

Retningslinjer

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



EBA-retningslinjer for vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner

Status for disse retningslinjer

1. Dette dokument indeholder de retningslinjer, der er udstedt i henhold til artikel 16 i 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 ("EBA-forordningen"). I overensstemmelse med EBA-forordningens artikel 16, stk. 3, bestræber de kompetente myndigheder og finansielle institutioner sig på at efterleve disse retningslinjer bedst muligt.
2. Retningslinjerne beskriver EBA's syn på passende tilsynspraksis inden for det europæiske finanstillsynssystem eller på, hvordan EU-retten bør anvendes inden for et bestemt område. EBA forventer derfor, at alle kompetente myndigheder og finansielle virksomheder, som er omfattet af retningslinjerne, efterlever disse. Kompetente myndigheder, som er omfattet af retningslinjerne, bør efterleve disse ved at indarbejde dem i deres tilsynspraksis efter behov (f.eks. ved at ændre deres retlige rammer eller deres tilsynsprocesser), også hvor retningslinjer er rettet primært mod institutter.

Indberetningskrav

3. I henhold til artikel 16, stk. 3, i EBA-forordningen underretter de kompetente myndigheder EBA om, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, eller de angiver en begrundelse for eventuel manglende efterlevelse inden den 22. januar 2013. Hvis EBA ikke har modtaget underretning inden denne dato, anses de kompetente myndigheder af EBA for ikke at efterleve retningslinjerne. Underretninger fremsendes via formularen i afsnit 5 til compliance@eba.europa.eu med referencen "EBA/GL/2012/06". Underretninger fremsendes af personer med relevant bemyndigelse til at rapportere efterlevelse på vegne af de kompetente myndigheder.
4. Underretningerne offentliggøres på EBA's websted i henhold til artikel 16, stk. 3.

Indholdsfortegnelse

Afsnit I - Genstand, anvendelsesområde og definitioner	4
Afsnit II – Krav til vurdering af egnethed	5
Afsnit III - Endelige bestemmelser og implementering	13
Bilag 1 – Dokumentationskrav for førstegangsudnævnelser	14

Afsnit I - Genstand, anvendelsesområde og definitioner

1. Genstand

I disse retningslinjer fastsættes de kriterier og processer, som kreditinstitutter og kompetente myndigheder bør overholde ved vurdering af egnetheden af indstillede og udnævnte medlemmer af et kreditinstituts ledelsesorgan med ledelses- og tilsynsfunktion. Retningslinjerne indeholder bestemmelser om vurdering af personer med nøglefunktioner. Retningslinjerne omfatter foranstaltninger, der finder anvendelse i tilfælde, hvor disse personer ikke er egnede til den pågældende stilling.

2. Definitioner

I disse retningslinjer forstås ved:

- a. "ledelsesorgan": et kreditinstituts ledelsesorgan (eller -organer), der varetager tilsyns- og ledelsesfunktionen, og som har endelig beslutningsmyndighed og beføjelse til at fastlægge kreditinstituttets strategi, målsætninger og generelle ledelsesprincipper
- b. "ledelsesorgan med tilsynsfunktion": ledelsesorgan, der varetager sin tilsynsfunktion og overvåger og kontrollerer ledelsens beslutningstagning
- c. "medlem": et indstillet eller udnævnt medlem af ledelsesorganet
- d. "personer med nøglefunktioner": medarbejdere, hvis stillinger giver dem betydelig indflydelse på kreditinstituttets ledelsesprincipper, men som ikke er medlem af ledelsesorganet. Personer med nøglefunktioner kunne omfatte ledere af vigtige forretningsområder, filialer i EØS, datterselskaber i tredjelande, støttefunktioner og interne kontrolfunktioner.

3. Anvendelsesområde

3.1. Disse retningslinjer finder anvendelse på kompetente myndigheder og kreditinstitutter som defineret i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2006/48/EF, finansielle holdingselskaber som defineret i artikel 4, litra) 19, i direktiv 2006/48, og blandede finansielle holdingselskaber som defineret i artikel 2, litra) 15, i direktiv 2002/87/EF, i tilfælde af et finansielt konglomerat, hvis mest betydningsfulde sektor er banksektoren, som defineret i artikel 3, stk. 2, i direktiv 2002/87/EF, som alle i det følgende benævnes "kreditinstitutter". Holdingselskabers rolle adskiller sig fra kreditinstitutters, hvorfor processen og kriterierne for vurdering af egnethed bør anvendes på afbalanceret vis under hensyntagen til det finansielle holdingselskabs art, størrelse og kompleksitetsgrad og det særlige forhold mellem et medlem af ledelsesorganet eller en person med nøglefunktioner og kreditinstituttet.

3.2. Kreditinstitutioner bør vurdere egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet i følgende situationer:

- a. når de ansøger om at blive godkendt som kreditinstitut
- b. når de kompetente myndigheder skal underrettes om nye medlemmer af ledelsesorganet, og
- c. når det i øvrigt findes relevant i relation til udnævnte medlemmer af ledelsesorganet.

3.3. Kreditinstitutter bør identificere personer med nøglefunktioner og vurdere deres egnethed i overensstemmelse med politikken for udnævnelse og udskiftning af personer med nøglefunktioner.

3.4. Kompetente myndigheder bør vurdere egnetheden af et medlem af ledelsesorganet i følgende situationer:

- a. når der modtages en ansøgning om godkendelse af et kreditinstitut
- b. når der modtages en underretning eller ansøgning om udnævnelse af et nyt medlem af ledelsesorganet
- c. når det i øvrigt findes relevant i relation til udnævnte medlemmer af ledelsesorganet.

Afsnit II – Krav til vurdering af egnethed

Kapitel I – Ansvar og generelle vurderingskriterier

4. Ansvar

4.1. Ansvar for vurderingen af den indledningsvis og løbende egnethed af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner henhører primært under kreditinstituttet.

4.2. Hvis der findes et nomineringsudvalg eller et tilsvarende organ, bør det aktivt medvirke til, at kreditinstituttet lever op til sit ansvar for vedtagelse af passende interne politikker for vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner.

5. Generelle vurderingskriterier

5.1. Ved vurderingen af erfaringen hos medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner bør der tages hensyn til arten, omfanget og kompleksitetsgraden af kreditinstituttets virksomhed samt det ansvar, der er forbundet med den pågældende stilling. Omfanget og arten af den erfaring, der kræves af et medlem af ledelsesorganet med ledelsesfunktion, kan afvige fra, hvad der kræves af et medlem af ledelsesorganet med tilsynsfunktion.

5.2. Medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner bør under alle omstændigheder nyde et godt omdømme uanset arten, omfanget og kompleksitetsgraden af kreditinstituttets virksomhed.

5.3. Hvis der er forhold, som sår tvivl om erfaringen eller det gode omdømme hos et medlem af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner, bør der foretages en vurdering af, på hvilken måde dette vil eller kunne have indflydelse på vurderingen af den pågældende persons egnethed. Alle forhold, der er relevante for og tilgængelige ved vurderingen, bør tages i betragtning, uanset hvor og hvornår de er opstået.

Kapitel II - Kreditinstitutters vurdering

6. Kreditinstitutters egnethedsvurdering

6.1. Kreditinstitutter bør vurdere egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet på grundlag af kriterierne i punkt 13–15 og i overensstemmelse med kapitel B.2 i EBA-retningslinjerne vedrørende intern ledelse og registrere vurderingen og resultaterne. Vurderingen bør om muligt foretages, inden

medlemmet tiltræder sin stilling. Såfremt dette ikke er muligt, bør vurderingen afsluttes snarest muligt og under alle omstændigheder inden seks uger.

6.2. Kreditinstitutter bør foretage en fornyet vurdering af egnetheden af et medlem af ledelsesorganet, når begivenheder gør en fornyet vurdering nødvendig med henblik på at kontrollere personens løbende egnethed. Dette kan begrænses til at undersøge, om medlemmet fortsat er egnet under hensyntagen til den relevante begivenhed.

6.3. Ved vurderingen af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet bør kreditinstitutter vurdere, om ledelsesorganet samlet set opfylder kravene til egnethed. Svagheder i ledelsesorganets eller dets udvalgs generelle sammensætning bør ikke nødvendigvis føre til den konklusion, at et bestemt medlem ikke er egnet.

6.4. Kreditinstituttet bør vurdere egnetheden af personer med nøglefunktioner, inden de udnævnes, age deres egnethed op til fornyet vurdering, hvis der er grundlag herfor samt registrere vurderingerne og resultaterne heraf.

7. Kreditinstitutters politikker vedrørende egnethed

7.1. Kreditinstitutter bør have en politik for udvælgelse og vurdering af medlemmer af ledelsesorganet, der tager hensyn til arten, omfanget og kompleksitetsgraden af kreditinstituttets virksomhed, og som mindst fastlægger:

- a. hvilken person eller funktion, der er ansvarlig for udførelsen af egnethedsvurderingen
- b. den gældende interne procedure for vurderingen af et medlems egnethed
- c. hvilke kompetencer og færdigheder hos et medlem af ledelsesorganet der er nødvendige for, at det kan antages, at det pågældende medlem har tilstrækkelig erfaring
- d. hvilke oplysninger og hvilken dokumentation et medlem af ledelsesorganet bør fremlægge for kreditinstituttet med henblik på en vurdering
- e. såfremt medlemmet skal udnævnes af aktionærerne, hvilke foranstaltninger der er truffet for at sikre, at aktionærerne underrettes om kravene til personers stilling og relevante profil, inden de udnævnes
- f. i hvilke situationer der bør foretages en fornyet vurdering af egnetheden, tillige med foranstaltninger til afdækning af sådanne situationer. Disse foranstaltninger bør omfatte et krav om, at medlemmerne af ledelsesorganet underretter kreditinstituttet om enhver væsentlig ændring, der kan have indflydelse på vurderingen af medlemmets egnethed. Dette kan omfatte årlige underretninger om eventuelle ændringer, der påvirker deres overholdelse af de relevante krav
- g. måder, hvorpå kreditinstituttet vil tilvejebringe uddannelsesmuligheder, såfremt medlemmerne af dets ledelsesorgan har specifikke lærings- og udviklingsbehov.

7.2. Kreditinstitutter bør have en politik for vurdering af egnetheden af personer med nøglefunktioner, der tager hensyn til arten, omfanget og kompleksitetsgraden af kreditinstituttets virksomhed, og som mindst fastlægger:

- a. for hvilke stillinger der kræves egnethedsvurdering
- b. hvilke personer eller hvilken funktion der er ansvarlig for udførelsen af egnethedsvurderingen
- c. hvilke kriterier for omdømme og erfaring der skal vurderes med henblik på den konkrete stilling.

7.3 Der bør i kreditinstitutters politikker indgå en stillingtagen til, hvilken erfaring, der er nødvendig for de specifikke stillinger i ledelsesorganet, herunder de stillinger, der er nødvendige for overholdelse af den nationale lovgivning om medarbejderrepræsentanter.

8. Kreditinstitutters korrigerende foranstaltninger

8.1. Hvis et kreditinstituts vurdering fører til den konklusion, at en person ikke er egnet til at blive medlem af ledelsesorganet, bør denne person ikke udnævnes, eller hvis medlemmet allerede er blevet udnævnt, bør kreditinstituttet træffe relevante foranstaltninger med henblik på at erstatte dette medlem, medmindre kreditinstituttet træffer passende foranstaltninger til at sikre medlemmets egnethed i tide.

8.2. Hvis kreditinstituttets fornyede vurdering fører til den konklusion, at et medlem af ledelsesorganet ikke længere er egnet, bør kreditinstituttet træffe passende foranstaltninger med henblik på at rette op på situationen og underrette den kompetente myndighed herom.

8.3. Når et kreditinstitut træffer foranstaltninger, bør det overveje et medlems særlige situation og årsagen til at det pågældende medlem ikke kan anses for egnet. Passende foranstaltninger kunne omfatte, men er ikke begrænset til, tilpasning af ansvaret mellem medlemmerne af ledelsesorganet, udskiftning af visse personer og uddannelse af enkelte medlemmer af eller hele ledelsesorganet for at sikre, at ledelsesorganet samlet set har tilstrækkelige kvalifikationer og tilstrækkelig erfaring.

8.4. Hvis kreditinstituttets vurdering fører til den konklusion, at en person med nøglefunktioner ikke er egnet, bør kreditinstituttet træffe passende foranstaltninger.

Kapitel III – Tilsynsmyndighedernes vurdering

9. Ansøgning eller underretning

9.1. De kompetente myndigheder bør fastlægge en ansøgnings- eller underretningsprocedure for udnævnelse og genudnævnelse af et medlem af ledelsesorganet. De kompetente myndigheder bør indføre regler for, hvornår det er nødvendigt at indgive sådanne ansøgninger eller foretage sådanne underretninger.

9.2. Efter anmodning fra den kompetente myndighed bør kreditinstitutter fremlægge alle skriftlige oplysninger, der er nødvendige for at vurdere egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet, herunder oplysningerne i bilag 1. I forbindelse med en eventuel genudnævnelse kan disse oplysninger begrænses til de relevante ændringer og supplerende oplysninger.

9.3. Det pågældende medlem af ledelsesorganet bør kontrollere, at de afgivne oplysninger er korrekte. Kreditinstituttet bør kontrollere, at de afgivne oplysninger efter dets vurdering er korrekte.

9.4. Kreditinstitutter bør underrette den kompetente myndighed, når et medlem af ledelsesorganet ikke længere er medlem, med angivelse af grunden hertil.

10. Vurderingsproces

10.1. De kompetente myndigheder bør sikre, at den proces, der gælder for vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet, er tilgængelig for offentligheden.

10.2. De kompetente myndigheder kan sondre mellem den proces, der gælder for medlemmer af henholdsvis ledelsesorganet med ledelsesfunktion og ledelsesorganet med tilsynsfunktion, og mellem et kreditinstituts første tilladelse og efterfølgende vurderinger afhængigt af specifikke nationale forhold, banksektorens størrelse og struktur og den nationale lovgivning om ledelse af selskaber.

11. Vurderingsteknik

11.1. De kompetente myndigheder bør evaluere oplysningerne fra kreditinstituttet, eventuelt forlange yderligere dokumentation for godt omdømme eller erfaring og vurdere egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet i overensstemmelse med kriterierne i punkt 13 – 15 i disse retningslinjer.

11.2. Ved vurderingen af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet efter et kreditinstituts afgørelse under de omstændigheder, der er omhandlet i punkt 3 (4b) og 3 (4c) ovenfor, kan de kompetente myndigheder anvende et udvalg af disse kriterier og tillægge dem forskellig vægt under hensyn til den relevante nationale lovgivning samt resultatet af gennemgangen af de specifikke politikker og procedurer, som kreditinstituttet har fastlagt for vurderingen af disse personers egnethed. Med hensyn til punkt 3 (4c) bør den fornyede vurdering af egnetheden navnlig knyttes til de omstændigheder, der gav anledning til den fornyede vurdering.

11.3. De kompetente myndigheder kan i overensstemmelse med national lovgivning på grundlag af en risikoanalyse interviewe de pågældende personer, når de vurderer egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet. Interviewprocessen kan også tjene til at foretage en fornyet vurdering af egnetheden af et medlem af ledelsesorganet, når visse forhold eller omstændigheder rejser tvivl om dette medlems egnethed. Interviewprocessen kan anvendes til at vurdere en indstillet kandidats viden, erfaring og anvendelse af færdigheder i tidligere stillinger samt vurdere, hvordan den indstillede kandidats kvalifikationer står i forhold til færdighederne og erfaringen hos de eksisterende medlemmer af ledelsesorganet. De vurderede færdigheder kan omfatte beslutsomhed, strategisk vision, dømmekraft i forbindelse med risici, lederskab, evne til at tænke selvstændigt, overtalelsesevner og evne og vilje til at deltage i kontinuerlig læring og udvikling.

11.4. Den kompetente myndigheds vurdering, der er omhandlet i punkt 3 (4b), bør afsluttes snarest muligt; den kompetente myndighed bør fastsætte en maksimumsperiode for sin vurdering, der ikke bør overstige seks måneder. Vurderingsperioden bør gælde fra modtagelsen af den fuldstændige ansøgning eller underretning.

11.5. Har en kompetent myndighed tidligere vurderet et medlems evne, bør det relevante register i givet fald ajourføres.

11.6. En kompetent myndighed kan tage hensyn til andre kompetente myndigheders egnethedsvurderinger. Med henblik herpå bør de kompetente myndigheder efter anmodning udveksle relevante oplysninger om personers egnethed.

11.7 Den kompetente myndighed bør underrette kreditinstituttet om resultaterne af vurderingen.

11.8. De kompetente myndigheder kan vurdere egnetheden af personer med nøglefunktioner og bør sikre, at den anvendte proces er tilgængelig for offentligheden.

12. Korrigerende tilsynsforanstaltninger

12.1. Såfremt et medlem eller et kreditinstitut ikke giver den kompetente myndighed tilstrækkelige oplysninger om et medlems egnethed, bør den kompetente myndighed rejse indsigelse mod eller undlade at godkende udnævnelsen af denne person.

12.2. Såfremt et medlem af ledelsesorganet ikke anses for at være egnet, bør den kompetente myndighed kræve, at kreditinstituttet enten ikke udnævner medlemmet eller, hvis medlemmet allerede er udnævnt, træffer passende foranstaltninger til at erstatte vedkommende.

12.3. Såfremt et kreditinstituts foranstaltninger, der er truffet i overensstemmelse med punkt 8, ikke er passende, bør de kompetente myndigheder selv vedtage passende korrigerende foranstaltninger.

Kapitel IV - Vurderingskriterier

13. Kriterier for godt omdømme

13.1. Et medlem af ledelsesorganet bør anses for at have et godt omdømme, hvis andet ikke er påvist, og hvis der ikke er nogen grund til at nære begrundet tvivl om vedkommendes gode omdømme. Alle oplysninger, der er relevante for og tilgængelige ved vurderingen, bør tages i betragtning med forbehold af eventuelle begrænsninger i national lovgivning, og uanset i hvilken stat de relevante hændelser måtte have fundet sted.

13.2. Et medlem af ledelsesorganet bør ikke anses for at have et godt omdømme, såfremt vedkommendes personlige eller forretningsmæssige adfærd giver anledning til væsentlig tvivl om vedkommendes evne til at sikre sund og sikker ledelse af kreditinstituttet.

13.3. Alle registreringer af kriminelle og administrative overtrædelser bør tages i betragtning, idet der tages hensyn til domfældelsens eller anklagens art, appelsager, den idømte straf, den relevante fase i retssagen og virkningen af eventuelle rehabiliteringsforanstaltninger. Der bør tages hensyn til omstændighederne, herunder eventuelle formildende omstændigheder, og alvoren af en eventuel relevant overtrædelse eller administrativ eller tilsynsmæssig foranstaltning, tidsperioden og medlemmets adfærd siden overtrædelserne samt relevansen af overtrædelserne eller den administrative eller tilsynsmæssige foranstaltning for den foreslåede rolle.

13.4. De kumulative virkninger af flere mindre hændelser, som hver især ikke indvirker på et medlems omdømme, men som samlet set kan have en væsentlig indvirkning, bør tages i betragtning.

13.5. Der bør især tages hensyn til følgende faktorer, der kan så tvivl om et medlems gode omdømme:

- a. dom for eller retsforfølgning af et strafbart forhold, navnlig:
 - i. strafbare handlinger i henhold til lovgivningen om finansiel virksomhed, værdipapirer, forsikringsvirksomhed eller aktiviteter i forbindelse med værdipapirmarkeder eller værdipapir- eller betalingsinstrumenter, herunder lovgivningen om hvidvaskning af penge, markedsmanipulation eller insiderhandel og åger
 - ii. overtrædelser i form af uhæderlighed, svig eller økonomisk kriminalitet
 - iii. overtrædelser af skatte- og afgiftslovgivningen
 - iv. andre strafbare handlinger i henhold til lovgivningen om selskaber, konkurs, insolvens eller forbrugerbeskyttelse
- b. relevante nuværende eller tidligere undersøgelser og/eller tvangsforanstaltninger i relation til medlemmet eller idømmelse af administrative sanktioner for manglende overholdelse af lovgivning om finansiel virksomhed, værdipapirer eller forsikringsvirksomhed eller aktiviteter i forbindelse med værdipapirmarkeder, værdipapir- eller betalingsinstrumenter eller eventuel lovgivning om finansielle tjenesteydelser
- c. relevante nuværende eller tidligere undersøgelser og/eller tvangsforanstaltninger fra andre reguleringsmyndigheders eller faglige organers side for manglende overholdelse af eventuelle relevante bestemmelser.

13.6. Opmærksomheden bør rettes mod følgende faktorer vedrørende medlemmets adfærd i tidligere forretningsaktiviteter:

- a. enhver dokumentation for, at medlemmet ikke har været gennemsigtigt, åbent og samarbejdsvilligt i sin omgang med tilsyns- og reguleringsmyndigheder
- b. afvisning af enhver registrering, tilladelse, medlemskab eller licens til at udøve et fag, en virksomhed eller et erhverv, eller tilbagekaldelse, inddragelse eller ophævelse af en sådan registrering, tilladelse, medlemskab eller licens, eller udelukkelse foretaget af en tilsynsmyndighed eller offentlig myndighed
- c. baggrunden for en eventuel afskedigelse fra en stilling eller tillidspost, værgemål eller en tilsvarende situation, eller at vedkommende er blevet anmodet om at fratræde en sådan post
- d. en erklæring fra den kompetente myndighed om, at vedkommende ikke er egnet til at optræde som en person, der leder virksomheden.

13.7. Følgende situationer vedrørende et medlems tidligere og nuværende forretningsresultater og finansielle soliditet, for så vidt angår deres potentielle konsekvenser for medlemmets omdømme, bør tages i betragtning:

- a. medtagelse på listen over dårlige betalere eller eventuelle negative påtegninger på denne form for liste, der føres af anerkendte kreditoplysningsbureauer, hvis den er tilgængelig
- b. de finansielle og forretningsmæssige resultater af enheder, der ejes eller ledes af medlemmet, eller i hvilke medlemmet havde eller har en betydelig kapitalandel, under særlig hensyntagen til eventuelle sanerings-, konkurs- og likvidationsprocedurer, og hvorvidt og hvordan medlemmet har været medvirkende til den situation, der førte til procedurerne
- c. erklæring af personlig konkurs
- d. civile søgsmål, administrative sager eller straffesager, store investeringer eller engagementer og optagelse af lån, for så vidt disse kan have væsentlige konsekvenser for den finansielle soliditet.

14. Kriterier for erfaring

14.1. Ved vurderingen af et medlems erfaring bør der både tages hensyn til den teoretiske erfaring, der er opnået gennem uddannelse, og den praktiske erfaring, der er erhvervet i tidligere stillinger. Kreditinstitutter bør tage hensyn til de færdigheder og den viden, der er erhvervet, og som kommer til udtryk i medlemmets faglige hæderlighed.

14.2. Med hensyn til vurderingen af et medlems teoretiske erfaring bør der især tages hensyn til vedkommendes uddannelsesniveau og uddannelsesprofil, og om denne uddannelse har relation til finansiell virksomhed og finansielle tjenesteydelser eller andre relevante områder. Uddannelse inden for bank- og finanssektoren, økonomi, jura, forvaltning, finansiell regulering og kvantitative metoder kan generelt anses for at være relateret til finansiell virksomhed og finansielle tjenesteydelser.

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

14.4. Ved vurderingen af erfaringen hos et medlem af ledelsesorganet bør der især tages hensyn til den teoretiske og praktiske erfaring i tilknytning til:

- a. finansielle markeder

- b. tilsynsrammer og -krav
- c. strategisk planlægning og forståelse af et kreditinstituts forretningsstrategi eller forretningsplan og gennemførelse heraf
- d. risikostyring (identifikation, vurdering, overvågning, kontrol og afhjælpning af de vigtigste former for risici i et kreditinstitut, herunder medlemmets ansvar)
- e. vurdering af effektiviteten af et kreditinstituts arrangementer, tilvejebringelse af effektiv styring, tilsyn og kontrol
- f. fortolkning af et kreditinstituts finansielle oplysninger, afdækning af centrale problemstillinger på grundlag af disse oplysninger og passende kontrol og foranstaltninger.

14.5. Et medlem af ledelsesorganet med ledelsesfunktion bør have erhvervet tilstrækkelig praktisk og faglig erfaring fra en ledelsesfunktion over en tilstrækkelig lang periode.

Kortvarige eller midlertidige stillinger kan indgå i vurderingen, men er normalt ikke tilstrækkeligt til at opnå tilstrækkelig erfaring. Den praktiske og faglige erfaring fra tidligere stillinger bør vurderes, navnlig med hensyn til:

- a. ansættelsesforholdets varighed
- b. arten og kompleksitetsgraden af den virksomhed, hvor vedkommende var ansat, herunder dens organisatoriske opbygning
- c. omfanget af kompetencer, beslutningsbeføjelser og ansvar
- d. den tekniske viden, der er erhvervet gennem stillingen, om et kreditinstituts virksomhed og forståelse af de risici, som kreditinstituttet står over for
- e. antal underordnede.

14.6. Et medlem af et ledelsesorgan med tilsynsfunktion bør have tilstrækkelig erfaring til på konstruktiv vis at kunne anfægte ledelsesfunktionens beslutninger og effektive tilsyn. Erfaringen kan være erhvervet fra akademiske, administrative eller andre stillinger og gennem ledelse af samt tilsyn eller kontrol med finansieringsinstitutter eller andre virksomheder. Medlemmer af et ledelsesorgan med tilsynsfunktion bør kunne godtgøre, at de i tilstrækkeligt omfang har erhvervet, eller vil kunne erhverve, den tekniske viden, der er nødvendig for at forstå kreditinstituttets drift og de risici, det står over for.

15. Ledelseskriterier

15.1. Ved vurderingen af et medlems egnethed bør der også vurderes andre kriterier, som er relevante for ledelsesorganets funktion, herunder potentielle interessekonflikter, evnen til at afsætte tilstrækkelig tid, ledelsesorganets generelle sammensætning, den kollektive viden og erfaring, der kræves, samt medlemmernes evne til at udføre deres opgaver uafhængigt af hinanden uden upassende indblanding fra andre personer.

15.2. Ved vurderingen af et medlems uafhængighed bør følgende faktorer tages i betragtning:

- a. tidligere og nuværende stillinger i kreditinstituttet eller andre virksomheder
- b. personlige, faglige eller andre økonomiske forbindelser til medlemmer af ledelsesorganet med ledelsesfunktion i det samme kreditinstitut, i dets moderselskab eller datterselskaber
- c. personlige, faglige eller andre økonomiske forbindelser til kontrollerende aktionærer i det samme kreditinstitut, til dets moderselskab eller datterselskaber.

15.3. Ledelsesorganet i sin egenskab af ledelsesinstans bør kollektivt have tilstrækkelig praktisk erfaring med kreditinstitutter.

Afsnit III - Endelige bestemmelser og implementering

16. Implementering

De kompetente myndigheder og kreditinstitutterne bør efterleve retningslinjerne senest den 22. maj 2013.

Bilag 1 – Dokumentationskrav for førstegangsudnævnelser

Oplysninger, som medtages i underretningen om udnævnelsen af medlemmer af ledelsesorganet:

1. Navnet på den person, der skal udnævnes.
2. Curriculum vitae, herunder:
 - a. fulde navn, fødenavn
 - b. fødested og fødselsdato
 - c. adresse
 - d. nationalitet
 - e. detaljeret beskrivelse af uddannelse og erhvervsuddannelse
 - f. erhvervs erfaring, herunder navne på alle organisationer, som personen har arbejdet for, og arten og varigheden af de opgaver, vedkommende har udført, navnlig i forbindelse med eventuelle aktiviteter inden for rammerne af den søgte stilling. Med hensyn til de stillinger, ansøgeren har haft i de sidste ti år, bør vedkommende anføre sine uddelegerede beføjelser, interne beslutningsbeføjelser og de arbejdsområder, der henhørte under vedkommendes ansvarsområde, herunder antallet af medarbejdere. Såfremt cv'et omfatter ulønnede aktiviteter, herunder repræsentation i ledelsesorganer, bør dette anføres
 - g. i givet fald referencer fra arbejdsgivere, der mindst dækker de seneste tre år.
3. Erklæring om, hvorvidt der verserer straffesager, eller hvorvidt den pågældende person eller enhver organisation, der ledes af vedkommende, har været involveret som skyldner i insolvensprocedurer eller sammenlignelige procedurer.
4. Straffeattester og relevante oplysninger om strafferetlige undersøgelser og straffesager, relevante civile og administrative sager og disciplinærsager (herunder frakendelse af retten til at være virksomhedsleder, konkurs, insolvens og tilsvarende procedurer), hvis sådanne forefindes.
5. Hvor det er relevant, oplysninger om:
 - a. en tilsynsmyndigheds undersøgelser, fuldbyrdelsesprocedurer eller sanktioner, som personen har været genstand for
 - b. afvisning af registrering, tilladelse, medlemskab eller licens til at udøve et fag, en virksomhed eller et erhverv eller tilbagekaldelse, inddragelse eller ophævelse af en sådan registrering, tilladelse, medlemskab eller licens, eller udelukkelse foretaget af en tilsynsmyndighed eller offentlig myndighed
 - c. afskedigelse fra en stilling eller en tillidspost, et værgemål eller en tilsvarende situation, eller at vedkommende er blevet anmodet om at fratræde en sådan post
 - d. hvorvidt en anden kompetent myndighed allerede har foretaget en vurdering af omdømmet af en person, der leder et kreditinstituts virksomhed (herunder identiteten af denne myndighed og dokumentation for resultatet af denne vurdering)
 - e. hvorvidt en myndighed fra en anden, ikkefinansiel sektor allerede har foretaget en tidligere vurdering (herunder identiteten af denne myndighed og dokumentation for resultatet af denne vurdering).
6. En beskrivelse af eventuelle finansielle (f.eks. lån, aktiebesiddelser) og ikkefinansielle interesser eller relationer (f.eks. tætte relationer, såsom en ægtefælle, registreret partner, samlever, et

barn, en forælder eller en anden relation, med hvem personen deler bolig), som personens eller dennes nære familiemedlemmer har med medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner i det samme kreditinstitut, moderselskabet og datterselskaber og kontrollerende aktionærer.

7. Den stilling, som den pågældende person er blevet/vil blive udnævnt til.
8. Dokumentation for resultaterne af kreditinstitutternes egnethedsvurdering.