



EUROPESE CENTRALE BANK

BANKENTOEZICHT

## Gids voor beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid

Bijgewerkt in mei 2018  
overeenkomstig de gezamenlijk door  
ESMA en EBA uitgebrachte  
richtsnoeren inzake geschiktheid

Mei 2018



# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1 Reikwijdte van de door de ECB uitgevoerde deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen</b>	<b>5</b>
<b>2 Juridisch kader</b>	<b>6</b>
2.1 GTM-verordening en GTM-kaderverordening	6
2.2 CRD IV en nationale wetgeving	6
2.3 EBA-richtsnoeren	7
2.4 Beleidslijnen, praktijken en procedures binnen het SSM	7
<b>3 Beginselen</b>	<b>9</b>
Beginsel 1: primaire verantwoordelijkheid van de kredietinstellingen	9
Beginsel 2: poortwachter	9
Beginsel 3: consistentie	10
Beginsel 4: evenredigheid en beoordeling per geval	10
Beginsel 5: een behoorlijke procedure en billijkheid	10
Beginsel 6: interactie met het lopend toezicht	11
<b>4 Beoordelingscriteria</b>	<b>12</b>
4.1 Ervaring	12
4.2 Reputatie	15
4.3 Belangenconflicten en onafhankelijkheid van geest	17
4.4 Te besteden tijd	21
4.5 Collectieve geschiktheid	25
<b>5 Interviews</b>	<b>27</b>
5.1 Doel	27
5.2 Reikwijdte en soorten interviews	27
5.3 Interviewproces	28
<b>6 Beoordelingsprocedure</b>	<b>29</b>

6.1	Nationale bevoegde autoriteiten als toegangspunt	29
6.2	ECB als besluitvormende instantie	29
6.3	Nieuwe benoemingen	30
6.4	Verlengingen, veranderingen van functie en terugtrekkingen	31
6.5	Nieuwe feiten	32
6.6	Procedures betreffende vergunningverlening of een gekwalificeerde deelneming	32
<b>7</b>	<b>Besluit</b>	<b>33</b>
7.1	Soorten besluiten	33
7.2	Positieve besluiten	34
7.3	Communicatie van het besluit en beroep	35
<b>8</b>	<b>Ontslag van leden van het leidinggevend orgaan</b>	<b>37</b>
	<b>Afkortingen en termen</b>	<b>38</b>

# Voorwoord

De leidinggevende organen van kredietinstellingen moeten geschikt zijn voor het uitvoeren van hun taken en door hun samenstelling bijdragen aan evenwichtige besluitvorming en het effectieve beheer van de kredietinstelling. Dit is niet alleen van invloed op de veiligheid en soliditeit van de instelling zelf, maar ook op de banksector in ruimere zin, aangezien dit het vertrouwen van het grote publiek versterkt in de mensen die leiding geven aan de financiële sector in het eurogebied.

Sinds 4 november 2014 is het de verantwoordelijkheid van de ECB besluiten te nemen over de benoeming van alle leden van de leidinggevende organen van de belangrijke kredietinstellingen<sup>1</sup> ('significant credit institutions') die onder haar directe toezicht vallen. In de Gids voor banktoezicht, die in november 2014 door de ECB is gepubliceerd, worden geschiktheidsbeoordelingen slechts kort aangestipt. In deze Gids voor beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid ('fit and proper'<sup>2</sup> assessment') wordt echter een uitgebreide uitleg gegeven van de beleidslijnen, praktijken en procedures die de ECB volgt bij de beoordeling van de geschiktheid van leden van de leidinggevende organen van belangrijke kredietinstellingen.

De in deze Gids beschreven beleidslijnen, praktijken en procedures zullen in de loop der tijd wellicht moeten worden aangepast. De Gids is bedoeld als een praktisch instrument dat regelmatig zal worden bijgewerkt om nieuwe ontwikkelingen en in de praktijk opgedane ervaringen te weerspiegelen.

De Gids beoogt een voor iedereen toegankelijke beschrijving te geven van de beleidslijnen, procedures en praktijken die de ECB als toezichthouder volgt bij het uitvoeren van deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen. Met deze beleidslijnen, procedures en praktijken wil de ECB de hoogste mate van consistentie waarborgen die op grond van de binnen het Gemeenschappelijk Toezichtsmechanisme (Single Supervisory Mechanism – SSM) geldende juridische kaders mogelijk is, om zo een consistente toepassing in de toezichtpraktijk te bereiken. Deze Gids is echter geen juridisch bindend document en kan op geen enkele wijze in de plaats treden van de relevante wettelijke vereisten die voortvloeien uit ofwel toepasselijke EU-wetgeving ofwel toepasselijke nationale wetgeving, en met de Gids worden geen nieuwe regels of vereisten geïntroduceerd.

De Gids volgt zoveel mogelijk de terminologie die in de CRD IV<sup>3</sup> en de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid en de EBA-

---

<sup>1</sup> In Nederland doorgaans "significante" kredietinstellingen genoemd.

<sup>2</sup> Het begrip 'fit and proper' wordt in Belgische regelgeving (bv. Circulaire NBB\_2013\_02) weergegeven als deskundigheid en professionele betrouwbaarheid, in Nederlandse regelgeving als geschiktheid en betrouwbaarheid en in de GTM-verordening als betrouwbaarheid en deskundigheid. In deze gids wordt voor 'fit' deskundig, voor 'proper' betrouwbaar en voor 'suitable' geschikt gehanteerd.

<sup>3</sup> Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG (PB L 176 van 27.6.2013, blz. 338).

richtsnoeren inzake interne governance<sup>4</sup> wordt gebruikt. Zo omvat het begrip “leidinggevend orgaan” de lichamen die, ongeacht de governancestructuur, een bestuursfunctie of een toezichhoudende functie vervullen.

De Gids pleit niet voor een bepaalde governancestructuur en beoogt alle bestaande structuren te omvatten.

---

<sup>4</sup> De gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (EBA/GL/2017/12); en de EBA-richtsnoeren inzake interne governance (EBA/GL/2017/11).

# 1 Reikwijdte van de door de ECB uitgevoerde deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen

Deze Gids heeft betrekking op de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid van de leden van het leidinggevend orgaan, zowel in hun bestuursfunctie ('executives', d.w.z. uitvoerende bestuurders) als toezichhoudende functie ('non-executives', d.w.z. niet-uitvoerende bestuurders) van alle instellingen die onder het directe toezicht van de ECB vallen (belangrijke instellingen), of dit nu kredietinstellingen of (gemengde) financiële holdings<sup>5</sup> zijn, en bij vergunningverlening of gekwalificeerde deelnemingen, ook van minder belangrijke instellingen. Op grond van artikel 6, lid 4, van de GTM-verordening<sup>6</sup> ligt de verantwoordelijkheid voor reguliere benoemingen bij minder belangrijke instellingen (dat wil zeggen buiten de context van vergunningverleningen of gekwalificeerde deelnemingen) bij de nationale bevoegde autoriteiten (NBA's).

---

<sup>5</sup> Voor holdings: zie artikel 121 van de CRD IV.

<sup>6</sup> Verordening (EU) Nr. 1024/2013 van de Raad van 15 oktober 2013 waarbij aan de Europese Centrale Bank specifieke taken worden opgedragen betreffende het beleid inzake het prudentieel toezicht op kredietinstellingen (PB L 287 van 29.10.2013, blz. 63).

## 2 Juridisch kader

### 2.1 GTM-verordening en GTM-kaderverordening

Het toezicht op deskundigheid en betrouwbaarheid is een van de bevoegdheden waarvoor de ECB de exclusieve verantwoordelijkheid draagt. Uit artikel 4, lid 1, e), van de GTM-verordening blijkt duidelijk dat de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling een onderdeel dient te zijn van het door de ECB uit te oefenen toezicht op de algehele governance van kredietinstellingen.

In de GTM-kaderverordening<sup>7</sup> wordt in de artikelen 93 en 94 uitgebreid ingegaan op de bevoegdheid ten aanzien van deskundigheid en betrouwbaarheid. De GTM-kaderverordening legt tevens onder toezicht staande entiteiten bepaalde directe verplichtingen op ten aanzien van kennisgeving van alle relevante informatie aan de NBA's. Artikel 93 heeft betrekking op wijzigingen in de leidinggevende organen, terwijl artikel 94 ingaat op nieuwe feiten of andere kwesties die van invloed zouden kunnen zijn op de verplichting om in de leidinggevende organen van kredietinstellingen permanent te beschikken over geschikte leden.

De ECB neemt besluiten betreffende de geschiktheid van de leden van de leidinggevende organen van belangrijke kredietinstellingen nadat een deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling is uitgevoerd. De ECB kan ten behoeve van haar rol gebruikmaken van alle krachtens de GTM-verordening beschikbare bevoegdheden. Voorbeelden van krachtens de GTM-verordening direct aan haar verleende bevoegdheden zijn het verzamelen van informatie (waaronder door middel van interviews) en het opleggen van voorwaarden, verplichtingen en aanbevelingen bij besluiten inzake deskundigheid en betrouwbaarheid.

### 2.2 CRD IV en nationale wetgeving

In de eerste alinea van artikel 4, lid 3, van de GTM-verordening wordt bepaald dat de ECB voor het vervullen van de haar opgedragen toezichtstaken alle toepasselijke Uniewetgeving zal toepassen en, in het geval van Richtlijnen, de nationale wetgeving waarbij die Richtlijnen zijn omgezet. De geschiktheidsvereisten worden beknopt beschreven in artikel 91 van de CRD IV. De Richtlijn behandelt de normen voor deskundigheid en betrouwbaarheid inhoudelijk, maar geeft geen details over de verschillende criteria en zegt niets over het te volgen type toezichtsprocedure (bv. de keuze tussen ex-ante-goedkeuring van een benoeming door de toezichthouder of ex-post-kennisgeving van een benoeming aan de toezichthouder).

---

<sup>7</sup> Verordening (EU) Nr. 468/2014 van de Europese Centrale Bank van 16 april 2014 tot vaststelling van een kader voor samenwerking binnen het Gemeenschappelijk Toezichtsmechanisme tussen de Europese Centrale Bank en nationale bevoegde autoriteiten en met nationale aangewezen autoriteiten (GTM-kaderverordening) (ECB/2014/17) (PB L 141 van 14.5.2014, blz. 1).

Dientengevolge zal de ECB, bij het in het kader van het SSM nemen van besluiten inzake deskundigheid en betrouwbaarheid, de inhoudelijke deskundigheids- en betrouwbaarheidsvereisten in de bindende nationale wetgeving die artikel 91 van de CRD IV ten uitvoer legt, toepassen. Gezien het feit dat artikel 91 van de CRD IV duidelijk een minimumharmoniseringsbepaling is, is in de negentien landen van het eurogebied aan deze omzetting op verschillende manieren vormgegeven. Ook zijn enkele landen verder gegaan dan artikel 91 van de CRD IV.

## 2.3 EBA-richtsnoeren

Naast de nationale wetgeving voldoet de ECB tevens aan de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid en de EBA-richtsnoeren inzake interne governance.<sup>8</sup> Deze ECB-gids treedt niet in de plaats van de inhoud van de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid of van de EBA-richtsnoeren inzake interne governance. De Gids bevat een toelichting op de door de ECB gehanteerde procedures en geeft aan wat de belangrijkste verwachtingen van de ECB zijn ten aanzien van deugdelijke en consistente geschiktheidsbeoordelingen.

## 2.4 Beleidslijnen, praktijken en procedures binnen het SSM

De regelgevende vereisten moeten in de praktijk door de bevoegde autoriteiten worden toegepast wanneer deze de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan beoordelen. Om ervoor te zorgen dat de toepassing van de wettelijke vereisten op consistente wijze geschiedt, is een verduidelijking van de interpretatie van die vereisten noodzakelijk, evenals de ontwikkeling van gemeenschappelijke toezichtspraktijken en -procedures.

Hiertoe heeft de ECB, samen met de NBA's, beleidslijnen betreffende deskundigheids- en betrouwbaarheidscriteria, en toezichtspraktijken en -procedures ontwikkeld. Hierin wordt nader toegelicht hoe het SSM op individuele basis de CRD IV zoals omgezet in nationale wetgeving en de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid en de EBA-richtsnoeren inzake interne governance, toepast. Deze beleidslijnen worden vastgesteld zonder afbreuk te doen aan nationale wetgeving en in overeenstemming met beide bovengenoemde richtsnoeren. Bij het ontbreken van daar tegenin gaande bindende nationale wetgeving dienen de ECB en de NBA's deze beleidslijnen te volgen. De NBA's zijn overeengekomen, voor zover mogelijk, nationale wetgeving te interpreteren en te ontwikkelen overeenkomstig deze beleidslijnen. De Gids weerspiegelt de beleidslijnen die eind 2016 door de Raad van Toezicht waren overeengekomen. Deze beleidslijnen zullen worden getoetst in het licht van de verdergaande ontwikkeling van de SSM-praktijk inzake het toezicht op deskundigheid en betrouwbaarheid en van internationale en Europese ontwikkelingen in de

---

<sup>8</sup> Zie voetnoot 4.



regelgeving of nieuwe gezaghebbende interpretaties van de CRD IV door bijvoorbeeld het Hof van Justitie van de Europese Unie.

## 3 Beginselen

### Beginsel 1: primaire verantwoordelijkheid van de kredietinstellingen

Dat er voor het leidinggevend orgaan leden worden geselecteerd en benoemd die voldoen aan de eisen van deskundigheid en betrouwbaarheid (“geschiktheid”) is primair de verantwoordelijkheid van de onder toezicht staande entiteiten. Zij moeten hun eigen due diligence en beoordeling van de leden van het leidinggevend orgaan uitvoeren, niet alleen vóór de benoeming maar continu (bijvoorbeeld bij een belangrijke wijziging in de verantwoordelijkheden van een lid van het leidinggevend orgaan). Daarbij moeten de onder toezicht staande entiteiten ervoor zorgen dat ze de volledig transparante medewerking van de betrokken personen hebben.

Gezien haar verantwoordelijkheid om de (doorlopende) geschiktheid van de leden van de leidinggevende organen te waarborgen, moet een onder toezicht staande entiteit in alle gevallen (nieuwe benoeming, nieuwe feiten, verandering van rol, etc.) de bevoegde autoriteiten voorzien van **alle benodigde informatie** voor de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling. Dit moet tijdig en juist gebeuren. De ECB en de NBA beslissen welke informatie verstrekt moet worden en hoe (door middel van nationale formulieren<sup>9</sup>, indien deze voorhanden zijn), in overeenstemming met de toepasselijke EU- en nationale wetgeving, evenals de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte EBA-richtsnoeren inzake geschiktheid. Zij kunnen zo nodig de onder toezicht staande entiteit of de te benoemen persoon<sup>10</sup> vragen aanvullende informatie te verschaffen, schriftelijk dan wel mondeling (bijvoorbeeld in een interview). Als een onder toezicht staande entiteit of te benoemen persoon niet aan dit vereiste voldoet, wordt de informatie over de te benoemen persoon als onvolledig beschouwd, hetgeen een positief besluit uitsluit.

### Beginsel 2: poortwachter

Het toezicht op deskundigheid en betrouwbaarheid moet voorkomen dat personen die een risico kunnen vormen voor het goed functioneren van het leidinggevend orgaan hun rol op zich nemen of deze blijven vervullen als zich met betrekking tot hun deskundigheid en betrouwbaarheid een probleem voordoet. Het is in dit opzicht de verantwoordelijkheid van de ECB op te treden als poortwachter. De ECB heeft de taak ervoor te zorgen dat belangrijke onder toezicht staande entiteiten voldoen aan de vereisten te beschikken over gedegen governanceregelingen, met inbegrip van

<sup>9</sup> De lijst van nationale formulieren en de vragenlijst betreffende deskundigheid en betrouwbaarheid zijn [hier](#) gepubliceerd.

<sup>10</sup> Zie “Afkortingen en termen” achter in de Gids voor een definitie van “te benoemen persoon”.

de eisen die gesteld worden aan de deskundigheid en betrouwbaarheid van de personen die verantwoordelijk zijn voor het bestuur van kredietinstellingen.<sup>11</sup>

### Beginsel 3: consistentie

Bij de uitoefening van het toezicht op deskundigheid en betrouwbaarheid streeft de ECB naar consistentie bij de beoordeling van leden van leidinggevende organen in het gehele eurogebied.<sup>12</sup> Bij het toezicht zijn talrijke onderlinge verschillen geïdentificeerd op het gebied van de bij de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid gehanteerde nationale beleidslijnen, procedures en praktijken (waaronder verschillende interpretaties van de toepasselijke beoordelingscriteria). Voor zover op grond van de toepasselijke EU- en nationale wetgeving mogelijk is, zal de ECB consistentie en convergentie op het gebied van geschiktheidsbeoordelingen waarborgen.

### Beginsel 4: evenredigheid en beoordeling per geval

Het beginsel van evenredigheid is van toepassing op de gehele deskundigheids- en betrouwbaarheidsprocedure. Dit betekent dat de toezichtsprocedure van de ECB en de toepassing van de geschiktheidscriteria in overeenstemming dienen te zijn met de omvang van de entiteit, met de aard, omvang en complexiteit van haar activiteiten en met de specifieke te vervullen functie.

De toepassing van het evenredigheidsbeginsel op de geschiktheidscriteria kan geen aanleiding zijn om geschiktheidsnormen te verlagen, maar kan wel resulteren in een gedifferentieerde benadering ten aanzien van de beoordelingsprocedure of de toepassing van geschiktheidscriteria (bv. wat betreft het niveau of de gebieden van kennis, vaardigheden en ervaring, of wat betreft de te besteden tijd door leden van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie en leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie). In alle gevallen komt de beoordeling daarom neer op een individuele analyse en oordeelsvorming door de toezichthouder.

### Beginsel 5: een behoorlijke procedure en billijkheid

Het toezicht op de deskundigheid en betrouwbaarheid is sterk op procedures gebaseerd. De onder toezicht staande entiteit is in de meeste gevallen in de toezichtsprocedure de aanvragende partij, en de toezichtsrelatie is tussen de ECB, de NBA en de onder toezicht staande entiteit. Zowel de onder toezicht staande entiteit als de te benoemen persoon zouden echter in hun rechten kunnen worden geraakt door een besluit inzake deskundigheid en betrouwbaarheid. In dat geval kunnen beide aanspraak maken op alle in de GTM-verordening en de GTM-

<sup>11</sup> Artikel 4, lid 1, e), en artikel 6, lid 4, van de GTM-verordening.

<sup>12</sup> Zie "Beginsel 3 – homogeniteit binnen het SSM" in de Gids voor banktoezicht.

kaderverordening bedoelde procedurele garanties (zoals het recht te worden gehoord).<sup>13</sup> De ECB heeft de plicht op evenwichtige wijze een besluit te nemen op basis van informatie die kan worden beschouwd als van materieel belang en relevant voor de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling, daarbij rekening houdend met de factoren die zowel vóór als tegen de te benoemen persoon spreken. Net als andere toezichtsprocedures zijn deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen strikt vertrouwelijk. Naast de GTM-verordening en de GTM-kaderverordening baseert de ECB zich tevens op de algemene beginselen van het EU-bestuursrecht en de EU-wetgeving met betrekking tot gegevensbescherming.

## Beginsel 6: interactie met het lopend toezicht

De deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling wordt gebruikt bij het lopend toezicht op de governance van een instelling, met name wat betreft de samenstelling en het functioneren van het leidinggevend orgaan. Een deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling kan leiden tot een besluit dat dient te worden opgevolgd in het lopend toezicht, terwijl het lopend toezicht op zijn beurt aanleiding zou kunnen vormen voor een deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling (vooral met betrekking tot de criteria voor collectieve geschiktheid<sup>14</sup> of onafhankelijkheid van geest) of voor een herbeoordeling van leden van het leidinggevend orgaan.

---

<sup>13</sup> De artikelen 31 en 32 van de GTM-kaderverordening.

<sup>14</sup> In België doorgaans “collectieve deskundigheid” genoemd.

## 4 Beoordelingscriteria

De deskundigheid en betrouwbaarheid van de leden van het leidinggevend orgaan wordt beoordeeld aan de hand van vijf criteria: (1) ervaring; (2) reputatie; (3) belangenconflicten en onafhankelijkheid van geest; (4) te besteden tijd; en (5) collectieve geschiktheid. Deze criteria worden in de hieronder volgende paragrafen beschreven.

### 4.1 Ervaring

#### Praktische en theoretische ervaring

De leden van het leidinggevend orgaan moeten beschikken over voldoende kennis, vaardigheden en ervaring voor de vervulling van hun taken<sup>15</sup>. De term "ervaring", die hierna in brede zin wordt gebruikt, dekt zowel praktische beroepservaring die is opgedaan bij eerdere werkzaamheden als theoretische ervaring (kennis en vaardigheden) die is opgedaan door middel van opleiding en training.

#### Functiespecifieke en minimumvereisten

Het evenredigheidsbeginsel is inherent van toepassing, aangezien het vereiste ervaringsniveau afhangt van de voornaamste kenmerken van de specifieke functie en van de instelling. Hoe complexer deze kenmerken, des te meer ervaring vereist wordt.

Van alle leden van het leidinggevend orgaan wordt verwacht dat zij ten minste beschikken over theoretische bancaire basiservaring die hen in staat stelt de activiteiten en de belangrijkste risico's van de instelling te doorgronden. Er kan een verschil bestaan tussen het niveau en de aard van de vereiste ervaring waarover een lid van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie moet beschikken en de ervaring waarover een lid van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie moet beschikken, vooral als deze functies door afzonderlijke lichamen worden vervuld.

Er wordt theoretische basiservaring verwacht op de volgende vlakken (alhoewel deze voor sommige posities via specifieke training kan worden verkregen):

- bankbedrijf en financiële markten;
- regelgevend kader en wettelijke vereisten;

---

<sup>15</sup> Artikel 91, lid 1, van de CRD IV.

- strategische planning, en inzicht in de bedrijfsstrategie of het bedrijfsplan van een kredietinstelling en de uitvoering daarvan;
- risicobeheer (het identificeren, beoordelen, monitoren, beheersen en mitigeren van de voornaamste soorten risico's van een kredietinstelling), waaronder ervaring die direct te maken heeft met de verantwoordelijkheden van het lid;
- financiële verslaglegging en controle;
- het beoordelen van de effectiviteit van de organisatie van een kredietinstelling, om aldus te zorgen voor doeltreffend bestuur en toezicht evenals doeltreffende (beheersings)maatregelen; en
- het interpreteren van de financiële informatie van een kredietinstelling, om op grond van deze informatie belangrijke kwesties en passende beheersingsmaatregelen in kaart te brengen.

Aanvullende ervaring kan noodzakelijk worden geacht op grond van relevante factoren, zoals de functie waarop gesolliciteerd wordt, de aard, omvang en complexiteit van de entiteit of andere factoren waarmee in het specifieke geval rekening moet worden gehouden. Zo dient een bestuurder die tevens CRO, CFO, Compliance Officer, voorzitter van het auditcomité of voorzitter van het risicocomité is, blijk te geven van specialistische ervaring op het desbetreffende terrein.

## Beoordelingsbenadering

Om de **theoretische bancaire ervaring** van een lid te beoordelen, wordt in het bijzonder rekening gehouden met het niveau en profiel van de door het lid gevolgde opleiding, die verband zou moeten houden met het bankbedrijf en financiële dienstverlening of andere relevante terreinen (voornamelijk bankieren en financiën, economie, rechten, bestuur, financiële regelgeving, informatie en technologie, financiële analyse en kwantitatieve methoden).

**Praktische ervaring** wordt beoordeeld op basis van eerder vervulde functies, waarbij gelet wordt op de duur van het dienstverband, de omvang van de entiteit, de verantwoordelijkheden, het aantal ondergeschikten, de aard van de uitgevoerde werkzaamheden, de werkelijke relevantie van de opgedane ervaring, etc.

Behoudens eventuele nationale formulieren en in overeenstemming met de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid moet de onder toezicht staande entiteit een gedetailleerd curriculum vitae van de te benoemen persoon indienen. Er wordt tevens rekening gehouden met reeds door de te benoemen persoon gevolgde of nog te volgen trainingen.

Zoals toegelicht in hoofdstuk 3 vindt deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen altijd op individuele basis plaats. Om de efficiency te vergroten en de benodigde beoordelingstijd te verkorten, wordt er een tweeledige aanpak gevolgd. In de eerste fase wordt de ervaring van de te benoemen persoon beoordeeld aan de hand van drempels. Hierboven wordt voldoende ervaring

voorondersteld. Zelfs al deze drempelniveaus niet gehaald worden, kan de te benoemen persoon nog steeds geschikt worden geacht. Maar hiervoor is een aanvullende beoordeling noodzakelijk (fase 2).

## Fase 1: beoordeling aan de hand van drempelniveaus

De ervaring wordt beoordeeld ten opzichte van van redelijke veronderstellingen over de aanwezigheid van voldoende ervaring, op basis van drempelniveaus. Indien de drempelniveaus worden gehaald, wordt de te benoemen persoon normaliter geacht over voldoende ervaring te beschikken, tenzij er aanwijzingen voor het tegendeel zijn. Deze drempelniveaus gelden onverminderd nationale wetgeving en leiden niet automatisch tot de conclusie dat te benoemen personen die het drempelniveau niet halen, niet deskundigheid en betrouwbaar zijn.

Er wordt voldoende ervaring voor het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie verondersteld bij:

CEO	Bestuurder
<b>Uitvoerend:</b> tien jaar recente <sup>1</sup> praktische ervaring op terreinen die verband houden met het bankbedrijf of financiële dienstverlening. Hiervan dient een aanzienlijk deel te bestaan uit seniormanagementfuncties. <sup>2</sup>	<b>Uitvoerend:</b> vijf jaar recente praktische ervaring op terreinen die verband houden met het bankbedrijf of financiële dienstverlening in seniormanagementfuncties <sup>2</sup> .

1) Niet langer dan twee jaar geleden.

2) Dat wil zeggen één niveau onder, of op het niveau van, het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie.

Er wordt voldoende ervaring voor het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie verondersteld bij:

Voorzitter	Bestuurder
<b>Niet-uitvoerend voorzitter:</b> tien jaar recente relevante <sup>1</sup> praktische ervaring. Hiervan dient een aanzienlijk deel te bestaan uit seniormanagementfuncties en aanzienlijke theoretische ervaring op het gebied van het bankbedrijf of een soortgelijk relevant terrein.	<b>Niet-uitvoerend:</b> drie jaar recente relevante praktische ervaring in hoge managementfuncties <sup>2</sup> (met inbegrip van theoretische ervaring op het gebied van het bankbedrijf). In de publieke sector of wetenschap opgedane praktische ervaring zou ook relevant kunnen zijn, afhankelijk van de vervulde functie.

1) Bij het beoordelen van de relevantie dient de mate van overeenstemming wat betreft de omvang en complexiteit van de instellingen waar de eerdere ervaring werd opgedaan, te worden meegewogen.

2) Eén of twee niveaus onder het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie.

Voor de Voorzitter of een niet-uitvoerend bestuurder kan het begrip “relevante ervaring” breder zijn dan voor een uitvoerend bestuurder. In elk geval hoeven niet alle leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie praktische ervaring te hebben op terreinen die te maken hebben met het bankbedrijf of de financiële dienstverlening.

## Fase 2: aanvullende beoordeling

Als de drempelniveaus waarbij voldoende ervaring wordt verondersteld, niet gehaald worden, kan de te benoemen persoon nog steeds geschikt worden geacht, indien de onder toezicht staande entiteit die geschiktheid afdoende kan onderbouwen. Dit wordt vastgesteld aan de hand van een volledige, aanvullende beoordeling van de ervaring van de te benoemen persoon, waarbij rekening wordt gehouden met de

noodzaak in het leidinggevend orgaan voldoende diversiteit en een breed scala van ervaring te hebben en, indien van toepassing, met nationale vereisten om personeelsvertegenwoordigers in het leidinggevend orgaan te hebben.

Mogelijke voorbeelden van een dergelijke onderbouwing zijn: een opleidingsplan in geval van een gedeeltelijk gebrek aan ervaring op een specifiek terrein, de algehele collectieve geschiktheid van de reeds in het leidinggevend orgaan zitting hebbende leden, benoeming in een specifieke, qua tijdsduur beperkte functie (zoals bij een in liquidatie verkerende instelling) of wanneer de te benoemen persoon beschikt over specifieke theoretische of praktische ervaring waaraan de instelling behoefte heeft.

Zo kan een lid van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie die de hiervoor genoemde drempels voor de functie niet haalt nog steeds geschikt worden geacht, indien (1) het lid over IT-ervaring beschikt die in de specifieke behoeften van de instelling voorziet; (2) het lid en de instelling toezeggen de training te zullen volgen die noodzakelijk is om het gebrek aan bancaire basiskennis op te heffen (zie paragraaf 7.2); en (3) het lid aan alle andere deskundigheids- en betrouwbaarheidsvereisten voldoet.

## 4.2 Reputatie

### Ontbreken van evenredigheid

Om een gezonde en prudente bedrijfsvoering van de onder toezicht staande entiteit te waarborgen, dienen de leden van het leidinggevend orgaan steeds als voldoende betrouwbaar bekend te staan<sup>16</sup>. Aangezien iemand ofwel een goede ofwel een slechte reputatie kan hebben, kan het evenredigheidsbeginsel niet van toepassing zijn op het reputatievereiste, noch op de beoordeling van het reputatievereiste, die voor alle instellingen op gelijke wijze dient te worden uitgevoerd.

Een te benoemen persoon wordt geacht als betrouwbaar bekend te staan als er geen bewijs van het tegendeel is en als er geen aanleiding is voor gerede twijfel aan zijn of haar goede reputatie. Als het persoonlijke of zakelijke gedrag van de te benoemen persoon aanleiding geeft tot twijfel omtrent zijn of haar vermogen de gezonde en prudente bedrijfsvoering van de kredietinstelling te waarborgen, dient de onder toezicht staande entiteit en/of de te benoemen persoon de bevoegde autoriteit daarvan in kennis te stellen, en deze zal dan de materialiteit van de omstandigheden beoordelen.

---

<sup>16</sup> Artikel 91, lid 1, van de CRD IV.



## (Lopende) rechtszaken

Lopende – evenals afgeronde – bestuursrechtelijke of strafzaken, of andere vergelijkbare procedures uit hoofde van regelgeving, kunnen van invloed zijn op de reputatie van de te benoemen persoon en de onder toezicht staande entiteit, zelfs wanneer de te benoemen persoon is of wordt benoemd in een ander land dan dat waar de desbetreffende gebeurtenissen zich hebben voorgedaan.<sup>17</sup>

Bestuursrechtelijke of strafzaken zijn de verantwoordelijkheid van de desbetreffende (bestuurs)rechterlijke instantie. Niettemin is alleen al het feit dat een persoon bij een rechtszaak betrokken is – of is geweest – relevant vanuit het oogpunt van betrouwbaarheid. Afgesloten rechtszaken zijn van invloed als het oordeel van de rechtbank negatief uitvalt voor de te benoemen persoon. Hoewel de bevoegde autoriteit het oordeel van de rechterlijke instantie bij afgeronde rechtszaken zal aanvaarden, kunnen de achterliggende omstandigheden van de zaak toch nog relevant zijn om te beoordelen of er sprake is van enige invloed op de reputatie, zelfs als de rechterlijke instantie ten gunste van de te benoemen persoon oordeelt. Dit kan bijvoorbeeld spelen in gevallen waarin het besluit van de rechtbank op procedurele overwegingen is gebaseerd in plaats van op feiten of kwesties die relevant kunnen zijn bij de beoordeling van de reputatie van de te benoemen persoon.

In overeenstemming met de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtlijnen inzake geschiktheid moeten de bevoegde autoriteiten altijd op de hoogte worden gesteld van (lopende of afgesloten) rechtszaken, op het moment van de aanvraag of kennisgeving, of bij aanvang van dergelijke rechtszaken.<sup>18</sup> Hieronder vallen rechtszaken betreffende entiteiten waar de te benoemen persoon ten tijde van de (vermeende) overtreding een lid van het leidinggevend orgaan was of waarbij deze in een andere positie betreffende de zaak verkeerde, en/of rechtszaken waarbij de te benoemen persoon in de desbetreffende periode betrokken was bij het onderwerp van de rechtszaak.

Op basis van alle relevante beschikbare informatie beoordeelt de toezichthouder het belang van de feiten en de invloed ervan op de reputatie van de te benoemen persoon en de onder toezicht staande entiteit, met inbegrip van het opgetelde effect van kleine incidenten op de reputatie van de te benoemen persoon.

[In overeenstemming met de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid wordt ten minste de volgende informatie van de te benoemen persoon, de onder toezicht staande entiteit en/of de als aanklager optredende instantie betreffende rechtszaken en strafrechtelijke onderzoeken relevant geacht voor de uitvoering van de beoordeling:](#)

---

- de aard van de aanklacht of beschuldiging (onder meer of het een straf- of bestuursrechtelijke aanklacht betreft of een schending van vertrouwen), het

<sup>17</sup> Lopende rechtszaken kunnen ook van invloed zijn op het vermogen van het lid voldoende tijd te besteden aan zijn of haar functies, en dienen ook op grond hiervan te worden beoordeeld.

<sup>18</sup> Dit kan onderdeel uitmaken van de informatie die wordt ingediend bij de eerste aanvraag/kennisgeving of als een nieuw feit ter attentie van de toezichthouder wordt gebracht als het lid van het leidinggevend orgaan reeds zijn of haar functie vervult.

stadium waarin de zaak zich bevindt (d.w.z. onderzoek, vervolging, rechterlijke uitspraak, beroep), en de waarschijnlijke straf als er een veroordeling volgt;<sup>19</sup>

- de tijd die is verstreken en het gedrag van de te benoemen persoon sinds het vermeende vergrijp;
  - de persoonlijke betrokkenheid van de te benoemen persoon, in het bijzonder wat betreft bedrijfsovertredingen;
  - eventueel begrip van en/of inzicht in het eigen gedrag dat de te benoemen persoon in de loop der tijd heeft opgedaan;
  - andere verzachtende of bezwarende factoren (bijvoorbeeld andere actuele of eerdere onderzoeken, opgelegde bestuursrechtelijke sancties, ontslag uit dienstverband of een vertrouwenspositie, etc.);
  - beoordeling van de feiten door de te benoemen persoon en door de onder toezicht staande entiteit. Het leidinggevend orgaan dient expliciet te worden gevraagd de lopende rechtszaak te onderzoeken en zijn vertrouwen in de te benoemen persoon te bevestigen. Dit is tevens belangrijk vanuit het perspectief van reputatierisico voor de onder toezicht staande entiteit.
- 

## 4.3 Belangenconflicten en onafhankelijkheid van geest

### Melding, beoordeling, mitigering, beheer en voorkoming van belangenconflicten

De leden van leidinggevend organen dienen in staat te zijn hun eigen gedegen, objectieve en onafhankelijke besluiten te nemen en oordelen te vormen (d.w.z. op te treden met onafhankelijkheid van geest<sup>20</sup>). Onafhankelijkheid van geest kan worden beïnvloed door belangenconflicten.

De onder toezicht staande entiteit dient te beschikken over governance-beleid voor het identificeren, melden, beoordelen, mitigeren, beheren en voorkomen van belangenconflicten<sup>21</sup>, of deze nu werkelijk, mogelijk (d.w.z. redelijkerwijze voorspelbaar) of vermeend (d.w.z. in de ogen van het grote publiek) zijn. Er is sprake van een belangenconflict als de verwezenlijking van de belangen van een lid de belangen van de onder toezicht staande entiteit negatief kan beïnvloeden.

---

<sup>19</sup> In eerste instantie verwacht de ECB dat de onder toezicht staande entiteit en/of de te benoemen persoon alle relevante informatie verstrekt. Wanneer dergelijke informatie door de ECB onvoldoende of onvolledig wordt geacht, kan zij deze informatie bij de relevante als aanklager optredende autoriteit opvragen.

<sup>20</sup> Artikel 91, lid 8, van de CRD IV.

<sup>21</sup> Artikel 88, lid 1, van de CRD IV.

Het hebben van een belangenconflict betekent niet noodzakelijkerwijs dat een te benoemen persoon niet geschikt kan worden bevonden. Van ongeschiktheid is uitsluitend sprake indien het belangenconflict een materieel risico oplevert en indien het niet mogelijk is het belangenconflict te voorkomen, afdoende te mitigeren of beheren op grond van het schriftelijk vastgelegde beleid van de onder toezicht staande entiteit.

## Beoordeling van belangenconflicten

In overeenstemming met de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid dienen de onder toezicht staande entiteit en de te benoemen persoon de bevoegde autoriteit op de hoogte te stellen van alle werkelijke, mogelijke of vermeende belangenconflicten. De onder toezicht staande entiteit moet beoordelen in hoeverre het belangenconflict een materieel risico oplevert. Indien een belangenconflict van materieel belang geacht wordt, moet de onder toezicht staande entiteit afdoende maatregelen treffen. Dit betekent dat deze entiteit:

- de situatie in detail moet beoordelen;
- moet beslissen welke preventieve/mitigerende maatregelen de entiteit zal nemen, vooral op grond van haar interne beleid, tenzij nationale wetgeving reeds voorschrijft welke maatregelen moeten worden genomen.

Volgens de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid dient de onder toezicht staande entiteit de bevoegde autoriteit in een "Verklaring omtrent belangenconflicten" een toelichting te verstrekken op de wijze waarop het belangenconflict wordt voorkomen, gemitigeerd of beheerd.

Op basis van deze informatie beoordeelt de bevoegde autoriteit de materialiteit van het belangenconflict en de toereikendheid van de door de onder toezicht staande entiteit genomen maatregelen. Als er zorgpunten blijven bestaan die de onder toezicht staande entiteit zou kunnen wegnemen door adequate maatregelen te treffen, dan zou een voorwaarde kunnen worden opgelegd met betrekking tot de individuele aanvraag. Tot de mogelijke voorwaarden behoren:

- een verbod op deelname aan vergaderingen of besluitvorming betreffende een specifiek gemeld belang;
- terugtreden uit een bepaalde functie;
- specifieke monitoring door de onder toezicht staande entiteit;
- uitvoerige rapportage over een specifieke situatie aan de bevoegde autoriteit;
- een afkoelingsperiode voor de te benoemen persoon;
- verplichting voor de onder toezicht staande entiteit tot publicatie van het belangenconflict;

- toepassing van het “at arm’s length”-beginsel;
- specifieke goedkeuring door het gehele leidinggevend orgaan voor het voortbestaan van een bepaalde situatie.

Indien de door de onder toezicht staande entiteit genomen maatregelen of het opleggen van een voorvoorden niet voldoende zijn om de risico's die het belangenconflict oplevert, adequaat te beheren, dan kan de te benoemen persoon niet als geschikt worden aangemerkt.

Onverminderd nationale wetgeving bevat het onderstaande overzicht situaties waarin het bestaan van een materieel belangenconflict wordt verondersteld. Deze situaties worden op individuele basis en in detail beoordeeld en hierbij wordt de door de onder toezicht staande entiteit verstrekte informatie betreffende de materiële of niet-materiële aard van het conflict in overweging genomen. De tabel is echter niet-uitputtend en het betekent niet dat de ECB geen materiële belangenconflicten kan identificeren in gevallen die buiten deze situaties en drempels vallen.

## Overzicht 1

### Potentiële materiële belangenconflicten

Conflictcategorie	Periode	Soort en intensiteit van de relatie en, indien van toepassing, drempelniveau
<b>Persoonlijk</b>	Actueel	De te benoemen persoon: heeft een <b>nauwe persoonlijke relatie</b> <sup>1</sup> met een lid van een leidinggevend orgaan, medewerker met een sleutelfunctie of gekwalificeerde aandeelhouder van de onder toezicht staande entiteit of van de moederonderneming of haar dochterondernemingen; is partij bij een <b>rechtszaak</b> tegen de onder toezicht staande entiteit of tegen de moederonderneming of haar dochterondernemingen; doet belangrijke <b>zaken</b> , privé of via een bedrijf, met de onder toezicht staande entiteit of met de moederonderneming of haar dochterondernemingen.
<b>Professioneel</b>	Actueel of in de afgelopen vijf jaar	De te benoemen persoon of een nauwe persoonlijke relatie heeft tegelijkertijd een management- of hooggeplaatste <b>functie</b> bij de onder toezicht staande entiteit of concurrenten daarvan, of bij de moederonderneming of haar dochterondernemingen; heeft een belangrijke <b>commerciële relatie</b> met de onder toezicht staande entiteit of concurrenten daarvan, of met de moederonderneming of haar dochterondernemingen. De significantie van het commerciële belang hangt af van welke (financiële) waarde dit belang vertegenwoordigt voor de zakelijke activiteiten van de te benoemen persoon of zijn/haar nauwe persoonlijke relatie.
<b>Financieel</b>	Actueel	De te benoemen persoon of een nauwe persoonlijke relatie heeft een <b>aanzienlijk financieel belang in</b> of een <b>aanzienlijke financiële verplichting t.o.v.:</b> de onder toezicht staande entiteit; de moederonderneming of haar dochterondernemingen; klanten van de onder toezicht staande entiteit; concurrenten van de onder toezicht staande entiteit. Voorbeelden van financiële belangen/verplichtingen zijn aandelenbezit, overige beleggingen en leningen. De significantie hangt af van de (financiële) waarde die het belang of de verplichting vertegenwoordigt voor de financiële middelen van de te benoemen persoon. Het volgende zou in principe beschouwd worden als niet-materieel: alle niet-preferentiële (d.w.z. tegen de standaard marktvoorwaarden van de desbetreffende bank) zekergestelde, persoonlijke leningen (zoals privé hypotheekleningen) waarbij de rente- en aflossingsverplichtingen worden nagekomen ('performing'); alle overige niet-preferentiële, renderende ('performing'), zekergestelde leningen onder € 200.000; huidig aandelenbezit van ≤1% of overige beleggingen van gelijke waarde.
<b>Politiek</b>	Actueel of in de afgelopen twee jaar	De te benoemen persoon of een nauwe persoonlijke relatie vervult een functie met <b>grote politieke invloed</b> . "Grote invloed" is mogelijk op elk niveau: lokaal politicus (bv. burgemeester); regionaal of nationaal politicus (bv. kabinet); ambtenaar of landsvertegenwoordiger. De materialiteit van het belangenconflict hangt af van of er sprake is van specifieke bevoegdheden of verplichtingen die inherent zijn aan een politieke rol en die de te benoemen persoon zouden kunnen beletten te handelen in het belang van de onder toezicht staande entiteit.

1) Een nauwe persoonlijke relatie houdt in: echtgeno(o)t(e), geregistreeerde partner, persoon met wie men samenwoont, kinderen, ouders of andere verwanten met wie de persoon woonruimte deelt.

Het bovenstaande sluit niet uit dat vertegenwoordigers van aandeelhouders lid van het leidinggevend orgaan kunnen zijn. Als er echter materiële belangenconflicten optreden, dan zou de onder toezicht staande entiteit deze adequaat dienen aan te pakken.

Indien daarnaast in nationaal materieel recht specifieke formele criteria inzake onafhankelijkheid voor bepaalde leden van het leidinggevend orgaan ("onafhankelijke bestuurders") zijn opgenomen, dienen deze criteria eveneens in acht te worden genomen.

## 4.4 Te besteden tijd

### Kwantitatieve en kwalitatieve vereisten

Alle leden van het leidinggevend orgaan moeten in staat zijn voldoende tijd te besteden aan de vervulling van hun taken bij de instelling.<sup>22</sup> De tijd die een bestuurder kan wijden aan zijn of haar taken kan worden beïnvloed door verschillende factoren, zoals het aantal vervulde bestuursfuncties, de omvang en de situatie van de entiteiten waar de bestuursfuncties worden vervuld en de aard, de schaal en de complexiteit van de werkzaamheden, de plaats of het land waar de entiteiten zijn gevestigd, en andere professionele of persoonlijke verplichtingen en omstandigheden (bijvoorbeeld een rechtszaak waarbij de te benoemen persoon is betrokken). Naast een beoordeling van het aantal "bestuursfuncties" (kwantitatieve beoordeling) vindt er een beoordeling van kwalitatieve aspecten plaats.

### Kwantitatieve beoordeling van de te besteden tijd

Aangezien het vervullen van meerdere bestuursfuncties een belangrijke factor is in de te besteden tijd stelt de CRD IV een limiet aan het aantal "bestuursfuncties" die kunnen worden vervuld door een lid van het leidinggevend orgaan van een instelling die "belangrijk" is wat betreft haar omvang, interne organisatie en de aard, schaal en complexiteit van haar werkzaamheden.<sup>23</sup> Het aantal bestuursfuncties dat een lid van het leidinggevend orgaan van een belangrijke instelling kan vervullen is op grond van de CRD IV beperkt tot één uitvoerende bestuursfunctie in combinatie met twee niet-uitvoerende bestuursfuncties, of vier niet-uitvoerende bestuursfuncties. Er zijn echter twee uitzonderingen op deze regel.

1. Bestuursfuncties bij organisaties die niet hoofdzakelijk commerciële doelen nastreven, tellen niet mee. Desalniettemin kan het zitting hebben in het leidinggevend orgaan van dergelijke organisaties van invloed zijn op de totale te besteden tijd en dit moet dan ook als onderdeel van de informatieverstrekking in het kader van de beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid worden opgegeven.
2. Bepaalde combinaties van bestuursfuncties tellen als één enkele bestuursfunctie ("bevoorrechte telling"):
  - (a) bestuursfuncties binnen dezelfde groep;

---

<sup>22</sup> Artikel 91, lid 2, van de CRD IV.

<sup>23</sup> Artikel 91, lid 3, van de CRD IV.

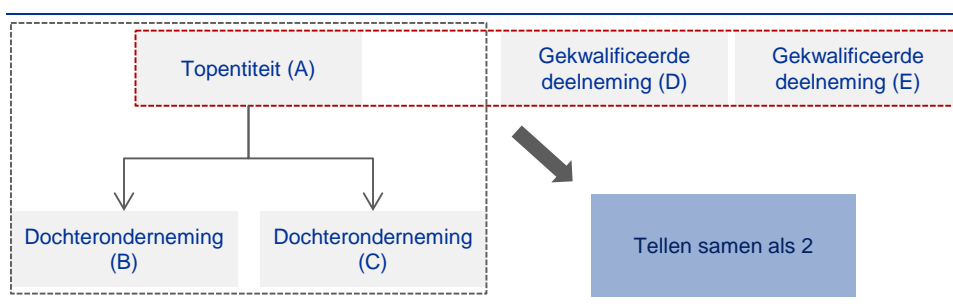
- (b) bestuursfuncties die worden vervuld binnen instellingen die lid zijn van hetzelfde institutionele protectiestelsel;<sup>24</sup>
- (c) bestuursfuncties die worden vervuld binnen entiteiten waarin een instelling een gekwalificeerde deelneming heeft.<sup>25</sup>

**Organisaties die geacht worden niet hoofdzakelijk commerciële doelen na te streven** voor de toepassing van artikel 91, lid 5, van de CRD IV zijn (1) non-profit sport- of culturele verenigingen; (2) liefdadigheidsinstellingen; (3) kerken; (4) kamers van koophandel/vakbonden/beroepsverenigingen; (5) organisaties die uitsluitend ten doel hebben de private economische belangen van leden van het leidinggevend orgaan te beheren en waarbij geen dagelijks beheer door het lid van het leidinggevend orgaan vereist is; en (6) organisaties die geacht worden hoofdzakelijk niet-commerciële doelen na te streven op basis van nationale regelgevende bepalingen. Andere organisaties zouden nog steeds kunnen worden beschouwd als organisaties die niet hoofdzakelijk commerciële doelen nastreven nadat de bevoegde autoriteit de aard van de organisatie heeft beoordeeld en heeft vastgesteld dat de organisatie hoofdzakelijk niet-commerciële doelen nastreeft.

**Telling van meerdere bestuursfuncties:** de ECB houdt bij haar telmethode rekening met de geconsolideerde situatie (op basis van de consolidatiekring voor financiële verslaggevingsdoeleinden).

Indien één te benoemen persoon een bestuursfunctie vervult bij elk van de entiteiten A t/m E in het onderstaande voorbeeld, dan wordt dit geteld als twee bestuursfuncties (de bestuursfuncties die de te benoemen persoon vervult bij de entiteiten A, B en C tellen als één bestuursfunctie. De bestuursfuncties van de te benoemen persoon bij de entiteiten D en E tellen ook als één bestuursfunctie, omdat gekwalificeerde deelnemingen binnen een groep als één tellen).

**Figuur 1**  
Telling van meerdere bestuursfuncties



Bron: ECB

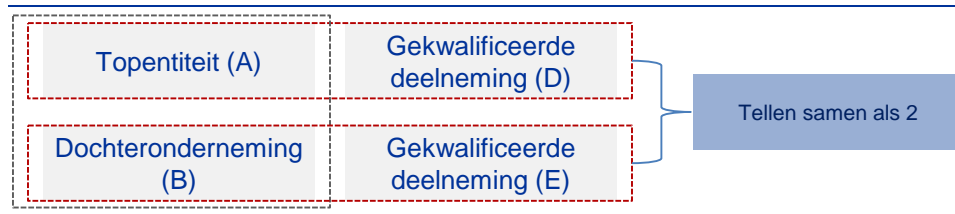
Als de te benoemen persoon geen bestuursfunctie bij entiteit A vervult, dan geldt nog steeds de bovengenoemde bevoorrechte telling voor gekwalificeerde deelnemingen.

<sup>24</sup> Een institutioneel protectiestelsel wordt in de Verordening kapitaalvereisten (Capital Requirements Regulation of CRR) gedefinieerd als een contractuele of wettelijke aansprakelijkheidsregeling van een groep banken waardoor de lidinstellingen en met name hun liquiditeit en solventie, worden beschermd.

<sup>25</sup> Artikel 91, lid 4 en lid 5, van de CRD IV.

Zo worden door een te benoemen persoon vervulde bestuursfuncties bij de entiteiten B, D en E (zie Figuur 2) geteld als twee bestuursfuncties, aangezien de enkele bestuursfunctie bij entiteit B, die onderdeel van de groep is, en de als één bestuursfunctie getelde bestuursfuncties bij de gekwalificeerde deelnemingen van dezelfde groep (D en E) samen als twee bestuursfuncties tellen.

**Figuur 2**  
Telling van meerdere bestuursfuncties



Bron: ECB

Als een te benoemen persoon zowel een uitvoerend als een niet-uitvoerend mandaat in een groep vervult, dient het uitvoerende mandaat boven het niet-uitvoerende mandaat te worden gesteld, met als resultaat dat de te benoemen persoon wordt geacht een uitvoerend mandaat te vervullen.

Alle bestuursfuncties in alle ondernemingen dienen te worden meegeteld, ongeacht of zij bezoldigd zijn of niet.

De CRD IV geeft tevens de bevoegde autoriteiten de mogelijkheid leden van het leidinggevend orgaan toestemming te verlenen nog één andere niet-uitvoerende bestuursfunctie te bekleden.<sup>26</sup>

## Kwalitatieve beoordeling van de te besteden tijd

Afgezien van de kwantitatieve limieten aan het aantal bestuursfuncties zijn er kwalitatieve factoren die bepalen hoeveel tijd een bestuurder kan wijden aan zijn/haar functie, zoals (1) de omvang en de omstandigheden van de entiteiten waar de bestuursfuncties worden vervuld en de aard, omvang en complexiteit van hun activiteiten; (2) de plaats of het land waar de entiteiten zijn gevestigd; (3) andere professionele of persoonlijke verplichtingen en omstandigheden (bijvoorbeeld een rechtszaak waarbij de te benoemen persoon is betrokken); (4) de voor de rol benodigde reistijd; (5) het aantal geplande vergaderingen van het leidinggevend orgaan; (6) de tijd voor de benodigde introductie en training; en (7) de aard van de specifieke positie en de verantwoordelijkheden van het lid (bv. specifieke rol als CEO of Voorzitter, of een lidmaatschap van een comité). Bij het beoordelen of de te benoemen persoon in staat zal zijn voldoende tijd te besteden aan de vervulling van zijn/haar taken dient de onder toezicht staande entiteit tevens rekening te houden

<sup>26</sup> Artikel 91, lid 6, van de CRD IV.



met de behoefte aan doorlopende educatie en ontwikkeling, evenals de noodzaak van een buffer in verband met onverwachte omstandigheden.<sup>27</sup>

## Door de onder toezicht staande entiteit te verstrekken informatie

Volgens de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid dienen alle relevante en noodzakelijke gegevens te worden verstrekt om aan te tonen dat de persoon voldoende tijd heeft om het mandaat te vervullen. In dit verband beschouwt de ECB, in lijn met de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid, ten minste de volgende informatie van de onder toezicht staande entiteit als noodzakelijk om de geschiktheidsbeoordeling uit te voeren (in het licht van de individuele omstandigheden en op basis van een proportionele benadering):

---

- een door de onder toezicht staande entiteit opgestelde specificatie van de voor de functie te besteden tijd;
- een volledige lijst van de mandaten en functies afkomstig van de te benoemen persoon en de naar verwachting te besteden tijd per mandaat en per functie;
- een door de te benoemen persoon zelf opgestelde verklaring dat hij of zij voldoende tijd kan wijden aan alle door de onder toezicht staande entiteit bevestigde mandaten;
- of de te benoemen persoon een voltijdsdienstverband heeft of niet, waarbij het aantal uren of dagen dat aan elk mandaat of elke functie wordt gewijd dient te worden opgegeven;
- of enige van de mandaten additionele verantwoordelijkheden met zich meebrengen, zoals het lidmaatschap van een comité (bijvoorbeeld voorzitterschap van het audit-, risico-, belonings- en/of benoemingscomité);
- of de aard, het type en de omvang van de onder toezicht staande entiteit meer tijd vraagt (de onder toezicht staande entiteit is bijvoorbeeld gereguleerd, genoteerd, etc.);
- een bevestiging dat er in doorlopende educatie en ontwikkeling is voorzien, evenals in een buffer voor perioden van verhoogde activiteit (zoals een reorganisatie of een verhuizing van de instelling, een acquisitie, een fusie, een overname of een crisissituatie, of als gevolg van een groot probleem bij één of meer van de activiteiten van de instelling);
- wanneer mandaten of functies niet worden geteld, omdat de desbetreffende organisaties niet hoofdzakelijk commerciële doelen nastreven: een beschrijving

---

<sup>27</sup> Onverwachte omstandigheden omvatten niet alleen crisissituaties betreffende de instelling, maar ook omstandigheden die onverwacht van invloed zouden kunnen zijn op de te besteden tijd (bijvoorbeeld een rechtszaak).

van de doelstellingen van de organisaties, tenzij dit duidelijk uit openbare informatie blijkt;

- wanneer er sprake is van een groot aantal bestuursfuncties die in de telling buiten beschouwing blijven (bv. de te benoemen persoon is bij talrijke dochterondernemingen lid van het leidinggevend orgaan): een verklaring van de wijze waarop synergie binnen de verschillende mandaten de te besteden tijd zou kunnen verminderen (indien van toepassing); en
- of de ervaring van de te benoemen persoon, in algemene zin of met betrekking tot de onderneming, zodanig is dat de te benoemen persoon zijn of haar taken met een grotere mate van vertrouwdheid en daardoor met grotere efficiëntie zou kunnen uitvoeren.

---

In beginsel is er geen aanvullende informatie vereist wanneer (1) de te benoemen persoon één uitvoerende bestuursfunctie in combinatie met twee niet-uitvoerende bestuursfuncties vervult, of vier niet-uitvoerende bestuursfuncties, zonder “bevoorrechte telling”; en (2) de te benoemen persoon geen specifieke verantwoordelijkheden (bv. het voorzitten van een comité) heeft en de door te benoemen persoon opgestelde verklaring over het besteden van voldoende tijd geen twijfel oproept.

Wanneer dit niet het geval is, moet de onder toezicht staande entiteit een meer gedetailleerde beoordeling van de te besteden tijd overleggen.

## 4.5 Collectieve geschiktheid

### Zelfevaluatie en lopend toezicht op governance

De onder toezicht staande entiteit heeft in eerste instantie de verantwoordelijkheid lacunes in de collectieve geschiktheid vast te stellen door middel van de zelfevaluatie van haar leidinggevend orgaan, bijvoorbeeld aan de hand van een geschiktheidsmatrix. De onder toezicht staande entiteit dient deze lacunes te rapporteren aan en te bespreken met het gezamenlijk toezichthoudend team (Joint Supervisory Team – JST), aangezien het toezicht op de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan een zaak is van het lopend toezicht op de governance. Hoe een te benoemen persoon aan de collectieve geschiktheid zal bijdragen, is volgens artikel 91 van de CRD IV een van de criteria die ten tijde van de eerste deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling moeten worden geëvalueerd. Het lopende toezicht door de JST's is van invloed op deze beoordelingen.

## Motivering ten tijde van de benoeming

Volgens de gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid bestaat de voor de beoordeling noodzakelijk geachte informatie vanuit de onder toezicht staande entiteit uit:

---

- een beschrijving van de samenstelling van het leidinggevend orgaan waarvoor de te benomen persoon wordt beoordeeld, met inbegrip van een lijst met de namen van de leden van het leidinggevend orgaan en een korte beschrijving van hun respectieve rollen en functies;
  - een **korte beargumenteerde verklaring**<sup>28</sup> van hoe de te benoemen persoon aan de gewenste collectieve geschiktheid zal bijdragen;<sup>29</sup>
  - Wanneer het JST lacunes heeft vastgesteld in de collectieve geschiktheid en dit onderwerp wenst te bespreken, zou het JST ook om de uitkomst van de periodieke zelfevaluatie kunnen verzoeken.
- 

Idealiter bestaat de beargumenteerde verklaring uit twee delen: ten eerste een analyse van de status quo op grond van de meest recente uitkomsten van de zelfevaluatie, en ten tweede een indicatie van welke invloed de te benoemen persoon zou hebben op de status quo. Deze indicatie kan een uitleg zijn van hoe de te benoemen persoon de status quo zal aanvullen of daaraan zal bijdragen, en/of hoe hij of zij zich op de status quo zal verlaten voor bepaalde kennis, vaardigheden of ervaring.

---

<sup>28</sup> Bij belangrijke instellingen dient volgens de CRD IV het benoemingscomité betrokken te zijn bij de opstelling van deze verklaring, overeenkomstig de voor het benoemingscomité geldende verplichting zoals die is uiteengezet in artikel 88, lid 2, onder c), van de CRD IV.

<sup>29</sup> Dit moet worden gedaan voor ofwel het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie ofwel het leidinggevend orgaan in zijn toezichhoudende functie. Een eventueel voorstel om de te benoemen persoon lid te maken van een van de gespecialiseerde comités van het leidinggevend orgaan, dient eveneens in de verklaring te worden opgenomen.

## 5 Interviews

### 5.1 Doel

Interviews zijn een manier om informatie over de te benoemen persoon te verkrijgen en vormen een aanvulling op de schriftelijke informatie die door de onder toezicht staande entiteit en de te benoemen persoon wordt verstrekt of op informatie over de te benoemen persoon vanuit andere bron. Interviews vormen een gelegenheid om door te vragen over de praktische ervaring<sup>30</sup> van een te benoemen persoon of om te toetsen of deze persoon de onder toezicht staande entiteit goed kent en goed op de hoogte is van relevante marktontwikkelingen. Interviews kunnen ook worden gebruikt om aan integriteit en betrouwbaarheid verwante aangelegenheden te onderzoeken of feiten te verifiëren om zo meer zekerheid te verkrijgen omtrent specifieke elementen van zijn of haar deskundigheid en betrouwbaarheid.

Voor de bevoegde autoriteit biedt een interview tevens een gelegenheid de te benoemen persoon te ontmoeten en de verwachtingen uiteen te zetten ten aanzien van de relaties tussen de te benoemen persoon, de onder toezicht staande entiteit en de bevoegde autoriteit zelf.

### 5.2 Reikwijdte en soorten interviews

Het doel van het interview is (1) de door de te benoemen persoon en/of de onder toezicht staande entiteit ingediende documentatie of (2) de informatie die de bevoegde autoriteit op andere wijze ter kennis is gekomen **aan te vullen en/of te verifiëren**. Bij de verzameling van informatie in het kader van de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling behoren interviews daarom tot de instrumenten die worden gebruikt om de relevante feiten te bepalen.

De ECB volgt een evenredige en op risico gebaseerde benadering ten aanzien van het gebruik van interviews als onderdeel van deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen.

Interviews worden gehouden bij **nieuwe benoemingen** in de functie van CEO (of een equivalente functie) of Voorzitter bij onafhankelijke banken en de topbanken van groepen, aangezien bij deze functies het risico het grootst is. Als de toepentiteit van een groep een holding is, geldt dit met betrekking tot de grootste bank in de groep. In het geval van coöperatieve entiteiten wordt het centrale orgaan of de centrale-organovereenkomst gezien als de toepentiteit. In naar behoren gemotiveerde gevallen kan de ECB besluiten dat een interview niet noodzakelijk is, namelijk wanneer een in de functie van CEO te benoemen persoon reeds een van de huidige leden van het leidinggevend orgaan is of wanneer met deze persoon reeds recentelijk een interview is gehouden.

---

<sup>30</sup> Zie paragraaf 4.1.

In alle andere gevallen kunnen interviews ook worden gebruikt als een instrument voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen (bv. wanneer een specifiek punt van zorg is vastgesteld ten aanzien van de deskundigheid of integriteit/betrouwbaarheid van de te benoemen persoon).

Een **informatief interview** gaat in op alle elementen van geschiktheid. Indien er na het interview nog steeds zorgpunten bestaan, dan kan **een tweede, specifiek interview** worden gevoerd waarin wordt ingegaan op de feiten die aanleiding vormden tot de punten van zorg. De ECB kan tevens besluiten alleen een specifiek interview te voeren, bijvoorbeeld wanneer het reeds op grond van de op schrift gestelde informatie duidelijk is dat er een specifiek punt van zorg bestaat met betrekking tot de deskundigheid en betrouwbaarheid van de te benoemen persoon.

### 5.3 Interviewproces

De te benoemen persoon en de onder toezicht staande entiteit worden tijdig van tevoren schriftelijk in kennis gesteld van de datum, het tijdstip en de plaats van het gevraagde interview.

Wanneer tot een specifiek interview wordt besloten omdat er een specifiek punt van zorg is ten aanzien van de deskundigheid en betrouwbaarheid van een te benoemen persoon, zal de te benoemen persoon en de onder toezicht staande entiteit vooraf een overzicht van de te bespreken kwesties worden toegezonden.

Het panel voor het interview bestaat uit minimaal twee en over het algemeen niet meer dan drie personen. Het interviewpanel, of ten minste de voorzitter daarvan, dient te beschikken over voldoende senioriteit. Geen enkel lid van het interviewpanel mag een belangenconflict of een vermeend belangenconflict hebben of vooringenomen zijn ten aanzien van de te benoemen persoon met wie een interview wordt gevoerd.

De ECB spreekt met de te benoemen persoon af in welke taal het interview wordt gevoerd. Wanneer de onder toezicht staande entiteit ermee heeft ingestemd de formele besluiten van de ECB in het Engels te ontvangen, dan wordt het interview in het Engels gevoerd, tenzij de te benoemen persoon een andere taal verkiest.

## 6 Beoordelingsprocedure

### Aanleidingen

De aanleiding tot een deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling kan zijn:

- een nieuwe benoeming, een verandering van functie of een verlenging<sup>31</sup>;
- nieuwe feiten of andere kwesties<sup>32</sup>; of
- een procedure betreffende vergunningverlening<sup>33</sup> of een gekwalificeerde deelneming<sup>34</sup>.

**Figuur 3**

Betrokken stakeholders binnen het SSM



### 6.1 Nationale bevoegde autoriteiten als toegangspunt

Benoemingen worden door de kredietinstellingen (of, bij wijze van uitzondering, door de te benoemen persoon) aan de desbetreffende NBA medegedeeld door middel van nationale kennisgevingsformulieren<sup>35</sup> (indien die voorhanden zijn). De NBA informeert vervolgens de ECB. Samen verzamelen zij de benodigde informatie, voeren de beoordeling uit en leggen een gedetailleerd voorstel ter besluit voor.

### 6.2 ECB als besluitvormende instantie

De ECB neemt uitsluitend besluiten over benoemingen bij belangrijke kredietinstellingen, behalve wanneer benoemingen deel uitmaken van procedures in verband met vergunningverlening of een gekwalificeerde deelneming (dit zijn gemeenschappelijke procedures voor zowel belangrijke instellingen als minder belangrijke instellingen).

<sup>31</sup> Artikel 93 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>32</sup> Artikel 94 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>33</sup> Artikel 78 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>34</sup> Artikel 86 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>35</sup> Zie voetnoot 9.

Binnen de ECB worden deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen gezamenlijk uitgevoerd door de Afdeling Autorisatie<sup>36</sup> van het Directoraat-Generaal Secretariaat van de Raad van Toezicht, de JST's en de eventuele horizontale afdelingen bij de NBA's die verantwoordelijk zijn voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen.

## 6.3 Nieuwe benoemingen

### Standaardprocedure

De doorsnee interne SSM-procedure bij nieuwe benoemingen begint met een kennisgeving aan de NBA door de onder toezicht staande entiteit van de (voorgenomen) benoeming van een nieuw lid van het leidinggevend orgaan overeenkomstig de nationale wetgevingsvereisten. Hiervoor gebruikt de onder toezicht staande entiteit de door de NBA verstrekte formulieren en templates. De NBA stelt de ECB in kennis en informeert haar over de eventuele tijdslimiet waarbinnen op basis van de nationale wetgeving een besluit moet worden genomen. De NBA en de ECB verzamelen alle noodzakelijke documentatie en voeren gezamenlijk een beoordeling uit, er daarbij voor zorgend dat:

- de beoordeling wordt uitgevoerd in overeenstemming met de inhoudelijke criteria zoals vastgelegd in de nationale wetgeving;
- de vereisten zoals vastgelegd in het Unierecht worden nageleefd, en
- er sprake is van consistentie met de uitkomsten van andere deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen.

De beoordeling bestaat uit: een bestudering van de ontvangen documenten, raadpleging van lokale registers, raadpleging van de EBA-database inzake bestuursrechtelijke sancties, contact met andere nationale autoriteiten (te weten, indien toepasselijk, de autoriteit die verantwoordelijk is voor het toezicht op financieel gedrag), en lokale of buitenlandse autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op andere financiële entiteiten waar de te benoemen persoon werkzaam is of eerder werkzaam is geweest, of waarbij hij of zij lid van het leidinggevend orgaan is geweest. De NBA en de ECB kunnen, zo nodig, schriftelijk of tijdens een interview om aanvullende informatie verzoeken.

De ECB stelt met ondersteuning van de NBA een besluit op. Voor de meeste van de kleinere entiteiten die onder het directe toezicht van de ECB vallen, veranderingen in het leidinggevend orgaan en voor verlengingen wordt een evenredige aanpak

---

<sup>36</sup> De Afdeling Autorisatie draagt zorg voor de correcte toepassing van de beleidslijnen, praktijken en procedures binnen het SSM, voor naleving van de toepasselijke juridische vereisten en voor consistentie van de uitkomsten van de door de ECB genomen besluiten inzake deskundigheid en betrouwbaarheid.

toegepast. De beoordeling of aan alle deskundigheids- en betrouwbaarheidscriteria is voldaan, blijft echter gelijk.

## 6.4 Verlengingen, veranderingen van functie en terugtredingen

Verlengingen en veranderingen van functie kunnen van invloed zijn op het leidinggevend orgaan en daarom aanleiding geven tot een nieuwe deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling indien vereist en zoals voorzien in nationale wetgeving.

Bij verlenging wordt een te benoemen persoon geacht geschikt te zijn wanneer zich sinds de voorgaande beoordeling geen nieuwe feiten hebben voorgedaan (als er wel sprake is van nieuwe feiten: zie paragraaf 6.5). Een volledige herbeoordeling die alle vijf deskundigheids- en betrouwbaarheidscriteria omvat, wordt alleen uitgevoerd indien nationale wetgeving deze voorschrijft.

Er is sprake van een "verandering van functie" als:

- wordt voorgesteld een niet-uitvoerend bestuurder te benoemen tot uitvoerend bestuurder of omgekeerd;
- wordt voorgesteld een lid van het leidinggevend orgaan te benoemen tot (niet-uitvoerend) Voorzitter, Voorzitter van een van de gespecialiseerde comités van het leidinggevend orgaan of tot CEO.

De beoordeling van een verandering van functie is voornamelijk gericht op de ervaring van de betrokken persoon, aangezien dit criterium het meest relevant is. De te besteden tijd, belangenconflicten<sup>37</sup> en collectieve geschiktheid kunnen echter ook relevant zijn en derhalve worden beoordeeld.

De onder toezicht staande entiteit moet de NBA van de verandering in kennis stellen en een besluit wordt genomen door de ECB. Indien op basis van nationale wetgeving geen besluit vereist is, dient de onder toezicht staande entiteit de NBA slechts in kennis te stellen van de verandering.

Bij een verandering van functie kan het mogelijk zijn dat de onder toezicht staande entiteit aanvullende informatie moet verstrekken. Bijvoorbeeld als een niet-uitvoerend bestuurder wordt benoemd als uitvoerend bestuurder, dan moet worden aangetoond dat hij/zij over de vereiste relevante ervaring en de te besteden tijd beschikt.

---

<sup>37</sup> Dit kan vooral het geval zijn wanneer de te benoemen persoon andere functies vervult binnen dezelfde groep waarvan de instelling deel uitmaakt. Als, bijvoorbeeld, een te benoemen persoon wordt voorgesteld voor de functie van niet-uitvoerend bestuurder bij de moederonderneming, maar hij/zij blijft uitvoerend bestuurder bij een dochteronderneming, dan kan dit aanleiding vormen tot een nieuw belangenconflict.



Een terugtreding vormt eveneens aanleiding tot een verandering in het leidinggevend orgaan, maar in dit geval hoeft geen besluit te worden genomen. De terugtreding kan echter van invloed zijn op de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan. Bij vertrek kan een interview worden gevoerd met de desbetreffende persoon om beter inzicht te verkrijgen in de situatie waarin hij/zij het leidinggevend orgaan heeft verlaten, aangezien dergelijke informatie nuttig kan zijn voor het lopend toezicht op de instelling.

## 6.5 Nieuwe feiten

Nieuwe feiten kunnen de ECB en NBA op verschillende wijzen ter kennis komen. Onder toezicht staande entiteiten moeten op grond van artikel 94, lid 1, van de GTM-kaderverordening de NBA onverwijld op de hoogte te brengen van elk nieuw feit dat of "enige andere kwestie" (hierna "nieuw feit") die van invloed kan zijn op de initiële deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling, zodra dergelijke feiten of kwesties bekend worden. De NBA en de ECB kunnen ook zelf kennis krijgen van nieuwe feiten die van invloed kunnen zijn op een eerdere beoordeling van de geschiktheid van een te benoemen persoon (bv. een melding van een schending, informatie verzameld tijdens een inspectie ter plaatse, feiten waarnaar in de media wordt verwezen).

Per individueel geval kunnen de ECB en de NBA dan besluiten een nieuwe beoordeling in gang te zetten indien het feit van materieel belang is voor een van de beoordelingscriteria van de CRD IV.<sup>38</sup> Indien deze in gang wordt gezet, dan is de nieuwe beoordeling gericht op de criteria die door het nieuwe feit worden beïnvloed. Het beginsel van behoorlijke procedure (zie hoofdstuk 3) en het besluitvormingsproces, zoals beschreven in hoofdstuk 7, gelden als een nieuwe beoordeling wordt uitgevoerd.

## 6.6 Procedures betreffende vergunningverlening of een gekwalificeerde deelneming

In het geval van het verlenen van een vergunning aan een kredietinstelling wordt de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling uitgevoerd als onderdeel van de vergunningverleningsprocedure.

Wanneer bij een procedure in verband met de voorgenomen verwerving van een gekwalificeerde deelneming de voorgenomen verwervende partij een lid van het leidinggevend orgaan zal benoemen, wordt de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling uitgevoerd als onderdeel van de procedure voor een gekwalificeerde deelneming.

---

<sup>38</sup> Artikel 94, lid 2, van de GTM-kaderverordening.

## 7 Besluit

Na elke deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling neemt de ECB een formeel besluit, indien van toepassing binnen de deadline waarin nationale wetgeving voorziet.

### 7.1 Soorten besluiten

Een te benoemen persoon wordt ofwel deskundig en betrouwbaar geacht, ofwel niet. De ECB heeft echter de bevoegdheid positieve besluiten vergezeld te doen gaan van aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen. Wanneer punten van zorg door deze instrumenten niet op adequate wijze kunnen worden weggenomen, is het noodzakelijk een negatief besluit te nemen.

In positieve en negatieve besluiten kan worden verwezen naar aanverwant lopend toezichtswerk.

Als het voorgenomen besluit een nadelige invloed zou kunnen hebben op de rechten van de te benoemen persoon of de onder toezicht staande entiteit<sup>39</sup>, moeten enkele fundamentele beginselen en rechten in acht worden genomen.

- De ECB baseert haar besluit uitsluitend op bezwaren waarop de personen die het onderwerp van de procedure zijn (ook wel "de partijen" genoemd) commentaar hebben kunnen geven.<sup>40</sup>
- De ECB houdt rekening met alle relevante omstandigheden<sup>41</sup> en kan indien zij dit noodzakelijk acht getuigen en deskundigen horen en bewijs vergaren.<sup>42</sup>
- Een partij heeft het recht te worden gehoord<sup>43</sup>.
- Een partij heeft de rechten die in algemene zin van toepassing zijn: het recht op wettelijke vertegenwoordiging<sup>44</sup>, het recht van toegang tot het ECB-dossier<sup>45</sup>, en het recht op een verklaring inzake de redenen<sup>46</sup>.

<sup>39</sup> Bijvoorbeeld wanneer bij een negatief besluit of een positief besluit bijkomende bepalingen worden opgelegd waarmee de te benoemen persoon en de onder toezicht staande entiteit niet uitdrukkelijk en schriftelijk hebben ingestemd.

<sup>40</sup> Artikel 22 van de GTM-verordening.

<sup>41</sup> Artikel 28 van de GTM-kaderverordening.

<sup>42</sup> De artikelen 29 en 30 van de GTM-kaderverordening.

<sup>43</sup> Artikel 31 van de GTM-kaderverordening. De hoorzitting kan plaatsvinden tijdens een bijeenkomst of schriftelijk en is gebaseerd op het ontwerpbesluit. Het ontwerpbesluit wordt herzien op basis van de beoordeling van de hoorzitting.

<sup>44</sup> Artikel 27 van de GTM-kaderverordening.

<sup>45</sup> Artikel 32 van de GTM-kaderverordening.

<sup>46</sup> Artikel 33 van de GTM-kaderverordening.

## 7.2 Positieve besluiten

Zoals hiervoor uitgelegd is, kan de ECB een positief besluit vergezeld doen gaan van aanbevelingen, voorwaarden en verplichtingen.

### Positief besluit met aanbeveling(en)

Wanneer aan alle deskundigheids- en betrouwbaarheidscriteria is voldaan, maar er een kwestie is vastgesteld waaraan tegemoetgekomen moet worden, kan de ECB in het besluit inzake deskundigheid en betrouwbaarheid zelf aanbevelingen opnemen of verwachtingen aangeven. Het gebruik van dergelijke niet-bindende instrumenten is tevens bedoeld om best practices bij de instellingen te bevorderen en op wenselijke verbeteringen te wijzen.

### Positief besluit met voorwaarde(n)

De ECB kan tevens voorwaarden opleggen. Een voorwaarde is een vereiste dat aan de onder toezicht staande entiteit wordt opgelegd (terwijl deze tevens directe implicaties kan hebben voor de te benoemen persoon) in plaats van wat anders een negatief besluit zou zijn. De ECB legt uitsluitend een voorwaarde op wanneer dit nodig is om ervoor te zorgen dat de te benoemen persoon bij de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling voldoet aan de toepasselijke criteria. In zo'n geval is het opleggen van een voorwaarde een meer evenredige en minder ingrijpende maatregel. De ECB kan uitsluitend voorwaarden opleggen als:

- de ECB een negatief besluit zou kunnen nemen maar de tekortkoming gemakkelijk kan worden verholpen;
- de voorwaarde duidelijk omschreven is en daaraan binnen een duidelijk omschreven en relatief korte periode kan worden voldaan;
- de inhoud van de voorwaarde kan worden gebaseerd op de beoordelingscriteria die zijn vastgelegd in toepasselijke nationale wetgeving.

De meest voorkomende voorwaarden zijn:

- voltooiing van een gespecificeerde opleiding of training;
- afstoting van een externe bestuursfunctie of andere functie;
- een proefperiode, bijvoorbeeld in een functie onder het niveau van het leidinggevend orgaan.

Wanneer een voorwaardelijk besluit wordt uitgebracht, dient de onder toezicht staande entiteit de ECB tijdig ervan op de hoogte te stellen wanneer aan de voorwaarde is voldaan.

Anders dan niet-naleving van een verplichting of aanbeveling raakt de niet-naleving van een voorwaarde automatisch de deskundigheid en betrouwbaarheid van de te benoemen persoon, aangezien het niet naleven van een voorwaarde betekent dat de te benoemen persoon niet aan de toepasselijke criteria voor de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling voldoet. Het ECB-besluit wordt nooit geldig of is niet langer geldig, afhankelijk van het type voorwaarde. De consequentie is dat de te benoemen persoon uit zij/haar functie moet terugtreden of de functie niet kan gaan vervullen.

Wanneer de te benoemen persoon reeds actief is als lid van het leidinggevend orgaan en weigert uit eigen beweging af te treden, kan de ECB haar toezichtsbevoegdheden aanwenden om hem/haar uit het leidinggevend orgaan te ontslaan.<sup>47</sup> Een dergelijke ontslagmaatregel vereist een nieuw specifiek ECB-besluit waarbij een nieuwe deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling niet vereist is en waarvoor het recht geldt te worden gehoord.

### Positief besluit met verplichting(en)

In het ECB-besluit kan eveneens een verplichting zijn opgenomen om specifieke informatie te verstrekken ten behoeve van de lopende deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling of om specifieke actie te ondernemen met betrekking tot de deskundigheid en betrouwbaarheid, die niet de te benoemen persoon betreft maar de gehele onder toezicht staande entiteit. In tegenstelling tot wat bij een voorwaarde geldt, zal het niet naleven van een voorwaarde niet automatisch van invloed zijn op de deskundigheid en betrouwbaarheid van de te benoemen persoon.

De meest voorkomende verplichtingen zijn:

- rapportage over lopende rechtszaken;
- vereiste verbeteringen in op schrift gesteld beleid ten aanzien van belangenconflicten;
- vereiste verbeteringen wat betreft de collectieve geschiktheid.

## 7.3 Communicatie van het besluit en beroep

De onder toezicht staande entiteit (of bij uitzondering de te benoemen persoon)<sup>48</sup> wordt van het door de ECB genomen besluit in kennis gesteld. De onder toezicht staande entiteit en de te benoemen persoon moeten voldoen aan eventuele overige vereisten krachtens nationale wetgeving, zoals geregistreerd zijn in een nationaal register (indien van toepassing).

<sup>47</sup> Artikel 16, lid 2, onder m), van de GTM-verordening.

<sup>48</sup> Het besluit wordt medegedeeld aan degene die de benoeming heeft aangekondigd (zie paragraaf 6.1).

De te benoemen persoon of de onder toezicht staande entiteit heeft de mogelijkheid een herziening door de Administratieve Raad van Toetsing aan te vragen of kan het besluit direct aanvechten voor het Hof van Justitie van de Europese Unie.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Raadpleeg voor een nadere toelichting de alinea's 13-15 van de Gids voor banktoezicht, beschikbaar via <https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssmguidebankingsupervision201411.nl.pdf>

## 8 Ontslag van leden van het leidinggevend orgaan

Op grond van artikel 16, lid 2, onder m), van de GTM-verordening, heeft de ECB de bevoegdheid te allen tijde leden van het leidinggevend orgaan van een belangrijke onder toezicht staande entiteit te ontslaan wanneer deze niet voldoen aan de vereisten zoals uiteengezet in de rechtsinstrumenten waarnaar in de eerste alinea van artikel 4, lid 3, van de GTM-verordening wordt verwezen.

## Afkortingen en termen

Te benoemen persoon	De persoon die wordt voorgesteld voor een functie in het leidinggevend orgaan of de persoon die in een dergelijke functie is benoemd
CRD IV	Richtlijn kapitaalvereisten (Capital Requirements Directive)
Bevoegde autoriteit	Een NBA of de ECB
Bestuursfunctie	De functie van een lid van het leidinggevend orgaan van een onderneming
EBA	Europese Bankautoriteit (European Banking Authority)
EBA-richtsnoeren inzake interne governance	EBA-richtlijnen inzake interne governance (EBA/GL/2017/11)
Gezamenlijk door ESMA en EBA uitgebrachte richtsnoeren inzake geschiktheid	Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (EBA/GL/2017/12)
ECB	Europese Centrale Bank
ESMA	Europese Autoriteit voor effecten en markten (European Securities and Markets Authority)
EU	Europese Unie
JST	Gezamenlijk toezichthouden team (Joint Supervisory Team)
Leidinggevend orgaan	Het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie en in zijn bestuursfunctie
NBA	Nationale bevoegde autoriteit
SREP	Procedure van prudentiële toetsing en evaluatie (Supervisory Review and Evaluation Process)
SSM	Gemeenschappelijk Toezichtsmechanisme (Single Supervisory Mechanism of SSM)
GTM-kaderverordening	
GTM-verordening	

### © Europese Centrale Bank, 2018

Postadres 60640 Frankfurt am Main, Duitsland  
Telefoon +49 69 1344 0  
Website [www.bankingsupervision.europa.eu](http://www.bankingsupervision.europa.eu)

Alle rechten voorbehouden. Reproductie voor educatieve en niet-commerciële doeleinden is toegestaan op voorwaarde dat de bron wordt vermeld.