

## Riktlinjer

för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare



---

## EBA:s riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare

### Riktlinjernas status

1. Riktlinjerna i detta dokument har utfärdats i enlighet med artikel 16 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1093/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska bankmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/78/EG ("EBA-förordningen"). Enligt artikel 16.3 i EBA-förordningen ska behöriga myndigheter och finansinstitut med alla tillgängliga medel söka följa riktlinjerna.
2. Riktlinjerna visar vad EBA anser vara lämplig tillsynspraxis inom det europeiska systemet för finansiell tillsyn och hur EU-lagstiftningen bör tillämpas inom ett visst område. Därför förväntar sig EBA att alla de behöriga myndigheter och finansinstitut som riktlinjerna riktar sig till ska följa dem. Behöriga myndigheter som berörs av dessa riktlinjer bör på lämpligt sätt integrera dem med sina tillsynsmetoder (till exempel genom att ändra sina regelverk eller tillsynsprocesser), även om vissa riktlinjer i första hand riktar sig till institut.

### Rapporteringskrav

3. I enlighet med artikel 16.3 i EBA-förordningen måste behöriga myndigheter anmäla till EBA om de följer eller avser att följa dessa riktlinjer, alternativt ange skälen till att de inte gör det, senast den 22 januari 2013. Om någon sådan anmälan inte inkommer inom denna tidsfrist kommer EBA att anse att den behöriga myndigheten i fråga åsidosätter denna bestämmelse. Anmälningarna bör lämnas på blanketten i avsnitt 5 och sändas till [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) med EBA/GL/2012/06 som referens. Anmälningarna ska inges av personer som är behöriga att rapportera om hur reglerna efterlevs på sina myndigheters vägnar.
4. Anmälningarna publiceras på EBA:s webbplats, i enlighet med artikel 16.3.

---

## Innehållsförteckning

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| Avdelning I – Syfte, tillämpningsområde och definitioner | 4  |
| Avdelning II – Krav på lämplighetsbedömningarna          | 5  |
| Avdelning III – Slutbestämmelser och genomförande        | 11 |
| Bilaga 1 – Dokumentationskrav vid ny tillsättningar      | 12 |

---

## Avdelning I – Syfte, tillämpningsområde och definitioner

### 1. Syfte

I dessa riktlinjer fastställs de kriterier och processer som kreditinstitut och behöriga myndigheter bör använda när de bedömer lämpligheten hos föreslagna och utsedda ledamöter av ett kreditinstituts ledningsorgan i både dess ledande och övervakande funktion. Riktlinjerna innehåller också bestämmelser för bedömning av ledande befattningshavare samt åtgärder som ska vidtas när sådana personer inte är lämpliga för befattningarna i fråga.

### 2. Definitioner

I dessa riktlinjer används följande definitioner:

- a. Ledningsorgan: det eller de organ som har en övervakande och ledande funktion inom ett kreditinstitut, som är det högsta beslutande organet och som har befogenheter att fastställa kreditinstitutets strategi, mål och övergripande inriktning.
- b. Ledningsorganets övervakande funktion: när ledningsorganet utövar sin övervakande funktion och kontrollerar och övervakar ledningens beslutsfattande.
- c. Ledamot: en föreslagen eller utsedd medlem av ledningsorganet.
- d. Ledande befattningshavare: medarbetare som har befattningar som ger dem ett betydande inflytande över kreditinstitutets inriktning, men som inte är medlemmar av ledningsorganet. Ledande befattningshavare kan till exempel vara chefer för stora affärsområden, filialer inom EES, dotterbolag i tredjeländer samt stöd- och internkontrollfunktioner.

### 3. Tillämpningsområde och tillämpningsnivå

3.1. Dessa riktlinjer är tillämpliga på behöriga myndigheter och kreditinstitut enligt definitionerna i artikel 4.1 i direktiv 2006/48/EG, på finansiella holdingföretag enligt definitionen i artikel 4.19 i direktiv 2006/48/EG och på blandade finansiella holdingföretag enligt definitionen i artikel 2.15 i direktiv 2002/87/EG i fråga om finansiella konglomerat vilkas mest betydande sektor är banksektorn enligt definitionen i artikel 3.2 i direktiv 2002/87/EG. Samtliga dessa kallas här "kreditinstitut". Eftersom holdingföretag har en annan funktion än kreditinstitut bör bedömningsprocessen och bedömningskriterierna tillämpas proportionerligt, med hänsyn tagen till de finansiella holdingföretagens art, storlek och komplexitetsgrad samt de förbindelser som ledamoten av ledningsorganet eller den ledande befattningshavaren har med kreditinstitutet.

3.2. Kreditinstitutet bör göra lämplighetsbedömningar av ledningsorganets ledamöter i följande situationer:

- a. I samband med ansökan om auktorisation som kreditinstitut.
- b. I samband med anmälan till behöriga myndigheter om ny tillsättning av ledamöter i ledningsorganet.
- c. Närhelst det behövs avseende redan utsedda ledamöter av ledningsorganet.

3.3. Kreditinstituten bör fastställa vilka de befattningshavarna är och bedöma deras lämplighet i enlighet med policyn för tillsättning av personer på nyckelbefattningar och tillsättning av efterträdare.

3.4. De behöriga myndigheterna bör göra lämplighetsbedömningar av ledningsorganets ledamöter i följande situationer:

- a. När de mottar en ansökan om auktorisering av ett kreditinstitut.
- b. När de mottar en anmälan eller ansökan om tillsättning av en ny ledamot av ledningsorganet.
- c. Närhelst det behövs avseende redan utsedda ledamöter av ledningsorganet.

## Avdelning II – Krav på lämplighetsbedömningarna

### Kapitel I – Ansvarsområden och allmänna bedömningskriterier

#### 4. Ansvarsområden

4.1. Kreditinstitutet bör ha huvudansvaret för att vid tillsättningar och fortlöpande göra lämplighetsbedömningar av ledamöterna i ledningsorganet och ledande befattningshavare.

4.2. Om det finns en nomineringskommitté eller liknande bör denna aktivt bidra till att fullgöra kreditinstitutets skyldighet att anta lämpliga interna policyer för lämplighetsbedömningen av ledamöterna i ledningsorganet och de ledande befattningshavarna.

#### 5. Generella bedömningskriterier

5.1. Vid bedömningar av vilken erfarenhet ledamöterna i ledningsorganet och de ledande befattningshavarna har bör man ta hänsyn till arten, omfattningen och komplexitetsgraden hos kreditinstitutets verksamhet samt arbetsuppgifterna för den befattning det gäller. Den erfarenhet som krävs av en ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion kan vara av en annan omfattning och art än den som krävs av en ledamot i ledningsorganet i dess övervakande funktion.

5.2. Ledamöterna i ledningsorganet och de ledande befattningshavarna bör dock alltid ha gott anseende, oavsett vilken art, omfattning och komplexitetsgrad kreditinstitutets verksamhet har.

5.3. Om en ledamots eller en ledande befattningshavares erfarenhet eller goda anseende kan ifrågasättas bör en bedömning göras av hur detta kommer att eller kan påverka personens lämplighet. Alla omständigheter som är relevanta för bedömningen och som går att bedöma bör tas i beaktande, oavsett var och när de har inträffat.

### Kapitel II – Kreditinstitutens bedömning

#### 6. Kreditinstitutens lämplighetsbedömning

6.1. Kreditinstituten bör bedöma hur lämpliga ledamöterna i ledningsorganet är på grundval av kriterierna i punkterna 13 till 15 och i enlighet med kapitel B.2 i EBA:s riktlinjer för intern styrning. Bedömningen och resultaten bör dokumenteras. När så är möjligt bör bedömningen göras innan ledamoten tillträder. Om detta inte går bör bedömningen göras så snart som möjligt och senast inom sex veckor.

6.2. Kreditinstituten bör göra nya lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorganet när olika händelser gör det motiverat att verifiera att ledamöterna är fortsatt lämpliga. Dessa bedömningar kan begränsas till att granska om ledamoten är lämplig mot bakgrund av händelsen i fråga.

6.3. När kreditinstituten bedömer om ledamöterna i ledningsorganet är lämpliga bör de göra en lämplighetsbedömning av ledningsorganet som kollektiv. Att det finns svagheter i ledningsorganets eller dess kommittéers sammansättning bör inte nödvändigtvis leda till slutsatsen att en viss ledamot är olämplig.

6.4. Kreditinstitutet bör bedöma hur lämpliga ledande befattningshavare är innan de utses, göra nya bedömningar när det behövs och dokumentera bedömningarna och resultaten.

## **7. Kreditinstitutens policyer om lämplighet**

7.1. Kreditinstituten bör ha en policy för urval och bedömning av ledamöter i ledningsorganet som tar hänsyn till arten, omfattningen och komplexitetsgraden hos institutets verksamhet och minst fastställer följande:

- a. Vilken person eller funktion som ansvarar för att göra lämplighetsbedömningen.
- b. Tillämpliga interna rutiner vid bedömningen av ledamöters lämplighet.
- c. Vilka kompetenser och färdigheter en ledamot i ledningsorganet behöver ha för att antas ha tillräcklig sakkunskap.
- d. Vilken information och bevisning en ledamot i ledningsorganet bör överlämna som grund för kreditinstitutets bedömning.
- e. Vilka åtgärder som ska vidtas för att se till att aktieägarna informeras om befattningens krav och vilken profil kandidaterna bör ha innan posten tillsätts i det fall en ledamot ska utses av aktieägarna.
- f. I vilka situationer nya lämplighetsbedömningar bör göras samt åtgärder för att identifiera sådana situationer. Dessa åtgärder bör innehålla krav på att ledamöterna i ledningsorganet ska anmäla väsentliga förändringar till kreditinstitutet. De kan också innehålla årliga anmälningar av alla förändringar som påverkar efterlevnaden av relevanta krav.
- g. Hur kreditinstitutet ska tillhandahålla utbildning om ledamöterna i ledningsorganet har särskilda utbildnings- och utvecklingsbehov.

7.2. Kreditinstituten bör ha en policy för lämplighetsbedömning av ledande befattningshavare som tar hänsyn till arten, omfattningen och komplexitetsgraden hos institutets verksamhet och minst fastställer följande:

- a. För vilka befattningar som lämplighetsbedömningar ska göras.
- b. Vilka personer eller vilken funktion som ansvarar för att göra lämplighetsbedömningen.
- c. Kriterier för bedömning av anseende och erfarenhet för olika befattningar.

7.3. Kreditinstitutens policyer bör ta hänsyn till de olika erfarenheter som krävs för olika befattningar inom ledningsorganet, inklusive de befattningar som krävs för att följa nationella lagar om arbetstagarrepresentation.

## **8. Kreditinstitutens korrigeringsåtgärder**

8.1. Om ett kreditinstitut i sin bedömning kommer fram till att en person inte är lämplig som ledamot av ledningsorganet bör denna person inte utses. Om ledamoten redan har utsetts bör

---

kreditinstitutet vidta lämpliga åtgärder för att ersätta ledamoten eller se till att ledamoten utan dröjsmål blir lämplig.

8.2. Om kreditinstitutet vid en omprövning kommer fram till att en ledamot i ledningsorganet inte längre är lämplig bör kreditinstitutet vidta lämpliga åtgärder för att komma till rätta med situationen och informera den behöriga myndigheten.

8.3. När ett kreditinstitut vidtar åtgärder bör det ta hänsyn till ledamotens speciella situation och brister. Exempel på lämpliga åtgärder kan vara att omfördela ansvaret mellan ledningsorganets ledamöter, byta ut vissa personer eller utbilda enskilda ledamöter eller hela ledningsorganet för att se till att dess sammantagna kvalifikationer och erfarenheter är tillräckliga.

8.4. Om kreditinstitutet i sin bedömning kommer fram till att en ledande befattningshavare inte är lämplig bör kreditinstitutet vidta lämpliga åtgärder.

### **Kapitel III – Tillsynsmyndigheternas bedömning**

#### **9. Ansökan eller anmälan**

9.1. De behöriga myndigheterna bör fastställa ett ansöknings- eller anmälningsförfarande för tillsättningar och återtillsättningar av ledamöter i ledningsorganet. De behöriga myndigheterna bör ha regler för när sådana ansökningar eller anmälningar ska göras.

9.2. På begäran av den behöriga myndigheten bör kreditinstituten lämna all skriftlig information som behövs för att bedöma ledamöters lämplighet, inklusive de uppgifter som anges i bilaga I. Vid återtillsättningar kan denna information begränsas till relevanta förändringar och kompletterande uppgifter.

9.3. Den berörda ledamoten i ledningsorganet bör verifiera att den lämnade informationen är korrekt. Kreditinstitutet bör verifiera att den lämnade informationen är korrekt så vitt det kan bedömas.

9.4. Kreditinstitutet bör meddela den behöriga myndigheten när en ledamot i ledningsorganet lämnar sin post och ange skälen för detta.

#### **10. Bedömningsprocess**

10.1. De behöriga myndigheterna bör se till att processen för lämplighetsbedömning av ledamöterna i ledningsorganet offentliggörs.

10.2. De behöriga myndigheterna kan göra åtskillnad mellan de processer som tillämpas på ledamöter i ledningsorganet i dess ledningsfunktion och dess övervakande funktion samt mellan den första auktorisationen av ett kreditinstitut och efterföljande bedömningar med utgångspunkt från nationella särdrag, banksektorns storlek och struktur och nationella lagar som rör företagens styrning.

#### **11. Bedömningsmetod**

11.1. De behöriga myndigheterna bör granska den information som kreditinstituten lämnar, vid behov begära in ytterligare bevis för anseende eller erfarenhet och bedöma hur lämpliga ledamöterna i ledningsorganet är på grundval av kriterierna i punkterna 13–15 i dessa riktlinjer.

11.2. När de behöriga myndigheterna bedömer hur lämpliga ledamöter i ledningsorganet är efter det att kreditinstitutet har auktoriserats under de omständigheter som beskrivs i punkt 3.4 b och 3.4 c kan

---

de använda sig av ett urval av dessa kriterier och vikta kriterierna med hänsyn till relevanta nationella lagar och resultatet av översynen av de specifika policyer och rutiner som kreditinstitutet har fastställt för bedömning av dessa personers lämplighet. När punkt 3.4 c är tillämplig bör omprövningen av lämpligheten framför allt avse de omständigheter som ligger till grund för omprövningen.

11.3. I enlighet med nationell lagstiftning kan de behöriga myndigheterna utifrån en riskbaserad strategi använda sig av intervjuer för att bedöma hur lämpliga ledamöter i ledningsorganet är. I vissa fall kan intervjuerna också användas för att göra nya bedömningar av hur lämpliga ledamöter i ledningsorganet är när händelser eller omständigheter gör att deras lämplighet kan ifrågasättas. Intervjuerna kan användas för att bedöma en föreslagen kandidats kunskaper och erfarenheter och hur han eller hon har tillämpat sina färdigheter i tidigare befattningar, liksom hur en föreslagen kandidats kvaliteter passar ihop med de kunskaper och erfarenheter som de befintliga ledamöterna i ledningsorganet har. De färdigheter som bedöms kan vara beslutsamhet, strategisk vision, riskbenägenhet, ledarskap, oberoende tänkande, övertalningsförmåga samt förmåga och vilja till kontinuerlig utbildning och utveckling.

11.4. Den behöriga myndighetens bedömningar i enlighet med punkt 3.4 b bör genomföras så fort som möjligt. Myndigheten bör fastställa en tidsgräns som innebär att bedömningarna ska göras inom sex månader. Tidsfristen bör börja löpa från det att en fullständig ansökan eller anmälan mottagits.

11.5. Om en behörig myndighet tidigare har bedömt en ledamots lämplighet bör dokumentationen uppdateras.

11.6. En behörig myndighet kan ta hänsyn till lämplighetsbedömningar som andra behöriga myndigheter har gjort. Därför bör de behöriga myndigheterna på begäran utbyta relevant information om personers lämplighet.

11.7 Den behöriga myndigheten bör informera kreditinstitutet om resultaten av bedömningen.

11.8. De behöriga myndigheterna kan bedöma ledande befattningshavares lämplighet och bör se till att den process som används offentliggörs.

## **12. Korrigeringsåtgärder från tillsynsmyndigheternas sida**

12.1. Om en ledamot eller ett kreditinstitut inte lämnar tillräcklig information om en ledamots lämplighet till den behöriga myndigheten bör den behöriga myndigheten invända mot eller inte godkänna utnämningen av denna person.

12.2. Om en ledamot av ledningsorganet inte anses lämplig bör den behöriga myndigheten kräva att kreditinstitutet antingen inte utser ledamoten eller – om ledamoten redan har utsetts – vidtar åtgärder för att ersätta honom eller henne.

12.3. Om de åtgärder som ett kreditinstitut vidtar i enlighet med punkt 8 är otillräckliga bör de behöriga myndigheterna själva vidta korrigeringsåtgärder.

## **Kapitel IV – Bedömningskriterier**

### **13. Kriterier för gott anseende**

13.1. En ledamot av ledningsorganet bör anses ha gott anseende om det inte finns några bevis för motsatsen eller något skäl att hysa rimliga tvivel om hans eller hennes goda anseende. All relevant information som finns att tillgå bör tas med i bedömningen, utan att det inkräktar på eventuella gränser

---

som anges i den nationella lagstiftningen och oavsett i vilket land eventuella relevanta händelser har inträffat.

13.2. En ledamot av ledningsorganet bör inte anses ha gott anseende om hans eller hennes uppträdande privat eller i yrket ger upphov till väsentliga tvivel om hans eller hennes förmåga att säkerställa en sund och ansvarsfull ledning av kreditinstitutet.

13.3. Alla uppgifter om administrativa överträdelse och begångna brott bör tas i beaktande, liksom typen av dom eller åtal, överklagandenivån, straffet, skedet i den rättsliga processen och effekterna av eventuella rehabiliteringsåtgärder. Omständigheterna, inklusive förmildrande omständigheter, och hur allvarliga eventuella brott, administrativa åtgärder eller tillsynsåtgärder är, tidsperioden, ledamotens uppförande efter överträdelsen samt vilken relevans brottet, den administrativa åtgärden eller tillsynsåtgärden har för den föreslagna positionen bör beaktas.

13.4. De ackumulerade effekterna av flera mindre incidenter vilka var för sig inte påverkar en ledamots anseende men som sammantagna kan ha väsentlig påverkan bör beaktas.

13.5. Följande faktorer, som kan göra att en ledamots goda anseende kan ifrågasättas, bör särskilt beaktas:

- a. Dom eller lagföring för en lagöverträdelse, i synnerhet
  - i. brott mot de lagar som styr bank-, finans-, värdepappers- eller försäkringssektorerna eller som rör värdepappersmarknader eller värdepapper eller betalningsinstrument, inklusive lagar om penningtvätt, marknadspåverkan, insiderhandel och ocker,
  - ii. svikligt förfarande, bedrägeri eller ekonomisk brottslighet,
  - iii. skattebrott,
  - iv. andra överträdelse av bolags-, konkurs-, insolvens- eller konsumentskyddslagstiftningen.
- b. Relevanta pågående eller tidigare utredningar och/eller verkställighetsåtgärder som rör ledamoten eller administrativa sanktioner till följd av bristande efterlevnad av bestämmelser som styr bank-, finans-, värdepappers- eller försäkringssektorerna eller värdepappersmarknader, värdepapper eller betalningsinstrument eller lagstiftning om finansiella tjänster.
- c. Relevanta pågående eller tidigare utredningar och/eller verkställighetsåtgärder från andra tillsynsorgans eller yrkesorganisationers sida till följd av bristande efterlevnad av relevanta bestämmelser.

13.6. Följande faktorer som rör ledamotens uppträdande i tidigare affärsförbindelser bör beaktas:

- a. Bevis för att ledamoten inte har varit tydlig, öppen och samarbetsvillig i förbindelserna med lagstiftande myndigheter eller tillsynsmyndigheter.
- b. Avslag på ansökan om registrering, auktorisation, medlemskap eller licens att utöva ett yrke eller bedriva en näringsverksamhet, eller återkallande, indragning eller upphävande av en sådan registrering, auktorisation, medlemskap eller licens, eller uteslutningsbeslut från ett tillsynsorgan eller offentligt organs sida.
- c. Skälen till att ledamoten har avskedats, entledigats eller blivit ombedd att lämna anställning, förtroendeposition, förmyndarskap eller liknande.
- d. Förbud mot att inneha ledande positioner utfärdat av behörig myndighet.

13.7. Följande situationer som har med en ledamots tidigare och aktuella yrkesprestationer och ekonomiska ställning att göra bör beaktas med avseende på hur de kan påverka ledamotens anseende:

- 
- a. Vara registrerad som dålig betalare hos erkända kreditupplysningsföretag eller ha betalningsanmärkningar i sådana register.
  - b. De ekonomiska och operativa resultaten för enheter som ledamoten äger eller leder eller där ledamoten har eller har haft betydande andelar, med särskild hänsyn till eventuella rehabiliterings-, konkurs- eller avvecklingsförfaranden, och om, och i så fall hur, ledamoten har bidragit till den situation som ledde till dessa förfaranden.
  - c. Personlig konkurs.
  - d. Civilrättsliga, administrativa eller straffrättsliga förfaranden, stora investeringar eller exponeringar och beviljade lån, i den mån de kan ha väsentlig påverkan på den ekonomiska ställningen.

## 14. Erfarenhetskriterier

14.1. Vid bedömningen av en ledamots erfarenhet bör man ta hänsyn till både de teoretiska erfarenheter som har inhämtats genom utbildning och de praktiska erfarenheter som tidigare befattningar har gett. Kreditinstituten bör ta hänsyn till de kunskaper och färdigheter som ledamoten har förvärvat och som kommer till uttryck i ledamotens yrkesmässiga uppträdande.

14.2. Vid bedömningen av en ledamots teoretiska erfarenhet bör man särskilt uppmärksamma utbildningens nivå och inriktning och huruvida den har med bankverksamhet och finansiella tjänster eller andra relevanta områden att göra. Utbildning inom områdena bank och finans, ekonomi, juridik, administration, finansmarknadstillsyn och kvantitativa metoder kan i allmänhet anses vara relaterad till bankverksamhet och finansiella tjänster.

14.3. Bedömningen bör inte begränsa sig till avlagda examina eller intyg på att ledamoten har tjänstgjort hos ett kreditinstitut eller ett annat företag under en viss tid. En mer ingående granskning av ledamotens praktiska erfarenhet bör göras, eftersom de kunskaper som har inhämtats på tidigare befattningar beror på verksamhetens art, omfattning och komplexitet, liksom på ledamotens funktion i sammanhanget.

14.4. När ledamotens erfarenheter bedöms bör man särskilt uppmärksamma teoretisk och praktisk erfarenhet av

- a. finansiella marknader,
- b. rättsliga ramar och krav,
- c. strategisk planering och förståelse av ett kreditinstituts affärsstrategi eller affärsplan och hur den genomförs,
- d. riskhantering (att identifiera, bedöma, övervaka, kontrollera och mildra de huvudsakliga typer av risker som ett kreditinstitut löper, inklusive inom ledamotens ansvarsområden),
- e. bedömningar av kreditinstituts effektivitet och av att skapa effektiv styrning, övervakning och kontroll och
- f. tolkning av kreditinstituts finansiella information och identifiering av viktiga frågor på basis av denna information samt lämpliga kontroller och åtgärder.

14.5. En ledamot av ledningsorganet i dess ledningsfunktion bör ha skaffat sig tillräcklig praktisk och yrkesmässig erfarenhet på en ledande position under en tillräckligt lång period. Kortvariga eller tillfälliga anställningar kan beaktas vid bedömningen men är vanligen inte tillräckliga för att man ska kunna anse att ledamoten har tillräcklig erfarenhet. De praktiska och yrkesmässiga erfarenheter som ledamoten har skaffat sig på tidigare befattningar bör bedömas, med särskild hänsyn till

- 
- a. anställningens längd,
  - b. verksamhetens art och komplexitetsgrad samt dess organisationsstruktur,
  - c. omfattningen av kompetensområden, beslutsrättigheter och ansvarsområden,
  - d. tekniska kunskaper om kreditinstituts verksamhet som har inhämtats genom befattningen och förståelse för de risker som kreditinstitut löper och
  - e. antalet underordnade.

14.6. En ledamot i ledningsorganet i dess övervakande funktion bör ha sådan erfarenhet att han eller hon på ett konstruktivt och effektivt sätt kan granska och ifrågasätta ledningsfunktionens beslut och verksamhet. Denna erfarenhet kan ha förvärvats på akademiska, administrativa eller andra befattningar och genom ledning, övervakning eller kontroll av finansinstitut eller andra företag. Ledamöter i ledningsorganet i dess övervakande funktion bör kunna visa att de har eller kommer att kunna skaffa sig de tekniska kunskaper som krävs för att förstå kreditinstitutets verksamhet och de risker det löper tillräckligt väl.

## 15. Styrningskriterier

15.1. Vid bedömningen av en ledamots lämplighet bör också andra kriterier som har relevans för ledningsorganets verksamhet tas med i beräkningen. Det gäller till exempel potentiella intressekonflikter, förmågan att lägga ned tillräckligt med tid, ledningsorganets sammansättning, den kollektiva kunskap och expertis som fordras samt ledamöternas förmåga att utföra sina uppgifter självständigt utan otillbörlig påverkan från andra personer.

15.2. Vid bedömningen av en ledamots självständighet bör följande faktorer beaktas:

- a. Tidigare och nuvarande befattningar hos kreditinstitutet och andra företag.
- b. Personliga, yrkesmässiga och andra ekonomiska förbindelser med ledamöterna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion hos kreditinstitutet eller dess moderbolag eller dotterbolag.
- c. Personliga, yrkesmässiga och andra ekonomiska förbindelser med dominerande aktieägare i kreditinstitutet eller dess moderbolag eller dotterbolag.

15.3. Ledningsorganet i dess ledningsfunktion måste som kollektiv ha tillräcklig praktisk erfarenhet av kreditinstitut.

## Avdelning III – Slutbestämmelser och genomförande

### 16. Genomförande

De behöriga myndigheterna och kreditinstituten bör tillämpa riktlinjerna senast den 22 maj 2013.

---

## Bilaga 1 – Dokumentationskrav vid nytillsättningar

Information som ska finnas med i anmälan om tillsättning av ledamöter i ledningsorganet:

1. Namn på den person som ska utses.
2. Meritförteckning där minst följande framgår:
  - a. Fullständigt namn och eventuella tidigare namn.
  - b. Födelsedatum och födelseort.
  - c. Adress.
  - d. Nationalitet.
  - e. Detaljerad beskrivning av utbildning och yrkesutbildning.
  - f. Yrkeserfarenhet, med namnen på alla organisationer som personen har arbetat för samt befattningarnas natur och varaktighet, i synnerhet när det gäller verksamhet som har samband med den sökta befattningen. Personen bör ange sina delegerade befogenheter, sin interna beslutsrätt och vilka verksamhetsområden han eller hon hade kontroll över samt antalet anställda när han eller hon beskriver de senaste tio årens befattningar. Om meritförteckningen innehåller hedersuppdrag, såsom styrelseuppdrag, bör detta anges.
  - g. Referenser från minst de senaste tre årens arbetsgivare, om sådana finns.
3. Förklaring om huruvida straffrättsliga förfaranden pågår eller om personen eller någon organisation som han eller hon leder har figurerat som gäldenär i insolvensförfaranden eller motsvarande.
4. Eventuella utdrag ur brottsregister och relevant information om brottsutredningar och rättsliga förfaranden, relevanta civilrättsliga och administrativa ärenden samt disciplinära ärenden ( däribland förbud att fungera som företagsledare, konkurs, insolvens och liknande).
5. Eventuellt information om
  - a. utredningar, verkställighetsförfaranden och sanktioner från tillsynsmyndigheters sida som personen har varit föremål för,
  - b. avslag på ansökan om registrering, auktorisation, medlemskap eller licens att utöva ett yrke eller bedriva en näringsverksamhet, eller återkallande, indragning eller upphävande av en sådan registrering, auktorisation, medlemskap eller licens, eller uteslutningsbeslut från tillsynsorgans eller offentligt organs sida,
  - c. skälen till att personen har avskedats, entledigats eller blivit ombedd att lämna anställning, förtroendeposition, förmyndarskap eller liknande,
  - d. huruvida en bedömning av anseende i egenskap av en person som leder ett kreditinstituts verksamhet redan har genomförts av en annan behörig myndighet (och vilken denna myndighet i så fall är samt bevis för resultatet av bedömningen),
  - e. huruvida en tidigare bedömning redan har genomförts av en myndighet från en annan, icke-finansiell, sektor (och vilken denna myndighet i så fall är samt bevis för resultatet av bedömningen).
6. Beskrivning av ekonomiska intressen (till exempel lån, aktieinnehav) och andra intressen och förbindelser (till exempel nära förbindelser såsom maka/make, registrerad partner, sammanboende, barn eller andra som personen bor tillsammans med) som personen och hans eller hennes nära släktingar har med kreditinstitutets ledningsorgan och ledande befattningshavare, dess moderbolag och dotterbolag och de dominerande aktieägarna.

- 
7. Den position som personen innehar eller ska få.
  8. Resultatet av kreditinstitutets lämplighetsbedömning.