

EBA/GL/2021/06

---

ESMA35-36-2319

---

2. juli 2021

---

## Retningslinjer

---

for egnethedsvurdering af medlemmer  
af ledelsesorganet og personer med  
nøglefunktioner

# 1. Compliance og indberetningsforpligtelser

---

## Status på disse retningslinjer

1. Disse retningslinjer er udstedt i henhold til artikel 16 i ESA-forordningerne<sup>1</sup>. I henhold til artikel 16, stk. 3, skal de kompetente myndigheder og finansielle institutter bestræbe sig bedst muligt på at efterleve disse retningslinjer.
2. Disse retningslinjer fastlægger, hvad der er hensigtsmæssig tilsynspraksis inden for det europæiske finanstilsynssystem, og hvordan EU-lovgivningen bør anvendes. De kompetente myndigheder, som er omfattet af disse retningslinjer, bør efterleve dem ved i relevant omfang at indarbejde dem i deres tilsynspraksis (f.eks. ved at ændre deres retlige rammer eller tilsynsprocesser), også hvor retningslinjerne primært er rettet mod 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 [18.12.2021] meddele EBA og EMSA, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, eller i modsat fald begrunde dette. Hvis der ikke er modtaget meddelelse herom inden denne dato, anser EBA og ESMA de kompetente myndigheder for ikke at efterleve retningslinjerne. Meddelelser fremsendes ved hjælp af formularen på EBA's websted til [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) med referencen "EBA/GL/2021/06", og med formularen på ESMA's websted til [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu) med referencen "ESMA35-36-2319". Meddelelser bør sendes 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. Meddelelser 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.

---

<sup>1</sup> ESMA — 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.

EBA — 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. Emne, anvendelsesområde og definitioner

---

### Emne

5. Disse retningslinjer præciserer i overensstemmelse med artikel 91, stk. 12, i direktiv 2013/36/EU<sup>2</sup> og artikel 9, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2014/65/EU<sup>3</sup> desuden kravene til egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet, navnlig vedrørende tilstrækkelig tidsmæssig forpligtelse, hæderlighed, integritet og uafhængighed af ledelsesorganets medlemmer, tilstrækkelig kollektiv viden, ledelsesorganets faglige kompetence og erfaring, og tilstrækkelige menneskelige og finansielle ressourcer til disse medlemmers tiltræden og indføring. Begrebet mangfoldighed, der skal tages i betragtning ved udvælgelse af medlemmer til ledelsesorganet, er ligeledes fastsat i overensstemmelse med ovennævnte artikler.
6. Retningslinjerne fastsætter også elementer vedrørende egnetheden af lederne af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren (CFO), hvor disse ikke tilhører ledelsesorganet, og af personer, der har nøglefunktioner og er udpeget af disse institutter efter en risikobaseret tilgang som led i de ledelsesordninger, der er omhandlet i artikel 74 og 88 i direktiv 2013/36/EU og artikel 9, stk. 3 og 6, og artikel 16, stk. 2, i direktiv 2014/65/EU, samt kravene vedrørende de tilknyttede vurderingsprocesser, ledelsespolitikker og -praksis, herunder uafhængighedsprincippet, som finder anvendelse på visse medlemmer af ledelsesorganet i forbindelse med dets tilsynsfunktion.

### Målgruppe

7. Disse retningslinjer er adresseret til kompetente myndigheder som defineret i artikel 4, stk. 2, litra i), i forordning (EU) nr. 1093/2010 og i artikel 4, stk. 3, litra i), i forordning (EU) nr. 1095/2010, til finansieringsinstitutter som defineret i dennes artikel 4, stk. 1, som er institutter med henblik på anvendelsen af direktiv 2013/36/EU som defineret i artikel 3, stk. 1, nr. 3), i direktiv 2013/36/EU, også vedrørende dette direktivs artikel 3, stk. 3 — og til deltagere på det finansielle marked som defineret i artikel 4, stk. 1, i forordning 1095/2010, som er investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1, i direktiv 2014/65/EU ("institutter").

---

<sup>3</sup> 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).

## Anvendelsesområde

8. Disse retningslinjer finder anvendelse på alle institutter som defineret heri, medmindre det anføres, at de enten direkte vedrører CRD-institutter eller relevante institutter.
9. CRD-institutter, der er omfattet af direktiv 2013/36/EU, bør overholde disse retningslinjer på individuelt, delkonsolideret og konsolideret grundlag. Dette gælder også deres datterselskaber, som ikke er omfattet af nævnte direktiv, også hvis de er etableret i et tredjeland, herunder offshore-finanscentre, i henhold til artikel 109 i nævnte direktiv.
10. Retningslinjerne tager sigte på at omfatte alle eksisterende ledelsesstrukturer og anbefaler ikke nogen bestemt struktur. Retningslinjerne berører ikke den almindelige kompetencetildeling i henhold til national selskabsret. Retningslinjerne bør følgelig anvendes i medlemsstaterne uanset de anvendte ledelsesstrukturer (enkelt- og/eller todelt ledelsesstruktur og/eller andre strukturer). 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 (ledende funktion) og en tilsynsfunktion (ikkeledende funktion)<sup>4</sup>.
11. Udtrykkene "ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion" og "ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion" anvendes i disse retningslinjer uden at henvise til en specifik ledelsesstruktur, og henvisninger til ledelsesfunktionen (en ledende funktion) eller tilsynsfunktionen (en ikkeledende funktion) bør forstås således, at de gælder for de organer eller de medlemmer af ledelsesorganet, der har ansvar 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 baggrund af denne uddelegering, anses for at udgøre ledelsesorganets ledelsesfunktion. I disse retningslinjer bør enhver henvisning til ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion forstås som en henvisning til medlemmerne af et sådant 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 beslutninger så vidt muligt udøves i overensstemmelse med de retningslinjer, der finder anvendelse på ledelsesorganet.

---

<sup>4</sup> Se også betragtning 56 til direktiv 2013/36/EU.

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 der oprettes sådanne stillinger, medmindre det kræves i henhold til relevant EU-lovgivning eller national lovgivning.
15. Alle henvisninger til "risici" i disse retningslinjer bør også omfatte risici for hvidvask og terrorfinansiering samt miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige risikofaktorer.

## Definitioner

16. 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:

<b>Administrerende direktør (CEO)</b>	Den person, der er ansvarlig for ledelsen og styringen af et instituts samlede forretningsaktiviteter.
<b>Aktionær</b>	En person, der ejer aktier i et institut, eller, afhængigt af instituttets selskabsform, andre ejere eller medlemmer af instituttet.
<b>AML/CFT-tilsynsmyndighed</b>	En kompetent myndighed med ansvar for tilsyn med institutters overholdelse af bestemmelserne i direktiv (EU) 2015/849.
<b>Bestyrelsespost</b>	En post, hvor en person er ansvarlig for at føre tilsyn med og overvåge ledelsens beslutningstagning uden at have ledelsesopgaver i en enhed.
<b>CRD-institutter</b>	Institutter som defineret i artikel 3, stk. 1, nr. 3), i direktiv 2013/36/EU og under henvisning til dettes artikel 3, stk. 3, samt investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1), i direktiv 2014/65/EU, som artikel 2, stk. 2, i direktiv 2019/2034/EU finder anvendelse på.
<b>Efteruddannelse</b>	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.
<b>Egnethed</b>	Hvor en person anses for at have et godt omdømme og for individuelt og sammen med andre personer at have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at varetage sine opgaver. Egnethed omfatter også personens hæderlighed, integritet og uafhængighed og vedkommendes evne til at afsætte tilstrækkelig tid til at varetage sine opgaver.

<b>Geografisk herkomst</b>	Den region, hvor en person har erhvervet sig en kulturel, uddannelsesmæssig eller erhvervsmæssig baggrund.
<b>Institutter</b>	Institutter som defineret i artikel 3, stk. 1, nr. 3), i direktiv 2013/36/EU, også under hensyntagen til dette direktivs artikel 3, stk. 3, og investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1, i direktiv 2014/65/EU.
<b>Introduktionskursus</b>	Ethvert initiativ eller program, der har til formål at forberede en person til en specifik ny stilling som medlem af ledelsesorganet.
<b>Konsoliderende institut</b>	Et institut, der skal overholde tilsynskravene på grundlag af den konsoliderede situation i henhold til første del, afsnit II, kapitel 2, i forordning (EU) nr. 575/2013 <sup>5</sup> , eller tilsynskravene på grundlag af den konsoliderede situation i henhold til artikel 7 i forordning (EU) 2019/2033.
<b>Konsolideringsregler</b>	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.
<b>Ledelsespost</b>	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 ledelsespost.
<b>Ledelsespost</b>	En post, hvor en person er ansvarlig for den faktiske ledelse af arbejdet i en enhed.
<b>Ledere af interne kontrolfunktioner</b>	De personer, der har det øverste ansvar for den faktiske daglige ledelse af de daglige aktiviteter i de uafhængige risikostyrings-, overholdelses- og interne revisionsfunktioner.
<b>Mangfoldighed</b>	Den situation, hvorved de forskellige karakteristika ved ledelsesorganets medlemmer, herunder alder, køn, geografisk herkomst og uddannelses- og erhvervsbaggrund, er forskellige i et omfang, der tillader forskelligartede synspunkter inden for ledelsesorganet.
<b>Medarbejdere</b>	Medarbejdere i et institut og dets datterselskaber, som indgår i dets sammenslutning, herunder datterselskaber,

<sup>5</sup> Se også reguleringsmæssige tekniske standarder (RTS) om konsolideringsregler under:  
[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf)

som ikke er omfattet af direktiv 2013/36/EU, og alle medlemmer af dets ledelsesorgan i dets ledelsesfunktion og tilsynsfunktion.

<b>Medlem</b>	Et indstillet eller udnævnt medlem af ledelsesorganet.
<b>Personer med nøglefunktioner</b>	<p>Personer, der har væsentlig indflydelse på instituttets ledelse, men som ikke er medlem af ledelsesorganet eller administrerende direktør. De omfatter lederne af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, når disse ikke er medlem af ledelsesorganet, og andre personer med nøglefunktioner, når disse identificeres af relevante institutter på grundlag af en risikobaseret tilgang.</p> <p>Andre personer med nøglefunktioner kunne omfatte ledere af vigtige forretningsområder, filialer i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde/Den Europæiske Frihandelssammenslutning, datterselskaber i tredjelande og andre interne funktioner.</p>
<b>Relevante børsnoterede institutter og børsnoterede institutter</b>	Relevante institutter, henholdsvis institutter, hvis finansielle instrumenter handles på et reguleret marked som nævnt på den liste, som ESMA offentliggør i en eller flere medlemsstater i henhold til artikel 56 i direktiv 2014/65/EU. <sup>6</sup>
<b>Relevante institutioner</b>	Institutter som defineret i artikel 3, stk. 1, nr. 3), i direktiv 2013/36/EU, også under henvisning til dettes artikel 3, stk. 3, og investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1, i direktiv 2014/65/EU, som ikke opfylder alle betingelserne for at blive betragtet som små og ikke indbyrdes forbundne investeringsselskaber i henhold til artikel 12, stk. 1, i forordning (EU) 2019/2033.
<b>Signifikante CRD-institutter</b>	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 relevant, andre institutter, der identificeres af den kompetente myndighed eller i national lovgivning på grundlag af en vurdering af instituttets størrelse og interne organisation og af arten, omfanget og kompleksiteten af dets aktiviteter, og — med henblik på artikel 91 i direktiv 2013/36/EU — finansielle holdingselskaber og blandede finansielle holdingselskaber, der opfylder en af ovennævnte betingelser.

<sup>6</sup> 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).

**Økonomidirektør (CFO)**

Den person, der bærer det overordnede ansvar for ledelsen af alle følgende aktiviteter: forvaltning af finansielle ressourcer, finansiell planlægning og finansiell rapportering.

---

## 3. Gennemførelse

---

### Ikrafttrædelsesdato

17. Disse retningslinjer finder anvendelse fra den 31. december 2021.

### Ophævelse

EBA's retningslinjer for vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner (EBA/GL/2017/12) af 26. september 2017 ophæves med virkning fra den 31. december 2021.



## 4. Retningslinjer

---

### Del I — Anvendelse af proportionalitetsprincippet

18. Proportionalitetsprincippet tilsigter at matche ledelsesordninger med instituttets risikoprofil og forretningsmodel på en konsekvent måde og tager højde for den individuelle stilling, som en vurdering vedrører, således at de fastsatte krav reelt opfyldes.
19. Når institutterne udvikler og gennemfører politikker og processer omhandlet i disse retningslinjer, bør de tage udgangspunkt i deres størrelse og interne organisation og i arten, omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter. Signifikante institutter bør have mere avancerede politikker og processer, mens navnlig små og mindre komplekse institutter kan implementere mere enkle politikker og processer. Institutterne bør bemærke, at et instituts størrelse eller systemiske betydning ikke i sig selv nødvendigvis er en indikator for, i hvor høj grad et institut er eksponeret for risici. Disse politikker og processer bør imidlertid sikre overensstemmelse med kriterierne i disse retningslinjer vedrørende egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner og, ved rekruttering af medlemmer til ledelsesorganet, at der tages højde for mangfoldighed og afsættes tilstrækkelige ressourcer til introduktions- og efteruddannelseskurser for disse.
20. 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 uanset den specifikke stillings opgaver ansvarsområder, herunder medlemskab af udvalgene under ledelsesorganet.
21. 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 beliggenhed og størrelsen af aktiviteterne i hver jurisdiktion
- f. den underliggende forretningsmodel, 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 kapitalens tilstrækkelighed
- h. tilladelsen til, at institutter anvender interne modeller til beregning af kapitalkrav, hvor det er relevant
- i. kundetypen<sup>7</sup> og
- j. typen og kompleksiteten af de produkter, kontrakter eller instrumenter, der tilbydes af instituttet.

## Del II — Omfanget af institutters egnethedsvurderinger

### 1. Institutternes vurdering af egnetheden af de enkelte medlemmer af ledelsesorganet

22. 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 påtage sig opgaven
  - 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 institut<sup>8</sup>. Denne vurdering bør begrænses til nyligt udnævnte medlemmer

---

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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 vedrørende procedurerne for at meddele og give afslag på tilladelse til investeringsselskaber, der er tilgængelige 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.eba.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](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 analyse af de relevante aspekter under hensyntagen til yderligere krav vedrørende den pågældende stilling
  - c. løbende i henhold til punkt 26 og 27.
- 23. 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.
- 24. 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 til effektivt at kunne vurdere og anfægte beslutninger truffet af ledelsesorganet i dets 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 direktør- og ledelsesposter i henhold til artikel 91, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU overholdes.
- 25. 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 i dets ledelsesfunktion, kan afvige fra det, der kræves af et medlem af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion, navnlig hvis disse funktioner er tildelt forskellige organer.
- 26. 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. hvis der er rimelig grund til at formode, at der foregår eller er foregået hvidvask eller terrorfinansiering eller forsøg derpå, eller at der er øget risiko herfor i forbindelse med det pågældende institut, navnlig i situationer, hvor de foreliggende oplysninger tyder på, at instituttet:
    - i. ikke har gennemført tilstrækkelige interne kontroller eller tilsynsmekanismer til at overvåge og afbøde hvidvask- og terrorfinansieringsrisici (f.eks. konstateret ved tilsyn på stedet eller uden for stedet, under dialogen ved tilsyn eller i forbindelse med sanktioner)
    - ii. er konstateret at have brudt sin forpligtelse til at bekæmpe hvidvask/terrorfinansiering i hjemlandet, værtslandet eller et tredjeland
    - iii. væsentligt har ændret sin forretningsaktivitet eller forretningsmodel på en måde, der tyder på, at dets eksponering for hvidvask-/terrorfinansieringsrisici er steget betydeligt
  - d. i andre tilfælde, som i væsentlig grad kan påvirke egnetheden af medlemmet af ledelsesorganet.
27. 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.
28. 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

29. Med henblik på at opfylde forpligtelsen i artikel 91, stk. 7, i direktiv 2013/36/EU bør institutterne sikre, at ledelsesorganet kollektivt til enhver tid er i besiddelse af tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at forstå instituttets aktiviteter, herunder de vigtigste risici. Uanset kravene til erfaring, viden og faglig kompetence for hvert medlem af ledelsesorganet bør institutterne sikre, at ledelsesorganets overordnede sammensætning afspejler en tilstrækkelig bred vifte af viden, faglig kompetence og erfaring til at forstå instituttets aktiviteter, herunder de vigtigste risici.
30. Institutterne bør vurdere eller revurdere ledelsesorganets kollektive egnethed, herunder:
- a. når der ansøges om tilladelse til at påbegynde virksomhed, herunder situationer, hvor der gives tilladelse til yderligere aktiviteter
  - b. når der sker væsentlige ændringer i ledelsesorganets sammensætning, herunder:

- i. når der udnævnes nye medlemmer til ledelsesorganet, bl.a. som følge af direkte eller indirekte erhvervelse eller forøgelse af kvalificerede kapitalandele i et institut<sup>9</sup>
- 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 31.

31. Institutterne bør foretage en fornyet vurdering af den kollektive egnethed af ledelsesorganets medlemmer, herunder navnlig i følgende tilfælde:

- a. når der sker en væsentlig ændring af instituttets forretningsmodel, risikovillighed, strategi eller struktur på institut- eller koncernplan
- b. som en del af ledelsesorganets gennemgang af de interne ledelsesordninger
- c. hvis der er rimelig grund til at formode, at der foregår eller har foregået hvidvask eller terrorfinansiering eller forsøg derpå, eller at der er øget risiko herfor i forbindelse med det pågældende institut, navnlig i situationer, hvor de foreliggende oplysninger tyder på, at instituttet:
  - i. har undladt at foretage tilstrækkelige interne kontroller eller tilsynsmekanismer til at overvåge og afbøde hvidvask-/terrorfinansieringsrisici (f.eks. konstateret ved tilsyn på stedet eller uden for stedet, under dialogen ved tilsyn eller i forbindelse med sanktioner)
  - ii. er konstateret at have brudt sin forpligtelse til at bekæmpe hvidvask/terrorfinansiering i hjemlandet, værtslandet eller et tredjeland
  - iii. væsentligt har ændret sin forretningsaktivitet eller forretningsmodel på en måde, der tyder på, at det er blevet betydeligt mere eksponeret for hvidvask-/terrorfinansieringsrisici
- d. i andre tilfælde, som i væsentlig grad kan påvirke ledelsesorganets kollektive egnethed.

32. 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.

---

<sup>9</sup> Se fodnote 17.

33. 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.
34. 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. De relevante institutters vurdering af egnetheden af personer med nøglefunktioner

35. Alle institutter bør sikre, at deres medarbejdere kan varetage deres funktioner tilstrækkeligt, men de relevante 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 navnlig vurdere disse elementer:
  - 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 36.
36. For personer med nøglefunktioner bør de relevante institutter løbende overvåge 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. 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. hvis der er rimelig grund til at formode, at der foregår eller er foregået hvidvask eller terrorfinansiering eller forsøg derpå, eller at der er øget risiko herfor i forbindelse med det pågældende institut, navnlig i situationer, hvor instituttet:
    - i. ikke har gennemført tilstrækkelige interne kontroller eller tilsynsmekanismer til at overvåge og afbøde hvidvask-/terrorfinansieringsrisici (f.eks. konstateret ved tilsyn på stedet eller uden for stedet, under dialogen ved tilsyn eller i forbindelse med sanktioner)
    - ii. er konstateret at have brudt sin forpligtelse til at bekæmpe hvidvask/terrorfinansiering i hjemlandet eller udlandet

- iii. væsentligt har ændret sin forretningsaktivitet eller forretningsmodel på en måde, der tyder på, at det er betydeligt mere eksponeret for hvidvask-/terrorfinansieringsrisici
  - d. som en del af ledelsesorganets gennemgang af de interne ledelsesordninger
  - e. i andre tilfælde, som i væsentlig grad kan påvirke den enkeltes egnethed.
37. For personer med nøglefunktioner bør vurderingen af den enkeltes omdømme, hæderlighed, integritet, viden, faglige kompetence og erfaring, 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.
38. 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

39. 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 CRD-institut, bør denne omfattes af en vurdering for at sikre overholdelse af 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.
40. 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.
41. Ved vurderingen af et medlems afsættelse af tilstrækkelig tid bør institutterne som minimum tage følgende i betragtning:
- a. antallet af ledelsesposter i finansielle og ikke-finansielle 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 ledelsespost, 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 ledelsesposter 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 såsom administrerende direktør, bestyrelsesformand eller udvalgsformand eller -medlem, om medlemmet har en ledelses- eller bestyrelsespost, og behovet for, at det pågældende medlem deltager i møder i selskaberne opført 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 foreliggende relevante benchmarking vedrørende afsættelse af tid, herunder benchmarking fremlagt af EBA<sup>10</sup>.

42. Institutterne bør føre en skriftlig protokol 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 ledelsesposter og bestyrelsesposter i forbindelse med afsættelsen af den forventede tid.

---

<sup>10</sup> Tal for 2015 er vedhæftet som bilag til konsekvensanalysen af disse retningslinjer.



43. 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.
44. Institutterne bør overvåge, om 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.
45. Et institut bør også tage hensyn til virkningen af langvarigt fravær af medlemmer af ledelsesorganet i sin vurdering af de andre medlemmers afsættelse af tilstrækkelig tid.
46. Institutterne bør føre en fortegnelse over alle eksterne erhvervmæssige 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 sin stilling.

## 5. Beregning af antallet af ledelsesposter

47. Ud over kravet om afsættelse af tilstrækkelig tid til at udføre deres opgaver skal medlemmer af ledelsesorganet, som har en ledelsespост i et signifikant CRD-institut, overholde begrænsningen med hensyn til antallet af ledelsesposter fastsat i artikel 91, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU.
48. Når en ledelsespост samtidig omfatter direktions- og bestyrelsesopgaver, bør ledelsesposten regnes som én ledelsespост i henhold til artikel 91, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU.
49. Når flere ledelsesposter regnes som én ledelsespост, som omhandlet i artikel 91, stk. 4, i direktiv 2013/36/EU og beskrevet i punkt 50-55, bør denne ledelsespост regnes som én ledelsespост, når den omfatter mindst én ledelsespост. Ellers bør den regnes som én bestyrelsespost.
50. I henhold til artikel 91, stk. 4, litra a), i direktiv 2013/36/EU, regnes alle ledelsesposter, en person har i samme koncern, som én ledelsespост.
51. I henhold til artikel 91, stk. 4, litra b), nr. ii), i direktiv 2013/36/EU skal ledelsesposter i virksomheder, hvori instituttet ejer en kvalificeret andel, men som ikke er datterselskaber i samme koncern, regnes som én ledelsespост. Denne ene ledelsespост i virksomheder, hvori instituttet ejer en kvalificeret andel, regnes som én ledelsespост, dvs. at ledelsesposten i det samme institut og den ene ledelsespост i virksomheder, hvori instituttet ejer en kvalificeret andel, regnes som to ledelsesposter.

52. Når flere institutter i samme koncern ejer kvalificerede andele, bør ledelsesposterne i alle kvalificerede andele under hensyntagen til instituttets konsoliderede situation (baseret på den bogføringsmæssige virkning af konsolideringen) regnes som én særskilt ledelsespost. Denne ledelsespost i kvalificerede andele regnes som én særskilt ledelsespost, dvs. at ledelsesposten, der omfatter ledelsesposterne i enheder, der tilhører koncernen, og ledelsesposten, der omfatter ledelsesposterne i alle koncernens kvalificerede andele, regnes som to ledelsesposter.
53. 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. Hvor 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 (f.eks. hvor et medlem har ledelsesposter i to koncerner, i begge tilfælde i virksomheder, som er medlemmer af samme institutsikringsordning, og samtidig i virksomheder, der ikke er medlemmer af samme institutsikringsordning, medregnes kun to ledelsesposter).
54. 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.
55. Enheder, der ikke overvejende har kommercielle mål for øje, omfatter bl.a.:
- velgørende organisationer
  - andre almennyttige organisationer og
  - selskaber, der er etableret alene med henblik på at forvalte private økonomiske interesser for medlemmer af ledelsesorganet eller deres familiemedlemmer, såfremt det ikke kræver daglig forvaltning af medlemmer i ledelsesorganet.

## 6. Tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring

56. 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 kollektivt er ansvarlig for sammen med de øvrige medlemmer af ledelsesorganet.
57. Medlemmerne af ledelsesorganet bør have en klar forståelse af instituttets ledelsesordninger, deres respektive roller og ansvarsområder samt, hvor det er relevant, koncernstrukturen og

eventuelle potentielle interessekonflikter, der kan følge heraf. Medlemmerne af ledelsesorganet bør kunne bidrage til gennemførelsen af passende kultur, organisationsværdier og adfærd i ledelsesorganet og instituttet<sup>11</sup>.

58. Med forbehold for den nationale gennemførelse af direktiv (EU) 2015/849 bør medlemmet af ledelsesorganet, der er udpeget som ansvarligt for at gennemføre de nødvendige love, regler og administrative bestemmelser for at efterkomme direktiv (EU) 2015/849<sup>12</sup>, have god viden, gode kompetencer, relevant erfaring med at identificere og vurdere hvidvask-/terrorfinansieringsrisici, og med politikker, kontroller og procedurer i relation til bekæmpelse af hvidvask/terrorfinansiering. Den pågældende bør have god indsigt i, i hvilket omfang instituttets forretningsmodel udsætter instituttet for hvidvask-/terrorfinansieringsrisici.
59. Vurderingen af tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring bør i denne forbindelse omfatte:
- a. stillingens rolle, 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 demonstreret af medlemmets professionelle adfærd.
60. For at kunne vurdere ledelsesorganmedlemmernes kompetencer bør institutterne tage udgangspunkt i den ikke-udtømmende 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.
61. Medlemmets uddannelsesniveau og profil samt 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 sædvanligvis anses for at være relevant for sektoren for finansielle tjenester.
62. Vurderingen bør ikke kun omfatte uddannelsesmæssig baggrund eller bevis for en vis arbejdsperiode i et kreditinstitut eller andet firma. Der bør foretages en grundig analyse af medlemmets praktiske erfaring, da den viden og de faglige kompetencer, som er erhvervet i

---

<sup>11</sup> Se også EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

<sup>12</sup> Udpegelse af et medlem af ledelsesorganet som ansvarligt for bekæmpelse af hvidvask sker med henblik på at fordele opgaver og berører ikke ledelsesorganets endelige ansvar i dets funktion vedrørende den daglige ledelse af instituttet eller dets ansvar for alle instituttets aktiviteter.

tidligere stillinger, afhænger af virksomhedens art, størrelse og kompleksitet samt funktionen, den pågældende varetog heri.

63. 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
- d. risikostyring (identifikation, vurdering, overvågning, kontrol og afbødning af et instituts vigtigste risikotyper, herunder miljømæssige, ledelsesmæssige og sociale risici og risikofaktorer)
- e. regnskabsføring og revision
- f. vurdering af effektiviteten af et instituts organisering med hensyn til at sikre effektiv styring, tilsyn og kontrol
- g. fortolkning af et instituts finansielle oplysninger, afdækning af centrale problemstillinger på grundlag af disse oplysninger og passende kontrol og foranstaltninger.

64. Medlemmer af ledelsesorganet i dets 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 alene være tilstrækkelige til, at det kan antages, at et medlem har tilstrækkelig erfaring. Ved vurderingen af den praktiske og faglige erfaring fra tidligere stillinger bør der navnlig tages 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.

65. Medlemmerne af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion bør kunne anfægte beslutninger af og føre effektivt tilsyn med ledelsesorganet i dets 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

66. 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 i dets ledelsesfunktion og ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion.
67. Ledelsesorganets medlemmer bør kollektivt kunne træffe beslutninger vedrørende forretningsmodellen, risikovillighed, strategi og de markeder, hvor instituttet opererer.
68. Medlemmerne af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion bør kollektivt kunne anfægte og kontrollere beslutninger, der træffes af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion.
69. Alle vidensområder, der kræves til instituttets forretningsaktiviteter, bør kollektivt være dækket 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 beslutningerne, som skal træffes. Ledelsesorganets medlemmer bør kollektivt have de nødvendige faglige kompetencer til at præsentere deres synspunkter og påvirke beslutningsprocessen i ledelsesorganet.
70. Ledelsesorganets sammensætning bør afspejle den viden, faglige kompetence og erfaring, der er nødvendig for dets ansvarsområder. Dette indebærer, at ledelsesorganet kollektivt har den fornødne 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 de vigtigste forbundne risici
  - b. hver af instituttets primære aktiviteter
  - c. relevante områder af sektoriel/finansiel kompetence, herunder finans- og kapitalmarkeder, solvens og modeller, miljømæssige, ledelsesmæssige og sociale risici og risikofaktorer
  - d. bogføring og regnskabsrapportering
  - e. risikostyring, overholdelse og revision
  - f. informationsteknologi og IT-sikkerhed
  - g. lokale, regionale og globale markeder, hvor det er relevant

- h. de juridiske og lovgivningsmæssige rammer
  - i. ledelseskompotence og -erfaring
  - j. evnen til at planlægge strategisk
  - k. ledelsen af (inter-)nationale koncerner og risici forbundet med koncernstrukturer, hvor det er relevant.
71. Mens ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion kollektivt bør have et højt niveau af ledelseskompencer, bør ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion kollektivt have tilstrækkelige ledelseskompencer til effektivt at tilrettelægge dets opgaver og til at kunne forstå og anfægte den ledelsespraksis, der anvendes af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion, og dette organs beslutninger.

## 8. Omdømme, hæderlighed og integritet

72. 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, der tyder på andet, navnlig under hensyntagen til de relevante tilgængelige oplysninger om de faktorer eller situationer, der er anført i punkt 73-77. Vurderingen af omdømme, hæderlighed og integritet bør også omfatte mindre hændelsers kumulative virkning på et medlems omdømme.
73. Uden at det berører de 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.
74. Med forbehold for 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. lovovertrædelser i henhold til lovgivningen om kreditinstitutter, finansielle aktiviteter, værdipapirer, forsikringsvirksomhed, værdipapirmarkeder,

finansielle instrumenter og betalingsinstrumenter, herunder love om hvidvask og terrorfinansiering eller en af de i direktiv (EU) 2015/849 anførte underliggende forbrydelser knyttet til hvidvask: korruption, kursmanipulation, insiderhandel og åger

- ii. overtrædelser i form af uhæderlighed, svig eller anden økonomisk kriminalitet
- iii. skattemæssige overtrædelser, uanset om de begås direkte eller indirekte, herunder gennem ulovlige eller forbudte ordninger til udbyttearbitrage
- iv. andre overtrædelser i henhold til lovgivningen om selskaber, konkurs, insolvens eller forbrugerbeskyttelse

- b. andre relevante nuværende eller tidligere konstateringer og foranstaltninger fra andre myndigheder eller faglige organers side for manglende overholdelse af relevante bestemmelser vedrørende bankvirksomhed, finansiel virksomhed, værdipapirer, forsikringsvirksomhed eller nogen af forholdene i punkt a) ovenfor.

75. Igangværende undersøgelser bør tages i betragtning, når de følger af retlige eller administrative procedurer eller andre tilsvarende undersøgelser, uden at det berører medlemmets grundlæggende rettigheder<sup>13</sup>. Andre negative bedømmelser med relevante, troværdige og pålidelige oplysninger (f.eks. fra whistleblowing) bør også tages i betragtning af institutter og kompetente myndigheder.

76. Følgende situationer vedrørende et medlem af ledelsesorganets tidligere og nuværende forretningsresultater og finansielle soliditet, for så vidt angår de 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 har haft 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 procedurerne
- c. en erklæring af personlig konkurs
- d. med forbehold for 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

---

<sup>13</sup> I overensstemmelse med den europæiske menneskerettighedskonvention og Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_da](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_da)

soliditet eller for soliditeten af de enheder, der ejes eller ledes af medlemmet, eller hvor medlemmet har en betydelig andel.

77. Et medlem af ledelsesorganet bør opretholde en høj standard af 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 eller alvorlig påstand baseret på relevante, troværdige og pålidelige oplysninger om, at den pågældende handler på en måde, der ikke er forenelig med høje adfærdsstandarder.

## 9. Uafhængighed og uafhængige medlemmer

### 9.1 Samspillet mellem uafhængighed og princippet om at være uafhængig

78. Når medlemmers uafhængighed vurderes, bør institutterne skelne mellem begrebet "uafhængighed", som gælder for alle medlemmer af et instituts ledelsesorgan, og princippet om at "være uafhængigt", som skal opfyldes af visse medlemmer af et relevant instituts ledelsesorgan i dets 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.

79. "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 træffe egne forsvarlige, objektive og uafhængige beslutninger og afgørelser, når de varetager deres funktioner og ansvar.

80. At "være uafhængigt" betyder, at et medlem af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion ikke har tidligere, nuværende eller nylige forhold eller forbindelser af nogen art til det relevante institut 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 at have "uafhængighed", da medlemmet kan mangle de krævede adfærdsmæssige kompetencer.

## 9.2 Uafhængighed

81. Ved vurdering af uafhængighed som omhandlet i punkt 79 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 spørgsmål til medlemmerne af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion
  - iii. at kunne modstå "gruppetænkning"
- b. interessekonflikter i et omfang, der kan være til hinder for deres evne til at varetage deres opgaver uafhængigt og objektivt.

82. 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.

83. Ved vurdering af eksistensen af interessekonflikter som omhandlet i punkt 82, litra b), bør institutterne identificere faktiske eller potentielle interessekonflikter i overensstemmelse med deres politik for interessekonflikter<sup>14</sup>, og vurdere deres væsentlighed. Følgende situationer, kan skabe faktiske eller potentielle interessekonflikter, der som minimum bør 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)

---

<sup>14</sup> Se EBA's retningslinjer for intern ledelse vedrørende politikken for interessekonflikter for medarbejdere.

- d. andre ansættelsesforhold og nylige tidligere ansættelsesforhold (f.eks. inden for de sidste fem år)
  - e. personlige eller professionelle relationer med eksterne interessenter (f.eks. relationer med vigtige leverandører, konsulenter eller andre tjenesteudbydere)
  - f. medlemskab eller ejerskab af et organ eller en enhed med modstridende interesser
  - g. politisk indflydelse eller politiske relationer.
84. Alle faktiske og potentielle interessekonflikter på ledelsesorgan niveau bør på tilfredsstillende måde 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 interessekonflikt<sup>15</sup>.
85. 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.
86. Selve det at være aktionær, ejer eller medlem af et institut, medlem af forbundne selskaber eller forbundne enheder eller at have private konti eller lån eller at bruge andre tjenester fra instituttet eller en anden enhed omfattet af konsolideringen bør ikke i sig selv anses for at påvirke medlemmets uafhængighed<sup>16</sup>.

### 9.3 Uafhængige medlemmer af et relevant instituts ledelsesorgan i dets tilsynsfunktion

87. At have uafhængige medlemmer som omhandlet i punkt 80 og ikke-uafhængige medlemmer i ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion anses for god praksis for alle relevante institutter.
88. 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 i dets tilsynsfunktion fastlægges. Med forbehold for yderligere krav fastlagt i den nationale lovgivning bør følgende finde anvendelse:
- a. Følgende relevante institutter bør have et ledelsesorgan i dets tilsynsfunktion, der omfatter et tilstrækkeligt antal uafhængige medlemmer:
    - i. signifikante CRD-institutter

---

<sup>15</sup> Se EBA's retningslinjer for intern ledelse vedrørende politikken for interessekonflikter for medarbejdere.

<sup>16</sup> Se EBA's retningslinjer for intern ledelse, punkt 114.

- ii. relevante børsnoterede institutter
- b. Relevante institutter, der hverken er signifikante eller børsnoterede, bør i princippet have mindst ét uafhængigt medlem i ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion. De kompetente myndigheder kan imidlertid ikke kræve uafhængige ledelsesmedlemmer i:
- i. relevante institutter, der er fuldt ejet af et relevant institut, navnlig når datterselskabet er beliggende i samme medlemsstat som det relevante moderinstitut
  - ii. investeringselskaber, der opfylder kriterierne i artikel 32, stk. 4, litra a), i direktiv 2019/2034/EU eller de øvrige kriterier, der fastsættes af en relevant medlemsstat i henhold til artikel 32, stk. 5) og 6), i direktiv 2019/2034/EU.
- c. Inden for ledelsesorganets overordnede ansvar bør de uafhængige medlemmer spille en central rolle i at forbedre effektiviteten af kontroller og afbalancering inden for de relevante institutter ved at styrke tilsynet med ledelsens beslutninger og sikre, at:
- d. alle interessenters interesser, herunder mindretalsaktionærers, 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
  - e. ingen medlemmer, hverken individuelt eller i en mindre gruppe, dominerer beslutningsprocessen
  - f. der er behørig håndtering af interessekonflikter mellem instituttet, dets forretningsenheder, andre enheder inden for den bogføringsmæssige virkning af konsolideringen og eksterne interessenter, herunder kunder.
89. Med forbehold for punkt 91 antages det i følgende situationer, at et medlem af et relevant instituts ledelsesorgan i dets tilsynsfunktion anses for ikke at "være uafhængigt":
- a. medlemmet har eller har haft en stilling som medlem af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion i et institut inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde inden for de sidste fem år
  - b. medlemmet er kontrollerende kapitalejer af det relevante institut 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 en væsentlig finansiell eller forretningsmæssig relation med det pågældende institut

- d. medlemmet er ansat hos eller på anden måde tilknyttet en kontrollerende kapitalejer i det relevante institut
- 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 det relevante institut eller en anden enhed inden for dets konsolidering, som kun er direkte ansvarlig 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 hos en vigtig professionel rådgiver, en ekstern revisor eller en vigtig konsulent for det pågældende institut eller en anden enhed inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde eller har på anden måde været 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 det pågældende institut 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 c), betydelige honorarer eller andre fordele fra det pågældende institut eller en anden enhed inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde
- 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 det relevante instituts ledelsesorgan i dets ledelsesfunktion eller en anden enhed inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde eller en person, der befinder sig i en situation omhandlet i litra a)-h).

90. Et medlem er ikke nødvendigvis ikke-uafhængigt, selv om en eller flere af situationerne omhandlet i punkt 89 gør sig gældende. Hvis en eller flere af situationerne i punkt 89 gør sig gældende for et medlem, kan det pågældende institut over for den kompetente myndighed påvise, at medlemmet alligevel bør anses for at "være uafhængigt". Til dette formål bør relevante institutter over for den kompetente myndighed kunne begrunde, hvorfor medlemmets objektive og afbalancerede dømmekraft og evne til at træffe uafhængige beslutninger ikke er påvirket af situationen.
91. Med henblik på punkt 90 bør de relevante institutter tage hensyn til, at det at være aktionær i et relevant institut, 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 ikkeuafhængigt, hvis en hensigtsmæssig bagatelgrænse overholdes. Sådanne forhold bør tages i betragtning ved håndtering 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

92. Institutterne bør tilbyde medlemmer af ledelsesorganet introduktionskurser for at give dem en klar forståelse af de relevante love, forskrifter og administrative bestemmelser, instituttets struktur, forretningsmodel, risikoprofil og ledelsesordninger og af medlemmets eller medlemmernes roller deri, og tilbyde generelle og individuelt tilpassede efteruddannelsesprogrammer. Efteruddannelseskurserne 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.
93. 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.
94. Hvis det kræves, at udnævnte medlemmer af ledelsesorganet opfylder bestemte elementer af viden og faglig kompetence, bør dette medlems introduktions- og efteruddannelseskursus have til formål at afhjælpe den konstaterede mangel inden for en relevant periode, så vidt muligt inden vedkommende tiltræder stillingen, og ellers hurtigst muligt efter tiltrædelsen. Et medlem bør under alle omstændigheder opfylde alle elementer af 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 introduktions- og efteruddannelseskurser

95. Institutterne bør indføre politikker og procedurer for introduktions- og efteruddannelseskurser til medlemmer af ledelsesorganet. Politikken bør vedtages af ledelsesorganet.
96. De menneskelige og finansielle ressourcer, der afsættes til introduktions- og efteruddannelseskurser, bør være tilstrækkelige til at nå introduktionskursets og efteruddannelsens 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 efteruddannelseskurser til medlemmerne af ledelsesorganet, bør det tage hensyn til foreliggende relevante industri-benchmarks, f.eks. vedrørende det tilgængelige efteruddannelsesbudget og det tilbudte antal efteruddannelsesdage, herunder EBA's benchmarkingresultater<sup>17</sup>.
97. 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, hvor 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 efteruddannelseskurserne kan gives i tråd med politikken
  - d. en klar procedure for, hvordan medlemmer af ledelsesorganet kan anmode om et introduktions- eller efteruddannelseskursus.
98. 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.

---

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

99. 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 ledelsesorganet. Relevante forretningsområder og interne funktioner, herunder interne kontrolfunktioner, bør i relevant omfang involveres i udviklingen af indholdet af introduktions- og efteruddannelseskurser.
100. Politikkerne, procedurerne og kursusplanerne bør ajourføres under hensyntagen til ændringer i ledelsesordningerne, strategiske ændringer, nye produkter og andre relevante ændringer, ændringer i den relevante lovgivning og markedsudviklingen.
101. 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

102. 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. Institutterne bør tilstræbe en passende repræsentation af alle køn i ledelsesorganet og sikre, at princippet om lige muligheder overholdes ved udvælgelsen af medlemmerne af ledelsesorganet. Hvis den nationale lovgivning kræver medarbejderrepræsentanter, er det i sig selv ikke tilstrækkeligt, at der er repræsentanter for det underrepræsenterede køn i ledelsesorganet, til at sikre passende ligevægt mellem kønnene.
103. Mangfoldighedspolitikken bør i det mindste omhandle følgende mangfoldighedsaspekter: uddannelses- 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 CRD-institutter bør omfatte et kvantitativt mål for repræsentationen af det underrepræsenterede køn i ledelsesorganet. Signifikante CRD-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 kan målet udtrykkes kvalitativt, især med et ledelsesorgan med under fem medlemmer.

104. Ved fastlæggelsen af mangfoldighedsmål bør institutterne tage hensyn til resultater af mangfoldighedsbenchmarking offentliggjort af de kompetente myndigheder, EBA eller andre relevante internationale organer eller organisationer<sup>18</sup>.
105. Mangfoldighedspolitikken kan omhandle medarbejderrepræsentation i ledelsesorganet for at tilføje daglig praktisk viden og erfaring fra instituttets interne arbejde.
106. Som en del af den årlige revision af ledelsesorganets sammensætning bør signifikante CRD-institutter også dokumentere, at de efterlever de fastsatte målsætninger og mål. Hvis målsætninger og mål for mangfoldighed ikke er blevet opfyldt, bør det signifikante CRD-institut dokumentere årsagerne, de iværksatte foranstaltninger og fristen for iværksættelse af foranstaltninger med henblik på at sikre, at målsætningerne og målene for mangfoldighed opfyldes.
107. 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. Sådanne foranstaltninger bør omfatte, at aspektet om passende kønsfordeling også tages i betragtning, når der udvælges personale til lederstillinger eller tilbydes lederuddannelse.
108. For at støtte en forskelligartet sammensætning af ledelsesorganet bør institutterne have politikker, der sikrer, at der ikke finder forskelsbehandling sted på baggrund af køn, race, hudfarve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, religion eller tro, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering<sup>19</sup>.

## Del VI — Egnethedspolitik og ledelsesordninger

### 13. Egnethedspolitik

109. 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

---

<sup>18</sup> 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> og <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

<sup>19</sup> Se også afsnittet om mangfoldighed i EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse.



efter hensigten. Dette indebærer også, at instituttets ledelsesorgan — med forbehold for en krævet godkendelse fra aktionærerne — vedtager og fører en politik for vurdering af ledelsesorganmedlemmernes egnethed.

110. Egnethedspolitikken bør omfatte eller henvise til mangfoldighedspolitikken for at sikre, at der tages hensyn til mangfoldighed ved ansættelse af nye medlemmer.
111. Alle ændringer af egnethedspolitikken bør også godkendes af ledelsesorganet (med forbehold for eventuelle nødvendige godkendelser fra aktionærerne). Politikens vedtagelse og ændringer heraf bør løbende dokumenteres (f.eks. i relevante mødereferater).
112. 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.
113. De interne kontrolfunktioner<sup>20</sup> 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.
114. 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 ved 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 der skal tages hensyn til mangfoldighedspolitikken for medlemmer af ledelsesorganet i signifikante CRD-institutter og målet for det underrepræsenterede køn i ledelsesorganet ved udvælgelsesproceduren
  - d. kommunikationskanalen med de kompetente myndigheder
  - e. hvordan vurderingen dokumenteres.

---

<sup>20</sup> Se også EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

115. De relevante 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 relevante institutter kan anse for nøglefunktioner ved siden af lederne af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis de ikke er en del af ledelsesorganet.
116. Ledelsesorganet i dets 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 koncernsammenhæng

117. 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 konsekvent implementeres og integreres fuldt ud i alle datterselskaber inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, også dem, der ikke er omfattet af direktiv 2013/36/EU, selv når de er etableret i tredjelande, herunder i offshore finansielle centre.
118. Denne politik bør tilpasses den specifikke situation for de kreditinstitutter, der er en del af koncernen, og de datterselskaber inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, som ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU. De kompetente organer eller funktioner i det konsoliderende CRD-institut og dets datterselskaber bør samarbejde, og efter behov udveksle oplysninger vedrørende egnethedsvurderingen.
119. 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 forskellene mellem de nationale selskabslove og andre lovkrav.
120. Det konsoliderende CRD-institut bør sikre, at datterselskaber etableret i tredjelande, som er omfattet af konsolideringen, konsekvent har gennemført 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. Med henblik herpå skal moderselskaber og datterselskaber i EU omfattet af direktiv 2013/36/EU sikre, at de egnethedsstandarder, som anvendes af datterselskaber i et tredjeland, i det mindste opfylder de standarder, der anvendes i Den Europæiske Union.
121. 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.

122. 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 opgaver<sup>21</sup>

123. Signifikante CRD-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.
124. 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.
125. Hvis et nomineringsudvalg ikke er nedsat, bør ledelsesorganet i dets 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 der ikke er nedsat et nomineringsudvalg, bør den vurdering, der er omhandlet i artikel 88, stk. 2, litra b) og c), i samme direktiv, foretages mindst hvert andet år.
126. Nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, eller ledelsesorganet i dets 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.
127. 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.

---

<sup>21</sup> 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>.

## 16. Ledelsesorganets sammensætning og udnævnelse og succession

128. Med forbehold for 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 først finde sted efter at have taget højde for resultatet af vurderingen af medlemmets præstation i den foregående periode.
129. 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 ledelsesorganet, som er i overensstemmelse med alle lovgivningskrav vedrørende ledelsesorganets sammensætning, udnævnelse og succession.
130. Med forbehold for aktionærernes ret til at udnævne medlemmer bør ledelsesorganet i dets 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:
- udarbejde en beskrivelse af en bestemt stillings roller og kompetencer
  - evaluere, om balancen af viden, faglige kompetence og erfaring i ledelsesorganet er passende
  - vurdere den forventede afsættelse af tid
  - tage hensyn til mangfoldighedspolitikens mål.
131. Afgørelsen om rekruttering bør så vidt muligt tage udgangspunkt i en kort liste over egnede kandidater, som tager hensyn til mangfoldighedsmålene i instituttets mangfoldighedspolitik og elementerne 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.
132. Medlemmet af ledelsesorganet bør så vidt muligt have kendskab til den kultur, de værdier, den adfærd og den strategi, der er knyttet til det pågældende institut og dets ledelsesorgan, inden vedkommende tiltræder stillingen.
133. Med forbehold for 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 elementer i vurderingen af egnetheden af det enkelte medlem af ledelsesorganet og af medlemmernes kollektive egnethed

134. Medmindre andet er anført i disse retningslinjer, bør ledelsesorganet i dets 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 i dets tilsynsfunktion bør have ansvaret for at træffe afgørelse om de endelige egnethedsvurderinger.

135. Uanset punkt 134 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 på generalforsamlingen eller et tilsvarende møde nominerer og udnævner medlemmer af ledelsesorganet, som ikke er indstillet af instituttet eller af ledelsesorganet, f.eks. en kandidatliste
- 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.

136. 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.

137. 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 aktionærene inden mødet. Hvis det er hensigtsmæssigt, bør vurderingen omfatte forskellige alternative sammensætninger af ledelsesorganet, som kan forelægges aktionærene.
138. Hvor aktionærene i de behørigt begrundede tilfælde nævnt i punkt 135 udnævner medlemmer, inden der er foretaget en egnethedsvurdering, bør udnævnelsen være med forbehold for en positiv egnethedsvurdering. I disse tilfælde bør institutterne vurdere medlemmernes egnethed og ledelsesorganets sammensætning hurtigst 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.
139. 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 aktionærene i stand til at træffe informerede beslutninger og afhjælpe mangler med hensyn til ledelsesorganets sammensætning eller dets individuelle medlemmer.
140. 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 135, kan egnethedsvurderingen foretages efter udnævnelsen af medlemmet. Dette bør ske så hurtigt som muligt, men senest én måned efter medlemmernes udnævnelse.
141. 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.
142. 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.
143. 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 III<sup>22</sup>.

144. Institutterne bør efter anmodning fra de kompetente myndigheder fremlægge yderligere oplysninger, som er nødvendige for vurdering af den individuelle eller kollektive egnethed af 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

145. 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 egnethedsvurderingen, i henhold til disse retningslinjers del VIII og bilag III.
146. 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, herunder vurdering af, om der er rimelig grund til at formode, at vedkommende er eller har været indblandet i hvidvask/terrorfinansiering eller forsøg derpå, eller om der er øget risiko herfor
  - c. evaluere den vurderede persons uafhængighed
  - d. kræve, at den vurderede person bekræfter og dokumenterer, at de fremlagte oplysninger er nøjagtige
  - e. kræve, at den vurderede person fremlægger oplysninger om eventuelle faktiske eller potentielle interessekonflikter
  - f. så vidt muligt validere korrektheden af de oplysninger, der er fremlagt af den vurderede person

---

<sup>22</sup> 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 med henblik på de oplysninger, der skal indgives ved tilladelse:  
[http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-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](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Se også debatoplægget om udkastet til reguleringsmæssige tekniske standarder om tilladelse, offentliggjort af EBA.

- g. evaluere resultaterne af vurderingen i samarbejde med ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion eller nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat
  - h. vedtage de nødvendige korrigerende foranstaltninger for at sikre den individuelle egnethed af ledelsesorganets medlemmer i overensstemmelse med kapitel 22.
147. Hvis et forhold giver anledning til betænkelighed ved egnetheden af et medlem af ledelsesorganet, bør der foretages en vurdering af, hvordan dette påvirker den pågældendes egnethed. I denne vurdering bør institutterne tage hensyn til, om der er rimelig grund til at formode, at vedkommende er eller vil blive involveret i hvidvask/terrorfinansiering eller forsøg derpå, eller at risikoen for det kan være forhøjet.
148. 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 CRD-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

149. 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.
150. Institutterne bør udføre en vurdering af ledelsesorganets kollektive egnethed ved brug af enten:
- a. skabelonen for egnethedsmatrix, der er indeholdt i bilag I. Institutionerne kan tilpasse denne skabelon under hensyntagen til kriterierne beskrevet i del I
  - b. deres egen relevante metode, som opfylder de kriterier, der er fastsat i disse retningslinjer.



151. 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 i dets tilsynsfunktion er hensigtsmæssig<sup>23</sup>. Det bør navnlig vurderes, hvilken viden, kompetence og erfaring personen bidrager med til ledelsesorganets kollektive egnethed, og om ledelsesorganets overordnede sammensætning afspejler en tilstrækkelig bred vifte af viden, færdigheder og erfaring til at forstå instituttets aktiviteter og vigtigste risici.
152. Ved vurderingen af den kollektive egnethed i henhold til del III, punkt 7, bør institutterne også vurdere, om ledelsesorganet gennem sine beslutninger har vist tilstrækkelig indsigt i risiciene for hvidvask/terrorfinansiering, og hvordan de påvirker instituttets aktiviteter, og har påvist hensigtsmæssig styring af disse risici, herunder korrigerende foranstaltninger, hvor det er nødvendigt.

## 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 pågældende situation eller hændelse, der har givet anledning til en fornyet vurdering, og den indvirkning, den har haft på den faktiske eller nødvendige egnethed.
154. Når ledelsesorganets medlemmers individuelle eller kollektive resultater vurderes, bør ledelsesorganets medlemmer i dets tilsynsfunktion eller nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat, navnlig tage hensyn til:
- effektiviteten af ledelsesorganets arbejdsprocedurer, herunder effektiviteten af informationsstrømmen og rapporteringslinjer til ledelsesorganet, under hensyntagen til input fra de interne kontrolfunktioner og eventuel opfølgning eller eventuelle anbefalinger fra disse funktioner
  - den effektive og forsvarlige ledelse af instituttet, herunder om ledelsesorganet har handlet i instituttets bedste interesse, bl.a. i forbindelse med bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering
  - ledelsesorganets evne til at fokusere på strategisk vigtige spørgsmål

---

<sup>23</sup> Med hensyn til udvalgenes sammensætning og opgaver henvises også til de relevante EBA-retningslinjer vedrørende intern ledelse.

- d. tilstrækkeligheden af det afholdte antal møder, deltagelsesprocenten, tilstrækkeligheden af den afsatte tid og graden af ledelsesmedlemmernes deltagelse på møderne
  - e. 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
  - f. eventuelle resultatmål, der er fastsat for instituttet og ledelsesorganet
  - g. uafhængigheden af ledelsesorganets medlemmer, herunder kravet om, at beslutninger ikke domineres af én person eller en mindre gruppe personer, og medlemmernes overholdelse af politikken for interessekonflikter
  - h. det omfang, hvori ledelsesorganets sammensætning når de mål, der er fastsat i instituttets mangfoldighedspolitik, som omhandlet i del V
  - i. 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.
  - j. rimelig grund til at formode, at der foregår eller er foregået hvidvask, terrorfinansiering eller anden økonomisk kriminalitet eller forsøg derpå, eller at der er øget risiko herfor, bl.a. efter sådanne negative konstateringer fra de interne eller eksterne revisorer eller kompetente myndigheder vedrørende tilstrækkeligheden af instituttets systemer og kontroller til bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering.
155. Når der udløses en fornyet vurdering, bør der tages behørigt hensyn til:
- a. de tildelte opgaver og rapporteringsveje i instituttet (i givet fald også inden for koncernen) med henblik på at fastslå, om væsentlige forhold eller konstateringer bør tilskrives et eller flere ansvarlige medlemmer af ledelsesorganet. I denne forbindelse bør de tildelte opgaver fastlægges under hensyntagen til al relevant dokumentation, bl.a. vedtægter og kodekser, interne organisationsplaner og andre former for ansvarstildeling, interne politikker, foreliggende egnethedsvurderinger og yderligere oplysninger i denne sammenhæng, ansættelsesbreve eller jobbeskrivelser, og mødereferater fra ledelsesorganet
  - b. troværdigheden og pålideligheden af ethvert forhold, der har udløst en fornyet vurdering, og alvoren af eventuelle påstande om eller faktiske forseelser begået af et eller flere medlemmer af ledelsesorganet. Institutterne bør bl.a. fastlægge oplysningernes troværdighed og pålidelighed (f.eks. kilde, plausibilitet og eventuelle interessekonflikter i kilden til oplysningerne). Institutterne bør bemærke, at fraværet af straffedomme i sig selv muligvis ikke er tilstrækkelig til at afvise påstande om forseelser.

156. Signifikante CRD-institutter bør udføre en periodisk fornyet vurdering af egnetheden mindst én gang om året. Ikke-signifikante 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. Forhold, som ikke er ændret, kan således udelades fra vurderingen.
157. Resultatet af den fornyede vurdering, årsagen til den fornyede vurdering og en eventuel anbefaling med hensyn til konstaterede svagheder, bør dokumenteres og forelægges ledelsesorganet.
158. Ledelsesorganet i dets 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 afbødning af interessekonflikter, udnævnelse af yderligere medlemmer med specifik faglig kompetence og udskiftning af medlemmer af ledelsesorganet.
159. Ledelsesorganet med ledelsesfunktion bør tage indberetningen til efterretning og træffe beslutning om anbefalingerne fra ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion eller fra nomineringsudvalget, hvis et sådant er nedsat. Hvis anbefalingerne ikke vedtages, dokumenteres begrundelsen herfor.
160. Institutterne bør underrette den kompetente myndighed, hvis der er gennemført fornyede vurderinger som følge af væsentlige ændringer. Signifikante CRD-institutter bør underrette den kompetente myndighed mindst én gang om året om eventuelle fornyede vurderinger af den kollektive egnethed.
161. 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.
162. 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 påtænker eller har iværksat for at afhjælpe situationen.

## 21. Relevante institutters egnethedsvurdering af personer med nøglefunktioner

163. Den ansvarlige funktion i et relevant institut bør foretage egnethedsvurderingen af personer med nøglefunktioner inden de udnævnes, og bør rapportere vurderingsresultaterne

til den ansættende funktion og ledelsesorganet. Signifikante CRD-institutter som omhandlet i punkt 172 bør underrette de kompetente myndigheder om resultaterne af vurderingen af ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet.

164. Hvis det i et relevant instituts vurdering konkluderes, at en person med nøglefunktioner ikke er egnet, bør det relevante institut enten ikke udnævne den pågældende eller træffe de nødvendige foranstaltninger til 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 relevante institutter og for alle personer med nøglefunktioner.
165. Hvis en kompetent myndighed også skal foretage en vurdering, bør relevante institutter træffe de nødvendige foranstaltninger — f.eks. indføre en prøveperiode eller suspensive betingelser i ansættelseskontrakten eller 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 stillingen.

## 22. Institutters korrigerende foranstaltninger

166. 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 personen ikke udnævnes. Hvis medlemmet allerede er udnævnt, bør instituttet erstatte den pågældende. Med undtagelse af de kriterier for vurderingen af omdømme, hæderlighed og integritet bør instituttet, hvis det ved vurderingen konstaterer mangler i medlemmets viden, faglige kompetence eller erfaringer, som let kan afhjælpes, træffe passende korrigerende foranstaltninger for at afhjælpe manglerne inden for rimelig tid.
167. 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.
168. 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 et institut til at påbegynde udøvelse af virksomhed, bør sådanne foranstaltninger gennemføres, inden tilladelsen meddeles<sup>24</sup>.
169. Hensigtsmæssige korrigerende foranstaltninger kan omfatte, men er ikke begrænset til: justering af fordelingen af ansvarsområder mellem medlemmerne af ledelsesorganet,

---

<sup>24</sup> Se fodnote 28.

udskiftning af visse medlemmer, rekruttering af yderligere medlemmer, foranstaltninger til afbødning af interessekonflikter, efteruddannelse af enkelte medlemmer eller efteruddannelse af ledelsesorganet kollektivt for at sikre den individuelle og kollektive egnethed af ledelsesorganet.

170. De kompetente myndigheder bør under alle omstændigheder straks underrettes om eventuelle væsentlige konstaterede mangler hos et af ledelsesorganets medlemmer eller hos ledelsesorganet kollektivt. Signifikante CRD-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

171. For signifikante CRD-institutter bør de kompetente myndigheder beskrive de tilsynsprocedurer, der anvendes for egnethedsvurderingen af medlemmer af instituttets ledelsesorganer og af ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet. Ved fastsættelse af tilsynsprocedurerne bør de kompetente myndigheder 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.
172. 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:
- signifikante konsoliderende CRD-institutter
  - signifikante CRD-institutter, som er en del af en koncern, hvor det konsoliderende CRD-institut ikke er et signifikant institut
  - signifikante CRD-institutter, som ikke er en del af en koncern.
173. Tilsynsprocedurerne bør sikre, at de kompetente myndigheder vurderer nyudnævnte medlemmer af ledelsesorganet, ledelsesorganet som et kollektivt organ og, for signifikante CRD-institutter som nævnt i punkt 172, nyudnævnte ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet. Tilsynsprocedurerne bør videre sikre, at genudnævnte medlemmer af ledelsesorganet vurderes igen, når der er behov for en

fornyset vurdering foretaget af den kompetente myndighed i henhold til punkt 22, litra b), nr. ii), og punkt 30, litra b), nr. ii).

174. De kompetente myndigheder bør sikre, at deres tilsynsprocedurer giver dem mulighed for i rette tid at afhjælpe tilfælde af manglende overholdelse.
175. 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 om udnævnelsen, hvis de kompetente myndigheder vurderer egnetheden efter udnævnelsen. Sådanne meddelelser bør gives senest to uger efter instituttets beslutning om at indstille den pågældende til udnævnelse, hvis de kompetente myndigheder vurderer egnetheden inden udnævnelsen, eller to uger efter udnævnelsen, hvis de kompetente myndigheder vurderer egnetheden efter udnævnelsen. De bør omfatte alle de dokumenter og oplysninger, der er nævnt i bilag III.
176. I de 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.
177. Signifikante CRD-institutter, for hvilke der kræves en vurdering af ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet, bør i overensstemmelse med punkt 172 og 173 straks og senest to uger efter udnævnelsen underrette de kompetente myndigheder om deres udnævnelse. Signifikante CRD-institutter bør sammen med meddelelsen fremlægge alle de dokumenter og oplysninger, der er nævnt i bilag III.
178. De kompetente myndigheder kan fastlægge de tilsynsprocedurer, der for andre institutter end de i punkt 172 omhandlede finder anvendelse på egnethedsvurderingen af ledere af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet, og for andre personer, der har nøglefunktioner i institutter og 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.
179. De kompetente myndigheder bør fastsætte en frist for vurderingen af egnethed på højst fire måneder fra datoen for instituttets fremlæggelse af de meddelelser, der er omhandlet i punkt 175-177. 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.

180. Hvis egnethedsvurderingen foretages 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 modtagelse af ansøgningen eller, hvis ansøgningen er ufuldstændig, seks måneder efter modtagelse af alle de nødvendige oplysninger til at træffe afgørelsen<sup>25</sup>.
181. 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.
182. De kompetente myndigheder bør som led i deres tilsynsaktiviteter løbende vurdere den individuelle og kollektive egnethed af medlemmerne af ledelsesorganet. For signifikante CRD-institutter bør dette desuden gælde den individuelle egnethed af lederne for de interne kontrolfunktioner og af økonomidirektøren, hvis de ikke er en del af ledelsesorganet. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutterne foretager de nødvendige fornyede vurderinger i henhold til kapitel 1, 2 og 3 i del II. 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. Når der afsløres væsentlige nye fakta eller evidens under det løbende tilsyn med de signifikante CRD-institutter omhandlet i punkt 172, bør de kompetente myndigheder navnlig revurdere den individuelle eller kollektive egnethed af medlemmerne af ledelsesorganet og den individuelle egnethed af lederne af de interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke er en del af ledelsesorganet. Dette bør omfatte situationer, der rejser væsentlig tvivl om, hvorvidt kravene vedrørende bekæmpelse af hvidvask/terrorismefinansiering tidligere blev overholdt eller løbende overholdes af instituttet eller de enkelte medlemmer af ledelsesorganet og — for signifikante institutter som omhandlet i punkt 173 — lederne af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke er en del af ledelsesorganet.
183. For signifikante CRD-institutter bør de kompetente myndigheder foretage interviews, hvis det er hensigtsmæssigt 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.
184. 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.

---

<sup>25</sup> Se fodnote 28.

185. 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.
186. Et instituts overtrædelse af et tilsynskrav eller andet reguleringskrav kan under visse omstændigheder bekræfte den kompetente myndigheds konstatering af, at en person ikke længere er egnet — f.eks. hvis den kompetente myndighed efter behørig gennemgang fastslår, at en person har undladt at tage skridt, som en person i denne stilling med rimelighed må forventes at tage for at forebygge, afhjælpe eller standse overtrædelsen.

## 24. De kompetente myndigheders afgørelse

187. 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 fristen omhandlet i punkt 179 eller, hvis denne frist er suspenderet, senest seks måneder efter starten på denne frist.
188. I de omtalte tilfælde i punkt 181 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 at ansøgningen er modtaget.
189. Hvis et institut ikke fremlægger tilstrækkelige oplysninger vedrørende egnetheden af en vurderet person for den kompetente myndighed, bør myndigheden enten meddele instituttet, at den pågældende ikke kan være medlem af ledelsesorganet eller have en nøglefunktion, fordi det ikke er tilfredsstillende påvist, at den pågældende er egnet, eller træffe en negativ afgørelse.
190. 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.
191. 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 der antages at være truffet en stiltiende positiv afgørelse, hvis den kompetente myndighed ikke har truffet en negativ afgørelse efter udløbet af fristen for vurdering som omhandlet i 179.
192. 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 gennemførelsen af disse foranstaltninger. Dette bør efter behov omfatte en eller flere af følgende foranstaltninger:

- a. kræve, at instituttet organiserer specifik kollektiv eller individuel efteruddannelse af ledelsesorganets medlemmer
  - b. kræve, at instituttet ændrer fordelingen af opgaver mellem ledelsesorganets medlemmer
  - c. kræve, at instituttet afviser det indstillede medlem eller udskifter visse medlemmer
  - d. kræve, at instituttet ændrer ledelsesorganets sammensætning for at sikre den individuelle og kollektive egnethed af ledelsesorganet
  - e. fjerne medlemmet fra ledelsesorganet
  - 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.
193. For signifikante CRD-institutter bør foranstaltningerne i litra a) og c) også anvendes ved egnethedsvurdering af lederne af interne kontrolfunktioner og økonomidirektøren, hvis disse ikke indgår i ledelsesorganet.
194. Hvis medlemmerne af ledelsesorganet ikke opfylder kravene i artikel 91, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU, har de kompetente myndigheder beføjelse til at fjerne sådanne medlemmer fra ledelsesorganet. De kompetente myndigheder bør navnlig kontrollere, om kravene i artikel 91, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU — der yderligere er præciseret i disse retningslinjer — stadig er opfyldt, hvis der er rimelig grund til at formode, at der foregår eller er foregået hvidvask, terrorfinansiering eller anden økonomisk kriminalitet eller forsøg derpå, eller at der er øget risiko herfor i forbindelse med det pågældende institut.

## 25. Samarbejde mellem kompetente myndigheder

195. Med forbehold for 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.
196. De kompetente myndigheder kan tage hensyn til resultaterne af egnethedsvurderinger udført af andre kompetente myndigheder eller til andre relevante oplysninger til vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet eller personer med nøglefunktioner. De kan anmode andre kompetente myndigheder om de nødvendige oplysninger dertil. Hvis det er relevant, bør de kompetente myndigheder kontakte AML/CFT-tilsynsmyndigheden i den pågældende medlemsstat for at indhente yderligere oplysninger, der er nødvendige for at vurdere integriteten, hæderligheden, omdømmet og egnetheden af et instituts ledelsesorgan eller personer med nøglefunktioner. I situationer med øget risiko for hvidvask/terrorfinansiering i forbindelse med instituttet eller medlemmet bør de kompetente myndigheder, hvis det er hensigtsmæssigt, desuden indhente oplysninger til egnethedsvurderingen fra andre relevante interessenter, herunder finansielle efterretningsenheder og retshåndhævende myndigheder<sup>26</sup>.
197. Kompetente myndigheder, som modtager sådanne anmodninger, bør så vidt muligt fremlægge relevante tilgængelige oplysninger om egnetheden af personer hurtigst muligt for at sætte den anmodende kompetente myndighed i stand til at overholde fristen for vurdering fastsat i punkt 179. De fremlagte oplysninger bør omfatte resultatet af egnethedsvurderingen, konstaterede mangler, foranstaltninger, der er truffet for at sikre egnetheden, ansvarsområderne for den stilling, personen er vurderet til, og grundlæggende oplysninger om det relevante instituts størrelse, art, omfang og kompleksitet eller andre relevante oplysninger til vurdering af egnetheden.
198. De kompetente myndigheder bør tage hensyn til oplysningerne om administrative sanktioner i EBA's og ESMA's databaser 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 ti år er pålagt institutter, hvor den vurderede person har været medlem af ledelsesorganet eller har haft nøglefunktioner, og under hensyntagen til alvoren af den underliggende årsag og den vurderede persons ansvar.
199. 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

---

<sup>26</sup> Se også: Fælles retningslinjer om samarbejde og informationsudveksling med henblik på direktiv (EU) 2015/849 mellem kompetente myndigheder, der fører tilsyn med kredit- og finansieringsinstitutter, tilgængelige under <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counteracting-financing-terrorism>

videregivet oplysningerne, og de må i givet fald kun anvendes til de formål, som disse myndigheder har givet deres samtykke til.

200. 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.
201. Hvis en kompetent myndighed beslutter, at et medlem af ledelsesorganet eller en leder af den interne kontrolfunktion og økonomidirektøren (hvis disse ikke er en del af ledelsesorganet, jf. stk. 172), ikke er egnet på grundlag af relevante forhold i forbindelse med risici eller hændelser vedrørende hvidvask/terrorfinansiering, bør den kompetente myndighed med forbehold for national ret dele sine konstateringer og afgørelser med den kompetente AML/CFT-tilsynsmyndighed.
202. 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.

## Del IX — De kompetente myndigheder og afviklingsmyndighedernes egnethedsvurdering i forbindelse med afvikling

203. De kompetente myndigheder og afviklingsmyndighederne bør præcisere procedurerne for udveksling af oplysninger vedrørende egnethedsvurdering af medlemmer af ledelsesorganet og deres afløsere i overensstemmelse med artikel 27, 28 og 34 stk. 1, litra c), og med artikel 81, stk. 2, i direktivet om genopretning og afvikling (BRRD), i forhold til, hvilke kompetente myndigheder der bør underrette afviklingsmyndighederne om, at der er fjernet et eller flere medlemmer af ledelsesorganet og udnævnt et eller flere medlemmer af ledelsesorganet i henhold til artikel 27 og 28 i BRRD.
204. Som led i ovennævnte procedurer bør det sikres, at nyudnævnte medlemmer og ledelsesorganets egnethed som kollektivt organ (jf. artikel 27, 28 og artikel 34, stk. 1, litra c), i BRRD) vurderes af de kompetente myndigheder efter kriterierne i del III, hvor det er relevant.
205. Procedurerne bør sikre, at afviklingsmyndighederne straks underretter de kompetente myndigheder om enhver ny udnævnelse af et eller flere medlemmer af ledelsesorganet. Når afviklingsmyndighederne udpeger medlemmer af ledelsesorganet i overensstemmelse med artikel 34, stk. 1, litra c), i henhold til afviklingsbeføjelserne i artikel 63, stk. 1, litra l), i BRRD, bør de hurtigst muligt forelægge de nødvendige dokumenter for de kompetente myndigheder, så de kan foretage en egnethedsvurdering.

206. Ved udpegelse af nye medlemmer af ledelsesorganet i henhold til artikel 27, artikel 28 eller artikel 34, stk. 1, litra c), i BRRD bør de kompetente myndigheder foretage egnethedsvurderingen, efter at medlemmet af ledelsesorganet eller ledelsesorganet som kollektivt organ har taget stilling på baggrund af situationens hastende karakter. Myndighederne bør uden unødigt forsinkelse træffe afgørelse om egnetheden med sigte på et tidsrum på en måned fra den dato, hvor de modtager meddelelsen om udpegelse som fastsat i national ret (f.eks. fra instituttet) enten i henhold til artikel 28 i BRRD eller fra afviklingsmyndigheden i henhold til artikel 34, stk. 1, litra c), i BRRD, og afviklingsbeføjelserne i artikel 63, stk. 1, litra l). Den kompetente myndighed bør uden unødigt forsinkelse underrette afviklingsmyndigheden om resultaterne af vurderingen.
207. Den kompetente myndighed foretager ikke egnethedsvurdering for den administrator, der under afviklingen er udpeget af afviklingsmyndigheden og har fået tildelt opgaver udelukkende vedrørende gennemførelsen af afviklingsforanstaltningerne i henhold til artikel 35 i BRRD med et midlertidigt mandat, der ikke strækker sig ud over afviklingsperioden.

# Bilag I — Skabelon til matrice til vurdering af den kollektive kompetence for medlemmerne af ledelsesorganet

---

Bilag I til retningslinjerne findes i en særskilt Excel-fil. Bilaget er ændret, så det omfatter overholdelse af krav om bekæmpelse af hvidvask/terrorfinansiering, men er i øvrigt uændret.

## Bilag II — Kompetencer

---

Dette er den ikke-udtømmende liste over relevante kompetencer som omhandlet i punkt 59, som institutterne bør tage i betragtning, 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 arbejds sproget 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 opretholder teamwork, motiverer og opmuntrer de foreliggende 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, forsvaret 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 interessenternes interesser, og kan udnytte 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, bidrager til det fælles resultat og kan fungere som en del af et team.
- m. **Strategisk indsigt:** kan udvikle en realistisk vision 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 interessenternes 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 — Elementer i dokumentationen vedrørende 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-kort eller tilsvarende.

1.2 En detaljeret beskrivelse af den stilling, vurderingen vedrører, om stillingen i ledelsesorganet er en ledelses- 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. den forventede afsættelse af tilstrækkelig tid til stillingen, accepteret af den pågældende
- e. en beskrivelse af personens nøgleopgaver og ansvarsområder
- f. navnet på den person, som denne person eventuelt erstatter.

1.3 En liste over referencepersoner og deres kontaktoplysninger, fortrinsvis hos arbejdsgivere i bank- eller finanssektoren, herunder fulde navn, institut, stilling, telefonnummer, e-mailadresse og arten 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 enhver vurdering, som instituttet har foretaget af personens egnethed, f.eks. relevante bestyrelsesmødereferater eller en rapport



eller dokumenter vedrørende egnetheden, der indeholder begrundelsen for resultatet af den foretagne vurdering

- b. om instituttet er signifikant som defineret i retningslinjerne
- c. kontaktpersonen i instituttet.

### **3. Viden, faglig kompetence og erfaring**

3.1 Curriculum vitae med oplysninger om uddannelse og erhvervs erfaring (herunder erhvervs erfaring, akademisk uddannelse og anden relevant uddannelse), navn og type på alle virksomheder, som den pågældende har arbejdet for, og art og varighed af de opgaver, vedkommende har udført, navnlig med særlig fremhævelse af aktiviteter, der er omfattet 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 den nødvendige erfaring 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 straffesager, 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 en pålidelig kilde om fravær af straffedomme eller strafferetlige efterforskninger, f.eks. tredjepartsefterforskninger og vidneudsagn fra en advokat eller en 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, fuldbyrdelsesprocedurer 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 registrering, tilladelse, medlemskab eller licens, eller udelukkelse foretaget af en tilsynsmyndighed eller offentlig myndighed, 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 foretaget en vurdering af den pågældendes omdømme som erhverver eller som leder af aktiviteterne i et institut (herunder denne myndigheds identitet, datoen for vurderingen og dokumentation for resultatet af vurderingen) og i givet fald den pågældendes samtykke til at søge efter sådanne oplysninger for at kunne behandle og bruge de fremskaffede 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 ikke-finansielle interesser**

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

- a. en beskrivelse af eventuelle finansielle interesser (f.eks. lån og aktiebesiddelser) og ikkefinansielle interesser eller relationer (f.eks. tætte pårørende som ægtefælle, registreret partner, samlever, børn, forældre eller en anden pårørende, som den pågældende bor sammen med), mellem personen eller dennes nære pårørende (eller et selskab, vedkommende har nære relationer til) og instituttet, dets moderselskab eller datterselskaber eller en person med en kvalificeret andel i et sådant institut, herunder medlemmer af de pågældende institutter og personer med nøglefunktioner
- b. om personen driver forretninger med, har eller inden for de sidste to år har haft en kommerciel relation 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 pårørende har konkurrerende interesser i forhold til instituttet, dets moderselskab eller dets datterselskaber
- d. om personen opstilles på vegne af en signifikant aktionær
- 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 afgive erklæring om, hvordan denne konflikt er blevet tilfredsstillende afbødet eller afhjulpet, med en henvisning til de 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 mandater, som personen varetager, herunder om de er omfattet af bestemmelserne om antal ledelses- og bestyrelsesposter<sup>27</sup> i artikel 91, stk. 4, i kapitalkravsdirektivet (CRD)
- 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 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, faglig 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). Denne bør indeholde en beskrivelse af, hvordan ledelsesorganets generelle sammensætning afspejler en tilstrækkelig bred vifte af erfaringer og fastlægge eventuelle mangler eller svagheder og de foranstaltninger, der er pålagt for at afhjælpe dem.

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

---

<sup>27</sup> Dvs. hvor personen udnytter muligheden for at varetage flere stillinger i enheder, som er en del af samme koncern, eller inden for virksomheder, hvori instituttet har en kvalificeret andel, eller i institutter, som er medlem af samme institutsikringsordning.

