



BANCO CENTRAL EUROPEO
SUPERVISIÓN BANCARIA

Proyecto de guía para la evaluación de la idoneidad

BANKENTOEZICHT

Noviembre 2016

BANKTILLSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŲ 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

Índice

| | |
|---|-----------|
| Prólogo | 3 |
| 1 Marco jurídico | 4 |
| 1.1 Reglamento del MUS y Reglamento Marco del MUS | 4 |
| 1.2 DRC IV y legislación nacional | 4 |
| 1.3 Directrices de la ABE | 5 |
| 1.4 Políticas, prácticas y procesos del MUS | 5 |
| 2 Organización en el marco del MUS | 6 |
| 2.1 Autoridades nacionales competentes como punto de entrada | 6 |
| 2.2 El BCE como responsable de la adopción de decisiones | 6 |
| 3 Principios | 8 |
| Principio 1 – Responsabilidad principal de las entidades de crédito | 8 |
| Principio 2 – Función de salvaguardia | 8 |
| Principio 3 – Armonización | 8 |
| Principio 4 - Proporcionalidad y evaluación individual | 9 |
| Principio 5 – Principios de proceso debido y con garantías | 9 |
| Principio 6 – Interacción con la supervisión continuada | 9 |
| 4 Ámbito de la evaluación de idoneidad del BCE | 11 |
| 5 Criterios de evaluación | 12 |
| 5.1 Conocimientos y experiencia | 12 |
| 5.2 Honorabilidad | 15 |
| 5.3 Conflictos de intereses e independencia de ideas | 16 |
| 5.4 Capacidad de dedicación | 18 |
| 5.5 Idoneidad colectiva | 21 |
| 6 Entrevistas | 23 |
| 6.1 Objeto | 23 |
| 6.2 Ámbito y tipos | 23 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 6.3 | Notificación | 24 |
| 6.4 | Panel entrevistador | 24 |
| 6.5 | Lengua | 24 |
| 7 | Proceso de evaluación | 25 |
| 7.1 | Nuevos nombramientos | 25 |
| 7.2 | Hechos nuevos | 27 |
| 7.3 | Procedimientos de autorización o adquisición de una participación significativa | 27 |
| 8 | Decisión | 28 |
| 8.1 | Decisiones favorables | 29 |
| 8.2 | Comunicación de la decisión y recurso | 30 |
| 9 | Destitución de los miembros del órgano de administración | 31 |
| | Abreviaturas, acrónimos y terminología | 32 |

Prólogo

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

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

Las políticas, prácticas y procesos que se describen en este proyecto de guía podrían tener que adaptarse con el paso del tiempo, puesto que es una herramienta que se actualizará periódicamente a fin de reflejar la nueva experiencia adquirida con la práctica.

El proyecto de guía pretende armonizar la manera en que se aplican los criterios utilizados en las evaluaciones de idoneidad con el objetivo de lograr prácticas de supervisión comunes. Este proyecto de guía no es un documento jurídicamente vinculante y no puede sustituir en modo alguno los requerimientos legales previstos en la legislación nacional o de la UE aplicable. El objeto principal de la consulta es presentar y recabar comentarios sobre las políticas y prácticas que el BCE ha desarrollado y que se describen en su mayor parte en los capítulos 5 y 6 de este proyecto de guía.

1 Marco jurídico

1.1 Reglamento del MUS y Reglamento Marco del MUS

La supervisión de la idoneidad es uno de los ámbitos en los que el BCE tiene competencia exclusiva. El artículo 4, apartado 1, letra e), del Reglamento del MUS¹ especifica que la evaluación de la idoneidad debe entenderse como parte de la supervisión de la gobernanza global de las entidades de crédito que lleva a cabo el BCE.

El Reglamento Marco del MUS² desarrolla las competencias en materia de idoneidad en sus artículos 93 y 94. También impone determinadas obligaciones directas a las entidades supervisadas en lo que se refiere a la notificación a las autoridades nacionales competentes (ANC) de toda la información relevante. El artículo 93 se refiere a los cambios en la composición de los órganos de administración, mientras que el artículo 94 trata sobre cualesquiera hechos nuevos u otras cuestiones que podrían incidir en la obligación permanente de que los miembros de los órganos de administración de las entidades de crédito cumplan los requisitos de idoneidad.

El BCE adopta decisiones relativas a la idoneidad de los miembros de los órganos de administración de las entidades de crédito significativas tras realizar una evaluación de idoneidad.

1.2 DRC IV y legislación nacional

El artículo 4, apartado 3, párrafo 1, del Reglamento del MUS dispone que, a los efectos de desempeñar sus funciones de supervisión, el BCE aplicará toda la legislación aplicable de la Unión y, en los casos en que dicha legislación esté integrada por Directivas, la legislación nacional que las incorpore al ordenamiento jurídico nacional. El artículo 91 de la DRC IV trata brevemente los requisitos de idoneidad³. La Directiva se refiere a los criterios de idoneidad de manera general, sin ofrecer detalles sobre los distintos criterios, y no contiene ninguna referencia sobre el tipo de procedimiento de supervisión que se necesita (por ejemplo, la

¹ Reglamento (UE) n° 1024/2013 del Consejo, de 15 de octubre de 2013, que encomienda al Banco Central Europeo tareas específicas respecto de políticas relacionadas con la supervisión prudencial de las entidades de crédito (DO L 287 de 29.10.2013, p. 63).

² Reglamento (EU) n° 468/2014 del Banco Central Europeo, de 16 de abril de 2014, por el que se establece el marco de cooperación en el Mecanismo Único de Supervisión entre el Banco Central Europeo y las autoridades nacionales competentes y con las autoridades nacionales designadas (Reglamento Marco del MUS) (BCE/2014/17) (DO L 141 de 14.5.2014, p. 1).

³ Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (DO L 176 de 27.6.2013, p. 338).

opción entre aprobación supervisora *ex ante* de un nombramiento o notificación *ex post* de un nombramiento al supervisor).

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

El BCE puede usar todas las facultades previstas en el Reglamento del MUS a los efectos de su proceso de adopción de decisiones. Algunos ejemplos de las facultades conferidas directamente por el Reglamento del MUS son la recopilación de información, también mediante entrevistas, y la imposición de condiciones, obligaciones o recomendaciones en las decisiones de idoneidad.

1.3 Directrices de la ABE

Además de la legislación nacional, el BCE se ajusta también a las Directrices de la ABE sobre idoneidad y a la Guía de la ABE sobre gobierno interno⁴. Estas directrices dejan cierto margen a las ANC y al BCE para añadir detalles adicionales a los requisitos. El presente proyecto de guía tiene en cuenta las definiciones y conceptos contenidos en dichas directrices.

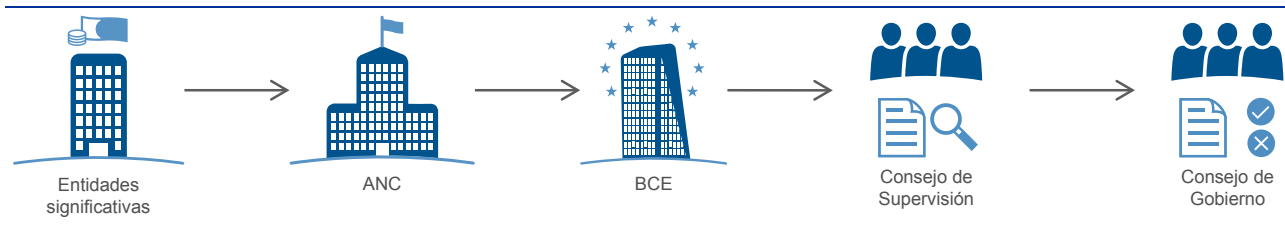
1.4 Políticas, prácticas y procesos del MUS

El BCE, junto con las ANC, armoniza la aplicación de los requisitos y las directrices de la UE adoptando políticas relativas a los criterios, prácticas y procesos de idoneidad, que se adoptan sin perjuicio de la legislación nacional, lo que implica que en ausencia de una disposición nacional vinculante contradictoria deben ser observados por el BCE y las ANC. Las ANC han acordado interpretar y desarrollar la legislación nacional de manera acorde con estas políticas. El proyecto de guía refleja las políticas acordadas por el Consejo de Supervisión antes de final de enero de 2016, que se revisarán en base a la evolución de la práctica del MUS en materia de supervisión de la idoneidad y al desarrollo de la regulación internacional y europea, así como a nuevas interpretaciones autorizadas de la DRC IV, presentadas, por ejemplo, por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

⁴ Guía sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave (EBA/GL/2012/06), el proyecto de directrices de la ABE y de la ESMA sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave sometido actualmente a consulta, y Guía sobre gobierno interno (GL44).

2 Organización en el marco del MUS

Figura 1
Partes interesadas



2.1 Autoridades nacionales competentes como punto de entrada

Las entidades de crédito (o excepcionalmente la persona designada⁵) comunican los nombramientos a la ANC competente utilizando, en los casos en que estén disponibles, los formularios nacionales para esta notificación⁶.

La ANC informa al BCE y conjuntamente recogen la información necesaria, realizan la evaluación y presentan una propuesta de decisión detallada al Consejo de Supervisión y al Consejo de Gobierno.

2.2 El BCE como responsable de la adopción de decisiones

El BCE únicamente adopta decisiones sobre nombramientos en entidades de crédito significativas, excepto cuando los nombramientos sean parte de los procedimientos de autorización o adquisición de una participación significativa (estos son procedimientos comunes a las entidades significativas y menos significativas). Sobre la base del artículo 6, apartado 4, del Reglamento del MUS, corresponde a las ANC la responsabilidad de los nombramientos ordinarios en las entidades menos significativas (es decir, excepto en el contexto de los procedimientos de autorización o adquisición de una participación significativa).

En el BCE, la evaluación de la idoneidad la llevan a cabo conjuntamente la División de Autorizaciones⁷ de la Dirección General de Supervisión Microprudencial IV (en

⁵ Para ver la definición de «persona designada», véase «Abreviaturas, acrónimos y terminología» al final de este documento.

⁶ Los enlaces a los formularios nacionales pueden encontrarse aquí.

⁷ La División de Autorizaciones asegura la correcta aplicación de las políticas, prácticas y procesos del MUS, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y la coherencia de los resultados de las decisiones de idoneidad del BCE.

esta Dirección General se agrupan todas las funciones horizontales de Supervisión Bancaria del BCE), los equipos conjuntos de supervisión (ECS) y, cuando existan, las divisiones horizontales de las ANC responsables de las evaluaciones de idoneidad.

3 Principios

Principio 1 – Responsabilidad principal de las entidades de crédito

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

Como parte de su responsabilidad de garantizar la idoneidad (continua) de los miembros del órgano de administración, una entidad supervisada debe facilitar a las autoridades competentes, de manera oportuna y precisa, **toda la información necesaria** para la evaluación de la idoneidad en todos los casos (nuevo nombramiento, hechos nuevos, cambio de funciones, etc.). El BCE y las ANC deciden qué información debe facilitarse y en qué forma (utilizando los formularios nacionales si existen). Si fuera necesario, pueden solicitar a la entidad supervisada o a la persona designada que proporcione información adicional oralmente (por ejemplo, mediante una entrevista) o por escrito. Si una entidad supervisada o una persona designada no cumple este requisito, se considera que la información sobre la persona designada es incompleta, lo que impide una decisión favorable.

Principio 2 – Función de salvaguardia

La supervisión de la idoneidad debe evitar que personas que pudieran representar un riesgo para el funcionamiento adecuado del órgano de administración sean nombradas miembros del mismo o sigan desempeñando su cargo cuando haya surgido una cuestión relacionada con su idoneidad. A este respecto, la responsabilidad del BCE es ejercer una función de salvaguardia. Su tarea es garantizar que las entidades significativas supervisadas cumplan los requisitos de implantación de estructuras sólidas de gobernanza, incluidos los requisitos de idoneidad de las personas responsables de la gestión de las entidades de crédito⁸.

Principio 3 – Armonización

La supervisión de la idoneidad por el BCE tiene como objetivo lograr un alto nivel de armonización en las evaluaciones de los miembros del órgano de administración en

⁸ Artículo 4, apartado 1, letra e) y artículo 6, apartado 4, del Reglamento del MUS.

los países de la zona del euro⁹. Se necesita un mayor grado de coherencia y convergencia, puesto que se han identificado numerosas divergencias en las políticas, prácticas y procesos de supervisión (incluidas diferentes interpretaciones de los criterios de evaluación aplicables) relacionadas con la evaluación de idoneidad.

Principio 4 - Proporcionalidad y evaluación individual

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

La aplicación del principio de proporcionalidad a los criterios de idoneidad no puede conducir a una relajación de estos, pero puede traducirse en un enfoque diferenciado del procedimiento de evaluación o de la aplicación de los criterios de idoneidad. Por tanto, en todos los casos la evaluación comportará un análisis individual y un juicio supervisor.

Principio 5 – Principios de proceso debido y con garantías

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

Principio 6 – Interacción con la supervisión continuada

La evaluación de idoneidad contribuye a la supervisión continuada de la gobernanza de una entidad, especialmente en lo que se refiere a la composición y el

⁹ Véase «Principio 3 – Homogeneidad dentro del MUS» de la Guía de supervisión bancaria.

funcionamiento del órgano de administración. Una evaluación de idoneidad puede materializarse en una decisión que ha de ser objeto de seguimiento en la supervisión continuada, mientras que la supervisión continuada podría a su vez ofrecer elementos a tener en cuenta en la evaluación de idoneidad (especialmente en lo relacionado con los criterios de idoneidad colectiva e independencia de ideas) o requerir una nueva evaluación de idoneidad de los miembros del órgano de administración.

4 **Ámbito de la evaluación de idoneidad del BCE**

El presente proyecto de guía es aplicable a todas las entidades sujetas a la supervisión directa del BCE, ya sean entidades de crédito o sociedades financieras (mixtas) de cartera¹⁰, y a los procedimientos de autorización o adquisición de una participación significativa.

El artículo 91 de la DRC IV se aplica a los miembros del órgano de administración con funciones de dirección (consejeros ejecutivos) y con funciones de supervisión (consejeros no ejecutivos). Por tanto, el término «órgano de administración» se refiere al conjunto de estos cargos.

¹⁰ Para las sociedades financieras véase el artículo 121 de la DRC IV.

5 Criterios de evaluación

La idoneidad de los miembros del órgano de administración se evalúa de acuerdo con cinco criterios: conocimientos y experiencia, honorabilidad, conflictos de intereses e independencia de ideas, capacidad de dedicación e idoneidad colectiva. Estos elementos se describen en los siguientes párrafos.

5.1 Conocimientos y experiencia

Conocimientos teóricos y experiencia práctica

Los miembros del órgano de administración deberán tener los conocimientos, competencias y experiencia suficientes para ejercer sus funciones¹¹. El término «conocimientos y experiencia», utilizado en adelante en sentido amplio, se refiere tanto a la experiencia práctica y profesional acumulada por la persona designada en cargos anteriores, como a los conocimientos teóricos obtenidos en sus estudios y formación. También se tomarán en consideración otras competencias. A los efectos de evaluar los conocimientos teóricos, se tienen especialmente en cuenta el nivel y el perfil de sus estudios, que habrán de estar relacionados con la banca y los servicios financieros u otras materias relevantes (principalmente banca y finanzas, economía, derecho, administración, regulación financiera, estrategia, gestión de riesgos, control interno, análisis financiero y métodos cuantitativos). La experiencia práctica se refiere a los puestos ocupados anteriormente, teniendo en cuenta la duración del servicio, el tamaño de la entidad, las responsabilidades ejercidas, el número de subordinados, la naturaleza de las actividades desarrolladas, la relevancia real de la experiencia obtenida, etc.

Con independencia de los formularios nacionales, la entidad supervisada debe presentar, como mínimo, un CV detallado de la persona designada. También se tienen en cuenta los programas de formación realizados o que tenga previsto realizar la persona designada.

Requisitos mínimos y específicos para el cargo

El principio de proporcionalidad es inherentemente aplicable, puesto que el nivel de conocimientos y experiencia requerido depende de las características principales del cargo específico y de la entidad. Cuanto más complejas sean estas características, más conocimientos y experiencia se requerirán.

¹¹ Artículo 91, apartado 1, de la DRC IV.

Se espera que todos los miembros del órgano de administración posean, como mínimo, unos conocimientos teóricos básicos de banca relacionados con:

- mercados financieros;
- marco regulatorio y requisitos legales;
- planificación estratégica y comprensión de la estrategia o plan de negocio de una entidad de crédito y su aplicación;
- gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgos de una entidad de crédito) incluidos los conocimientos y la experiencia relacionados directamente con las responsabilidades del evaluado;
- evaluación de la eficacia de los sistemas de una entidad de crédito, garantizando una gobernanza, vigilancia y controles eficaces;
- interpretación de la información financiera de una entidad de crédito que permita la identificación de cuestiones clave y la adopción de controles y medidas adecuados.

La evaluación de los conocimientos y la experiencia de la persona designada se lleva a cabo en dos fases. En la primera, se toman como referencia umbrales correspondientes a unos conocimientos y experiencia que se presumen suficientes. En la segunda fase, se lleva a cabo una evaluación más detallada si fuera necesario.

Fase 1 Evaluación basada en umbrales

Los conocimientos y la experiencia se evalúan tomando como referencia presunciones indicativas de un nivel de conocimientos y experiencia suficiente basadas en umbrales. Si se alcanzan estos umbrales, se presume por lo general que la persona designada posee conocimientos y experiencia suficientes, salvo indicación en contrario. Estos umbrales se aplican con independencia de lo establecido en la legislación nacional. Además, otros conocimientos y experiencia adicionales podrían estimarse necesarios sobre la base de factores relevantes, por ejemplo, el cargo que se vaya a desempeñar, la naturaleza, el tamaño y la complejidad de la entidad u otros factores que se consideren indispensables. Para un miembro del consejo que sea también director de riesgos, director financiero, director de cumplimiento normativo, presidente del comité de auditoría o presidente del comité de riesgos, deben demostrarse conocimientos y experiencia especializados en el ámbito de que se trate.

Presunción de conocimientos y experiencia adecuados para el órgano de administración en su función de dirección

| Consejero delegado | Consejero |
|---|---|
| Ejecutivo: diez años de experiencia práctica reciente ¹² en áreas relacionadas con banca o servicios financieros, que debe incluir una proporción significativa de cargos de alta dirección ¹³ . | Ejecutivo: cinco años de experiencia práctica reciente en áreas relacionadas con banca o servicios financieros en puestos de alta dirección. |

Presunción de conocimientos y experiencia adecuados para el órgano de administración en su función de supervisión

| Presidente | Consejero |
|---|--|
| Presidente no ejecutivo: diez años de experiencia práctica reciente relevante ¹⁴ , que debe incluir una proporción significativa de puestos de alta dirección y conocimientos teóricos sustantivos sobre banca u otro ámbito similar. | No ejecutivo: tres años de experiencia práctica reciente relevante en puestos de alta dirección ¹⁵ (incluidos conocimientos teóricos sobre banca). |

Fase 2 Evaluación detallada

Si no se cumplen los umbrales para que se presuman conocimientos y experiencia suficientes, la persona designada puede considerarse idónea si la entidad lo justifica adecuadamente. Esto se analizará llevando a cabo una evaluación detallada de sus conocimientos y experiencia, teniendo en cuenta la necesidad de un grado de diversidad suficiente y de un abanico de experiencias amplio en el órgano de administración y, cuando proceda, considerando los requisitos nacionales relativos a la representación del personal en dicho órgano. Entre las posibles justificaciones se incluirían: un programa de formación en caso de falta parcial de conocimientos y experiencia, la idoneidad de la composición del órgano de administración en su conjunto, el nombramiento para un cargo específico durante un período limitado (como en el caso de una entidad en liquidación) o que la persona designada tenga la experiencia práctica o los conocimientos teóricos específicos que la entidad necesite.

¹² En los doce últimos años.

¹³ Entendidos como un nivel inferior al órgano de administración en su función de dirección.

¹⁴ Al evaluar la relevancia, debe considerarse la similitud en el tamaño y la complejidad de las entidades en que se haya obtenido la experiencia previa. Los «conocimientos y experiencia relevantes» pueden ser más amplios para el presidente o un consejero no ejecutivo en comparación con un consejero ejecutivo. En cualquier caso, no se requiere que todos los miembros del órgano de administración en su función de supervisión tengan experiencia práctica en áreas relacionadas con banca o servicios financieros.

¹⁵ Uno o dos niveles por debajo del órgano de administración en su función de dirección.

5.2 Honorabilidad

Ausencia de proporcionalidad y presunción de inocencia

Los miembros del órgano de administración deberán cumplir en todo momento el requisito de honorabilidad comercial y profesional¹⁶ para garantizar una gestión sólida y prudente de la entidad de crédito supervisada. Dado que una persona puede ser honorable o no serlo, no es posible aplicar el principio de proporcionalidad a este requisito ni a su evaluación, que debería realizarse de manera uniforme para todas las entidades.

Se considerará que una persona designada cumple el requisito de honorabilidad cuando no existan pruebas que indiquen lo contrario ni motivos para albergar dudas razonables sobre su honorabilidad (presunción de inocencia). Si la conducta personal o profesional de la persona designada plantea alguna duda sobre su capacidad para garantizar una gestión buena y prudente de la entidad de crédito, la entidad supervisada y/o la persona designada deberán informar al supervisor, que evaluará la gravedad de las circunstancias.

Procedimientos judiciales (pendientes de resolución)

Los procedimientos judiciales penales o administrativos, tanto abiertos como concluidos, pueden tener un impacto en la honorabilidad de la persona designada y en la reputación de la entidad supervisada, incluso si el nombramiento tiene lugar en un Estado distinto de aquel en el que sucedieron los hechos relevantes¹⁷. Aunque existe la presunción de inocencia, el simple hecho de que una persona esté procesada es relevante para la honorabilidad. La conclusión del procedimiento tendrá impacto si el fallo es desfavorable para la persona designada. Incluso si es favorable, el supervisor puede examinar las circunstancias que motivaron el proceso a fin de determinar si afectan a la honorabilidad. Por tanto, se debe informar siempre al supervisor sobre los procedimientos judiciales¹⁸. Sobre la base de toda la información relevante disponible, el supervisor valorará la importancia de los hechos y el impacto en la honorabilidad de la persona designada y en la reputación de la entidad supervisada.

¹⁶ Artículo 91, apartado 1, de la DRC IV.

¹⁷ Un procedimiento pendiente de resolución puede afectar a la capacidad del miembro de dedicar el tiempo suficiente a sus funciones y también ha de ser valorado sobre esta base.

¹⁸ Esto puede ser parte de la información presentada en la solicitud/notificación inicial o puede señalarse al supervisor como hecho nuevo si el miembro del órgano de administración ocupa ya su cargo.

La persona designada, la entidad supervisada y/o el órgano encargado de la acusación deberán suministrar un conjunto mínimo de información:

- la naturaleza de los cargos o de la acusación (y si los cargos son de naturaleza penal o administrativa o si implican un abuso de confianza); la fase procesal alcanzada (es decir, investigación, procesamiento, sentencia, recursos); y la sanción probable si el fallo es condenatorio¹⁹;
 - el tiempo transcurrido y la conducta de la persona designada desde la supuesta conducta ilícita;
 - la participación de la persona designada, en particular en lo referido a delitos societarios;
 - todo conocimiento sobre su conducta adquirido por la persona designada con el paso del tiempo;
 - otros factores atenuantes o agravantes (por ejemplo, otras investigaciones actuales o pasadas, sanciones administrativas impuestas, cese en el cargo o cualquier puesto de confianza, etc.);
 - la valoración de los hechos por la persona designada y por la entidad supervisada. Se solicitará explícitamente al órgano de administración que examine el procedimiento pendiente y que confirme su confianza en la persona designada, lo que también es importante para la entidad supervisada desde la perspectiva del riesgo de reputación.
-

5.3 Conflictos de intereses e independencia de ideas

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

La entidad supervisada deberá disponer de sistemas de gobernanza para comunicar, mitigar, gestionar y prevenir los conflictos de intereses²⁰, ya sean reales, potenciales (es decir, razonablemente previsibles) o percibidos (es decir, en la mente del público). Existe conflicto de intereses si la consecución de los intereses de un miembro afecta negativamente a los intereses de la entidad supervisada. Podría ser aceptable que un miembro tenga conflictos de intereses si estos se mitigasen o gestionasen adecuadamente. Si ello no fuera posible de acuerdo con las políticas escritas de la entidad supervisada, deben prevenirse conflictos de

¹⁹ La entidad supervisada y/o la persona designada deben ofrecer principalmente toda la información relevante. Si el BCE considera que esta información es insuficiente o incompleta, puede solicitarla al órgano acusatorio que corresponda.

²⁰ Artículo 88, apartado 1, de la DRC IV.

intereses importantes. Si la legislación nacional sustantiva contempla además criterios formales de independencia específicos para determinados miembros del órgano de administración («consejeros independientes»), deben observarse asimismo dichos criterios.

Importancia

El supervisor valorará la importancia del riesgo que supone el conflicto de intereses. Con independencia de lo previsto en la legislación nacional, en el cuadro no exhaustivo que figura a continuación se exponen diversas situaciones en las que se presume la existencia de un conflicto de intereses importante, lo que, no obstante, no significa que el BCE no pueda apreciar conflictos importantes en circunstancias no contempladas en estas situaciones y umbrales.

Cuadro 1

Conflictos de intereses importantes

| Categoría de conflicto | Período | Grado y tipo de relación y, cuando proceda, umbral |
|------------------------|--|---|
| Personal | Actual | La persona designada: tiene una relación personal cercana ²¹ con un miembro del consejo de administración, director general o asimilado, o accionista mayoritario de la entidad supervisada o de la matriz o sus filiales; es parte en un procedimiento judicial frente a la entidad supervisada o frente a la matriz o sus filiales; tiene negocios , privados o a través de una sociedad, con la entidad supervisada o con la matriz o sus filiales. |
| Profesional | En el momento actual o en los dos últimos años | La persona designada o alguien con quien tenga una relación personal cercana es titular al mismo tiempo de un cargo de dirección o de alto nivel en la entidad supervisada o en cualquiera de sus competidores, o en la matriz o sus filiales; tiene una relación comercial significativa con la entidad supervisada o con cualquiera de sus competidores, o con la matriz o sus filiales. La importancia del interés comercial dependerá del peso específico (financiero) que represente para la actividad de la persona designada o de la persona con quien tenga una relación personal cercana. |
| Financiero | Actual | La persona designada o alguien con quien tenga una relación personal cercana tiene un interés financiero sustancial en o una obligación financiera con: la entidad supervisada; la matriz o sus filiales; cualquiera de los clientes de la entidad supervisada; cualquiera de los competidores de la entidad supervisada; Ejemplos de intereses financieros u obligaciones financieras son participaciones accionariales, inversiones distintas de dichas participaciones o préstamos. La importancia depende del peso específico (financiero) que el interés o la obligación represente para los recursos financieros de la persona designada. Los siguientes casos se considerarán, en principio, no importantes: todos los préstamos personales garantizados no preferentes (préstamos hipotecarios) sin incumplimientos; todos los demás préstamos no preferentes por importe inferior a 100.000 euros garantizados o no garantizados con o sin incumplimientos; participaciones accionariales actuales que representen un porcentaje menor o igual al 1 % u otras inversiones de valor equivalente. |
| Político | En el momento actual o en los dos últimos años | La persona designada o una persona con la que tenga una relación personal cercana es titular de un cargo de elevada influencia política . La «elevada influencia» es posible en todos los niveles: cargo político local (alcalde); cargo político regional o nacional (ministro); empleo público (funcionario); o representante del Estado. La importancia del conflicto de intereses depende de si el cargo conlleva facultades u obligaciones específicas que puedan dificultar a la persona designada actuar en el interés de la entidad supervisada. |

²¹ Entre las relaciones personales cercanas se incluyen cónyuge, pareja de hecho registrada o no, hijo/hija, padres u otra persona con la que comparta la vivienda.

Se acepta la presencia de representantes de los accionistas en el órgano de administración.

Cuando se determine la existencia de conflictos de intereses, la entidad supervisada debe adoptar medidas adecuadas:

- evaluar detalladamente la situación concreta;
- decidir qué medidas mitigadoras adoptará de acuerdo con su política interna, a menos que la legislación nacional prevea las medidas que deban adoptarse.

La entidad supervisada deberá responder con una «Declaración de conflicto de intereses», en la que se explique lo anterior de forma que satisfaga al supervisor.

Independencia de ideas

Se espera que los miembros del órgano de administración actúen con independencia de ideas²². Este criterio también se evalúa aunque no exista conflicto de intereses, ya que la ausencia de conflicto no significa necesariamente que el miembro actuará con independencia de ideas.

Este criterio será tenido en cuenta en la evaluación si el ECS dispone de información que sugiera que la persona designada no ha actuado con independencia de ideas en su cargo actual o en cargos anteriores.

5.4 Capacidad de dedicación

Limitaciones cualitativas y cuantitativas

Todos los miembros del órgano de administración deben poder dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones en la entidad²³. El tiempo que puedan dedicar a dichas funciones puede depender de varios factores, tales como el número de cargos directivos que ocupen, el tamaño y la situación de las entidades en las que ejerzan esos cargos y la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades, el lugar o país en que las entidades estén radicadas, y otros compromisos y circunstancias profesionales o particulares (por ejemplo, la persona designada se encuentra incurso en procedimiento judicial).

Dado que simultanear distintos cargos directivos es un factor importante que puede afectar a la dedicación, la DRC IV limita el número de cargos directivos que puede ocupar un mismo miembro del órgano de administración de una entidad que sea «importante» por su tamaño, por su organización interna y por la naturaleza,

²² Artículo 91, apartado 8, de la DRC IV.

²³ Artículo 91, apartado 2, de la DRC IV.

dimensión y complejidad de sus actividades²⁴. La DRC IV también establece reglas para el cómputo de los cargos²⁵ y prevé la posibilidad de que las autoridades competentes autoricen a los miembros del órgano de administración a ocupar un cargo no ejecutivo adicional²⁶.

La entidad supervisada debe presentar al menos la siguiente información:

- una especificación de la dedicación necesaria para la función;
 - una lista completa de los cargos o puestos que requieren la dedicación de la persona designada;
 - una declaración de la persona designada indicando que puede dedicar tiempo suficiente a todos los mandatos confirmada por la entidad supervisada.
-

No se requerirá información complementaria en caso de que: i) la persona designada ocupe un cargo ejecutivo y dos cargos no ejecutivos, o cuatro cargos no ejecutivos, sin «cómputo privilegiado»²⁷; ii) la persona designada no tenga responsabilidades específicas (por ejemplo, sea presidente de un comité); y iii) la declaración de tiempo suficiente no admita duda.

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

Podría solicitarse la siguiente información complementaria (en función de las circunstancias particulares y aplicando un enfoque proporcionado):

- si la persona designada está ocupada a tiempo completo o no, indicando el número de horas o días que dedica a cada cargo o puesto;
- si alguno de los cargos conlleva responsabilidades adicionales como la participación en comités (por ejemplo, es el presidente de los comités de auditoría, riesgos, remuneraciones o nombramientos);
- si la naturaleza, tipo o tamaño de la entidad supervisada requieren más tiempo (por ejemplo, es una entidad regulada, cotizada, etc.);
- si se ha dispuesto lo necesario para la formación continua, el desarrollo y la mitigación de crisis²⁸;

²⁴ Artículo 91, apartado 3, de la DRC IV.

²⁵ Artículo 91, apartados 4 y 5, de la DRC IV.

²⁶ Artículo 91, apartado 6, de la DRC IV.

²⁷ Véase una explicación del término «cómputo privilegiado» debajo de la figura 2.

²⁸ No solo situaciones de crisis relacionadas con la entidad, sino también imprevistos que pudieran afectar a la dedicación (por ejemplo, procedimientos judiciales).

- si la experiencia de la persona designada, tanto general como en relación con la entidad, le permiten desempeñar sus funciones con mayor familiaridad y, por tanto, eficiencia.
-

Cómputo de cargos directivos (incluido el «cómputo privilegiado»)

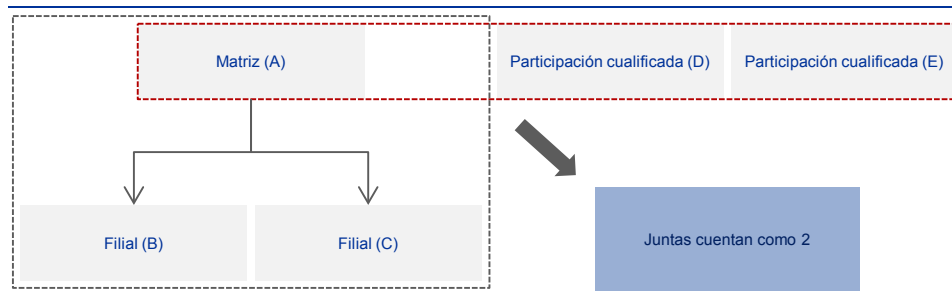
Como se ha explicado, el número de cargos directivos que puede ocupar un miembro del órgano de administración de una entidad significativa según la DRC IV está limitado a un cargo ejecutivo y dos cargos no ejecutivos, o cuatro cargos no ejecutivos. No obstante, existen dos adiciones a esta norma:

1. No se computan los cargos directivos en organizaciones que no persigan predominantemente fines comerciales. Sin embargo, la participación en los consejos de administración de tales organizaciones puede afectar a la dedicación general y debe declararse en la notificación de idoneidad.
2. Se computan como un solo cargo directivo los siguientes cargos ejercidos simultáneamente («cómputo privilegiado»):
 - a) cargos directivos en el mismo grupo;
 - b) cargos directivos en entidades que forman parte del mismo sistema institucional de protección²⁹;
 - c) cargos directivos en sociedades en las que la entidad posee una participación significativa.

El enfoque del BCE en relación con el cómputo es restrictivo. En el ejemplo siguiente, si la persona designada ocupa un cargo directivo en cada una de las entidades A a E, se computan como dos cargos y no como uno. Si ocupa un cargo directivo en la entidad A y otro en la entidad E, también se computan como dos cargos. Sin embargo, si ocupa cargos directivos en las entidades A, B y C, se computan como uno.

²⁹ De acuerdo con el Reglamento de Requisitos de Capital (RRC), un sistema institucional de protección es un acuerdo de responsabilidad contractual o legal de un grupo de entidades de crédito que protege a las entidades que lo integran y, en particular, garantiza su liquidez y solvencia.

Figura 2
Cómputo de cargos directivos



Fuentes y notas

Si el número de cargos directivos exentos de cómputo es elevado, por ejemplo, si la persona designada es miembro del órgano de administración de numerosas filiales, deberá explicar detalladamente el tiempo que dedica a cada uno de ellos y cómo las sinergias entre los distintos cargos pueden reducir la dedicación necesaria.

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

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

5.5 Idoneidad colectiva

Autoevaluación y supervisión continua de la gobernanza

La entidad supervisada tiene la responsabilidad primordial de identificar deficiencias en la idoneidad colectiva mediante la autoevaluación de su órgano de administración, utilizando por ejemplo una matriz de idoneidad. La entidad supervisada debe comunicar al ECS dichas deficiencias y discutir las con él, ya que la supervisión de la idoneidad de la composición del órgano de administración en su conjunto forma parte de la supervisión continua de la gobernanza. El modo en que la persona designada contribuirá a la idoneidad colectiva es uno de los criterios que ha de tenerse en cuenta en la evaluación inicial de su idoneidad. La supervisión continua que lleva a cabo el ECS influirá en estas evaluaciones.

Motivación en el momento de la designación

La entidad supervisada debe proporcionar:

- una descripción de la composición del órgano de administración del que formará parte la persona designada evaluada;

- una **breve declaración razonada**³⁰ en la que se explique el modo en que la persona designada contribuirá a las necesidades de idoneidad colectiva del órgano de administración³¹;
 - en caso de que el ECS haya detectado deficiencias en la idoneidad colectiva y desee discutir las, también podría solicitar los resultados de la autoevaluación periódica.
-

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

³⁰ En el caso de entidades significativas según la DRC IV, el comité de nombramientos deberá participar en la redacción de esta declaración, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 88, apartado 2, letra c), de la DRC IV.

³¹ Esta declaración debe referirse al órgano de administración en su función de dirección o en su función de supervisión. También debe incluir cualquier propuesta de nombramiento de la persona designada como miembro de alguno de los comités especializados del órgano de administración.

6 Entrevistas

6.1 Objeto

Las entrevistas son una forma de obtener información acerca de la persona designada y complementan la información escrita facilitada por la entidad supervisada o por la propia persona designada, o cualquier información procedente de otra fuente. Las entrevistas permiten averiguar la experiencia práctica³² de la persona designada o comprobar si conoce adecuadamente la entidad supervisada y la evolución de los mercados relevantes. También pueden servir para examinar cuestiones de integridad y honorabilidad y verificar hechos concretos a fin de obtener mayores garantías sobre aspectos específicos de su idoneidad y honorabilidad.

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

6.2 Ámbito y tipos

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

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

Las entrevistas serán obligatorias en el caso de **nuevos nombramientos** de consejeros delegados o presidentes de entidades de crédito independientes y matrices de grupos. Si la matriz de un grupo es un *holding*, estas entrevistas serán obligatorias para la entidad más grande del grupo. Si se trata de cooperativas, el organismo o entidad central se considera matriz.

Los cargos de consejero delegado (o equivalente) y presidente del órgano de administración son los que conllevan más riesgo, por lo que las personas designadas para esos puestos deben ser entrevistadas. En casos debidamente justificados, el BCE puede decidir que una entrevista no es necesaria si, por ejemplo, la persona designada para el cargo de consejero delegado ya es miembro del órgano de administración o ha sido entrevistada recientemente.

³² Véase el apartado 5.1.

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

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

6.3 Notificación

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

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

6.4 Panel entrevistador

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

6.5 Lengua

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

7 Proceso de evaluación

Activación

Un proceso de evaluación de la idoneidad puede iniciarse por:

- un cambio en el órgano de administración, debido a un nuevo nombramiento, un cambio de función o una renovación³³;
- hechos nuevos o cualesquiera otras cuestiones³⁴; o
- procedimientos de autorización³⁵ o adquisición de una participación significativa³⁶.

7.1 Nuevos nombramientos

Procedimiento estándar

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

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

La evaluación incluye: examen de la documentación recibida; consulta de los registros locales; consulta de la base de datos de la ABE sobre sanciones administrativas; contacto con otras autoridades nacionales, fundamentalmente la autoridad responsable de la conducta financiera, si procede, y con las autoridades nacionales o extranjeras encargadas de supervisar a otras entidades financieras en las que la persona designada trabaje o haya trabajado, o de cuyo órgano de

³³ Artículo 93 del Reglamento Marco del MUS.

³⁴ Artículo 94 del Reglamento Marco del MUS.

³⁵ Artículo 78 del Reglamento Marco del MUS.

³⁶ Artículo 86 del Reglamento Marco del MUS.

administración sea o haya sido miembro. La ANC y el BCE pueden solicitar información adicional escrita o en una entrevista si fuera necesario.

Con la ayuda de la ANC, el BCE prepara una decisión para su aprobación por el Consejo de Supervisión y adopción por el Consejo de Gobierno.

Se aplica un enfoque proporcionado a la mayoría de entidades más pequeñas sujetas a la supervisión directa del BCE y a los cambios o renovaciones en el órgano de administración. En estos casos se utilizan un procedimiento y un formulario simplificados. No obstante, la evaluación del cumplimiento de los criterios de idoneidad sigue siendo la misma.

Cambio en el órgano de administración

Se entiende por cambio en el órgano de administración un cambio no debido a un nuevo nombramiento. Incluye renovaciones, cambios de función o dimisiones.

Se produce un «cambio de función» si:

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

Solo se llevará a cabo una evaluación de idoneidad si se producen cambios en el órgano de administración (cambios de función y renovaciones) que lo requieran conforme a la legislación nacional y según se defina en ella. La entidad supervisada deberá notificar el cambio a la ANC y el BCE adoptará una decisión. Si la legislación nacional no requiere la adopción de una decisión, la entidad supervisada solo deberá notificar el cambio a la ANC.

La evaluación de un cambio de función se centrará fundamentalmente en la experiencia de la persona designada, pues este será el criterio más importante. No obstante, la capacidad de dedicación, los conflictos de intereses³⁷ y la idoneidad colectiva del órgano de administración también podrían tener relevancia y, en consecuencia, ser objeto de evaluación.

En el caso de renovaciones, una persona designada se considera idónea si no se han producido hechos nuevos durante el primer período en el que ha ocupado un puesto en el órgano de administración, a menos que la legislación nacional exija una nueva evaluación completa y en profundidad de los cinco criterios de idoneidad.

³⁷ Sobre todo en el caso de que la persona designada desempeñe otros cometidos en el mismo grupo del que la entidad forma parte. Por ejemplo, cuando una persona designada es propuesta para un cargo no ejecutivo en la empresa matriz, pero continúa ocupando un cargo ejecutivo en la filial, podría producirse un nuevo conflicto de intereses.

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

7.2 Hechos nuevos

El BCE y las ANC pueden tener conocimiento de hechos nuevos de diferentes formas. Las entidades supervisadas deben informar a la ANC de cualquier hecho nuevo o «cualquiera otras cuestiones» (en adelante, «hechos nuevos») de conformidad con el artículo 94, apartado 1, del Reglamento Marco del MUS. No obstante, la ANC y el BCE también podrían tener conocimiento por sí mismos de hechos nuevos que pueden afectar a la evaluación inicial de la idoneidad de una persona designada (por ejemplo, denuncias de infracciones, información obtenida mediante inspecciones *in situ* o hechos publicados en los periódicos).

Dependiendo del caso, la ANC y el BCE podrían optar por iniciar una nueva evaluación³⁸, que se centraría principalmente en los criterios relevantes.

7.3 Procedimientos de autorización o adquisición de una participación significativa

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

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

³⁸ Artículo 94, apartado 2, del Reglamento Marco del MUS.

8 Decisión

Procedimiento de no objeción

El BCE adopta una decisión formal como resultado de cada evaluación de idoneidad. El Consejo de Supervisión aprueba dicha decisión, que será adoptada por el Consejo de Gobierno conforme al procedimiento de no objeción establecido en el artículo 26 del Reglamento del MUS y dentro del plazo previsto en la legislación nacional, si procede.

Tipos de decisiones

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

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

Si la decisión prevista puede afectar negativamente a los derechos de las personas designadas o de la entidad supervisada³⁹, se observarán algunos principios y derechos fundamentales:

- el BCE basará su decisión exclusivamente en las objeciones sobre las cuales las partes interesadas hayan tenido ocasión de manifestarse⁴⁰;
- el BCE tendrá en cuenta todas las circunstancias pertinentes⁴¹ y podrá oír a testigos y peritos si lo considera necesario y hacer uso de pruebas⁴²;
- las partes tienen derecho a ser oídas⁴³;
- las partes tienen los derechos generalmente aplicables: derecho a representación legal⁴⁴, derecho a acceder al expediente⁴⁵ del BCE y derecho a un escrito de motivación⁴⁶;

³⁹ Por ejemplo, si la decisión es desfavorable o es favorable pero impone condiciones adicionales no acordadas expresamente y por escrito con la persona designada y la entidad supervisada.

⁴⁰ Artículo 22 del Reglamento del MUS.

⁴¹ Artículo 28 del Reglamento Marco del MUS.

⁴² Artículos 29 y 30 del Reglamento Marco del MUS.

⁴³ Artículo 31 del Reglamento Marco del MUS. La audiencia puede ser una reunión o prestarse por escrito y se basará en el proyecto de decisión. El proyecto de decisión se revisa sobre la base de la evaluación de la audiencia.

⁴⁴ Artículo 27 del Reglamento Marco del MUS.

⁴⁵ Artículo 32 del Reglamento Marco del MUS.

⁴⁶ Artículo 33 del Reglamento Marco del MUS.

8.1 Decisiones favorables

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

Decisión favorable con recomendaciones

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

Decisión favorable con condiciones

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

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

Las condiciones más comunes son:

- un compromiso de seguir un programa de formación específico;
- la dimisión de un puesto directivo externo o de cualquier otro cargo;
- un período de prueba en un nivel inferior al órgano de administración.

Si se ha adoptado una decisión condicionada, la entidad supervisada deberá informar oportunamente al BCE del cumplimiento de la condición. El incumplimiento de una condición significará que la decisión del BCE deja de tener validez o no la tendrá nunca.

Si la persona designada es miembro del órgano de administración y rehúsa dimitir voluntariamente, el BCE puede ejercer sus facultades supervisoras para destituirlo

como miembro del órgano de administración⁴⁷. Tal medida requiere una nueva decisión específica del BCE, para la que no será necesaria una nueva evaluación de idoneidad y en la que será de aplicación el derecho a ser oído.

Decisión favorable con obligaciones

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

Las obligaciones más comunes son:

- la presentación de información sobre procedimientos judiciales pendientes;
- la introducción de mejoras en las políticas escritas sobre conflictos de intereses;
- la introducción de mejoras en la idoneidad del órgano de administración en su conjunto.

8.2 Comunicación de la decisión y recurso

La decisión adoptada por el Consejo de Gobierno será notificada a la entidad supervisada y a la persona designada. La ejecución de la decisión del Consejo de Gobierno se rige por la legislación nacional (por ejemplo, la persona designada debe estar registrada en el registro nacional pertinente).

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

⁴⁷ Artículo 16, apartado 2, letra m), del Reglamento del MUS.

9 Destitución de los miembros del órgano de administración

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

Abreviaturas, acrónimos y terminología

| | |
|---|---|
| Persona designada | Persona propuesta para un cargo en el órgano de administración o que ha sido designada para ese cargo |
| AUT | División de Autorizaciones del BCE |
| DRC IV | Directiva de Requisitos de Capital |
| Cargo directivo | El cargo de un miembro del órgano de administración de una entidad |
| ABE | Autoridad Bancaria Europea |
| BCE | Banco Central Europeo |
| UE | Unión Europea |
| ECS | Equipo conjunto de supervisión |
| Órgano de administración | El órgano de administración en su función de supervisión y en su función de dirección |
| ANC | Autoridad nacional competente |
| PRES | Proceso de revisión y evaluación supervisora |
| MUS | Mecanismo Único de Supervisión |
| Reglamento del MUS | |
| Reglamento Marco del MUS | |
| Guía de la ABE sobre la evaluación de la adecuación | |
| Guía de la ABE sobre gobierno interno | |

© Banco Central Europeo, 2016

Apartado de correos 60640 Fráncfort del Meno, Alemania
Teléfono +49 69 1344 0
Sitio web www.bankingsupervision.europa.eu

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