

EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2 juli 2021

Richtsnoeren

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

1. Nalevings- 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 waarvoor deze richtsnoeren gelden, dienen hieraan te voldoen door ze op passende wijze in hun toezichtpraktijk op te nemen (bv. 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 er vóór [28.12.2021] van 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 dienen te worden ingediend door het formulier op de EBA-website te versturen naar compliance@eba.europa.eu onder vermelding van "EBA/GL/2021/06" en door het formulier op de ESMA-website te versturen naar managementbody.guidelines@esma.europa.eu onder vermelding van "ESMA35-36-2319". Kennisgevingen dienen te 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 nr. 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. In deze richtsnoeren worden, overeenkomstig artikel 91, lid 12, van Richtlijn 2013/36/EU² en artikel 9, lid 1, tweede alinea, van Richtlijn 2014/65/EU³, de eisen voor de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan verder beschreven, in het bijzonder 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 deze leden. 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 elementen betreffende de geschiktheid van de hoofden van interne controlefuncties en de chief financial officer (CFO), 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 governanceregelingen 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.

Geadresseerden

7. Deze richtsnoeren zijn gericht aan de bevoegde autoriteiten zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 2, onder i) van Verordening (EU) nr. 1093/2010 en in artikel 4, lid 3, onder i), van Verordening (EU) nr. 1095/2010, aan financiële instellingen zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 1, van die verordening die instellingen zijn voor de toepassing van Richtlijn 2013/36/EU, zoals gedefinieerd in artikel 3, lid 1, punt 3), van Richtlijn 2013/36/EU, ook gelet op artikel 3, lid 3, van die richtlijn, en aan financiële marktdeelnemers zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 1, van Verordening (EU) nr. 1095/2010 die beleggingsondernemingen zijn zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 1), van Richtlijn 2014/65/EU (“instellingen”).

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).

Toepassingsgebied

8. Tenzij anders gespecificeerd als rechtstreeks betrekking hebbend op RKV-instellingen dan wel op relevante instellingen, zijn deze richtsnoeren van toepassing op alle erin gedefinieerde instellingen.
9. RKV-instellingen die onder Richtlijn 2013/36/EU vallen, dienen zich op individuele, gesubconsolideerde en geconsolideerde basis aan deze richtsnoeren te houden, met inbegrip van hun dochterondernemingen die niet onder Richtlijn 2013/36/EU vallen, ook als zij in een derde land zijn gevestigd, met inbegrip van offshore financiële centra, overeenkomstig artikel 109 van die richtlijn.
10. De richtsnoeren beogen betrekking te hebben op alle bestaande bestuursmodellen zonder een bepaald model voor te staan. De richtsnoeren laten de algemene bevoegdheidsverdeling overeenkomstig nationaal vennootschapsrecht 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 toezichhoudende (niet-uitvoerende) functies⁴.
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 toezichhoudende (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 chieff executive officer (CEO), managementteam of bestuur), dienen de personen die die uitvoerende functies op basis van die delegering uitvoeren te worden 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.

⁴ Zie ook overweging 56 van Richtlijn 2013/36/EU.

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, dienen instellingen ervoor te zorgen 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.
15. Verwijzingen naar “risico’s” in deze richtsnoeren omvatten ook risico’s in verband met witwassen van geld en financiering van terrorisme, en risicofactoren in verband met milieu, maatschappij en governance.

Definities

16. 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 daarnaast de volgende definities:

Instellingen	instellingen zoals gedefinieerd in artikel 3, lid 1, punt 3, van Richtlijn 2013/36/EU, ook gelet op artikel 3, lid 3, van die richtlijn, en beleggingsondernemingen zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 1, van Richtlijn 2014/65/EU.
RKV-instellingen	instellingen zoals gedefinieerd in artikel 3, lid 1, punt 3, van Richtlijn 2013/36/EU, ook gelet op artikel 3, lid 3, van die richtlijn, en beleggingsondernemingen zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 1, van Richtlijn 2014/65 waarop artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2019/2034 van toepassing is.
Relevante instellingen	instellingen zoals gedefinieerd in artikel 3, lid 1, punt 3, van Richtlijn 2013/36/EU, ook gelet op artikel 3, lid 3, van die richtlijn, en beleggingsondernemingen zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 1, van Richtlijn 2014/65/EU die niet voldoen aan alle voorwaarden voor kwalificatie als kleine en niet-verweven beleggingsondernemingen krachtens artikel 12, lid 1, van Verordening (EU) 2019/2033.
Significante RKV-instellingen	RKV-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 RKV-instellingen 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, en in het kader van artikel 91 van Richtlijn 2013/36/EU financiële moederholdings en gemengde financiële moederholdings die aan een van de bovengenoemde voorwaarden voldoen.

Beursgenoteerde relevante instellingen en beursgenoteerde instellingen

respectievelijk relevante instellingen of 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/EU⁵.

Medewerkers

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 het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie en in zijn toezichtfunctie.

Geschiktheid

de mate waarin een persoon wordt geacht betrouwbaar 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 leiding over 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

⁵ 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).

	<p>een sleutelfunctie, wanneer die door relevante instellingen volgens een op risico gebaseerde aanpak zijn geïdentificeerd.</p> <p>Andere medewerkers met een sleutelfunctie kunnen zijn: hoofden van belangrijke bedrijfsonderdelen, vestigingen 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 daadwerkelijke beheer van de dagelijkse activiteiten van de onafhankelijke risicobeheersfunctie, de nalevingsfunctie en de 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.</p>
Consoliderende instelling	<p>een instelling die zich moet houden aan de prudentiële voorschriften op basis van de geconsolideerde situatie overeenkomstig deel één, titel II, hoofdstuk 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013⁶ of aan de prudentiële voorschriften op basis van de geconsolideerde situatie overeenkomstig artikel 7 van Verordening (EU) 2019/2033.</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>

⁶ Zie ook de RTS betreffende prudentiële consolidatie op:
https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

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.
AML/CFT-toezichthouder	een bevoegde autoriteit die verantwoordelijk is voor het toezicht op de naleving door instellingen van de bepalingen van Richtlijn (EU) 2015/849.

3. Uitvoering

Ingangsdatum

17. Deze richtsnoeren gelden vanaf 31 december 2021.

Intrekking

De EBA-richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (EBA/GL/2017/12) van 26 september 2017 worden met ingang van 31 december 2021 ingetrokken.

4. Richtsnoeren

Titel I – Toepassing van het evenredigheidsbeginsel

18. 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.
19. Instellingen dienen rekening te houden met hun omvang, hun interne organisatie en de aard, schaal en complexiteit van hun activiteiten, wanneer zij beleid en procedures als omschreven in deze richtsnoeren ontwikkelen en uitvoeren. Significante instellingen dienen geavanceerder(e) beleid en procedures te hebben, terwijl kleine en minder complexe instellingen eenvoudiger(e) beleid en procedures kunnen uitvoeren. Instellingen dienen zich ervan bewust te zijn dat enkel de omvang of systeemrelevantie van een instelling mogelijk geen indicatie is van de mate waarin de instelling aan risico's is blootgesteld. 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 elementen 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.
20. Alle leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie dienen in ieder geval als betrouwbaar genoeg bekend te staan 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 haar activiteiten en de taken en verantwoordelijkheden van de specifieke functie, met inbegrip van lidmaatschappen in comités van het leidinggevend orgaan.
21. Voor de toepassing van het evenredigheidsbeginsel en teneinde een passende uitvoering te waarborgen van de governancevereisten van Richtlijn 2013/36/EU en Richtlijn 2014/65/EU, die in deze richtsnoeren nader worden gespecificeerd, dienen instellingen en bevoegde autoriteiten rekening te houden 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 jaarlijkse beoordeling van de kapitaaltoereikendheid;
- h. de vergunning voor instellingen om interne modellen te gebruiken voor het meten van kapitaalvereisten, indien relevant;
- i. het type cliënten⁷; 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

22. Instellingen dienen de primaire verantwoordelijkheid te hebben om te waarborgen dat de leden van het leidinggevend orgaan individueel te allen tijde geschikt zijn, overeenkomstig artikel 91, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU, en dienen de geschiktheid te beoordelen en te herbeoordelen, met name:

- a. wanneer zij een vergunning aanvragen om de activiteiten te gaan verrichten;

⁷ 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 moet worden beschouwd als optredend als een cliënt, zoals omschreven in artikel 30 van die richtlijn.

- 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 instelling⁸. Deze beoordeling dient beperkt te blijven 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 dient beperkt te blijven 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 26 en 27.
23. 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.
24. Instellingen dienen in het bijzonder te beoordelen of de leden:
- a. als voldoende betrouwbaar bekendstaan;
 - 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.

⁸ 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

25. Wanneer een beoordeling wordt uitgevoerd voor een specifieke functie, dient bij de beoordeling van voldoende kennis, vaardigheden, ervaring en te besteden tijd rekening te worden 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 in zijn toezichtfunctie worden gevraagd, met name als deze functies aan afzonderlijke organen zijn toegewezen.
26. Instellingen dienen op continue basis de geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan te monitoren om in het licht van relevante nieuwe feiten situaties te identificeren waarin die geschiktheid moet worden herbeoordeeld. Met name in de volgende gevallen dient een herbeoordeling te worden 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. wanneer er redelijke gronden zijn om te vermoeden dat er witwassen of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt of daar poging toe is of wordt gedaan, of wanneer hierop een verhoogd risico is in verband met die instelling, en met name in situaties waarin beschikbare informatie erop wijst dat de instelling:
 - i. geen passende interne controles of toezichtmechanismen heeft ingesteld om ML/TF-risico's te monitoren en te beperken (bv. geïdentificeerd middels toezichtbevindingen van ter plaatse of elders uitgevoerde inspecties, dialoog op het gebied van toezicht, of in het kader van sancties);
 - ii. niet voldoet aan haar AML/CFT-verplichtingen in de lidstaat van herkomst, de lidstaat van ontvangst of een derde land;
 - iii. haar bedrijfsactiviteit of bedrijfsmodel wezenlijk heeft veranderd op een manier die erop duidt dat haar blootstelling aan ML/TF-risico aanzienlijk is toegenomen;
of
 - d. in elke situatie die anderszins de geschiktheid van het lid van het leidinggevend orgaan in belangrijke mate kan beïnvloeden.
27. Instellingen dienen ook opnieuw te beoordelen 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.
28. Instellingen dienen hun geschiktheidsbeoordelingen op de in titel III gedefinieerde begrippen te baseren, rekening houdend met de in titel V vastgelegde diversiteit van het leidinggevend

orgaan, en dienen een geschiktheidsbeleid en geschiktheidsprocedures uit te voeren zoals uiteengezet in respectievelijk titel VI en titel VII.

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

29. Bij de vervulling van de verplichting die is vastgelegd in artikel 91, lid 7, van Richtlijn 2013/36/EU dienen instellingen ervoor te zorgen 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. Niettegenstaande de eis van ervaring, kennis en vaardigheden voor ieder lid van het leidinggevend orgaan, dienen instellingen ervoor te zorgen dat de algehele samenstelling van het leidinggevend orgaan een voldoende breed scala aan kennis, vaardigheden en ervaring vertegenwoordigt om inzicht te hebben in de bedrijfsactiviteiten van de instelling, met inbegrip van de voornaamste risico's waaraan deze is blootgesteld.
30. Instellingen dienen de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan te beoordelen of te herbeoordelen, in het bijzonder:
- a. wanneer zij een vergunning aanvragen om de activiteiten te gaan verrichten, met inbegrip van situaties waarin een vergunning wordt verkregen voor aanvullende activiteiten;
 - 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 instelling⁹;
 - 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 31.
31. Instellingen dienen met name de collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan te herbeoordelen in de volgende gevallen:

⁹ Zie voetnoot 17.

- 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. wanneer er redelijke gronden zijn om te vermoeden dat er witwassing of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt of daar poging toe is of wordt gedaan, of wanneer hierop een verhoogd risico is in verband met die instelling, en met name in situaties waarin beschikbare informatie erop wijst dat de instelling:
 - i. geen passende interne controles of toezichtmechanismen heeft ingesteld om ML/TF-risico's te monitoren en te beperken (bv. geïdentificeerd middels toezichtbevindingen van ter plaatse of elders uitgevoerde inspecties, dialoog op het gebied van toezicht, of in het kader van sancties);
 - ii. niet voldoet aan haar AML/CFT-verplichtingen in de lidstaat van herkomst, de lidstaat van ontvangst of een derde land; of
 - iii. haar bedrijfsactiviteit of bedrijfsmodel wezenlijk heeft veranderd op een manier die erop duidt dat haar blootstelling aan ML/TF-risico aanzienlijk is toegenomen;
 - d. in elke situatie die anderszins de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan in belangrijke mate kan beïnvloeden.
32. Wanneer herbeoordelingen van de collectieve geschiktheid worden uitgevoerd, dienen instellingen hun beoordeling te richten op de relevante veranderingen in de bedrijfsactiviteiten, 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.
33. Instellingen dienen hun geschiktheidsbeoordelingen te baseren op de in titel III gedefinieerde begrippen en dienen een geschiktheidsbeleid en geschiktheidsprocedures uit te voeren als uiteengezet in titel VI en titel VII.
34. 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.
- ### 3. De beoordeling door relevante instellingen van de geschiktheid van medewerkers met een sleutelfunctie

35. Hoewel alle instellingen ervoor dienen te zorgen dat hun personeel in staat is zijn taken naar behoren te vervullen, dienen relevante instellingen specifiek te waarborgen dat medewerkers met een sleutelfunctie te allen tijde als voldoende betrouwbaar bekendstaan, eerlijk en integer zijn en over voldoende kennis, vaardigheden en ervaring beschikken voor hun functies, en deze elementen te beoordelen, met name:
- a. wanneer zij een vergunning aanvragen;
 - b. 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;
 - c. waar nodig overeenkomstig punt 36.
36. Relevante instellingen dienen op continue basis de reputatie, eerlijkheid, integriteit, kennis, vaardigheden en ervaring van medewerkers met een sleutelfunctie te monitoren om in het licht van relevante nieuwe feiten situaties te identificeren waarin een herbeoordeling moet worden uitgevoerd. Met name in de volgende gevallen dient een herbeoordeling te worden uitgevoerd:
- a. wanneer er zorgen zijn over hun geschiktheid;
 - b. in het geval dat de reputatie van de persoon in belangrijke mate negatief wordt beïnvloed;
 - c. wanneer er redelijke gronden zijn om te vermoeden dat er witwassen of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt of daar poging toe is of wordt gedaan, of wanneer hierop een verhoogd risico is in verband met die instelling, en met name in situaties waarin de instelling:
 - i. geen passende interne controles of toezichtmechanismen heeft ingesteld om ML/TF-risico's te monitoren en te beperken (bv. geïdentificeerd middels toezichtbevindingen van ter plaatse of elders uitgevoerde inspecties, dialoog op het gebied van toezicht, of in het kader van sancties);
 - ii. niet voldoet aan haar AML/CFT-verplichtingen in het eigen land of het buitenland; of
 - iii. haar bedrijfsactiviteit of bedrijfsmodel wezenlijk heeft veranderd op een manier die erop duidt dat haar blootstelling aan ML/TF-risico aanzienlijk is toegenomen;
 - d. als onderdeel van de evaluatie van de regelingen voor interne governance door het leidinggevend orgaan;
 - e. in elke situatie die anderszins de geschiktheid van de persoon in belangrijke mate kan beïnvloeden.
-

37. De beoordeling van de individuele reputatie, eerlijkheid, integriteit, kennis, vaardigheden en ervaring van medewerkers met een sleutelfunctie dient te worden 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 dient rekening te worden gehouden met de rol en de taken van de specifieke functie.
38. 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

39. Instellingen dienen te 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 RKV-instelling, dient dit ook een beoordeling te bevatten 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.
40. Leden dienen ook in staat te zijn hun taken te vervullen in perioden van sterk verhoogde activiteit, zoals een reorganisatie, een verhuizing van de 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.
41. Bij de beoordeling of een lid voldoende tijd aan zijn taken kan besteden, dienen instellingen ten minste rekening te houden 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 EBA¹⁰ worden verstrekt.
42. Instellingen dienen de rollen, taken en vereiste vaardigheden van de verschillende functies binnen het leidinggevend orgaan schriftelijk vast te leggen, evenals de tijd die naar verwachting aan elke functie moet worden besteed, waarbij ook rekening dient te worden 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.

¹⁰ Cijfers voor het jaar 2015 zijn opgenomen als bijlage bij de effectbeoordeling van deze richtsnoeren.

43. Leden van het leidinggevend orgaan dienen te 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.
44. Instellingen dienen te controleren 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 allemaal indicatoren van bestede tijd.
45. Instellingen dienen ook rekening te houden 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.
46. Instellingen dienen bij te houden welke externe beroepsmatige en politieke functies de leden van het leidinggevend orgaan bekleden. Deze gegevens dienen 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, te worden bijgewerkt. Wanneer zich wijzigingen 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, dient de instelling de mate waarin het lid in staat is te voldoen aan de vereisten ten aanzien van de tijd die hij of zij aan zijn of haar functie besteedt, opnieuw te beoordelen.

5. Berekening van het aantal bestuursfuncties

47. 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 RKV-instelling, zich houden aan de beperking van het aantal bestuursfuncties die is vastgelegd in artikel 91, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU.
48. Voor de toepassing van artikel 91, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU dient een bestuursfunctie als een uitvoerende bestuursfunctie te tellen wanneer deze gelijktijdig zowel uitvoerende als niet-uitvoerende verantwoordelijkheden meebrengt.
49. 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 50 tot en met 55, dient die enkele bestuursfunctie te worden gerekend als een uitvoerende bestuursfunctie wanneer deze ten minste één uitvoerende bestuursfunctie omvat; anders dient deze te worden gerekend als een niet-uitvoerende bestuursfunctie.
50. Overeenkomstig artikel 91, lid 4, onder a), van Richtlijn 2013/36/EU tellen alle bestuursfuncties binnen dezelfde groep als één enkele bestuursfunctie.

51. 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.
52. Wanneer verscheidene instellingen binnen dezelfde groep gekwalificeerde deelnemingen hebben, dienen de bestuursfuncties in alle gekwalificeerde deelnemingen, rekening houdend met de geconsolideerde situatie van de instelling (gebaseerd op het boekhoudkundige consolidatiebereik), te worden 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.
53. 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, dient het laagste aantal afzonderlijke bestuursfuncties te gelden (bv. 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).
54. Bestuursfuncties in entiteiten die niet hoofdzakelijk commerciële doelen nastreven, moeten niet worden meegeteld in de berekening van het aantal bestuursfuncties uit hoofde van artikel 91, lid 3, van die richtlijn. Dergelijke activiteiten dienen echter wel in aanmerking te worden genomen wanneer wordt beoordeeld of het betrokken lid in staat is voldoende tijd aan de functie te besteden.
55. 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

56. De leden van het leidinggevend orgaan dienen te 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.
57. Leden van het leidinggevend orgaan dienen een goed inzicht te hebben 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 dienen in staat te zijn bij te dragen aan de uitvoering van een passende cultuur, passende waarden en passend gedrag binnen het leidinggevend orgaan en de instelling¹¹.
58. Onverminderd de nationale omzetting van Richtlijn (EU) 2015/849 dient het lid van het leidinggevend orgaan dat is geïdentificeerd als verantwoordelijk voor de uitvoering van de wetten, regelgeving en bestuursrechtelijke bepalingen die nodig zijn om te voldoen aan Richtlijn (EU) 2015/849¹², goede kennis, vaardigheden en relevante ervaring te hebben op het gebied van de identificatie en beoordeling van ML/TF-risico en op het gebied van AML/CFT-beleid, -controles en -procedures. Deze persoon dient een goed inzicht te hebben in de mate waarin het bedrijfsmodel van de instelling ML/TF-risico's meebrengt voor de instelling.
59. In dit opzicht dient bij de beoordeling of leden over voldoende kennis, vaardigheden en ervaring beschikken, rekening te worden 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;

¹¹ Zie ook de EBA-richtsnoeren inzake interne governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

¹² De identificatie van een lid van het leidinggevend orgaan als verantwoordelijk voor AML dient voor de toewijzing van taken en laat de eindverantwoordelijkheid van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie voor het dagelijkse bestuur van de instelling en zijn verantwoordelijkheid voor alle activiteiten van de instelling onverlet.

- 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.
60. Om de vaardigheden van de leden van het leidinggevend orgaan goed te beoordelen, dienen instellingen te overwegen 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.
61. Er dient rekening te worden 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.
62. De beoordeling dient niet beperkt te blijven tot het onderwijsniveau van het lid of het bewijs dat hij of zij een bepaalde periode werkzaam is geweest bij een instelling. Voor het beoordelen van de praktische ervaring van een lid dient een grondigere analyse te worden uitgevoerd, 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.
63. Bij het beoordelen van de kennis, vaardigheden en ervaring van een lid van het leidinggevend orgaan dient met name te worden gekeken naar theoretische en praktische ervaring op het gebied van:
- a. het bankbedrijf en financiële markten;
 - b. wettelijke vereisten en het regelgevingskader;
 - c. strategische planning, inzicht in de ondernemingsstrategie of het ondernemingsplan van een instelling en de uitvoering daarvan;
 - d. risicobeheer (het identificeren, monitoren, beheersen en beperken van de belangrijkste soorten risico's voor een instelling, waaronder milieu-, governance- en maatschappelijke risico's en risicofactoren);
 - e. financiële verslaglegging en controle;
 - f. de beoordeling van de doeltreffendheid van de regelingen van een instelling waarmee doeltreffend(e) governance, toezicht en controle worden gewaarborgd;

- 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.
64. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie dienen gedurende een voldoende lange periode voldoende praktische en beroepservaring in een managementfunctie opgedaan te hebben. Functies die een lid korte tijd heeft bekleed, kunnen in aanmerking worden genomen bij de beoordeling, maar dergelijke functies alleen behoren onvoldoende te zijn 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, dient speciale aandacht te worden 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.
65. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie dienen in staat te zijn 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

66. Het leidinggevend orgaan in zijn geheel dient in staat te zijn de activiteiten van de instelling te begrijpen, met inbegrip van de belangrijkste risico's daarvan. Tenzij anders is aangegeven in dit hoofdstuk, dienen deze criteria afzonderlijk te worden toegepast op het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie en op het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie.
67. De leden van het leidinggevend orgaan dienen collectief in staat te zijn passende besluiten te nemen over het bedrijfsmodel, de risicobereidheid, de strategie en de markten waarin de instelling actief is.

68. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie dienen collectief in staat te zijn besluiten van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie doeltreffend ter discussie te stellen en te monitoren.
69. Het leidinggevend orgaan dient alle kennisgebieden die vereist zijn voor de activiteiten van de instelling te bestrijken, met voldoende deskundigheid onder de leden van het leidinggevend orgaan. Er dienen voldoende leden met kennis op elk gebied te zijn om te kunnen discussiëren over te nemen besluiten. De leden van het leidinggevend orgaan dienen collectief te beschikken over de vaardigheden om hun standpunten te presenteren en om het besluitvormingsproces binnen het leidinggevend orgaan te beïnvloeden.
70. De samenstelling van het leidinggevend orgaan dient de kennis, vaardigheden en ervaring te weerspiegelen 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. de bedrijfsactiviteiten 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, milieu-, governance- en maatschappelijke risico's en risicofactoren;
 - 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.
71. 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

72. Een lid van het leidinggevend orgaan behoort te worden geacht als betrouwbaar bekend te staan 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 73 tot en met 77. Bij de beoordeling van de goede reputatie, eerlijkheid en integriteit dient ook te worden gekeken naar de impact van de cumulatieve effecten van kleine incidenten op de reputatie van een lid.
73. Onverminderd eventuele grondrechten dient bij de beoordeling van de goede reputatie, eerlijkheid en integriteit rekening te worden 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 dient aandacht te worden 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 dienen mee in aanmerking te worden genomen, rekening houdend met geldende beperkingen op de tijdsduur in het nationale recht.
74. Onverminderd de aanname van onschuld die geldt in strafzaken, en andere grondrechten, dienen bij de beoordeling van reputatie, eerlijkheid en integriteit ten minste de volgende factoren in aanmerking te worden genomen:
- a. veroordelingen of lopende vervolgingen voor een strafbaar feit, in het bijzonder:
 - i. delicten krachtens het recht dat van toepassing is op het bankbedrijf, effecten of financiële of verzekeringsactiviteiten, of dat betrekking heeft op effectenmarkten of financiële of betalingsinstrumenten, met inbegrip van wetten inzake witwassen en financiering van terrorisme of een van de gronddelicten voor witwassen die worden beschreven in Richtlijn (EU) 2015/849, corruptie, marktmanipulatie, of handel met voorkennis en woekerpraktijken;
 - ii. misleiding, fraude of andere financiële delicten;

- iii. belastingdelicten, direct dan wel indirect gepleegd, ook via onwettige of verboden belastingarbitrageregelingen;
 - iv. andere delicten op grond van de vennootschaps-, faillissements-, insolventie- of consumentenbeschermingswetgeving;
- b. andere relevante actuele of eerdere bevindingen en getroffen maatregelen van een regelgevende of professionele instantie wegens niet-naleving van relevante bepalingen betreffende het bankbedrijf, effecten of financiële of verzekeringsactiviteiten of een van de zaken uit punt a).
75. Lopende onderzoeken dienen in aanmerking te worden genomen wanneer zij voortvloeien uit gerechtelijke of bestuursrechtelijke procedures of vergelijkbare onderzoeken uit hoofde van regelgeving, onverminderd individuele grondrechten¹³. Andere negatieve meldingen met relevante, geloofwaardige en betrouwbare informatie (bv. als onderdeel van klokkenluidersprocedures) dienen ook in aanmerking te worden genomen door instellingen en bevoegde autoriteiten.
76. Er dient rekening te worden 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 (bv. 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, bestuurs- 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.
77. Een lid van het leidinggevend orgaan dient hoge integriteits- en eerlijkheidsnormen in acht te nemen. De volgende factoren dienen in ieder geval ook in aanmerking te worden genomen bij de beoordeling van reputatie, eerlijkheid en integriteit:

¹³ In lijn met het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_nl

- a. bewijs van gebrek aan transparantie, openheid en samenwerking van de persoon in zijn of haar omgang met bevoegde autoriteiten;
- 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 of ernstige beschuldigingen op basis van relevante, geloofwaardige en betrouwbare informatie 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

78. Wanneer instellingen de onafhankelijkheid van leden beoordelen, dienen zij onderscheid te maken 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 relevante 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.
79. 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 dienen zich actief bezig te houden met hun taken en in staat te zijn hun eigen gedegen, objectieve en onafhankelijke besluiten te nemen en oordelen te vormen bij de vervulling van hun taken en verantwoordelijkheden.
80. ‘Onafhankelijk zijn’ betekent dat een lid van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie geen relaties of banden van welke aard ook met de relevante 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

81. Bij de beoordeling van de onafhankelijkheid van geest als genoemd in punt 79 dienen instellingen te beoordelen of alle leden van het leidinggevend orgaan al dan niet blijken te 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.
82. Bij de beoordeling van de vereiste gedragsvaardigheden van een lid als genoemd in punt 82, onder a), dient rekening te worden gehouden met het actuele gedrag van het lid en diens gedrag in het verleden, in het bijzonder binnen de instelling.
83. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van belangenconflicten als genoemd in punt 82, onder b), dienen instellingen in overeenstemming met het beleid van de instelling voor belangenconflicten¹⁴ vast te stellen welke feitelijke of potentiële belangenconflicten er zijn en te beoordelen hoe zwaarwegend deze zijn. Ten minste de volgende situaties die zouden kunnen leiden tot feitelijke of potentiële belangenconflicten, dienen hierbij in aanmerking te worden genomen:
- a. economische belangen (bv. 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;
 - c. persoonlijke of professionele relaties met personeel van de instellingen of entiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen (bv. nauwe familiebanden);
 - d. andere banen en eerdere banen uit het recente verleden (bv. vijf jaar);
 - e. persoonlijke of professionele relaties met relevante externe belanghebbenden (bv. 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.
84. Alle feitelijke en potentiële belangenconflicten op het niveau van het leidinggevend orgaan dienen naar behoren te worden gecommuniceerd, besproken en gedocumenteerd; er dienen besluiten over te worden genomen en er dient op passende wijze mee om te worden gegaan

¹⁴ Raadpleeg de richtsnoeren van EBA inzake interne governance voor het beleid inzake belangenconflicten bij personeel.

door het leidinggevend orgaan (d.w.z. dat de vereiste beperkende maatregelen dienen te worden genomen). Een lid van het leidinggevend orgaan dient zich te onthouden van stemmen over kwesties waarin hij of zij een belangenconflict heeft¹⁵.

85. Instellingen dienen bevoegde autoriteiten ervan op de hoogte te stellen wanneer zij een belangenconflict hebben vastgesteld dat van invloed kan zijn op de onafhankelijkheid van geest van een lid van het leidinggevend orgaan, en daarbij te vermelden welke beperkende maatregelen zijn getroffen.
86. Het feit dat een lid van het leidinggevend orgaan aandeelhouder, eigenaar of lid is van een instelling, lid is van gelieerde maatschappijen of gelieerde entiteiten, of privérekeningen of leningen heeft bij de instelling of een entiteit binnen de consolidatie, of gebruikmaakt van andere diensten van die instelling of entiteit, dient op zichzelf niet te worden beschouwd als een factor die van invloed is op de onafhankelijkheid van geest van dat lid.¹⁶

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

87. Het wordt beschouwd als een goede praktijk voor alle relevante instellingen om in het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie onafhankelijke leden als genoemd in punt 80 en niet-onafhankelijke leden te hebben.
88. Bij het bepalen van het aantal onafhankelijke leden dat nodig is, dient het evenredigheidsbeginsel in acht te worden genomen. Leden die werknemers vertegenwoordigen in het leidinggevend orgaan, dienen buiten beschouwing te worden 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, dient het volgende te gelden:
- a. De volgende relevante instellingen dienen een leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie te hebben met een voldoende aantal onafhankelijke leden:
 - i. significante RKV-instellingen;
 - ii. beursgenoteerde relevante instellingen.
 - b. Relevante instellingen die significant noch beursgenoteerd zijn, dienen als algemeen beginsel ten minste één onafhankelijk lid te hebben binnen het leidinggevend orgaan

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

¹⁶ Zie punt 114 van de richtsnoeren van EBA inzake interne governance.

in zijn toezichtfunctie. Bevoegde autoriteiten mogen echter geen onafhankelijke bestuurders eisen binnen:

- i. relevante instellingen die volledig eigendom zijn van een relevante instelling, met name wanneer de dochteronderneming in dezelfde lidstaat is gevestigd als de relevante moederinstelling;
 - ii. beleggingsondernemingen die voldoen aan de criteria uit artikel 32, lid 4, onder a), van Richtlijn 2019/2034/EU of de andere criteria die door een relevante lidstaat zijn vastgesteld overeenkomstig artikel 32, leden 5 en 6, van Richtlijn 2019/2034/EU.
- c. De onafhankelijke leden dienen binnen de totale verantwoordelijkheid van het leidinggevend orgaan een sleutelrol te vervullen bij het verhogen van de doeltreffendheid van de controlemechanismen binnen de relevante instellingen, door het toezicht op de besluitvorming door het management te verbeteren en te waarborgen dat:
- d. 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;
- e. geen individueel lid of kleine groep leden de besluitvorming overheerst; en
- f. belangenconflicten tussen de instelling, haar bedrijfseenheden, andere entiteiten binnen het boekhoudkundige consolidatiebereik en externe stakeholders, waaronder cliënten, naar behoren worden beheerd.

89. Onverminderd punt 91 wordt er in de volgende situaties van uitgegaan dat een lid van het leidinggevend orgaan van een relevante 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 vijf jaar heeft bekleed.
- b. Het lid is een meerderheidsaandeelhouder van de relevante 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 relevante instelling.
- d. Het lid is een werknemer van of is anderszins verbonden met een meerderheidsaandeelhouder van de relevante 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 toezichhoudende 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 relevante instelling of een andere entiteit binnen de prudentiële consolidatie, waarbij hij alleen rechtstreeks verantwoording schuldig was aan het leidinggevend orgaan, en er zijn niet ten minste drie jaar 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 relevante 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 relevante 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 c), significante vergoedingen of andere voordelen van de relevante instelling of een andere entiteit binnen de prudentiële consolidatie.
- j. Het lid is gedurende twaalf 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 relevante 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).

90. Het enkele feit dat wordt voldaan aan een of meer situaties uit punt 89 betekent niet automatisch dat een lid wordt gekwalificeerd als niet-onafhankelijk. Wanneer voor een lid een of meer van de situaties van punt 89 gelden, kan de relevante instelling aan de bevoegde autoriteit aantonen dat het lid desondanks moet worden beschouwd als ‘onafhankelijk’. Hiertoe dienen relevante 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.
91. Voor de toepassing van punt 90 dienen relevante instellingen er rekening mee te houden dat het feit dat een lid aandeelhouder is van een relevante instelling, privérekeningen of leningen heeft bij een relevante instelling of andere diensten daarvan gebruikt, anders dan de gevallen die expliciet in deze paragraaf worden genoemd, niet dient te leiden tot een situatie waarin het lid als niet-onafhankelijk wordt beschouwd zolang een passende *de minimis*-drempel niet wordt overschreden. Dergelijke relaties dienen in aanmerking te worden genomen binnen het beheer van belangenconflicten overeenkomstig de relevante 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

92. Instellingen dienen zorg te dragen voor de introductie van leden van het leidinggevend orgaan zodat zij gemakkelijker een goed beeld krijgen van de relevante wetten, regelgeving en administratieve bepalingen, van de structuur, het bedrijfsmodel, het risicoprofiel en de governanceregelingen van de instelling, en van de rol van het lid/de leden daarin. Ook dienen zij relevante algemene en, indien van toepassing, specifiek op het individuele lid toegesneden opleidingsprogramma's te verstrekken. De opleiding dient hen ook meer bewust te maken van de voordelen van diversiteit in het leidinggevend orgaan en in de instelling. Instellingen dienen voldoende middelen toe te wijzen aan de introductie en opleiding van leden van het leidinggevend orgaan, zowel individueel als collectief.
93. Alle nieuw benoemde leden van het leidinggevend orgaan dienen essentiële informatie uiterlijk een maand nadat ze in functie zijn getreden, te ontvangen. De introductie dient binnen zes maanden te worden voltooid.
94. Wanneer een benoemd lid van het leidinggevend orgaan in een specifiek onderdeel van de elementen kennis en vaardigheden moet voorzien, dienen de opleiding en de introductie voor dat lid erop gericht te zijn 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 of zij in functie is getreden, te voldoen aan de in hoofdstuk 6 vastgelegde elementen van kennis en vaardigheden. Waar passend dient de instelling een termijn vast te stellen waarbinnen de noodzakelijke maatregelen moeten zijn voltooid en dient zij de bevoegde autoriteit daarvan op de hoogte te stellen. Leden van het leidinggevend orgaan dienen de kennis en vaardigheden die zij nodig hebben om hun verantwoordelijkheden te vervullen, op peil te houden en te verdiepen.

11. Beleid voor introductie en opleiding

95. Instellingen dienen te beschikken over beleid en procedures voor de introductie en opleiding van leden van het leidinggevend orgaan. Het beleid dient te worden vastgesteld door het leidinggevend orgaan.
96. 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, dient de instelling rekening te houden 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
97. Het beleid en de procedures voor introductie en opleiding kunnen onderdeel zijn van een totaal geschiktheidsbeleid en dienen ten minste het volgende te bevatten:
- a. 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 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 opleidingssessies, 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;

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

- d. een duidelijke procedure voor het aanvragen van introductie of opleiding door leden van het leidinggevend orgaan.
98. Bij de ontwikkeling van het beleid dient het leidinggevend orgaan of het benoemingscomité, als dat is ingesteld, rekening te houden 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.
99. Instellingen dienen te 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, dienen waar passend te worden betrokken bij de ontwikkeling van de inhoud van de introductie- en opleidingsprogramma's.
100. Het beleid en de procedures, evenals de opleidingsplannen, dienen actueel te worden 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.
101. Instellingen dienen te 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

102. Overeenkomstig artikel 91, lid 10, van Richtlijn 2013/36/EU moeten alle instellingen een beleid hebben en uitvoeren ter stimulering van diversiteit binnen het leidinggevend orgaan, en zo 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. Instellingen dienen te streven naar een passende vertegenwoordiging van alle geslachten binnen het leidinggevend orgaan en ervoor te zorgen dat het beginsel van gelijke kansen wordt geëerbiedigd bij het selecteren van leden van het leidinggevend orgaan. Enkel het hebben van werknemersvertegenwoordigers, indien verplicht op grond van het nationale recht, van het ondervertegenwoordigde geslacht is niet voldoende om een gepast genderevenwicht in het leidinggevend orgaan te waarborgen.
103. Het diversiteitsbeleid dient ten minste betrekking te hebben 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 RKV-instellingen dient een kwantitatieve doelstelling te bevatten voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het leidinggevend orgaan. Significante RKV-instellingen dienen de beoogde participatie van het ondervertegenwoordigde geslacht te kwantificeren, een passende termijn vast te stellen waarbinnen het doel moet zijn bereikt, en aan te geven hoe dit doel zal worden bereikt. De doelstelling dient te worden 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 vijf leden, mag de doelstelling in kwalitatieve termen worden geformuleerd.

104. Instellingen dienen bij het stellen van diversiteitsdoelen rekening te houden met resultaten van diversiteitsbenchmarking, gepubliceerd door bevoegde autoriteiten, EBA of andere relevante internationale instanties of organisaties¹⁸.
105. 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.
106. Significante RKV-instellingen dienen bovendien, als onderdeel van de jaarlijkse toetsing van de samenstelling van het leidinggevend orgaan, te documenteren in hoeverre de gestelde doelen zijn bereikt. Indien een of meer diversiteitsdoelen niet zijn bereikt, dienen significante RKV-instellingen te documenteren wat hiervan de oorzaken zijn, en welke maatregelen binnen welke termijn moeten worden genomen om te waarborgen dat de diversiteitsdoelen worden gehaald.
107. Instellingen dienen, om een voldoende diverse groep kandidaten voor functies in het leidinggevend orgaan te bevorderen, een diversiteitsbeleid uit te voeren voor personeel, waarin aandacht is voor carrièreplanningsaspecten en maatregelen om te zorgen voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Deze maatregelen dienen te omvatten dat met het aspect van gepaste vertegenwoordiging van geslachten ook rekening wordt gehouden bij het selecteren van medewerkers voor managementfuncties of bij het verzorgen van managementopleiding.
108. Ter ondersteuning van een diverse samenstelling van het leidinggevend orgaan dienen instellingen beleid te hebben dat ervoor zorgt dat er geen sprake is van discriminatie op basis van geslacht, ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, godsdienst

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> en <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

of overtuiging, het behoren tot een nationale minderheid, financiële situatie, geboorte, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.¹⁹

Titel VI – Geschiktheidsbeleid en governanceregelingen

13. Geschiktheidsbeleid

109. Overeenkomstig artikel 88, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU moet het leidinggevend orgaan van een instelling governanceregelingen opstellen die een doeltreffend en prudent beheer van de instelling waarborgen, en toezicht houden op en verantwoording afleggen voor de uitvoering daarvan. Overeenkomstig artikel 9, lid 3, van Richtlijn 2014/65/EU moet het leidinggevend orgaan van een beleggingsonderneming als gedefinieerd in Richtlijn 2014/65/EU (MiFID-onderneming) bovendien governanceregelingen opstellen die de integriteit van de markt en de belangen van de cliënten bevorderen, en toezicht houden op en verantwoording afleggen 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 dient op te stellen en bij te houden voor de beoordeling van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan.
110. Het geschiktheidsbeleid dient het diversiteitsbeleid te omvatten of hiernaar te verwijzen om te waarborgen dat bij de aanwerving van nieuwe leden rekening wordt gehouden met diversiteit.
111. Wijzigingen van het geschiktheidsbeleid dienen ook door het leidinggevend orgaan te worden goedgekeurd, onverminderd eventueel vereiste goedkeuring van aandeelhouders. Er dient documentatie te worden bijgehouden van de vaststelling van het beleid en eventuele wijzigingen daarvan (bv. in de vorm van notulen van relevante vergaderingen).
112. Het beleid dient goed te worden gedocumenteerd en helder en transparant te zijn voor al het 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.

¹⁹ Zie ook het gedeelte van de EBA-richtsnoeren inzake interne governance over diversiteit.

113. Interne controlefuncties²⁰ dienen effectieve input te leveren voor de uitwerking van het geschiktheidsbeleid, in overeenstemming met hun rollen. De nalevingsfunctie dient in het bijzonder de gevolgen van het geschiktheidsbeleid voor de naleving door de instelling van de wet- en regelgeving, intern beleid en interne procedures te analyseren, en alle vastgestelde nalevingsrisico's en niet-nalevingskwesaties aan het leidinggevend orgaan te rapporteren.
114. Het beleid dient beginselen voor de selectie, het monitoren en de opvolgingsplanning van de leden en voor de herbenoeming van bestaande leden te omvatten, en dient ten minste het volgende te omvatten:
- 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 (bv. 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 RKV-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 dient te worden gedocumenteerd.
115. Relevante instellingen dienen in hun geschiktheidsbeleid ook de procedures op te nemen 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 relevante instellingen kunnen worden beschouwd als medewerkers met een sleutelfunctie, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan.
116. Het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie en het benoemingscomité, indien ingesteld, dienen de doeltreffendheid van het geschiktheidsbeleid van de instelling te monitoren en het ontwerp en de uitvoering hiervan te toetsen. Het leidinggevend orgaan dient het beleid wanneer nodig te wijzigen, rekening houdend met de aanbevelingen van het benoemingscomité, indien ingesteld, en van de interne auditfunctie.

²⁰ Zie ook de EBA-richtsnoeren inzake interne governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

14. Geschiktheidsbeleid in een groepscontext

117. Overeenkomstig artikel 109, leden 2 en 3, van Richtlijn 2013/36/EU moet de consoliderende RKV-instelling ervoor zorgen dat een groepsbreed beleid voor de beoordeling van de geschiktheid van alle leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie consistent wordt uitgevoerd en goed wordt geïntegreerd in alle dochterondernemingen binnen de prudentiële consolidatie, met inbegrip van de dochterondernemingen die niet onder Richtlijn 2013/36/EU vallen, ook wanneer ze zijn gevestigd in derde landen, met inbegrip van offshore financiële centra.
118. Het beleid dient te zijn afgestemd op de specifieke situatie van de kredietinstellingen 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 RKV-instelling en haar dochterondernemingen dienen onderling contact te hebben en waar nuttig informatie voor de beoordeling van de geschiktheid uit te wisselen.
119. De consoliderende RKV-instelling dient ervoor te zorgen 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, dient de consoliderende RKV-instelling ervoor te zorgen dat het groepsbrede beleid rekening houdt met verschillen in nationaal vennootschapsrecht en andere regelgevingsvereisten.
120. De consoliderende RKV-instelling dient ervoor te zorgen dat in derde landen gevestigde dochterondernemingen die zijn opgenomen in de prudentiële consolidatie, het groepsbeleid op consistente wijze zodanig uitvoeren 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. Met het oog hierop dienen de moederondernemingen uit de EU en de dochterondernemingen die onder Richtlijn 2013/36/EU vallen, ervoor te zorgen dat de geschiktheidsnormen die worden toegepast door de in een derde land gevestigde dochteronderneming, ten minste voldoen aan de geschiktheidsnormen die in de Europese Unie worden toegepast.
121. De geschiktheidsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU en deze richtsnoeren gelden voor RKV-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 RKV-instelling is, omvat de prudentiële consolidatie niet het niveau van de in een derde land gevestigde moederinstelling en andere rechtstreekse dochterondernemingen van die moederinstelling. De consoliderende RKV-instelling dient ervoor te zorgen 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.
122. 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 taken²¹

123. Significante RKV-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.
124. Leden van het benoemingscomité dienen gezamenlijk over voldoende kennis, expertise en ervaring te beschikken 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.
125. Wanneer geen benoemingscomité is ingesteld, dient het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie de verantwoordelijkheden te krijgen 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, dient de beoordeling die wordt genoemd in artikel 88, lid 2, onder b) en c), van die Richtlijn ten minste elke twee jaar plaats te vinden.
126. Het benoemingscomité, wanneer dit is ingesteld, en het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie, waar van toepassing, dienen toegang te hebben tot alle informatie die nodig is voor de vervulling van hun taken en in staat zijn de relevante interne controlefuncties en andere bevoegde interne functies waar nodig bij hun taken te betrekken.
127. 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

128. Onverminderd het nationale vennootschapsrecht behoort het leidinggevend orgaan uit een voldoende aantal leden te bestaan, en passend samengesteld en voor een passende periode aangesteld te zijn. Voordrachten voor herbenoeming dienen pas plaats te vinden nadat is gekeken naar de beoordeling van de prestaties van het lid gedurende zijn voorbije termijn.

²¹ Zie met betrekking tot de samenstelling en de taken van comités ook de richtsnoeren van EBA inzake interne governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

129. Alle leden van het leidinggevend orgaan dienen geschikt te zijn. Afgezien van leden die worden gekozen door werknemers en werknemers vertegenwoordigen, dient het leidinggevend orgaan gekwalificeerde en ervaren leden te identificeren en selecteren en voor een passende opvolgingsplanning voor het leidinggevend orgaan te zorgen die in overeenstemming is met alle wettelijke vereisten ten aanzien van samenstelling, benoeming of opvolging van (leden van) het leidinggevend orgaan.
130. Onverminderd de rechten van aandeelhouders om leden te benoemen dienen 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 te dragen 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.
131. Bij het besluit om een kandidaat aan te nemen dient, waar mogelijk, rekening te worden 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 elementen in titel V van deze richtsnoeren. Bij het besluit dient rekening te worden gehouden met het feit dat een diverser leidinggevend orgaan constructieve kritiek en discussie op basis van verschillende standpunten bevordert. Instellingen dienen leden van het leidinggevend orgaan echter niet uitsluitend aan te nemen 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.
132. 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.
133. Onverminderd het recht van de aandeelhouders om alle leden van het leidinggevend orgaan gelijktijdig te benoemen en te vervangen, dient het leidinggevend orgaan bij het vaststellen van een opvolgingsplan voor zijn leden voor continuïteit van de besluitvorming te zorgen en waar mogelijk te voorkomen dat te veel leden tegelijkertijd moeten worden vervangen. In de opvolgingsplanning dienen de plannen, het beleid en de procedures van de instelling te worden vastgelegd voor plotselinge of onverwachte afwezigheid of vertrek van leden van het leidinggevend orgaan, met inbegrip van eventuele relevante tijdelijke

regelingen. In de opvolgingsplanning dient ook rekening te worden gehouden met de doelstellingen die zijn vastgelegd in het diversiteitsbeleid van de instelling.

Titel VII – Geschiktheidsbeoordeling door instellingen

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

134. Tenzij anders aangegeven in deze richtsnoeren, dient het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dit is ingesteld, het benoemingscomité, ervoor te zorgen 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 (bv. risico- en auditcomité) en interne functies (bv. HR, juridische zaken of controlefuncties). Het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie dient verantwoordelijk te zijn voor het bepalen van de definitieve geschiktheidsbeoordelingen.

135. In afwijking van punt 134 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.

136. Bij de geschiktheidsbeoordelingen dient rekening te worden gehouden met alle beschikbare zaken die relevant zijn voor de beoordelingen. Instellingen dienen rekening te houden 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.

137. 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, dienen instellingen de aandeelhouders voorafgaand aan de vergadering adequate informatie over de uitkomsten van de beoordeling te verstrekken. De beoordeling dient waar nodig verscheidene mogelijke samenstellingen van het leidinggevend orgaan te omvatten die aan de aandeelhouders kunnen worden voorgelegd.

138. Wanneer leden, in de naar behoren onderbouwde gevallen die worden genoemd in punt 135, worden benoemd door aandeelhouders voordat een geschiktheidsbeoordeling heeft plaatsgevonden, dient de benoeming plaats te vinden onder voorbehoud van een positieve beoordeling van hun geschiktheid. In deze gevallen dienen instellingen de geschiktheid van de leden en de samenstelling van het leidinggevend orgaan te beoordelen 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, dienen het lid en de bevoegde autoriteit daar onmiddellijk van op de hoogte te worden gesteld. Instellingen dienen ook de aandeelhouders te informeren over de uitgevoerde beoordeling en de noodzaak om andere leden te benoemen.
139. Instellingen dienen ervoor te zorgen 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, moet de aandeelhouders ertoe in staat stellen geïnformeerde besluiten te nemen en eventuele tekortkomingen in de samenstelling van het leidinggevend orgaan of zijn individuele leden te verhelpen.
140. Wanneer sommige leden worden benoemd door het leidinggevend orgaan, dienen deze beoordelingen te worden uitgevoerd voordat zij daadwerkelijk hun functie gaan vervullen. In de naar behoren onderbouwde gevallen die worden genoemd in punt 135 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.
141. Instellingen dienen bij de beoordeling van de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan rekening te houden 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.
142. Instellingen dienen de resultaten van hun geschiktheidsbeoordeling te documenteren 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 dienen zij de maatregelen te documenteren die moeten worden genomen om deze tekortkomingen te verhelpen.

143. Instellingen dienen bevoegde autoriteiten op de hoogte te houden 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 dient de in bijlage III genoemde documentatie en informatie te omvatten²².
144. Instellingen dienen op verzoek van de bevoegde autoriteiten extra informatie te verstrekken 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

145. Instellingen dienen van leden van het leidinggevend orgaan te eisen 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 van en bijlage III bij deze richtsnoeren.
146. 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 (bv. diploma's en certificaten, aanbevelingsbrieven, cv's, gesprekken, vragenlijsten);
 - b. informatie te verzamelen over de reputatie, integriteit en eerlijkheid van de beoordeelde persoon, met inbegrip van een beoordeling of er redelijke gronden zijn om te vermoeden dat er sprake is of is geweest van ML/TF of een poging daartoe of dat het risico daarop kan toenemen;
 - c. de onafhankelijkheid van geest van de beoordeelde persoon te onderzoeken;
 - d. van de beoordeelde persoon te eisen dat hij of zij verifieert dat de verstrekte informatie juist is en waar nodig het bewijs daarvan levert;
 - e. van de beoordeelde persoon te eisen dat hij eventuele feitelijke en potentiële belangenconflicten meldt;

²² 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 door EBA gepubliceerde raadgelegingsdocument over de ontwerp-RTS inzake vergunningen.

- f. zoveel als mogelijk de juistheid van de door de beoordeelde persoon verstrekte informatie te valideren;
 - g. de uitkomsten van de beoordeling te bespreken in het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dit is ingesteld, in het benoemingscomité; en
 - h. waar nodig, overeenkomstig hoofdstuk 22 corrigerende maatregelen te treffen om de individuele geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan te waarborgen.
147. Wanneer er een kwestie is die aanleiding geeft tot bezorgdheid over de geschiktheid van een lid van het leidinggevend orgaan, dient te worden beoordeeld hoe deze bezorgdheid de geschiktheid van de betrokken persoon beïnvloedt. Bij deze beoordeling dienen instellingen rekening te houden met de aanwezigheid van gegronde redenen om te vermoeden dat er sprake is of is geweest van ML/TF of een poging daartoe of dat het risico daarop kan toenemen.
148. Instellingen dienen schriftelijk een beschrijving vast te leggen van de functie waarvoor een beoordeling is verricht, met inbegrip van de rol van die functie binnen de instelling. Zij dienen de uitkomst van de geschiktheidsbeoordeling te beschrijven 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 RKV-instelling;
 - c. voldoende kennis, vaardigheden en ervaring;
 - d. goede reputatie, eerlijkheid en integriteit;
 - e. onafhankelijkheid van geest.

19. Beoordeling van de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan

149. Wanneer instellingen de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan beoordelen, dienen zij de samenstelling van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie en het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie afzonderlijk van elkaar te beoordelen. De beoordeling van de collectieve geschiktheid dient een vergelijking op te leveren 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.

150. Instellingen dienen de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan te beoordelen 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.
151. Bij het beoordelen van de geschiktheid van een individueel lid van het leidinggevend orgaan dienen instellingen binnen dezelfde periode ook de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan te beoordelen overeenkomstig hoofdstuk 7, en dienen zij na te gaan of de algehele samenstelling van de gespecialiseerde comités van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie passend is²³. In het bijzonder dient te worden beoordeeld welke kennis, vaardigheden en ervaring de persoon toevoegt aan de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan en of de algehele samenstelling van het leidinggevend orgaan een voldoende breed scala aan kennis, vaardigheden en ervaring beslaat voor inzicht in de activiteiten en de belangrijkste risico's van de instelling.
152. Bij het beoordelen van de collectieve geschiktheid overeenkomstig titel III, punt 7, dienen instellingen ook te beoordelen of het leidinggevend orgaan middels zijn besluiten heeft aangetoond voldoende inzicht te hebben in ML/TF-risico's en in de invloed daarvan op de activiteiten van de instelling, en of het heeft aangetoond deze risico's op gepaste wijze te beheren, met inbegrip van corrigerende maatregelen, indien nodig.

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 dient zich te richten 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 dienen de leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dit is ingesteld, het benoemingscomité, met name rekening te houden met:

²³ Zie voor de samenstelling van comités ook de relevante EBA-richtsnoeren inzake interne governance.

- 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, ook in verband met de bestrijding van witwaspraktijken en financiering van terrorisme;
- 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;
- 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;
- j. redelijke gronden om te vermoeden dat er sprake is of is geweest van witwaspraktijken of financiering van terrorisme of andere financiële delicten of daar poging toe is of wordt gedaan, of dat daar een toegenomen risico op is, ook naar aanleiding van dergelijke negatieve bevindingen van de interne of externe auditors of bevoegde autoriteiten ten aanzien van de adequaatheid van de AML/CFT-systemen en controles van de instelling.

155. Wanneer er aanleiding is voor een herbeoordeling, dient naar behoren rekening te worden gehouden met:
- a. de toegewezen taken en rapportagelijnen binnen de instelling, met inbegrip, indien van toepassing, van binnen de groep, om vast te stellen of er een materieel feit of belangrijke bevinding moet worden toegewezen aan een of meerdere verantwoordelijke leden van het leidinggevend orgaan. In het kader hiervan dient de toewijzing van taken te worden bepaald rekening houdend met alle relevante documentatie, met inbegrip van, onder meer, governancehandvesten en -codes, interne organigrammen en andere manieren om verantwoordelijkheidsgebieden toe te wijzen, intern beleid, beschikbare beoordelingen van de geschiktheid en in het kader hiervan verstrekte aanvullende informatie, aanstellingsbrieven of functieomschrijvingen, en notulen van vergaderingen van het leidinggevend orgaan; en
 - b. de geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van alle feiten die aanleiding gaven tot de herbeoordeling, en de ernst van eventuele beschuldigingen van of daadwerkelijke wanpraktijken van een of meerdere leden van het leidinggevend orgaan. Instellingen dienen de geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van informatie (bv. de bron, de aannemelijkheid, eventuele belangenconflicten van de bron die de informatie verstrekt) te bepalen, naast andere overwegingen. Instellingen dienen te beseffen dat enkel het ontbreken van strafrechtelijke veroordelingen niet altijd voldoende is om beschuldigingen van wanpraktijken af te wijzen.
156. Significante RKV-instellingen dienen ten minste jaarlijks een periodieke herbeoordeling van de geschiktheid uit te voeren. Niet-significante instellingen dienen ten minste elke twee jaar een herbeoordeling van de geschiktheid uit te voeren. Instellingen dienen de resultaten van de periodieke herbeoordeling schriftelijk vast te leggen. 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.
157. De uitkomst van de herbeoordeling, de reden voor de herbeoordeling en eventuele aanbevelingen betreffende vastgestelde zwakke punten dienen schriftelijk te worden vastgelegd en te worden voorgelegd aan het leidinggevend orgaan.
158. Het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dit is ingesteld, het benoemingscomité, dient de uitkomst van de beoordeling van de collectieve geschiktheid te rapporteren 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.

159. Het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie dient kennis te nemen van het verslag en een besluit te nemen over de aanbevelingen van het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie of, indien dat is ingesteld, het benoemingscomité. Wanneer aanbevelingen niet worden overgenomen, dienen de redenen daarvoor schriftelijk te worden vastgelegd.
160. Instellingen dienen de bevoegde autoriteit ervan op de hoogte te stellen wanneer herbeoordelingen hebben plaatsgevonden als gevolg van significante veranderingen. Significante RKV-instellingen dienen de bevoegde autoriteit ten minste jaarlijks op de hoogte te stellen van eventueel uitgevoerde herbeoordelingen van de collectieve geschiktheid.
161. Instellingen dienen de herbeoordelingen, met inbegrip van de uitkomsten hiervan en eventuele maatregelen die zijn genomen naar aanleiding van de herbeoordeling, te documenteren. Instellingen dienen de bevoegde autoriteit op dier verzoek de documentatie ter ondersteuning van de herbeoordeling te verstrekken.
162. 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, dient het de bevoegde autoriteit onmiddellijk op de hoogte te stellen 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 relevante instellingen

163. De verantwoordelijke functie binnen een relevante instelling dient de geschiktheidsbeoordeling van medewerkers met een sleutelfunctie uit te voeren voordat zij worden aangesteld en dient de uitkomsten van de beoordeling aan de aanstellende functie en het leidinggevend orgaan te rapporteren. Significante RKV-instellingen als genoemd in punt 172 dienen bevoegde autoriteiten op de hoogte te stellen van de uitkomsten van beoordelingen betreffende hoofden van interne controlefuncties en de CFO, wanneer deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan.
164. Als een relevante instelling in haar beoordeling concludeert dat een medewerker met een sleutelfunctie niet geschikt is, dient de relevante instelling af te zien van de benoeming van de betrokken persoon of passende maatregelen te nemen om adequaat functioneren van deze functie te waarborgen. Significante RKV-instellingen dienen de bevoegde autoriteit dienovereenkomstig op de hoogte te stellen 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 relevante instellingen en voor alle medewerkers met een sleutelfunctie.
165. Wanneer ook een beoordeling door een bevoegde autoriteit vereist is, dienen relevante instellingen bij de aanstelling van een medewerker met een sleutelfunctie de noodzakelijke maatregelen te nemen (bv. 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

166. 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, dient deze persoon niet te worden benoemd. Als het lid al benoemd is, dient de instelling dat lid te vervangen. Met uitzondering van criteria die relevant zijn voor de beoordeling van reputatie, eerlijkheid en integriteit, dient een instelling, als zij bij haar beoordeling of herbeoordeling gemakkelijk te verhelpen tekortkomingen vaststelt in de kennis, vaardigheden of ervaring van het lid, passende corrigerende maatregelen te nemen om deze tekortkomingen tijdig weg te nemen.
167. Als een instelling bij haar beoordeling of herbeoordeling concludeert dat het leidinggevend orgaan in zijn geheel niet geschikt is, dient de instelling tijdig passende corrigerende maatregelen te nemen.
168. Wanneer een instelling corrigerende maatregelen neemt, dient zij naar de specifieke situatie en tekortkomingen van een individueel lid of de samenstelling van het leidinggevend orgaan als geheel te kijken. In het geval van de aanvraag van een vergunning door een instelling om haar activiteiten te gaan verrichten, dienen deze maatregelen te worden uitgevoerd voordat de vergunning wordt verleend.²⁴
169. 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.
170. In ieder geval dienen bevoegde autoriteiten onmiddellijk op de hoogte te worden gesteld van eventueel vastgestelde belangrijke tekortkomingen betreffende de leden van het leidinggevend orgaan en de collectieve samenstelling van het leidinggevend orgaan. Significante RKV-instellingen dienen de bevoegde autoriteiten ook op de hoogte te stellen 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.

²⁴ Zie voetnoot 28.

De informatie dient de maatregelen te omvatten die zijn genomen of gepland om deze tekortkomingen te verhelpen, evenals de tijdsplanning voor de uitvoering daarvan.

Titel VIII – Geschiktheidsbeoordeling door bevoegde autoriteiten

23. Beoordelingsprocedures van bevoegde autoriteiten

171. Bevoegde autoriteiten dienen in het geval van significante RKV-instellingen de toezichtprocedures te specificeren 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, dienen zij er rekening mee te houden 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 dienen ervoor te zorgen dat een beschrijving van deze beoordelingsprocedures openbaar beschikbaar is.
172. Wat betreft significante RKV-instellingen dient de geschiktheidsbeoordeling van hoofden van interne controlefuncties en de CFO, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, door bevoegde autoriteiten te worden uitgevoerd voor:
- a. significante consoliderende RKV-instellingen;
 - b. significante RKV-instellingen die deel uitmaken van een groep, waarbij de consoliderende RKV-instelling geen significante instelling is;
 - c. significante RKV-instellingen die geen deel uitmaken van een groep.
173. De toezichtprocedures dienen te waarborgen dat nieuw benoemde leden van het leidinggevend orgaan, het leidinggevend orgaan als collectief orgaan en, voor significante RKV-instellingen als bedoeld in punt 172, 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 dienen ook te waarborgen dat herbenoemde leden van het leidinggevend orgaan worden herbeoordeeld door de bevoegde autoriteit overeenkomstig punt 22, onder b), ii), en punt 30, onder b), ii), wanneer een herbeoordeling noodzakelijk is.
174. Bevoegde autoriteiten dienen ervoor te zorgen dat hun toezichtprocedures hen in staat stellen tijdig actie te ondernemen in gevallen van niet-naleving.
175. Als onderdeel van de bovenstaande toezichtprocedures dienen instellingen te worden verplicht bevoegde autoriteiten onmiddellijk op de hoogte te stellen van vacante functies binnen het leidinggevend orgaan. Instellingen dienen ook te worden 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 dienen, in gevallen waarin de bevoegde autoriteit de geschiktheid voorafgaand aan de benoeming beoordeelt, uiterlijk twee weken na het besluit van de instelling om het lid voor te dragen voor benoeming, te worden uitgevoerd, of, in gevallen waarin de bevoegde autoriteit de geschiktheid beoordeelt na de benoeming, twee weken na de benoeming. In de kennisgevingen dient de volledige in bijlage III genoemde documentatie en informatie te worden opgenomen.

176. In de naar behoren onderbouwde gevallen die worden genoemd in punt 136, dient van instellingen te worden 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.
177. Significante RKV-instellingen waarvoor overeenkomstig de punten 172 en 173 een beoordeling van de hoofden van interne controlefuncties en van de CFO, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, vereist is, dienen bevoegde autoriteiten onmiddellijk, en wel uiterlijk twee weken na hun benoeming, in kennis te stellen van de benoeming van deze functies. Van significante RKV-instellingen dient te worden verlangd dat zij, waar van toepassing, bij de kennisgeving de volledige in bijlage III genoemde documentatie en informatie verstrekken.
178. 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 172, 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 hun de desbetreffende documentatie te sturen.
179. Bevoegde autoriteiten dienen een maximumtermijn vast te stellen voor hun geschiktheidsbeoordeling, die niet meer mag bedragen dan vier maanden vanaf de datum waarop de in de punten 175 tot 177 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 zijn om de beoordeling af te ronden tot het moment van ontvangst van die documentatie en informatie. De vereiste documentatie en informatie dienen documenten of hoorzittingen te omvatten waarom moet worden verzocht of die moeten plaatsvinden tijdens de administratieve procedures in gevallen waarin het voornemen van een negatief besluit bestaat.

180. Overeenkomstig artikel 15 van Richtlijn 2013/36/EU mag de maximumtermijn niet meer bedragen dan zes 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, zes maanden na ontvangst van alle informatie die nodig is om een besluit te kunnen nemen²⁵.
181. Bevoegde autoriteiten dienen hun beoordeling uit te voeren 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.
182. De beoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan en, in het geval van significante RKV-instellingen, de beoordeling van de individuele geschiktheid van de hoofden van interne controlefuncties en van de CFO, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, dient op continue basis te worden uitgevoerd door bevoegde autoriteiten als onderdeel van hun continue toezichtsactiviteit. Bevoegde autoriteiten dienen ervoor te zorgen dat noodzakelijke herbeoordelingen uit hoofde van de hoofdstukken 1, 2 en 3 van titel II door instellingen worden uitgevoerd. Als een herbeoordeling van geschiktheid door een bevoegde autoriteit plaatsvindt naar aanleiding van een herbeoordeling door een instelling, dient die bevoegde autoriteit met name rekening te houden met de omstandigheden die aanleiding waren tot de herbeoordeling door de instelling. Bevoegde autoriteiten dienen de individuele of collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan en de individuele geschiktheid van hoofden van interne controlefuncties en van de CFO, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, met name te beoordelen binnen in punt 172 genoemde significante RKV-instellingen wanneer significante nieuwe feiten of significant nieuw bewijsmateriaal aan het licht komt of komen tijdens het continue toezicht. Hieronder dienen ook situaties te vallen die feitelijke en wezenlijke twijfel doen rijzen over de naleving, nu of in het verleden, van AML/TF-voorschriften door de instelling, individuele leden van het leidinggevend orgaan en, binnen in punt 173 genoemde significante instellingen, hoofden van interne controlefuncties en de CFO, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan.
183. Voor significante RKV-instellingen dienen bevoegde autoriteiten waar nodig gebruik te maken 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.
184. 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

²⁵ Zie voetnoot 28.

een sleutelfunctie wanneer er nieuwe feiten of omstandigheden zijn die aanleiding kunnen zijn tot bezorgdheid over de geschiktheid van de desbetreffende persoon.

185. 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 dient aan de hand van een op risico gebaseerde aanpak te worden vastgesteld.
186. Een schending van een prudentiële of andere wettelijke eis door een instelling kan, onder bepaalde omstandigheden, een bevinding van de bevoegde autoriteit ondersteunen dat een persoon niet langer geschikt is – bijvoorbeeld als de bevoegde autoriteit, aan de hand van de juiste procedure, vaststelt dat een persoon heeft nagelaten de stappen te ondernemen die redelijkerwijs 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

187. Bevoegde autoriteiten dienen een besluit te nemen 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 dienen dit besluit binnen de in punt 179 genoemde maximumtermijn te nemen of, als de termijn is opgeschort, binnen zes maanden na de aanvang van die termijn.
188. In de in punt 181 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.
189. Wanneer een instelling verzuimt voldoende informatie over de geschiktheid van een beoordeelde persoon te verstrekken aan de bevoegde autoriteit, dient laatstgenoemde de instelling ervan op de hoogte te stellen 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 negatief te beslissen.
190. Wanneer uit de geschiktheidsbeoordeling door de bevoegde autoriteit blijkt dat niet voldoende is aangetoond dat de beoordeelde persoon geschikt is, dient de bevoegde autoriteit bezwaar te maken tegen de benoeming van deze persoon of deze af te keuren, tenzij de vastgestelde tekortkomingen kunnen worden verholpen en worden weggenomen door andere maatregelen van de instelling.
191. Bevoegde autoriteiten dienen instellingen in ieder geval van een negatief besluit zo snel mogelijk in kennis te stellen. 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 179, is verstreken en de bevoegde autoriteit geen negatief besluit heeft genomen.

192. De bevoegde autoriteit dient, rekening houdend met de maatregelen die de instelling al heeft genomen, passende maatregelen te treffen om de vastgestelde tekortkomingen aan te pakken en een tijdpad vast te stellen voor de uitvoering van deze maatregelen. Deze maatregelen dienen, afhankelijk van de situatie, een of meer van de volgende maatregelen te omvatten:

- 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 verwijderen uit het leidinggevend orgaan;
- f. waar passend administratieve sancties opleggen of andere administratieve maatregelen treffen (bv. specifieke verplichtingen, aanbevelingen of voorwaarden), waaronder uiteindelijke intrekking van de vergunning van de instelling.

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

194. Indien leden van het leidinggevend orgaan niet voldoen aan de in artikel 91, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU vastgelegde eisen, zijn bevoegde autoriteiten bevoegd om deze leden uit het leidinggevend orgaan te verwijderen. De bevoegde autoriteiten dienen in het bijzonder te verifiëren of nog steeds aan de in artikel 91, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU vastgelegde en in deze richtsnoeren verder gespecificeerde eisen wordt voldaan wanneer zij redelijke gronden hebben om te vermoeden dat er sprake is of is geweest van witwaspraktijken of financiering van terrorisme of daar poging toe is of wordt gedaan, of dat daar een toegenomen risico op is in verband met de betreffende instelling.

25. Samenwerking tussen bevoegde autoriteiten

195. Bevoegde autoriteiten dienen elkaar, met inachtneming van de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming, eventuele informatie waarover zij beschikken te verstrekken over een lid van het leidinggevend orgaan of een medewerker met een sleutelfunctie ten behoeve van de uitvoering van een geschiktheidsbeoordeling. Deze informatie dient ook een onderbouwing van het besluit dat is genomen over de geschiktheid van de betrokken persoon te omvatten. Hiertoe dient de bevoegde autoriteit aan leden van het leidinggevend orgaan of medewerkers met een sleutelfunctie toestemming te vragen 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.

196. Bevoegde autoriteiten kunnen de uitkomsten van de door andere bevoegde autoriteiten verrichte geschiktheidsbeoordelingen van of andere voor de geschiktheidsbeoordeling relevante informatie over leden van het leidinggevend orgaan of medewerkers met een sleutelfunctie mee in overweging nemen en andere bevoegde autoriteiten daartoe de noodzakelijke informatie vragen. Indien gepast dienen bevoegde autoriteiten contact op te nemen met de AML/CFT-toezichthouder in de relevante lidstaat om aanvullende informatie te verkrijgen die nodig is om de integriteit, eerlijkheid, goede reputatie en geschiktheid van het leidinggevend orgaan of de medewerkers met een sleutelfunctie van een instelling te beoordelen. Daarnaast dienen bevoegde autoriteiten andere relevante belanghebbenden, waaronder de financiële-inlichtingeneenheden en rechtshandhavingsorganen, in situaties waarin het risico van ML/TF in verband met de instelling of het lid is toegenomen, ook om informatie ter onderbouwing van hun geschiktheidsbeoordeling te vragen.²⁶

197. Bevoegde autoriteiten die dergelijke verzoeken ontvangen, dienen indien mogelijk zo snel mogelijk relevante beschikbare informatie over de geschiktheid van personen te verstrekken om de verzoekende bevoegde autoriteit in staat te stellen de beoordeling af te ronden binnen de termijn die is vastgelegd in punt 179. De verstrekte informatie dient 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, of andere relevante informatie voor de geschiktheidsbeoordeling te omvatten.

²⁶ Zie ook: Gemeenschappelijke richtsnoeren inzake samenwerking en informatie-uitwisseling voor de toepassing van Richtlijn (EU) 2015/849 tussen de bevoegde autoriteiten die toezicht houden op kredietinstellingen en financiële instellingen, beschikbaar op <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counter-finance-terror>

198. Bevoegde autoriteiten dienen in hun geschiktheidsbeoordeling rekening te houden 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 tien 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.
199. 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, dienen relevante beschikbare informatie over de geschiktheid van personen te verstrekken. 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.
200. 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, dient de bevoegde autoriteit die de recentste beoordeling verricht, de andere bevoegde autoriteiten over de uitkomst van haar beoordeling te informeren.
201. Indien een bevoegde autoriteit besluit dat een lid van het leidinggevend orgaan of een hoofd van de interne controlefunctie en de CFO, indien deze geen deel uitmaken van het leidinggevend orgaan, zoals genoemd in punt 172, niet geschikt is op basis van relevante feiten in de context van ML/TF-risico's of -gebeurtenissen, dient de bevoegde autoriteit, onverminderd het nationale recht, haar bevindingen en besluiten met de bevoegde AML/CFT-toezichthouder te delen.
202. Wanneer een bevoegde autoriteit om informatie verzoekt, dient zij de naam van de beoordeelde persoon te verstrekken, 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.

Titel IX – Geschiktheidsbeoordeling door bevoegde autoriteiten en afwikkelingsautoriteiten in de context van afwikkeling

203. Bevoegde autoriteiten en afwikkelingsautoriteiten dienen de toepasselijke procedures voor de uitwisseling van informatie met betrekking tot geschiktheidsbeoordelingen van leden van het leidinggevend orgaan en hun vervanging te specificeren overeenkomstig de artikelen 27 en 28 en artikel 34, lid 1, onder c), ook gelet op artikel 81, lid 2, van Richtlijn 2014/59/EU, op grond waarvan bevoegde autoriteiten de afwikkelingsautoriteiten op de

hoogte brengen van de ontheffing uit hun functie van een of meerdere leden van het leidinggevend orgaan en de aanstelling van een of meerdere leden van het leidinggevend orgaan krachtens de artikelen 27 en 28 van Richtlijn 2014/59/EU.

204. Als onderdeel van de bovenstaande procedures dient ervoor te worden gezorgd dat de geschiktheid van nieuw aangestelde leden van het leidinggevend orgaan en van het leidinggevend orgaan in zijn geheel, indien relevant, zoals genoemd in de artikelen 27 en 28 en artikel 34, lid 1, onder c), van Richtlijn 2014/59/EU, wordt beoordeeld door bevoegde autoriteiten overeenkomstig de criteria uit titel III.
205. De procedures dienen ervoor te zorgen dat de afwikkelingsautoriteiten bevoegde autoriteiten onmiddellijk in kennis stellen van nieuwe benoemingen van één of meer leden van het leidinggevend orgaan. Bij het benoemen van leden van het leidinggevend orgaan overeenkomstig artikel 34, lid 1, onder c), krachtens de afwikkelingsbevoegdheden uit hoofde van artikel 63, lid 1, onder I), van Richtlijn 2014/59/EU, dienen afwikkelingsautoriteiten bevoegde autoriteiten zo snel mogelijk de vereiste documenten te verstrekken om hen in staat te stellen een geschiktheidsbeoordeling uit te voeren.
206. Wanneer nieuwe leden van het leidinggevend orgaan worden benoemd uit hoofde van artikel 27, artikel 28 of artikel 34, lid 1, onder c), dienen bevoegde autoriteiten de geschiktheidsbeoordeling uit te voeren nadat het lid van het leidinggevend orgaan of het leidinggevend orgaan in zijn geheel in functie is getreden, gezien de noodsituatie, en onverwijld hun besluit te nemen over de geschiktheid, waarbij zij ernaar streven dit te doen binnen een maand na de datum waarop zij een kennisgeving van benoeming ontvangen zoals vastgelegd in het nationale recht (bv. van de instelling) overeenkomstig artikel 28 van Richtlijn 2014/59/EU dan wel van de afwikkelingsautoriteit overeenkomstig artikel 34, lid 1, onder c), op grond van de afwikkelingsbevoegdheden uit hoofde van artikel 63, lid 1, onder I), van Richtlijn 2014/59/EU. De bevoegde autoriteit dient de afwikkelingsautoriteit onmiddellijk in kennis te stellen van de resultaten van de beoordeling.
207. De bijzonder bestuurder die door de afwikkelingsautoriteit in afwikkeling is benoemd en aan wie uitsluitend taken in verband met de uitvoering van de afwikkelingsmaatregelen zijn toegewezen overeenkomstig artikel 35 van Richtlijn 2014/59/EU, met een tijdelijk mandaat dat niet langer loopt dan de afwikkelingsperiode, wordt niet onderworpen aan de geschiktheidsbeoordeling die door de bevoegde autoriteit moet worden uitgevoerd.

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

Bijlage I bij de richtsnoeren wordt verstrekt als afzonderlijk Excel-bestand. De AML/TF-vereisten zijn aan de bijlage toegevoegd, maar verder is deze ongewijzigd gebleven.

Bijlage II – Vaardigheden

Dit is de in punt 59 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 of zij zelf verklaart te hebben. Communiqueert open over zijn of haar intenties, ideeën en gevoelens, stimuleert een klimaat van openheid en eerlijkheid en informeert de toezichhouder over de werkelijke 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 werktaal 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. **Beoordelingsvermogen:** 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 of zij te maken heeft met problemen die de continuïteit van de onderneming in gevaar kunnen brengen.
- f. **Klant- en kwaliteitgerichtheid:** 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 of zij 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. **Onderhandelingsvaardigheden:** 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. **Teamwerk:** 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 dit te vertalen in langetermijndoelen, bijvoorbeeld door middel van scenarioanalyse. 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 zetten 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 – Documentatie-elementen voor eerste benoeming

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

1. Persoonsgegevens 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 dienen onder andere de volgende gegevens te behoren:

- 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. de verwachte bestede tijd voor de functie zoals aanvaard door de betreffende persoon;
- e. een beschrijving van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van de persoon;
- f. 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 dienen te 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/documenten betreffende de geschiktheidsbeoordeling waarin de onderbouwing van de uitkomst van de gemaakte beoordeling is opgenomen;
- 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 en 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 dient een verklaring van de instelling te omvatten 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 verstrekker 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 (bv. 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 of zij 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, handavingsprocedures of sancties door een toezichhoudende autoriteit waarbij de persoon direct of indirect betrokken is (geweest);
 - b. weigering van registratie, vergunning, lidmaatschap of een 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 een reputatiebeoordeling is uitgevoerd door een andere bevoegde autoriteit betreffende de persoon als verwerper of een 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 (bv. leningen, aandelenbezit) en niet-financiële belangen of relaties (bv. 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 of 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 of 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 hypotheekleningen 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, dient de instelling een verklaring te verstrekken 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 die nodig zijn om aan te tonen dat de persoon voldoende tijd kan besteden aan zijn mandaat dienen te worden verstrekt, 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 voorkeurstelling²⁷ van artikel 91, lid 4, van RKV 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 dient een lijst te verstrekken met de namen van de leden van het leidinggevend orgaan met een korte beschrijving van hun respectieve rollen en functies.

7.2 De instelling dient een verklaring te verstrekken 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). Dit dient een beschrijving te omvatten van hoe de algehele samenstelling van het leidinggevend orgaan een voldoende breed scala aan ervaring vertegenwoordigt, evenals eventuele hiaten of zwakke punten en de genomen maatregelen om deze aan te pakken.

²⁷ Dit is wanneer de persoon gebruikmaakt van de mogelijkheid om verscheidene mandaten te hebben binnen dezelfde groep of binnen ondernemingen waarin de instelling een gekwalificeerde deelneming bezit, of in instellingen die deel uitmaken van hetzelfde institutionele protectiestelsel.

- 8.** Alle andere relevante informatie dient als onderdeel van de aanvraag te worden verstrekt.

