



**BANCO CENTRAL EUROPEO**

SUPERVISIÓN BANCARIA

## **Guía para la evaluación de la idoneidad**

Actualizada en mayo de 2018 de conformidad con las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad

**Mayo 2018**



# Índice

<b>Prólogo</b>	<b>3</b>	
<b>1</b>	<b>Ámbito de las evaluaciones de idoneidad del BCE</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Marco jurídico</b>	<b>5</b>
2.1	Reglamento del MUS y Reglamento Marco del MUS	5
2.2	DRC IV y legislación nacional	5
2.3	Directrices de la ABE	6
2.4	Políticas, prácticas y procesos del MUS	6
<b>3</b>	<b>Principios</b>	<b>7</b>
	Principio 1 – Responsabilidad principal de las entidades de crédito	7
	Principio 2 – Función de salvaguardia	7
	Principio 3 – Coherencia	8
	Principio 4 - Proporcionalidad y evaluación individual	8
	Principio 5 – Principios de proceso debido y con garantías	8
	Principio 6 – Interacción con la supervisión continuada	9
<b>4</b>	<b>Criterios de evaluación</b>	<b>10</b>
4.1	Experiencia	10
4.2	Reputación	13
4.3	Conflictos de intereses e independencia de ideas	15
4.4	Dedicación de tiempo	18
4.5	Idoneidad colectiva	22
<b>5</b>	<b>Entrevistas</b>	<b>24</b>
5.1	Objeto	24
5.2	Ámbito y tipos	24
5.3	Proceso de entrevista	25
<b>6</b>	<b>Proceso de evaluación</b>	<b>26</b>
6.1	Autoridades nacionales competentes como punto de entrada	26

6.2	El BCE como responsable de la adopción de decisiones	26
6.3	Nuevos nombramientos	27
6.4	Renovaciones, cambios de función o dimisiones	28
6.5	Hechos nuevos	29
6.6	Procedimientos de autorización o adquisición de una participación cualificada	29
<b>7</b>	<b>Decisión</b>	<b>30</b>
7.1	Tipos de decisiones	30
7.2	Decisiones favorables	31
7.3	Comunicación de la decisión y recurso	32
<b>8</b>	<b>Destitución de los miembros del órgano de dirección</b>	<b>33</b>
	<b>Abreviaturas y terminología</b>	<b>34</b>

# Prólogo

El órgano de dirección de una entidad de crédito ha de estar capacitado para el ejercicio de sus responsabilidades y su composición debe contribuir a la gestión eficiente de la entidad y a un proceso equilibrado de adopción de decisiones. Ello influirá en la seguridad y la solidez de la propia entidad, así como del conjunto del sector bancario, por cuanto reforzará la confianza del público en quienes gestionan el sector financiero de la zona del euro.

Desde el 4 de noviembre de 2014, el BCE ha sido responsable de la adopción de las decisiones relativas al nombramiento de todos los miembros de los órganos de dirección de las entidades de crédito significativas sujetas a su supervisión directa. La Guía de supervisión bancaria publicada por el BCE en noviembre de 2014 trata brevemente estas evaluaciones de idoneidad. El objetivo de la presente Guía para la evaluación de la idoneidad es explicar en mayor detalle las políticas, las prácticas y los procesos que el BCE aplica para evaluar la idoneidad de los miembros del órgano de dirección de las entidades de crédito significativas.

Las políticas, prácticas y procesos descritos en esta Guía podrían tener que adaptarse con el paso del tiempo, ya que se concibe como una herramienta que se actualizará periódicamente a fin de reflejar nuevos desarrollos y la experiencia adquirida con la práctica.

El objetivo de esta Guía es describir y divulgar las políticas, procesos y prácticas de supervisión que aplica el BCE en las evaluaciones de idoneidad, con los que el BCE se propone asegurar el máximo nivel de coherencia posible entre los distintos marcos jurídicos aplicables en el mecanismo único de supervisión (MUS) y lograr prácticas supervisoras comunes. Esta Guía no es un documento jurídicamente vinculante y no puede sustituir en modo alguno los requerimientos legales previstos en la legislación nacional o de la UE aplicable, ni tampoco introduce nuevas normas ni requerimientos.

En la medida de lo posible, la Guía sigue la terminología utilizada en la DRC IV<sup>1</sup> y en las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad y en las Directrices de la ABE sobre gobierno interno<sup>2</sup>. Por ejemplo, el término «órgano de dirección» se aplica a los órganos de cualquier estructura de gobierno que realizan funciones de dirección o de supervisión.

La Guía no propone ninguna estructura de gobierno concreta y trata de dar cabida a todas las estructuras existentes.

---

<sup>1</sup> Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (DO L 176 de 27.6.2013, p. 338).

<sup>2</sup> Las [Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave](#) (EBA/GL/2017/12); y las [Directrices de la ABE sobre gobierno interno](#) (EBA/GL/2017/11).

# 1      **Ámbito de las evaluaciones de idoneidad del BCE**

Esta Guía es aplicable a las evaluaciones de idoneidad de los miembros del órgano de dirección, tanto en su función de dirección (ejecutiva) como de supervisión (no ejecutiva) de todas las entidades sujetas a la supervisión directa del BCE (entidades significativas), ya sean entidades de crédito o sociedades financieras (mixtas) de cartera<sup>3</sup>, y también a los procedimientos de autorización o adquisición de una participación cualificada de entidades menos significativas. Sobre la base del artículo 6, apartado 4, del Reglamento del MUS<sup>4</sup>, corresponde a las autoridades nacionales competentes (ANC) la responsabilidad de los nombramientos ordinarios en las entidades menos significativas (es decir, excepto en el contexto de los procedimientos de autorización o adquisición de una participación cualificada).

---

<sup>3</sup> Para las sociedades de cartera véase el artículo 121 de la DRC IV.

<sup>4</sup> Reglamento (UE) n° 1024/2013 del Consejo, de 15 de octubre de 2013, que encomienda al Banco Central Europeo tareas específicas respecto de políticas relacionadas con la supervisión prudencial de las entidades de crédito (DO L 287 de 29.10.2013, p. 63).

## 2 Marco jurídico

### 2.1 Reglamento del MUS y Reglamento Marco del MUS

La supervisión de la idoneidad es uno de los ámbitos en los que el BCE tiene competencia exclusiva. El artículo 4, apartado 1, letra e), del Reglamento del MUS especifica que la evaluación de la idoneidad debe formar parte de la supervisión de la gobernanza global de las entidades de crédito que lleva a cabo el BCE.

El Reglamento Marco del MUS<sup>5</sup> desarrolla las competencias en materia de idoneidad en sus artículos 93 y 94. También impone determinadas obligaciones directas a las entidades supervisadas en lo que se refiere a la notificación a las autoridades nacionales competentes (ANC) de toda la información relevante. El artículo 93 se refiere a los cambios en la composición de los órganos de administración, mientras que el artículo 94 trata sobre cualesquiera hechos nuevos u otras cuestiones que podrían incidir en la obligación permanente de que los miembros de los órganos de dirección de las entidades de crédito cumplan los requisitos de idoneidad.

El BCE adopta decisiones relativas a la idoneidad de los miembros de los órganos de dirección de las entidades de crédito significativas tras realizar una evaluación de idoneidad. El BCE puede usar todas las facultades previstas en el Reglamento del MUS para cumplir sus funciones. Algunos ejemplos de las facultades conferidas directamente por el Reglamento del MUS son la recopilación de información, también mediante entrevistas, y la imposición de condiciones, obligaciones o recomendaciones en las decisiones de idoneidad.

### 2.2 DRC IV y legislación nacional

El primer párrafo del artículo 4, apartado 3, del Reglamento del MUS dispone que, a los efectos de desempeñar sus funciones de supervisión, el BCE aplicará toda la legislación aplicable de la Unión y, en los casos en que dicha legislación esté integrada por directivas, la legislación nacional que las incorpore al ordenamiento jurídico nacional. El artículo 91 de la DRC IV trata brevemente los requisitos de idoneidad. La Directiva se refiere a los criterios de idoneidad de manera general, sin ofrecer detalles sobre los distintos criterios, y no hace ninguna mención al tipo de procedimiento de supervisión que debe seguirse (por ejemplo, la opción entre aprobación supervisora *ex ante* de un nombramiento o notificación *ex post* de un nombramiento al supervisor).

---

<sup>5</sup> Reglamento (EU) nº 468/2014 del Banco Central Europeo, de 16 de abril de 2014, por el que se establece el marco de cooperación en el Mecanismo Único de Supervisión entre el Banco Central Europeo y las autoridades nacionales competentes y con las autoridades nacionales designadas (Reglamento Marco del MUS) (BCE/2014/17) (DO L 141 de 14.5.2014, p. 1).

En consecuencia, a la hora de adoptar decisiones sobre idoneidad en el marco del MUS, el BCE tendrá en cuenta los requisitos de idoneidad sustantivos establecidos en la legislación nacional vinculante que incorpora el artículo 91 de la DRC IV. Dado que el artículo 91 de la DRC IV es claramente una disposición de armonización mínima, la incorporación a la legislación nacional se ha llevado a cabo de formas diferentes en los diecinueve países de la zona del euro. Algunos países han impuesto requisitos más estrictos que los recogidos en el artículo 91 de la DRC IV.

## 2.3 Directrices de la ABE

Además de la legislación nacional, el BCE sigue también las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad y las Directrices de la ABE sobre gobierno interno<sup>6</sup>. La Guía del BCE no sustituye las orientaciones contenidas en las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad ni en las Directrices de la ABE sobre gobierno interno. Este documento ofrece explicaciones sobre los procesos seguidos por el BCE y especifica sus principales expectativas a la hora de realizar evaluaciones de idoneidad sólidas y coherentes.

## 2.4 Políticas, prácticas y procesos del MUS

Las autoridades competentes deben aplicar los requisitos regulatorios al evaluar la idoneidad de los miembros del órgano de dirección. Para que la aplicación sea coherente, se necesitan algunas aclaraciones sobre la interpretación de dichos requisitos y el desarrollo de prácticas y procesos supervisores comunes.

A tal fin, el BCE junto con las ANC han elaborado políticas relativas a los criterios de idoneidad, y prácticas y procesos supervisores que explican con mayor detalle la manera en que el MUS aplica, caso por caso, la DRC IV incorporada a la legislación nacional y las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad y las Directrices de la ABE sobre gobierno interno. Estas políticas se adoptan sin perjuicio de la legislación nacional y de conformidad con las Directrices mencionadas y deben ser observadas por el BCE y las ANC siempre que no exista una disposición nacional vinculante que las contradiga. Las ANC han acordado, en la medida de lo posible, interpretar y desarrollar la legislación nacional de manera acorde con estas políticas. Esta Guía refleja las políticas acordadas por el Consejo de Supervisión antes del final de 2016, que se revisarán de acuerdo con la evolución de la práctica del MUS en materia de supervisión de la idoneidad, y con el desarrollo de la regulación internacional y europea o las nuevas interpretaciones autorizadas de la DRC IV que presente, por ejemplo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

---

<sup>6</sup> Véase la nota 2.

## 3 Principios

### Principio 1 – Responsabilidad principal de las entidades de crédito

Las entidades supervisadas tienen la responsabilidad principal de seleccionar y nombrar miembros del órgano de dirección que cumplan los requisitos de idoneidad. Deben realizar su propia debida diligencia y evaluación de los miembros del órgano de dirección no solo antes del nombramiento, sino también de forma continua (por ejemplo, en caso de que se produzca un cambio significativo en las responsabilidades de algún miembro). Para ello, las entidades supervisadas deben asegurarse de que cuentan con la cooperación plena y transparente de las personas concernidas.

Como parte de su responsabilidad de garantizar la idoneidad (continuada) de los miembros de los órganos de dirección, una entidad supervisada debe facilitar a las autoridades competentes, de manera oportuna y precisa, **toda la información necesaria** para la evaluación de la idoneidad en todos los casos (nuevo nombramiento, hechos nuevos, cambio de funciones, etc.). El BCE y las ANC deciden qué información debe facilitarse y en qué forma (utilizando los formularios nacionales<sup>7</sup> si existen), de conformidad con la legislación de la UE y nacional aplicable, y con las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad. Si fuera necesario, pueden solicitar a la entidad supervisada o a la persona designada<sup>8</sup> que proporcione información adicional oralmente (por ejemplo, en una entrevista) o por escrito. Si una entidad supervisada o una persona designada no cumple este requisito, se considera que la información sobre la persona designada es incompleta, lo que impide una decisión favorable.

### Principio 2 – Función de salvaguardia

La supervisión de la idoneidad debe evitar que personas que pudieran representar un riesgo para el funcionamiento adecuado del órgano de dirección sean nombradas miembros del mismo o sigan desempeñando su cargo cuando haya surgido una cuestión relacionada con su idoneidad. A este respecto, la responsabilidad del BCE es ejercer una función de salvaguardia. Su tarea es garantizar que las entidades significativas supervisadas cumplan los requisitos de implantación de estructuras sólidas de gobernanza, incluidos los requisitos de idoneidad de los responsables de la gestión de entidades de crédito<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> La lista de formularios nacionales y el cuestionario sobre idoneidad pueden consultarse [aquí](#).

<sup>8</sup> Véase la definición de «persona designada» en el apartado Abreviaturas y terminología al final de esta Guía.

<sup>9</sup> Artículo 4, apartado 1, letra e) y artículo 6, apartado 4, del Reglamento del MUS.



## Principio 3 – Coherencia

La supervisión de la idoneidad por el BCE tiene como objetivo asegurar la coherencia en las evaluaciones de los miembros del órgano de dirección en los países de la zona del euro<sup>10</sup>. Se han identificado numerosas divergencias en las políticas, prácticas y procesos de supervisión (incluidas diferentes interpretaciones de los criterios de evaluación aplicables) relacionados con la evaluación de idoneidad. El BCE asegurará la coherencia y la convergencia en evaluaciones adecuadas en la medida permitida en la legislación de la UE y nacional aplicable.

## Principio 4 - Proporcionalidad y evaluación individual

El principio de proporcionalidad se aplica en todas las fases de la evaluación de idoneidad, lo que significa que el proceso de supervisión del BCE así como la aplicación de los criterios de idoneidad deben adaptarse al tamaño de la entidad, a la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades y al cargo concreto que vaya a desempeñarse.

La aplicación del principio de proporcionalidad a los criterios de idoneidad no puede traducirse en una relajación de estos, pero sí en un enfoque diferenciado en el procedimiento de evaluación o en la aplicación de dichos criterios (por ejemplo, en lo relativo al nivel o los ámbitos de conocimiento, las competencias y experiencia, o la dedicación de tiempo necesaria de los miembros del órgano de dirección en su función de dirección o en su función de supervisión). Por tanto, la evaluación comportará un análisis individual y un juicio supervisor en todos los casos.

## Principio 5 – Principios de proceso debido y con garantías

La supervisión de la idoneidad se lleva a cabo de acuerdo con procedimientos bien definidos. En la mayoría de los casos el procedimiento supervisor se inicia a petición de la entidad supervisada y la relación supervisora se establece entre el BCE, la ANC y la entidad supervisada. No obstante, los derechos tanto de la entidad supervisada como de la persona designada podrían verse afectados por una decisión de idoneidad, en cuyo caso podrán ejercer todas las garantías procedimentales previstas en el Reglamento del MUS y en el Reglamento Marco del MUS, como el derecho a ser oído<sup>11</sup>. El BCE tiene el deber de decidir sobre la base de información que pueda considerarse importante y relevante para la evaluación de idoneidad, de forma equilibrada, considerando los aspectos a favor y en contra de la persona designada. Las evaluaciones de idoneidad, como cualquier otro procedimiento de supervisión, son estrictamente confidenciales. Además de lo dispuesto en el Reglamento del MUS y en el Reglamento Marco del MUS, el BCE

<sup>10</sup> Véase «Principio 3 – Homogeneidad dentro del MUS» de la Guía de supervisión bancaria.

<sup>11</sup> Artículos 31 y 32 del Reglamento Marco del MUS.

tendrá en cuenta los principios generales del derecho administrativo de la UE y la legislación sobre protección de datos de la UE.

## Principio 6 – Interacción con la supervisión continuada

La evaluación de idoneidad contribuye a la supervisión continuada de la gobernanza de una entidad, especialmente en lo que se refiere a la composición y el funcionamiento del órgano de dirección. Una evaluación de idoneidad puede materializarse en una decisión que ha de ser objeto de seguimiento en la supervisión continuada, y esta, a su vez, podría ofrecer elementos a tener en cuenta en la evaluación de idoneidad (especialmente en lo relacionado con los criterios de idoneidad colectiva y de independencia de ideas) o dar lugar a una reevaluación de los miembros del órgano de dirección.

## 4 Criterios de evaluación

La idoneidad de los miembros del órgano de dirección se evalúa de acuerdo con cinco criterios: i) experiencia, ii) reputación, iii) conflictos de intereses e independencia de ideas, iv) dedicación de tiempo, y v) idoneidad colectiva. Estos criterios se describen en los siguientes párrafos.

### 4.1 Experiencia

#### Experiencia práctica y teórica

Los miembros del órgano de dirección deben tener los conocimientos, competencias y experiencia indispensables para ejercer sus funciones<sup>12</sup>. El término «experiencia» se utiliza en adelante en sentido amplio y se refiere tanto a la experiencia práctica y profesional acumulada por la persona designada en cargos anteriores, como a la experiencia teórica (conocimientos y competencias) obtenida en sus estudios y formación.

#### Requisitos mínimos y específicos para el cargo

El principio de proporcionalidad es intrínsecamente aplicable, puesto que el nivel de experiencia requerido depende de las características principales de la función específica y de la entidad. Cuanto más complejas sean estas características, más experiencia se requerirá.

Se espera que todos los miembros del órgano de dirección posean, como mínimo, una experiencia teórica básica en banca que les permita comprender las actividades y los riesgos principales de la entidad. El nivel y la naturaleza de la experiencia requerida de un miembro del órgano de dirección en su función de dirección puede variar respecto de la requerida de un miembro del órgano de dirección en su función de supervisión, en particular si dichas funciones las realizan órganos separados.

Se espera que posean experiencia teórica básica en los siguientes ámbitos (aunque para algunos puestos puede obtenerse mediante formación específica):

- banca y mercados financieros;
- marco regulatorio y requisitos legales;
- planificación estratégica y comprensión de la estrategia o plan de negocio de una entidad de crédito y su aplicación;

<sup>12</sup> Artículo 91, apartado 1, de la DRC IV.

- gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgos de una entidad de crédito) incluida la experiencia relacionada directamente con las responsabilidades del evaluado;
- contabilidad y auditoría;
- evaluación de la eficacia de los sistemas de una entidad de crédito, garantizando una gobernanza, vigilancia y controles eficaces; y
- interpretación de la información financiera de una entidad de crédito que permita la identificación de cuestiones clave y la adopción de controles y medidas adecuados.

Otra experiencia adicional podría considerarse necesaria sobre la base de factores relevantes, como el cargo que se vaya a desempeñar, la naturaleza, el tamaño y la complejidad de la entidad, u otros factores que deban tenerse en cuenta en cada caso concreto. Por ejemplo, para un miembro que sea también director de riesgos, director financiero, director de cumplimiento normativo, presidente del comité de auditoría o presidente del comité de riesgos, debe acreditarse experiencia especializada en el ámbito de que se trate.

## Enfoque de evaluación

Para evaluar la **experiencia bancaria teórica**, se tienen especialmente en cuenta el nivel y el perfil de sus estudios, que habrán de estar relacionados con la banca y los servicios financieros u otros ámbitos relevantes (principalmente banca y finanzas, economía, derecho, administración, regulación financiera, información y tecnología, análisis financiero y métodos cuantitativos).

La **experiencia práctica** se refiere a los puestos ocupados anteriormente, teniendo en cuenta la duración del servicio, el tamaño de la entidad, las responsabilidades ejercidas, el número de subordinados, la naturaleza de las actividades desarrolladas, la relevancia real de la experiencia obtenida, etc.

Sin perjuicio de los formularios nacionales y de conformidad con las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad, la entidad supervisada debe presentar un CV detallado de la persona designada. También se tienen en cuenta los programas de formación realizados o que tenga previsto realizar la persona designada.

Como se explica en el capítulo 3, las evaluaciones de idoneidad se realizan siempre caso por caso. No obstante, para aumentar la eficiencia y reducir la duración del proceso, la evaluación se lleva a cabo en dos fases. En la primera, se toman como referencia umbrales correspondientes a una experiencia que se presume suficiente. Aunque no alcance esos umbrales, la persona designada aún podrá ser considerada idónea, si bien deberá realizarse una evaluación complementaria (segunda fase).

## Fase 1 – Evaluación basada en umbrales

La experiencia se evalúa tomando como referencia umbrales indicativos de un nivel de experiencia suficiente. Si se alcanzan estos umbrales, se presume por lo general que la persona designada posee experiencia suficiente, salvo indicación en contrario. Estos umbrales se aplican con independencia de lo establecido en la legislación nacional y el hecho de que la persona designada no los alcance no implica automáticamente que no sea idónea.

### Umbrales indicativos de experiencia suficiente para el órgano de dirección en su función de dirección

Consejero Delegado	Miembro
<b>Ejecutivo:</b> diez años <sup>1</sup> de experiencia práctica reciente en áreas relacionadas con banca o servicios financieros, que debe incluir una proporción significativa en puestos de alta dirección <sup>2</sup> .	<b>Ejecutivo:</b> cinco años de experiencia práctica reciente en áreas relacionadas con banca o servicios financieros en puestos de alta dirección <sup>2</sup> .

1) Con antigüedad no superior a dos años.

2) Al menos un nivel por debajo del órgano de dirección en su función de dirección.

### Umbrales indicativos de experiencia suficiente para el órgano de dirección en su función de supervisión

Presidente	Miembro
<b>No ejecutivo:</b> diez años <sup>1</sup> de experiencia práctica relevante reciente, que debe incluir una proporción significativa en puestos de alta dirección y experiencia teórica sustantiva en banca u otro ámbito relevante similar.	<b>No ejecutivo:</b> tres años de experiencia práctica relevante reciente en puestos directivos de alto nivel <sup>2</sup> (incluida experiencia teórica en banca). La experiencia práctica en el sector público o académico también podría ser relevante dependiendo del puesto desempeñado.

1) Al evaluar la relevancia, debe considerarse la similitud en el tamaño y la complejidad de las entidades en que se haya obtenido la experiencia previa.

2) Uno o dos niveles por debajo del órgano de dirección en su función de dirección.

La «experiencia relevante» puede ser más amplia para el presidente o para un miembro no ejecutivo que para un miembro ejecutivo. En cualquier caso, no se requiere que todos los miembros del órgano de dirección en su función de supervisión tengan experiencia práctica en áreas relacionadas con la banca o los servicios financieros.

## Fase 2 – Evaluación complementaria

Aunque no se cumplan los umbrales indicativos de experiencia suficiente, la persona designada aún podrá ser considerada idónea si la entidad lo justifica adecuadamente. A tal efecto, se realizará una evaluación complementaria de su experiencia, teniendo en cuenta la necesidad de un grado de diversidad suficiente y de un abanico de experiencias amplio en el órgano de dirección y, cuando proceda, considerando los requisitos nacionales relativos a la representación del personal en dicho órgano.

Entre las posibles justificaciones se incluirían: un programa de formación en caso de experiencia parcialmente insuficiente en un área concreta, la idoneidad general colectiva de los miembros actuales del órgano de dirección, el nombramiento para un cargo específico durante un período limitado (como en el caso de una entidad en

proceso terminación gradual) o que la persona designada tenga la experiencia teórica o práctica específica que necesita la entidad.

Por ejemplo, un miembro del órgano de dirección en su función de supervisión que no cumpla los umbrales mencionados aún puede ser considerado idóneo, si i) posee experiencia en TI que responda a las necesidades específicas de la entidad; ii) el miembro y la entidad se comprometen a llevar a cabo las actividades de formación necesarias para resolver las carencias de conocimientos de banca básicos (véase el apartado 7.2); y iii) el miembro cumple todos los demás criterios de idoneidad.

## 4.2 Reputación

### Falta de proporcionalidad

Los miembros del órgano de dirección deberán tener en todo momento la oportuna reputación<sup>13</sup> para garantizar una gestión sólida y prudente de la entidad de crédito supervisada. Dado que una persona puede tener buena o mala reputación, no es posible aplicar el principio de proporcionalidad a este requisito ni a su evaluación, que debería realizarse de manera uniforme para todas las entidades.

Se considerará que una persona designada tiene buena reputación cuando no existan pruebas que sugieran lo contrario ni motivos para albergar dudas razonables al respecto. Si la conducta personal o profesional de la persona designada hacen dudar de su capacidad para garantizar una gestión sólida y prudente de la entidad de crédito, la entidad supervisada y/o la persona designada deberán informar a la autoridad competente, que evaluará la gravedad de las circunstancias.

### Procedimientos judiciales (pendientes de resolución)

Los procedimientos judiciales penales o administrativos, u otros procedimientos regulatorios de naturaleza similar, tanto concluidos como pendientes de resolución, pueden tener un impacto en la reputación de la persona designada y de la entidad supervisada, incluso si el nombramiento tiene lugar en un Estado distinto de aquel en el que sucedieron los hechos relevantes<sup>14</sup>. Pese a que los procedimientos judiciales penales o administrativos son responsabilidad de la autoridad judicial o administrativa correspondiente, el simple hecho de que una persona esté, o haya estado, incurso en tales procedimientos es relevante para su honorabilidad. La conclusión del procedimiento tendrá impacto si el fallo es desfavorable para la persona designada. Si bien la autoridad competente aceptará el fallo de la autoridad judicial, las circunstancias que dieron lugar al procedimiento pueden ser relevantes para determinar si afectan a la reputación de la persona designada, incluso cuando

<sup>13</sup> Artículo 91, apartado 1, de la DRC IV.

<sup>14</sup> Un procedimiento pendiente de resolución puede afectar a la capacidad del miembro para dedicar tiempo suficiente a sus funciones, por lo que también ha de ser evaluado sobre esta base.

el fallo es favorable. Este sería el caso, por ejemplo, si el fallo se fundamentara en aspectos procedimentales en lugar de en hechos o cuestiones que pudieran ser relevantes para la evaluación de la reputación de la persona designada.

De conformidad con las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad, las autoridades competentes deben ser informadas de los procedimientos judiciales (concluidos o pendientes de resolución) en el momento de la solicitud o notificación, o cuando se inicien dichos procedimientos<sup>15</sup>. Esto incluye procedimientos relacionados con entidades en las que la persona designada fuera miembro del órgano de dirección u ocupara otro cargo vinculado al caso en el momento del (presunto) delito, y procedimientos relacionados con hechos en los que la persona designada hubiera participado en el momento en cuestión.

Sobre la base de toda la información relevante disponible, el supervisor valorará la importancia de los hechos y su impacto en la reputación de la persona designada y de la entidad supervisada, incluido el impacto acumulado de incidentes menores en la reputación de la persona designada.

De conformidad con las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad, la persona designada, la entidad supervisada y/o el órgano encargado de la acusación en procedimientos judiciales e investigaciones penales deberán suministrar un conjunto mínimo de información que se considera relevante para la evaluación de idoneidad:

---

- la naturaleza de los cargos o de la acusación (y si los cargos son de naturaleza penal o administrativa o si implican un abuso de confianza); la fase procesal alcanzada (es decir, investigación, procesamiento, sentencia, recursos); y la sanción probable si el fallo es condenatorio;<sup>16</sup>
- el tiempo transcurrido y la conducta de la persona designada desde la conducta supuestamente ilícita;
- la participación de la persona designada, en particular en lo referido a delitos societarios;
- toda comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo;
- otros factores atenuantes o agravantes (por ejemplo, otras investigaciones actuales o pasadas, sanciones administrativas impuestas, cese en el cargo o cualquier puesto de confianza, etc.);
- la valoración de los hechos por la persona designada y por la entidad supervisada. Se solicitará explícitamente al órgano de dirección que examine el

---

<sup>15</sup> Esta información puede incluirse en la solicitud o notificación iniciales o puede señalarse al supervisor como hecho nuevo si el miembro del órgano de dirección ocupa ya su cargo.

<sup>16</sup> El BCE espera que la entidad supervisada y/o la persona designada ofrezcan principalmente toda la información relevante. Si el BCE considera que es insuficiente o incompleta, puede solicitar la información al órgano acusatorio que corresponda.

procedimiento pendiente y que confirme su confianza en la persona designada, lo que también es importante desde la perspectiva del riesgo reputacional de la entidad supervisada.

---

## 4.3 Conflictos de intereses e independencia de ideas

### Comunicación, valoración, mitigación, gestión y prevención de los conflictos de intereses

Los miembros de los órganos de dirección deben poder adoptar decisiones y opiniones fundadas, objetivas e independientes (es decir, actuar con independencia de ideas<sup>17</sup>). La independencia de ideas puede verse afectada por conflictos de intereses.

La entidad supervisada deberá disponer de políticas de gobernanza para identificar, divulgar, valorar, mitigar, gestionar y prevenir los conflictos de intereses<sup>18</sup>, ya sean reales, potenciales (es decir, razonablemente previsibles) o percibidos (es decir, por el público). Existe conflicto de intereses si la consecución de los intereses de un miembro puede afectar negativamente a los intereses de la entidad supervisada.

Un conflicto de intereses no significa necesariamente que la persona designada no deba considerarse idónea. Esto solo ocurrirá si plantea un riesgo importante y si no fuera posible prevenir, mitigar adecuadamente o gestionar el conflicto de acuerdo con las políticas escritas de la entidad supervisada.

### Evaluación de los conflictos de intereses

De conformidad con las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad, la entidad supervisada y la persona designada deben notificar a la autoridad competente cualquier conflicto de intereses, ya sea real, potencial o percibido. La entidad supervisada valorará si el riesgo que plantea es importante, en cuyo caso deberá adoptar medidas adecuadas, en particular:

- evaluar detalladamente la situación concreta; y
- decidir qué medidas preventivas/mitigadoras adoptará de acuerdo principalmente con su política interna sobre conflictos de intereses, a menos que la legislación nacional ya establezca las medidas a adoptar.

---

<sup>17</sup> Artículo 91, apartado 8, de la DRC IV.

<sup>18</sup> Artículo 88, apartado 1, de la DRC IV.



De acuerdo con las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE, la entidad supervisada deberá explicar a la autoridad competente en una «Declaración de conflicto de intereses» cómo prevendrá, mitigará o gestionará dicho conflicto.

Sobre la base de esta información, la autoridad competente valorará la importancia del conflicto y la idoneidad de las medidas adoptadas por la entidad supervisada. Si subsistieran dudas que la entidad supervisada pudiera resolver mediante acciones adecuadas, podrían imponerse condiciones en relación con la situación concreta. Estas condiciones pueden incluir:

- la prohibición de participar en reuniones o en la adopción de decisiones relativas a un interés específico conocido;
- la dimisión de un cargo;
- el seguimiento específico por la entidad supervisada;
- la comunicación específica a la autoridad competente de una situación concreta;
- la imposición de un período de incompatibilidad para la persona designada;
- la obligación de la entidad supervisada de publicar información sobre el conflicto de intereses;
- la aplicación del principio de plena competencia;
- la aprobación específica por el órgano de dirección en su conjunto de que una determinada situación continúe.

Si las medidas adoptadas por la entidad supervisada o la condición impuesta no son suficientes para gestionar adecuadamente los riesgos planteados por el conflicto de intereses, la persona designada no podrá considerarse idónea.

Con independencia de lo previsto en la legislación nacional, en el cuadro que figura a continuación se presentan diversas situaciones en las que se presume la existencia de un conflicto de intereses importante. Estas situaciones se examinarán detalladamente caso por caso y se considerará la información facilitada por la entidad supervisada en relación con la importancia o no del conflicto. No obstante, dado que el siguiente cuadro no es exhaustivo, el BCE podrá apreciar conflictos importantes en circunstancias no contempladas en estas situaciones y umbrales.

## Cuadro 1

### Posibles conflictos de intereses importantes

Categoría de conflicto	Período	Grado y tipo de relación y, cuando proceda, umbral
<b>Personal</b>	Actual	<p>La persona designada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tiene una <b>relación personal cercana</b><sup>1</sup> con un miembro de un órgano de dirección, titular de funciones clave o accionista cualificado de la entidad supervisada o de la matriz o sus filiales;</li> <li>es parte en un <b>procedimiento judicial</b> frente a la entidad supervisada o frente a la matriz o sus filiales;</li> <li>tiene <b>negocios</b>, privados o a través de una sociedad, importantes con la entidad supervisada o con la matriz o sus filiales.</li> </ul>
<b>Profesional</b>	En el momento actual o en los cinco últimos años	<p>La persona designada, o alguien con quien tenga una relación personal cercana, es titular de un <b>puesto</b> de dirección o de alto nivel en la entidad supervisada o en cualquiera de sus competidores, o en la matriz o sus filiales;</p> <p>tiene una <b>relación comercial</b> importante con la entidad supervisada o con cualquiera de sus competidores, o con la matriz o sus filiales.</p> <p>La importancia del interés comercial dependerá del valor (financiero) que represente para la actividad de la persona designada o de la persona con quien tenga una relación personal cercana.</p>
<b>Financiero</b>	Actual	<p>La persona designada, o alguien con quien tenga una relación personal cercana, tiene un <b>interés financiero importante</b> en o una <b>obligación financiera</b> con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la entidad supervisada;</li> <li>la matriz o sus filiales;</li> <li>cualquiera de los clientes de la entidad supervisada;</li> <li>cualquiera de los competidores de la entidad supervisada;</li> </ul> <p>Ejemplos de intereses financieros u obligaciones financieras son participaciones accionariales, otras inversiones y préstamos.</p> <p>La importancia depende del valor (financiero) que tal interés u obligación represente para los recursos financieros de la persona designada. Los siguientes casos se considerarán, en principio, no importantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>todos los préstamos no preferentes (es decir, en condiciones de mercado normales concedidos por la entidad de que se trate) garantizados, personales (por ejemplo, préstamos hipotecarios) y sin incumplimientos;</li> <li>todos los demás préstamos no preferentes por importe inferior a 200.000 euros garantizados sin incumplimientos;</li> <li>participaciones accionariales actuales que representen un porcentaje inferior o igual al 1 % u otras inversiones de valor equivalente.</li> </ul>
<b>Político</b>	En el momento actual o en los dos últimos años	<p>La persona designada, o alguien con quien tenga una relación personal cercana, ocupa un cargo de <b>elevada influencia política</b>.</p> <p>La «elevada influencia» es posible en todos los niveles: cargo político local (alcalde), cargo político regional o nacional (ministro), empleo público (funcionario) o representante del Estado.</p> <p>La importancia del conflicto de intereses depende de si el cargo conlleva facultades u obligaciones específicas que puedan dificultar a la persona designada actuar en interés de la entidad supervisada.</p>

1) Entre las relaciones personales cercanas se incluyen cónyuge, pareja de hecho registrada o no, hijo, padres u otra persona con la que comparta la vivienda.

Lo anterior no excluye la posibilidad de que representantes de los accionistas sean miembros del órgano de dirección. No obstante, si se plantearan conflictos de intereses importantes, la entidad supervisada deberá resolverlos adecuadamente.

Si la legislación nacional sustantiva contempla además criterios formales de independencia específicos para determinados miembros del órgano de dirección («miembros independientes»), también deberán observarse dichos criterios.

## 4.4 Dedicación de tiempo

### Requisitos cuantitativos y cualitativos

Todos los miembros del órgano de dirección deben poder dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones en la entidad<sup>19</sup>. El tiempo que puedan dedicar a dichas funciones puede depender de distintos factores, como el número de cargos que ocupen, el tamaño y la situación de las entidades en las que ejerzan esos cargos y la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades, el lugar o país en que las entidades estén radicadas, y otros compromisos y circunstancias profesionales o personales (por ejemplo, la persona designada se encuentra incurso en un procedimiento judicial). Además de evaluarse el número de cargos (evaluación cuantitativa), también se lleva a cabo una evaluación de los aspectos cualitativos.

### Evaluación cuantitativa de la dedicación de tiempo

Dado que simultanear distintos cargos es un factor importante que puede afectar a la dedicación de tiempo, la DRC IV limita el número de cargos que puede ocupar un miembro del órgano de dirección de una entidad que sea «importante» por su tamaño, su organización interna y por la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades<sup>20</sup>. De acuerdo con la DRC IV, el número de cargos que puede ocupar un miembro del órgano de dirección de una entidad significativa está limitado a un cargo ejecutivo y dos cargos no ejecutivos, o cuatro cargos no ejecutivos. No obstante, existen dos excepciones a esta norma.

1. No se computan los cargos en organizaciones que no persigan predominantemente fines comerciales. Sin embargo, la participación en el órgano de dirección de tales organizaciones puede afectar a la dedicación general y debe declararse en la notificación de idoneidad.
2. Se computan como un solo cargo los siguientes cargos ejercidos simultáneamente («cómputo privilegiado»):
  - (a) cargos en el mismo grupo;
  - (b) cargos en entidades que forman parte del mismo sistema institucional de protección<sup>21</sup>;
  - (c) cargos en sociedades en las que la entidad posee una participación cualificada.<sup>22</sup>

<sup>19</sup> Artículo 91, apartado 2, de la DRC IV.

<sup>20</sup> Artículo 91, apartado 3, de la DRC IV.

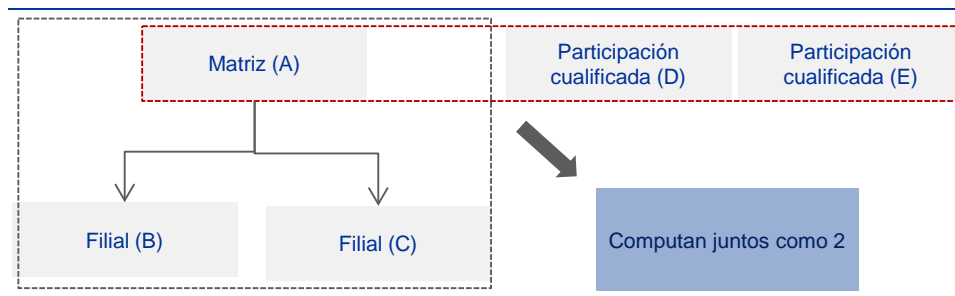
<sup>21</sup> De acuerdo con el Reglamento de Requisitos de Capital (RRC), un sistema institucional de protección es un acuerdo de responsabilidad contractual o legal de un grupo de entidades de crédito que protege a las entidades que lo integran y, en particular, garantiza su liquidez y solvencia.

**Organizaciones que no persigan predominantemente fines comerciales** a los efectos del artículo 91, apartado 5, de la DRC IV son: i) asociaciones deportivas o culturales sin fines de lucro; ii) organizaciones benéficas; iii) confesiones religiosas; iv) cámaras de comercio, sindicatos y asociaciones profesionales; v) organizaciones cuyo único fin es la gestión de intereses económicos privados de miembros del órgano de dirección y que no requieren la gestión diaria del miembro de dicho órgano; y vi) organizaciones que se presume realizan predominantemente actividades no comerciales de acuerdo con disposiciones regulatorias nacionales. Podría considerarse que otras organizaciones no persiguen predominantemente fines comerciales una vez evaluada la naturaleza de la organización y la predominancia de las actividades no comerciales por la autoridad competente.

**Cómputo de cargos simultáneos:** el BCE tiene en cuenta la situación consolidada (sobre la base del ámbito de consolidación contable) en su enfoque para el cómputo.

En el ejemplo siguiente, los cargos ejercidos por la persona designada en cada una de las entidades A a E computan como dos cargos (los ejercidos por la persona designada en las entidades A, B y C computarán como uno. Los cargos ejercidos por la persona designada en las entidades D y E se computarán también como uno solo porque las participaciones cualificadas dentro de un grupo cuentan como una).

**Figura 1**  
Cómputo de cargos simultáneos



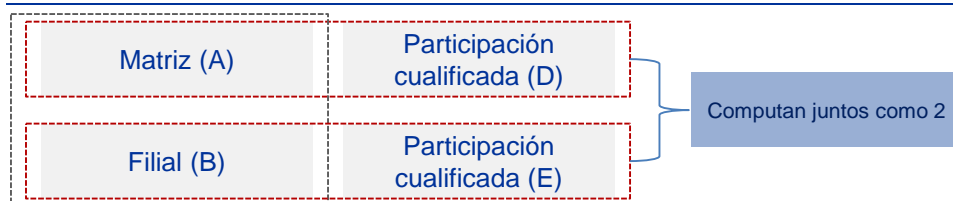
Fuente: BCE

Si una persona designada no ocupa ningún cargo en la entidad A, se aplica igualmente el mencionado cómputo privilegiado referido a las participaciones cualificadas. Por ejemplo, en la Figura 2, los cargos ocupados por la persona designada en las entidades B, D y E computarán como dos, ya que el cargo único ejercido en la entidad B, que pertenece al grupo, y los cargos ocupados en las participaciones cualificadas del mismo grupo (D y E) (computados todos como uno) cuentan juntos como dos cargos.

<sup>22</sup> Artículo 91, apartados 4 y 5, de la DRC IV.

**Figura 2**

Cómputo de cargos simultáneos



Fuente: BCE

Si la persona designada desempeña una combinación de mandatos ejecutivos y no ejecutivos en un grupo, el mandato ejecutivo se superpone al no ejecutivo, considerándose que la persona designada desempeña un mandato ejecutivo.

Se computarán todos los cargos en todas las entidades independientemente de que sean o no remunerados.

La DRC IV también prevé la posibilidad de que las autoridades competentes autoricen a los miembros del órgano de dirección a ocupar un cargo no ejecutivo adicional<sup>23</sup>.

## Evaluación cualitativa de la dedicación de tiempo

Además de límites cuantitativos al número de cargos, también existen factores cualitativos que determinan la cantidad de tiempo que un cargo puede dedicar a su función, tales como i) el tamaño y la situación de las entidades en las que ejerzan esos cargos y la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades, ii) el lugar o país en que las entidades estén radicadas, iii) otros compromisos y circunstancias profesionales o personales (por ejemplo, la persona designada se encuentra incurso en procedimiento judicial), iv) el tiempo de viaje requerido para la función, v) el número de reuniones previstas para el órgano de dirección, vi) el tiempo requerido para la integración y formación inicial, vii) la naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del cargo (por ejemplo, función de consejero delegado o presidente, o pertenencia a un comité). Al evaluar si la persona designada podrá dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones, la entidad supervisada debería tener también en cuenta la necesidad de formación continua y desarrollo y de un margen de tiempo para situaciones imprevistas<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Artículo 91, apartado 6, de la DRC IV.

<sup>24</sup> Las situaciones imprevistas no solo incluyen situaciones de crisis relacionadas con la entidad, sino también circunstancias que pudieran afectar inesperadamente a la dedicación de tiempo (por ejemplo, procedimientos judiciales).

## Información que debe presentar la entidad supervisada

De acuerdo con las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad, deben facilitarse todos los detalles necesarios para mostrar que la persona dispone de tiempo suficiente para dedicar al desempeño del cargo. A este respecto, el BCE considera, de acuerdo con las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad que, como mínimo, la siguiente información sobre la entidad supervisada es necesaria para realizar la evaluación de idoneidad (en función de las circunstancias particulares y aplicando un enfoque proporcionado):

---

- una especificación de la dedicación de tiempo necesaria para la función;
- una lista completa de los mandatos o puestos de la persona designada y la dedicación de tiempo prevista para cada uno de ellos;
- una declaración de la persona designada indicando que puede dedicar tiempo suficiente a todos los mandatos, confirmada por la entidad supervisada;
- si la persona designada está ocupada a tiempo completo o no, indicando el número de horas o días que dedica a cada mandato o puesto;
- si alguno de los mandatos conlleva responsabilidades adicionales como la participación en comités (por ejemplo, es el presidente de los comités de auditoría, riesgos, remuneraciones o nombramientos);
- si la naturaleza, tipo o tamaño de la entidad supervisada requieren más tiempo (por ejemplo, es una entidad regulada, cotizada, etc.);
- confirmación de que se ha dispuesto lo necesario para la formación continua y el desarrollo de la persona designada y márgenes para períodos de especial aumento de la actividad (como cuando se produce una reestructuración, un traslado de la entidad, una adquisición, una fusión, una absorción o una situación de crisis, o cuando hay una dificultad importante con una o más de sus operaciones);
- si los mandatos o puestos no computan debido a que las organizaciones interesadas no persiguen predominantemente objetivos comerciales, una descripción de los objetivos de esas organizaciones si estos no se deducen claramente de la información pública;
- si el número de cargos exentos de cómputo es elevado, por ejemplo, si la persona designada es miembro del órgano de dirección de numerosas filiales, una explicación de cómo las sinergias entre los distintos mandatos pueden reducir la dedicación de tiempo necesaria, si procede; y
- si la experiencia de la persona designada, tanto general como en relación con la entidad, le permiten desempeñar sus funciones con mayor familiaridad y, por tanto, eficiencia.

---

No se requerirá información complementaria en caso de que la persona designada: i) ocupe un cargo ejecutivo y dos cargos no ejecutivos, o cuatro cargos no ejecutivos, sin «cómputo privilegiado»; y ii) no tenga responsabilidades específicas (por ejemplo, presidencia de un comité) y su declaración de tiempo suficiente no admita duda.

Si no se cumplieran estas condiciones, la entidad supervisada deberá presentar un estudio más detallado de la dedicación de tiempo.

## 4.5 Idoneidad colectiva

### Autoevaluación y supervisión continua de la gobernanza

La entidad supervisada tiene la responsabilidad primordial de identificar deficiencias en la idoneidad colectiva de su órgano de dirección. A tal efecto, llevará a cabo una autoevaluación en la que utilizará, por ejemplo, una matriz de idoneidad. Las deficiencias identificadas serán comunicadas al ECS y discutidas con él, ya que la supervisión de la idoneidad colectiva del órgano de dirección forma parte de la supervisión continua de la gobernanza. El modo en que la persona designada contribuirá a la idoneidad colectiva es uno de los criterios que ha de tenerse en cuenta en la evaluación inicial de su idoneidad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 de la DRC IV. La supervisión continua que lleva a cabo el ECS influirá en estas evaluaciones.

## Motivación en el momento de la designación

Conforme las Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad, la información necesaria sobre la entidad supervisada para realizar la evaluación es:

---

- una descripción de la composición del órgano de dirección del que formará parte la persona designada evaluada, que incluya una lista de los nombres de los miembros del órgano de dirección y una breve descripción de sus respectivas tareas y funciones;
  - una **declaración razonada breve**<sup>25</sup> en la que se explique el modo en que la persona designada contribuirá a las necesidades de idoneidad colectiva del órgano de dirección<sup>26</sup>;
  - en caso de que el ECS haya detectado deficiencias en la idoneidad colectiva y desee discutir las, también podría solicitar los resultados de la autoevaluación periódica.
- 

La declaración razonada consta idealmente de dos partes: en primer lugar, un análisis de la situación actual basado en las conclusiones más recientes de la autoevaluación y, en segundo lugar, una indicación de cómo la persona designada influirá en dicha situación. Tal indicación puede consistir en una explicación del modo en que la persona designada complementará o contribuirá a la situación actual o se apoyará en ella para determinados ámbitos de conocimiento, competencias o experiencia.

---

<sup>25</sup> En el caso de entidades significativas según la DRC IV, el comité de nombramientos deberá participar en la redacción de esta declaración, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 88, apartado 2, letra c), de la DRC IV.

<sup>26</sup> Esta declaración debe referirse al órgano de dirección en su función de dirección o en su función de supervisión. También debe incluir cualquier propuesta de nombramiento de la persona designada como miembro de alguno de los comités especializados del órgano de dirección.



## 5 Entrevistas

### 5.1 Objeto

Las entrevistas son una forma de obtener información acerca de la persona designada y complementan la información escrita facilitada por la entidad supervisada o por la propia persona designada, o cualquier información procedente de otra fuente. Las entrevistas permiten averiguar la experiencia práctica<sup>27</sup> de la persona designada o comprobar si conoce adecuadamente la entidad supervisada y la evolución de los mercados relevantes. También pueden servir para examinar cuestiones de integridad y honorabilidad y verificar hechos concretos a fin de obtener mayores garantías sobre aspectos específicos de su idoneidad y honorabilidad.

Para la autoridad competente la entrevista es también una oportunidad de conocer a la persona designada y exponer sus expectativas sobre la relación entre la persona designada, la entidad supervisada y el supervisor.

### 5.2 Ámbito y tipos

El objeto de la entrevista es **complementar o verificar** i) la documentación presentada por la persona designada o la entidad supervisada, o ii) la información obtenida por la autoridad competente por otros medios. Por tanto, son una de las herramientas empleadas para determinar hechos relevantes en la fase de recogida de información de la evaluación de idoneidad.

El BCE utiliza estas entrevistas aplicando un enfoque proporcionado y basado en el riesgo.

Se celebrarán entrevistas en caso de **nuevos nombramientos** de consejeros delegados (o equivalente) o presidentes de entidades de crédito independientes y matrices de grupos, ya que entrañan los mayores riesgos. Si la matriz de un grupo es un holding, las entrevistas se refieren a la entidad más grande del grupo. Si se trata de cooperativas, el organismo o entidad central se considera matriz. En casos debidamente justificados, el BCE puede decidir que una entrevista no es necesaria; por ejemplo, si la persona designada para el cargo de consejero delegado ya es miembro del órgano de dirección o ha sido entrevistada recientemente.

En los demás casos, las entrevistas también pueden servir como herramienta para evaluar la idoneidad, por ejemplo, cuando exista una preocupación concreta sobre la aptitud, integridad u honorabilidad de la persona designada.

---

<sup>27</sup> Véase el apartado 4.1.

Una **entrevista informativa** abarcará todos los aspectos de la idoneidad. Si siguen existiendo dudas después de la entrevista, se podrá realizar una **segunda entrevista específica** centrada en los aspectos que las suscitaron. El BCE también puede optar por celebrar solo una entrevista específica; por ejemplo, si la documentación escrita suscita claramente dudas concretas sobre la idoneidad y honorabilidad de la persona designada.

### 5.3 Proceso de entrevista

La fecha, hora y lugar de la entrevista solicitada se notificarán debidamente por escrito a la persona designada y a la entidad supervisada.

Cuando se decida realizar una entrevista específica porque exista una preocupación concreta en relación con la idoneidad u honorabilidad de una persona designada, se enviará un resumen de los temas a tratar a la persona designada y a la entidad supervisada.

El panel entrevistador estará formado generalmente por un mínimo de dos personas y no más de tres. Los miembros del panel, o al menos su presidente, deberán tener un nivel jerárquico suficiente. No debe haber conflicto de intereses, ni percibirse que hay conflicto o sesgo, entre ningún miembro del panel y la persona entrevistada.

El BCE acordará con el entrevistado la lengua que se utilizará en la entrevista. Si la entidad supervisada ha aceptado el inglés como lengua en la que recibe las decisiones formales del BCE, la entrevista se desarrollará en inglés a menos que la persona designada elija otra.

## 6 Proceso de evaluación

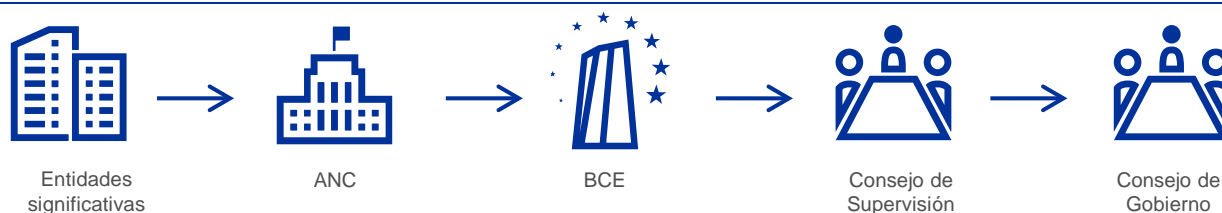
### Activación

Un proceso de evaluación de la idoneidad puede iniciarse por:

- un nuevo nombramiento, un cambio de función o una renovación<sup>28</sup>;
- hechos nuevos o cualesquiera otras cuestiones<sup>29</sup>; o
- procedimientos de autorización<sup>30</sup> o adquisición de una participación cualificada<sup>31</sup>.

**Figura 3**

Partes interesadas del MUS



### 6.1 Autoridades nacionales competentes como punto de entrada

Las entidades de crédito (o excepcionalmente la persona designada) comunican los nombramientos a la ANC competente utilizando los formularios de notificación<sup>32</sup> nacionales, si existen. La ANC informa al BCE y conjuntamente recogen la información necesaria, realizan la evaluación y presentan una propuesta de decisión detallada.

### 6.2 El BCE como responsable de la adopción de decisiones

El BCE únicamente adopta decisiones sobre nombramientos en entidades de crédito significativas, excepto cuando los nombramientos forman parte de procedimientos de autorización o adquisición de participaciones cualificadas (estos

<sup>28</sup> Artículo 93 del Reglamento Marco del MUS.

<sup>29</sup> Artículo 94 del Reglamento Marco del MUS.

<sup>30</sup> Artículo 78 del Reglamento Marco del MUS.

<sup>31</sup> Artículo 86 del Reglamento Marco del MUS.

<sup>32</sup> Véase la nota 7.

procedimientos son comunes para las entidades significativas y menos significativas).

En el BCE, la evaluación de la idoneidad la llevan a cabo conjuntamente la División de Autorizaciones <sup>33</sup> de la Dirección General de Secretaría del Consejo de Supervisión, ECS y, cuando existan, las divisiones horizontales de las ANC responsables de las evaluaciones de idoneidad.

## 6.3 Nuevos nombramientos

### Procedimiento estándar

El procedimiento habitual dentro del MUS para los nuevos nombramientos comienza con una notificación de la entidad supervisada a la ANC de la designación (propuesta) de un nuevo miembro del órgano de dirección conforme a la legislación nacional. A este efecto, la entidad supervisada utiliza los modelos y formularios creados por la ANC. Esta lo notifica al BCE y le informa del plazo, si existe, en el que debe adoptarse una decisión de acuerdo con la legislación nacional. La ANC y el BCE recopilan toda la documentación necesaria y realizan una evaluación conjunta, asegurándose de que:

- la evaluación se ajusta a los criterios sustantivos establecidos en la legislación nacional;
- se cumplen los requisitos establecidos en la legislación de la Unión; y
- existe coherencia con los resultados de otras evaluaciones de idoneidad.

La evaluación incluye: examen de la documentación recibida; consulta de los registros locales; consulta de la base de datos de la ABE sobre sanciones administrativas; contacto con otras autoridades nacionales, fundamentalmente la autoridad responsable de la conducta financiera, si procede, y con las autoridades nacionales o extranjeras encargadas de la supervisión de otras entidades financieras en las que la persona designada trabaje o haya trabajado, o sea o haya sido miembro del órgano de dirección. La ANC y el BCE pueden solicitar información adicional escrita o en una entrevista si fuera necesario.

El BCE prepara una decisión con la ayuda de la ANC. Se aplica un enfoque proporcionado a la mayoría de entidades más pequeñas sujetas a la supervisión directa del BCE y a los cambios o renovaciones en el órgano de dirección. No obstante, la evaluación del cumplimiento de los criterios de idoneidad sigue siendo la misma.

---

<sup>33</sup> La División de Autorizaciones asegura la correcta aplicación de las políticas, prácticas y procesos del MUS, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y la coherencia de los resultados de las decisiones de idoneidad del BCE.

## 6.4 Renovaciones, cambios de función o dimisiones

Las renovaciones o los cambios de función pueden afectar al órgano de dirección y, por ello, dar lugar a una nueva evaluación de idoneidad si lo requiere la legislación nacional y según se defina en ella.

En el caso de las renovaciones, una persona designada se considera adecuada si no se han producido hechos nuevos desde la evaluación anterior (si se han producido, véase el párrafo 6.5). Solo se llevará a cabo una evaluación completa de los cinco criterios de idoneidad si lo requiere la legislación nacional.

Se produce un «cambio de función» si:

- se propone el nombramiento de un miembro no ejecutivo para un cargo ejecutivo o viceversa;
- se propone el nombramiento de un miembro para el puesto de presidente, presidente de uno de los comités especializados del órgano de dirección o consejero delegado.

La evaluación de un cambio de función se centrará fundamentalmente en la experiencia de la persona designada, pues este será el criterio más importante. No obstante, la dedicación de tiempo, los conflictos de intereses<sup>34</sup> y la idoneidad colectiva del órgano de dirección también podrían tener relevancia y, en consecuencia, ser evaluados.

La entidad supervisada deberá notificar el cambio a la ANC y el BCE adoptará una decisión. Si la legislación nacional no requiere la adopción de una decisión, la entidad supervisada solo deberá notificar el cambio a la ANC.

En caso de cambio de función, es posible que la entidad supervisada tenga que proporcionar información adicional. Por ejemplo, si un cargo no ejecutivo es nombrado para un cargo ejecutivo, tendrá que demostrar que posee experiencia relevante y capacidad para dedicar tiempo suficiente, según proceda.

Una dimisión también dará lugar a un cambio en el órgano de dirección, aunque no requiera la adopción de una decisión. No obstante, la dimisión podría afectar a la idoneidad colectiva del órgano de dirección. Podría celebrarse una entrevista con el dimisionario para comprender mejor las circunstancias de su dimisión del órgano de dirección, ya que dicha información podría ser útil para la supervisión continuada de la entidad.

---

<sup>34</sup> Sobre todo en el caso de que la persona designada desempeñe otros cometidos en el mismo grupo del que la entidad forma parte. Por ejemplo, cuando una persona designada es propuesta para un cargo no ejecutivo en la empresa matriz, pero continúa ocupando un cargo ejecutivo en la filial, podría producirse un nuevo conflicto de intereses.

## 6.5 Hechos nuevos

El BCE y las ANC pueden tener conocimiento de hechos nuevos de diferentes formas. De conformidad con el artículo 94, apartado 1, del Reglamento Marco del MUS, las entidades supervisadas deben informar a la ANC de cualquier hecho nuevo o «cualquiera otras cuestiones» (en adelante, «hechos nuevos») que puedan afectar a la evaluación inicial de idoneidad, sin demora injustificada en cuanto se conozcan. La ANC y el BCE también podrían tener conocimiento por sí mismos de hechos nuevos que puedan afectar a la evaluación inicial de la idoneidad de la persona designada (por ejemplo, denuncias de infracciones, información obtenida mediante inspecciones *in situ* o hechos publicados en periódicos).

Dependiendo del caso, el BCE y la ANC podrán optar por iniciar una nueva evaluación si el hecho es relevante en relación con alguno de los criterios de la DRC IV<sup>35</sup>. La nueva evaluación se centrará en los criterios afectados por el hecho nuevo y serán aplicables el principio de proceso debido (véase el capítulo 3) y el proceso de adopción de decisiones descrito en el capítulo 7.

## 6.6 Procedimientos de autorización o adquisición de una participación cualificada

En caso de solicitud de autorización por una entidad de crédito, la evaluación de la idoneidad forma parte del procedimiento de autorización.

En caso de adquisición de una participación cualificada en la que el adquirente propuesto deba nombrar a un miembro del órgano de dirección como resultado de la adquisición, la evaluación de la idoneidad forma parte del procedimiento de adquisición de la participación cualificada.

---

<sup>35</sup> Artículo 94, apartado 2, del Reglamento Marco del MUS.

## 7 Decisión

El BCE adopta una decisión formal como resultado de cada evaluación de idoneidad dentro del plazo previsto en la legislación nacional, si procede

### 7.1 Tipos de decisiones

Una persona designada puede ser considerada idónea o no idónea. El BCE está facultado para incluir recomendaciones, condiciones u obligaciones aunque la decisión sea favorable. Si tales medidas no permiten resolver adecuadamente las dudas, deberá adoptarse una decisión desfavorable.

Las decisiones favorables o desfavorables pueden incluir referencias a tareas supervisoras relacionadas en curso.

Si la decisión prevista puede afectar negativamente a los derechos de las personas designadas o de la entidad supervisada<sup>36</sup>, se observarán algunos principios y derechos fundamentales:

- El BCE basará su decisión exclusivamente en las objeciones sobre las cuales las partes interesadas hayan tenido ocasión de manifestarse<sup>37</sup>.
- El BCE tendrá en cuenta todas las circunstancias pertinentes<sup>38</sup> y podrá oír a testigos y peritos si lo considera necesario y hacer uso de pruebas<sup>39</sup>.
- Las partes tienen derecho a ser oídas<sup>40</sup>.
- Las partes tienen los derechos generalmente aplicables: derecho a representación legal<sup>41</sup>, derecho a acceder al expediente del BCE<sup>42</sup> y derecho a un escrito de motivación<sup>43</sup>.

---

<sup>36</sup> Por ejemplo, si la decisión es desfavorable, o es favorable pero impone condiciones adicionales no acordadas expresamente y por escrito con la persona designada y la entidad supervisada.

<sup>37</sup> Artículo 22 del Reglamento del MUS.

<sup>38</sup> Artículo 28 del Reglamento Marco del MUS.

<sup>39</sup> Artículos 29 y 30 del Reglamento Marco del MUS.

<sup>40</sup> Artículo 31 del Reglamento Marco del MUS. La audiencia puede tener lugar en una reunión o realizarse por escrito y se basará en el proyecto de decisión. El proyecto de decisión se revisa sobre la base de la evaluación de la audiencia.

<sup>41</sup> Artículo 27 del Reglamento Marco del MUS.

<sup>42</sup> Artículo 32 del Reglamento Marco del MUS.

<sup>43</sup> Artículo 33 del Reglamento Marco del MUS.

## 7.2 Decisiones favorables

Como ya se ha explicado, el BCE puede incluir recomendaciones, condiciones u obligaciones en una decisión favorable.

### Decisión favorable con recomendaciones

Cuando se cumplan todos los requisitos de idoneidad, pero se identifique algún aspecto que deba ser remediado, el BCE podrá incluir recomendaciones o explicar sus expectativas en la decisión de idoneidad. Tales instrumentos no vinculantes también pretenden fomentar la aplicación de buenas prácticas en las entidades y señalar mejoras deseables.

### Decisión favorable con condiciones

El BCE también podrá imponer condiciones. Una condición es un requisito que se impone a la entidad supervisada (aunque también puede tener consecuencias directas para la persona designada) en lugar de lo que en otras circunstancias habría sido una decisión desfavorable. El BCE solo impondrá condiciones si es necesario para asegurar que la persona designada cumpla los criterios de idoneidad aplicables. Imponer una condición en tales casos sería una medida más proporcionada y menos intrusiva. El BCE puede imponer condiciones solo si:

- cabe adoptar una decisión desfavorable, pero la deficiencia es fácilmente subsanable;
- la condición está bien definida y puede cumplirse en un espacio de tiempo claramente determinado y relativamente breve;
- el contenido de la condición puede fundamentarse en los criterios de evaluación establecidos en la legislación nacional aplicable.

Las condiciones más comunes son:

- un compromiso de seguir un programa de formación específico;
- la dimisión de un puesto de miembro en un órgano de dirección externo o de cualquier otro cargo;
- un período de prueba; por ejemplo, en un puesto de nivel inferior al órgano de dirección.

Si se ha adoptado una decisión condicionada, la entidad supervisada deberá informar oportunamente al BCE del cumplimiento de la condición.

A diferencia del incumplimiento de una obligación o una recomendación, el incumplimiento de una condición afectará automáticamente a la idoneidad y honorabilidad de la persona designada, ya que dicho incumplimiento significa que



no satisface los criterios de idoneidad aplicables. Dependiendo del tipo de condición, la decisión del BCE deja de tener validez o no la tendrá nunca. En consecuencia, la persona designada deberá dimitir de su cargo o no podrá ocuparlo.

Si la persona designada es miembro del órgano de dirección y rehúsa dimitir voluntariamente, el BCE puede ejercer sus facultades supervisoras para destituirlo como miembro del órgano de dirección.<sup>44</sup> Tal medida requiere una nueva decisión del BCE específica, para la que no será necesaria una nueva evaluación de idoneidad y en la que se tendrá el derecho a ser oído.

### Decisión favorable con obligaciones

La decisión del BCE también puede incluir la obligación de facilitar información específica a efectos de la evaluación de idoneidad en curso, o de adoptar alguna medida concreta en relación con la idoneidad que no afecte a la persona designada sino al conjunto de la entidad supervisada. A diferencia de la decisión con condiciones, el incumplimiento de una obligación no afectará automáticamente a la idoneidad de la persona designada.

Las obligaciones más comunes son:

- la presentación de información sobre procedimientos judiciales pendientes;
- la mejora de las políticas escritas sobre conflictos de intereses;
- la mejora de la idoneidad colectiva del órgano de dirección.

## 7.3 Comunicación de la decisión y recurso

La decisión adoptada por el BCE será notificada a la entidad supervisada (y excepcionalmente a la persona designada)<sup>45</sup>. La entidad supervisada y la persona designada deberán cumplir cualquier otro requisito previsto en la legislación nacional, como la inscripción en el registro nacional, si procede.

La persona designada o la entidad supervisada pueden solicitar una revisión del Comité Administrativo de Revisión o impugnar la decisión directamente ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> Artículo 16, apartado 2, letra m), del Reglamento del MUS.

<sup>45</sup> La decisión se notificará a los comunicantes del nombramiento (véase el apartado 6.1).

<sup>46</sup> Para más información, véanse los párrafos 13 a 15 de la Guía de supervisión bancaria: <https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssmguidebankingsupervision201411.es.pdf>

## 8 Destitución de los miembros del órgano de dirección

De conformidad con el artículo 16, apartado 2, letra m), del Reglamento del MUS, el BCE está facultado para destituir en cualquier momento a los miembros del órgano de dirección de las entidades supervisadas significativas que incumplan los requisitos establecidos en la legislación a que se refiere el artículo 4, apartado 3, párrafo primero, del Reglamento del MUS.

## Abreviaturas y terminología

Persona designada	Persona propuesta para un cargo en el órgano de dirección o que ha sido designada para ese cargo
<b>DRC IV</b>	<b>Directiva de Requisitos de Capital ANC o el BCE</b>
Autoridad competente	El puesto de un miembro del órgano de dirección de una entidad
Cargo	Autoridad Bancaria Europea
ABE	Directrices de la ABE sobre gobierno interno (EBA/GL/2017/11)
<b>Directrices de la ABE sobre gobierno interno</b>	Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de las funciones clave (EBA/GL/2017/12).
<b>Directrices conjuntas de la AEVM y la ABE sobre idoneidad</b>	Banco Central Europeo
BCE	Autoridad Europea de Valores y Mercados
AEVM	Unión Europea
UE	Equipo conjunto de supervisión
ECS	El órgano de dirección en su función de supervisión y en su función de dirección
Órgano de dirección	Autoridad nacional competente
ANC	Proceso de revisión y evaluación supervisora
PRES	Mecanismo Único de Supervisión
MUS	
<b>Reglamento Marco del MUS</b>	
<b>Reglamento del MUS</b>	

© Banco Central Europeo, 2018

Apartado de correos

60640 Fráncfort del Meno, Alemania

Teléfono +49 69 1344 0

Sitio web [www.bankingsupervision.europa.eu](http://www.bankingsupervision.europa.eu)

Todos los derechos reservados. Se permite la reproducción para fines docentes o sin ánimo de lucro, siempre que se cite la fuente.