

EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Retningslinjer

for vurdering af egnetheden af
medlemmer af ledelsesorganet og
personer med nøglefunktioner

1. Efterlevels- og indberetningspligt

Status for disse retningslinjer

1. Disse retningslinjer er udstedt i henhold til artikel 16 i ESA-forordningerne¹. I henhold til artikel 16, stk. 3, skal de kompetente myndigheder og finansieringsinstitutterne bestræbe sig bedst muligt på at efterleve disse retningslinjer.
2. Retningslinjerne fastsætter, hvad der er hensigtsmæssig tilsynspraksis inden for det europæiske finanstillsynssystem, og hvordan EU-lovgivningen bør anvendes. Kompetente myndigheder, som er omfattet af disse retningslinjer, bør efterleve dem ved at indarbejde dem i deres tilsynspraksis på passende vis (f.eks. ved at ændre deres retlige rammer eller tilsynsprocesser), herunder der, hvor retningslinjer er rettet direkte til institutter.

Indberetningspligt

3. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 og artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1095/2010 skal de kompetente myndigheder senest den 21.05.2018 underrette EBA og EMSA om, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, eller begrunde en eventuel manglende efterlevelse. Hvis EBA ikke har modtaget underretning inden denne dato, vil de kompetente myndigheder af EBA og ESMA blive anset for ikke at efterleve retningslinjerne. Underretninger fremsendes ved hjælp af det skema, der er tilgængeligt på EBA's websted, til compliance@eba.europa.eu med referencen "EBA/GL/2017/12" og formularen på ESMA's websted til managementbody.guidelines@esma.europa.eu med referencen [...]. Underretninger fremsendes af personer med behørig beføjelse til at indberette efterlevelse på vegne af deres kompetente myndighed. Enhver ændring af status med hensyn til efterlevelse skal også meddeles EBA og ESMA.
4. Underretninger offentliggøres på EBA's websted i henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 og på ESMA's websted i henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1095/2010.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1095/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Værdipapir- og Markedstilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/77/EF.

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Banktilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/78/EF.

2. Genstand, anvendelsesområde og definitioner

Genstand

5. I disse retningslinjer fastsættes kravene vedrørende egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet i kreditinstitutter, investeringsselskaber, finansielle holdingselskaber og blandede finansielle holdingselskaber samt navnlig i henhold til artikel 91, stk. 12, i direktiv 2013/36/EU² og artikel 9, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2014/65/EU³ begreberne, afsættelse af tilstrækkelig tid, hæderlighed, integritet og uafhængighed, som et medlem af ledelsesorganet skal udvise, tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring samt tilstrækkelige menneskelige og finansielle ressourcer, der afsættes til introduktions- og efteruddannelseskurser for medlemmer af ledelsesorganet. Begrebet mangfoldighed, der skal tages i betragtning ved udvælgelse af medlemmer til ledelsesorganet, fastsættes også i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser.
6. I retningslinjerne fastsættes også kravene vedrørende egnetheden af lederne af de interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren (CFO) for kreditinstitutter og visse investeringsselskaber, hvor de ikke er medlem af ledelsesorganet, samt af personer med nøglefunktioner, hvis de er udpeget efter en risikobaseret tilgang af disse institutter, som en del af de ledelsesordninger, der er omhandlet i artikel 74 and 88 i direktiv 2013/36/EU og artikel 9, stk. 3, artikel 9, stk. 6, og artikel 16, stk. 2, i direktiv 2014/65/EU, og vedrørende de tilknyttede vurderingsprocesser, ledelsespoltikker og -praksis, herunder princippet om uafhængighed, som gælder for visse medlemmer af ledelsesorganet med tilsynsfunktion.

Målgrupper

7. Disse retningslinjer er rettet til kompetente myndigheder som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 26, i direktiv 2014/65/EU og i artikel 4, stk. 1, nr. 40, i forordning (EU) nr. 575/2013⁴, herunder Den Europæiske Centralbank med hensyn til forhold, der vedrører de opgaver, den er tildelt ved forordning (EU) nr. 1024/2013⁵, kreditinstitutter som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1, i forordning (EU) nr. 575/2013, blandede finansielle holdingselskaber som defineret i artikel 4,

² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber, om ændring af direktiv 2002/87/EF og om ophævelse af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF (EUT L 176 af 27.6.2013, s. 338).

³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU af 15. maj 2014 om markeder for finansielle instrumenter og om ændring af direktiv 2002/92/EF og direktiv 2011/61/EU (omarbejdning) (EUT L 173 af 12.6.2014, s. 349).

⁴ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013 af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber og om ændring af forordning (EU) nr. 648/2012 (EUT L 176 af 27.6.2013, s. 1).

⁵ Rådets forordning (EU) nr. 1024/2013 af 15. oktober 2013 om overdragelse af specifikke opgaver til Den Europæiske Centralbank i forbindelse med politikker vedrørende tilsyn med kreditinstitutter (EUT L 287 af 29.10.2013, s. 63).

stk. 21, i forordning (EU) nr. 575/2013 og investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1, i direktiv 2014/65/EU.

Anvendelsesområde

8. De kompetente myndigheder bør sikre, at kreditinstitutter, blandede finansielle holdingselskaber og investeringsselskaber som henvist til i punkt 7 samt finansielle holdingselskaber som defineret i artikel 4 (1), stk. 20, i forordning (EU) nr. 575/2013 efterlever disse retningslinjer. Disse retningslinjer finder anvendelse på alle institutter som defineret heri, medmindre det anføres, at de direkte vedrører CRD-institutter.
9. CRD-institutter som defineret i disse retningslinjer bør efterleve disse retningslinjer på individuelt, delkonsolideret og konsolideret grundlag, herunder deres datterselskaber, som ikke er omfattet af direktiv 2013/36/EU, i henhold til dette direktivs artikel 109.
10. Retningslinjerne har til formål at omfatte alle eksisterende ledelsesstrukturer og fremhæver ikke en bestemt struktur. Retningslinjerne griber ikke ind i den generelle fordeling af kompetencer i henhold til national selskabsret. Retningslinjerne bør følgelig anvendes uanset de anvendte ledelsesstrukturer (enkelt og/eller todelt ledelsesstruktur og/eller andre strukturer) i medlemsstaterne. Ledelsesorganet som defineret i artikel 3, stk. 1, nr. 7 og 8, i direktiv 2013/36/EU bør forstås som et organ, som udøver en ledelsesfunktion (direktionen) og en tilsynsfunktion (bestyrelsen)⁶.
11. Udtrykkene "ledelsesorgan med ledelsesfunktion" og "ledelsesorgan med tilsynsfunktion" bruges i disse retningslinjer, uden at der henvises til en specifik ledelsesstruktur, og henvisninger til ledelsesfunktionen (direktionen) eller tilsynsfunktionen (bestyrelsen) bør forstås som henvisninger til de organer eller medlemmer af ledelsesorganet, der er ansvarlige for den pågældende funktion i henhold til national lovgivning.
12. I medlemsstater, hvor ledelsesorganet helt eller delvist uddelegerer ledelsesfunktioner til en person eller et internt ledelsesorgan (f.eks. en administrerende direktør (CEO), et ledelsesteam eller et forretningsudvalg), bør de personer, der varetager disse ledelsesfunktioner på grundlag af denne uddelegering, anses for at udgøre ledelsesorganets ledelsesfunktion. I disse retningslinjer bør enhver henvisning til ledelsesorganet med ledelsesfunktion forstås som en henvisning til medlemmerne af et sådan ledelsesorgan eller den administrerende direktør som defineret i disse retningslinjer, også hvis de ikke er blevet indstillet eller udnævnt som formelle medlemmer af instituttets ledelsesorgan eller -organer i henhold til national lovgivning.
13. I medlemsstater, hvor nogle ansvarsområder, som i disse retningslinjer tildeles ledelsesorganet, udøves direkte af aktionærer, medlemmer eller ejere af instituttet i stedet for af ledelsesorganet, bør institutterne sikre, at sådanne ansvarsområder og tilknyttede

⁶ Betragtning 56 til direktiv 2013/36/EU.

beslutninger så vidt muligt udøves i overensstemmelse med de retningslinjer, der finder anvendelse på ledelsesorganet.

14. De definitioner af administrerende direktør (CEO), økonomidirektør (CFO) og person med nøglefunktioner, der anvendes i disse retningslinjer, er rent funktionelle og indebærer ikke et krav om, at sådanne personer udnævnes, eller at der oprettes sådanne stillinger, medmindre det kræves i henhold til relevant EU-lovgivning eller national lovgivning.

Definitioner

15. Medmindre andet er angivet, har de udtryk, der er anvendt og defineret i direktiv 2013/36/EU, forordning (EU) nr. 575/2013 og direktiv 2014/65/EU, den samme betydning i retningslinjerne. I disse retningslinjer finder endvidere følgende definitioner anvendelse:

Institutter	Kreditinstitutter som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1, i forordning (EU) nr. 575/2013, finansielle holdingselskaber som defineret i artikel 4, stk. 20, i forordning (EU) nr. 575/2013, blandede finansielle holdingselskaber som defineret i artikel 4 (1), stk. 21, i forordning (EU) nr. 575/2013, og investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1, i direktiv 2014/65/EU.
CRD-institutter	Kreditinstitutter eller investeringsselskaber som defineret i henholdsvis artikel 4, stk. 1, nr. 1 og 2, i forordning (EU) nr. 575/2013.
Signifikante CRD-institutter	CRD-institutter, der er nævnt i artikel 131 i direktiv 2013/36/EU (globale systemisk vigtige institutter (G-SII'er), og andre systemisk vigtige institutter (O-SII'er)) og, hvor det er hensigtsmæssigt, andre CRD-institutter eller for så vidt angår artikel 91 i direktiv 2013/36/EU finansielle holdingselskaber og blandede finansielle holdingselskaber, der identificeres af de kompetente myndigheder eller i henhold til national lovgivning, baseret på en vurdering af instituttets størrelse og interne organisation og på typen, omfanget og kompleksiteten af dets aktiviteter.
Børsnoteret CRD-institut	CRD-institutter, hvis finansielle instrumenter handles på et reguleret marked som nævnt på den liste, der offentliggøres af ESMA i henhold til artikel 56 i direktiv 2014/65/EU, i en eller flere medlemsstater ⁷ .

⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU af 15. maj 2014 om markeder for finansielle instrumenter og om ændring af direktiv 2002/92/EF og direktiv 2011/61/EU (EUT L 173 af 12.6.2014, s. 349).

Medarbejdere	Alle medarbejdere i et institut og dets datterselskaber inden for anvendelsesområdet for dets konsolidering, herunder datterselskaber, der ikke er omfattet af direktiv 2013/36/EU, og alle medlemmer af deres ledelsesorganer i deres ledelsesfunktion og i deres tilsynsfunktion.
Koncern	Et moderselskab og alle dets datterselskaber som defineret i artikel 2, stk. 9 og 10, i direktiv 2013/34/EU ⁸ .
Egnethed	Den grad, hvori en person anses for at have et godt omdømme og for individuelt og kollektivt med andre personer at have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at varetage sine opgaver. Egnethed omfatter også hver persons hæderlighed, integritet og uafhængighed og vedkommendes evne til at afsætte tilstrækkelig tid til at varetage sine opgaver.
Medlem	Et indstillet eller udnævnt medlem af ledelsesorganet.
Administrerende direktør (CEO)	Den person, der er ansvarlig for ledelsen og styringen af et instituts samlede forretningsaktiviteter.
Personer med nøglefunktioner	<p>Personer, der har væsentlig indflydelse på instituttets ledelse, men som ikke er medlem af ledelsesorganet, og som ikke er administrerende direktør. De omfatter ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke er medlemmer af ledelsesorganet, og andre personer med nøglefunktioner, hvis de er udpeget efter en risikobaseret tilgang af CRD-institutter.</p> <p>Andre personer med nøglefunktioner kan omfatte ledere af vigtige forretningsområder, filialer i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde/Den Europæiske Frihandelssammenslutning, datterselskaber i tredjelande og andre interne funktioner.</p>
Ledere af interne kontrolfunktioner	De personer, der har det øverste ansvar for den faktiske daglige ledelse af de daglige aktiviteter i de uafhængige risikostyrings-, overholdelses- og interne revisionsfunktioner.
Økonomidirektør (CFO)	Den person, der bærer det overordnede ansvar for ledelsen af alle følgende aktiviteter: forvaltning af finansielle ressourcer, finansiell planlægning og finansiell rapportering.

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU af 26. juni 2013 om årsregnskaber, konsoliderede regnskaber og tilhørende beretninger for visse virksomhedsformer, om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/43/EF og om ophævelse af Rådets direktiv 78/660/EØF og 83/349/EØF (EUT L 182 af 29.6.2013, s. 19).

Konsolideringsregler	Anvendelsen af de tilsynsmæssige krav, der er fastsat i direktiv 2013/36/EU og forordning (EU) nr. 575/2013, på konsolideret eller delkonsolideret grundlag i overensstemmelse med første del, afsnit II, kapitel 2, i forordning (EU) nr. 575/2013. Konsolideringen omfatter alle datterselskaber, der er institutter eller finansieringsinstitutter som defineret i henholdsvis artikel 4(1), stk. 3 og 26, i forordning (EU) nr. 575/2013, og kan også omfatte accessoriske servicevirksomheder som defineret i samme forordnings artikel 2, stk. 18, der er etableret i og uden for Unionen.
Konsoliderende CRD-institut	Et CRD-institut, der skal overholde tilsynskravene på grundlag af den konsoliderede situation, i overensstemmelse med første del, afsnit II, kapitel 2, i forordning (EU) nr. 575/2013.
Mangfoldighed	Den situation, hvorved de forskellige karakteristika for ledelsesorganets medlemmer, herunder deres alder, køn, geografiske herkomst samt uddannelses- og erhvervsbaggrund, er forskellige i et omfang, der tillader forskellige synspunkter inden for ledelsesorganet.
Geografisk herkomst	Den region, hvor en person har erhvervet sig en kulturel, uddannelsesmæssig eller erhvervsmæssig baggrund.
Introduktionskursus	Ethvert initiativ eller program, der har til formål at forberede en person til en specifik ny stilling som medlem af ledelsesorganet.
Efteruddannelse	Ethvert initiativ eller program, der har til formål at forbedre den faglige kompetence, viden eller færdighed hos ledelsesorganets medlemmer, og som gennemføres løbende eller på ad hoc-basis.
Aktionær	En person, der ejer aktier i et institut, eller, afhængigt af instituttets selskabsform, andre ejere eller medlemmer af instituttet.
Direktørpost	En stilling som medlem af et instituts eller en anden juridisk enheds ledelsesorgan. Hvis ledelsesorganet, afhængigt af enhedens selskabsform, består af én person, regnes denne stilling også for en direktørpost.
Bestyrelsespost	En direktørpost, hvor en person er ansvarlig for at føre tilsyn med og overvåge ledelsens beslutningstagning uden ledelsesopgaver i en enhed.

Ledende direktørpost

En direktørpost, hvor en person er ansvarlig for den effektive ledelse af en enheds virksomhed.

3. Implementering

Anvendelsesdato

16. Disse retningslinjer finder anvendelse fra den 30. juni 2018.

Overgangsbestemmelser

17. Institutterne bør anvende retningslinjerne vedrørende den indledende egnethedsvurdering af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner, når der er tale om personer, som er udnævnt inden datoen for retningslinjernes anvendelse, og senest ved den fornyede vurdering, der er omhandlet i punkt 155. Institutterne bør anvende retningslinjerne vedrørende den indledende introduktion og efteruddannelse af ledelsesorganets medlemmer inden for de tidsrammer, der er fastsat for den fornyede vurdering.
18. De kompetente myndigheder bør ikke implementere del VIII vedrørende den indledende egnethedsvurdering af nyudnævnte medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner, når der er tale om personer, som er udnævnt inden datoen for retningslinjernes anvendelse.

Ophævelse

19. EBA's retningslinjer for vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner (EBA/GL/2012/06) ophæves med virkning fra den 30. juni 2018.

4. Retningslinjer

Del I – Anvendelse af proportionalitetsprincippet

20. Proportionalitetsprincippet tilsigter at matche ledelsesordninger med instituttets risikoprofil og forretningsmodel og tager højde for den individuelle stilling, som en vurdering vedrører, således at de fastsatte krav i realiteten opfyldes.
21. Institutterne bør tage udgangspunkt i deres størrelse, interne organisering samt typen, omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter, når de udvikler og implementerer politikker og processer omhandlet i disse retningslinjer. Signifikante institutter bør have mere avancerede politikker og processer, mens navnlig små og mindre komplekse institutter kan implementere mere enkle politikker og processer. Disse politikker og processer bør imidlertid sikre overholdelsen af de kriterier, der er anført i disse retningslinjer, med henblik på at vurdere egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner, overholdelse af kravene vedrørende hensynet til mangfoldighed, når der rekrutteres medlemmer til ledelsesorganet, og overholdelse af kravene vedrørende afsættelse af tilstrækkelige ressourcer til deres introduktion og efteruddannelse.
22. Alle medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner bør under alle omstændigheder have et godt omdømme og udvise hæderlighed og integritet, og alle medlemmer af ledelsesorganet bør være uafhængige, uanset instituttets størrelse og interne organisation samt dets aktiviteter karakter, omfang og kompleksitet, og den specifikke stillings ansvarsområder, herunder medlemskaber af ledelsesorganets udvalg.
23. For så vidt angår anvendelsen af proportionalitetsprincippet og for at sikre passende implementering af ledelseskravene i direktiv 2013/36/EU og direktiv 2014/65/EU, som er yderligere omhandlet i retningslinjerne, bør følgende kriterier tages i betragtning af institutter og kompetente myndigheder:
 - a. instituttets størrelse på grundlag af den samlede balancesum, de kundeaktiver, der indehaves eller forvaltes, og/eller omfanget af transaktioner, der behandles af instituttet eller dets datterselskaber inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde
 - b. instituttets selskabsform, herunder om instituttet er en del af en koncern og i så fald den proportionalitetsvurdering, der er udført for koncernen
 - c. om instituttet er børsnoteret eller ej
 - d. den type godkendte aktiviteter og tjenester, som instituttet udfører (se også bilag I til direktiv 2013/36/EU og bilag I til direktiv 2014/65/EU)

- e. instituttets geografiske tilstedeværelse og størrelsen af aktiviteterne i hver jurisdiktion
- f. den underliggende forretningsmodel og -strategi, forretningsaktiviteternes art og kompleksitet og instituttets organisationsstruktur
- g. instituttets risikostrategi, risikovillighed og faktiske risikoprofil, også under hensyntagen til resultatet af den årlige vurdering af den interne kapital
- h. tilladelsen til CRD-institutter til at anvende interne modeller til beregning af kapitalkrav
- i. kundetypen⁹ og
- j. typen og kompleksiteten af de produkter, kontrakter eller instrumenter, der tilbydes af instituttet.

Del II – Omfang af institutters egnethedsvurderinger

1. Institutternes vurdering af egnetheden af det enkelte medlem af ledelsesorganet

24. Institutterne bør ved opfyldelsen af forpligtelsen i henhold til artikel 91, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU sikre, at ledelsesorganets medlemmer hver især til enhver tid er egnede, og bør vurdere og revurdere deres egnethed, herunder:

- a. når de ansøger om tilladelse til at påbegynde udøvelse af virksomhed
- b. når der sker væsentlige ændringer i ledelsesorganets sammensætning, herunder:
 - i. når der udnævnes nye medlemmer af ledelsesorganet, bl.a. som følge af direkte eller indirekte erhvervelse eller forøgelse af kvalificerede kapitalandele i et institut¹⁰. Denne vurdering bør begrænses til nyligt udnævnte medlemmer

⁹ I direktiv 2014/65/EU defineres en kunde i artikel 4, stk. 1, nr. 9, en professionel kunde i artikel 4, stk. 1, nr. 10, og en detailkunde i artikel 4, stk. 1, nr. 11. I betragtning 103 i direktiv 2014/65/EU anføres det også, at en godkendt modpart bør anses for at handle som en kunde, jf. dette direktivs artikel 30.

¹⁰ Se også (udkast til) reguleringsmæssige tekniske standarder omhandlet i artikel 7, stk. 4, i direktiv 2014/65/EU og udkast til gennemførelsesmæssige tekniske standarder omhandlet i artikel 7, stk. 5, i direktiv 2014/65/EU for proceduren for meddelelse af og afslag på tilladelse til investeringsselskaber, som findes på ESMA's websted. Se også (udkast til) gennemførelsesmæssige tekniske standarder for procedurer og formularer vedrørende erhvervelse eller forøgelse af kvalificerede kapitalandele i henholdsvis kreditinstitutter og investeringsselskaber, som findes på EBA's og ESMA's websteder: <https://www.esma.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> og https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf.

- ii. når medlemmer af ledelsesorganet genudnævnes, hvis kravene til stillingen er ændret, eller hvis medlemmet udnævnes til en anden stilling i ledelsesorganet. Denne vurdering bør begrænses til de medlemmer, hvis stilling er ændret, og til analysen af de relevante aspekter under hensyntagen til yderligere krav, der er relevante for den pågældende stilling
 - c. løbende i henhold til punkt 28 og 29.
25. Institutterne er ansvarlige for den indledende og løbende vurdering af den individuelle egnethed af ledelsesorganets medlemmer, uanset den vurdering, som de kompetente myndigheder har gennemført i forbindelse med tilsyn.
26. Institutterne bør navnlig vurdere, om medlemmerne:
- a. har et tilstrækkeligt godt omdømme
 - b. besidder tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at varetage deres opgaver
 - c. udviser hæderlighed, integritet og uafhængighed for effektivt at kunne vurdere og anfægte beslutninger truffet af ledelsesorganet med ledelsesfunktion og andre relevante ledelsesbeslutninger, når det er nødvendigt, og for effektivt at kunne føre tilsyn med og overvåge ledelsens beslutningstagning
 - d. kan afsætte tilstrækkelig tid til at varetage deres funktioner i instituttet, og, hvis instituttet er signifikant, om begrænsningen vedrørende antallet af ledelsesposter i henhold til artikel 91, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU overholdes.
27. Hvis en vurdering udføres med henblik på en specifik stilling, bør der tages udgangspunkt i den rolle, som den specifikke stilling skal varetage, ved vurderingen af tilstrækkelig viden, faglig kompetence, erfaring og afsættelse af tid. Omfanget og typen af den tilstrækkelige viden, faglige kompetence og erfaring, der kræves af et medlem af ledelsesorganet med ledelsesfunktion, kan afvige fra det, der kræves af et medlem af ledelsesorganet med tilsynsfunktion, navnlig hvis disse funktioner er tildelt forskellige organer.
28. Institutterne bør løbende overvåge egnetheden af ledelsesorganets medlemmer med henblik på at identificere situationer, hvor der bør gennemføres en fornyet vurdering af deres egnethed, i lyset af nye relevante forhold, der afdækkes. Denne fornyede vurdering bør navnlig udføres i følgende tilfælde:
- a. hvis der er betænkeligheder med hensyn til den individuelle eller kollektive egnethed af ledelsesorganets medlemmer
 - b. hvis der sker en betydelig ændring af omdømmet for et medlem af ledelsesorganet eller instituttet, herunder hvis medlemmer ikke efterlever instituttets politik for interessekonflikter

- c. som en del af ledelsesorganets gennemgang af de interne ledelsesordninger
 - d. i andre tilfælde, som i væsentlig grad kan påvirke egnetheden af medlemmet af ledelsesorganet.
29. Institutterne bør også foretage en fornyet vurdering af afsættelsen af tilstrækkelig tid hos et medlem af ledelsesorganet, hvis dette medlem påtager sig en yderligere ledelsespost eller begynder at udføre nye relevante aktiviteter, herunder politiske aktiviteter.
30. Institutterne bør basere deres egnethedsvurderinger på de begreber, der er defineret i del III, under hensyntagen til ledelsesorganets mangfoldighed som anført i del V, og de bør implementere en egnethedspolitik og egnethedsprocesser som anført i henholdsvis del VI og VII.

2. Institutternes vurdering af ledelsesorganets kollektive egnethed

31. Med henblik på at opfylde forpligtelsen omhandlet i artikel 91, stk. 7, i direktiv 2013/36/EU bør institutterne sikre, at ledelsesorganet til enhver tid kollektivt er i besiddelse af tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå institutternes aktiviteter, herunder de vigtigste risici.
32. Institutterne bør vurdere eller revurdere ledelsesorganets kollektive egnethed, herunder:
- a. når de ansøger om tilladelse til at påbegynde udøvelse af virksomhed
 - b. når der sker væsentlige ændringer i ledelsesorganets sammensætning, herunder:
 - i. når der udnævnes nye medlemmer af ledelsesorganet, bl.a. som følge af direkte eller indirekte erhvervelse eller forøgelse af kvalificerede kapitalandele i et institut¹¹
 - ii. når medlemmer af ledelsesorganet genudnævnes, hvis kravene til stillingen er ændret, eller hvis medlemmer udnævnes til en anden stilling i ledelsesorganet
 - iii. når udnævnte eller genudnævnte medlemmer ophører med at være medlem af ledelsesorganet.
 - c. løbende i henhold til punkt 33.
33. Institutterne bør foretage en fornyet vurdering af den kollektive egnethed af ledelsesorganets medlemmer, herunder navnlig i følgende tilfælde:

¹¹ Se fodnote 17.

- a. når der sker en væsentlig ændring af instituttets forretningsmodel, risikovillighed eller -strategi eller struktur på institut- eller koncernplan
 - b. som en del af ledelsesorganets gennemgang af de interne ledelsesordninger
 - c. i andre tilfælde, som i væsentlig grad kan påvirke ledelsesorganets kollektive egnethed.
34. Når der foretages en fornyet vurdering af den kollektive egnethed, bør institutterne navnlig vurdere de relevante ændringer af instituttets forretningsaktiviteter, strategier og risikoprofil samt ændringer af fordelingen af opgaver inden for ledelsesorganet og deres indvirkning på den kollektive viden, faglige kompetence og erfaring, der kræves af ledelsesorganet.
35. Institutterne bør basere deres egnethedsvurderinger på de begreber, der er defineret i del III, og de bør implementere en egnethedspolitik og egnethedsprocesser som anført i del VI og VII.
36. Institutterne er ansvarlige for den indledende og løbende vurdering af ledelsesorganets kollektive egnethed. Selv om vurderingen også udføres af de kompetente myndigheder med henblik på tilsyn, er institutterne stadig ansvarlige for at vurdere og sikre ledelsesorganets kollektive egnethed.

3. CRD-institutternes vurdering af egnetheden af personer med nøglefunktioner

37. Alle institutter bør sikre, at deres medarbejdere kan varetage deres funktioner på en tilstrækkelig måde, men CRD-institutter bør specifikt sikre, at personer med nøglefunktioner til enhver tid har et tilstrækkeligt godt omdømme, udviser hæderlighed og integritet og har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til deres stillinger, og de bør vurdere disse krav, navnlig:
- a. når de ansøger om en tilladelse
 - b. når der udnævnes nye personer med nøglefunktioner, bl.a. som følge af direkte eller indirekte erhvervelse eller forøgelse af kvalificerede kapitalandele i et institut
 - c. når det er nødvendigt i henhold til punkt 38.
38. CRD-institutter bør løbende overvåge personer med nøglefunktioners omdømme, hæderlighed, integritet, viden, faglig kompetence og erfaring med henblik på at udpege situationer, hvor der bør gennemføres en fornyet vurdering af deres egnethed i lyset af nye relevante forhold, der afdækkes. Denne fornyede vurdering bør navnlig udføres i følgende tilfælde:

- a. når der er betænkeligheder ved deres egnethed
 - b. hvis den enkeltes omdømme påvirkes væsentligt
 - c. som en del af ledelsesorganets gennemgang af de interne ledelsesordninger
 - d. i andre tilfælde, som i væsentlig grad kan påvirke den enkeltes egnethed.
39. Vurderingen af den enkeltes omdømme, hæderlighed, integritet, viden, faglige kompetence og erfaring bør, når der er tale om personer med nøglefunktioner, baseres på de samme kriterier som vurderingen af egnetheden af ledelsesorganets medlemmer. Ved vurderingen af de pågældendes viden, faglige kompetence og erfaring bør der tages udgangspunkt i den rolle og de opgaver, som den konkrete stilling vedrører.
40. Institutterne er ansvarlige for den indledende og løbende vurdering af egnetheden af personer med nøglefunktioner. Selv om vurderingen af nogle personer med nøglefunktioner også udføres af de kompetente myndigheder med henblik på tilsyn, er institutterne stadig ansvarlige for at vurdere og sikre deres egnethed.

Del III – Egnethedsbegreber nævnt i artikel 91, stk. 12, i direktiv 2013/36/EU

4. Et medlem af ledelsesorganets afsættelse af tilstrækkelig tid

41. Institutterne bør vurdere, om et medlem af ledelsesorganet kan afsætte tilstrækkelig tid til at varetage sine funktioner og ansvarsområder, herunder forståelse af instituttets forretningsområder, dets vigtigste risikoeksponeringer og virkningerne af dets forretningsområde og risikostrategi. Hvis personen har en stilling eller et hverv i et signifikant institut, bør denne omfattes af en vurdering for at sikre, at begrænsningen med hensyn til antallet af ledelsesposter i enten artikel 91, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU eller artikel 9, stk. 2, i direktiv 2014/65/EU overholdes.
42. Medlemmer bør også kunne udføre deres opgaver i perioder med særligt øget aktivitet, f.eks. under omstrukturering, flytning af instituttet, opkøb, fusion, overtagelse eller krise, eller som følge af alvorlige vanskeligheder med en eller flere af dets aktiviteter, under hensyntagen til, at det i sådanne perioder kan være nødvendigt at afsætte mere tid end i normale perioder.
43. Ved vurderingen af et medlems afsættelse af tilstrækkelig tid bør institutterne som minimum tage følgende i betragtning:
- a. antallet af ledelsesposter i finansielle og ikkefinansielle selskaber, som det pågældende medlem varetager samtidig, under hensyntagen til eventuelle synergier,

hvis de er inden for den samme koncern, herunder når den pågældende handler på vegne af en juridisk person eller som suppleant for et medlem af ledelsesorganet

- b. størrelsen, typen, omfanget og kompleksiteten af aktiviteterne i den enhed, hvor medlemmet har en ledelsespост, og navnlig om den er en enhed uden for EU
 - c. medlemmets geografiske placering og den rejsetid, der kræves for at varetage rollen
 - d. antallet af møder, der er planlagt for ledelsesorganet
 - e. det antal ledelsespостer i organisationer, som ikke overvejende har kommercielle mål for øje, som det pågældende medlem har på samme tid
 - f. nødvendige møder, der skal afholdes med navnlig kompetente myndigheder eller andre interne eller eksterne interessenter uden for ledelsesorganets formelle mødeplan
 - g. den specifikke stillings art og medlemmets ansvarsområder, herunder specifikke roller som f.eks. administrerende direktør, bestyrelsesformand eller udvalgsformand eller -medlem, om medlemmet har en direktørpost eller bestyrelsespost, og behovet for, at det pågældende medlem deltager i møder i selskaber nævnt i litra a), og i instituttet
 - h. andre eksterne erhvervsaktiviteter eller politiske aktiviteter samt andre funktioner og relevante aktiviteter, både i og uden for den finansielle sektor og i og uden for EU
 - i. den nødvendige introduktion og efteruddannelse
 - j. andre relevante opgaver, der varetages af medlemmet, som efter instituttets opfattelse skal tages i betragtning ved vurderingen af medlemmets afsættelse af tilstrækkelig tid, og
 - k. den tilgængelige relevante benchmarking vedrørende afsættelse af tid, herunder benchmarking fremlagt af EBA¹².
44. Institutterne bør føre en skriftlig fortegnelse over de roller, opgaver og kvalifikationer, der kræves til forskellige stillinger i ledelsesorganet, og den tid, der forventes afsat til hver stilling, også under hensyntagen til behovet for at afsætte tilstrækkelig tid til introduktion og efteruddannelse. Til dette formål kan små og mindre komplekse institutter blot skelne mellem direktørposter og bestyrelsesposter i forbindelse med afsættelsen af den forventede tid.
45. Et medlem af ledelsesorganet bør oplyses om den tid, vedkommende forventes at skulle afsætte til sine opgaver. Institutterne kan kræve, at medlemmet bekræfter, at han eller hun kan afsætte denne tid til rollen.

¹² Tal for 2015 er vedhæftet som bilag til konsekvensanalysen af disse retningslinjer.

46. Institutterne bør overvåge, at ledelsesorganets medlemmer afsætter tilstrækkelig tid til at udføre deres funktioner. Forberedelse af møder, deltagelse og aktiv inddragelse af medlemmer på ledelsesorganets møder er alle indikatorer for afsættelse af tid.
47. Et institut bør også tage hensyn til virkningen af langvarigt fravær af medlemmer af ledelsesorganet i dets vurdering af de andre medlemmers afsættelse af tilstrækkelig tid.
48. Institutterne bør føre en fortegnelse over alle eksterne erhversmæssige og politiske stillinger, som ledelsesorganets medlemmer varetager. Sådanne fortegnelser bør opdateres, når et medlem underretter instituttet om en ændring, og når instituttet ellers får kendskab til sådanne ændringer. Hvis der sker ændringer i sådanne stillinger, som kan reducere et medlem af ledelsesorganets mulighed for at afsætte tilstrækkelig tid til at udføre sine opgaver, bør instituttet revurdere medlemmets mulighed for at afsætte den krævede tid til vedkommendes stilling.

5. Beregning af antallet af ledelsesposter

49. Ud over kravet om afsættelse af tilstrækkelig tid til at udføre deres opgaver skal medlemmer af ledelsesorganet, som har en direktørpost i et signifikant institut, overholde begrænsningen med hensyn til antallet af ledelsesposter fastsat i artikel 91, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU.
50. Når en ledelsespост samtidig omfatter direktions- og bestyrelsesopgaver, bør ledelsespостen regnes som én direktørpost i henhold til artikel 91, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU.
51. Når flere ledelsespостer regnes som én ledelsespост, som omhandlet i artikel 91, stk. 4, i direktiv 2013/36/EU og beskrevet i punkt 52-57, bør denne ledelsespост regnes som én direktørpost, når den omfatter mindst én direktørpost. Ellers bør den regnes som én bestyrelsespost.
52. I henhold til artikel 91, stk. 4, litra a), i direktiv 2013/36/EU, regnes alle ledelsespостer, en person har i samme koncern, som én ledelsespост.
53. I henhold til artikel 91, stk. 4, litra b), nr. ii), i direktiv 2013/36/EU regnes ledelsespостer i virksomheder, hvori instituttet ejer en kvalificeret andel, men som ikke er datterselskaber i samme koncern, som én ledelsespост. Denne ene ledelsespост i virksomheder, hvori instituttet ejer en kvalificeret andel, regnes som én ledelsespост, dvs. at ledelsespостen i det samme institut og den ene ledelsespост i virksomheder, hvori instituttet ejer en kvalificeret andel, regnes som to ledelsespостer.
54. Når flere institutter i samme koncern ejer kvalificerede andele, bør ledelsespостerne i alle kvalificerede andele under hensyntagen til instituttets konsoliderede situation (baseret på den bogføringsmæssige virkning af konsolideringen) regnes som én særskilt ledelsespост. Denne ledelsespост i kvalificerede andele regnes som én særskilt ledelsespост, dvs. at ledelsespостen, der omfatter ledelsespостerne i enheder, der tilhører koncernen, og

ledesesposten, der omfatter ledelsesposterne i alle koncernens kvalificerede andele, regnes som to ledelsesposter.

55. Hvis et medlem af ledelsesorganet har ledelsesposter i forskellige koncerner eller virksomheder, regnes alle ledelsesposter inden for samme institutsikringsordning som omhandlet i artikel 91, stk. 4, litra b), nr. i) i direktiv 2013/36/EU som én ledelsespost. Hvis anvendelsen af reglen i artikel 91, stk. 4, litra b), nr. i), i direktiv 2013/36/EU vedrørende medregning af ledelsesposter inden for samme institutsikringsordning fører til et højere antal ledelsesposter end anvendelsen af reglen i artikel 91, stk. 4, litra a), vedrørende medregning af ledelsesposter i koncerner, bør det laveste antal ledelsesposter anvendes (hvis et medlem f.eks. har ledelsesposter i to koncerner og i begge tilfælde i virksomheder, som er medlemmer samme institutsikringsordning, og samtidig i virksomheder, der ikke er medlemmer af samme institutsikringsordning, medregnes kun to ledelsesposter).
56. Ledelsesposter i enheder, som ikke overvejende har kommercielle mål for øje, medregnes ikke, når antallet af ledelsesposter beregnes i henhold til direktivets artikel 91, stk. 3. Sådanne aktiviteter bør dog tages i betragtning, når det pågældende medlems afsættelse af tid vurderes.
57. Enheder, der ikke overvejende har kommercielle mål for øje, omfatter bl.a.:
- a. velgørende organisationer
 - b. andre almennyttige organisationer og
 - c. selskaber, der er etableret alene med henblik på at forvalte de private økonomiske interesser for medlemmer af ledelsesorganet eller deres familiemedlemmer, såfremt de ikke kræver, at medlemmet af ledelsesorganet varetager den daglige ledelse.

6. Tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring

58. Medlemmerne af ledelsesorganet bør have en ajourført forståelse af instituttets forretningsområder og risikoeksponering på et niveau, der svarer til deres ansvarsområder. Dette omfatter en hensigtsmæssig forståelse af de områder, som et medlem ikke er direkte ansvarligt for, men som det kollektivt er ansvarlig for sammen med de øvrige medlemmer af ledelsesorganet.
59. Medlemmerne af ledelsesorganet bør have en klar forståelse af instituttets ledelsesordninger, deres respektive roller og ansvarsområder og, hvis det er relevant, koncernstrukturen og eventuelle potentielle interessekonflikter, der kan følge heraf. Medlemmerne af

ledelsesorganet bør kunne bidrage til implementeringen af en hensigtsmæssig kultur, organisationsværdier og adfærd i ledelsesorganet og instituttet¹³.

60. Vurderingen af tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring bør i denne forbindelse omfatte:

- a. stillingens roller og opgaver og de krævede kvalifikationer
- b. den viden og faglige kompetence, der er erhvervet gennem uddannelse, videreuddannelse og erfaring
- c. den praktiske og faglige erfaring, der er erhvervet i tidligere stillinger, og
- d. den viden og faglige kompetence, der er erhvervet, og som ses af medlemmets professionelle adfærd.

61. For at kunne vurdere ledelsesorganmedlemmernes kompetencer bør institutterne tage udgangspunkt i den ikkeudtømmende liste over relevante kompetencer i bilag II til disse retningslinjer under hensyntagen til de roller og opgaver, der hører til den stilling, som medlemmet af ledelsesorganet varetager.

62. Medlemmets uddannelsesniveau og -profil, og om uddannelsen er inden for bank- og finansområdet eller andre relevante områder, bør tages i betragtning. Uddannelse inden for bank- og finansvirksomhed, økonomi, jura, regnskab, revision, administration, finansielt tilsyn, informationsteknologi og kvantitative metoder kan generelt anses for at være relevant for finanssektoren.

63. Vurderingen bør ikke kun omfatte uddannelsesmæssig baggrund eller bevis for en vis arbejdsperiode i et kreditinstitut eller andet firma. Der bør foretages en grundigere analyse af medlemmets praktiske erfaring, da den viden og faglige kompetence, der er erhvervet i tidligere stillinger, afhænger af virksomhedens art, størrelse og kompleksitet samt af den funktion, vedkommende varetog heri.

64. Ved vurderingen af et medlems viden, faglige kompetence og erfaring bør der især tages hensyn til den teoretiske og praktiske erfaring i tilknytning til:

- a. bank- og finansmarkeder
- b. lovgivningsmæssige krav og rammer
- c. strategisk planlægning og forståelse af et instituts forretningsstrategi eller forretningsplan og gennemførelse heraf

¹³ Se også EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

- d. risikostyring (identifikation, vurdering, overvågning, kontrol og afhjælpning af de vigtigste former for risici i et institut)
 - e. regnskabsføring og revision
 - f. vurdering af effektiviteten af et instituts indretning, tilvejebringelse af effektiv styring, tilsyn og kontrol, og
 - g. fortolkning af et instituts finansielle oplysninger, afdækning af centrale problemstillinger på grundlag af disse oplysninger og passende kontrol og foranstaltninger.
65. Medlemmer af ledelsesorganet med ledelsesfunktion bør have erhvervet tilstrækkelig praktisk og faglig erfaring fra en ledelsesfunktion over en tilstrækkelig lang periode. Kortvarige stillinger kan indgå i vurderingen, men sådanne stillinger bør ikke være tilstrækkelige til, at det kan antages, at et medlem har tilstrækkelig erfaring. Den praktiske og faglige erfaring fra tidligere stillinger bør vurderes, navnlig med hensyn til:
- a. typen af den tidligere ledelsesstilling og dens hierarkiske placering
 - b. ansættelsesforholdets varighed
 - c. typen og kompleksiteten af den virksomhed, hvor vedkommende var ansat, herunder dens organisationsstruktur
 - d. omfanget af medlemmets kompetencer, beslutningsbeføjelser og ansvar
 - e. den tekniske viden, der er erhvervet gennem stillingen
 - f. antal underordnede.
66. Medlemmerne af ledelsesorganet med tilsynsfunktion bør kunne anfægte beslutninger af og føre effektivt tilsyn med ledelsesorganets med ledelsesfunktion. Tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til effektiv varetagelse af tilsynsfunktionen kan være opnået fra akademiske eller administrative stillinger eller gennem ledelse af samt tilsyn eller kontrol med finansieringsinstitutter eller andre virksomheder.

7. Kriterier for kollektiv egnethed

67. Ledelsesorganet bør kollektivt være i stand til at forstå instituttets aktiviteter, herunder de vigtigste risici. Medmindre andet er anført i dette kapitel, bør disse kriterier anvendes særskilt på ledelsesorganet med ledelsesfunktion og ledelsesorganet med tilsynsfunktion.
68. Ledelsesorganets medlemmer bør kollektivt kunne træffe beslutninger vedrørende forretningsmodellen, risikovillighed, strategi og de markeder, hvor instituttet opererer.

69. Medlemmerne af ledelsesorganet med tilsynsfunktion bør kollektivt kunne anfægte og kontrollere beslutninger, der træffes af ledelsesorganet med ledelsesfunktion.
70. Alle vidensområder, der kræves til instituttets forretningsaktiviteter, bør kollektivt dækkes af ledelsesorganet med tilstrækkelig ekspertise blandt medlemmerne af ledelsesorganet. Der bør være et tilstrækkeligt antal medlemmer med viden inden for hvert område, så de kan drøfte beslutninger, der skal træffes. Ledelsesorganets medlemmer bør kollektivt have den nødvendige faglige kompetence til at præsentere deres synspunkter og påvirke beslutningsprocessen i ledelsesorganet.
71. Ledelsesorganets sammensætning bør afspejle den viden, faglige kompetence og erfaring, der er nødvendig for dets ansvarsområder. Dette indebærer, at ledelsesorganet kollektivt har en relevant forståelse af de områder, som medlemmerne kollektivt er ansvarlige for, og den faglige kompetence, der er nødvendig for effektivt at lede og føre tilsyn med instituttet, herunder følgende aspekter:
- a. instituttets virksomhed og dets vigtigste risikoeksponeringer
 - b. hver af instituttets primære aktiviteter
 - c. relevante områder af sektorspecifik/finansiel kompetence, herunder finans- og kapitalmarkederne, solvens og modeller
 - d. bogføring og regnskabsrapportering
 - e. risikostyring, overholdelse og revision
 - f. informationsteknologi og -sikkerhed
 - g. lokale, regionale og globale markeder, hvis det er relevant
 - h. de juridiske og lovgivningsmæssige rammer
 - i. ledelseskompentence og -erfaring
 - j. evnen til at planlægge strategisk
 - k. ledelsen af (inter)nationale koncerner og risici forbundet med koncernstrukturer.
72. Mens ledelsesorganet med ledelsesfunktion kollektivt bør have et højt niveau af ledelseskompentencer, bør ledelsesorganet med tilsynsfunktion kollektivt have tilstrækkelige ledelseskompentencer til effektivt at tilrettelægge dets opgaver og til at kunne forstå og anfægte den ledelsespraksis, der anvendes af ledelsesorganet med ledelsesfunktion, og dette organs beslutninger.

8. Omdømme, hæderlighed og integritet

73. Et medlem af ledelsesorganet bør anses for at have et godt omdømme og udvise hæderlighed og integritet, hvis der ikke er objektive og påviselige grunde til andet, navnlig under hensyntagen til de relevante tilgængelige oplysninger om de faktorer eller situationer, der er anført i punkt 74-78. Vurderingen af omdømme, hæderlighed og integritet bør også omfatte indvirkningen af de kumulative virkninger af mindre hændelser på et medlems omdømme.
74. Uden at det har indflydelse på grundlæggende rettigheder, bør relevante registreringer af kriminelle og administrative overtrædelser tages i betragtning ved vurderingen af godt omdømme, hæderlighed og integritet, idet der tages hensyn til domfældelsens eller tiltalens art, den involverede persons rolle, den idømte sanktion, den relevante fase i retssagen og virkningen af eventuelle rehabiliteringsforanstaltninger. De konkrete omstændigheder, herunder formildende omstændigheder, alvoren af en eventuel relevant overtrædelse eller administrativ eller tilsynsmæssig foranstaltning, den forløbne tidsperiode, medlemmets adfærd siden overtrædelsen eller handlingen og overtrædelsens eller handlingens relevans for medlemmets rolle, bør tages i betragtning. Registreringer af kriminelle og administrative overtrædelser bør tages i betragtning i overensstemmelse med de nationale forældelsesregler.
75. Med forbehold af princippet om uskyldsformodning, der finder anvendelse i straffesager, og andre grundlæggende rettigheder, bør mindst følgende faktorer tages i betragtning ved vurderingen af omdømme, hæderlighed og integritet:
- a. en eventuel dom for eller igangværende retsforfølgning af et strafbart forhold, navnlig:
 - i. overtrædelser i henhold til lovgivningen om finansiell virksomhed, værdipapirer, forsikringsvirksomhed eller aktiviteter i forbindelse med værdipapirmarkeder, finansielle instrumenter eller betalingsinstrumenter, herunder lovgivningen om hvidvask af penge, korruption, markedsm Manipulation eller insiderhandel og åger
 - ii. overtrædelser i form af uhæderlighed, svig eller økonomisk kriminalitet
 - iii. overtrædelser af skattelovgivningen
 - iv. andre overtrædelser i henhold til lovgivningen om selskaber, konkurs, insolvens eller forbrugerbeskyttelse
 - b. andre relevante nuværende eller tidligere foranstaltninger fra andre myndigheders eller faglige organers side for manglende overholdelse af relevante bestemmelser vedrørende bankvirksomhed, finansiell virksomhed, værdipapirer eller forsikringsvirksomhed.

76. Igangværende efterforskninger bør tages i betragtning, når de følger af retlige eller administrative procedurer eller andre tilsvarende tilsynsefterforskninger, uden at det berører medlemmets grundlæggende rettigheder¹⁴.
77. Følgende situationer vedrørende et medlem af ledelsesorganets tidligere og nuværende forretningsresultater og finansielle soliditet, for så vidt angår deres potentielle konsekvenser for vedkommendes omdømme, integritet og hæderlighed, bør tages i betragtning:
- a. hvis vedkommende er misligholdende debitor (f.eks. med negative påtegninger hos et anerkendt kreditoplysningsbureau, hvis tilgængelige)
 - b. de finansielle og forretningsmæssige resultater af enheder, der ejes eller ledes af medlemmet, eller i hvilke medlemmet havde eller har en betydelig andel eller indflydelse, under særlig hensyntagen til eventuelle konkurs- og likvidationsprocedurer, og hvorvidt og hvordan medlemmet har været medvirkende til den situation, der førte til procedurene
 - c. en erklæring af personlig konkurs
 - d. uden at det har indflydelse på princippet om uskyldsformodning, civile søgsmål, administrative sager eller straffesager, store investeringer eller engagementer og optagelse af lån, for så vidt disse kan have væsentlige konsekvenser for medlemmets finansielle soliditet eller for soliditeten af de enheder, der ejes eller ledes af medlemmet, eller i hvilke medlemmet har en betydelig andel.
78. Et medlem af ledelsesorganet bør have en høj standard for integritet og hæderlighed. Som minimum bør følgende faktorer tages i betragtning ved vurderingen af omdømme, hæderlighed og integritet:
- a. enhver dokumentation for, at personen ikke har været transparent, åben og samarbejdsvillig i sin omgang med de kompetente myndigheder
 - b. afvisning, annullering, tilbagekaldelse eller inddragelse af registrering, tilladelse, medlemskab eller licens til at udføre handel, virksomhed eller et erhverv
 - c. baggrunden for en eventuel afskedigelse fra en stilling eller tillidspost, et værgemål eller en tilsvarende situation, eller at vedkommende er blevet anmodet om at fratræde en sådan post
 - d. en erklæring fra enhver relevant kompetent myndighed om, at vedkommende ikke er egnet til at være medlem af ledelsesorganet, herunder personer, der reelt leder en enheds virksomhed
 - e. anden dokumentation for, at den pågældende handler på en måde, der ikke er forenelig med høje standarder for god adfærd.

¹⁴ I overensstemmelse med den europæiske menneskerettighedskonvention og Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm.

9. Uafhængighed og uafhængige medlemmer

9.1 Samspillet mellem uafhængighed og princippet om at være uafhængig

79. Når medlemmers uafhængighed vurderes, bør institutterne skelne mellem begrebet "uafhængighed", som gælder for alle medlemmer af et instituts ledelsesorgan, og princippet om at "være uafhængig", som skal opfyldes af visse medlemmer af et CRD-instituts ledelsesorgan med tilsynsfunktion. Kriterierne for vurdering af "uafhængighed" er anført i kapitel 9.2, og kriterierne for vurdering af "at være uafhængig" er anført i kapitel 9.3
80. "Uafhængighed" er et adfærdsmønster, som navnlig optræder under diskussioner og beslutningstagning i ledelsesorganet, og som kræves for hvert medlem af ledelsesorganet, uanset om medlemmet anses for at "være uafhængigt" i henhold til kapitel 9.3. Alle medlemmer af ledelsesorganet bør deltage aktivt i deres opgaver og bør kunne træffe egne forsvarlige, objektive og uafhængige beslutninger og afgørelser, når de varetager deres funktioner og ansvar.
81. At "være uafhængigt" betyder, at et medlem af ledelsesorganet med tilsynsfunktion ikke har nuværende eller nylige tidligere forhold eller forbindelser af nogen art til CRD-instituttet eller dets ledelse, som kan påvirke medlemmets objektive og afbalancerede dømmekraft og begrænse medlemmets evne til at træffe uafhængige beslutninger. Det forhold, at et medlem anses for at "være uafhængigt", betyder ikke, at medlemmet af ledelsesorganet automatisk bør anses for have "uafhængighed", da medlemmet kan mangle de krævede adfærdsmæssige kompetencer.

9.2 Uafhængighed

82. Når uafhængighed som omhandlet i punkt 80 vurderes, bør institutterne vurdere, hvorvidt alle medlemmer af ledelsesorganet har:

- a. de nødvendige adfærdsmæssige kompetencer, herunder:
 - i. mod, overbevisning og styrke til effektivt at vurdere og anfægte forslag, der fremsættes af andre medlemmer af ledelsesorganet
 - ii. at kunne stille medlemmerne af ledelsesorganet med ledelsesfunktion spørgsmål
 - iii. at kunne modstå "gruppetankegang".
- b. interessekonflikter i et omfang, der kan være til hinder for deres evne til at varetage deres opgaver uafhængigt og objektivt.

83. Når et medlems adfærdsmæssige kompetencer vurderes som omhandlet i punkt 82, litra a), skal der tages hensyn til vedkommendes tidligere og nuværende adfærd, navnlig inden for instituttet.

84. Når eksistensen af interessekonflikter som omhandlet i punkt 82, litra b), vurderes, bør institutterne identificere faktiske eller potentielle interessekonflikter i overensstemmelse med deres politik for interessekonflikter¹⁵ og vurdere deres væsentlighed. Følgende situationer, der kan skabe faktiske eller potentielle interessekonflikter, bør som minimum tages i betragtning:

- a. økonomiske interesser (f.eks. aktier, andre ejerrettigheder og medlemskaber, andele og andre økonomiske interesser i kommercielle kunder, immaterielle rettigheder og lån ydet af instituttet til et selskab, der ejes af medlemmer af ledelsesorganet)
- b. personlige eller professionelle forbindelser til ejerne af kvalificerede andele i instituttet
- c. personlige eller professionelle forbindelser til instituttets medarbejdere eller enheder inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde (f.eks. tætte familierelationer)
- d. andre ansættelsesforhold og nylige tidligere ansættelsesforhold (f.eks. inden for de sidste fem år)

¹⁵ Se EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse vedrørende politikken for interessekonflikter for medarbejdere.

- e. personlige eller professionelle forbindelser til eksterne interessenter (f.eks. forbindelse til vigtige leverandører, konsulenter eller andre tjenesteudbydere)
- f. medlemskab eller ejerskab af et organ eller en enhed med modstridende interesser
- g. politisk indflydelse eller politiske forbindelser.

85. Alle faktiske og potentielle interessekonflikter på ledelsesorganniveau bør behørigt formidles, drøftes, dokumenteres, afgøres og håndteres tilstrækkeligt af ledelsesorganet (dvs. der bør træffes de nødvendige afhjælpende foranstaltninger). Et medlem af ledelsesorganet bør undlade at stemme i sager, hvor det pågældende medlem har en interessekonflikt¹⁶.
86. Institutterne bør underrette de kompetente myndigheder, hvis de har konstateret en interessekonflikt, som kan påvirke uafhængigheden for et medlem af ledelsesorganet, herunder de iværksatte afhjælpende foranstaltninger.
87. Selve det at være aktionær, ejer eller medlem af et institut, at have private konti eller lån eller at bruge andre tjenester, der leveres af instituttet eller en anden enhed omfattet af konsolideringen, bør ikke i sig selv anses for at påvirke medlemmets uafhængighed.

9.3 Uafhængige medlemmer af et CRD-instituts ledelsesorgan med tilsynsfunktion

88. At have uafhængige medlemmer som omhandlet i punkt 81 og ikke uafhængige medlemmer i ledelsesorganet med tilsynsfunktion anses for god praksis for alle CRD-institutter.
89. Når det tilstrækkelige antal uafhængige medlemmer bestemmes, bør proportionalitetsprincippet tages i betragtning. Medlemmer, der repræsenterer ansatte i ledelsesorganet, bør ikke medregnes, når det tilstrækkelige antal uafhængige medlemmer af ledelsesorganet med tilsynsfunktion fastlægges. Med forbehold af yderligere krav fastlagt i den nationale lovgivning bør følgende finde anvendelse:
- a. Følgende CRD-institutter bør have et ledelsesorgan med tilsynsfunktion, der omfatter et tilstrækkeligt antal uafhængige medlemmer:
 - i. signifikante CRD-institutter
 - ii. børsnoterede CRD-institutter.
 - b. CRD-institutter, der hverken er signifikante eller børsnoterede, bør generelt have mindst ét uafhængigt medlem i ledelsesorganet med tilsynsfunktion. De

¹⁶ Se EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse vedrørende politikken for interessekonflikter for medarbejdere.

kompetente myndigheder kan imidlertid ikke kræve uafhængige ledelsesmedlemmer i:

- i. CRD-institutter, der er fuldt ejet af et CRD-institut, navnlig når datterselskabet er beliggende i den samme medlemsstat som CRD-moderinstituttet
- ii. ikkesignifikante CRD-institutter, der er investeringsselskaber.

90. Inden for ledelsesorganets overordnede ansvar bør de uafhængige medlemmer spille en central rolle for at forbedre kontrolsystemets effektivitet inden for CRD-institutterne ved at styrke tilsynet med ledelsens beslutninger og sikre, at:

- a. alle interessenters interesser, herunder mindretalsaktionærer, tages i betragtning i ledelsesorganets drøftelser og beslutninger. Uafhængige medlemmer kan også medvirke til at afbøde eller udligne en uretmæssig dominerende stilling, der indtages af enkelte medlemmer af ledelsesorganet, som repræsenterer en særlig gruppe eller kategori af interessenter
- b. ingen medlemmer, hverken individuelt eller i en mindre gruppe, dominerer beslutningsprocessen
- c. interessekonflikter mellem instituttet, dets forretningsenheder, andre enheder inden for den bogføringsmæssige virkning af konsolideringen og eksterne interessenter, herunder kunder, forvaltes tilstrækkeligt.

91. Med forbehold af punkt 92 antages det i følgende situationer, at et medlem af et CRD-instituts ledelsesorgan med tilsynsfunktion anses for ikke at "være uafhængigt":

- a. medlemmet har eller har haft en stilling som medlem af ledelsesorganet med ledelsesfunktion i et institut inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, medmindre vedkommende ikke har haft en sådan stilling i de sidste fem år
- b. medlemmet er en kontrollerende kapitalejer af CRD-instituttet udpeget på baggrund af eksemplerne nævnt i artikel 22, stk. 1, i direktiv 2013/34/EU eller repræsenterer en kontrollerende kapitalejers interesser, herunder når ejeren er en medlemsstat eller et andet offentligt organ
- c. medlemmet har et væsentligt finansielt eller forretningsmæssigt forhold til CRD-instituttet
- d. medlemmet er ansat i eller på andet måde tilknyttet en kontrollerende kapitalejer af CRD-instituttets

- e. medlemmet er ansat hos en enhed inden for konsolideringen, medmindre begge følgende betingelser er opfyldt:
 - i. medlemmet tilhører ikke instituttets højeste hierarkiske niveau, som er direkte ansvarligt over for ledelsesorganet
 - ii. medlemmet er blevet valgt til tilsynsfunktionen som medarbejderrepræsentant, og den nationale lovgivning sikrer tilstrækkelig beskyttelse mod uretmæssig afskedigelse og andre former for urimelig behandling
- f. medlemmet har tidligere været ansat i en stilling på det højeste hierarkiske niveau i CRD-instituttet eller en anden enhed inden for dets konsolidering, som kun er direkte ansvarligt over for ledelsesorganet, og der er ikke gået en periode på mindst tre år mellem ophøret af dette ansættelsesforhold og stillingen i ledelsesorganet
- g. medlemmet har i en periode på tre år været leder af en vigtig professionel rådgiver, en ekstern revisor eller en vigtig konsulent for CRD-instituttet eller en anden enhed inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde eller på anden måde en medarbejder, der i væsentlig grad har været tilknyttet den leverede tjeneste
- h. medlemmet er eller har inden for det sidste år været en vigtig leverandør til eller kunde hos CRD-instituttet eller en anden enhed inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde eller har haft en anden vigtig forretningsrelation eller er ledende medarbejder eller på anden måde direkte eller indirekte knyttet til en vigtig leverandør, kunde eller kommerciel enhed, der har en vigtig forretningsrelation
- i. medlemmet modtager ud over aflønning for sin rolle og aflønning for ansættelse i henhold til litra e), betydelige honorarer eller andre fordele fra CRD-instituttet eller en anden enhed inden for dets konsolidering
- j. medlemmet har været medlem af ledelsesorganet inden for enheden i en uafbrudt periode på mindst 12 år
- k. medlemmet har tætte familierelationer til et medlem af CRD-instituttets ledelsesorgan med ledelsesfunktion eller en anden enhed inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde eller en person, der befinder sig i en situation nævnt i litra a)-h).

92. Selv om en eller flere af de situationer, der er nævnt i punkt 91, gør sig gældende, er et medlem ikke nødvendigvis ikke-uafhængigt. Hvis en eller flere af de situationer, der er nævnt i punkt 91, gør sig gældende for et medlem, kan CRD-instituttet over for den kompetente

myndighed påvise, at medlemmet alligevel bør anses for at "være uafhængigt". Til dette formål bør CRD-institutter over for den kompetente myndighed begrunde, hvorfor medlemmets objektive og afbalancerede dømmekraft og evne til at træffe uafhængige beslutninger ikke er påvirket af situationen.

93. Med hensyn til punkt 92 bør CRD-institutter tage hensyn til, at det at være aktionær i et CRD-institut, at have private konti eller lån eller at bruge andre tjenester, medmindre der er tale om de tilfælde, der udtrykkeligt er nævnt i dette kapitel, ikke bør føre til en situation, hvor medlemmet anses for at være ikke-uafhængigt, hvis en hensigtsmæssig bagatelgrænse overholdes. Sådanne forhold bør tages i betragtning ved håndteringen af interessekonflikter i henhold til EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse.

Del IV – Menneskelige og finansielle ressourcer til uddannelse af medlemmer af ledelsesorganet

10. Fastlæggelse af mål for introduktions- og efteruddannelseskurser

94. Institutterne bør tilbyde medlemmer af ledelsesorganet introduktionskurser for at fremme deres klare forståelse af instituttets struktur, forretningsmodel, risikoprofil og ledelsesordninger og af medlemmets eller medlemmernes roller deri, og de bør tilbyde generelle og individuelt tilpassede efteruddannelsesprogrammer. Efteruddannelse bør også fremme medlemmernes bevidsthed om fordelene ved mangfoldighed i ledelsesorganet og instituttet. Institutterne bør tildele tilstrækkelige ressourcer til introduktions- og efteruddannelseskurser for medlemmer af ledelsesorganet individuelt og kollektivt.
95. Alle nyudnævnte medlemmer af ledelsesorganet bør modtage de vigtigste oplysninger senest en måned efter tiltrædelsen af deres stilling, og introduktionskurset bør gennemføres inden for seks måneder.
96. Hvis det kræves, at udnævnte medlemmer af ledelsesorganet opfylder bestemte krav til viden og faglig kompetence, bør disse medlems introduktions- og efteruddannelseskurser have til formål at afhjælpe den konstaterede mangel inden for en relevant periode, så vidt muligt inden vedkommende tiltræder stillingen, og ellers så hurtigt som muligt efter tiltrædelsen. Et medlem bør under alle omstændigheder opfylde alle krav til viden og faglig kompetence fastsat i kapitel 6 senest et år efter tiltrædelsen af stillingen. Når det er hensigtsmæssigt, bør instituttet fastlægge en tidsramme for gennemførelsen af de nødvendige foranstaltninger og underrette den kompetente myndighed herom. Medlemmerne af ledelsesorganet bør vedligeholde og udvide deres viden og faglige kompetence med henblik på at varetage deres funktioner.

11. Politik for introduktion og efteruddannelse

97. Institutterne bør indføre politikker og procedurer for introduktions- og efteruddannelseskurser til medlemmer af ledelsesorganet. Politikken bør vedtages af ledelsesorganet.
98. De menneskelige og finansielle ressourcer, der afsættes til introduktions- og efteruddannelseskurser, bør være tilstrækkelige til at nå introduktions- og efteruddannelseskursernes mål og til at sikre, at medlemmet er egnet og opfylder kravene i forbindelse med vedkommendes rolle. Når instituttet fastlægger de menneskelige og finansielle ressourcer, der er nødvendige for at levere effektive politikker og procedurer for introduktions- og efteruddannelseskurserne til medlemmerne af ledelsesorganet, bør det tage hensyn til tilgængelige relevante industribenchmarks, f.eks. vedrørende det tilgængelige efteruddannelsesbudget og det tilbudte antal efteruddannelsesdage, herunder EBA's benchmarkingresultater¹⁷.
99. Politikkerne og procedurerne for introduktions- og efteruddannelseskurser kan være en del af en samlet egnethedspolitik og bør mindst fastsætte:
- a. introduktions- og efteruddannelsesmålene for ledelsesorganet for henholdsvis ledelsesfunktionen og tilsynsfunktionen, hvis det er relevant. Dette bør omfatte introduktions- og efteruddannelsesmålene for specifikke stillinger i overensstemmelse med deres specifikke ansvar og deltagelse i udvalg
 - b. ansvaret for udviklingen af et detaljeret efteruddannelsesprogram
 - c. de finansielle og menneskelige ressourcer, som instituttet stiller til rådighed til introduktions- og efteruddannelseskurser, under hensyntagen til antallet af introduktions- og efteruddannelseskurser, deres omkostninger og tilknyttede administrative opgaver med henblik på at sikre, at introduktions- og efteruddannelseskurser kan leveres i overensstemmelse med politikken
 - d. en klar procedure for, hvordan medlemmer af ledelsesorganet kan anmode om introduktion eller efteruddannelse.
100. Ved udviklingen af politikken bør ledelsesorganet eller nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, tage hensyn til input fra personaleafdelingen og den funktion, der er ansvarlig for uddannelsesbudgettet og -tilrettelæggelsen, samt relevante interne kontrolfunktioner.
101. Institutterne bør indføre en procedure for at udpege områder, hvor der er behov for efteruddannelse af både ledelsesorganet som helhed og af individuelle medlemmer af

¹⁷ Bilaget til konsekvensanalysen af disse retningslinjer indeholder EBA's benchmarkingresultater (2015-data) for efteruddannelsesressourcer og antal efteruddannelsesdage, der tilbydes af institutter.

ledelsesorganet. Relevante forretningsområder og interne funktioner, herunder interne kontrolfunktioner, bør i relevant omfang involveres i udviklingen af indholdet af introduktions- og efteruddannelseskurser.

102. Politikkerne og procedurerne samt kursusplaner bør holdes ajour under hensyntagen til ændringer i ledelsesordningerne, strategiske ændringer, nye produkter og andre relevante ændringer, ændringer i den relevante lovgivning og markedsudviklingen.
103. Institutterne bør indføre en evalueringsprocedure med henblik på at revidere gennemførelsen og kvaliteten af de leverede introduktions- og efteruddannelseskurser og sikre, at politikkerne og procedurerne for introduktions- og efteruddannelseskurser efterleves.

Del V – Mangfoldighed i ledelsesorganet

12. Mål for mangfoldighedspolitik

104. I henhold til artikel 91, stk. 10, i direktiv 2013/36/EU bør alle institutter have og implementere en politik, der fremmer mangfoldighed i ledelsesorganet, med henblik på at opnå en forskelligartet sammensætning. Instituttet bør tilstræbe en bred vifte af kvalifikationer og kompetencer ved ansættelsen af medlemmer til ledelsesorganet med henblik på at opnå repræsentation af forskellige synspunkter og erfaringer og for at fremme selvstændige holdninger og træffe sunde beslutninger i ledelsesorganet.
105. Mangfoldighedspolitikken bør i det mindste omhandle følgende mangfoldighedsaspekter: uddannelsesmæssig og erhvervmæssig baggrund, køn, alder og, navnlig for institutter med internationale aktiviteter, geografisk herkomst, medmindre dette aspekt er ulovligt i henhold til medlemsstatens lovgivning. Mangfoldighedspolitikken for signifikante institutter bør omfatte et kvantitativt mål for repræsentation af det underrepræsenterede køn i ledelsesorganet. Signifikante institutter bør kvantificere den ønskede deltagelse af det underrepræsenterede køn og angive en relevant tidsramme for opfyldelsen af målet, og hvordan det vil blive opfyldt. Målet bør fastlægges for ledelsesorganet kollektivt, men kan opdeles i ledelses- og tilsynsfunktionen, hvis ledelsesorganet er tilstrækkeligt stort. I alle andre institutter, især i et ledelsesorgan med færre end fem medlemmer, kan målet udtrykkes kvalitativt.

106. Ved fastlæggelsen af mangfoldighedsmål bør institutterne overveje resultater af mangfoldighedsbenchmarking offentliggjort af de kompetente myndigheder, EBA eller andre relevante internationale organer eller organisationer¹⁸.
107. Mangfoldighedspolitikken kan omhandle medarbejderrepræsentation i ledelsesorganet for at tilføje daglig praktisk viden og erfaring fra instituttets interne arbejde.
108. Som en del af den årlige revision af ledelsesorganets sammensætning bør signifikante institutter også dokumentere, at de efterlever de fastsatte målsætninger og mål. Hvis målsætninger og mål for mangfoldighed ikke er blevet opfyldt, bør det signifikante institut dokumentere årsagerne, de iværksatte foranstaltninger og fristen for iværksættelse af foranstaltninger med henblik på at sikre, at målsætningerne og målene for mangfoldighed opfyldes.
109. For at få en mangfoldig pulje af kandidater til stillinger i ledelsesorganet bør institutterne implementere en mangfoldighedspolitik for medarbejderne, herunder karriereplanlægning og foranstaltninger, som kan sikre ligebehandling og lige muligheder for mænd og kvinder .

Del VI – Egnethedspolitik og ledelsesordninger

13. Egnethedspolitik

110. I henhold til artikel 88, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU, fastlægger et instituts ledelsesorgan ledelsesordningerne, og det fører tilsyn med og er ansvarligt for implementeringen af disse ordninger, som sikrer effektiv og forsigtig ledelse af instituttet. I henhold til artikel 9, stk. 3, i direktiv 2014/65/EU, fastlægger ledelsesorganet i et investeringsselskab som defineret i direktiv 2014/65/EU (MiFID-selskab) desuden ledelsesordningerne, og det fører tilsyn med og er ansvarligt for implementeringen af disse ordninger, således at markedets integritet fremmes, og kundernes interesser tilgodeses. Dette indebærer, at instituttets egnethedspolitik bør være tilpasset instituttets overordnede rammer for selskabsledelse, selskabskultur og risikovillighed, og at procedurerne omhandlet i politikken fuldt ud fungerer efter hensigten. Dette indebærer også, at instituttets ledelsesorgan – med forbehold af en krævet godkendelse fra aktionærerne – vedtager og fører en politik for vurdering af ledelsesorganmedlemmernes egnethed.
111. Egnethedspolitikken bør omfatte eller henvise til mangfoldighedspolitikken for at sikre, at der tages hensyn til mangfoldighed ved ansættelse af nye medlemmer.

¹⁸ Se også EBA's rapport om mangfoldighedsbenchmarking:
<https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>.

112. Alle ændringer af egnethedspolitikken bør også godkendes af ledelsesorganet (med forbehold af en krævet godkendelse fra aktionærerne). Politikken vedtagelse og ændringer heraf bør løbende dokumenteres (f.eks. i relevante mødereferater).
113. Politikken bør være klar, veldokumenteret og gennemsigtig for alle instituttets medarbejdere. Ved udviklingen af politikken kan ledelsesorganet indhente og tage hensyn til input fra andre interne udvalg, navnlig nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, og andre interne funktioner, f.eks. en juridisk afdeling, personaleafdelingen eller kontrolfunktioner.
114. Interne kontrolfunktioner ¹⁹ bør medvirke til at udvikle egnethedspolitikken i overensstemmelse med deres roller. Compliancefunktionen bør eksempelvis analysere, hvordan egnethedspolitikken påvirker instituttets overholdelse af lovgivning, regulering, interne politikker og procedurer, og bør rapportere alle tilfælde af compliancerisici og manglende overholdelse til ledelsesorganet.
115. Politikken bør omfatte principperne for udvælgelse, overvågning og planlægning af succession og for genudnævnelse af nuværende medlemmer, og den bør mindst fastlægge følgende:
- a. proceduren for udvælgelse, udnævnelse, genudnævnelse og planlægning af succession af ledelsesorganet og den relevante interne procedure for vurderingen af et medlems egnethed, herunder den interne funktion med ansvar for at bistå vurderingen (f.eks. personaleafdelingen)
 - b. de kriterier, der skal anvendes i vurderingen, som bør omfatte de egnethedskriterier, der er fastsat i disse retningslinjer
 - c. hvordan mangfoldighedspolitikken for medlemmer af ledelsesorganet i signifikante institutter og målet for det underrepræsenterede køn i ledelsesorganet skal tages i betragtning i forbindelse med udvælgelsesproceduren
 - d. kanalen til kommunikation med de kompetente myndigheder
 - e. hvordan vurderingen dokumenteres.
116. CRD-institutters egnethedspolitik bør også omfatte procedurerne for udvælgelse og udnævnelse af personer med nøglefunktioner. Med udgangspunkt i en risikobaseret tilgang kan egnethedspolitikken angive de stillinger, som bør anses for personer med nøglefunktioner i CRD-institutter, ud over lederne af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke er en del af ledelsesorganet.

¹⁹ Se også EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

117. Ledelsesorganet med tilsynsfunktion og nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, bør overvåge effektiviteten af instituttets egnethedspolitik og revidere dens udformning og implementering. Ledelsesorganet bør efter behov ændre politikken under hensyntagen til anbefalingerne fra nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, og den interne revisionsfunktion.

14. Egnethedspolitik i en koncernkontekst

118. I henhold til artikel 109, stk. 2 og 3, i direktiv 2013/36/EU bør det konsoliderende CRD-institut sikre, at en koncernpolitik for vurderingen af egnetheden af alle medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner implementeres og overholdes af alle datterselskaber inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, herunder af datterselskaber, der ikke er omfattet af direktiv 2013/36/EU.
119. Denne politik bør tilpasses den specifikke situation for de CRD-institutter, der er en del af koncernen, og de datterselskaber inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, som ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU. Kompetente organer eller funktioner inden for det konsoliderende CRD-institut og dets datterselskaber bør samarbejde og udveksle oplysninger vedrørende vurderingen af egnethed.
120. Det konsoliderende CRD-institut bør sikre, at egnethedsvurderingen opfylder alle specifikke krav i den relevante jurisdiktion. Med hensyn til institutter og enheder i en koncern, som er beliggende i mere end én medlemsstat, bør det konsoliderende CRD-institut sikre, at der i koncernpolitikken tages hensyn til forskelle mellem de nationale selskabslove og andre lovkrav.
121. Det konsoliderende CRD-institut bør sikre, at datterselskaber etableret i tredjelande, som er omfattet af konsolideringen, konsekvent implementerer koncernpolitikken på en måde, som er i overensstemmelse med kravene i artikel 74, 88 og 91 i direktiv 2013/36/EU, såfremt dette ikke er ulovligt i henhold til tredjelandets lovgivning.
122. Egnethedskravene i direktiv 2013/36/EU og disse retningslinjer gælder for CRD-institutter uden hensyntagen til, om de er datterselskaber af et moderinstitut i et tredjeland. Hvis et EU-datterselskab af et moderinstitut i et tredjeland er et konsoliderende CRD-institut, omfatter konsolideringsreglernes anvendelsesområde ikke niveauet for det moderinstitut, der er beliggende i et tredjeland, og andre direkte datterselskaber af dette moderinstitut. Det konsoliderende CRD-institut bør sikre, at koncernpolitikken for moderinstituttet i et tredjeland tages i betragtning i dets egne politikker, for så vidt som denne politik ikke er i strid med kravene i den relevante EU-lovgivning eller national lovgivning, herunder disse retningslinjer.
123. Ledelsesorganet i datterselskaber, der er omfattet af direktiv 2013/36/EU, bør særskilt vedtage og implementere en egnethedspolitik, som er i overensstemmelse med de politikker,

der er fastlagt på konsolideret eller delkonsolideret niveau, på en måde, der er i overensstemmelse med alle specifikke krav i henhold til den nationale lovgivning.

15. Nomineringsudvalget og dets opgaver²⁰

124. Signifikante institutter skal have et nomineringsudvalg, der varetager de ansvarsområder og har de ressourcer, der er omhandlet i artikel 88, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU.
125. Nomineringsudvalgets medlemmer bør have tilstrækkelig kollektiv viden, ekspertise og erfaring vedrørende instituttets virksomhed til at kunne vurdere den hensigtsmæssige sammensætning af ledelsesorganet, herunder anbefale kandidater til ledige stillinger i ledelsesorganet.
126. Hvis et nomineringsudvalg ikke er nedsat, bør ledelsesorganet med tilsynsfunktion pålægges de ansvarsområder, der er beskrevet i artikel 88, stk. 2, litra a), første afsnit, og litra b)-d), i direktiv 2013/36/EU, og de nødvendige ressourcer til dette formål. Hvis et nomineringsudvalg ikke er nedsat, bør den vurdering, der er omhandlet i artikel 88, stk. 2, litra b)-d), i dette direktiv gennemføres mindst hvert andet år.
127. Nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, eller ledelsesorganet med tilsynsfunktion bør have adgang til alle de oplysninger, der er nødvendige for at varetage deres opgaver, og bør efter behov kunne involvere de relevante interne kontrolfunktioner og andre kompetente interne funktioner.
128. I henhold til artikel 88, stk. 2, sidste afsnit, i direktiv 2013/36/EU finder dette stykke ikke anvendelse, hvis ledelsesorganet i henhold til national lovgivning ikke har nogen kompetence i forbindelse med udvælgelsen og udnævnelsen af sine medlemmer.

16. Ledelsesorganets sammensætning og udnævnelse og succession

129. Med forbehold af den nationale selskabsret bør ledelsesorganet have et tilstrækkeligt antal medlemmer og en hensigtsmæssig sammensætning og bør udnævnes for en hensigtsmæssig periode. Nomineringer til genudnævnelse bør kun finde sted under hensyntagen til resultatet af vurderingen af medlemmet, som er blevet observeret i den foregående periode.
130. Alle medlemmer af ledelsesorganet bør være egnede. Med undtagelse af medlemmer, der vælges af og repræsenterer medarbejdere, bør ledelsesorganet udpege og vælge kvalificerede og erfarne medlemmer og sikre hensigtsmæssig successionsplanlægning for

²⁰ Med hensyn til udvalgenes sammensætning og opgaver henvises også til EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

ledelsesorganet, som er i overensstemmelse med alle lovgivningskrav vedrørende ledelsesorganets sammensætning, udnævnelse og succession.

131. Med forbehold af aktionærernes ret til at udnævne medlemmer bør ledelsesorganet med tilsynsfunktion eller nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, når det ansætter medlemmer af ledelsesorganet, aktivt bidrage til udvælgelsen af kandidater til ledige stillinger i ledelsesorganet i samarbejde med personaleafdelingen og bør:

- a. udarbejde en beskrivelse af en bestemt stillings roller og kompetencer
- b. evaluere den tilstrækkelige balance af viden, faglige kompetence og erfaring i ledelsesorganet
- c. vurdere den forventede afsættelse af tid
- d. tage hensyn til mangfoldighedspolitikens mål.

132. Ansættelsesbeslutningen bør så vidt muligt tage udgangspunkt i en slutliste over egnede kandidater, som tager hensyn til mangfoldighedsmålene i instituttets mangfoldighedspolitik og kravene i del V i disse retningslinjer. Ved beslutningen tages der hensyn til det forhold, at et mere mangfoldigt ledelsesorgan fremmer konstruktiv dialog og diskussion baseret på forskellige synspunkter. Institutterne bør imidlertid ikke rekruttere medlemmer af ledelsesorganet alene med det formål at øge mangfoldigheden til skade for ledelsesorganets kollektive funktionsmåde og egnethed eller på bekostning af egnetheden af de enkelte medlemmer af ledelsesorganet.

133. Medlemmet af ledelsesorganet bør så vidt muligt have kendskab til den kultur, de værdier, de adfærdsmønstre og den strategi, der er knyttet til det pågældende institut og dets ledelsesorgan, inden det tiltræder stillingen.

134. Med forbehold af aktionærernes ret til at udnævne og udskifte alle medlemmer af ledelsesorganet samtidig bør ledelsesorganet, når det udformer en successionsplan for dets medlemmer, sikre kontinuiteten af beslutningsprocessen og så vidt muligt hindre, at for mange medlemmer skal udskiftes samtidig. Successionsplanlægning bør omfatte instituttets planer, politikker og processer for håndtering af pludselig eller uventet fravær eller udtræden af medlemmer af ledelsesorganet, herunder relevante midlertidige ordninger. Successionsplanlægning bør også tage hensyn til de målsætninger og mål, der er fastsat i instituttets mangfoldighedspolitik.

Del VII – Institutters egnethedsvurdering

17. Fælles krav til vurderingen af egnetheden af det enkelte medlem af ledelsesorganet og af medlemmernes kollektive egnethed

135. Medmindre andet er anført i disse retningslinjer, bør ledelsesorganet med tilsynsfunktion eller nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, sikre, at de individuelle og kollektive egnethedsvurderinger af ledelsesorganets medlemmer udføres, inden de udnævnes. De kan samarbejde med andre udvalg (f.eks. risiko- og revisionsudvalg) og interne funktioner (f.eks. personaleafdelingen, juridisk afdeling eller kontrolfunktioner). Ledelsesorganet med tilsynsfunktion bør have ansvaret for at træffe afgørelse om de endelige egnethedsvurderinger.
136. Uanset punkt 135 kan de individuelle og kollektive egnethedsvurderinger udføres efter udnævnelsen af medlemmet i hvert af følgende tilfælde, hvis det begrundes behørigt af instituttet:
- a. instituttets aktionærer, ejere eller medlemmer nominerer og udnævner medlemmer af ledelsesorganet på generalforsamlingen eller et tilsvarende møde, som ikke er indstillet af instituttet eller af ledelsesorganet, f.eks. "slate"-systemet
 - b. en komplet egnethedsvurdering inden udnævnelsen af et medlem vil forstyrre ledelsesorganets arbejde, herunder som følge af følgende situationer:
 - i. hvis behovet for at erstatte medlemmer opstår pludseligt eller uventet, f.eks. ved et medlems dødsfald
 - ii. hvis et medlem fjernes, fordi vedkommende ikke længere er egnet.
137. Egnethedsvurderingerne bør baseres på alle forhold, der er relevante og tilgængelige for vurderingerne. Institutterne bør overveje risiciene, herunder den omdømmemæssige risiko, hvis der konstateres svagheder, som påvirker den individuelle eller kollektive egnethed af ledelsesorganets medlemmer.
138. Hvis medlemmer udnævnes af generalforsamlingen, og hvis vurderingen af den individuelle og kollektive egnethed af medlemmer er blevet udført inden generalforsamlingen, bør institutterne fremlægge tilstrækkelige oplysninger om vurderingsresultaterne for aktionærerne inden mødet. Hvis det er hensigtsmæssigt, bør vurderingen omfatte forskellige alternative sammensætninger af ledelsesorganet, som kan forelægges aktionærerne.
139. Hvis medlemmer i de behørigt begrundede tilfælde, der er nævnt i punkt 136, udnævnes af aktionærer, inden en vurdering er blevet udført, bør udnævnelsen være med forbehold af

en positiv vurdering af deres egnethed. I disse tilfælde bør institutterne vurdere medlemmernes egnethed og ledelsesorganets sammensætning så hurtigt som muligt og senest én måned efter medlemmernes udnævnelse. Hvis instituttets efterfølgende vurdering viser, at et medlem ikke er egnet til sin stilling, bør medlemmet og den kompetente myndighed straks underrettes. Institutterne bør også informere aktionærer om den gennemførte vurdering og behovet for at udpege andre medlemmer.

140. Institutterne bør sikre, at aktionærer har fuld adgang til relevante og praktiske oplysninger om kravet om, at ledelsesorganets medlemmer og ledelsesorganet kollektivt til enhver tid skal være egnede. De oplysninger, der fremlægges for generalforsamlingen vedrørende egnetheden af ledelsesorganet og dets medlemmer, bør sætte aktionærerne i stand til at træffe informerede beslutninger og afhjælpe mangler med hensyn til ledelsesorganets sammensætning eller dets individuelle medlemmer.
141. Hvis nogle medlemmer udnævnes af ledelsesorganet, bør sådanne vurderinger gennemføres, inden de effektivt udøver deres funktion. I de behørigt begrundede tilfælde, der er nævnt i punkt 136, kan vurderingen af egnethed udføres efter udnævnelsen af medlemmet. Dette bør ske så hurtigt som muligt, men senest én måned efter medlemmernes udnævnelse.
142. Institutterne bør tage hensyn til resultaterne af egnethedsvurderingen af det individuelle medlem af ledelsesorganet, når de vurderer ledelsesorganets kollektive egnethed, og omvendt. Svagheder i ledelsesorganets eller dets udvalgs generelle sammensætning bør ikke nødvendigvis føre til den konklusion, at et bestemt medlem ikke er egnet.
143. Institutterne bør dokumentere resultaterne af deres vurdering af egnethed, herunder navnlig alle konstaterede svagheder mellem den nødvendige og den faktiske individuelle og kollektive egnethed af ledelsesorganets medlemmer og de foranstaltninger, der er truffet for at afhjælpe disse mangler.
144. Institutterne bør meddele de kompetente myndigheder resultatet af egnethedsvurderingerne for nye medlemmer af ledelsesorganet, herunder instituttets vurdering af den kollektive sammensætning af ledelsesorganet i overensstemmelse med de angivne procedurer omhandlet i kapitel 23. Dette bør omfatte de dokumenter og oplysninger, der er anført i bilag III²¹.
145. Institutterne bør efter anmodning fra de kompetente myndigheder fremlægge yderligere oplysninger, som er nødvendige for den individuelle eller kollektive egnethedsvurdering af

²¹ Se også udkast til reguleringsmæssige tekniske standarder omhandlet i artikel 7, stk. 4, i direktiv 2014/65/EU og udkast til gennemførelsesmæssige tekniske standarder omhandlet i artikel 7, stk. 5, i direktiv 2014/65/EU for de oplysninger, der skal indgives ved tilladelse: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf og https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf. Se også Consultation Paper on draft RTS on authorisation offentliggjort af EBA.

ledelsesorganets medlemmer. Hvis der er tale om genudnævnelse, kan disse oplysninger alene vedrøre relevante ændringer.

18. Vurdering af egnetheden af de individuelle medlemmer af ledelsesorganet

146. Institutterne bør kræve, at medlemmer af ledelsesorganet dokumenterer deres egnethed ved mindst at fremlægge den dokumentation, der kræves af de kompetente myndigheder i forbindelse med vurderingen af egnethed, i henhold til disse retningslinjers del VIII og bilag III.
147. Som en del af vurderingen af egnetheden af et individuelt medlem af ledelsesorganet bør institutterne:
- a. indsamle oplysninger om medlemmets egnethed gennem forskellige kanaler og instrumenter (f.eks. eksamensbeviser og certificeringer, anbefalinger, CV, samtaler og spørgeskemaer)
 - b. indsamle oplysninger om den vurderede persons omdømme, integritet og hæderlighed samt uafhængighed
 - c. kræve, at den vurderede person bekræfter og dokumenterer, at de fremlagte oplysninger er nøjagtige
 - d. kræve, at den vurderede person fremlægger oplysninger eventuelle faktiske eller potentielle interessekonflikter
 - e. så vidt muligt validere korrektheden af de oplysninger, der er fremlagt af den vurderede person
 - f. evaluere resultaterne af vurderingen i samarbejde med ledelsesorganet med tilsynsfunktion eller nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat
 - g. vedtage de nødvendige korrigerende foranstaltninger for at sikre den individuelle egnethed af ledelsesorganets medlemmer i overensstemmelse med kapitel 22.
148. Hvis et forhold giver anledning til betænkelighed ved egnetheden af et medlem af ledelsesorganet, bør der gennemføres en vurdering af, hvordan dette påvirker denne persons egnethed.
149. Institutterne bør dokumentere en beskrivelse af den stilling, for hvilken der er udført en vurdering, herunder denne stillings rolle i instituttet, og bør angive resultaterne af egnethedsvurderingen i forhold til følgende kriterier:
- a. tilstrækkelig afsættelse af tid

- b. sikring af, at medlemmer af ledelsesorganet, som har en ledelsespost i et signifikant institut, overholder begrænsningen med hensyn til antallet af ledelsesposter i henhold til artikel 91, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU
- c. tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring
- d. omdømme, hæderlighed og integritet
- e. uafhængighed.

19. Vurdering af ledelsesorganets kollektive egnethed

150. Ved vurderingen af ledelsesorganets kollektive egnethed bør institutterne udføre en særskilt vurdering af sammensætningen af ledelsesorganet med dets ledelsesfunktion og dets tilsynsfunktion. Vurderingen af den kollektive egnethed bør føre til en sammenligning mellem den faktiske sammensætning af ledelsesorganet og ledelsesorganets faktiske kollektive viden, faglige kompetence og erfaring og den krævede kollektive egnethed i henhold til artikel 91, stk. 7, i direktiv 2013/36/EU.
151. Institutterne bør udføre en vurdering af ledelsesorganets kollektive egnethed ved brug af enten:
- a. skabelonen til egnethedsmatricen i bilag I. Institutterne kan tilpasse denne skabelon, så den tager højde for kriterierne omhandlet i del I, eller
 - b. deres egen relevante metode, som opfylder de kriterier, der er fastsat i disse retningslinjer.
152. Ved vurderingen af egnetheden af et individuelt medlem af ledelsesorganet bør institutterne inden for samme tidsramme også vurdere ledelsesorganets kollektive egnethed i overensstemmelse med kapitel 7 og vurdere, hvorvidt den overordnede sammensætning af de specialiserede udvalg under ledelsesorganet med tilsynsfunktion er hensigtsmæssig²². Det bør navnlig vurderes, hvilken viden, faglig kompetence og erfaring den pågældende person tilfører ledelsesorganets kollektive egnethed.

²² Med hensyn til udvalgenes sammensætning og opgaver henvises også til EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse.

20. Løbende overvågning og fornyet vurdering af den individuelle og kollektive egnethed af medlemmerne af ledelsesorganet

153. Den løbende overvågning af den individuelle eller kollektive egnethed af ledelsesorganets medlemmer bør navnlig fokusere på, om det individuelle medlem eller medlemmerne kollektivt stadig er egnede, under hensyntagen til de individuelle eller kollektive resultater og den relevante situation eller hændelse, der har givet anledning til en fornyet vurdering, og den indvirkning, den har haft på den faktiske eller krævede egnethed.
154. Når ledelsesorganets medlemmers individuelle eller kollektive resultater vurderes, bør ledelsesorganets medlemmer med tilsynsfunktion eller nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, navnlig tage hensyn til:
- effektiviteten af ledelsesorganets arbejdsprocedurer, herunder effektiviteten af informationsstrømme og rapporteringslinjer til ledelsesorganet, under hensyntagen til input fra de interne kontrolfunktioner og eventuel opfølgning eller anbefalinger, der er fremsat af disse funktioner
 - den effektive og forsigtige ledelse af instituttet, herunder om ledelsesorganet har handlet i instituttets bedste interesse
 - ledelsesorganets evne til at fokusere på strategisk vigtige spørgsmål
 - tilstrækkeligheden af det afholdte antal møder, deltagelsesprocenten, tilstrækkeligheden af den afsatte tid og graden af ledelsesmedlemmernes deltagelse på møderne
 - ændringer i ledelsesorganets sammensætning og eventuelle svagheder med hensyn til den individuelle og kollektive egnethed under hensyntagen til instituttets forretningsmodel og risikostrategi samt ændringer heraf
 - eventuelleresultatmål, der er fastsat for instituttet og ledelsesorganet
 - medlemmernes uafhængighed, herunder kravet om, at beslutninger ikke domineres af én person eller en mindre gruppe personer, og medlemmernes overholdelse af politikken for interessekonflikter
 - det omfang, hvori ledelsesorganets sammensætning når de mål, der er fastsat i instituttets mangfoldighedspolitik, som omhandlet i del V
 - eventuelle hændelser, som kan have en betydelig indvirkning på den individuelle eller kollektive egnethed af ledelsesorganets medlemmer, herunder ændringer af instituttets forretningsmodel, strategier og organisation.

155. Signifikante institutter bør udføre en periodisk fornyet vurdering af egnetheden mindst én gang om året. Ikkesignifikante institutter bør udføre en periodisk fornyet vurdering af egnetheden mindst hvert andet år. Institutterne bør dokumentere resultaterne af den periodiske fornyede vurdering. Når en fornyet vurdering udløses af en bestemt hændelse, kan institutternes fornyede vurdering koncentreres om den situation eller hændelse, der har udløst den fornyede vurdering. Det betyder, at forhold, som ikke er ændret, kan udelades fra vurderingen.
156. Resultatet af den fornyede vurdering, årsagen til den fornyede vurdering og en eventuel anbefaling med hensyn til konstaterede svagheder, bør dokumenteres og forelægges ledelsesorganet.
157. Ledelsesorganet med tilsynsfunktion eller nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, bør indberette resultaterne af vurderingen af den kollektive egnethed til ledelsesorganet, selv om ændringer af dets sammensætning eller andre foranstaltninger ikke anbefales. Anbefalinger kan bl.a. omfatte videreuddannelse, ændring af procedurer, foranstaltninger til begrænsning af interessekonflikter, udnævnelse af yderligere medlemmer med specifik faglig kompetence og udskiftning af medlemmer af ledelsesorganet.
158. Ledelsesorganet med ledelsesfunktion bør tage indberetningen til efterretning og træffe beslutning om anbefalingerne fra ledelsesorganet med tilsynsfunktion eller nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat. Hvis anbefalingerne ikke vedtages, dokumenteres årsagerne til dette.
159. Institutterne bør underrette den kompetente myndighed, hvis der er gennemført fornyede vurderinger som følge af væsentlige ændringer. Signifikante institutter bør underrette den kompetente myndighed mindst én gang om året om eventuelle fornyede vurderinger af den kollektive egnethed.
160. Institutterne bør dokumentere de fornyede vurderinger, herunder deres resultater og foranstaltninger, der er iværksat som følge heraf. Institutterne bør fremlægge den dokumentation, der ligger til grund for den fornyede vurdering, efter anmodning fra den kompetente myndighed.
161. Hvis ledelsesorganet konkluderer, at et medlem af ledelsesorganet ikke er individuelt egnet, eller hvis ledelsesorganet ikke er kollektivt egnet, bør instituttet straks underrette den kompetente myndighed, herunder om de foranstaltninger, som instituttet foreslår eller har iværksat for at afhjælpe situationen.

21. CRD-institutters egnethedsvurdering af personer med nøglefunktioner

162. Den ansvarlige funktion i et CRD-institut bør foretage egnethedsvurderingen af personer med nøglefunktioner inden deres udnævnelse og bør rapportere vurderingsresultaterne til

den ansættende funktion og ledelsesorganet. Signifikante CRD-institutter, som er omhandlet i punkt 171, bør underrette de kompetente myndigheder om vurderingsresultaterne for ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet.

163. Hvis det i et CRD-instituts vurdering konkluderes, at en person med nøglefunktioner ikke er egnet, bør CRD-instituttet enten ikke udnævne den pågældende eller træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at stillingen varetages hensigtsmæssigt. Signifikante CRD-institutter bør underrette de kompetente myndigheder herom, når der er tale om ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet. De kompetente myndigheder kan kræve sådanne oplysninger fra alle CRD-institutter og for alle personer med nøglefunktioner.
164. Hvis en kompetent myndighed også skal foretage en vurdering, bør CRD-institutter træffe de nødvendige foranstaltninger (f.eks. ved at indføre en prøveperiode eller en suspensiv betingelse i ansættelseskontrakten eller ved at udpege fungerende chefer), når de udnævner en person med nøglefunktioner, således at instituttet kan fjerne personen med nøglefunktioner fra stillingen, hvis den kompetente myndighed vurderer, at vedkommende er uegnet til den pågældende stilling.

22. Institutters korrigerende foranstaltninger

165. Hvis det i et instituts vurdering eller fornyede vurdering konkluderes, at en person ikke er egnet til at blive udnævnt som medlem af ledelsesorganet, bør denne person ikke udnævnes eller bør erstattes, hvis medlemmet allerede er blevet udnævnt. Med undtagelse af de kriterier, der er relevante for vurderingen af omdømme, hæderlighed og integritet, bør instituttet, hvis det ved vurderingen konstaterer mangler i medlemmernes viden, faglige kompetence eller erfaringer, som let kan afhjælpes, træffe relevante korrigerende foranstaltninger for at afhjælpe disse mangler inden for rimelig tid.
166. Hvis det i et instituts vurdering eller fornyede vurdering konkluderes, at ledelsesorganet kollektivt ikke er egnet, bør instituttet træffe relevante korrigerende foranstaltninger inden for rimelig tid.
167. Hvis et institut træffer korrigerende foranstaltninger, bør det tage hensyn til den konkrete situation og de konkrete mangler hos et individuelt medlem eller ledelsesorganet kollektivt. Hvis der er tale om tilladelse til at påbegynde udøvelse af virksomhed til et institut, bør sådanne foranstaltninger implementeres, inden tilladelsen meddeles²³.
168. Hensigtsmæssige korrigerende foranstaltninger kan omfatte, men er ikke begrænset til: justering af fordelingen af ansvarsområder mellem medlemmerne af ledelsesorganet, udskiftning af visse medlemmer, rekruttering af yderligere medlemmer, foranstaltninger til

²³ Se fodnote 28.

afbødning af interessekonflikter, efteruddannelse af enkelte medlemmer eller efteruddannelse af ledelsesorganet kollektivt for at sikre den individuelle og kollektive egnethed af ledelsesorganet.

169. De kompetente myndigheder bør under alle omstændigheder straks underrettes om eventuelle væsentlige konstaterede mangler hos et af ledelsesorganets medlemmer eller hos ledelsesorganet kollektivt. Signifikante institutter bør også underrette de kompetente myndigheder om mangler, der er konstateret hos ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet. Oplysningerne bør omfatte de foranstaltninger, der er truffet eller planlagt for at afhjælpe disse mangler, og tidsplanen for deres implementering.

Del VIII – Kompetente myndigheders egnethedsvurdering

23. Kompetente myndigheders vurderingsprocedurer

170. De kompetente myndigheder bør beskrive de tilsynsprocedurer, der anvendes på egnethedsvurderingen af medlemmer af institutters ledelsesorganer og af ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet, hvis der er tale om signifikante CRD-institutter. Når de kompetente myndigheder beskriver tilsynsprocedurerne, bør de tage hensyn til det forhold, at en egnethedsvurdering, der udføres, efter at medlemmet er tiltrådt sin stilling, kan bevirke, at et ikke-egnet medlem skal fjernes fra ledelsesorganet, eller at ledelsesorganet kollektivt ikke længere er egnet. De kompetente myndigheder bør sikre, at en beskrivelse af disse vurderingsprocedurer er offentligt tilgængelig.
171. For signifikante CRD-institutter bør egnethedsvurderingerne af ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet, udføres af de kompetente myndigheder for:
- a. signifikante konsoliderende CRD-institutter
 - b. signifikante CRD-institutter, som er en del af en koncern, hvor det konsoliderende CRD-institut ikke er et signifikant institut
 - c. signifikante CRD-institutter, som ikke er en del af en koncern.
172. Tilsynsprocedurerne bør sikre, at nyudnævnte medlemmer af ledelsesorganet, ledelsesorganet som et kollektivt organ og, for signifikante CRD-institutter nævnt i punkt 171, nyudnævnte ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet, vurderes af de kompetente myndigheder. Tilsynsprocedurerne bør videre sikre, at genudnævnte medlemmer af ledelsesorganet vurderes igen af den kompetente

myndighed i henhold til punkt 24, litra b), nr. ii), og punkt 32, litra b), nr. ii), når en fornyet vurdering er påkrævet.

173. De kompetente myndigheder bør sikre, at deres tilsynsprocedurer giver dem mulighed for i rette tid at afhjælpe tilfælde af manglende overholdelse.
174. Som en del af ovennævnte tilsynsprocedurer bør det kræves, at institutterne straks underretter de kompetente myndigheder om ledige stillinger i ledelsesorganet. Det bør også kræves, at institutterne underretter de kompetente myndigheder om den påtænkte udnævnelse af et medlem af ledelsesorganet, hvis de kompetente myndigheder vurderer egnetheden inden udnævnelsen, eller udnævnelsen, hvis de kompetente myndigheder vurderer egnetheden efter udnævnelsen. Sådanne meddelelser bør, hvis de kompetente myndigheder vurderer egnetheden inden udnævnelsen, gives senest to uger efter instituttets beslutning om at indstille den pågældende til udnævnelse, eller, hvis de kompetente myndigheder vurderer egnetheden efter udnævnelsen, to uger efter udnævnelsen og bør omfatte alle de dokumenter og oplysninger, der er nævnt i bilag III.
175. I behørigt begrundede tilfælde omhandlet i punkt 136 bør det kræves, at institutterne fremlægger alle de dokumenter og oplysninger, der er nævnt i bilag III, sammen med meddelelsen til de kompetente myndigheder senest en måned efter medlemmets udnævnelse.
176. Signifikante CRD-institutter, for hvilke der kræves en vurdering af ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet, i overensstemmelse med punkt 171 og 172, bør straks og senest to uger efter udnævnelsen underrette de kompetente myndigheder om udnævnelsen af disse funktioner. Det bør kræves, at signifikante CRD-institutter fremlægger alle de dokumenter og oplysninger, der er nævnt i bilag III, sammen med meddelelsen.
177. De kompetente myndigheder kan fastlægge de tilsynsprocedurer, der finder anvendelse på vurderingen af egnetheden af ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet, i andre institutter, som ikke er omhandlet i punkt 171 og andre personer med nøglefunktioner i institutter, der udpeges efter en risikobaseret tilgang. Som en del af disse procedurer kan de kompetente myndigheder også anmode disse institutter om oplysninger om resultaterne af den udførte vurdering og om fremlæggelse af de relevante dokumenter.
178. De kompetente myndigheder bør fastsætte en frist for vurderingen af egnethed, som ikke bør overstige fire måneder fra datoen for instituttets fremlæggelse af de meddelelser, der er omhandlet i punkt 174-176. Hvis en kompetent myndighed konstaterer, at der er behov for yderligere dokumenter og oplysninger for at gennemføre vurderingen, kan denne periode suspenderes fra det tidspunkt, hvor den kompetente myndighed anmoder om yderligere dokumenter og oplysninger for at gennemføre vurderingen, og indtil modtagelsen af dokumenterne og oplysningerne. De nødvendige dokumenter og oplysninger bør omfatte alle

dokumenter eller høringer, som skal indhentes eller gennemføres under de administrative procedurer, hvis en negativ afgørelse påtænkes truffet.

179. Hvis vurderingen af egnethed udføres i forbindelse med en tilladelse til at påbegynde udøvelse af virksomhed, må fristen i henhold til artikel 15 i direktiv 2013/36/EU ikke overstige seks måneder efter ansøgningens modtagelse eller, hvis denne er ufuldstændig, seks måneder efter modtagelsen af alle de oplysninger, der er nødvendige for at træffe afgørelse²⁴.
180. De kompetente myndigheder bør udføre deres vurdering på baggrund af dokumenterne og oplysningerne fra instituttet og vurderede medlemmer og bør vurdere dem i forhold til begreberne defineret i del III.
181. Vurderingen af den individuelle og kollektive egnethed af ledelsesorganets medlemmer bør udføres løbende af de kompetente myndigheder som en del af deres løbende tilsynsaktivitet. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutterne foretager de nødvendige fornyede vurderinger ifølge kapitel 1 og 2. Hvis en kompetent myndighed skal foretage en fornyet vurdering som følge af et instituts fornyede vurdering, bør denne kompetente myndighed navnlig tage hensyn til de omstændigheder, der udløste instituttets fornyede vurdering. De kompetente myndigheder bør navnlig revurdere den individuelle eller kollektive egnethed af ledelsesorganets medlemmer, når væsentlige nye forhold eller dokumentation afdækkes i forbindelse med det løbende tilsyn.
182. For signifikante institutter bør de kompetente myndigheder gennemføre interviews, hvis det er relevant for egnethedsvurderingerne. Interviews kan også gennemføres for andre institutter efter en risikobaseret tilgang under hensyntagen til kriterierne i del I og instituttets særlige situation, den vurderede person og den stilling, vurderingen vedrører.
183. Hvor det er hensigtsmæssigt, kan interviewprocessen også tjene til at foretage en fornyet vurdering af egnetheden af et medlem af ledelsesorganet eller en person med nøglefunktioner, når nye forhold eller omstændigheder rejser tvivl om den pågældende persons egnethed.
184. De kompetente myndigheder kan deltage i eller afholde møder med instituttet, herunder med nogle eller alle medlemmer af dets ledelsesorgan eller personer med nøglefunktioner, eller de kan deltage som observatør i ledelsesorganets møder for at vurdere, om ledelsesorganet fungerer effektivt. Hyppigheden af sådanne møder bør fastlægges efter en risikobaseret tilgang.
185. Hvis et institut overtræder et tilsynskrav eller et andet lovkrav, kan den kompetente myndighed under visse omstændigheder afgøre, at en person ikke længere er egnet. Det kan f.eks. ske, hvis den kompetente myndighed efter en behørig proces konstaterer, at en person ikke har truffet de foranstaltninger, som en person i vedkommendes stilling med rimelighed kunne forventes at træffe for at forebygge, afhjælpe eller standse overtrædelsen.

²⁴ Se fodnote 28.

24. De kompetente myndigheds afgørelse

186. De kompetente myndigheder bør træffe deres afgørelse baseret på vurderingen af den individuelle og kollektive egnethed af medlemmerne af ledelsesorganet og vurderingen af ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke er medlemmer af ledelsesorganet, inden for den frist, der er omhandlet i punkt 178 eller, hvis denne frist er suspenderet, inden for en periode på højst seks måneder efter starten på denne frist.
187. I de tilfælde, der er omhandlet i 179, skal en afgørelse om at meddele eller afvise tilladelse i henhold til artikel 15, andet afsnit, i direktiv 2013/36/EU, under alle omstændigheder træffes senest 12 måneder efter modtagelsen af ansøgningen.
188. Hvis et institut ikke fremlægger tilstrækkelige oplysninger vedrørende egnetheden af en vurderet person for den kompetente myndighed, bør sidstnævnte meddele instituttet, at den pågældende ikke kan være medlem af ledelsesorganet eller en person med nøglefunktioner, fordi det ikke er blevet tilstrækkeligt påvist, at den pågældende er egnet, eller træffe en negativ afgørelse.
189. Hvis den kompetente myndighed efter egnethedsvurderingen konkluderer, at det ikke er blevet tilstrækkeligt påvist, at den vurderede person er egnet, bør den kompetente myndighed afvise eller ikke godkende udnævnelsen af denne person, medmindre de udpegede mangler kan afhjælpes og overvindes af andre foranstaltninger, som instituttet har truffet.
190. De kompetente myndigheder bør meddele institutterne en negativ afgørelse så hurtigt som muligt. Hvis det er fastsat i national lovgivning eller af de kompetente myndigheder som en del af deres tilsynsprocesser, kan en positiv afgørelse anses for at være truffet stiltiende, hvis den kompetente myndighed ikke har truffet en negativ afgørelse efter udløbet af fristen for vurdering som omhandlet i 178.
191. Den kompetente myndighed bør under hensyntagen til de foranstaltninger, instituttet allerede har truffet, træffe hensigtsmæssige foranstaltninger for at afhjælpe de konstaterede mangler og fastsætte en tidsplan for implementeringen af disse foranstaltninger, herunder:
- kræve, at instituttet organiserer specifik kollektiv eller individuel efteruddannelse af ledelsesorganets medlemmer
 - kræve, at instituttet ændrer fordelingen af opgaver mellem ledelsesorganets medlemmer
 - kræve, at instituttet afviser det indstillede medlem eller udskifter visse medlemmer
 - kræve, at instituttet ændrer ledelsesorganets sammensætning for at sikre den individuelle og kollektive egnethed af ledelsesorganet

- e. fjerne medlemmet fra ledelsesorganet, hvis den kompetente myndighed har beføjelse til dette, eller træffe en anden tilsvarende foranstaltning
- f. pålægge administrative sanktioner eller andre administrative foranstaltninger, hvis det er relevant (f.eks. anføre specifikke forpligtelser, anbefalinger eller betingelser), herunder i sidste ende trække instituttets tilladelse tilbage.

192. De foranstaltninger, der er omhandlet i litra a) og c), bør også anvendes i forbindelse med egnethedsvurderingerne af lederne af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet, i signifikante institutter.

25. Samarbejde mellem kompetente myndigheder

193. Med forbehold af den gældende databeskyttelseslovgivning bør de kompetente myndigheder udveksle oplysninger om et medlem af ledelsesorganet eller en person med nøglefunktioner med henblik på gennemførelse af en egnethedsvurdering. Oplysningerne bør også omfatte en begrundelse for den afgørelse, der træffes vedrørende personens egnethed. Medmindre det er tilladt uden samtykke i henhold til national lovgivning, bør den anmodende kompetente myndighed indhente samtykke fra medlemmer af ledelsesorganet eller personer med nøglefunktioner:

- a. til at anmode de kompetente myndigheder om oplysninger om dem til brug for egnethedsvurderingen
- b. til at behandle og bruge de fremlagte oplysninger i forbindelse med egnethedsvurderingen, hvis et sådant samtykke kræves i henhold til den gældende databeskyttelseslovgivning.

194. De kompetente myndigheder kan inddrage resultaterne af egnethedsvurderinger, der er udført af andre kompetente myndigheder for medlemmer af ledelsesorganet eller personer med nøglefunktioner, og anmode andre kompetente myndigheder om de nødvendige oplysninger til dette formål. Kompetente myndigheder, som modtager sådanne anmodninger, bør så vidt muligt fremlægge relevante tilgængelige oplysninger om personer så hurtigt som muligt for at sætte den anmodende kompetente myndighed i stand til at overholde fristen for vurdering fastsat i punkt 178. De fremlagte oplysninger bør omfatte resultatet af vurderingen af egnethed, konstaterede mangler, foranstaltninger, der er truffet for at sikre egnetheden, ansvarsområderne for den stilling, til hvilken personen er vurderet, og grundlæggende oplysninger om det relevante instituts størrelse, art, omfang og kompleksitet.

195. De kompetente myndigheder bør inddrage de oplysninger, der findes i EBA's og ESMA's databaser om administrative sanktioner, i henhold til artikel 69 i direktiv 2013/36/EU og artikel 71 i direktiv 2014/65/EU som en del af deres egnethedsvurdering ved at identificere sanktioner, som inden for de sidste fem år er pålagt institutter, hvor den vurderede person

har været medlem af deres ledelsesorgan eller en person med nøglefunktioner, og under hensyntagen til alvoren af den bagvedliggende årsag og den vurderede persons ansvar.

196. Hvis det er relevant, kan de kompetente myndigheder også anmode om oplysninger fra andre kompetente myndigheder om den vurderede person, hvis personen ikke er blevet vurderet af en anden kompetent myndighed, men hvis den anden kompetente myndighed kan fremlægge yderligere oplysninger, f.eks. afviste registreringer eller en straffeattest. Kompetente myndigheder, som modtager sådanne anmodninger, bør fremlægge relevante tilgængelige oplysninger om personers egnethed. Hvis oplysningerne kommer fra en anden medlemsstat, må de ikke videregives uden udtrykkelig tilladelse fra de myndigheder, som har videregivet oplysningerne, og de må i givet fald alene anvendes til de formål, som disse myndigheder har givet deres samtykke til.
197. Hvis en kompetent myndighed når frem til en afgørelse om en persons egnethed, der adskiller sig fra en tidligere vurdering, der er udført af en anden kompetent myndighed, bør den kompetente myndighed, der har udført den seneste vurdering, underrette den anden kompetente myndighed om resultatet af sin vurdering.
198. Ved anmodningen om oplysninger bør den kompetente myndighed, der fremsætter anmodningen, anføre navnet på den person, der vurderes, samt vedkommendes fødselsdato eller navnet på instituttet og den stilling, til hvilken personen allerede er blevet vurderet, for at sikre, at der videregives oplysninger om den korrekte person.

Bilag I – Skabelon til matrice for vurdering af den kollektive kompetence for medlemmer af ledelsesorganet

Bilag I til retningslinjerne findes i en særskilt Excel-fil.

Bilag II – Kompetencer

Dette er den ikkeudtømmende liste over relevante kompetencer omhandlet i punkt 61, som institutterne kan bruge, når de udfører deres egnethedsvurderinger:

- a. **Autenticitet:** omsætter ord til handling og handler i overensstemmelse med egne erklærede værdier og overbevisninger. Formidler åbent sine hensigter, idéer og følelser, tilskynder til et miljø præget af åbenhed og hæderlighed og informerer korrekt tilsynsmyndigheden om den faktiske situation, og anerkender samtidig risici og problemer.
- b. **Sprog:** kan kommunikere mundtligt på en struktureret og konventionel måde og kan skrive på det nationale sprog eller arbejdssproget på det sted, hvor instituttet er beliggende.
- c. **Beslutsomhed:** træffer rettidige og velinformerede beslutninger ved at handle omgående eller ved at forpligte sig til et bestemt handlingsforløb, f.eks. ved at udtrykke sine synspunkter og ikke trække det i langdrag .
- d. **Kommunikation:** kan formidle et budskab på en forståelig og acceptabel måde og i en hensigtsmæssig form. Fokuserer på at skabe og opnå klarhed og gennemsigtighed og tilskynder til aktiv feedback.
- e. **Dømmekraft:** kan afveje data og forskellige handlingsforløb og nå frem til en logisk konklusion. Undersøger, anerkender og forstår de væsentlige elementer og problemstillinger. Er tilstrækkelig fremsynet til at se ud over sit eget ansvarsområde, især ved håndteringen af problemer, der kan bringe virksomhedens kontinuitet i fare.
- f. **Kunde- og kvalitetsorienteret:** fokuserer på at levere kvalitet og finde muligheder for at forbedre denne, hvor det er muligt. Dette indebærer specifikt tilbageholdelse af samtykke til udvikling og markedsføring af produkter og tjenesteydelser og til kapitaludgifter, f.eks. til produkter, kontorbygninger eller andele, hvis vedkommende ikke kan måle risiciene korrekt, fordi der ikke er overblik over arkitekturen, principperne eller de grundlæggende forudsætninger. Udpeger og undersøger kundernes ønsker og behov, sikrer, at kunderne ikke løber unødvendige risici, og sørger for, at kunderne gives korrekte, udførlige og afbalancerede oplysninger.
- g. **Lederskab:** giver instrukser og vejledning til en gruppe, udvikler og vedligeholder samarbejde, motiverer og opmuntrer de tilgængelige menneskelige ressourcer og sørger for, at personalet har de faglige kompetencer til at nå et bestemt mål. Er modtagelig over for kritik og giver plads til kritisk debat.

- h. **Loyalitet:** identificerer sig med virksomheden og udviser engagement. Viser, at han eller hun kan afsætte tilstrækkelig tid til jobbet og kan varetage sine opgaver korrekt, forsvarer virksomhedens interesser og handler objektivt og kritisk. Anerkender og imødegår potentielle konflikter mellem personlige og forretningsmæssige interesser.
- i. **Ekstern bevidsthed:** følger med i udviklingen, kompetencefordelingen og holdningerne i virksomheden. Er velinformeret om den relevante finansielle, økonomiske, sociale og anden udvikling på nationalt og internationalt plan, som kan påvirke virksomheden og interessenteres interesser, og kan drage nytte af disse oplysninger.
- j. **Forhandling:** udpeger og afdækker fælles interesser på en måde, der har til formål at skabe konsensus, men forfølger samtidig forhandlingsmål.
- k. **Overbevisende:** kan påvirke andres synspunkter ved at udøve sine overbevisende evner og udnytte sin naturlige autoritet og takt. Har en stærk personlighed og kan stå fast.
- l. **Samarbejde:** er opmærksom på gruppens interesser, yder et bidrag til det fælles resultat og kan fungere som en del af et hold.
- m. **Strategisk indsigt:** kan udvikle en realistisk forestilling af den fremtidige udvikling og omsætte den til langsigtede mål, f.eks. ved at analysere scenarier. Tager i denne forbindelse hensyn til risici, som virksomheden er eksponeret for, og træffer de nødvendige foranstaltninger til at styre disse.
- n. **Modstandsdygtighed over for stress:** er modstandsdygtig og kan optræde konsekvent, selv under stort pres og når der er uvished.
- o. **Ansvarsfølelse:** forstår interne og eksterne interesser, evaluerer dem omhyggeligt og føler sig ansvarlig for dem. Har kapacitet til at lære og erkender, at hans eller hendes handlinger påvirker interessenteres interesser.
- p. **Mødeledelse:** kan lede møder effektivt og målrettet og kan skabe en åben atmosfære, som opmuntrer alle til at deltage på lige fod. Er opmærksom på andres opgaver og ansvarsområder.

Bilag III – Dokumentationskrav for nyudnævnelser

Følgende oplysninger og/eller ledsagende dokumenter skal indgives til de kompetente myndigheder for hver egnethedsvurdering.

1. Personlige oplysninger og oplysninger om instituttet og den berørte funktion

- 1.1 Personlige oplysninger, herunder fulde navn, evt. fødenavn, køn, fødselssted og -dato, adresse og kontaktoplysninger, nationalitet og personligt ID-nummer eller kopi af ID-bevis eller tilsvarende.
- 1.2 En detaljeret beskrivelse af den stilling, vurderingen vedrører, om stillingen i ledelsesorganet er en direktørpost eller bestyrelsespost, eller om det er en stilling som en person med nøglefunktioner. Dette bør også omfatte følgende oplysninger:
 - a. udnævnelsesbrev, kontrakt, ansættelsestilbud eller eventuelle relevante udkast
 - b. eventuelt bestyrelsesmødereferat med tilknytning dertil eller rapport/dokument om egnethedsvurderingen
 - c. den planlagte startdato og stillingens varighed
 - d. en beskrivelse af personens nøgleopgaver og ansvarsområder
 - e. navnet på den person, som denne person eventuelt erstatter.
- 1.3 En liste over referencepersoner, herunder kontaktoplysninger, fortrinsvis hos arbejdsgivere i bank- eller finanssektoren, herunder fulde navn, institut, stilling, telefonnummer, e-mailadresse og typen af den professionelle relation, og hvorvidt vedkommende har eller har haft ikkeprofessionelle relationer til denne person.

2. Instituttets egnethedsvurdering

- 2.1 Der bør gives følgende oplysninger:
 - a. en beskrivelse af resultatet af instituttets vurdering af personens egnethed, f.eks. relevante bestyrelsesmødereferater eller en rapport eller et dokument om egnethedsvurderingen
 - b. om instituttet er signifikant som defineret i retningslinjerne
 - c. kontaktpersonen i instituttet.

3. Viden, faglige kompetence og erfaring

- 3.1 Curriculum vitae med oplysninger om uddannelse og erhvervserfaring (herunder erhvervserfaring, akademisk uddannelse og anden relevant uddannelse), herunder navnet på og typen af alle virksomheder, som personen har arbejdet for, og typen og varigheden af de opgaver, vedkommende har udført, navnlig i forbindelse med eventuelle aktiviteter inden for rammerne af den søgte stilling (erfaring inden for bankvirksomhed og/eller ledelse).
- 3.2 Oplysningerne bør omfatte en erklæring fra instituttet om, hvorvidt personen anses for at have de nødvendige erfaringer i henhold til disse retningslinjer, og i modsat fald en beskrivelse af den opstillede efteruddannelsesplan, herunder indhold, kursusudbyder og datoen for gennemførelsen af efteruddannelsesplanen.

4. Omdømme, hæderlighed og integritet

- 4.1 Straffeattester og relevante oplysninger om strafferetlige efterforskninger og strafferetssager, relevante civilretlige og administrative sager, samt disciplinærsager, herunder diskvalifikation som selskabsdirektør, konkurs, insolvens og lignende procedurer, navnlig i form af et officielt certifikat eller oplysninger fra enhver objektivt pålidelig informationskilde i fraværet af straffedom eller strafferetlige efterforskninger, f.eks. tredjepartsefterforskninger og vidneudsagn fra en advokat eller notar i EU.
- 4.2 En erklæring om, hvorvidt der verserer straffesager eller ej, eller hvorvidt den pågældende person eller enhver virksomhed, der ledes af vedkommende, har været involveret som skyldner i insolvensprocedurer eller tilsvarende procedurer.
- 4.3 Oplysninger vedrørende følgende:
- a. efterforskninger, fuldbyrdeprocedurer eller sanktioner fra en tilsynsmyndighed, som den pågældende har været direkte eller indirekte involveret i
 - b. afvisning af registrering, tilladelse, medlemskab eller licens til at udøve et fag, en virksomhed eller et erhverv eller tilbagekaldelse, inddragelse eller ophævelse af en sådan registrering, tilladelse, medlemskab eller licens, eller udelukkelse foretaget af en tilsynsmyndighed eller offentlig myndighed eller et fagligt organ eller en faglig sammenslutning
 - c. afskedigelse fra en stilling eller en tillidspost, et betroet forhold eller en tilsvarende situation, eller at vedkommende er blevet anmodet om at fratræde en sådan post, undtaget afskedigelser grundet nedlæggelse af stillingen
 - d. hvorvidt en anden kompetent myndighed allerede har gennemført en vurdering af den pågældendes omdømme som erhverver, eller en person der leder aktiviteterne i et institut, herunder denne myndigheds identitet, datoen for vurderingen og dokumentation for resultatet af denne vurdering, og i givet fald den pågældendes

samtykke til at søge sådanne oplysninger for at kunne behandle og bruge de udleverede oplysninger til en egnethedsvurdering

- e. hvorvidt en myndighed fra en anden, ikkefinansiel sektor allerede tidligere har foretaget en vurdering, herunder identiteten af denne myndighed, og dokumentation for resultatet af denne vurdering.

5. Finansielle og ikkefinansielle interesser

5.1 Alle finansielle og ikkefinansielle interesser, der kan skabe potentielle interessekonflikter, bør fremlægges, herunder, men ikke begrænset til:

- a. en beskrivelse af eventuelle finansielle (f.eks. lån og aktiebesiddelser) og ikkefinansielle interesser eller relationer (f.eks. tætte relationer, såsom en ægtefælle, registreret partner, samlever, børn, forældre eller en anden relation, med hvem personen deler bolig), som personens eller dennes nære familiemedlemmer (eller et selskab, som vedkommende har nære relationer til) har med instituttet, dets moderselskab eller datterselskaber eller en person med en kvalificeret andel i et sådant institut, herunder medlemmer af disse institutter og personer med nøglefunktioner
- b. om personen driver forretninger med, har en kommerciel relation (eller har haft i de sidste to år) til et af ovennævnte institutter eller en af ovennævnte personer eller er involveret i retssager med disse institutter eller personer
- c. om personen og vedkommendes tætte relationer har konkurrerende interesser i forhold til instituttet, dets moderselskab eller dets datterselskaber
- d. om personen opstilles på vegne af en storaktionær
- e. instituttets, dets moderselskabs eller datterselskabers finansielle forpligtelser (eksklusive pantebreve forhandlet efter armslængdeprincippet)
- f. stillinger med politisk indflydelse (nationalt eller lokalt), som personen har haft i de sidste to år.

5.2 Hvis der konstateres en væsentlig interessekonflikt, bør instituttet fremlægge en erklæring om, hvordan denne konflikt er blevet afbødet eller afhjulpet på tilfredsstillende vis, herunder en henvisning til relevante dele af instituttets politik for interessekonflikter eller særlige ordninger for håndtering og afbødning af interessekonflikter.

6. Afsættelse af tid

6.1 Der gives alle relevante og nødvendige oplysninger for at påvise, at personen kan afsætte tilstrækkelig tid til stillingen, herunder:

- a. den tid, der mindst vil blive anvendt på udøvelsen af personens funktioner i instituttet (årligt og månedligt)

- b. en liste over de overvejende kommercielle stillinger, som personen varetager, herunder om bestemmelserne om antal direktør- og bestyrelsesposter²⁵ i artikel 91, stk. 4, i CRD-IV finder anvendelse
- c. en beskrivelse af synergien mellem selskaberne, hvis bestemmelserne om antallet af ledelsesposter finder anvendelse
- d. en liste over de stillinger, der forfølger overvejende ikkekommercielle aktiviteter, eller som er etableret alene med henblik på at forvalte personens private økonomiske interesser
- e. størrelsen af de selskaber eller organisationer, hvor disse stillinger varetages, herunder f.eks. samlede aktiver, om selskabet er børsnoteret, og antallet af medarbejdere
- f. en liste over de yderligere ansvarsområder, der er knyttet til disse stillinger (f.eks. udvalgsformand)
- g. anslået tid i dage pr. år, der er afsat til hver stilling
- h. antal møder pr. år, der er afsat til hver stilling.

7. Kollektiv viden, faglige kompetence og erfaring

7.1 Instituttet bør fremlægge en liste over navnene på ledelsesorganets medlemmer og en kort beskrivelse af deres roller og funktioner.

7.2 Instituttet bør fremlægge en erklæring vedrørende dets samlede vurdering af ledelsesorganets kollektive egnethed som helhed, herunder en erklæring om, hvordan personen forventes at bidrage til ledelsesorganets kollektive egnethed (dvs. efter en vurdering baseret på egnethedsmatricen i bilag I eller en anden metode, der vælges af instituttet eller kræves af den relevante kompetente myndighed). Dette bør omfatte en beskrivelse af eventuelle mangler eller svagheder og de foranstaltninger, der er truffet for at afhjælpe disse.

8. Eventuelle og alle øvrige relevante oplysninger bør indgives sammen med ansøgningen.

²⁵ Dette er, når personen udnytter muligheden for varetage flere stillinger i enheder, som er en del af den samme koncern, eller inden for virksomheder, hvori instituttet har en kvalificeret andel, eller i institutter, som er medlemmer af samme institutsikringsordning.