden beschouwd als medewerkers met een sleutelfunctie, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan.
117. Het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie en, indien ingesteld, het benoemingscomité, monitoren de doeltreffendheid van het geschiktheidsbeleid van de instelling en toetsen het ontwerp en de tenuitvoerlegging hiervan. Het leidinggevend orgaan wijzigt het beleid wanneer nodig, rekening houdend met de aanbevelingen van het benoemingscomité, indien ingesteld, en van de interne auditfunctie.

14. Geschiktheidsbeleid in een groepscontext

118. Overeenkomstig artikel 109, leden 2 en 3, van Richtlijn 2013/36/EU dient de consoliderende CRD-instelling ervoor te zorgen dat een groepsbreed beleid voor de beoordeling van de geschiktheid van alle leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie ten uitvoer wordt gelegd en wordt nageleefd in alle dochterondernemingen binnen de prudentiële consolidatie, met inbegrip van de dochterondernemingen die niet onder Richtlijn 2013/36/EU vallen.
119. Het beleid dient te zijn afgestemd op de specifieke situatie van de CRD-instellingen die deel uitmaken van de groep en dochterondernemingen binnen de prudentiële consolidatie die zelf niet onder Richtlijn 2013/36/EU vallen. Bevoegde organen of functies binnen de

consoliderende CRD-instelling en haar dochterondernemingen hebben onderling contact en wisselen waar nuttig informatie voor de beoordeling van de geschiktheid uit.

120. De consoliderende CRD-instelling zorgt ervoor dat de geschiktheidsbeoordeling voldoet aan alle specifieke vereisten in elk relevant rechtsgebied. Ten aanzien van instellingen en entiteiten binnen een groep die gevestigd zijn in meer dan één lidstaat, zorgt de consoliderende CRD-instelling ervoor dat het groepsbrede beleid rekening houdt met verschillen in nationaal vennootschapsrecht en andere regelgevingsvereisten.
121. De consoliderende CRD-instelling zorgt ervoor dat in derde landen gevestigde dochterondernemingen die zijn opgenomen in de prudentiële consolidatie, het groepsbeleid op consistente wijze zodanig ten uitvoer leggen dat wordt voldaan aan de vereisten van de artikelen 74, 88 en 91 van Richtlijn 2013/36/EU, zolang dit niet in strijd is met het recht van het derde land.
122. De geschiktheidsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU en deze richtsnoeren gelden voor CRD-instellingen, ook als dit dochterondernemingen van een moederinstelling in een derde land zijn. Wanneer een dochteronderneming in de EU van een moederinstelling in een derde land een consoliderende CRD-instelling is, vallen de in een derde land gevestigde moederinstelling en andere rechtstreekse dochterondernemingen van die moederinstelling niet onder de prudentiële consolidatie. De consoliderende CRD-instelling zorgt ervoor dat in haar eigen beleid rekening wordt gehouden met het groepsbrede beleid van de moederinstelling in een derde land, voor zover dat niet in strijd is met de vereisten van het relevante EU- of nationale recht, waaronder deze richtsnoeren.
123. Het leidinggevend orgaan van dochterondernemingen die onder Richtlijn 2013/36/EU vallen, dient op individueel niveau een geschiktheidsbeleid vast te stellen en uit te voeren dat overeenstemt met het beleid dat is vastgesteld op geconsolideerd en gesubconsolideerd niveau, op een wijze die voldoet aan alle specifieke vereisten uit hoofde van het nationale recht.

15. Het benoemingscomité en zijn taken²⁰

124. Significante instellingen moeten beschikken over een benoemingscomité dat de verantwoordelijkheden vervult en over de middelen beschikt die zijn vastgelegd in artikel 88, lid 2, van Richtlijn 2013/36/EU.
125. Leden van het benoemingscomité beschikken gezamenlijk over voldoende kennis, expertise en ervaring betreffende de activiteiten van de instelling om te kunnen oordelen over de passende samenstelling van het leidinggevend orgaan, en kandidaten te kunnen aanbevelen voor het invullen van vacatures in het leidinggevend orgaan.

²⁰ Zie met betrekking tot de samenstelling en de taken van comités ook de richtsnoeren inzake interne governance van EBA: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

126. Wanneer geen benoemingscomité is ingesteld, krijgt het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie de verantwoordelijkheden die zijn vastgelegd in artikel 88, lid 2, onder a), eerste alinea, en onder b), c) en d) van Richtlijn 2013/36/EU, evenals de middelen die hiervoor nodig zijn. Wanneer geen benoemingscomité is ingesteld, vindt de beoordeling die wordt genoemd in artikel 88, lid 2, onder b) en c) van die Richtlijn ten minste elke 2 jaar plaats.
127. Het benoemingscomité, wanneer dit is ingesteld, en het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie, waar van toepassing, hebben toegang tot alle informatie die nodig is voor de vervulling van hun taken en zijn waar nodig in staat de relevante interne controlefuncties en andere bevoegde interne functies bij hun taken te betrekken.
128. Overeenkomstig artikel 88, lid 2, laatste alinea, van Richtlijn 2013/36/EU is dit hoofdstuk niet van toepassing wanneer het leidinggevend orgaan op grond van het nationale recht geen bevoegdheid heeft in het proces van de selectie en benoeming van zijn leden.

16. Samenstelling van het leidinggevend orgaan, benoeming van leden en opvolging

129. Onverminderd het nationale vennootschapsrecht bestaat het leidinggevend orgaan uit een voldoende aantal leden, en is het passend samengesteld en voor een passende periode aangesteld. Voordrachten voor herbenoeming vinden pas plaats nadat is gekeken naar de beoordeling van de prestaties van het lid gedurende zijn voorbije termijn.
130. Alle leden van het leidinggevend orgaan dienen geschikt te zijn. Afgezien van leden die worden gekozen door werknemers en werknemers vertegenwoordigen, identificeert en selecteert het leidinggevend orgaan gekwalificeerde en ervaren leden en zorgt het voor een passende opvolgingsplanning voor het leidinggevend orgaan die in overeenstemming is met alle wettelijke vereisten ten aanzien van samenstelling, benoeming of opvolging van (leden van) het leidinggevend orgaan.
131. Onverminderd de rechten van aandeelhouders om leden te benoemen dragen leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dit is ingesteld, het benoemingscomité, in samenwerking met HR bij het werven van leden van het leidinggevend orgaan actief bij aan de selectie van kandidaten voor vacante functies in het leidinggevend orgaan. Zij:
- a. stellen een beschrijving op van de rollen en vaardigheden voor een specifieke benoeming;
 - b. beoordelen of er voldoende evenwicht is in de kennis, vaardigheden en ervaring van het leidinggevend orgaan;
 - c. gaan na hoeveel tijd naar verwachting aan de functie moet worden besteed; en

d. houden rekening met de doelstellingen van het diversiteitsbeleid.

132. Bij het besluit om een kandidaat aan te nemen wordt, waar mogelijk, rekening gehouden met een shortlist met een voorselectie van geschikte kandidaten die rekening houdt met de diversiteitsdoelstellingen die zijn vastgelegd in het diversiteitsbeleid van de instelling en met de vereisten in titel V van deze richtsnoeren. Bij het besluit wordt rekening gehouden met het feit dat een diverser leidinggevend orgaan constructieve kritiek en discussie op basis van verschillende standpunten bevordert. Instellingen nemen leden van het leidinggevend orgaan echter niet uitsluitend aan met het oog op het vergroten van de diversiteit, als dat ten koste gaat van het functioneren en de geschiktheid van het leidinggevend orgaan in zijn geheel, of ten koste van de geschiktheid van individuele leden van het leidinggevend orgaan.
133. Het lid van het leidinggevend orgaan dient indien mogelijk voordat hij in functie treedt, op de hoogte te zijn van de cultuur, de waarden, het gedrag en de strategie van de instelling en haar leidinggevend orgaan.
134. Onverminderd het recht van de aandeelhouders om alle leden van het leidinggevend orgaan gelijktijdig te benoemen en te vervangen, zorgt het leidinggevend orgaan bij het vaststellen van een opvolgingsplan voor zijn leden voor continuïteit van de besluitvorming en voorkomt het waar mogelijk dat te veel leden tegelijkertijd moeten worden vervangen. In de opvolgingsplanning worden de plannen, het beleid en de procedures van de instelling vastgelegd voor plotselinge of onverwachte afwezigheid of vertrek van leden van het leidinggevend orgaan, met inbegrip van eventuele relevante tijdelijke regelingen. In de opvolgingsplanning wordt ook rekening gehouden met de doelstellingen die zijn vastgelegd in het diversiteitsbeleid van de instelling.

Titel VII – Geschiktheidsbeoordeling door instellingen

17. Gemeenschappelijke vereisten voor de beoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan

135. Tenzij anders aangegeven in deze richtsnoeren, zorgt het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dit is ingesteld, het benoemingscomité, ervoor dat de individuele en collectieve geschiktheidsbeoordelingen van de leden van het leidinggevend orgaan worden uitgevoerd voordat zij worden benoemd. Ze kunnen contact onderhouden met andere comités (bijv. risico- en auditcomité) en interne functies (bijv. HR, juridische zaken of controlefuncties). Het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie is verantwoordelijk voor het bepalen van de definitieve geschiktheidsbeoordelingen.

136. In afwijking van punt 135 kunnen de individuele en collectieve geschiktheidsbeoordelingen in elk van de volgende gevallen, indien naar behoren onderbouwd door de instelling, worden uitgevoerd na de benoeming van een lid:
- a. Aandeelhouders, eigenaren of leden van de instelling dragen op de aandeelhoudersvergadering of gelijkwaardige vergadering leden voor of benoemen leden die niet zijn voorgesteld door de instelling of door het leidinggevend orgaan, bijvoorbeeld bij een 'slate'-systeem.
 - b. Een volledige geschiktheidsbeoordeling voorafgaande aan de benoeming van een lid zou het goede functioneren van het leidinggevend orgaan verstoren, onder meer als gevolg van de volgende situaties:
 - i. Er ontstaat plotseling of onverwacht een noodzaak om leden te vervangen, bijvoorbeeld bij het overlijden van een lid.
 - ii. Een lid wordt uit zijn functie verwijderd omdat hij of zij niet langer geschikt is.
137. Bij de geschiktheidsbeoordelingen wordt rekening gehouden met alle beschikbare zaken die relevant zijn voor de beoordelingen. Instellingen houden rekening met de risico's, waaronder de reputatierisico's, die ontstaan in het geval dat zwakke punten worden vastgesteld die van invloed zijn op de individuele of collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan.
138. Wanneer leden worden benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders en wanneer de individuele en collectieve geschiktheid van leden voorafgaand aan de algemene vergadering van aandeelhouders is beoordeeld, verstrekken instellingen de aandeelhouders voorafgaand aan de vergadering adequate informatie over de uitkomsten van de beoordeling. De beoordeling omvat waar nodig verscheidene mogelijke samenstellingen van het leidinggevend orgaan die aan de aandeelhouders kunnen worden voorgelegd.
139. Wanneer leden, in de naar behoren onderbouwde gevallen die worden genoemd in punt 136, worden benoemd door aandeelhouders voordat een geschiktheidsbeoordeling heeft plaatsgevonden, vindt de benoeming plaats onder voorbehoud van een positieve beoordeling van hun geschiktheid. In deze gevallen beoordelen instellingen de geschiktheid van de leden en de samenstelling van het leidinggevend orgaan zodra dat praktisch mogelijk is, maar binnen een maand na de benoeming van de leden. Als de beoordeling door de instelling ertoe leidt dat een lid als niet-geschikt voor zijn functie wordt beschouwd, worden het lid en de bevoegde autoriteit daar onmiddellijk van op de hoogte gesteld. Instellingen informeren ook de aandeelhouders over de uitgevoerde beoordeling en de noodzaak om andere leden te benoemen.
140. Instellingen zorgen ervoor dat aandeelhouders volledige toegang hebben tot relevante en praktische informatie over de verplichting dat de leden van het leidinggevend orgaan en het leidinggevend orgaan in zijn geheel te allen tijde geschikt moeten zijn. De informatie die

aan de aandeelhouders wordt verstrekt over de geschiktheid van het leidinggevend orgaan en zijn leden, dient de aandeelhouders ertoe in staat te stellen geïnformeerde besluiten te nemen en eventuele tekortkomingen in de samenstelling van het leidinggevend orgaan of zijn individuele leden te verhelpen.

141. Wanneer sommige leden worden benoemd door het leidinggevend orgaan, worden deze beoordelingen uitgevoerd voordat zij daadwerkelijk hun functie gaan vervullen. In de naar behoren onderbouwde gevallen die worden genoemd in punt 136 kan de beoordeling van de geschiktheid worden uitgevoerd nadat het lid is benoemd. Dit dient zo snel als praktisch mogelijk is te gebeuren, maar binnen een maand na de datum van benoeming.
142. Instellingen houden bij de beoordeling van de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan rekening met de uitkomsten van de geschiktheidsbeoordeling van het individuele lid van het leidinggevend orgaan en vice versa. Zwakke punten die worden vastgesteld in de algehele samenstelling van het leidinggevend orgaan of zijn comités hoeven niet noodzakelijkerwijs tot de conclusie te leiden dat een bepaald lid individueel niet geschikt is.
143. Instellingen documenteren de resultaten van hun geschiktheidsbeoordeling en in het bijzonder eventuele zwakke punten die worden geconstateerd in de zin dat de werkelijke individuele en collectieve geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan verschilt van wat nodig is. Ook documenteren zij de maatregelen die moeten worden genomen om deze tekortkomingen te verhelpen.
144. Instellingen stellen bevoegde autoriteiten op de hoogte van de uitkomst van geschiktheidsbeoordelingen voor nieuwe leden van het leidinggevend orgaan, met inbegrip van de beoordeling door de instelling van de collectieve samenstelling van het leidinggevend orgaan overeenkomstig de in hoofdstuk 23 gespecificeerde procedures. Dit omvat de in bijlage III genoemde documentatie en informatie²¹.
145. Instellingen verstrekken op verzoek van de bevoegde autoriteiten extra informatie die noodzakelijk is voor de individuele of collectieve geschiktheidsbeoordeling van de leden van het leidinggevend orgaan. In het geval van een herbenoeming kan deze informatie beperkt blijven tot relevante veranderingen.

18. Beoordeling van de geschiktheid van individuele leden van het leidinggevend orgaan

²¹ Zie ook de ontwerp-RTS uit hoofde van artikel 7, lid 4, van Richtlijn 2014/65/EU en ontwerp-ITS uit hoofde van artikel 7, lid 5, van Richtlijn 2014/65/EU over de voor een vergunning te verstrekken informatie. http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation_en.pdf en <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858-final-report-draft-implementing-technical-standards-under-mifid-ii.pdf>. Zie ook het raadplegingsdocument over de ontwerp-RTS inzake vergunningen dat door EBA is gepubliceerd.

146. Instellingen eisen van leden van het leidinggevend orgaan dat zij hun geschiktheid aantonen door ten minste de documentatie te verstrekken die door bevoegde autoriteiten wordt geëist voor de beoordeling van geschiktheid, overeenkomstig titel VIII en bijlage III van deze richtsnoeren.
147. Als onderdeel van de beoordeling van de geschiktheid van een individueel lid van het leidinggevend orgaan dienen instellingen:
- a. informatie over de geschiktheid van het lid te verzamelen via verscheidene kanalen en instrumenten (bijv. diploma's en certificaten, aanbevelingsbrieven, cv's, gesprekken, vragenlijsten);
 - b. informatie te verzamelen over de reputatie, integriteit, eerlijkheid en onafhankelijkheid van geest van de beoordeelde persoon;
 - c. van de beoordeelde persoon te eisen dat hij of zij verifieert dat de verstrekte informatie juist is en waar nodig het bewijs daarvan te leveren;
 - d. van de beoordeelde persoon te eisen dat hij eventuele feitelijke en potentiële belangenconflicten meldt;
 - e. zoveel als mogelijk de juistheid van de door de beoordeelde persoon verstrekte informatie te valideren;
 - f. de uitkomsten van de beoordeling te bespreken in het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dit is ingesteld, in het benoemingscomité; en
 - g. waar nodig, overeenkomstig hoofdstuk 22 corrigerende maatregelen te treffen om de individuele geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan te waarborgen.
148. Wanneer er een kwestie is die aanleiding is tot bezorgdheid over de geschiktheid van een lid van het leidinggevend orgaan, wordt beoordeeld hoe deze bezorgdheid de geschiktheid van de betrokken persoon beïnvloedt.
149. Instellingen leggen schriftelijk een beschrijving vast van de functie waarvoor een beoordeling is verricht, met inbegrip van de rol van die functie binnen de instelling. Zij beschrijven de uitkomst van de geschiktheidsbeoordeling aan de hand van de volgende criteria:
- a. besteden van genoeg tijd;
 - b. naleving van de beperking van het aantal bestuursfuncties uit hoofde van artikel 91, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU door leden van het leidinggevend orgaan die een bestuursfunctie bekleden in een significante instelling;

- c. voldoende kennis, vaardigheden en ervaring;
- d. reputatie, eerlijkheid en integriteit;
- e. onafhankelijkheid van geest.

19. Beoordeling van de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan

150. Wanneer instellingen de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan beoordelen, beoordelen zij de samenstelling van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie en het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie afzonderlijk van elkaar. De beoordeling van de collectieve geschiktheid levert een vergelijking op tussen enerzijds de werkelijke samenstelling en de werkelijke collectieve kennis, vaardigheden en ervaring van het leidinggevend orgaan en anderzijds de vereiste collectieve geschiktheid uit hoofde van artikel 91, lid 7, van Richtlijn 2013/36/EU.
151. Instellingen beoordelen de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan met behulp van:
- a. het model voor een geschiktheidsmatrix in bijlage I. Instellingen kunnen dit model aanpassen om rekening te houden met de in titel I omschreven criteria; of
 - b. een eigen passende methode die in overeenstemming is met de criteria in deze richtsnoeren.
152. Bij het beoordelen van de geschiktheid van een individueel lid van het leidinggevend orgaan beoordelen instellingen binnen dezelfde periode ook de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan overeenkomstig hoofdstuk 7, en gaan zij na of de algehele samenstelling van de gespecialiseerde comités van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie passend is²². In het bijzonder wordt beoordeeld welke kennis, vaardigheden en ervaring de betrokken persoon bijdraagt aan de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan.

²² Zie voor de samenstelling van comités ook de EBA-richtsnoeren inzake interne governance.

20. Continue monitoring en herbeoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan

153. De continue monitoring van de individuele en collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan richt zich op de vraag of het individuele lid of de leden gezamenlijk nog altijd geschikt zijn, rekening houdend met de individuele en collectieve prestaties en de situatie of gebeurtenis die aanleiding was tot een herbeoordeling, en de gevolgen hiervan voor de werkelijke of de vereiste geschiktheid.
154. Bij de herbeoordeling van de individuele of collectieve prestaties van de leden van het leidinggevend orgaan houden de leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dit is ingesteld, het benoemingscomité, met name rekening met:
- a. de doelmatigheid van de werkprocessen van het leidinggevend orgaan, met inbegrip van de doelmatigheid van informatiestromen en rapportagelijnen naar het leidinggevend orgaan, rekening houdend met de input van interne controlefuncties en eventuele follow-up of aanbevelingen van die functies;
 - b. het doeltreffende en prudente beheer van de instelling, met inbegrip van de vraag of het leidinggevend orgaan al dan niet in het belang van de instelling heeft gehandeld;
 - c. de mate waarin het leidinggevend orgaan in staat is zich te richten op strategisch belangrijke zaken;
 - d. de toereikendheid van het aantal vergaderingen dat wordt gehouden, de mate waarin vergaderingen worden bijgewoond, de passendheid van de bestede tijd en de intensiteit van de betrokkenheid van bestuurders tijdens de vergaderingen;
 - e. veranderingen in de samenstelling van het leidinggevend orgaan en zwakke punten ten aanzien van de individuele en collectieve geschiktheid, rekening houdend met het bedrijfsmodel en de risicostrategie van de instelling, en met veranderingen daarin;
 - f. prestatiedoelen die zijn geformuleerd voor de instelling en het leidinggevend orgaan;
 - g. de onafhankelijkheid van geest van leden van het leidinggevend orgaan, met inbegrip van de eis dat de besluitvorming niet wordt gedomineerd door één persoon of een kleine groep van personen en dat het beleid voor belangenconflicten door leden van het leidinggevend orgaan wordt nageleefd.

- h. de mate waarin de samenstelling van het leidinggevend orgaan voldoet aan de doelstellingen die in het diversiteitsbeleid van de instelling zijn geformuleerd in overeenstemming met titel V; en
 - i. eventuele gebeurtenissen die een belangrijke invloed kunnen hebben op de individuele of collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan, met inbegrip van veranderingen in het bedrijfsmodel van de instelling, haar strategieën en haar organisatie.
- 155. Significante instellingen voeren ten minste jaarlijks een periodieke herbeoordeling van de geschiktheid uit. Niet-significante instellingen voeren ten minste elke twee jaar een herbeoordeling van de geschiktheid uit. Instellingen leggen de resultaten van de periodieke herbeoordeling schriftelijk vast. Wanneer een herbeoordeling plaatsvindt naar aanleiding van een specifieke gebeurtenis, mogen instellingen zich bij de herbeoordeling concentreren op de situatie of gebeurtenis die aanleiding was tot de herbeoordeling. Met andere woorden, als sommige aspecten onveranderd zijn, kunnen deze bij de herbeoordeling buiten beschouwing worden gelaten.
- 156. De uitkomst van de herbeoordeling, de reden voor de herbeoordeling en eventuele aanbevelingen betreffende vastgestelde zwakke punten worden schriftelijk vastgelegd en voorgelegd aan het leidinggevend orgaan.
- 157. Het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dit is ingesteld, het benoemingscomité, rapporteert de uitkomst van de beoordeling van de collectieve geschiktheid aan het leidinggevend orgaan, ook als er geen wijzigingen in zijn samenstelling of andere maatregelen worden aanbevolen. Mogelijke aanbevelingen zijn, zonder hiertoe te zijn beperkt, opleiding, verandering van procedures, maatregelen voor het beperken van belangenconflicten, de benoeming van aanvullende leden met een specifieke competentie en de vervanging van leden van het leidinggevend orgaan.
- 158. Het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie neemt kennis van het verslag en neemt een besluit over de aanbevelingen van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dat is ingesteld, het benoemingscomité. Wanneer aanbevelingen niet worden overgenomen, worden de redenen daarvoor schriftelijk vastgelegd.
- 159. Instellingen stellen de bevoegde autoriteit ervan op de hoogte wanneer herbeoordelingen hebben plaatsgevonden als gevolg van significante veranderingen. Significante instellingen stellen de bevoegde autoriteit tenminste jaarlijks op de hoogte van eventueel uitgevoerde herbeoordelingen van de collectieve geschiktheid.
- 160. Instellingen documenteren de herbeoordelingen, met inbegrip van de uitkomsten hiervan en eventuele maatregelen die zijn genomen naar aanleiding van de herbeoordeling. Instellingen verstrekken de bevoegde autoriteit op diens verzoek de documentatie ter ondersteuning van de herbeoordeling.

161. Indien het leidinggevend orgaan concludeert dat een lid van het leidinggevend orgaan individueel niet geschikt is, of wanneer het leidinggevend orgaan collectief niet geschikt is, stelt het de bevoegde autoriteit onmiddellijk op de hoogte van dat feit en van de maatregelen die de instelling voorstelt of heeft getroffen om de situatie te verhelpen.

21. Geschiktheidsbeoordeling van medewerkers met een sleutelfunctie door CRD-instellingen

162. De verantwoordelijke functie binnen een CRD-instelling voert de geschiktheidsbeoordeling van medewerkers met een sleutelfunctie uit voordat zij worden aangesteld en rapporteert de uitkomsten van de beoordeling aan de aanstellende functie en het leidinggevend orgaan. Significante CRD-instellingen als genoemd in punt 171 stellen bevoegde autoriteiten op de hoogte van de uitkomsten van beoordelingen betreffende hoofden van interne controlefuncties en de CFO, wanneer deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan.
163. Als een CRD-instelling in haar beoordeling concludeert dat een medewerker met een sleutelfunctie niet geschikt is, ziet de CRD-instelling af van de benoeming van de betrokken persoon, of neemt zij passende maatregelen om adequaat functioneren van deze functie te waarborgen. Significante CRD-instellingen stellen de bevoegde autoriteit dienovereenkomstig op de hoogte voor wat betreft de hoofden van interne controlefuncties en de CFO, wanneer deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan. Bevoegde autoriteiten kunnen die informatie verlangen van alle CRD-instellingen en voor alle medewerkers met een sleutelfunctie.
164. Wanneer ook een beoordeling door een bevoegde autoriteit vereist is, nemen CRD-instellingen bij de aanstelling van een medewerker met een sleutelfunctie de noodzakelijke maatregelen (bijv. door een proefperiode in te stellen, een opschortende voorwaarde op te nemen in de arbeidsovereenkomst of waarnemend hoofden te benoemen) om de instelling in staat te stellen de medewerker met een sleutelfunctie uit de functie te verwijderen als hij of zij door de bevoegde autoriteit wordt beoordeeld als niet geschikt voor die functie.

22. Corrigerende maatregelen door instellingen

165. Als bij de beoordeling of herbeoordeling door een instelling wordt geconcludeerd dat een persoon niet geschikt is om te worden benoemd als lid van het leidinggevend orgaan, wordt deze persoon niet benoemd. Als het lid al benoemd is, vervangt de instelling dat lid. Met uitzondering van criteria die relevant zijn voor de beoordeling van reputatie, eerlijkheid en integriteit, neemt een instelling, als zij bij haar beoordeling of herbeoordeling gemakkelijk te verhelpen tekortkomingen vaststelt in de kennis, vaardigheden of ervaring van leden, passende corrigerende maatregelen om deze tekortkomingen tijdig weg te nemen.

166. Als een instelling bij haar beoordeling of herbeoordeling concludeert dat het leidinggevend orgaan in zijn geheel niet geschikt is, neemt de instelling tijdig passende corrigerende maatregelen.
167. Wanneer een instelling corrigerende maatregelen neemt, kijkt zij naar de specifieke situatie en tekortkomingen van een individueel lid of de samenstelling van het leidinggevend orgaan als geheel. In het geval van de aanvraag van een vergunning door een instelling om haar activiteiten te gaan verrichten, worden deze maatregelen ten uitvoer gelegd voordat de vergunning wordt verleend.²³
168. Passende corrigerende maatregelen kunnen zijn, zonder daartoe beperkt te zijn: aanpassing van de verdeling van verantwoordelijkheden over leden van het leidinggevend orgaan; vervanging van bepaalde leden; aanwerving van extra leden; eventuele maatregelen voor het beperken van belangenconflicten; opleiding van individuele leden; of opleiding voor het leidinggevend orgaan in zijn geheel om de individuele en collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan te waarborgen.
169. In ieder geval worden bevoegde autoriteiten onmiddellijk op de hoogte gesteld van eventueel vastgestelde belangrijke tekortkomingen betreffende de leden van het leidinggevend orgaan en de collectieve samenstelling van het leidinggevend orgaan. Significante instellingen stellen de bevoegde autoriteiten ook op de hoogte van eventuele tekortkomingen die zijn vastgesteld met betrekking tot hoofden van interne controlefuncties en de CFO, wanneer deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan. De informatie omvat de maatregelen die zijn genomen of gepland om deze tekortkomingen te verhelpen, evenals de tijdplanning voor de tenuitvoerlegging daarvan.

Titel VIII – Geschiktheidsbeoordeling door bevoegde autoriteiten

23. Beoordelingsprocedures van bevoegde autoriteiten

170. Bevoegde autoriteiten specificeren in het geval van significante CRD-instellingen de toezichtprocedures die gelden voor de geschiktheidsbeoordeling van leden van het leidinggevend orgaan van instellingen, evenals voor de hoofden van interne controlefuncties en de CFO, wanneer deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan. Wanneer bevoegde autoriteiten de toezichtprocedures specificeren, houden zij er rekening mee dat een geschiktheidsbeoordeling die wordt uitgevoerd nadat het lid in zijn of haar functie is begonnen, ertoe kan leiden dat een niet-geschikt lid uit het leidinggevend orgaan moet worden verwijderd of dat het leidinggevend orgaan in zijn geheel niet langer geschikt is. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat een beschrijving van deze beoordelingsprocedures openbaar beschikbaar is.

²³ Zie voetnoot 28.

171. Wat betreft significante CRD-instellingen wordt de geschiktheidsbeoordeling van hoofden van interne controlefuncties en de CFO, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, door bevoegde autoriteiten uitgevoerd voor:
- significante consoliderende CRD-instellingen;
 - significante CRD-instellingen die deel uitmaken van een groep, waarbij de consoliderende CRD-instelling geen significante instelling is;
 - significante CRD-instellingen die geen deel uitmaken van een groep.
172. De toezichtprocedures waarborgen dat nieuw benoemde leden van het leidinggevend orgaan, het leidinggevend orgaan als collectief orgaan en, voor significante CRD-instellingen als bedoeld in punt 171, nieuw benoemde hoofden van interne controlefuncties en de CFO, wanneer deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, worden beoordeeld door de bevoegde autoriteiten. De toezichtprocedures waarborgen ook dat herbenoemde leden van het leidinggevend orgaan worden herbeoordeeld door de bevoegde autoriteit overeenkomstig punt 24, onder b), ii), en punt 32, onder b), ii), wanneer een herbeoordeling noodzakelijk is.
173. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat hun toezichtprocedures hen in staat stellen tijdig actie te ondernemen in gevallen van niet-naleving.
174. Als onderdeel van de bovenstaande toezichtprocedures worden instellingen verplicht bevoegde autoriteiten onmiddellijk op de hoogte te stellen van vacante functies binnen het leidinggevend orgaan. Instellingen worden ook verplicht bevoegde autoriteiten op de hoogte te stellen van de voorgenomen benoeming van een lid van het leidinggevend orgaan in gevallen waarin de bevoegde autoriteit de geschiktheid beoordeelt voorafgaand aan de benoeming, of van de benoeming van een lid van het leidinggevend orgaan in gevallen waarin de bevoegde autoriteit de geschiktheid beoordeelt na de benoeming. Deze kennisgevingen worden, in gevallen waarin de bevoegde autoriteit de geschiktheid voorafgaand aan de benoeming beoordeelt, uiterlijk 2 weken na het besluit van de instelling om het lid voor te dragen voor benoeming, uitgevoerd, of, in gevallen waarin de bevoegde autoriteit de geschiktheid beoordeelt na de benoeming, 2 weken na de benoeming. In de kennisgevingen wordt de volledige in bijlage III genoemde documentatie en informatie opgenomen.
175. In de naar behoren onderbouwde gevallen die worden genoemd in punt 136, wordt van instellingen verlangd dat zij de bevoegde autoriteit bij de kennisgeving de volledige in bijlage III genoemde documentatie en informatie verstrekken binnen een maand nadat het lid is benoemd.
176. Significante CRD-instellingen waarvoor overeenkomstig de punten 171 en 172 een beoordeling van de hoofden van interne controlefuncties en van de CFO, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, vereist is, stellen bevoegde autoriteiten onmiddellijk, en wel uiterlijk twee weken na hun benoeming, in kennis van de benoeming van

deze functies. Van significante CRD-instellingen wordt verlangd dat zij, waar van toepassing, bij de kennisgeving de volledige in bijlage III genoemde documentatie en informatie verstrekken.

177. Bevoegde autoriteiten kunnen de toezichtprocedures vastleggen die gelden voor de beoordeling van de geschiktheid van hoofden van interne controlefuncties en de CFO, indien zij geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, in andere instellingen dan die welke worden genoemd in punt 171, en, indien geïdentificeerd op een op risico gebaseerde wijze, van andere medewerkers met een sleutelfunctie in instellingen. Als onderdeel van deze procedures kunnen bevoegde autoriteiten die instellingen ook verzoeken hen te informeren over de resultaten van de uitgevoerde beoordeling en hen de desbetreffende documentatie te sturen.
178. Bevoegde autoriteiten stellen een maximumtermijn vast voor hun geschiktheidsbeoordeling, die niet meer mag bedragen dan 4 maanden vanaf de datum waarop de in de punten 174 tot 176 bedoelde kennisgevingen door de instelling worden verstrekt. Wanneer een bevoegde autoriteit vaststelt dat aanvullende documentatie en informatie noodzakelijk zijn om de beoordeling af te ronden, kan die termijn worden opgeschort vanaf het tijdstip waarop de bevoegde autoriteit om de aanvullende documentatie en informatie verzoekt die noodzakelijk is om de beoordeling af te ronden tot het moment van ontvangst van die documentatie en informatie. Tot de vereiste documentatie en informatie behoren documenten of hoorzittingen waarom moet worden verzocht of die moeten plaatsvinden tijdens de administratieve procedures in gevallen waarin het voornemen van een negatief besluit bestaat.
179. Overeenkomstig artikel 15 van Richtlijn 2013/36/EU mag de maximumtermijn niet meer bedragen dan 6 maanden na ontvangst van de aanvraag wanneer de geschiktheidsbeoordeling wordt uitgevoerd in de context van een vergunning voor de aanvang van het bedrijf, of, wanneer de aanvraag onvolledig is, 6 maanden na ontvangst van alle informatie die nodig is om een besluit te kunnen nemen²⁴.
180. Bevoegde autoriteiten voeren hun beoordeling uit op basis van de documentatie en informatie die worden verstrekt door de instelling en door beoordeelde leden, die zij beoordelen op de in titel III gedefinieerde begrippen, voor zover toepasselijk.
181. De beoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan wordt op continue basis verricht door bevoegde autoriteiten, als onderdeel van hun continue toezichtactiviteit. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat noodzakelijke herbeoordelingen uit hoofde van de hoofdstukken 1 en 2 door instellingen worden uitgevoerd. Als een herbeoordeling van geschiktheid door een bevoegde autoriteit plaatsvindt naar aanleiding van een herbeoordeling door een instelling, houdt die bevoegde autoriteit met name rekening met de omstandigheden die aanleiding waren tot de herbeoordeling door de instelling. Bevoegde autoriteiten herbeoordelen met name de

²⁴ Zie voetnoot 28.

individuele of collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan wanneer significante nieuwe feiten of bewijsmateriaal bekend zijn gemaakt in de loop van het continue toezicht.

182. Voor significante instellingen maken bevoegde autoriteiten waar nodig gebruik van gesprekken ten behoeve van geschiktheidsbeoordelingen. Ook voor andere instellingen kan op basis van een op risico gebaseerde aanpak gebruik worden gemaakt van gesprekken, rekening houdend met de in titel I genoemde criteria en met de specifieke omstandigheden van de instelling, de beoordeelde persoon en de functie waarvoor een beoordeling wordt uitgevoerd.
183. De gespreksprocedure kan waar nodig ook worden gebruikt voor het opnieuw beoordelen van de geschiktheid van een lid van het leidinggevend orgaan of van een medewerker met een sleutelfunctie wanneer er nieuwe feiten of omstandigheden zijn die aanleiding kunnen zijn tot bezorgdheid over de geschiktheid van de desbetreffende persoon.
184. Bevoegde autoriteiten kunnen bijeenkomsten met de instelling bijwonen of organiseren, evenals met een aantal of alle leden van haar leidinggevend orgaan of medewerkers met een sleutelfunctie, of als waarnemer deelnemen aan bijeenkomsten van het leidinggevend orgaan teneinde het doeltreffende functioneren van het leidinggevend orgaan te beoordelen. De frequentie van deze bijeenkomsten wordt aan de hand van een op risico gebaseerde aanpak vastgesteld.
185. Schending van een prudentiële of andere regelgevingsvereiste door een instelling kan in bepaalde omstandigheden een bevinding van de bevoegde autoriteit dat een persoon niet langer geschikt is, ondersteunen. Dat kan bijvoorbeeld in het geval dat de bevoegde autoriteit na een gepaste procedure vaststelt dat een persoon heeft verzuimd zodanige stappen te ondernemen als redelijkerwijze zou mogen worden verwacht van een persoon in zijn of haar functie om de schending te voorkomen, te verhelpen of te beëindigen.

24. Besluit van de bevoegde autoriteit

186. Bevoegde autoriteiten nemen een besluit op basis van de beoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en de beoordeling van hoofden van interne controlefuncties en de CFO, wanneer deze geen leden van het leidinggevend orgaan zijn. Zij nemen dit besluit binnen de in punt 178 genoemde maximumtermijn of, als de termijn is opgeschort, binnen 6 maanden na de aanvang van die termijn.
187. In de in punt 179 bedoelde gevallen moet een besluit om een vergunning te verlenen of te weigeren overeenkomstig artikel 15, tweede alinea, van Richtlijn 2013/36/EU, in elk geval binnen twaalf maanden na ontvangst van de aanvraag worden genomen.

188. Wanneer een instelling verzuimt voldoende informatie over de geschiktheid van een beoordeelde persoon te verstrekken aan de bevoegde autoriteit, informeert laatstgenoemde de instelling dat het lid geen lid van het leidinggevend orgaan of medewerker met een sleutelfunctie kan zijn omdat niet voldoende is aangetoond dat de persoon geschikt is, of beslist zij negatief.
189. Wanneer de uitkomst van de geschiktheidsbeoordeling door de bevoegde autoriteit is dat niet voldoende is aangetoond dat de beoordeelde persoon geschikt is, maakt de bevoegde autoriteit bezwaar tegen de benoeming van deze persoon of keurt zij deze af, tenzij de vastgestelde tekortkomingen kunnen worden verholpen en worden weggenomen door andere maatregelen van de instelling.
190. Bevoegde autoriteiten stellen instellingen in ieder geval van een negatief besluit zo snel mogelijk in kennis. Indien voorzien in het nationale recht of bepaald door de bevoegde autoriteit als onderdeel van haar toezichtprocedures, kan ervan uit worden gegaan dat stilzwijgend een positief besluit is genomen wanneer de maximale termijn voor de beoordeling, zoals bedoeld in punt 178, is verstreken en de bevoegde autoriteit geen negatief besluit heeft genomen.
191. De bevoegde autoriteit treft, rekening houdend met de maatregelen die de instelling al heeft genomen, passende maatregelen om de vastgestelde tekortkomingen aan te pakken en stelt een tijdpad vast voor de tenuitvoerlegging van deze maatregelen, waaronder:
- a. eisen dat de instelling specifieke opleiding organiseert voor de individuele leden van het leidinggevend orgaan of voor het leidinggevend orgaan in zijn geheel;
 - b. eisen dat de instelling de taakverdeling onder de leden van het leidinggevend orgaan aanpast;
 - c. eisen dat de instelling het voorgestelde lid afwijst of bepaalde leden vervangt;
 - d. eisen dat de instelling de samenstelling van het leidinggevend orgaan wijzigt om de individuele en collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan te waarborgen;
 - e. het lid uit het leidinggevend orgaan verwijderen, wanneer de bevoegde autoriteit wettelijk bevoegd is om dat te doen, of een andere gelijkwaardige maatregel;
 - f. waar passend administratieve sancties opleggen of andere administratieve maatregelen treffen (bijv. specifieke verplichtingen, aanbevelingen of voorwaarden), waaronder uiteindelijke intrekking van de vergunning van de instelling.

192. De onder a) en c) genoemde maatregelen gelden in het geval van significante instellingen ook in de context van de geschiktheidsbeoordelingen van de hoofden van interne controlefuncties en de CFO wanneer deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan.

25. Samenwerking tussen bevoegde autoriteiten

193. Bevoegde autoriteiten verstrekken elkaar, met inachtneming van de toepasselijk wetgeving inzake gegevensbescherming, eventuele informatie waarover zij beschikken over een lid van het leidinggevend orgaan of een medewerker met een sleutelfunctie ten behoeve van de uitvoering van een geschiktheidsbeoordeling. Deze informatie omvat ook een onderbouwing van het besluit dat is genomen over de geschiktheid van de betrokken persoon. Hiertoe vraagt de bevoegde autoriteit aan leden van het leidinggevend orgaan of medewerkers met een sleutelfunctie toestemming voor het volgende, tenzij dit volgens het nationale recht is toegestaan zonder hier toestemming voor te vragen:

- a. aan enige bevoegde autoriteit informatie over hen te vragen die nodig is voor de geschiktheidsbeoordeling;
- b. de verstrekte informatie te verwerken en te gebruiken voor de geschiktheidsbeoordeling, als een dergelijke toestemming vereist is volgens de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming.

194. Bevoegde autoriteiten kunnen de uitkomsten van de door andere bevoegde autoriteiten verrichte geschiktheidsbeoordelingen van leden van het leidinggevend orgaan of medewerkers met een sleutelfunctie mee in overweging nemen en andere bevoegde autoriteiten daartoe de noodzakelijke informatie vragen. Bevoegde autoriteiten die dergelijke verzoeken ontvangen, verstrekken indien mogelijk zo snel mogelijk relevante beschikbare informatie over de geschiktheid van personen om de verzoekende bevoegde autoriteit in staat te stellen de beoordeling af te ronden binnen de termijn die is vastgelegd in punt 178. De verstrekte informatie omvat de uitkomst van de geschiktheidsbeoordeling, eventueel vastgestelde tekortkomingen, getroffen maatregelen om de geschiktheid te waarborgen, de verantwoordelijkheden van de functie waarvoor de persoon is beoordeeld en basisinformatie over de omvang, aard, schaal en complexiteit van de betrokken instelling.

195. Bevoegde autoriteiten houden in hun geschiktheidsbeoordeling rekening met de in de EBA- en ESMA-databases beschikbare informatie over administratieve sancties overeenkomstig artikel 69 van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 71 van Richtlijn 2014/65/EU door na te gaan of er in de laatste 5 jaar sancties zijn opgelegd aan instellingen waar de beoordeelde persoon lid van het leidinggevend orgaan of medewerker met een sleutelfunctie was en door de ernst van de onderliggende oorzaak en de verantwoordelijkheid van de beoordeelde persoon vast te stellen.

196. Waar relevant kunnen bevoegde autoriteiten ook informatie van andere bevoegde autoriteiten vragen over de beoordeelde persoon in gevallen waarin de persoon niet is

beoordeeld door een andere bevoegde autoriteit, maar waarin de andere bevoegde autoriteit mogelijk in staat is aanvullende informatie te verstrekken, bijvoorbeeld over geweigerde registraties of strafbladen. Bevoegde autoriteiten die dergelijke verzoeken ontvangen, verstrekken relevante beschikbare informatie over de geschiktheid van personen. Gegevens die afkomstig zijn uit een andere lidstaat mogen alleen openbaar worden gemaakt met de uitdrukkelijke toestemming van de bevoegde autoriteiten die de informatie hebben verstrekt en uitsluitend voor de doeleinden waarmee deze autoriteiten hebben ingestemd.

197. Wanneer een bevoegde autoriteit tot een besluit over de geschiktheid van een persoon komt dat afwijkt van een eerdere beoordeling door een andere bevoegde autoriteit, informeert de bevoegde autoriteit die de recentste beoordeling verricht, de andere bevoegde autoriteiten over de uitkomst van haar beoordeling.
198. Wanneer een bevoegde autoriteit om informatie verzoekt, verstrekt zij de naam van de beoordeelde persoon, evenals zijn of haar geboortedatum of de naam van de instelling en de functie waarvoor de persoon al is beoordeeld, om te waarborgen dat de verstrekte gegevens de juiste persoon betreffen.

Bijlage I – Model voor een matrix voor de beoordeling van de collectieve competentie van leden van het leidinggevend orgaan

Bijlage 1 bij de richtsnoeren wordt verstrekt als afzonderlijk Excel-bestand.

Bijlage II – Vaardigheden

Dit is de in punt 61 genoemde niet-uitputtende lijst van relevante vaardigheden waarmee instellingen rekening dienen te houden bij de uitvoering van hun geschiktheidsbeoordelingen:

- a. **Authenticiteit:** is consistent in woord en daad en gedraagt zich in overeenstemming met de waarden en overtuigingen die hij zelf verklaart te hebben. Communiqueert open over zijn of haar intenties, ideeën en gevoelens, stimuleert een klimaat van openheid en eerlijkheid en informeert de toezichthouder over de werkelijk situatie, waarbij hij of zij tegelijkertijd risico's en problemen erkent.
- b. **Taal:** is in staat op een gestructureerde en conventionele wijze mondeling te communiceren en te schrijven in de taal van het land of de werktal van de vestiging van de instelling.
- c. **Besluitvaardigheid:** neemt tijdig besluiten op basis van goede informatie door snel te handelen of door zich te verbinden tot een specifieke handelwijze, bijvoorbeeld door zijn of haar meningen uit te spreken en de zaken niet voor zich uit te schuiven.
- d. **Communicatie:** is in staat een boodschap op een begrijpelijke en aanvaardbare manier en in een passende vorm over te brengen. Richt zich op het verstrekken en verkrijgen van helderheid en transparantie en stimuleert actieve feedback.
- e. **Oordeelsvermogen:** is in staat gegevens en verschillende handelwijzen tegen elkaar af te wegen en tot een logische conclusie te komen. Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële factoren en kwesties. Heeft een voldoende brede visie om voorbij het eigen verantwoordelijkheidsgebied te kijken, met name wanneer hij te maken heeft met problemen die de continuïteit van de onderneming in gevaar kunnen brengen.
- f. **Klant- en kwaliteitsgericht:** richt zich op het leveren van kwaliteit en op het vinden van manieren om de kwaliteit te verbeteren waar dat maar mogelijk is. Dit betekent met name dat hij niet instemt met de ontwikkeling en het op de markt brengen van producten en diensten, en met kapitaaluitgaven aan bijvoorbeeld producten, kantoorgebouwen of deelnemingen, wanneer hij of zij niet in staat is de risico's goed in te schatten omdat hij of zij onvoldoende inzicht heeft in de architectuur, de beginselen of de basisaannames. Identificeert en bestudeert de wensen en behoeften van klanten, zorgt ervoor dat klanten geen onnodig risico lopen en dat correcte, volledige en evenwichtige informatie wordt verstrekt aan klanten.
- g. **Leiderschap:** geeft leiding en sturing aan een groep, ontwikkelt en bevordert teamwork, motiveert en stimuleert de beschikbare medewerkers en zorgt ervoor dat personeelsleden over de professionele competentie beschikken om een bepaald doel te bereiken. Is ontvankelijk voor kritiek en biedt ruimte voor kritische discussie.

- h. **Loyaliteit:** identificeert zich met de onderneming en voelt zich daarbij betrokken. Laat zien dat hij of zij voldoende tijd kan besteden aan de functie en zijn of haar taken naar behoren kan vervullen, verdedigt de belangen van de onderneming en werkt objectief en kritisch. Herkent potentiële belangenconflicten op persoonlijk en zakelijk gebied en anticipeert daarop.
- i. **Extern bewustzijn:** monitort ontwikkelingen, machtsbases en attitudes binnen de onderneming. Is goed op de hoogte van relevante financiële, economische, sociale en andere ontwikkelingen op nationaal en internationaal niveau die gevolgen kunnen hebben voor de onderneming en voor de belangen van stakeholders, en is in staat deze kennis doeltreffend te gebruiken.
- j. **Onderhandelen:** identificeert gemeenschappelijke belangen en maakt deze bekend op een manier die erop gericht is consensus op te bouwen terwijl tegelijkertijd de onderhandelingsdoelen worden nagestreefd.
- k. **Overtuigingskracht:** is in staat de standpunten van anderen te beïnvloeden door gebruik te maken van overtuigingskracht, natuurlijk gezag en tact. Is een sterke persoonlijkheid die zich staande kan houden.
- l. **Teamwork:** is zich bewust van de groepsbelangen en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat; kan functioneren binnen een team.
- m. **Strategisch inzicht:** is in staat zich een realistisch beeld te vormen van toekomstige ontwikkelingen en deze te vertalen in langetermijndoelen, bijvoorbeeld door middel van scenario-analyse. Houdt daarbij naar behoren rekening met risico's waaraan de onderneming is blootgesteld en neemt passende maatregelen om deze te beheersen.
- n. **Stressbestendigheid:** is veerkrachtig en in staat consistente prestaties te leveren, ook onder grote druk en in perioden van onzekerheid.
- o. **Verantwoordelijkheidsgevoel:** begrijpt interne en externe belangen, weegt deze zorgvuldig af en legt er verantwoording voor af. Is in staat te leren en beseft dat zijn of haar handelen invloed heeft op de belangen van stakeholders.
- p. **Vergaderingen voorzitten:** is in staat vergaderingen efficiënt en doeltreffend voor te zitten en een open sfeer te creëren die iedereen stimuleert op voet van gelijkheid deel te nemen; is zich bewust van de taken en verantwoordelijkheden van anderen.

Bijlage III - Documentatievereisten voor eerste benoeming

De volgende informatie en/of begeleidende documenten moeten aan de bevoegde autoriteiten worden verstrekt voor elke geschiktheidsbeoordeling waarom wordt verzocht.

1. Peroonsgegevens en gegevens over de instelling en de betrokken functie

- 1.1 Persoonsgegevens, zoals volledige naam, naam bij geboorte indien verschillend, geslacht, geboorteplaats en -datum, adres en contactgegevens, nationaliteit en persoonlijk identificatienummer of kopie van ID-kaart of gelijkwaardig document.
- 1.2 Gegevens over de functie waarvoor de beoordeling wordt gevraagd, of de functie in het leidinggevend orgaan uitvoerend of niet-uitvoerend is of dat het een medewerker met een sleutelfunctie betreft. Hiertoe behoren onder andere de volgende gegevens:
 - a. de aanstellingsbrief, het contract, het aanbod van de functie of de ontwerp teksten daarvan, al naar gelang van de situatie;
 - b. eventueel hiermee verband houdende notulen van bestuursvergaderingen of een verslag/document betreffende de geschiktheidsbeoordeling;
 - c. de geplande startdatum en de duur van het mandaat;
 - d. een beschrijving van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van de persoon;
 - e. als de persoon iemand vervangt, de naam van deze persoon.
- 1.3 Een lijst met referenties met hun contactinformatie, bij voorkeur werkgevers in de bank- of financiële sector, met volledige naam, instelling, functie, telefoonnummer, e-mailadres, aard van de professionele relatie en of er al dan niet een niet-professionele relatie met deze persoon bestaat of heeft bestaan.

2. Geschiktheidsbeoordeling door de instelling

- 2.1 De volgende gegevens worden verstrekt:
 - a. gegevens over de uitkomsten van een eventuele beoordeling van de geschiktheid van de persoon die door de instelling is uitgevoerd, zoals relevante notulen van bestuursvergaderingen of een verslag/document betreffende de geschiktheidsbeoordeling;
 - b. of de instelling al dan niet significant is zoals gedefinieerd in de richtsnoeren; en

- c. de contactpersoon binnen de instelling.

3. Kennis, vaardigheden en ervaring

- 3.1 Curriculum vitae met gegevens over opleiding en beroepservaring (waaronder beroepservaring, academische kwalificaties, andere relevante opleidingen), de naam en de aard van alle organisaties waarvoor de persoon heeft gewerkt, en de aard en duur van de vervulde functies, waarbij in het bijzonder aandacht wordt besteed aan eventuele activiteiten in het kader van de beoogde functie (bankbedrijf en/of managementervaring);
- 3.2 De te verstrekken informatie omvat een verklaring van de instelling waarin wordt aangegeven of de persoon al dan niet is beoordeeld als beschikkend over de vereiste ervaring als aangegeven in deze richtsnoeren en, indien dit niet het geval is, gegevens over het opgelegde opleidingsplan, waaronder de inhoud en de verstreker van de opleiding en de datum waarop het opleidingsplan geheel zal zijn uitgevoerd.

4. Goede reputatie, eerlijkheid en integriteit

- 4.1 Strafregisters en relevante informatie over strafrechtelijke onderzoeken en procedures, relevante civielrechtelijke en administratieve zaken en disciplinaire acties, waaronder onbekwaamverklaring als bestuurder van een onderneming, faillissements-, insolventie- en soortgelijke procedures, in het bijzonder in de vorm van een officieel certificaat of een objectief betrouwbare informatiebron betreffende het niet bestaan van een strafrechtelijke veroordeling, onderzoek of procedure (bijv. onderzoek door derden, een door een in de EU gevestigde advocaat of notaris opgestelde getuigenverklaring).
- 4.2 Een verklaring of de betreffende persoon of een organisatie waarover hij de leiding heeft, al dan niet voorwerp is van een lopende strafrechtelijke procedure of als schuldenaar betrokken is geweest bij een insolventie- of vergelijkbare procedure.
- 4.3 Informatie over het volgende:
 - a. onderzoeken, handhavingsprocedures of sancties door een toezichthoudende autoriteit waarbij de persoon direct of indirect betrokken is (geweest);
 - b. weigering van registratie, vergunning, lidmaatschap of licentie voor het uitoefenen van een vak, bedrijf of beroep; intrekking, herroeping of beëindiging van een inschrijving, machtiging, lidmaatschap of vergunning, of uitsluiting door een toezichthouder of overheidsorgaan of door een beroepsorde of -vereniging;
 - c. ontslag uit een dienstbetrekking of vertrouwensfunctie, vertrouwensrelatie of soortgelijke situatie of een verzoek om een dergelijke functie neer te leggen (met uitzondering van ontslag wegens boventaligheid);
 - d. of er al dan niet reeds door een andere bevoegde autoriteit een reputatiebeoordeling is uitgevoerd betreffende de persoon als verwerver of als persoon die leiding geeft aan

- de activiteiten van een instelling (met vermelding van de identiteit van die autoriteit, de datum van de beoordeling en bewijs van de uitkomst van deze beoordeling), en de toestemming van de persoon, indien vereist, om die informatie op te vragen en te verwerken en verstrekte informatie te gebruiken voor de geschiktheidsbeoordeling; en
- e. of de betreffende persoon al eerder door een autoriteit van een andere, niet-financiële, sector is beoordeeld (met vermelding van de naam van die autoriteit en bewijs van de uitkomst van deze beoordeling).

5. Financiële en niet-financiële belangen

5.1 Alle financiële en niet-financiële belangen die tot belangenconflicten zouden kunnen leiden, dienen openbaar te worden gemaakt, waaronder, zonder daartoe te zijn beperkt:

- a. een beschrijving van eventuele financiële (bijv. leningen, aandelenbezit) en niet-financiële belangen of relaties (bijv. nauwe relaties, zoals een echtgenoot, geregistreerd partner, samenwonende partner, kind, ouder of andere relatie met wie de persoon een woning deelt) tussen de persoon en zijn/haar nauwe relaties (of een eventueel bedrijf waarmee de persoon nauw is verbonden) en de instelling, haar moederbedrijf of dochteronderneming of een persoon die een gekwalificeerde deelneming bezit in die instelling, waaronder eventuele leden van die instellingen of medewerkers met een sleutelfunctie;
- b. of de persoon zaken doet of een commerciële relatie heeft (of in de afgelopen twee jaar heeft gehad) met een van de hiervoor genoemde instellingen of personen of betrokken is bij juridische procedures met deze instellingen of personen;
- c. of de persoon en zijn/haar nauwe verwanten belangen hebben die concurreren met de instelling, haar moederbedrijf of haar dochterondernemingen;
- d. of de persoon al dan niet wordt voorgesteld namens een significante aandeelhouder;
- e. eventuele financiële verplichtingen jegens de instelling, haar moederbedrijf of haar dochterondernemingen (met uitzondering van presterende hypotheeklen die tegen marktconforme voorwaarden zijn afgesloten); en
- f. eventuele functies met (nationale of lokale) politieke invloed die in de voorgaande twee jaar zijn vervuld.

5.2 Als een belangenconflict van betekenis wordt vastgesteld, verstrekt de instelling een verklaring betreffende de wijze waarop dit conflict naar tevredenheid is beperkt of weggenomen, met een verwijzing naar de relevante delen van het beleid van de instelling voor belangenconflicten of eventuele specifieke regelingen voor conflictbeheer of -beperking.

6. Inzet van tijd

6.1 Alle relevante gegevens worden verstrekt die nodig zijn om aan te tonen dat de persoon voldoende tijd kan besteden aan zijn mandaat, waaronder:

- a. informatie over de minimumtijd die aan de uitoefening van de functies van de betreffende persoon binnen de instelling zal worden besteed (per jaar en per maand);
- b. een lijst van de voornamelijk commerciële mandaten van de persoon, en of de regels voor voorkeurstelling²⁵ van artikel 91, lid 4, van CRD IV van toepassing zijn;
- c. wanneer de regels voor voorkeurstelling gelden, een toelichting op de synergieën die tussen de ondernemingen bestaan;
- d. een lijst van mandaten die voornamelijk gericht zijn op niet-commerciële activiteiten of uitsluitend zijn opgericht voor het beheren van de economische belangen van de persoon;
- e. de omvang van de bedrijven of organisaties waarbij de persoon die mandaten heeft, bijvoorbeeld de totale activa, of de onderneming beursgenoteerd is, en het aantal werknemers;
- f. een lijst van eventuele aanvullende verantwoordelijkheden in verband met die mandaten (zoals het voorzitterschap van een comité);
- g. de geschatte tijd in dagen per jaar die aan elk mandaat wordt besteed; en
- h. het aantal vergaderingen per jaar dat aan elk mandaat wordt besteed.

7. Collectieve kennis, vaardigheden en ervaring

7.1 De instelling verstrekt een lijst met de namen van de leden van het leidinggevend orgaan met een korte beschrijving van hun respectieve rollen en functies.

7.2 De instelling verstrekt een verklaring betreffende haar totale beoordeling van de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan in zijn geheel, waaronder een verklaring over de positie van de persoon in de algehele geschiktheid van het leidinggevend orgaan (d.w.z. na een beoordeling met behulp van de geschiktheidsmatrix van bijlage I of een andere methode die door de instelling is gekozen of door de desbetreffende bevoegde autoriteit wordt geëist). Hiertoe behoort ook de identificatie van eventuele leemtes of zwakke punten en de maatregelen die zijn opgelegd om deze aan te pakken.

8. Alle andere relevante informatie wordt als onderdeel van de aanvraag verstrekt.

²⁵ Dit is wanneer de persoon gebruikmaakt van de mogelijkheid om verscheidene mandaten binnen dezelfde groep of binnen ondernemingen waarin de instelling een gekwalificeerde deelneming bezit, of in instellingen die deel uitmaken van hetzelfde institutionele protectiestelsel.