



EUROPESE CENTRALE BANK

BANKENTOEZICHT

# Ontwerpgids voor de beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid

BANKENTOEZICHT

November 2016

BANKTILLSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŪ PRIEŽIŪRA NADZÓR BANKOWY

VIGILANZA BANCARIA

BANKFELÜGYELET

BANKING SUPERVISION

SUPERVISION BANCAIRE BANČNI NADZOR

MAOIRSEACHT AR BHAINCÉIREACHT NADZOR BANAKA

**BANKING SUPERVISION**

PANGANDUSJÄRELEVALVE

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKOVNI DOHLED

БАНКОВ НАДЗОР

BANKTILLSYN

BANKENAUF SICHT

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ PANKKIVALVONTA

SUPRAVEGHERE BANCARĂ BANKOVÝ DOHLAD

SUPERVIŽJONI BANKARJA

**SUPERVISIÓN BANCARIA**

BANKING SUPERVISION

BANKENAUF SICHT

SUPERVISÃO BANCÁRIA

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1 Juridisch kader</b>	<b>4</b>
1.1 GTM-Verordening en GTM-Kaderverordening	4
1.2 CRD IV en nationale wetgeving	4
1.3 EBA-Richtsnoeren	5
1.4 Beleidslijnen, praktijken en procedures binnen het SSM	5
<b>2 Opzet binnen het SSM</b>	<b>7</b>
2.1 Nationale bevoegde autoriteiten als ingang	7
2.2 ECB als besluitvormende instantie	7
<b>3 Beginselen</b>	<b>9</b>
Beginsel 1: primaire verantwoordelijkheid van de kredietinstellingen	9
Beginsel 2: poortwachter	9
Beginsel 3: harmonisatie	10
Beginsel 4: evenredigheid en beoordeling per geval	10
Beginsel 5: een behoorlijke procedure en billijkheid	10
Beginsel 6: interactie met het lopende toezicht	11
<b>4 Reikwijdte van de door de ECB uitgevoerde beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid</b>	<b>12</b>
<b>5 Beoordelingscriteria</b>	<b>13</b>
5.1 Ervaring	13
5.2 Reputatie	16
5.3 Belangenconflicten en onafhankelijkheid van geest	17
5.4 Tijdsbesteding	19
5.5 Collectieve geschiktheid	22
<b>6 Interviews</b>	<b>24</b>
6.1 Doel	24

6.2	Reikwijdte en soorten	24
6.3	Kennisgeving	25
6.4	Interviewpanel	25
6.5	Taal	25
<b>7</b>	<b>Beoordelingsproces</b>	<b>26</b>
7.1	Nieuwe benoemingen	26
7.2	Nieuwe feiten	28
7.3	Procedures in verband met vergunningverlening of een gekwalificeerde deelneming	28
<b>8</b>	<b>Besluit</b>	<b>29</b>
8.1	Positieve besluiten	30
8.2	Communicatie van het besluit en beroep	31
<b>9</b>	<b>Ontslag van leden van het leidinggevend orgaan</b>	<b>32</b>
	<b>Afkortingen en termen</b>	<b>33</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 (*significant credit institutions*)<sup>1</sup> die onder haar directe toezicht vallen. In de Gids voor banktoezicht, die in november 2014 door de ECB is gepubliceerd, wordt deze geschiktheidsbeoordeling slechts kort aangestipt. In deze ontwerp-gids voor de beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid (*fit and proper assessment*)<sup>2</sup> 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 ontwerp-gids beschreven beleidslijnen, praktijken en procedures moeten in de loop der tijd wellicht worden aangepast. De ontwerp-gids is bedoeld als een praktisch instrument dat regelmatig zal worden bijgewerkt om nieuwe, in de praktijk opgedane ervaringen te weerspiegelen.

Het doel van de ontwerp-gids is om de implementatie van beoordelingscriteria voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen te harmoniseren, om zo een gemeenschappelijke werkwijze in de toezichtspraktijk te bereiken. Deze ontwerp-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. Het belangrijkste doel van de raadpleging is om de door de ECB ontwikkelde beleidslijnen en praktijken – waarvan het grootste deel in de hoofdstukken 5 en 6 van de ontwerp-gids is opgenomen – te presenteren en feedback daarop te verzamelen.

---

<sup>1</sup> In Nederland doorgaans “significante” (krediet)instellingen genoemd.

<sup>2</sup> “*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 vragenlijst wordt voor ‘fit’ deskundig, voor ‘proper’ betrouwbaar en voor ‘suitable’ geschikt gehanteerd.

# 1 Juridisch kader

## 1.1 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<sup>3</sup> blijkt duidelijk dat de beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid moet worden gezien als een onderdeel van het door de ECB uit te oefenen toezicht op de algehele governance van kredietinstellingen.

In de GTM-Kaderverordening<sup>4</sup> wordt in de artikelen 93 en 94 uitgebreider 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 nationale bevoegde autoriteiten (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.

Na elke beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid neemt de ECB een besluit ten aanzien van de geschiktheid van de leden van de leidinggevende organen van belangrijke kredietinstellingen.

## 1.2 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 CRD IV<sup>5</sup>. De Richtlijn behandelt de normen voor deskundigheid en betrouwbaarheid inhoudelijk, maar geeft geen inhoudelijke details over de verschillende criteria en zegt niets over het type toezichtsprocedure dat nodig is (bijv. de keuze tussen ex-ante-goedkeuring van een benoeming door de toezichthouder of ex-post-kennisgeving van een benoeming aan de toezichthouder).

<sup>3</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).

<sup>4</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).

<sup>5</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).

Dientengevolge zal de ECB, bij het in het kader van het Gemeenschappelijk Toezichtsmechanisme (Single Supervisory Mechanism – SSM) nemen van besluiten ten aanzien van deskundigheid en betrouwbaarheid, rekening houden met de inhoudelijke deskundigheids- en betrouwbaarheidsvereisten die zijn vastgelegd in bindende nationale wetgeving die artikel 91 van CRD IV ten uitvoer legt. Gezien het feit dat Artikel 91 van 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 CRD IV.

De ECB kan ten behoeve van haar besluitvormingsproces 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 ten aanzien van deskundigheid en betrouwbaarheid.

### 1.3 EBA-Richtsnoeren

Behalve aan de nationale wetgeving voldoet de ECB ook aan de EBA-Richtsnoeren inzake geschiktheid en de EBA-Richtsnoeren inzake interne governance.<sup>6</sup> Deze Richtsnoeren laten de NBA's en de ECB enige ruimte om vereisten nader te specificeren. Met de in deze Richtsnoeren vastgelegde definities en begrippen wordt in deze ontwerp-gids rekening gehouden.

### 1.4 Beleidslijnen, praktijken en procedures binnen het SSM

De ECB harmoniseert, samen met de NBA's, de tenuitvoerlegging van EU-vereisten en EU-Richtlijnen door beleidslijnen ten aanzien van criteria, praktijken en procedures voor deskundigheid en betrouwbaarheid goed te keuren. De goedkeuring van deze beleidslijnen laat nationale wetgeving onverlet, hetgeen wil zeggen dat bij het ontbreken van daar tegenin gaande bindende nationale wetgeving, deze beleidslijnen door de ECB en de NBA's dienen te worden gevolgd. De NBA's zijn overeengekomen nationale wetgeving te interpreteren en te ontwikkelen overeenkomstig deze beleidslijnen. De ontwerp-gids weerspiegelt de beleidslijnen die eind januari 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

---

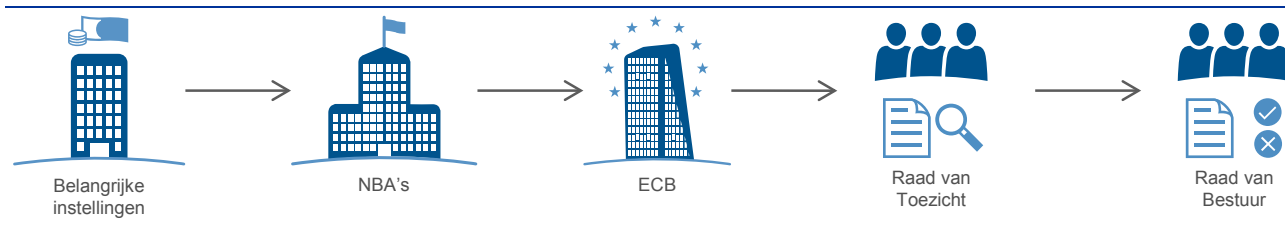
<sup>6</sup> Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (EBA/GL/2012/06), de door EBA en ESMA gepubliceerde ontwerp-Richtsnoeren betreffende de beoordeling van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (momenteel in de raadplegingsfase) en Richtsnoeren inzake interne governance (GL44).

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

## 2 Opzet binnen het SSM

**Figuur 1**

Betrokken stakeholders binnen het SSM



### 2.1 Nationale bevoegde autoriteiten als ingang

Benoemingen worden door de kredietinstellingen (of, bij wijze van uitzondering, door de te benoemen persoon<sup>7</sup>) aan de desbetreffende NBA medegedeeld door middel van nationale kennisgevingsformulieren (indien die voorhanden zijn).<sup>8</sup>

De NBA informeert vervolgens de ECB. Samen verzamelen zij de benodigde informatie, voeren de beoordeling uit en leggen een gedetailleerd voorstel ter besluit voor aan de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur.

### 2.2 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 (deze procedures gelden voor zowel belangrijke instellingen (*significant institutions*) als minder belangrijke instellingen (*less significant institutions*)). Op grond van artikel 6, lid 4, van de GTM-Verordening ligt de verantwoordelijkheid voor reguliere benoemingen bij minder belangrijke instellingen (dat wil zeggen buiten de context van vergunningverleningen of gekwalificeerde deelnemingen) bij de NBA's.

Binnen de ECB worden deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen gezamenlijk uitgeoefend uitgevoerd door de Afdeling Autorisatie (AUT)<sup>9</sup> van het Directoraat-Generaal Microprudentieel Toezicht IV (in dit Directoraat-Generaal zijn alle horizontale functies van het Banktoezicht van de ECB samengebracht), de

<sup>7</sup> Zie "Afkortingen en termen" achter in dit document voor een definitie van 'te benoemen persoon'.

<sup>8</sup> De links naar de nationale formulieren staan hier.

<sup>9</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 ten aanzien van deskundigheid en betrouwbaarheid.



Gezamenlijke Toezichtsteams (Joint Supervisory Teams – JST's) en de eventuele eventuele horizontale afdelingen bij de NBA's die verantwoordelijk zijn voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen.

## 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 dienen hun eigen due diligence en beoordeling van de leden van het leidinggevend orgaan uit te voeren, niet alleen vóór de benoeming maar continu (bijvoorbeeld bij een belangrijke wijziging in de verantwoordelijkheden van een lid van het leidinggevend orgaan). Daarbij dienen de onder toezicht staande entiteiten ervoor te zorgen dat ze de volledig transparante medewerking van de betrokken individuen hebben.

Gezien haar verantwoordelijkheid om de (doorlopende) geschiktheid van de leden van de leidinggevend organen te waarborgen, dient een onder toezicht staande entiteit in alle gevallen (nieuwe benoeming, nieuwe feiten, verandering van rol, etc.) de bevoegde autoriteiten te voorzien van **alle benodigde informatie** voor de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling. Dit dient tijdig en juist te gebeuren. De ECB en de NBA beslissen welke informatie verstrekt dient te worden en hoe (middels nationale formulieren, indien deze voorhanden zijn). Zij kunnen zo nodig de onder toezicht staande entiteit of de te benoemen persoon 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 dient te 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 de eisen die gesteld worden aan de deskundigheid en betrouwbaarheid van de personen die verantwoordelijk zijn voor het bestuur van kredietinstellingen.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Artikel 4, lid 1, e), en artikel 6, lid 4, van de GTM-Verordening.

## Beginsel 3: harmonisatie

Bij de uitoefening van het toezicht op deskundigheid en betrouwbaarheid streeft de ECB naar een hoger niveau van harmonisatie bij de beoordeling van leden van leidinggevende organen in het gehele eurogebied.<sup>11</sup> Meer consistentie en convergentie is nodig, aangezien in bij het toezicht gehanteerde beleidslijnen, procedures en praktijken talrijke onderlinge verschillen zijn ontdekt (waaronder verschillende interpretaties van de toepasselijke beoordelingscriteria) ten aanzien van de beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid.

## Beginsel 4: evenredigheid en beoordeling per geval

Het beginsel van evenredigheid is van toepassing op de gehele betrouwbaarheids- en deskundigheidsprocedure: 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 functie die dient te worden vervuld.

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. In alle gevallen zal daarom de beoordeling neerkomen op een individuele analyse en oordeelsvorming door de toezichthouder.

## Beginsel 5: een behoorlijke procedure en billijkheid

Het toezicht op 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 ten aanzien van deskundigheid en betrouwbaarheid. In dat geval kunnen beide aanspraak maken op alle in de GTM-Verordening en de GTM-Kaderverordening bedoelde procedurele garanties (zoals het recht te worden gehoord). 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 beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid, daarbij rekening houdend met de factoren die zowel vóór als tegen de te benoemen persoon spreken. Naast de GTM-Verordening en de GTM-Kaderverordening zal de ECB zich tevens baseren op de algemene beginselen van het EU-bestuursrecht en de EU-wetgeving met betrekking tot gegevensbescherming.

---

<sup>11</sup> Zie "Beginsel 3 – homogeniteit binnen het SSM" in de Gids voor banktoezicht.

## Beginsel 6: interactie met het lopende toezicht

De beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid wordt gebruikt bij het lopende toezicht op de governance van een instelling, met name wat betreft de samenstelling en het functioneren van het leidinggevend orgaan. Een beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid kan leiden tot een besluit dat dient te worden opgevolgd in het lopende toezicht, terwijl het lopende toezicht op zijn beurt aanleiding zou kunnen vormen voor een deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling (vooral met betrekking tot de criteria van collectieve geschiktheid<sup>12</sup> of onafhankelijkheid van geest) of voor een herbeoordeling van de leden van het leidinggevend orgaan.

---

<sup>12</sup> In België doorgaans “collectieve deskundigheid” genoemd.

## 4 Reikwijdte van de door de ECB uitgevoerde beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid

Deze ontwerp-gids heeft betrekking op alle instellingen die onder het directe toezicht van de ECB vallen (belangrijke instellingen), of dit nu kredietinstellingen zijn, (gemengde) financiële holdings<sup>13</sup>, of (bij vergunningverlening of gekwalificeerde deelnemingen) minder belangrijke instellingen.

Artikel 91 van CRD IV is van toepassing op de leden van het leidinggevend orgaan met een bestuursfunctie (*executives*, d.w.z. uitvoerende bestuurders) en die met een toezichthoudende functie (*non-executives*, d.w.z. niet-uitvoerende bestuurders/commissarissen). De term "leidinggevend orgaan" heeft derhalve betrekking op al deze functies gezamenlijk.

---

<sup>13</sup> Voor holdings, zie artikel 121 van CRD IV.

## 5 Beoordelingscriteria

De deskundigheid en betrouwbaarheid van leden van het leidinggevend orgaan wordt beoordeeld aan de hand van vijf criteria: ervaring, reputatie, belangenconflicten en onafhankelijkheid van geest, vermogen om voldoende tijd te besteden (hierna: tijdsbesteding) en collectieve geschiktheid. Deze criteria worden in de hieronder volgende paragrafen beschreven.

### 5.1 Ervaring

#### Praktische en theoretische ervaring

Leden van het leidinggevend orgaan dienen te beschikken over voldoende kennis, competenties en ervaring voor de vervulling van hun taken.<sup>14</sup> De term "ervaring", die hierna in brede zin wordt gebruikt, dekt zowel praktische ervaring die is opgedaan bij eerdere werkzaamheden als theoretische ervaring die is opgedaan middels opleiding en training. Ook dient rekening te worden gehouden met de kennis en competenties van het lid. Om de theoretische ervaring van een lid te beoordelen, dient in het bijzonder te worden gekeken naar het niveau en profiel van de opleiding, die te maken zou moeten hebben met het bankwezen en de financiële dienstverlening of andere relevante terreinen (voornamelijk bankieren en financiën, economie, rechten, bestuur, financiële regelgeving, strategie, risicobeheer, interne controle, financiële analyse en kwantitatieve methoden). Onder praktische ervaring vallen 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 activiteiten, de werkelijke relevantie van de opgedane ervaring, etc.

Ongeacht eventuele nationale formulieren dient de onder toezicht staande entiteit minimaal een gedetailleerd cv van de te benoemen persoon in te dienen. Er dient tevens rekening te worden gehouden met reeds door de te benoemen persoon gevolgde of nog te volgen trainingen.

#### Functiespecifieke en minimumvereisten

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

---

<sup>14</sup> Artikel 91, lid 1, van CRD IV.

Van alle leden van het leidinggevend orgaan wordt verwacht dat zij ten minste beschikken over theoretische bancaire basiservaring op het vlak van:

- financiële markten;
- regelgevende kaders en wettelijke vereisten;
- strategische planning, en inzicht in de bedrijfsstrategie of het bedrijfsplan van een kredietinstelling en de tenuitvoerlegging daarvan;
- risicobeheer (het identificeren, beoordelen, bewaken, beheersen en beperken van de voornaamste soorten risico's van een kredietinstelling), waaronder ervaring die direct te maken heeft met de verantwoordelijkheden van het lid;
- het beoordelen van de effectiviteit van de organisatie van een kredietinstelling, om aldus te zorgen voor doeltreffende governance, toezicht en controle;
- het interpreteren van de financiële informatie van een kredietinstelling, om op grond van deze informatie belangrijke kwesties en passende beheersingsmaatregelen in kaart te brengen.

De beoordeling van de ervaring bestaat uit een tweeledige aanpak: in de eerste fase wordt de ervaring van de te benoemen persoon beoordeeld aan de hand van drempelniveaus waarboven voldoende ervaring wordt verondersteld. Indien nodig wordt in de tweede fase een gedetailleerdere beoordeling uitgevoerd.

### Fase 1: beoordeling aan de hand van drempelniveaus

Bij de beoordeling van de ervaring wordt uitgegaan 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 laten nationale wetgeving onverlet. Daarnaast kan aanvullende ervaring 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 die noodzakelijk worden geacht. Een bestuurder die tevens CRO, CFO, Compliance Officer, voorzitter van het auditcomité of voorzitter van het risicocomité is, dient blijk te geven van specialistische ervaring op het desbetreffende terrein.

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

CEO	Bestuurder
<b>Uitvoerend:</b> tien jaar recente <sup>15</sup> praktische ervaring op terreinen die verband houden met bankieren of financiële diensten. Hiervan dient een aanzienlijk deel te bestaan uit seniormanagementfuncties. <sup>16</sup>	<b>Uitvoerend:</b> vijf jaar recente praktische ervaring op terreinen die verband houden met bankieren of financiële diensten in seniormanagementfuncties.

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>17</sup> praktische ervaring. Hiervan dient een aanzienlijk deel te bestaan uit seniormanagementfuncties en aanzienlijke theoretische ervaring in bankieren of op een soortgelijk relevant terrein.	<b>Niet-uitvoerend:</b> drie jaar recente relevante praktische ervaring in hoge managementfuncties <sup>18</sup> (met inbegrip van theoretische ervaring in bankieren).

## Fase 2: gedetailleerde beoordeling

Als de drempelniveaus niet worden gehaald, kan de te benoemen persoon nog steeds geschikt worden geacht, indien de onder toezicht staande entiteit die geschiktheid afdoende kan rechtvaardigen. Dit wordt vastgesteld in een volledige, gedetailleerde 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. Voorbeelden van een dergelijke rechtvaardiging zouden kunnen zijn: een opleidingsplan in geval van een gedeeltelijk gebrek aan ervaring, 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.

<sup>15</sup> Niet langer dan twaalf jaar geleden.

<sup>16</sup> Dat wil zeggen één niveau onder het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie.

<sup>17</sup> Bij het beoordelen van de relevantie dient de mate van gelijkheid in omvang en complexiteit van de instellingen waar de eerdere ervaring werd opgedaan, te worden meegewogen. De relevante ervaring kan, vergeleken met een uitvoerend bestuurder, breder zijn voor de Voorzitter of een niet-uitvoerend bestuurder. In elk geval is niet vereist dat alle leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie praktische ervaring hebben op terreinen die te maken hebben met bankieren of financiële diensten.

<sup>18</sup> Eén of twee niveaus onder het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie.



## 5.2 Reputatie

### Afwezigheid van evenredigheid en veronderstelling van onschuld

Om een gezonde en prudente bedrijfsvoering van de onder toezicht staande entiteit te waarborgen, dienen leden van het leidinggevend orgaan steeds als voldoende betrouwbaar bekend te staan<sup>19</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 (veronderstelling van onschuld). 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 toezichthouder daarvan in kennis te stellen, en deze zal dan het belang van de omstandigheden beoordelen.

### (Lopende) rechtszaken

Lopende – zowel als afgeronde – bestuursrechtelijke of strafzaken 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 zich de desbetreffende gebeurtenissen hebben voorgedaan.<sup>20</sup> Hoewel een veronderstelling van onschuld wordt gehanteerd, is het enkele feit dat iemand wordt vervolgd relevant voor diens betrouwbaarheid. Afgesloten rechtszaken zijn van invloed als het oordeel van de rechtbank negatief uitvalt voor de te benoemen persoon. Zelfs wanneer het uiteindelijke oordeel positief uitvalt voor de te benoemen persoon, kan de toezichthouder de achterliggende omstandigheden van de zaak nader bekijken om te bepalen of er sprake is van enige invloed op de reputatie. De toezichthouder dient daarom altijd te worden geïnformeerd over rechtszaken.<sup>21</sup> Op basis van alle beschikbare relevante informatie beoordeelt de toezichthouder in hoeverre de feiten van belang zijn en of en in hoeverre ze van invloed zijn op de reputatie van de te benoemen persoon en de onder toezicht staande entiteit.

---

<sup>19</sup> Artikel 91, lid 1, van CRD IV.

<sup>20</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>21</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.

De te benoemen persoon, de onder toezicht staande entiteit en/of de als aanklager optredende instantie dienen ten minste de volgende informatie te verstrekken:

---

- de aard van de aanklacht of beschuldiging (onder andere of het een straf- of bestuursrechtelijke aanklacht betreft of een schending van vertrouwen), het stadium waarin de zaak zich bevindt (d.w.z. onderzoek, vervolging, rechterlijke uitspraak, beroep), en de waarschijnlijke straf als er een veroordeling volgt;<sup>22</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 inzicht in het eigen gedrag dat de te benoemen persoon in de loop der tijd heeft opgedaan;
  - andere verzachtende of bezwarende factoren (bijvoorbeeld andere huidige 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.
- 

## 5.3 Belangenconflicten en onafhankelijkheid van geest

### Bekendmaking, limitering, beheer en voorkoming van belangenconflicten

De onder toezicht staande entiteit dient te beschikken over governanceregelingen voor bekendmaking, limitering, beheer en voorkoming van belangenconflicten<sup>23</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 beïnvloedt. Het zou acceptabel zijn dat een lid belangenconflicten heeft als deze op adequate wijze werden beperkt of beheerd.

---

<sup>22</sup> De onder toezicht staande entiteit en/of de te benoemen persoon dienen in eerste instantie alle relevante informatie te verstrekken. Wanneer dergelijke informatie door de ECB onvoldoende of onvolledig wordt geacht, kan zij deze informatie bij de relevante als aanklager optredende autoriteit opvragen.

<sup>23</sup> Artikel 88, lid 1, van CRD IV.

Indien adequate limitering of adequaat beheer niet mogelijk is op grond van het op schrift gestelde beleid van de onder toezicht staande entiteit, dienen materiële belangenconflicten te worden voorkomen. 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.

## Materieel belang

De toezichthouder beoordeelt in hoeverre het belangenconflict een materieel risico oplevert. Onverlet nationale wetgeving, bevat het onderstaande, niet-uitputtende overzicht situaties waarin sprake is van een materieel belangenconflict. Dit betekent echter niet dat de ECB geen materiële belangenconflicten kan ontdekken in gevallen die buiten deze situaties en drempelniveaus vallen.

### Overzicht 1

#### Materiële belangenconflicten

Conflictcategorie	Periode	Soort en intensiteit van de relatie en, indien van toepassing, drempelniveau
<b>Persoonlijk</b>	Momenteel	De te benoemen persoon: heeft een <b>nauwe persoonlijke relatie</b> <sup>24</sup> met een bestuurder, sleutelfunctionaris of gekwalificeerde aandeelhouder van de onder toezicht staande entiteit of van de moederonderneming en/of haar dochterondernemingen; is partij bij een <b>rechtszaak</b> tegen de onder toezicht staande entiteit of tegen de moederonderneming en/of haar dochterondernemingen; doet <b>zaken</b> , privé of via een bedrijf, met de onder toezicht staande entiteit of met de moederonderneming en/of haar dochterondernemingen.
<b>Professioneel</b>	Momenteel of in de afgelopen twee 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 en/of haar dochterondernemingen; heeft een belangrijke <b>commerciële relatie</b> met de onder toezicht staande entiteit of concurrenten daarvan, of met de moederonderneming en/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>	Momenteel	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 en/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 gedekte persoonlijke leningen (zoals privéhypotheken) waarbij de rente- en aflossingsverplichtingen worden nagekomen; alle overige niet-preferentiële leningen onder €100.000, gedekt of anderszins, ongeacht of daarbij de rente- en aflossingsverplichtingen worden nagekomen. huidig aandelenbezit van ≤ 1% of overige beleggingen van gelijke waarde.
<b>Politiek</b>	Momenteel 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 (bijv. burgemeester); regionaal of nationaal politicus (bijv. 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 bestuurder zouden kunnen beletten te handelen in het belang van de onder toezicht staande entiteit.

<sup>24</sup> Een nauwe persoonlijke relatie houdt in: echtgeno(o)t(e), geregistreerde partner, persoon met wie men samenwoont, kinderen, ouders of andere verwanten met wie de persoon woonruimte deelt.

De aanwezigheid van vertegenwoordigers van aandeelhouders in het leidinggevend orgaan wordt geaccepteerd.

Wordt de materialiteit van een belangenconflict vastgesteld, dan dient de onder toezicht staande entiteit adequate maatregelen te nemen. De entiteit dient:

- de situatie gedetailleerd te beoordelen;
- te beslissen welke beperkende maatregelen de entiteit op grond van haar interne beleid neemt, tenzij nationale wetgeving reeds voorschrijft welke maatregelen dienen te worden genomen.

De onder toezicht staande entiteit dient te antwoorden met een "Verklaring omtrent belangenconflicten", waarin het bovenstaande naar voldoening van de toezichthouder wordt toegelicht.

## Onafhankelijkheid van geest

Van elk lid van het leidinggevend orgaan wordt verwacht dat hij of zij handelt met onafhankelijkheid van geest.<sup>25</sup> Dit criterium wordt ook beoordeeld wanneer er geen sprake is van een belangenconflict, aangezien de afwezigheid van een belangenconflict niet noodzakelijkerwijs betekent dat het lid met een onafhankelijke geest zal handelen.

Met dit criterium zal in de beoordeling worden rekening gehouden als het JST over informatie beschikt die doet vermoeden dat de te benoemen persoon in het verleden in eerdere of huidige functies niet met een onafhankelijke geest heeft gehandeld.

## 5.4 Tijdsbesteding

### Kwalitatieve en kwantitatieve beperkingen

Alle leden van het leidinggevend orgaan moeten in staat zijn voldoende tijd te besteden aan de vervulling van hun functies bij de instelling.<sup>26</sup> De tijd die een bestuurder kan wijden aan zijn of haar functies 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).

---

<sup>25</sup> Artikel 91, lid 8, van CRD IV.

<sup>26</sup> Artikel 91, lid 2, van CRD IV.

Aangezien het vervullen van meerdere bestuursfuncties een belangrijke factor is in de tijdsbesteding stelt 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>27</sup> CRD IV geeft tevens enkele regels voor de telling van bestuursfuncties<sup>28</sup> en geeft bevoegde autoriteiten de mogelijkheid leden van het leidinggevend orgaan toestemming te verlenen nog één andere niet-uitvoerende bestuursfunctie te bekleden.<sup>29</sup>

De onder toezicht staande entiteit dient ten minste de volgende informatie te verstrekken:

---

- een specificatie van de voor de functie benodigde tijdsbesteding;
  - een volledige lijst van de mandaten of functies waaraan de te benoemen persoon tijd dient te besteden;
  - 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.
- 

Er wordt geen aanvullende informatie verlangd 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"<sup>30</sup>, (2) de te benoemen persoon geen specifieke verantwoordelijkheden (bv. het voorzitten van een comité) heeft, en (3) de door te benoemen persoon opgestelde verklaring over het besteden van voldoende tijd geen twijfel oproept.

Wanneer dit niet het geval is, dient de onder toezicht staande entiteit een gedetailleerde beoordeling van de tijdsbesteding te overleggen.

De volgende aanvullende informatie kan worden verlangd (in het licht van individuele omstandigheden en op basis van een proportionele benadering):

---

- 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 mandaten additionele verantwoordelijkheden met zich meebrengen, zoals het lidmaatschap van een comité (bijvoorbeeld voorzitterschap van het audit-, risico-, belonings- en/of benoemingscomité);

---

<sup>27</sup> Artikel 91, lid 3, van CRD IV.

<sup>28</sup> Artikel 91, lid 4 en lid 5, van CRD IV.

<sup>29</sup> Artikel 91, lid 6, van CRD IV.

<sup>30</sup> Zie voor een uitleg van het begrip "bevoorrechte telling" de tekst onder het kader.

- 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 een buffer is voorzien voor voortgezette opleiding en ontwikkeling alsmede crisissituaties<sup>31</sup>;
- 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.

---

### Telling van bestuursfuncties (met inbegrip van “bevoorrechte telling”)

Zoals hierboven vermeld, is het aantal bestuursfuncties dat een lid van het leidinggevend orgaan kan vervullen beperkt tot één uitvoerende bestuursfunctie in combinatie met twee niet-uitvoerende bestuursfuncties, of vier niet-uitvoerende bestuursfuncties. Er zijn echter twee aanvullingen op deze regel:

1. Bestuursfuncties in organisaties die niet hoofdzakelijk commerciële doelen nastreven, tellen niet mee. Desalniettemin kan het zitting hebben in het bestuur van dergelijke organisaties van invloed zijn op de totale tijdsbesteding en dit dient dan ook als onderdeel van de informatieverstrekking in het kader van de beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid te worden opgegeven.
2. Bepaalde combinaties van bestuursfuncties tellen als één enkele bestuursfunctie (“bevoorrechte telling”):
  - (a) bestuursfuncties binnen dezelfde groep;
  - (b) bestuursfuncties die worden vervuld binnen instellingen die lid zijn van hetzelfde institutionele protectiestelsel;<sup>32</sup>
  - (c) bestuursfuncties die worden vervuld binnen entiteiten waarin een instelling een gekwalificeerde deelneming heeft.

De ECB volgt een strikte benadering ten aanzien van de telling. 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 en niet als één. Zelfs wanneer de te benoemen persoon één bestuursfunctie vervult bij entiteit A en één bestuursfunctie bij entiteit E, dan wordt dit ook geteld als twee

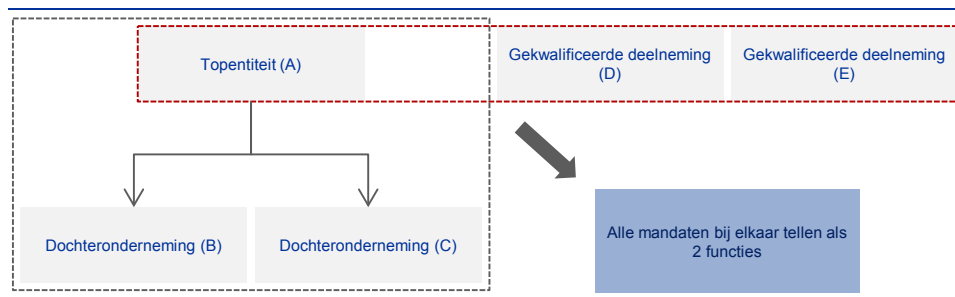
---

<sup>31</sup> Niet alleen crisissituaties in verband met de instelling, maar ook omstandigheden die onverwacht van invloed zouden kunnen zijn op de tijdsbesteding (bijvoorbeeld een rechtszaak).

<sup>32</sup> Een institutioneel protectiestelsel wordt in de Verordening Kapitaalvereisten (Capital Requirements Regulation of CRF) gedefinieerd als een contractuele of wettelijke aansprakelijkheidsregeling van een groep banken waardoor de lidinstellingen en met name hun liquiditeit en solventie, worden beschermd.

bestuursfuncties. Als de te benoemen persoon echter een bestuursfunctie vervult bij de entiteiten A, B en C, dan wordt dit geteld als één bestuursfunctie.

**Figuur 2**  
Telling van bestuursfuncties



Bronnen en toelichtingen

In situaties waarin het aantal bestuursfuncties dat van de telling wordt vrijgesteld groot is (bv. lidmaatschap van het leidinggevend orgaan in talrijke dochterondernemingen), dient de te benoemen persoon gedetailleerd uit te leggen hoeveel tijd er aan elke bestuursfunctie wordt besteed en hoe synergieën binnen de verschillende mandaten de benodigde tijdbesteding kan verminderen.

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.

## 5.5 Collectieve geschiktheid

### Zelfbeoordeling 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 zelfbeoordeling 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 JST, aangezien het toezicht op de collectieve geschiktheid van het leidinggevend orgaan een zaak is van het lopende toezicht op de governance. Hoe een te benoemen persoon aan de collectieve geschiktheid zal bijdragen, is een van de criteria die ten tijde van de eerste beoordeling van zijn of haar deskundigheid en betrouwbaarheid moeten worden geëvalueerd. Het lopende toezicht door de JST's is van invloed op deze beoordelingen.

## Motivering ten tijde van de benoeming

De onder toezicht staande entiteit dient te verstrekken:

---

- een beschrijving van de samenstelling van het leidinggevend orgaan waarvoor de te benoemen persoon wordt beoordeeld;
  - een **korte beargumenteerde verklaring**<sup>33</sup> van hoe de te benoemen persoon aan de gewenste collectieve geschiktheid zal bijdragen;<sup>34</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 zelfbeoordeling 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 zelfbeoordeling, 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, competenties of ervaring.

---

<sup>33</sup> Bij instellingen die op grond van CRD IV als belangrijke instellingen worden aangemerkt, dient bij de opstelling van deze verklaring het benoemingscomité betrokken te zijn, overeenkomstig de voor het benoemingscomité geldende verplichting zoals die is uiteengezet in artikel 88, lid 2, onder c), van CRD IV.

<sup>34</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.



## 6 Interviews

### 6.1 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>35</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 toezichthouder 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 toezichthouder zelf.

### 6.2 Reikwijdte en soorten

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 toezichthouder op andere wijze ter kennis is gekomen **aan te vullen en/of te verifiëren**. Bij de verzameling van gegevens 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 proportionele en op risico gebaseerde benadering ten aanzien van het gebruik van interviews als onderdeel van de beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid.

Interviews zijn **verplicht** bij **nieuwe benoemingen** voor de functie van CEO of Voorzitter bij onafhankelijke banken en de topbanken van groepen. Als de toepentiteit van een groep een holding is, zijn dergelijke interviews verplicht met betrekking tot de grootste bank in de groep. In het geval van coöperatieve entiteiten wordt het centrale orgaan of de centrale-orgaanvereniging gezien als de toepentiteit.

De functie van CEO (of het equivalent daarvan) en die van Voorzitter van het leidinggevend orgaan brengen het meeste risico met zich mee; daarom worden er met de voor die functies te benoemen personen interviews gevoerd. In naar behoren gemotiveerde gevallen kan de ECB besluiten dat een interview niet noodzakelijk is,

---

<sup>35</sup> Zie paragraaf 5.1.

namelijk wanneer een voor 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.

In alle andere gevallen kunnen interviews op discretionaire basis worden gebruikt als een instrument voor de beoordeling van deskundigheid en betrouwbaarheid (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.

### 6.3 Kennisgeving

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

Wanneer tot een specifiek interview wordt besloten omdat er een specifiek zorgpunt 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.

### 6.4 Interviewpanel

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.

### 6.5 Taal

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.

# 7 Beoordelingsproces

## Aanleidingen

De aanleiding tot een deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling kan zijn:

- een verandering in het leidinggevend orgaan ten gevolge van een nieuwe benoeming, een verandering van functie of een verlenging<sup>36</sup>;
- nieuwe feiten of andere kwesties<sup>37</sup>; of
- een procedure in verband met vergunningverlening<sup>38</sup> of een gekwalificeerde deelneming<sup>39</sup>.

## 7.1 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 dient te 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 beoordelingen van deskundigheid en betrouwbaarheid.

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

<sup>36</sup> Artikel 93 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>37</sup> Artikel 94 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>38</sup> Artikel 78 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>39</sup> Artikel 86 van de GTM-Kaderverordening.

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 dat wordt voorgelegd ter goedkeuring door de Raad van Toezicht en ter aanneming door de Raad van Bestuur.

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 proportionele aanpak toegepast. In die gevallen wordt een eenvoudiger procedure en een eenvoudiger template gebruikt. De beoordeling of aan alle deskundigheids- en betrouwbaarheidscriteria is voldaan, blijft echter gelijk.

## Verandering in het leidinggevend orgaan

Een verandering in het leidinggevend orgaan houdt in een verandering die niet het gevolg is van een nieuwe benoeming. Dat wil zeggen: verlengingen, veranderingen van functie en terugtredingen.

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.

Een deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling wordt alleen uitgevoerd bij veranderingen in het leidinggevend orgaan (veranderingen van functie en verlengingen) indien vereist op grond van nationale wetgeving en zoals daarin gedefinieerd. De onder toezicht staande entiteit dient de NBA van de verandering in kennis te 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.

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 tijdbesteding, belangenconflicten<sup>40</sup> en collectieve geschiktheid kunnen echter ook relevant zijn en derhalve worden beoordeeld.

---

<sup>40</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 of zij blijft uitvoerend bestuurder bij een dochteronderneming, dan kan dit aanleiding vormen tot een nieuw belangenconflict.

Wat betreft verlengingen wordt een te benoemen persoon geschikt geacht wanneer zich geen nieuwe feiten hebben voorgedaan gedurende de eerste periode dat de te benoemen persoon een functie in het leidinggevend orgaan heeft vervuld, tenzij nationale wetgeving een volledige en grondige herbeoordeling van alle vijf deskundigheids- en betrouwbaarheidscriteria voorschrijft.

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

## 7.2 Nieuwe feiten

Nieuwe feiten kunnen de ECB en NBA op verschillende wijzen ter kennis komen. Onder toezicht staande entiteiten dienen op grond van artikel 94, lid 1, van de GTM-Kaderverordening de NBA op de hoogte te brengen van alle nieuwe feiten of "enige andere kwestie" (hierna "nieuw feit"). Maar 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 (bijvoorbeeld 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.<sup>41</sup> Indien deze in gang wordt gezet, dan is de nieuwe beoordeling voornamelijk gericht op de criteria die zijn beïnvloed.

## 7.3 Procedures in verband met 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 benoemt, wordt de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling uitgevoerd als onderdeel van de procedure voor een gekwalificeerde deelneming.

---

<sup>41</sup> Artikel 94, lid 2, van de GTM-Kaderverordening.

## 8 Besluit

### Geen-bezwaarprocedure

Na elke deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling neemt de ECB een formeel besluit. Dit besluit wordt goedgekeurd door de Raad van Toezicht en door de Raad van Bestuur aangenomen overeenkomstig de in artikel 26 van de GTM-Verordening uiteengezette procedure van geen bezwaar, en dient te worden genomen binnen de in nationale wetgeving voorziene tijdslimiet (indien van toepassing).

### 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>42</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>43</sup>
- De ECB houdt rekening met alle relevante omstandigheden<sup>44</sup> en kan indien zij dit noodzakelijk acht getuigen en deskundigen horen en bewijs vergaren.<sup>45</sup>
- Een partij heeft het recht te worden gehoord<sup>46</sup>.
- Een partij heeft de rechten die in algemene zin van toepassing zijn: het recht op wettelijke vertegenwoordiging<sup>47</sup>, het recht van toegang tot het ECB-dossier<sup>48</sup>, en het recht op een verklaring inzake de redenen<sup>49</sup>.

<sup>42</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>43</sup> Artikel 22 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>44</sup> Artikel 28 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>45</sup> De artikelen 29 en 30 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>46</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.

## 8.1 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 deskundigheids- en betrouwbaarheidsbesluit zelf aanbevelingen opnemen of verwachtingen aangeven. Het gebruik van dergelijke niet-bindende instrumenten is tevens bedoeld om best practices 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. 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 op een lager niveau dan dat 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

---

<sup>47</sup> Artikel 27 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>48</sup> Artikel 32 van de GTM-Kaderverordening.

<sup>49</sup> Artikel 33 van de GTM-Kaderverordening.

voorwaarde is voldaan. Het niet voldoen aan een voorwaarde betekent dat het ECB-besluit ofwel nooit geldig wordt ofwel niet langer geldig is.

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 of haar uit het leidinggevend orgaan te ontslaan.<sup>50</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.

## 8.2 Communicatie van het besluit en beroep

De onder toezicht staande entiteit en de te benoemen persoon worden van het door de Raad van Bestuur genomen besluit in kennis gesteld. De tenuitvoerlegging van het door de Raad van Bestuur genomen besluit wordt gereguleerd door nationale wetgeving (bv. de te benoemen persoon moet in het desbetreffende nationale register worden geregistreerd).

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>50</sup> Artikel 16, lid 2, onder m), van de GTM-Verordening.



## 9 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
AUT	Afdeling Autorisatie (Authorisation Division) van de ECB
CRD IV	<a href="#">Richtlijn Kapitaalvereisten</a>
Bestuursfunctie	De functie van een lid van het leidinggevend orgaan van een onderneming
EBA	Europese Bankautoriteit
ECB	Europese Centrale Bank
EU	Europese Unie
JST	Gezamenlijk Toezichtsteam (Joint Supervisory Team)
Leidinggevend orgaan	Het leidinggevend orgaan in zijn toezichhoudende 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)
<a href="#">GTM-Verordening</a>	
<a href="#">GTM-Kaderverordening</a>	
<a href="#">EBA-Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie</a>	
<a href="#">EBA-Richtsnoeren inzake interne governance</a>	

© Europese Centrale Bank, 2016

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.