

EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2 juli 2021

Riktlinjer

för lämplighetsbedömningar av
ledamöter i ledningsorgan och ledande
befattningshavare

1. Efterlevnad och rapporteringskyldigheter

Riktlinjernas status

1. Dessa riktlinjer utfärdas i enlighet med artikel 16 i förordningarna om de europeiska tillsynsmyndigheterna ¹. Enligt artikel 16.3 ska de behöriga myndigheterna och finansinstituten med alla tillgängliga medel söka följa riktlinjerna.
2. I dessa riktlinjer fastställs lämplig tillsynspraxis inom det europeiska systemet för finansiell tillsyn samt hur unionsrätten bör tillämpas. Behöriga myndigheter som berörs av riktlinjerna bör införliva dem i sin tillsynspraxis på lämpligt sätt (t.ex. genom att ändra sina rättsliga ramar eller tillsynsförfaranden), även i de fall där riktlinjerna främst riktar sig till institut.

Rapporteringskrav

3. I enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 och artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1095/2010 ska behöriga myndigheter senast den [18.12.2021] underrätta EBA och Esma om huruvida de följer eller avser att följa dessa riktlinjer, alternativt ange skälen till att de inte gör det. Om någon sådan underrättelse inte inkommer inom denna tidsfrist kommer EBA och Esma att anse att den behöriga myndigheten i fråga åsidosätter denna bestämmelse. Underrättelsen bör lämnas genom att skicka in det formulär som finns tillgängligt på EBA:s webbplats till compliance@eba.europa.eu med hänvisningen EBA/GL/2021/06 och det formulär som finns tillgängligt på Esmas webbplats till managementbody.guidelines@esma.europa.eu med hänvisningen ESMA35-36-2319. Underrättelserna bör lämnas av personer som är behöriga att rapportera om efterlevnaden på deras behöriga myndighets vägnar. Alla förändringar av efterlevnadsgraden ska också rapporteras till EBA och Esma.
4. Anmälningarna offentliggörs på EBA:s webbplats, i enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 och på Esmas webbplats, i enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1095/2010.

¹ Esma – Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1095/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/77/EG.

EBA – Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1093/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska bankmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/78/EG.

2. Syfte, tillämpningsområde och definitioner

Syfte

5. I dessa riktlinjer specificeras vidare, i enlighet med artikel 91.12 i direktiv 2013/36/EU² och artikel 9.1 andra stycket i direktiv 2014/65/EU³, lämplighetskraven för ledamöterna i ledningsorganet i synnerhet, begreppen tillräcklig tid, ärlighet, integritet och självständigt tänkande hos en medlem i ledningsorganet, tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter i ledningsorganet som helhet samt tillräckliga personalresurser och finansiella resurser för att introducera och utbilda ledamöterna. Begreppet diversifiering, som ska beaktas vid val av ledamöterna i ledningsorganet, specificeras också i enlighet med ovan nämnda artiklar.
6. I riktlinjerna specificeras även delar som rör lämpligheten hos chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om dessa inte ingår i ledningsorganet och, om de identifierats med en riskbaserad metod av dessa institut, hos andra ledande befattningshavare, som en del av de styrningsformer som hänvisas till i artiklarna 74 och 88 i direktiv 2013/36/EU och i artiklarna 9.3, 9.6 och 16.2 i direktiv 2014/65/EU samt för tillhörande bedömningsförfaranden, styrningspolicyer och styrningsmetoder, inbegripet principen om oberoende som gäller för vissa ledamöter i ledningsorgan i dess tillsynsfunktion.

Adressater

7. Dessa riktlinjer riktar sig till behöriga myndigheter enligt definitionen i artikel 4.2 i) i förordning 1093/2010 och i artikel 4.3 i) i förordning 1095/2010, till finansinstitut enligt definitionen i artikel 4.1 i samma förordning som är institut vid tillämpning av direktiv 2013/36/EU enligt definitionen i artikel 3.1.3 i direktiv 2013/36/EU, även med beaktande av artikel 3.3 i samma direktiv samt till finansmarknadsaktörer enligt definitionen i artikel 4.1 i förordning 1095/2010 som är värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1.1 i förordning 2014/65/EU (nedan kallade *institut*).

³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU av den 15 maj 2014 om marknader för finansiella instrument och om ändring av direktiv 2002/92/EG och av direktiv 2011/61/EU (omarbetning) (EUT L 173, 12.6.2014, s. 349).

Tillämpningsområde

8. Om inte annat anges som en direkt hänvisning till antingen institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet eller relevanta institut, ska dessa riktlinjer tillämpas på alla institut, enligt definitionen i riktlinjerna.
9. Institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet och av direktiv 2013/36/EU bör följa dessa riktlinjer på individuell nivå, undergruppsnivå och gruppnivå, inbegripet deras dotterföretag som inte omfattas av direktiv 2013/36/EU, även om de är etablerade i ett tredjeland, inbegripet finansiella offshore-centrum, i enlighet med artikel 109 i det direktivet.
10. Riktlinjerna är avsedda att omfatta alla befintliga styrelsestrukturer, och ingen särskild struktur förespråkas. Riktlinjerna påverkar inte den allmänna fördelningen av befogenheter i enlighet med nationell bolagsrätt. De bör därför tillämpas oberoende av vilka styrelsestrukturer som används (monistisk och/eller dualistisk styrelsestruktur och/eller andra strukturer) i medlemsstaterna. Ledningsorganet bör, enligt definitionen i artikel 3.1.7 och 3.1.8 i direktiv 2013/36/EU, anses ha ledningsfunktioner (verkställande funktion) och tillsynsfunktioner (icke-verkställande funktion)⁴.
11. Begreppen "ledningsorgan i dess ledningsfunktion" och "ledningsorgan i dess/sin tillsynsfunktion" används genomgående i riktlinjerna och syftar inte på någon särskild styrningsstruktur, och hänvisningar till ledningsfunktionen (verkställande funktion) eller tillsynsfunktionen (icke-verkställande funktion) ska förstås som tillämpliga på de organ eller ledamöter i ledningsorganet som enligt nationell lagstiftning ansvarar för den aktuella funktionen.
12. I medlemsstater där ledningsorganet, helt eller delvis, delegerar verkställande funktioner till en person eller till ett internt verkställande organ (t.ex. en verkställande direktör [vd], ledningsgrupp eller verkställande kommitté) bör de personer som utför dessa verkställande funktioner på grundval av delegeringen anses utgöra ledningsorganets ledningsfunktion. I dessa riktlinjer bör alla hänvisningar till ledningsorganet i dess ledningsfunktion tolkas som att de även inbegriper medlemmarna i ett sådant verkställande organ eller vd:n, enligt definitionen i dessa riktlinjer, även om dessa inte har föreslagits eller utnämnts till formella ledamöter i institutets ledningsorgan enligt nationell lagstiftning.
13. I medlemsstater där vissa av de ansvarsområden som genom dessa riktlinjer tilldelas ledningsorganet direkt utövas av aktieägare, bör institutets ledamöter eller ägare snarare än ledningsorganet säkerställa att sådana ansvarsområden och tillhörande beslut i så stor utsträckning som möjligt, ombesörjs i linje med de riktlinjer som gäller för ledningsorganet.
14. De definitioner av vd, finansdirektör och ledande befattningshavare som används i dessa riktlinjer görs endast av praktiska skäl och är inte tänkta att ålägga utnämning av sådana

⁴ Se även skäl 56 i direktiv 2013/36/EU.

befattningshavare eller sådana befattningar såvida detta inte föreskrivs i relevant EU-lagstiftning eller nationell lagstiftning.

15. Alla hänvisningar till "risker" i dessa riktlinjer bör även omfatta risker för penningtvätt och finansiering av terrorism samt riskfaktorer som rör miljö, samhällsansvar och bolagsstyrning.

Definitioner

16. Såvida inget annat anges har de termer som används och definieras i direktiv 2013/36/EU, förordning (EU) nr 575/2013 och direktiv 2014/65/EU samma betydelse i riktlinjerna. I riktlinjerna gäller dessutom följande definitioner:

Institut	Institut enligt definitionen i artikel 3.1.3 i direktiv 2013/36/EU också med beaktande av artikel 3.3 i samma direktiv samt värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1.1 i direktiv 2014/65/EU.
Institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet	Institut enligt definitionen i artikel 3.1.3 i direktiv 2013/36/EU också med beaktande av artikel 3.3 i samma direktiv samt värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1.1 i direktiv 2014/65/EU som artikel 2.2 i direktiv 2019/2034 gäller för.
Relevanta institut	Institut enligt definitionen i artikel 3.1.3 i direktiv 2013/36/EU, också med beaktande av artikel 3.3 i samma direktiv samt värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1.1 i direktiv 2014/65/EU, som inte uppfyller alla villkor för att kvalificeras som små och icke-sammanlänkade värdepappersföretag enligt artikel 12.1 i förordning (EU) 2019/2033.
Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet	Institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet som avses i artikel 131 i direktiv 2013/36/EU (globala systemviktiga institut) och andra systemviktiga institut och, om så är lämpligt, andra institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet som fastställs av den behöriga myndigheten eller nationell lagstiftning, baserat på en bedömning av institutens storlek och interna organisation och deras verksamhets art, omfattning och komplexitet samt enligt artikel 91 i direktiv 2013/36/EU finansiella holdingföretag och blandade finansiella holdingföretag som uppfyller ett av de ovannämnda villkoren.
Förtecknade relevanta institut och förtecknade institut	Relevanta institut eller institut vars finansiella instrument är upptagna till handel på en reglerad marknad enligt den förteckning som ska offentliggöras

av Esma i enlighet med artikel 56 i direktiv 2014/65/EU, i en eller flera medlemsstater.⁵

Personal	Alla anställda vid ett institut och de dotterföretag som omfattas av institutets konsolidering, inbegripet dotterföretag som inte omfattas av direktiv 2013/36/EU, samt alla ledamöter i ledningsorganet i dess ledningsfunktion och i dess tillsynsfunktion.
Lämplighet	Avser i vilken grad en person anses ha gott anseende och, enskilt och tillsammans med andra personer, tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att utföra sina arbetsuppgifter. Lämplighet omfattar också varje individs ärlighet, integritet och självständigt tänkande samt förmåga att avsätta tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter.
Ledamot	En föreslagen eller utnämnd ledamot i ledningsorganet.
Verkställande direktör (vd)	Den person som ansvarar för ledning och styrning av ett instituts övergripande affärsverksamhet.
Ledande befattningshavare	<p>Personer som har ett betydande inflytande över institutets inriktning, men som varken är ledamöter i ledningsorganet eller vd. De omfattar chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om dessa inte är ledamöter i ledningsorganet, samt andra ledande befattningshavare när sådana identifieras på riskbasis av de relevanta instituten.</p> <p>Andra ledande befattningshavare kan omfatta chefer för viktiga affärsområden, filialer i EES-/Eftaområdet, dotterföretag i tredjeländer och andra interna funktioner.</p>
Chefer för interna kontrollfunktioner	De personer högst upp i hierarkin som i praktiken ansvarar för ledning av den dagliga driften av de oberoende funktionerna för riskhantering, efterlevnad och internrevision.
Finansdirektör	Den person som har det övergripande ansvaret för att förvalta samtliga följande verksamheter: hantering av finansiella resurser, finansiell planering och finansiell rapportering.
Konsolidering under tillsyn	Tillämpning av de tillsynsregler som fastställs i direktiv 2013/36/EU och förordning (EU) nr 575/2013 på

⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU av den 15 maj 2014 om marknader för finansiella instrument och om ändring av direktiv 2002/92/EG och av direktiv 2011/61/EU (EUT L 173, 12.6.2014, s. 349).

	grupp- eller undergruppsbasis i enlighet med del 1 avdelning II kapitel 2 i förordning (EU) nr 575/2013.
Konsoliderande institut	Ett institut som måste uppfylla tillsynskraven på grundval av den konsoliderade situationen i enlighet med del 1 avdelning II kapitel 2 i förordning (EU) nr 575/2013 ⁶ eller tillsynskraven på grundval av den konsoliderade situationen i enlighet med artikel 7 i förordning (EU) 2019/2033.
Mångfald	En situation där egenskaperna hos ledamöterna i ledningsorganet, inbegripet deras ålder, kön, geografisk härkomst samt utbildnings- och yrkesbakgrund, skiljer sig åt i en omfattning som möjliggör en rad olika åsikter inom ledningsorganet.
Geografisk härkomst	Den region varifrån en person har fått en kulturell, utbildningsmässig eller yrkesmässig bakgrund.
Introduktion	Alla initiativ eller program som förbereder en person för en specifik ny befattning som ledamot i ledningsorganet.
Utbildning	Alla initiativ eller program som utökar kunskaper, färdigheter eller kompetens hos ledamöter i ledningsorganet, på löpande basis eller på ad hoc-basis.
Aktieägare	En person som äger aktier i ett institut, eller, beroende på institutets juridiska form, andra ägare eller medlemmar i institutet.
Uppdrag i ledningsorgan	En befattning som ledamot i ledningsorganet för ett institut eller annan juridisk person. Om ledningsorganet, beroende på enhetens juridiska form, består av en enda person, räknas också denna befattning som uppdrag i ledningsorgan.
Uppdrag i ledningsorgan utan verkställande funktioner	Ett uppdrag i ledningsorgan genom vilket en person är ansvarig för tillsyn och övervakning av ledningsbeslut utan verkställande uppgifter inom en enhet.
Uppdrag i ledningsorgan med verkställande funktioner	Ett uppdrag i ledningsorgan genom vilket en person är ansvarig för den praktiska ledningen av en enhets verksamhet.

⁶ Se även tekniska standarder för tillsyn avseende konsolidering under tillsyn under https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

Tillsynsmyndighet för bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism

En behörig myndighet som ansvarar för tillsynen av institutens efterlevnad av bestämmelserna i direktiv (EU) 2015/849.

3. Genomförande

Tillämpningsdatum

17. Dessa riktlinjer gäller från och med den 31 december 2021.

Upphävande

EBA:s riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare (EBA/GL/2017/12) av den 26 september 2017 upphävs från och med den 31 december 2021.

4. Riktlinjer

Avdelning I – Tillämpning av proportionalitetsprincipen

18. Proportionalitetsprincipen syftar till att på ett konsekvent sätt matcha styrningsformer med institutets enskilda riskprofil och affärsmodell och beaktar den enskilda position för vilken en bedömning görs så att målet med de lagstadgade kraven verkligen uppnås.
19. Institutet bör beakta sin storlek, sin interna organisation och sin verksamhets art, omfattning och komplexitet när de utarbetar och genomför de policyer och förfaranden som återges i dessa riktlinjer. Betydande institut bör ha mer sofistikerade policyer och förfaranden, medan små och mindre komplexa institut kan genomföra enklare policyer och förfaranden. Institutet bör notera att ett instituts storlek eller systemvikt inte i sig nödvändigtvis är en indikation på i vilken utsträckning ett institut utsätts för risker. Dessa policyer och förfaranden bör dock säkerställa uppfyllande av de kriterier som specificeras i dessa riktlinjer för bedömning av lämplighet hos ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare och de delar som handlar om att beakta mångfald vid rekrytering av ledamöter till ledningsorganet samt att tillhandahålla tillräckliga resurser för att introducera och utbilda dem.
20. Alla ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare bör, under alla omständigheter, ha ett tillräckligt gott anseende, vara ärliga och ha integritet, och alla ledamöter i ledningsorganet bör ha ett självständigt tänkande oavsett institutets storlek, interna organisation och dess verksamhets art, omfattning och komplexitet samt den specifika befattningens uppgifter och ansvarsområden, inbegripet medlemskap i ledningsorganets kommittéer.
21. Vid tillämpningen av proportionalitetsprincipen och för att säkerställa ett korrekt genomförande av styrningskraven i direktiv 2013/36/EU och direktiv 2014/65/EU som anges vidare i riktlinjerna, bör institutet och de behöriga myndigheterna beakta följande kriterier:
 - a. Institutets storlek i förhållande till balansomslutningen, de kundtillgångar som innehas eller förvaltas och/eller volymen av de transaktioner som behandlas av institutet eller dess dotterbolag inom ramen för konsolidering under tillsyn.
 - b. Institutets juridiska form, inbegripet huruvida institutet är en del av en koncern och, om så är fallet, proportionalitetsbedömningen för koncernen.
 - c. Huruvida institutet är börsnoterat eller ej.
 - d. Typ av auktoriserad verksamhet och auktoriserade tjänster som institutet utför (se även bilaga I till direktiv 2013/36/EU och bilaga I till direktiv 2014/65/EU).
 - e. Institutets geografiska närvaro och verksamhetens storlek i varje jurisdiktion.

- f. Den underliggande affärsmodellen och affärsstrategin, verksamhetens art och komplexitet samt institutets organisationsstruktur.
- g. Institutets riskstrategi, riskaptit och faktiska riskprofil, även med beaktande av resultatet av den årliga kapitaltäckningsbedömningen.
- h. Auktorisation för institut att använda interna modeller för mätning av kapitalkrav, i förekommande fall.
- i. Typ av kunder⁷.
- j. Arten av och komplexiteten hos de produkter, avtal eller instrument som institutet erbjuder.

Avdelning II – Omfattningen av institutens lämplighetsbedömningar

1. Institutens bedömning av den enskilda lämpligheten hos ledamöter i ledningsorganet

22. Institutet bör ha det primära ansvaret att, i enlighet med artikel 91.1 i direktiv 2013/36/EU, säkerställa att ledamöter i ledningsorganet alltid är enskilt lämpliga och bör bedöma eller ompröva lämpligheten, i synnerhet enligt följande:
- a. Vid ansökan om auktorisation att inleda verksamheten.
 - b. När det sker väsentliga förändringar av ledningsorganets sammansättning, inbegripet följande:
 - i. När nya ledamöter i ledningsorganet utnämns, inbegripet som ett resultat av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett utökat kvalificerat innehav i ett institut⁸. Denna bedömning bör begränsas till nyligen utnämnda ledamöter.

⁷ I direktiv 2014/65/EU definieras kund i artikel 4.1.9, professionell kund i artikel 4.1.10 och icke-professionell kund i artikel 4.1.11. I skäl 103 i direktiv 2014/65/EU anges också att en godtagbar motpart bör anses agera som kund, i enlighet med artikel 30 i samma direktiv.

⁸ Se även (förslag till) tekniska standarder för tillsyn i artikel 7.4 i direktiv 2014/65/EU och förslaget till tekniska standarder för genomförande i artikel 7.5 i direktiv 2014/65/EU om förfaranden för att bevilja och avslå ansökningar om auktorisation för värdepappersföretag, vilka finns tillgängliga på Esmas webbplats. Se även (förslag till) tekniska standarder för genomförande för förfaranden och formulär vad gäller förvärv och utökat kvalificerat innehav i kreditinstitut respektive värdepappersföretag, vilka finns tillgängliga på EBA:s och Esmas webbplatser: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> och https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

- ii. Vid förnyad utnämning av ledamöter i ledningsorganet, om kraven för befattningen har ändrats eller om ledamoten utnämns till en annan befattning inom ledningsorganet. Denna bedömning bör begränsas till de ledamöter vars befattning har ändrats och till analysen av relevanta aspekter, med beaktande av eventuella ytterligare krav för befattningen.
 - c. Löpande, i enlighet med punkterna 26 och 27.
- 23. Institutet ansvarar för den inledande och löpande bedömningen av den enskilda lämpligheten hos ledamöter i ledningsorganet, utan att detta påverkar den bedömning som genomförs av behöriga myndigheter för tillsynsändamål.
- 24. Institutet bör, i synnerhet, bedöma huruvida ledamöterna
 - a. har tillräckligt gott anseende,
 - b. har tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att kunna utföra sina arbetsuppgifter,
 - c. kan agera med ärlighet, integritet och självständigt tänkande för att på ett effektivt sätt bedöma och ifrågasätta besluten från ledningsorganet i dess ledningsfunktion och andra relevanta ledningsbeslut där så är nödvändigt samt för att på ett effektivt sätt utöva tillsyn över och övervaka ledningens beslutsfattande,
 - d. kan avsätta tillräcklig med tid för att utföra sina uppgifter inom institutet och, om institutet är betydande, huruvida begränsningen av uppdrag i ledningsorgan enligt artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU efterlevs.
- 25. När en bedömning av en specifik befattning görs bör man i bedömningen av tillräckliga kunskaper, färdigheter, erfarenheter och tidsinsatser beakta rollen för den specifika befattningen i fråga. Nivå på och arten av de tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter som krävs av en ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion kan skilja sig från vad som krävs av en ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, i synnerhet om dessa funktioner tilldelas olika organ.
- 26. Institutet bör löpande övervaka lämpligheten hos ledamöterna i ledningsorganet för att, mot bakgrund av eventuella relevanta nya fakta, identifiera situationer där en ny bedömning av deras lämplighet bör göras. I synnerhet bör en ny bedömning göras i följande fall:
 - a. Om det råder tvekan om den enskilda lämpligheten eller lämpligheten som helhet hos ledamöterna i ledningsorganet.
 - b. I händelse av en väsentlig inverkan på anseendet hos en ledamot i ledningsorganet eller institutet, inbegripet fall där ledamöter inte följer institutets policy om intressekonflikter.

- c. Om det finns rimliga skäl att misstänka pågående eller genomförd penningtvätt eller finansiering av terrorism eller försök till detta, eller om det finns en ökad risk för detta i samband med institutet, särskilt i situationer där tillgänglig information tyder på att institutet
 - i. inte har infört lämpliga interna kontroll- eller tillsynsmekanismer för att övervaka och minska risker för penningtvätt och finansiering av terrorism (t.ex. identifierade genom tillsynsresultat från inspektioner på plats eller inspektioner på annan plats, tillsynsdialog eller i samband med sanktioner),
 - ii. har åsidosatt sina skyldigheter avseende bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism i hemmedlemsstaten eller värdmedlemsstaten eller i ett tredjeland,
 - iii. väsentligt har ändrat sin affärsverksamhet eller affärsmodell på ett sätt som tyder på att dess exponering för risker för penningtvätt och finansiering av terrorism har ökat avsevärt, eller
- d. Under alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka lämpligheten hos ledamoten i ledningsorganet.

27. Institutet bör även göra en ny bedömning av en tillräcklig tidsinsats från en ledamot i ledningsorganet om den ledamoten tar på sig ytterligare uppdrag i ledningsorganet eller börjar bedriva ny relevant verksamhet, inklusive politisk verksamhet.

28. Institutet bör basera sina lämplighetsbedömningar på de begrepp som definieras i avdelning III, med beaktande av ledningsorganets mångfald enligt vad som anges i avdelning V, och bör införa en lämplighetspolicy och förfaranden enligt avdelningarna VI respektive VII.

2. Institutens bedömning av lämpligheten hos ledningsorganet som helhet

29. När institutet fullgör skyldigheten i artikel 91.7 i direktiv 2013/36/EU bör de säkerställa att ledningsorganet som helhet alltid har tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att kunna förstå institutets verksamhet, inklusive de huvudsakliga riskerna. Utan att det påverkar kraven på erfarenheter, kunskap och färdigheter för varje ledamot i ledningsorganet bör institutet säkerställa att ledningsorganets övergripande sammansättning speglar ett tillräckligt brett spektrum av kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att förstå institutets verksamhet, inbegripet de huvudsakliga riskerna.

30. Institutet bör bedöma eller på nytt bedöma lämpligheten hos ledningsorganet som helhet, i synnerhet enligt följande:

- a. Vid ansökan om auktorisation att inleda verksamheten, inbegripet situationer där ytterligare verksamhet är tillåten.
- b. När det sker väsentliga förändringar av ledningsorganets sammansättning, inbegripet följande:
 - i. När nya ledamöter i ledningsorganet utnämns, inbegripet som ett resultat av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett utökat kvalificerat innehav i ett institut⁹.
 - ii. Vid förnyad utnämning av ledamöter i ledningsorganet, om kraven för befattningen har ändrats eller om ledamöterna utses till en annan befattning inom ledningsorganet.
 - iii. När utnämnda eller på nytt utnämnda ledamöter upphör att vara ledamöter i ledningsorganet.
- c. Löpande, i enlighet med punkt 31.

31. Institutet bör på nytt bedöma lämpligheten hos ledamöterna i ledningsorganet som helhet, särskilt i följande fall:

- a. Om det sker en väsentlig förändring av institutets affärsmodell, riskaptit, strategi eller struktur på individuell nivå eller koncernnivå.
- b. Som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.
- c. Om det finns rimliga skäl att misstänka pågående eller genomförd penningtvätt eller finansiering av terrorism eller försök till detta, eller om det finns en ökad risk för detta i samband med institutet, särskilt i situationer där tillgänglig information tyder på att institutet
 - i. inte har infört lämpliga interna kontroll- eller tillsynsmekanismer för att övervaka och minska risker för penningtvätt och finansiering av terrorism (t.ex. identifierade genom tillsynsresultat från inspektioner på plats eller inspektioner på annan plats, tillsynsdialog eller i samband med sanktioner),
 - ii. har åsidosatt sina skyldigheter avseende bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism i hemmedlemsstaten eller värdmedlemsstaten eller i ett tredjeland, eller

⁹ Se fotnot 17.

- iii. väsentligt har ändrat sin affärsverksamhet eller affärsmodell på ett sätt som tyder på att dess exponering för risker för penningtvätt och finansiering av terrorism har ökat avsevärt,
 - d. Under alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka ledningsorganets lämplighet som helhet.
32. När nya bedömningar av lämpligheten som helhet utförs bör instituten inrikta sin bedömning på de relevanta förändringarna i institutets affärsverksamhet, strategier och riskprofil samt på fördelningen av arbetsuppgifter inom ledningsorganet och effekten av detta på ledningsorganets erfordrade samlade kunskaper, färdigheter och erfarenheter.
33. Institutet bör basera sina lämplighetsbedömningar på de begrepp som definieras i avdelning III och bör införa en lämplighetspolicy och förfaranden enligt avdelningarna VI och VII.
34. Bedömningen av den ursprungliga och löpande lämpligheten hos ledningsorganet som helhet är institutens ansvar. Om bedömningen även utförs av behöriga myndigheter för tillsynsändamål ligger ansvaret för att bedöma och säkerställa ledningsorganets lämplighet som helhet fortfarande hos instituten.

3. De relevanta institutens bedömning av ledande befattningshavares lämplighet

35. Alla institut bör säkerställa att deras personal kan utföra sina uppgifter på ett adekvat sätt, men relevanta institut bör specifikt säkerställa att ledande befattningshavare alltid har tillräckligt gott anseende, är ärliga och har integritet och besitter tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för sina befattningar samt bedöma de ovannämnda delarna, i synnerhet i följande fall:
- a. Vid ansökan om auktorisation.
 - b. När nya ledande befattningshavare utnämns, inbegripet till följd av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett utökat kvalificerat innehav i ett institut.
 - c. När så krävs, i enlighet med punkt 36.
36. Relevanta institut bör löpande övervaka ledande befattningshavares anseende, ärlighet, integritet, kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att, mot bakgrund av eventuella relevanta nya fakta, identifiera situationer där en ny bedömning bör göras. En ny bedömning bör i synnerhet göras i följande fall:
- a. Om det råder tvekan om de ledande befattningshavarnas lämplighet.
 - b. I händelse av väsentlig inverkan på individens anseende.

- c. Om det finns rimliga skäl att misstänka pågående eller genomförd penningtvätt eller finansiering av terrorism eller försök till detta, eller om det finns en ökad risk för detta i samband med institutet, särskilt i situationer där institutet
 - i. inte har infört lämpliga interna kontroll- eller tillsynsmekanismer för att övervaka och minska risker för penningtvätt och finansiering av terrorism (t.ex. identifierade genom tillsynsresultat från inspektioner på plats eller inspektioner på annan plats, tillsynsdialog eller i samband med sanktioner),
 - ii. har åsidosatt sina skyldigheter avseende bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism i hemlandet eller utomlands, eller
 - iii. väsentligt har ändrat sin affärsverksamhet eller affärsmodell på ett sätt som tyder på att dess exponering för risker för penningtvätt och finansiering av terrorism har ökat avsevärt.
 - d. Som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.
 - e. Under alla omständigheter som på annat sätt väsentligt kan påverka individens lämplighet.
37. Bedömningen av ledande befattningshavares individuella anseende, ärlighet, integritet, kunskaper, färdigheter och erfarenhet bör baseras på samma kriterier som dem som tillämpas för bedömningen av sådana lämplighetskrav för ledamöterna i ledningsorganet. Vid bedömning av kunskaper, färdigheter och erfarenheter bör den specifika befattningens roll och uppgifter beaktas.
38. Att bedöma den ursprungliga och löpande lämpligheten hos ledande befattningshavare är institutens ansvar. Om bedömningen av vissa ledande befattningshavare även utförs av behöriga myndigheter för tillsynsändamål förblir ansvaret för att bedöma och säkerställa dessa ledande befattningshavares lämplighet hos instituten.

Avdelning III – Lämplighetsbegrepp som förtecknas i artikel 91.12 i direktiv 2013/36/EU

4. Tillräcklig tid som en ledamot i ledningsorganet ska avsätta

39. Institutet bör bedöma huruvida en ledamot i ledningsorganet kan avsätta tillräcklig tid för att utföra sina uppdrag och sköta sina ansvarsområden, inbegripet att förstå institutets verksamhet, dess främsta risker samt konsekvenser av verksamheten och riskstrategin. Om personen innehar ett mandat i ett betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör detta inbegripa en bedömning för att säkerställa att begränsningen av det maximala antalet uppdrag i ledningsorgan enligt artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU eller artikel 9.2 i direktiv 2014/65/EU efterlevs enligt vad som är tillämpligt.

40. Ledamöter bör även kunna fullgöra sina arbetsuppgifter under perioder av särskilt ökad aktivitet, såsom omstrukturering, omlokalisering av institutet, förvärv, fusion, övertagande eller krissituation eller till följd av en större svårighet med någon eller flera av dess verksamheter, med beaktande av att det under dessa perioder kan krävas en större tidsinsats än under normala perioder.
41. Vid bedömning av en ledamots tillräckliga tidsinsats bör instituten åtminstone beakta följande:
- a. Antalet uppdrag i ledningsorgan i finansiella och icke-finansiella företag som innehas av denne ledamot samtidigt, med beaktande av möjliga synergieffekter när de innehas inom samma koncern, inbegripet vid handlande på uppdrag av en juridisk person eller som suppleant för en ledamot i ledningsorganet.
 - b. Storleken, arten, omfattningen och komplexiteten vad gäller verksamheten som bedrivs av den enhet där ledamoten innehar ett uppdrag i ledningsorganet och, i synnerhet, huruvida enheten är en enhet utanför EU.
 - c. Ledamotens geografiska närvaro och den restid som krävs för rollen.
 - d. Antal möten som planeras för ledningsorganet.
 - e. De uppdrag i ledningsorgan i organisationer som inte främst tjänar kommersiella syften och som innehas av denna ledamot vid samma tidpunkt.
 - f. Alla nödvändiga möten som ska hållas, i synnerhet med behöriga myndigheter eller andra interna eller externa intressenter utanför ledningsorganets formella mötesschema.
 - g. Arten av ledamotens specifika befattning och ansvarsområden, inbegripet specifika roller såsom vd, ordförande eller ordförande eller ledamot i en kommitté, huruvida ledamoten innehar en verkställande eller icke verkställande befattning och behovet av att denna ledamot närvarar vid möten i de företag som förtecknas i led a och i institutet.
 - h. Annan extern yrkesmässig eller politisk verksamhet och alla andra funktioner och relevanta verksamheter, både inom och utanför den finansiella sektorn och både inom och utanför EU.
 - i. Nödvändig introduktion och utbildning.
 - j. Alla andra relevanta åligganden som ledamoten har, som instituten anser vara nödvändiga att beakta vid bedömning av ledamotens tillräckliga tidsinsats.

- k. Tillgänglig relevant riktmärkning för tidsinsats, inbegripet den riktmärkning som tillhandahålls av EBA¹⁰.
42. Institutet bör skriftligen dokumentera roller, uppgifter och den förmåga som krävs för de olika befattningarna inom ledningsorganet samt de förväntade tidsinsatser som krävs för varje befattning, även med beaktande av behovet av att avsätta tillräcklig tid för introduktion och utbildning. I detta syfte får mindre och mindre komplexa institut göra åtskillnad mellan den förväntade tidsinsatsen endast för verkställande och icke verkställande uppdrag i ledningsorganet.
43. En ledamot i ledningsorganet bör upplysas om den förväntade tidsinsats som kommer att krävas för dennes uppgifter. Institutet får kräva att ledamoten bekräftar att han eller hon kan avsätta denna tid för rollen.
44. Institutet bör övervaka om ledamöterna i ledningsorganet avsätter tillräcklig tid för att utföra sina uppgifter. Förberedelser inför möten, närvaro och ledamöternas aktiva deltagande i möten utgör alla indikatorer på tidsinsatser.
45. Ett institut bör, i sin bedömning av tillräcklig tidsinsats av andra enskilda ledamöter i ledningsorganet, även överväga inverkan av eventuell långvarig frånvaro av ledamöter i ledningsorganet.
46. Institutet bör föra register över alla externa yrkesmässiga och politiska befattningar som innehas av ledamöterna i ledningsorganet. Sådana register bör uppdateras närhelst en ledamot meddelar institutet om en ändring och när sådana ändringar på annat sätt kommer till institutets kännedom. När ändringar av sådana befattningar görs som kan minska förmågan hos ledamoten i ledningsorganet att avsätta tillräcklig tid för att utföra sitt uppdrag, bör institutet på nytt bedöma ledamotens förmåga att respektera den tidsinsats som krävs för dennes befattning.

5. Beräkning av antalet uppdrag i ledningsorgan

47. Utöver kravet på att avsätta tillräcklig tid för att utföra sina uppgifter måste ledamöter i ledningsorgan som innehar ett uppdrag i ledningsorganet inom ett betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet efterleva begränsningen av uppdrag i ledningsorgan som anges i artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU.
48. Vid tillämpning av artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU, där ett uppdrag i ledningsorgan samtidigt omfattar både verkställande och icke verkställande ansvarsområden, bör uppdrag i ledningsorgan räknas som ett verkställande sådant.

¹⁰ Siffrorna för 2015 ingår som en bilaga till konsekvensbedömningen av dessa riktlinjer.

49. Om flera uppdrag i ledningsorgan räknas som ett enskilt uppdrag i ledningsorgan, enligt beskrivningen i artikel 91.4 i direktiv 2013/36/EU och enligt vad som anges i punkterna 50–55, bör detta enskilda uppdrag i ledningsorgan räknas som ett enskilt uppdrag i ledningsorgan med verkställande funktioner om det inbegriper minst ett uppdrag i ledningsorgan med verkställande funktioner. I annat fall bör det räknas som ett enskilt uppdrag i ledningsorgan utan verkställande funktioner.
50. I enlighet med artikel 91.4 a i direktiv 2013/36/EU räknas alla uppdrag i ledningsorgan inom samma koncern som ett enskilt uppdrag i ledningsorgan.
51. I enlighet med artikel 91.4 b ii i direktiv 2013/36/EU räknas alla uppdrag i ledningsorgan som innehas i företag där institutet har ett kvalificerat innehav, men som inte är dotterföretag inom samma koncern, som ett enskilt uppdrag i ledningsorgan. Detta enskilda uppdrag i ledningsorgan i kvalificerade innehav räknas som ett separat enskilt uppdrag i ledningsorgan, dvs. uppdraget i ledningsorgan som innehas inom samma institut och det enskilda uppdraget i ledningsorgan i dess kvalificerade innehav räknas tillsammans som två uppdrag i ledningsorgan.
52. Om flera institut inom samma koncern har kvalificerade innehav bör uppdragen i ledningsorgan för alla kvalificerade innehav, med beaktande av institutets konsoliderade situation (på grundval av konsolideringens omfattning för redovisning), räknas som ett separat enskilt uppdrag i ledningsorgan. Detta enskilda uppdrag i ledningsorgan i kvalificerade innehav räknas som ett separat enskilt uppdrag i ledningsorgan, dvs. det enskilda uppdraget i ledningsorgan som räknas för uppdrag i ledningsorgan som innehas i enheter som tillhör koncernen och det enskilda uppdraget i ledningsorgan som räknas för uppdrag i ledningsorgan som innehas i alla kvalificerade innehav i samma koncern räknas tillsammans som två uppdrag i ledningsorgan.
53. Om en ledamot i ledningsorganet innehar uppdrag i ledningsorgan i olika koncerner eller företag räknas alla uppdrag i ledningsorgan som innehas inom samma institutionella skyddssystem, såsom avses i artikel 91.4 b i) i direktiv 2013/36/EU, som ett enskilt uppdrag i ledningsorgan. Om tillämpningen av den regel som fastställs i artikel 91.4 b i) i direktiv 2013/36/EU, vad gäller beräkningen av uppdrag i ledningsorgan inom samma institutionella skyddssystem, leder till ett högre antal enskilda uppdrag i ledningsorgan än vid tillämpningen av den regel som anges i artikel 91.4 a angående beräkning av enskilda uppdrag i ledningsorgan inom koncerner, bör det resulterande lägre antalet enskilda uppdrag i ledningsorgan gälla (t.ex. om uppdrag i ledningsorgan innehas inom två koncerner, i båda fall i företag som är medlemmar och samtidigt i företag som inte är medlemmar i samma institutionella skyddssystem, bör endast två enskilda uppdrag i ledningsorgan räknas).
54. Uppdrag i ledningsorgan som innehas i enheter som inte främst har kommersiella syften får inte räknas med vid beräkningen av antal uppdrag i ledningsorgan enligt artikel 91.3 i samma direktiv. Sådan verksamhet bör dock beaktas vid bedömningen av den berörda ledamotens tidsinsats.

55. Enheter som inte främst har kommersiella syften inbegriper bland annat

- a. välgörenhetsorganisationer,
- b. andra ideella organisationer,
- c. företag som upprättas endast i syfte att förvalta privata ekonomiska intressen för ledamöter i ledningsorganet eller deras familjemedlemmar, förutsatt att de inte kräver daglig ledning av ledamöten i ledningsorganet.

6. Tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter

56. Ledningsorganets ledamöter bör ha en aktuell förståelse för institutets verksamhet och dess risker på en nivå som motsvarar deras ansvarsområden. Detta inbegriper en lämplig förståelse för de områden som en enskild ledamot inte är direkt ansvarig för men är gemensamt ansvarig för tillsammans med ledningsorganets övriga ledamöter.

57. Ledningsorganets ledamöter bör ha en tydlig förståelse för institutets styrningsformer, sina respektive roller och ansvarsområden och, i tillämpliga fall, koncernens struktur och eventuella intressekonflikter som skulle kunna uppstå på grund därav. Ledningsorganets ledamöter bör kunna bidra till införandet av en lämplig kultur, lämpliga företagsvärderingar och ett lämpligt beteende inom ledningsorganet och institutet¹¹.

58. Utan att det påverkar det nationella införlivandet av direktiv 2015/849/EU bör den ledamot i ledningsorganet som har identifierats som ansvarig för genomförandet av de lagar, förordningar och andra administrativa bestämmelser som är nödvändiga för att följa direktiv (EU) 2015/849¹² ha goda kunskaper, färdigheter och relevant erfarenhet när det gäller identifiering och bedömning av risker för penningtvätt och finansiering av terrorism samt policyer, kontroller och förfaranden för bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism. Denna person bör ha god förståelse för i vilken utsträckning institutets affärsmodell utsätter det för risker för penningtvätt och finansiering av terrorism.

59. I detta avseende bör följande beaktas vid bedömningen av tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter:

- a. Befattningens roll och uppgifter samt erforderad förmåga.
- b. De kunskaper och färdigheter som erhållits genom utbildning och praktik.

¹¹ Se även EBA:s riktlinjer för intern styrning: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

¹² Identifieringen av en medlem i ledningsorganet som ansvarig för bekämpning av penningtvätt avser fördelning av arbetsuppgifter och påverkar inte ledningsorganets slutliga ansvar i dess ledningsfunktion för den dagliga ledningen av institutet och dess ansvar för institutets alla verksamheter.

- c. Den praktiska och yrkesmässiga erfarenhet som erhållits i tidigare befattningar.
 - d. De kunskaper och färdigheter som förvärvats och påvisats genom ledamotens professionella uppförande i ledningsorganet.
60. För att korrekt bedöma färdigheterna hos ledningsorganets ledamöter bör instituten överväga att använda den icke uttömmande förteckning över relevanta färdigheter som anges i bilaga II till dessa riktlinjer, med beaktande av den roll och de uppgifter som tillhör den befattning som ledningsorganets ledamot har.
61. Nivån och profilen för ledamotens utbildning och huruvida den har koppling till banktjänster och finansiella tjänster eller andra relevanta områden bör beaktas. I synnerhet kan utbildning inom områdena bank- och finanssektorn, ekonomi, juridik, redovisning, revision, förvaltning, finansiell reglering, informationsteknik och kvantitativa metoder i allmänhet anses vara relevant för sektorn för finansiella tjänster.
62. Bedömningen bör inte begränsas till ledamotens utbildningsnivå eller bevis för en viss tjänstgöringsperiod vid ett institut. En mer ingående analys av ledamotens praktiska erfarenhet bör göras, eftersom de kunskaper och färdigheter som har erhållits från tidigare yrken är beroende av verksamhetens art, omfattning och komplexitet samt ledamotens funktion inom den.
63. Vid bedömning av kunskaper, färdigheter och erfarenheter hos en ledamot i ledningsorganet bör hänsyn tas till teoretisk och praktisk erfarenhet av
- a. bank- och finansmarknader,
 - b. rättsliga krav och regelverk,
 - c. strategisk planering, förståelse av ett instituts affärsstrategi eller affärsplan och genomförande av denna,
 - d. riskhantering (identifiering, bedömning, övervakning, kontroll och begränsning av de huvudsakliga typerna av risker för ett institut, inbegripet risker och riskfaktorer som rör miljö, bolagsstyrning och samhällsansvar),
 - e. redovisning och revision,
 - f. bedömning av ett instituts ändamålsenlighet och säkerställande av effektiv styrning, tillsyn och kontroll,
 - g. tolkning av ett instituts finansiella information, identifiering av viktiga frågor på grundval av denna information samt lämpliga kontroller och åtgärder.
64. Ledamöter i ledningsorganet i dess ledningsfunktion bör ha skaffat sig tillräcklig praktisk och yrkesmässig erfarenhet från en ledande befattning under en tillräckligt lång period. Korta

uppdrag kan beaktas som en del av bedömningen, men endast sådana befattningar bör inte ses som tillräckliga för att anta att ledamoten har tillräcklig erfarenhet. Vid bedömning av de praktiska och yrkesmässiga erfarenheterna från tidigare befattningar bör följande särskilt beaktas:

- a. Arten av den ledande befattningen som innehas och dess hierarkiska nivå.
- b. Tjänstgöringens längd.
- c. Verksamhetens art och komplexitet där befattningen innehades, inbegripet dess organisationsstruktur.
- d. Omfattningen av ledamotens behörigheter, ansvarsområden och befogenheter att fatta beslut.
- e. De tekniska kunskaper som erhållits genom befattningen.
- f. Antalet underordnade.

65. Ledamöter i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion bör på ett konstruktivt sätt kunna ifrågasätta de beslut som fattas och den effektiva tillsyn som utövas av ledningsorganet i dess ledningsfunktion. Adekvata kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att effektivt kunna fullgöra tillsynsfunktionen kan ha erhållits från relevanta akademiska eller administrativa befattningar eller genom ledning, tillsyn eller kontroll av finansinstitut eller andra företag.

7. Kriterier för lämplighet som helhet

66. Ledningsorganet bör som helhet kunna förstå institutets verksamhet, inbegripet dess huvudsakliga risker. Såvida inte annat anges i detta avsnitt bör dessa kriterier tillämpas separat på ledningsorganet i dess ledningsfunktion och ledningsorganet i dess tillsynsfunktion.

67. Ledningsorganets ledamöter bör tillsammans kunna fatta lämpliga beslut med hänsyn till institutets affärsmodell, riskbenägenhet, strategi samt marknader i vilka institutet är verksamt.

68. Ledamöter i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion bör gemensamt på ett effektivt sätt kunna ifrågasätta och övervaka de beslut som fattas av ledningsorganet i dess ledningsfunktion.

69. Alla kunskapsområden som krävs för institutets affärsverksamhet bör täckas av ledningsorganet som helhet med tillräcklig sakkunskap bland ledningsorganets ledamöter. Det bör finnas ett tillräckligt antal ledamöter med kunskap inom varje område för att möjliggöra en diskussion om de beslut som ska fattas. Ledningsorganets ledamöter bör som helhet ha kompetens att lägga fram sina synpunkter och påverka beslutsprocessen inom ledningsorganet.

70. Ledningsorganets sammansättning bör spegla de kunskaper, färdigheter och erfarenheter som krävs för att ledningsorganet ska kunna fullgöra sina ansvarsområden. Detta inbegriper att ledningsorganet som helhet ska ha en lämplig förståelse för de områden som ledamöterna är gemensamt ansvariga för samt de färdigheter som krävs för att effektivt leda och övervaka institutet, inbegripet följande aspekter:

- a. Institutets verksamhet och dess huvudsakliga risker.
- b. Var och en av institutets viktigaste verksamheter.
- c. Relevanta områden med sektorspecifik eller ekonomisk kompetens, inbegripet finans- och kapitalmarknader, solvens och modeller samt risker och riskfaktorer som rör miljö, bolagsstyrning och samhällsansvar.
- d. Finansiell redovisning och rapportering.
- e. Riskhantering, efterlevnad och internrevision.
- f. Informationsteknik och informationssäkerhet.
- g. Lokala, regionala och globala marknader, i tillämpliga fall.
- h. Lagstiftning och regelverk.
- i. Ledningsförmåga och erfarenhet av ledning.
- j. Förmåga att planera strategiskt.
- k. Ledning av nationella eller internationella koncerner och risker som rör koncernstrukturer, i tillämpliga fall.

71. Medan ledningsorganet i sin ledningsfunktion som helhet bör ha en ledningsförmåga på hög nivå bör ledningsorganet i sin tillsynsfunktion som helhet ha tillräcklig ledningsförmåga för att kunna organisera sina uppgifter på ett effektivt sätt och kunna förstå och ifrågasätta de ledningsmetoder som tillämpas och de beslut som fattas av ledningsorganet i dess ledningsfunktion.

8. Anseende, ärlighet och integritet

72. En ledamot i ledningsorganet bör anses ha ett gott anseende, vara ärlig och ha integritet om det inte finns objektiva och påvisbara skäl att påstå något annat, i synnerhet med beaktande av relevant tillgänglig information om de faktorer eller situationer som anges i punkterna 73–77. Vid bedömning av anseende, ärlighet och integritet bör även inverkan av kumulativa effekter av mindre incidenter på en ledamots anseende beaktas.

73. Utan att det påverkar några grundläggande rättigheter bör alla relevanta brottsregister eller administrativa register beaktas vid bedömningen av gott anseende, ärlighet och integritet, med beaktande av typen av dom eller åtal, den roll som den berörda personen spelat, påföljden i fråga, den fas som nåtts i rättsprocessen och eventuella rehabiliteringsåtgärder som fått verkan. Hänsyn bör även tas till de specifika omständigheterna, inbegripet förmildrande faktorer, hur allvarliga eventuella relevanta brott eller hur långtgående eventuella relevanta administrativa åtgärder eller tillsynsåtgärder varit, den tid som gått sedan brottet begicks, ledamotens uppförande sedan brottet begicks eller åtgärden vidtogs samt frågan i vilken mån brottet eller åtgärden är av relevans för den funktion som ledamoten utövar. Alla relevanta brottsregister eller administrativa register bör beaktas med hänsyn till de preskriptionstider som gäller i nationell lagstiftning.
74. Utan att det påverkar oskuldspresumtionen i straffrättsliga förfaranden och andra grundläggande rättigheter bör åtminstone följande faktorer beaktas vid bedömningen av anseende, ärlighet och integritet:
- a. Fällande domar eller pågående åtal för ett brott, i synnerhet
 - i. brott enligt lagstiftning om bank-, finans-, värdepappers- och försäkringsverksamhet eller som rör värdepappersmarknader, finansiella instrument eller betalningsinstrument, inbegripet lagar om penningtvätt och finansiering av terrorism eller något av de förbrott avseende penningtvätt som anges i direktiv (EU) 2015/849, korruption, otillbörlig marknadspåverkan eller insiderhandel och ocker,
 - ii. brott i form av ohederlighet, bedrägeri eller annan ekonomisk brottslighet,
 - iii. skattebrott, oavsett om de begås direkt eller indirekt, inbegripet genom olagliga eller förbjudna system för utdelningsarbitrage,
 - iv. andra brott enligt lagstiftning som reglerar företag, konkurs, insolvens eller konsumentskydd.
 - b. Andra relevanta aktuella eller tidigare upptäckter och åtgärder som vidtagits av tillsynsorgan eller yrkesorganisationer för bristande efterlevnad av relevanta bestämmelser om bank-, finans-, värdepappers- eller försäkringsverksamhet eller någon av faktorerna i punkt a ovan.
75. Pågående utredningar bör beaktas när de följer av rättsliga eller administrativa förfaranden eller andra liknande rättsliga utredningar utan att det påverkar grundläggande individuella rättigheter¹³. Andra negativa rapporter med relevant, trovärdig och tillförlitlig information

¹³ I enlighet med den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna:
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

(t.ex. som en del i visseblåsningsförfaranden) bör också beaktas av institut och behöriga myndigheter.

76. Följande situationer som rör tidigare och nuvarande affärsresultat och finansiell sundhet för en ledamot i ledningsorganet bör beaktas, med hänsyn till sin potentiella inverkan på ledamotens anseende, integritet och ärlighet:

- a. Att vara en försumlig gäldenär (t.ex. att ha negativa noteringar hos ett pålitligt kreditupplysningsinstitut, i tillgängliga fall).
- b. Finansiella och affärsmässiga resultat för enheter som ägs eller leds av ledamoten eller i vilka ledamoten har haft eller har betydande andelar eller inflytande, med särskilt beaktande av eventuella konkurs- och likvidationsförfaranden och huruvida och hur ledamoten har bidragit till den situation som ledde till förfarandena.
- c. Konkursförklaring.
- d. Utan att det påverkar oskuldspresumtionen, civilrättsliga, administrativa eller straffrättsliga förfaranden, stora investeringar eller exponeringar och beviljade lån, i den mån de kan ha en väsentlig inverkan på den finansiella sundheten hos ledamoten eller enheter som denne äger eller leder, eller i vilka ledamoten har en betydande andel.

77. En ledamot i ledningsorganet bör upprätthålla höga normer avseende integritet och ärlighet. Åtminstone följande faktorer bör också beaktas vid bedömningen av anseende, ärlighet och integritet:

- a. Bevis för att personen inte har varit tydlig, öppen och samarbetsvillig i sina förbindelser med behöriga myndigheter.
- b. Avslag på eller återkallande, indragning eller upphävande av ansökan om registrering, auktorisation, medlemskap eller tillstånd för att utöva handel, verksamhet eller ett yrke.
- c. Skälen till uppsägning av anställning, förtroendeposition, förmyndarskap eller liknande eller för att ha ombetts att avgå från anställning i en sådan situation.
- d. Förlust av rättigheter att agera som ledamot i ledningsorganet, utfärdad av en relevant behörig myndighet, inbegripet personer som i praktiken leder en enhets verksamhet.
- e. Andra bevis eller allvarliga påståenden som grundar sig på relevanta, trovärdiga och tillförlitliga uppgifter som tyder på att personen agerar på ett sätt som inte är förenligt med höga uppförandenormer.

9. Självständigt tänkande och oberoende ledamöter

9.1 Förhållandet mellan självständigt tänkande och principen om att vara oberoende

78. Vid bedömning av ledamöters oberoende bör instituten skilja mellan begreppet "självständigt tänkande" som tillämpas på alla ledamöter i ett instituts ledningsorgan och principen om att "vara oberoende" som krävs för vissa ledamöter i ett relevant instituts ledningsorgan i dess tillsynsfunktion. Kriterierna för bedömning av "självständigt tänkande" anges i avsnitt 9.2, och för bedömning av att "vara oberoende" i avsnitt 9.3.
79. Att agera med självständigt tänkande utgör ett beteendemönster som särskilt visar sig under diskussioner och vid beslutsfattande inom ledningsorganet och som krävs för varje ledamot i ledningsorganet, oavsett om ledamoten anses vara oberoende eller inte i enlighet med avsnitt 9.3. Alla ledamöter i ledningsorganet bör aktivt engagera sig i sina arbetsuppgifter och bör kunna fatta sina egna sunda, objektiva och oberoende beslut och bedömningar när de fullgör sina uppgifter och sitt ansvar.
80. Att "vara oberoende" innebär att en ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion inte har några förbindelser eller kopplingar av något slag, befintliga eller från den senaste tiden, till det relevant institutet eller dess ledning som skulle kunna påverka ledamotens objektiva och balanserade bedömningsförmåga och minska ledamotens förmåga att fatta oberoende beslut. Det faktum att en ledamot i ledningsorganet anses "vara oberoende" innebär inte att ledamoten automatiskt bör anses ha ett "självständigt tänkande" eftersom ledamoten skulle kunna sakna erforderlig beteendemässig kompetens.

9.2 Självständigt tänkande

81. Vid bedömning av självständigt tänkande som avses i punkt 79 bör instituten bedöma huruvida alla ledamöter i ledningsorganet har
- a. den nödvändiga beteendemässiga kompetensen, inbegripet
 - i. mod, övertygelse och styrka att effektivt bedöma och ifrågasätta de föreslagna besluten från andra ledamöter i ledningsorganet,
 - ii. att kunna ställa frågor till ledamöterna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion,
 - iii. att kunna motstå grupptänkande.
 - b. intressekonflikter i en omfattning som skulle hämma deras förmåga att utföra sina uppgifter på ett oberoende och objektivt sätt.

82. Vid bedömningen av en ledamots erforderliga beteendemässiga kompetens som avses i punkt 82 a bör hänsyn tas till dennes tidigare och nuvarande beteende, särskilt inom institutet.
83. När instituten bedömer förekomsten av sådana intressekonflikter som avses i punkt 82 b bör de identifiera faktiska eller potentiella intressekonflikter i enlighet med institutets policy om intressekonflikter¹⁴ samt bedöma deras väsentlighet. Åtminstone följande situationer som skulle kunna skapa faktiska eller potentiella intressekonflikter bör beaktas:
- a. Ekonomiska intressen (t.ex. aktier, andra äganderätter och medlemskap, innehav och andra ekonomiska intressen i kommersiella kunder, immateriella rättigheter, lån som beviljats av institutet till ett företag som ägs av ledamöter i ledningsorganet).
 - b. Personliga eller yrkesmässiga relationer till ägare av kvalificerade innehav i institutet.
 - c. Personliga eller yrkesmässiga relationer till personal vid det institut eller de enheter som omfattas av konsolidering under tillsyn (t.ex. nära familjeförhållanden).
 - d. Andra anställningar och tidigare anställningar under den senaste tiden (t.ex. fem år).
 - e. Personliga eller yrkesmässiga relationer till relevanta externa intressenter (t.ex. samröre med materialleverantörer, konsulter eller andra tjänsteleverantörer).
 - f. Medlemskap i ett organ eller ägande av ett organ eller en enhet med motstridiga intressen.
 - g. Politiskt inflytande eller politiska relationer.
84. Alla faktiska och potentiella intressekonflikter på ledningsorgansnivå bör på ett lämpligt sätt meddelas, diskuteras, dokumenteras, beslutas om och på lämpligt sätt hanteras av ledningsorganet (dvs. nödvändiga riskreducerande åtgärder bör vidtas). En ledamot i ledningsorganet bör avstå från att rösta i alla frågor där det föreligger en intressekonflikt avseende ledamoten i fråga¹⁵.
85. Institutet bör informera behöriga myndigheter om ett institut har identifierat en intressekonflikt som skulle kunna påverka det självständiga tänkandet hos en ledamot i ledningsorganet, inbegripet de riskreducerande åtgärder som vidtagits.
86. Att vara aktieägare, ägare eller ledamot i ett institut, medlem i närstående bolag eller anknutna enheter, att ha privata konton, lån eller att använda andra tjänster från institutet

¹⁴ Se EBA:s riktlinjer för intern styrning avseende policy om intressekonflikter för personal.

¹⁵ Se EBA:s riktlinjer för intern styrning avseende policy om intressekonflikter för personal.

eller en enhet som omfattas av konsolideringen bör i sig inte anses påverka det självständiga tänkandet hos en ledamot i ledningsorganet.¹⁶

9.3 Oberoende ledamöter i ett relevant instituts ledningsorgan i dess tillsynsfunktion

87. Att ha oberoende ledamöter enligt punkt 80 och icke oberoende ledamöter i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion anses vara god praxis för alla relevanta institut.
88. Vid fastställandet av ett tillräckligt antal oberoende ledamöter bör proportionalitetsprincipen beaktas. Ledamöter som företräder anställda i ledningsorganet bör inte beaktas vid fastställande av tillräckligt antal oberoende ledamöter i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion. Utan att det påverkar tillämpningen av ytterligare krav enligt nationell lagstiftning bör följande gälla:
- a. Följande relevanta institut bör ha ett ledningsorgan i dess tillsynsfunktion som inbegriper ett tillräckligt antal oberoende ledamöter:
 - i. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet.
 - ii. Förtecknade relevanta institut.
 - b. Relevanta institut som varken är betydande eller förtecknade bör som allmän princip ha minst en oberoende ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion. Behöriga myndigheter får dock inte kräva några oberoende styrelseledamöter i
 - i. relevanta institut som är helägda av ett relevant institut, i synnerhet när dotterföretaget är beläget i samma medlemsstat som det relevanta moderinstitutet,
 - ii. värdepappersföretag som uppfyller kriterierna i artikel 32.4 a i direktiv 2019/2034/EU eller de andra kriterier som fastställts av en relevant medlemsstat i enlighet med artikel 32.5 och 32.6 i direktiv 2019/2034/EU.
 - c. De oberoende ledamöterna bör inom ramen för ledningsorganets övergripande ansvar spela en viktig roll för att förbättra effektiviteten av kontroller och motviker inom relevanta institut genom att förbättra tillsynen över ledningens beslutsfattande och att säkerställa följande:
 - d. Att alla berörda parter intressen, inbegripet minoritetsaktieägare, beaktas på lämpligt sätt i ledningsorganets diskussioner och beslutsfattande. Oberoende

¹⁶ Se även EBA:s riktlinjer för intern styrning, punkt 114.

ledamöter skulle också kunna bidra till att mildra eller kompensera otillbörlig dominans hos enskilda ledamöter i ledningsorganet som företräder en specifik grupp eller kategori av aktieägare.

- e. Att inga enskilda ledamöter eller en liten grupp av ledamöter dominerar beslutsfattandet.
- f. Att intressekonflikter mellan institutet, dess affärsenheter, andra enheter inom konsolideringens omfattning av redovisning samt externa berörda parter, inbegripet kunder, hanteras på ett lämpligt sätt.

89. Utan att det påverkar tillämpningen av punkt 91 antas det i följande situationer att en ledamot i ett relevant instituts ledningsorgan i dess tillsynsfunktion inte anses "vara oberoende":

- a. Ledamoten har eller har haft ett mandat som ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion vid ett institut inom ramen för konsolidering under tillsyn, såvida denne inte har haft en sådan befattning under de senaste fem åren.
- b. Ledamoten är en kontrollerande aktieägare i det relevanta institutet, med hänvisning till de fall som avses i artikel 22.1 i direktiv 2013/34/EU, eller företräder en kontrollerande aktieägares intressen, inbegripet när ägaren är en medlemsstat eller ett annat offentligt organ.
- c. Ledamoten har ett betydande finansiellt eller affärsmässigt förhållande till det relevanta institutet.
- d. Ledamoten är anställd av eller på annat sätt kopplad till en kontrollerande aktieägare i det relevanta institutet.
- e. Ledamoten är anställd av en enhet som omfattas av konsolideringen, utom när båda följande villkor är uppfyllda:
 - i. Ledamoten tillhör inte institutets högsta hierarkiska nivå som är direkt ansvarig inför ledningsorganet.
 - ii. Ledamoten har valts till tillsynsfunktionen inom ramen för ett system för arbetstagarrepresentation, och nationell lagstiftning föreskriver adekvat skydd mot uppsägning utan saklig grund och andra former av orättvis behandling.
- f. Ledamoten har tidigare varit anställd i en befattning på högsta hierarkiska nivå i det relevanta institutet eller en annan enhet inom dess omfattning för konsolidering under tillsyn och är direkt ansvarig inför ledningsorganet, och en period på minst tre år har inte gått mellan upphörandet av sådan anställning och tjänstgöring i ledningsorganet.

- g. Ledamoten har, inom en period på tre år, varit huvudman för en betydande yrkesmässig rådgivare, en extern revisor eller en betydande konsult för det relevanta institutet eller en annan enhet inom ramen för konsolidering under tillsyn, eller har på annat sätt varit en anställd med betydande koppling till den tillhandahållna tjänsten.
 - h. Ledamoten är eller har under det senaste året varit en betydande leverantör eller betydande kund till det relevanta institutet eller en annan enhet inom ramen för konsolidering under tillsyn, eller har haft ett annat betydande affärsförhållande, eller är en högre tjänsteman hos eller är på annat vis direkt eller indirekt kopplad till en betydande leverantör, kund eller kommersiell enhet som har ett betydande affärsförhållande.
 - i. Ledamoten erhåller, utöver ersättning för sin roll och ersättning för anställning i enlighet med led c, betydande avgifter eller andra fördelar från det relevanta institutet eller en annan enhet inom ramen för konsolidering under tillsyn.
 - j. Ledamoten har tjänstgjort som ledamot i ledningsorganet inom enheten under 12 år i följd eller längre.
 - k. Ledamoten är en nära familjemedlem till en ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion i det relevanta institutet eller en annan enhet inom ramen för konsolidering under tillsyn eller en person som befinner sig i en situation som avses i leden a–h.
90. Enbart det faktum att en ledamot uppfyller en eller flera av villkoren i punkt 89 innebär inte automatiskt att denne inte är oberoende. Om ledamoten omfattas av en eller flera av de situationer som anges i punkt 89 får det relevanta institutet påvisa för den behöriga myndigheten att ledamoten ändå bör anses "vara oberoende". I detta syfte bör relevanta institut kunna motivera för den behöriga myndigheten varför ledamotens förmåga att göra en objektiv och balanserad bedömning samt att fatta oberoende beslut inte påverkas av situationen.
91. Vid tillämpning av punkt 90 bör relevanta institut beakta att om en ledamot är aktieägare i ett relevant institut, har privata konton eller lån eller använder andra tjänster, förutom i de fall som uttryckligen anges i detta avsnitt, bör detta inte leda till en situation där ledamoten anses vara icke oberoende, såvida denna inte överskrider ett lämpligt minimivärde. Sådana förhållanden bör beaktas vid hanteringen av intressekonflikter i enlighet med EBA:s riktlinjer för intern styrning.

Avdelning IV – Personalresurser och finansiella resurser för utbildning av ledningsorganets ledamöter

10. Fastställande av mål för introduktion och utbildning

92. Institutet bör sörja för att ledningsorganets ledamöter får introduktion för att underlätta för dem att tydligt förstå relevanta lagar och andra författningar, institutets struktur, affärsmodell, riskprofil och styrningsformer och de roller för ledamoten/ledamöterna som ingår i dem. Institutet bör också tillhandahålla relevanta allmänna och, enligt vad som är lämpligt, individuellt anpassade utbildningsprogram. Utbildningen bör även främja deras medvetenhet om fördelarna med mångfald inom ledningsorganet och institutet. Institutet bör avsätta tillräckliga resurser för introduktion och utbildning för ledningsorganets ledamöter, både individuellt och på gemensam nivå.
93. Alla nyutnämnda ledamöter i ledningsorganet bör erhålla nyckelinformation senast en månad efter att de tillträder sin befattning, och introduktionen bör slutföras inom sex månader.
94. Om utnämnda ledamöter i ledningsorganet behöver uppfylla en specifik aspekt av kunskaps- och färdighetsaspekterna bör utbildningen och introduktionen för den ledamoten syfta till att åtgärda de fastställda bristerna inom en lämplig tidsram, om möjligt innan befattningen i praktiken tillträds och i annat fall så snart som möjligt efter att befattningen i praktiken tillträts. Under alla omständigheter bör en ledamot senast ett år efter att befattningens tillträts uppfylla alla kunskaps- och färdighetskrav som anges i avsnitt 6. I förekommande fall bör institutet fastställa en tidsram inom vilken de nödvändiga åtgärderna ska slutföras samt underrätta den behöriga myndigheten om detta. Ledningsorganets ledamöter bör upprätthålla och fördjupa de kunskaper och färdigheter som de behöver för att fullgöra sina ansvarsområden.

11. Policy för introduktion och utbildning

95. Institutet bör ha policyer och förfaranden för introduktion och utbildning av ledningsorganets ledamöter. Policyn bör antas av ledningsorganet.
96. De mänskliga och finansiella resurser som tillhandahålls för introduktion och utbildning bör vara tillräckliga för att uppnå målen för introduktionen och utbildningen samt för att säkerställa att ledamoten är lämplig och uppfyller kraven för rollen i fråga. Vid fastställande av de mänskliga och finansiella resurser som krävs för att tillhandahålla effektiva policyer och förfaranden för introduktion och utbildning av ledningsorganets ledamöter bör institutet beakta tillgängliga relevanta industririktmärken, till exempel med anknytning till tillgänglig

utbildningsbudget och tillhandahållna utbildningsdagar, inbegripet riktmärkningsresultat som tillhandahålls av EBA.¹⁷

97. Policyerna och förfarandena för introduktion och utbildning kan utgöra en del av en övergripande lämplighetspolicy, och i dessa bör åtminstone följande fastställas:
- a. Mål för introduktion och utbildning för ledningsorganet, i tillämpliga fall separat för ledningsfunktionen och tillsynsfunktionen. Detta bör även, när så är lämpligt, inbegripa introduktions- och utbildningsmål för specifika befattningar i enlighet med deras specifika ansvarsområden och engagemang i kommittéer.
 - b. Ansvaret för att utarbeta ett detaljerat utbildningsprogram.
 - c. De finansiella resurser och personalresurser som institutet ställer till förfogande för introduktion och utbildning med beaktande av antalet introduktions- och utbildningstillfällen samt kostnader och eventuella tillhörande administrativa uppgifter för dessa, i syfte att säkerställa att introduktion och utbildning kan tillhandahållas i enlighet med policyn.
 - d. Ett tydligt förfarande under vilket varje ledamot i ledningsorganet kan begära introduktion eller utbildning.
98. Vid utarbetandet av policyn bör ledningsorganet eller nomineringskommittén, när en sådan inrättats, beakta synpunkter från personalfunktionen och den funktion som ansvarar för budgetering och organisation av utbildning samt relevanta interna kontrollfunktioner, när så är lämpligt.
99. Institutet bör ha inrättat ett förfarande för att identifiera de områden inom vilka utbildning krävs, både för ledningsorganet som helhet och för enskilda ledamöter i ledningsorganet. Relevanta affärsområden och interna funktioner, inklusive interna kontrollfunktioner, bör på lämpligt sätt inkluderas i utarbetandet av innehållet i introduktions- och utbildningsprogram.
100. Policyerna och förfarandena samt utbildningsplanerna bör hållas uppdaterade, med beaktande av styrningsförändringar, strategiska förändringar, nya produkter och andra relevanta ändringar, samt förändringar i tillämplig lagstiftning och marknadsutveckling.
101. Institutet bör ha inrättat ett utvärderingsförfarande för att se över genomförandet och kvaliteten på den tillhandahållna introduktionen och utbildningen och för att säkerställa att policyerna och förfarandena för introduktion och utbildning efterlevs.

¹⁷ I bilagan till konsekvensbedömningen av dessa riktlinjer ingår EBA:s riktmärkningsresultat (2015 års uppgifter) för utbildningsresurser och utbildningsdagar som tillhandahålls av institutet.

Avdelning V – Mångfald inom ledningsorganet

12. Mål för mångfaldspolicy

102. I enlighet med artikel 91.10 i direktiv 2013/36/EU bör alla institut ha och genomföra en policy som främjar mångfald i ledningsorganet, i syfte att främja en diversifierad grupp ledamöter. Denna bör syfta till att ta hänsyn till en bred uppsättning egenskaper och kompetenser vid rekrytering av ledamöter till ledningsorganet för att få tillgång till en rad olika perspektiv och erfarenheter samt för att underlätta oberoende yttranden och ett välgrundat beslutsfattande i ledningsorganet. Instituterna bör sträva efter en lämplig representation av alla kön inom ledningsorganet och se till att principen om lika möjligheter respekteras när de väljer ut ledamöter i ledningsorganet. Enbart att ha arbetstagarrepresentanter av det underrepresenterade könet, när så krävs enligt nationell lagstiftning, är inte tillräckligt för att säkerställa att ledningsorganet har en lämplig könsfördelning.
103. Mångfaldspolicyn bör åtminstone omfatta följande mångfaldsaspekter: utbildnings- och yrkesbakgrund, kön, ålder och, särskilt för institut som är verksamma internationellt, geografisk härkomst, såvida inte inkluderingen av aspekten geografisk härkomst strider mot medlemsstatens lagstiftning. Mångfaldspolicyn för betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör inbegripa ett kvantitativt mål för representationen av det underrepresenterade könet i ledningsorganet. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör kvantifiera målsättningen för deltagande av det underrepresenterade könet och ange en lämplig tidsram inom vilken målet bör uppnås och hur det kommer att uppnås. Målet bör fastställas för ledningsorganet som helhet, men kan delas upp i lednings- och tillsynsfunktioner där det finns ett tillräckligt stort ledningsorgan. För alla andra institut, i synnerhet för ett ledningsorgan med färre än fem ledamöter, får målet uttryckas kvalitativt.
104. Instituterna bör, vid fastställande av mångfaldsmål, beakta de riktmärkningsresultat för mångfald som offentliggörs av behöriga myndigheter, EBA eller andra relevanta internationella organ eller organisationer¹⁸.
105. Mångfaldspolicyn kan inbegripa arbetstagarrepresentation inom ledningsorganet i syfte att tillföra daglig praktisk kunskap om och erfarenhet av institutets interna verksamhet.
106. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör även, som en del av den årliga översynen av ledningsorganets sammansättning, dokumentera sin efterlevnad av de

¹⁸ Se även EBA:s rapport om riktmärkning av mångfald:

<https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf> och <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

syften och mål som fastställts. Om ett syfte eller mål för mångfalden inte har uppfyllts bör det betydande institutet som omfattas av kapitalkravsdirektivet dokumentera skälen till detta, vilka åtgärder som ska vidtas och tidsramen för de åtgärder som ska vidtas, för att säkerställa att syften och mål för mångfald kommer att uppnås.

107. För att göra det lättare att få fram en lämpligt diversifierad uppsättning kandidater till ledningsorganets befattningar bör instituten genomföra en mångfaldspolicy för personalen, inbegripet karriärplaneringsaspekter och åtgärder för att säkerställa lika behandling och möjligheter för personal av olika kön. Sådana åtgärder bör inbegripa att aspekten av lämplig könsfördelning också beaktas vid val av personal till ledningspositioner eller vid tillhandahållande av ledningsutbildning.
108. För att stödja ledningsorganets mångfald i sammansättningen bör instituten ha policyer som säkerställer att diskriminering inte förekommer på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, religion eller övertygelse, tillhörighet till en nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.¹⁹

Avdelning VI – Lämplighetspolicy och styrningsformer

13. Lämplighetspolicy

109. Enligt artikel 88.1 i direktiv 2013/36/EU ska ett instituts ledningsorgan definiera, övervaka och vara ansvarigt för genomförandet av de styrningsformer som säkerställer en effektiv och ansvarsfull ledning av institutet. Dessutom ska, enligt artikel 9.3 i direktiv 2014/65/EU, ett ledningsorgan för ett värdepappersföretag, enligt definitionen i direktiv 2014/65/EU (Mifid-företag) fastställa, övervaka och ansvara för genomförandet av styrningsformer på ett sätt som främjar marknadens integritet och kundernas intressen. Detta inbegriper att institutets lämplighetspolicy bör anpassas till institutets övergripande ram för företagsstyrning, dess företagskultur och riskaptit samt att förfarandena inom ramen för policyn fungerar fullt ut som avsett. Detta inbegriper även att institutets ledningsorgan, utan att detta påverkar eventuellt nödvändigt godkännande från aktieägare, bör anta och upprätthålla en policy för bedömning av lämpligheten hos ledningsorganets ledamöter.
110. Lämplighetspolicyn bör inbegripa eller hänvisa till mångfaldspolicyn för att säkerställa att mångfald beaktas vid rekrytering av nya ledamöter.
111. Alla förändringar av lämplighetspolicyn bör också godkännas av ledningsorganet, utan att detta påverkar eventuella krav på aktieägares godkännande. Dokumentation avseende antagande av policyn och eventuella ändringar av den bör upprätthållas (t.ex. i protokoll från relevanta sammanträden).

¹⁹ Se även avsnittet om mångfald i EBA:s riktlinjer för intern styrning.

112. Policyn bör vara tydlig, väldokumenterad och transparent för all personal vid institutet. Vid utarbetandet av policyn kan ledningsorganet begära och beakta synpunkter från andra interna kommittéer, i synnerhet nomineringskommittén, om en sådan inrättats, och andra interna funktioner, såsom funktioner för juridik, personal eller kontroll.
113. Funktioner för intern kontroll²⁰ bör tillhandahålla effektiva synpunkter vid utarbetandet av lämplighetspolicyn i enlighet med sina roller. I synnerhet bör funktionen för regelefterlevnad analysera hur lämplighetspolicyn påverkar institutets efterlevnad av lagar, förordningar, interna policyer och förfaranden. Funktionen bör också rapportera alla identifierade efterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till ledningsorganet.
114. Policyn bör omfatta principer för urval, övervakning och efterträdarplanering avseende dess ledamöter och för ny utnämning av befintliga ledamöter, och bör åtminstone innehålla följande:
- a. Förfarandet för urval, utnämning, förnyad utnämning och efterträdarplanering avseende ledningsorganets ledamöter samt tillämpliga interna förfaranden för bedömning av en ledamots lämplighet, inklusive den interna funktion som ansvarar för att stödja bedömningen (t.ex. personalavdelningen).
 - b. De kriterier som ska användas vid bedömningen, vilka bör omfatta de lämplighetskriterier som anges i dessa riktlinjer.
 - c. Hur man som en del av urvalsförfarandet kommer att beakta mångfaldspolicyn för ledamöter i ledningsorganet för betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet och målet för det underrepresenterade könet i ledningsorganet.
 - d. Kommunikationskanalen med de behöriga myndigheterna.
 - e. Hur bedömningen bör dokumenteras.
115. Relevanta institut bör i sin lämplighetspolicy även inkludera förfarandena för urval och utnämning av ledande befattningshavare. Lämplighetspolicyn kan, genom en riskbaserad metod, föreskriva dessa befattningar som av relevanta institut skulle kunna betraktas som ledande befattningshavare utöver cheferna för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte ingår i ledningsorganet.
116. Ledningsorganet i sin tillsynsfunktion och, i förekommande fall nomineringskommittén, bör övervaka effektiviteten i institutets lämplighetspolicy och granska dess utformning och genomförande. Ledningsorganet bör i tillämpliga fall ändra policyn med beaktande av de

²⁰ Se även EBA:s riktlinjer för intern styrning: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

rekommendationer som görs av nomineringskommittén, i förekommande fall, och funktionen för internrevision.

14. Lämplighetspolicy i koncernsamarhang

117. I enlighet med artikel 109.2 och 109.3 i direktiv 2013/36/EU bör det konsoliderande institutet som omfattas av kapitalkravsdirektivet säkerställa att en koncernöverskridande policy för bedömning av lämpligheten hos alla ledningsorganets ledamöter och ledande befattningshavare genomförs på ett konsekvent och väl integrerat sätt i alla dotterföretag inom ramen för konsolidering under tillsyn, inbegripet dem som inte omfattas av direktiv 2013/36/EU, även när de är etablerade i tredjeländer, inbegripet i finansiella offshore-centrum.
118. Policyn bör anpassas till den specifika situationen för de kreditinstitut som är en del av koncernen och dotterföretag inom ramen för konsolidering under tillsyn som själva inte omfattas av direktiv 2013/36/EU. Behöriga organ eller funktioner inom det konsoliderande institutet som omfattas av kapitalkravsdirektivet och dess dotterföretag bör interagera och utbyta information för bedömning av lämplighet när så är lämpligt.
119. Det konsoliderande institutet som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör säkerställa att lämplighetsbedömningen uppfyller alla specifika krav i alla relevanta jurisdiktioner. Vad gäller institut och enheter inom en koncern som är belägen i mer än en medlemsstat bör det konsoliderande institutet som omfattas av kapitalkravsdirektivet säkerställa att den koncernöverskridande policyn beaktar skillnaderna mellan nationell bolagsrätt och andra lagstadgade krav.
120. Det konsoliderande institutet som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör säkerställa att dotterföretag som är etablerade i tredjeländer och som omfattas av konsolidering under tillsyn på ett konsekvent sätt har genomfört en koncernpolicy på ett sätt som uppfyller kraven i artiklarna 74, 88 och 91 i direktiv 2013/36/EU, så länge detta inte strider mot lagstiftningen i tredjelandet. För detta ändamål måste de moderföretag och dotterföretag inom EU som omfattas av direktiv 2013/36/EU säkerställa att de lämplighetsnormer som tillämpas av dotterföretaget i ett tredjeland åtminstone uppfyller de standarder som tillämpas i Europeiska unionen.
121. Lämplighetskraven i direktiv 2013/36/EU och dessa riktlinjer gäller för institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet oberoende av om de kan vara dotterföretag till ett moderinstitut i ett tredjeland. Om ett EU-dotterföretag till ett moderinstitut i ett tredjeland är ett konsoliderande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet omfattar konsolideringen under tillsyn inte nivån för det moderinstitut som är beläget i ett tredjeland eller andra direkta dotterföretag till det moderinstitutet. Det konsoliderande institutet som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör se till att den koncernöverskridande policyn för

moderinstitutet i ett tredjeland beaktas inom dess egen policy, så länge detta inte strider mot de kraven i relevant EU-lagstiftning eller nationell lagstiftning, inbegripet dessa riktlinjer.

122. Ledningsorganet för dotterföretag som omfattas av direktiv 2013/36/EU bör anta och genomföra en lämplighetspolicy på individuell nivå som är förenlig med de policyer som inrättats på grupp- eller undergruppsnivå, på ett sätt som uppfyller alla specifika krav i nationell lagstiftning.

15. Nomineringskommittén och dess uppgifter²¹

123. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet måste ha en nomineringskommitté som fullgör de skyldigheter och har de resurser som anges i artikel 88.2 i direktiv 2013/36/EU.
124. Ledamöterna i nomineringskommittén bör ha tillräcklig kollektiv kunskap, expertis och erfarenhet knutet till institutets verksamhet för att kunna bedöma en lämplig sammansättning av ledningsorganet, inbegripet att rekommendera kandidater för att tillsätta lediga platser i ledningsorganet.
125. Om en nomineringskommitté inte är inrättad bör ledningsorganet i sin tillsynsfunktion ha det ansvar som anges i första stycket i led a och leden b–d i artikel 88.2 i direktiv 2013/36/EU samt lämpliga resurser för detta ändamål. Om en nomineringskommitté inte är inrättad bör den bedömning som avses i artikel 88.2 b och c i samma direktiv utföras åtminstone vartannat år.
126. Nomineringskommittén, om en sådan inrättats, bör tillsammans med ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, enligt vad som är tillämpligt, ha tillgång till all information som behövs för att de ska kunna utföra sina uppgifter och vid behov kunna involvera de relevanta funktionerna för internkontroll och andra behöriga interna funktioner.
127. I enlighet med det sista stycket i artikel 88.2 i direktiv 2013/36/EU är detta avsnitt inte tillämpligt om ledningsorganet enligt nationell lagstiftning inte har behörighet att välja och utnämna sina ledamöter.

16. Ledningsorganets sammansättning samt utnämning och efterträdande av dess ledamöter

128. Utan att det påverkar tillämpningen av nationell bolagsrätt bör ledningsorganet ha ett tillräckligt antal ledamöter och en lämplig sammansättning samt utses för en lämplig period.

²¹ Vad gäller kommittéers sammansättning och uppgifter, se även EBA:s riktlinjer för intern styrning: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

Nomineringar för förnyad utnämning bör äga rum först efter att hänsyn tagits till resultatet av bedömningen av ledamotens resultat under den senaste mandatperioden.

129. Alla ledningsorganets ledamöter bör vara lämpliga. Utan att det påverkar det faktum att ledamöter väljs av och representerar arbetstagare bör ledningsorganet identifiera och välja ut kvalificerade och erfarna ledamöter och säkerställa lämplig efterträdarplanering för ledningsorganet som är förenlig med alla rättsliga krav på ledningsorganets sammansättning, utnämning eller efterträdande.
130. När nya ledamöter rekryteras till ledningsorganet bör ledningsorganet i sin tillsynsfunktion, eller i förekommande fall nomineringskommittén, utan att det påverkar aktieägarens rätt att utnämma ledamöter, aktivt bidra till valet av kandidater till lediga befattningar i ledningsorganet i samarbete med personalavdelningen, samt bör
- utarbета en beskrivning av roller och kompetens avseende en specifik utnämning,
 - utvärdera en lämplig balans för ledningsorganets kunskaper, färdigheter och erfarenheter,
 - bedöma den förväntade tidsinsatsen, och
 - beakta målen för mångfaldspolicyn.
131. För rekryteringsbeslutet bör man, om så är möjligt, beakta en förteckning över ett förhandsurval av lämpliga kandidater, som tar hänsyn till de mångfaldsmål som fastställs i institutets mångfaldspolicy och i delarna i avdelning V i dessa riktlinjer. I beslutet bör beaktas att ett mer diversifierat ledningsorgan främjar ett konstruktivt ifrågasättande och diskussioner utifrån olika ståndpunkter. Institutet bör dock inte rekrytera ledamöter till ledningsorganet med det enda syftet att öka mångfalden till nackdel för ledningsorganets funktion och lämplighet som helhet, eller på bekostnad av lämpligheten hos enskilda ledamöter i ledningsorganet.
132. Ledamoten i ledningsorganet bör om möjligt vara medveten om den kultur, de värderingar, det beteende och den strategi som förknippas med institutet i fråga och dess ledningsorgan innan befattningen tillträds.
133. Utan att det påverkar aktieägares rätt att utnämma och ersätta alla ledamöter i ledningsorganet samtidigt bör ledningsorganet, vid inrättande av en efterträdarplan för sina ledamöter, säkerställa kontinuiteten i beslutsfattandet och om möjligt förhindra att alltför många ledamöter måste ersättas samtidigt. I efterträdarplaneringen bör institutets planer, policyer och förfaranden fastställas för hantering av plötslig eller oväntad frånvaro eller avgång av ledamöter i ledningsorganet, inklusive eventuella relevanta tillfälliga arrangemang. I efterträdarplaneringen bör även de syften och mål som fastställts i institutets mångfaldspolicy beaktas.

Avdelning VII – Institutens bedömning av lämplighet

17. Gemensamma faktorer för bedömning av lämpligheten hos enskilda ledamöter i ledningsorganet och hos ledningsorganet som helhet

134. Såvida inte annat anges i dessa riktlinjer bör ledningsorganet i sin tillsynsfunktion eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén säkerställa att bedömningarna av den enskilda lämpligheten hos enskilda ledamöter i ledningsorganet och hos ledningsorganet som helhet utförs innan utnämningen sker. De får ha kontakt med andra kommittéer (t.ex. risk- och revisionskommittéer) och interna funktioner (t.ex. personal-, juridik- eller kontrollfunktioner). Ledningsorganet i sin tillsynsfunktion bör ansvara för att fastställa de slutliga lämplighetsbedömningarna.
135. Genom undantag från punkt 134 får bedömningarna av den enskilda och gemensamma lämpligheten utföras efter det att ledamoten utnämnts i något av följande fall, för vilka institutet har lämnat en vederbörlig motivering:
- a. Institutets aktieägare, ägare eller ledamöter nominerar och utnämner ledamöter i ledningsorganet vid bolagsstämman eller motsvarande möte som inte har föreslagits av institutet eller av ledningsorganet, t.ex. genom ett system med en lista över kandidater.
 - b. En fullständig lämplighetsbedömning före utnämningen av en ledamot skulle störa ledningsorganets sunda funktion, inbegripet som ett resultat av följande situationer:
 - i. Om behovet av att ersätta ledamöter uppstår plötsligt eller oväntat, t.ex. genom en ledamots dödsfall.
 - ii. Om ledamoten avsätts på grund av att denne inte längre är lämplig.
136. Lämplighetsbedömningarna bör beakta alla frågor som är relevanta och tillgängliga för bedömningarna. Institutet bör beakta de risker, inklusive anseenderisker, som uppstår om eventuella svagheter identifieras som påverkar den enskilda eller kollektiva lämpligheten hos ledamöterna i ledningsorganet.
137. Om ledamöter utnämns av bolagsstämman och om bedömningen av den enskilda och kollektiva lämpligheten hos ledamöterna har utförts före bolagsstämman bör institutet tillhandahålla lämplig information om bedömningsresultaten till aktieägarna före stämman. I tillämpliga fall bör bedömningen omfatta olika alternativa sammansättningar av ledningsorganet som kan introduceras för aktieägarna.
138. Om ledamöter i de vederbörligen motiverade fall som avses i punkt 135 utnämns av aktieägare innan en lämplighetsbedömning utförs, bör utnämningen bli föremål för en positiv

bedömning av deras lämplighet. I dessa fall bör instituten bedöma ledamöternas lämplighet och ledningsorganets sammansättning så snart som är praktiskt möjligt och senast inom en månad efter det att ledamöterna utnämns. Om institutets efterföljande bedömning skulle resultera i att en ledamot inte anses vara lämplig för sin befattning bör ledamoten och den behöriga myndigheten omedelbart underrättas. Institutet bör även underrätta aktieägare om den utförda bedömningen och om behovet av att utnämna andra ledamöter.

139. Institutet bör säkerställa att aktieägare har full tillgång till relevant och praktisk information om skyldigheten att ledamöterna i ledningsorganet och ledningsorganet som helhet vid alla tidpunkter måste vara lämpliga. Information till aktieägarna om ledningsorganets och dess ledamöters lämplighet bör göra det möjligt för aktieägare att fatta välgrundade beslut och att åtgärda eventuella brister i ledningsorganets eller dess enskilda ledamöters sammansättning.
140. Om vissa ledamöter utnämns av ledningsorganet bör sådana bedömningar utföras innan de utför sina uppgifter i praktiken. I de vederbörligen motiverade fall som avses i punkt 135 får lämplighetsbedömningen utföras efter det att ledamoten utnämns. Detta bör göras så snart det är praktiskt möjligt men senast inom en månad från och med utnämningsdatumet.
141. Institutet bör beakta resultaten från lämplighetsbedömningen av den enskilda ledamoten i ledningsorganet vid bedömningen av lämpligheten för ledningsorganet som helhet och omvänt. Att brister identifieras i ledningsorganets eller dess kommittéers övergripande sammansättning bör inte nödvändigtvis leda till slutsatsen att en viss ledamot är olämplig.
142. Institutet bör dokumentera resultaten från sina lämplighetsbedömningar, i synnerhet eventuella brister som identifierats mellan den nödvändiga och den faktiska enskilda och kollektiva lämpligheten hos ledamöter i ledningsorganet samt åtgärder som ska vidtas för att avhjälpa dessa brister.
143. Institutet bör till behöriga myndigheter överlämna resultatet från lämplighetsbedömningarna av nya ledamöter i ledningsorganet, inbegripet institutets bedömning av ledningsorganets sammansättning som helhet i enlighet med de förfaranden som avses i avsnitt 23. Detta bör omfatta den dokumentation och information som förtecknas i bilaga III.²²
144. Institutet bör på begäran av de behöriga myndigheterna tillhandahålla ytterligare information som krävs för bedömningen av den enskilda eller kollektiva lämpligheten hos

²² Se även förslag till tekniska standarder för tillsyn i artikel 7.4 i direktiv 2014/65/EU och förslag till tekniska standarder för genomförande i artikel 7.5 i direktiv 2014/65/EU om den information som ska tillhandahållas vid auktorisation: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation_en.pdf och https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf. Se även samrådsdokumentet om förslag till tekniska standarder för tillsyn om auktorisation som offentliggörs av EBA.

ledamöterna i ledningsorganet. Vid förnyad utnämning kan denna information begränsas till relevanta ändringar.

18. Bedömning av lämpligheten hos enskilda ledamöter i ledningsorganet

145. Institutet bör kräva att ledamöter i ledningsorganet påvisar sin lämplighet genom att tillhandahålla åtminstone den dokumentation som krävs av behöriga myndigheter för bedömning av lämplighet, i enlighet med avdelning VIII och bilaga III i dessa riktlinjer.

146. Som en del av bedömningen av lämpligheten hos en enskild ledamot i ledningsorganet bör institutet

- a. samla in information om ledamotens lämplighet genom olika kanaler och instrument (t.ex. examensbevis och intyg, rekommendationsbrev, meritförteckningar, intervjuer och frågeformulär),
- b. samla in information om den bedömda individens anseende, integritet och ärlighet, inbegripet en bedömning av huruvida det finns rimliga skäl att misstänka pågående eller genomförd penningtvätt eller finansiering av terrorism eller försök till detta eller om det finns en ökad risk för detta,
- c. utvärdera den bedömda individens självständiga tänkande,
- d. kräva att den bedömda personen verifierar att de inlämnade uppgifterna är korrekta och vid behov styrker uppgifterna,
- e. kräva att den bedömda personen deklarerar eventuella faktiska och potentiella intressekonflikter,
- f. i möjligaste mån validera att de uppgifter som lämnats av den bedömda personen är korrekta,
- g. utvärdera bedömningsresultaten inom ledningsorganet i dess tillsynsfunktion eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén,
- h. vid behov vidta korrigerande åtgärder för att säkerställa den enskilda lämpligheten hos ledamöterna i ledningsorganet i enlighet med avsnitt 22.

147. Om det finns ett problem som ger anledning till betänkligheter avseende lämpligheten hos en ledamot i ledningsorganet bör en bedömning göras av hur dessa betänkligheter påverkar personens lämplighet. I denna bedömning bör institutet ta hänsyn till om det finns rimliga skäl att misstänka pågående eller genomförd penningtvätt eller finansiering av terrorism eller försök till detta eller om det finns en ökad risk för detta.

148. Institutet bör dokumentera en beskrivning av den befattning för vilken en bedömning utfördes, inklusive rollen för denna befattning inom institutet, och bör specificera resultaten av lämplighetsbedömningen i förhållande till följande kriterier:

- a. Tillräcklig tidsinsats.
- b. Att medlemmar av ledningsorganet som innehar ett ledningsuppdrag vid ett betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet följer begränsningen för uppdrag i ledningsorgan enligt artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU.
- c. Tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter.
- d. Anseende, ärlighet och integritet.
- e. Självständigt tänkande.

19. Bedömning av lämpligheten hos ledningsorganet som helhet

149. Vid bedömning av lämpligheten hos ledningsorganet som helhet bör institutet bedöma sammansättningen av ledningsorganet i dess lednings- och tillsynsfunktion separat. Bedömningen av lämpligheten som helhet bör innefatta en jämförelse mellan den faktiska sammansättningen av ledningsorganet och faktiska kunskaper, färdigheter och erfarenheter hos ledningsorganet som helhet och den erfordrade lämpligheten som helhet i enlighet med artikel 91.7 i direktiv 2013/36/EU.

150. Institutet bör göra en bedömning av lämpligheten hos ledningsorganet som helhet genom att använda antingen

- a. den lämplighetsmall som ingår i bilaga I; institutet får anpassa denna mall med beaktande av de kriterier som beskrivs i avdelning I, eller
- b. sin egen lämpliga metod i enlighet med kriterierna i dessa riktlinjer.

151. Vid bedömning av en enskild ledamot i ledningsorganet bör institutet, inom samma tidsperiod, även bedöma lämpligheten för ledningsorganet som helhet i enlighet med avsnitt 7. Likaså bör de bedöma om den övergripande sammansättningen av de specialiserade kommittéerna i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion är adekvat²³. Det bör särskilt bedömas vilka kunskaper, färdigheter och erfarenheter som enskilda personer tillför ledningsorganets lämplighet som helhet och huruvida ledningsorganets övergripande sammansättning speglar ett tillräckligt brett spektrum av kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att institutets verksamhet och huvudsakliga risker ska kunna förstås.

²³ När det gäller kommittéernas sammansättning hänvisas även till EBA:s relevanta riktlinjer för intern styrning.

152. Vid bedömning av lämpligheten som helhet i enlighet med del 7 avdelning III 7 bör instituten också bedöma om ledningsorganet genom sina beslut har visat tillräcklig förståelse för risker avseende penningtvätt och finansiering av terrorism och hur dessa påverkar institutets verksamhet, och om de har visat att dessa risker hanteras på ett lämpligt sätt, inbegripet korrigerande åtgärder vid behov.

20. Löpande övervakning och ny bedömning av den enskilda lämpligheten hos ledamöter i ledningsorganet och hos ledningsorganet som helhet

153. Den löpande övervakningen av den enskilda lämpligheten hos ledamöter i ledningsorganet och hos ledningsorganet som helhet bör inriktas på huruvida den enskilda ledamoten eller ledamöterna som helhet fortfarande är lämpliga, med beaktande av enskilda och gemensamma prestationer och den relevanta situation eller händelse som ledde till en ny bedömning samt den inverkan detta har på den faktiska eller erforderade lämpligheten.

154. Vid en ny bedömning av den enskilda prestationen hos ledamöter i ledningsorganet eller ledningsorganet som helhet bör ledamöterna i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén, i synnerhet beakta

- a. effektiviteten i ledningsorganets arbetsrutiner, inbegripet effektiviteten i informationsflöden och rapporteringsvägar till ledningsorganet, med beaktande av synpunkter från interna kontrollfunktioner och eventuell uppföljning eller rekommendationer från dessa funktioner,
- b. en effektiv och ansvarsfull ledning av institutet, inbegripet huruvida ledningsorganet agerat i enlighet med institutets bästa, inklusive i kampen mot penningtvätt och finansiering av terrorism,
- c. ledningsorganets förmåga att fokusera på strategiskt viktiga frågor,
- d. lämpligheten vad gäller antalet möten som hålls och graden av närvaro, lämpligheten vad gäller avsatt tid samt nivå av engagemang i styrelseledamöternas deltagande under mötena,
- e. ändringar av ledningsorganets sammansättning och eventuella brister i fråga om enskild eller kollektiv lämplighet, med beaktande av institutets affärsmodell och riskstrategi samt ändringar därav,
- f. eventuella prestationsmål som fastställts för institutet och ledningsorganet,
- g. självständigt tänkande hos ledningsorganets ledamöter, inbegripet kravet på att beslutsfattande inte domineras av någon enskild person eller en liten grupp personer samt att ledamöterna följer policyn om intressekonflikter,

- h. i vilken utsträckning ledningsorganets sammansättning har uppfyllt de mål som fastställs i institutets mångfaldspolicy i enlighet med avdelning V,
 - i. alla händelser som kan ha en betydande inverkan på den enskilda lämpligheten hos ledamöter i ledningsorganet eller hos ledningsorganet som helhet, inklusive ändringar av institutets affärsmodell, strategier och organisation.
 - j. rimliga skäl att misstänka pågående eller genomförd penningtvätt eller finansiering av terrorism eller försök till detta eller andra ekonomiska brott, eller om det finns en ökad risk för detta, inbegripet till följd av negativa resultat från interna eller externa revisorer eller behöriga myndigheter om huruvida institutets system och kontroller för bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism är tillräckliga.
155. När en ny bedömning utlöses bör vederbörlig hänsyn tas till följande:
- a. Tilldelade uppgifter och rapporteringsvägar inom institutet, inbegripet, i tillämpliga fall, inom gruppen, för att fastställa om väsentliga fakta eller undersökningsresultat bör tilldelas en eller flera ansvariga ledamöter i ledningsorganet. I detta sammanhang bör tilldelade uppgifter fastställas med beaktande av all relevant dokumentation, inbegripet men inte begränsat till styrningsplaner och styrningskoder, interna organisationsscheman och andra former för att utse ansvarsområden, interna policyer, bedömningar av tillgänglig lämplighet och ytterligare information i detta sammanhang, utnämningsskott eller arbetsbeskrivningar samt protokoll från ledningsorganets möten.
 - b. Huruvida alla uppgifter som föranledde den nya bedömningen är trovärdiga och tillförlitliga och allvarlighetsgraden i de fel som påståtts ha begåtts eller faktiskt begåtts av en eller flera ledamöter i ledningsorganet. Institutet bör fastställa informationens trovärdighet och tillförlitlighet (t.ex. källan, rimligheten, eventuella intressekonflikter hos den källa som lämnar informationen) bland andra överväganden. Institutet bör notera att frånvaron av fällande domar i sig kanske inte är tillräckligt för att avfärda påståenden om felaktigt agerande.
156. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör göra en periodisk omprövning av lämpligheten minst en gång om året. Institut som inte är betydande bör göra en omprövning av lämpligheten minst vartannat år. Institutet bör dokumentera resultaten av den periodiska omprövningen. Om en omprövning utlöses genom en specifik händelse kan institutet fokusera den nya bedömningen på den situation eller händelse som utlöste den nya bedömningen, dvs. om vissa aspekter inte har förändrats kan dessa utelämnas från bedömningen.
157. Resultatet av den nya bedömningen, skälet till den nya bedömningen och eventuella rekommendationer om konstaterade brister bör dokumenteras och lämnas in till ledningsorganet.

158. Ledningsorganet i sin tillsynsfunktion eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén, bör rapportera resultatet av bedömningen av ledningsorganets lämplighet som helhet även om inga ändringar av dess sammansättning eller andra åtgärder rekommenderas. Rekommendationer kan omfatta, men är inte begränsade till, utbildning, ändring av förfaranden, åtgärder för att minska intressekonflikter, utnämning av ytterligare ledamöter med särskild kompetens och ersättning av ledamöter i ledningsorganet.
159. Ledningsorganet i sin ledningsfunktion bör ta del av rapporten och besluta om de rekommendationer som presenterats av ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén, och om rekommendationerna inte antas, dokumentera de underliggande skälen till detta.
160. Institutet bör underrätta den behöriga myndigheten om nya bedömningar har gjorts på grund av betydande förändringar. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör åtminstone årligen underrätta den behöriga myndigheten om eventuella nya bedömningar som gjorts av lämpligheten som helhet.
161. Institutet bör dokumentera de nya bedömningarna, inbegripet deras resultat och eventuella åtgärder som vidtagits till följd av dessa nya bedömningar. Institutet bör på begäran av den behöriga myndigheten lämna in den dokumentation som styrker den nya bedömningen.
162. Om ledningsorganet drar slutsatsen att en enskild ledamot i ledningsorganet inte är lämplig, eller om ledningsorganet som helhet inte är lämpligt, bör institutet utan dröjsmål underrätta den behöriga myndigheten om detta, inbegripet om de åtgärder som institutet föreslagit eller vidtagit för att avhjälpa situationen.

21. Institutens lämplighetsbedömning av ledande befattningshavare

163. Den ansvariga funktionen inom ett relevant institut bör utföra lämplighetsbedömningen av ledande befattningshavare innan de utnämns och bör rapportera bedömningsresultaten till utnämningfunktionen och till ledningsorganet. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet, som avses i punkt 172, bör underrätta behöriga myndigheter om bedömningsresultaten avseende chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte ingår i ledningsorganet.
164. Om ett relevant instituts bedömning visar att en ledande befattningshavare inte är lämplig bör det relevanta institutet antingen inte utnämna denna person eller vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att denna funktion fungerar tillfredsställande. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör informera den behöriga myndigheten därefter med avseende på chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte ingår

i ledningsorganet. Behöriga myndigheter får kräva sådan information från alla relevanta institut och avseende alla ledande befattningshavare.

165. Om det också krävs att en behörig myndighet gör en bedömning bör relevanta institut vidta nödvändiga åtgärder (t.ex. genom att tillämpa en provotid eller ett suspensivt villkor i anställningsavtalet eller genom att utse tillförordnade chefer) när de utnämner en ledande befattningshavare för att göra det möjligt för institutet att avsätta den ledande befattningshavaren från befattningen om den behöriga myndigheten bedömer att denna inte är lämplig för denna befattning.

22. Institutens korrigerande åtgärder

166. Om det i ett instituts ursprungliga eller nya bedömning konstateras att en person inte är lämplig att utnämnas till ledamot i ledningsorganet bör denna person inte utnämnas, eller, om ledamoten redan har utnämnts bör institutet ersätta den ledamoten. Med undantag för kriterier som är relevanta för bedömningen av anseende, ärlighet och integritet bör institutet vidta lämpliga korrigerande åtgärder för att avhjälpa dessa brister i god tid, om ett instituts ursprungliga eller nya bedömning identifierar brister som enkelt kan åtgärdas vad gäller ledamotens kunskaper, färdigheter eller erfarenheter.
167. Om ett instituts ursprungliga eller nya bedömning visar att ledningsorganet som helhet inte är lämpligt bör institutet i god tid vidta lämpliga korrigerande åtgärder.
168. Om ett institut vidtar korrigerande åtgärder bör det beakta den specifika situationen och de specifika bristerna hos en enskild ledamot eller i ledningsorganets sammansättning som helhet. När det gäller ett instituts auktorisation att inleda sin verksamhet bör sådana åtgärder genomföras innan auktorisationen beviljas.²⁴
169. Lämpliga korrigerande åtgärder kan omfatta, men är inte begränsade till justering av ansvarsområden mellan ledamöter i ledningsorganet, ersättning av vissa ledamöter, rekrytering av ytterligare ledamöter, möjliga åtgärder för att minska intressekonflikter, utbildning av enskilda ledamöter eller utbildning för ledningsorganet som helhet för att säkerställa ledningsorganets enskilda och kollektiva lämplighet.
170. Under alla omständigheter bör behöriga myndigheter utan dröjsmål underrättas om alla väsentliga brister som identifierats avseende någon av ledamöterna i ledningsorganet och ledningsorganets sammansättning som helhet. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör också underrätta behöriga myndigheter om alla brister som identifierats vad gäller chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte

²⁴ Se fotnot 28.

ingår i ledningsorganet. Denna information bör inbegripa åtgärder som vidtagits eller planerats för att avhjälpa dessa brister samt tidsramen för deras genomförande.

Avdelning VIII – Behöriga myndigheters lämplighetsbedömning

23. Behöriga myndigheters bedömningsförfaranden

171. Behöriga myndigheter bör specificera de tillsynsförfaranden som är tillämpliga på lämplighetsbedömningen av ledamöter i institutens ledningsorgan, cheferna för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte ingår i ledningsorganet, när det gäller betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet. När de behöriga myndigheterna specificerar tillsynsförfarandena bör de beakta att en lämplighetsbedömning som utförs efter det att ledamoten har tillträtt sin befattning kan leda till att en olämplig ledamot måste avsättas från ledningsorganet eller till en situation där ledningsorganet som helhet har upphört att vara lämpligt. De behöriga myndigheterna bör se till att en beskrivning av dessa bedömningsförfaranden finns allmänt tillgänglig.
172. Lämplighetsbedömningar av chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte ingår i ledningsorganet, bör, för betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet, utföras av behöriga myndigheter för
- betydande konsoliderande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet,
 - betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet som ingår i en koncern, där det konsoliderande institutet som omfattas av kapitalkravsdirektivet inte är ett betydande institut,
 - betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet som inte ingår i en koncern.
173. Tillsynsförfarandena bör säkerställa att nyligen utnämnda ledamöter i ledningsorganet, ledningsorganet som helhet och, för betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet som avses i punkt 172, nyligen utnämnda chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte ingår i ledningsorganet, bedöms av de behöriga myndigheterna. Tillsynsförfarandena bör också säkerställa att ledamöter som på nytt utnämns till ledningsorganet bedöms på nytt av den behöriga myndigheten i enlighet med punkterna 22 b ii och 30 b ii om en ny bedömning är nödvändig.
174. Behöriga myndigheter bör säkerställa att deras tillsynsförfaranden gör det möjligt för dem att i god tid hantera fall av bristande efterlevnad.
175. Som en del av ovannämnda tillsynsförfaranden bör instituten åläggas att utan dröjsmål underrätta behöriga myndigheter om alla lediga befattningar inom ledningsorganet. Instituterna bör även åläggas att underrätta behöriga myndigheter om den planerade utnämningen, om den behöriga myndigheten bedömer lämpligheten före utnämningen, eller

om utnämningen, om de behöriga myndigheterna bedömer lämpligheten efter utnämningen, av en ledamot i ledningsorganet. Sådana underrättelser bör, om den behöriga myndigheten bedömer lämpligheten före utnämningen, inte göras senare än två veckor efter att institutet beslutat att föreslå ledamoten för utnämningen eller, om de behöriga myndigheterna bedömer lämpligheten efter utnämningen, två veckor efter utnämningen och bör innehålla den fullständiga dokumentationen och informationen i bilaga III.

176. I de vederbörligen motiverade fall som avses i punkt 136 bör instituten åläggas att tillhandahålla den fullständiga dokumentationen och informationen i bilaga III, tillsammans med underrättelsen till den behöriga myndigheten inom en månad från det att ledamoten utnämnts.
177. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet, för vilka det i enlighet med punkterna 172 och 173 krävs en bedömning av cheferna för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, bör om dessa inte ingår i ledningsorganet utan dröjsmål och senast två veckor efter utnämningen underrätta de behöriga myndigheterna om utnämningen av dessa funktioner. Betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör åläggas att tillhandahålla den fullständiga dokumentation och information som förtecknas i bilaga III, enligt vad som är tillämpligt, tillsammans med underrättelsen.
178. Behöriga myndigheter får fastställa de tillsynsförfaranden som ska tillämpas vid bedömningen av lämpligheten hos chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte ingår i ledningsorganet, vid andra institut som inte avses i punkt 172 och, om de identifierats enligt en riskbaserad metod, andra ledande befattningshavare vid instituten. Som en del av dessa förfaranden får behöriga myndigheter också begära att dessa institut informerar dem om resultaten av den genomförda bedömningen och lämnar in relevant dokumentation till dem.
179. Behöriga myndigheter bör även fastställa en längsta period för sin bedömning av lämplighet, som inte bör överstiga fyra månader från det datum då institutet tillhandahåller de underrättelser som avses i punkterna 175–177. Om en behörig myndighet konstaterar att ytterligare dokumentation och information krävs för att slutföra bedömningen kan den perioden tillfälligt upphävas från och med den tidpunkt då den behöriga myndigheten begär ytterligare dokumentation och information som krävs för att slutföra bedömningen, fram till dess att denna dokumentation och information tas emot. Nödvändig dokumentation och information bör omfatta handlingar eller utfrågningar som måste begäras eller genomföras under de administrativa förfarandena i ärenden där man avser att fatta ett negativt beslut.
180. I enlighet med artikel 15 i direktiv 2013/36/EU får den längsta perioden, om lämplighetsbedömningen utförs i samband med auktorisation att inleda verksamheten, inte

överstiga sex månader efter mottagandet av ansökan eller, om ansökan är ofullständig, sex månader efter mottagandet av den fullständiga ansökan som krävs för beslutet²⁵.

181. Behöriga myndigheter bör göra sin bedömning på grundval av den dokumentation och information som tillhandahålls av institutet och bedömda ledamöter samt bedöma denna gentemot de begrepp som definieras i avdelning III, beroende på vad som är tillämpligt.
182. Bedömningen av den enskilda och kollektiva lämpligheten hos ledamöterna i ledningsorganet och, när det gäller betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet, bedömningen av den enskilda lämpligheten hos cheferna för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, när de inte ingår i ledningsorganet, bör fortlöpande utföras av behöriga myndigheter som en del av deras löpande tillsynsverksamhet. Behöriga myndigheter bör se till att nödvändiga nya bedömningar enligt avsnitten 1, 2 och 3 i avdelning II utförs av instituten. Om en behörig myndighets nya bedömning av lämpligheten motiveras av en ny bedömning av ett institut bör den behöriga myndigheten särskilt beakta de omständigheter som föranledde institutets nya bedömning. I synnerhet bör de behöriga myndigheterna göra en ny bedömning av den enskilda eller kollektiva lämpligheten hos medlemmarna i ledningsorganet och den enskilda lämpligheten hos chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte ingår i ledningsorganet, inom betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet och som avses i punkt 172 när väsentliga nya fakta eller bevis framkommer under den pågående tillsynen. Detta bör omfatta situationer där det väckts väsentliga tvivel om huruvida kraven avseende bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism efterlevts eller efterlevs av institutet, enskilda ledamöter i ledningsorganet och, inom de betydande institut som avses i punkt 173, cheferna för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte ingår i ledningsorganet.
183. För betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet bör behöriga myndigheter använda sig av intervjuer när så är lämpligt för lämplighetsbedömningar. Intervjuer kan också genomföras för andra institut med en riskbaserad metod, med beaktande av de kriterier som fastställs i avdelning I samt de enskilda omständigheterna för institutet, den bedömda personen och den befattning för vilken bedömningen görs.
184. I tillämpliga fall kan intervjuförfarandet också tjäna till att på nytt bedöma lämpligheten hos en ledamot i ledningsorganet eller en ledande befattningshavare när det finns nya fakta eller omständigheter som kan göra att den enskilda personens lämplighet ifrågasätts.
185. Behöriga myndigheter får delta i eller hålla möten med institutet, inbegripet med några eller alla ledamöter i dess ledningsorgan eller ledande befattningshavare, eller delta som observatör i ledningsorganets möten i syfte att bedöma ledningsorganets effektiva funktion. Frekvensen för sådana möten bör fastställas med hjälp av en riskbaserad metod.

²⁵ Se fotnot 28.

186. Ett instituts åsidosättande av ett tillsynskrav eller andra lagstadgade krav kan under vissa omständigheter stödja den behöriga myndighetens slutsats att en individ inte längre är lämplig – till exempel om den behöriga myndigheten efter vederbörligt förfarande fastställer att en individ inte har vidtagit sådana åtgärder som en person i hans eller hennes ställning rimligen kan förväntas vidta för att förhindra, avhjälpa eller stoppa överträdelsen.

24. Den behöriga myndighetens beslut

187. Behöriga myndigheter bör fatta ett beslut på grundval av bedömningen av den enskilda och kollektiva lämpligheten hos ledamöter i ledningsorganet samt bedömningen av chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte är ledamöter i ledningsorganet, inom den maximala period som avses i punkt 179 eller, om perioden har upphävts, inom sex månader efter periodens inledande.

188. I de fall som hänvisas till i punkt 181 måste, i enlighet med andra stycket i artikel 15 i direktiv 2013/36/EU, ett beslut om att bevilja eller avslå en auktorisation under alla omständigheter fattas inom 12 månader från mottagandet av ansökan.

189. Om ett institut underlåter att tillhandahålla tillräcklig information om en bedömd persons lämplighet till den behöriga myndigheten bör myndigheten antingen underrätta institutet om att ledamoten inte kan vara ledamot i ledningsorganet eller ledande befattningshavare eftersom det inte tillräckligen bevisats att personen i fråga är lämplig, eller fatta ett negativt beslut.

190. Om den behöriga myndighetens bedömning av lämpligheten visar att det inte är tillräckligt bevisat att den bedömda personen är lämplig, bör den behöriga myndigheten invända mot eller inte godkänna utnämningen av den personen, såvida inte de konstaterade bristerna kan åtgärdas och överbryggas genom andra åtgärder som vidtas av institutet.

191. Behöriga myndigheter bör så snart som möjligt underrätta instituten om åtminstone ett fattat negativt beslut. När så föreskrivs i nationell lagstiftning eller fastställs av den behöriga myndigheten som en del av dess tillsynsförfaranden får ett positivt beslut anses ha fattats genom en tyst överenskommelse när den maximala perioden för bedömningen, såsom avses i punkt 179, har fullgjorts och den behöriga myndigheten inte har fattat något negativt beslut.

192. Den behöriga myndigheten bör, med beaktande av de åtgärder som redan vidtagits av institutet, vidta lämpliga åtgärder för att ta itu med de identifierade bristerna och fastställa en tidsplan för genomförandet av dessa åtgärder. Sådana åtgärder bör vid behov omfatta en eller flera av följande åtgärder:

- a. Att kräva att institutet anordnar särskild utbildning för ledningsorganets ledamöter, individuellt eller gemensamt.

- b. Att kräva att institutet ändrar på fördelningen av arbetsuppgifter bland ledningsorganets ledamöter.
 - c. Att kräva att institutet avslår den föreslagna ledamoten eller ersätter vissa ledamöter.
 - d. Att kräva att institutet ändrar ledningsorganets sammansättning för att säkerställa dess enskilda och kollektiva lämplighet.
 - e. Att avsätta ledamoten från ledningsorganet.
 - f. Att i tillämpliga fall besluta om administrativa sanktioner eller andra administrativa åtgärder (t.ex. fastställande av särskilda skyldigheter, rekommendationer eller villkor), inbegripet att slutligen återkalla institutets auktorisation.
193. De åtgärder som hänvisas till i a och c bör också vara tillämpliga inom ramen för lämplighetsbedömningar av chefer för interna kontrollfunktioner och finansdirektören, om de inte är en del av ledningsorganet, vid betydande institut som omfattas av kapitalkravsdirektivet.
194. Om ledamöter i ledningsorganet inte uppfyller kraven i artikel 91.1 i direktiv 2013/36/EU har de behöriga myndigheterna befogenhet att avsätta sådana ledamöter från ledningsorganet. De behöriga myndigheterna bör särskilt kontrollera om de krav som anges i artikel 91.1 i direktiv 2013/36/EU och som närmare specificeras i dessa riktlinjer fortfarande är uppfyllda om de har rimliga skäl att misstänka pågående eller genomförd penningtvätt eller finansiering av terrorism eller försök till detta, eller om det finns en ökad risk för detta i samband med det institutet.

25. Samarbete mellan behöriga myndigheter

195. De behöriga myndigheterna bör, med beaktande av tillämplig dataskyddslagstiftning, förse varandra med all information de innehar om en ledamot i ledningsorganet eller en ledande befattningshavare för utförandet av en lämplighetsbedömning. Informationen bör också innehålla en motivering till det beslut som fattats om personens lämplighet. För detta ändamål bör den behöriga myndigheten, såvida inte nationell lagstiftning tillåter detta utan att kräva samtycke, söka samtycke från ledamöter i ledningsorganet eller ledande befattningshavare för att
- a. från behöriga myndigheter begära den information om dem som krävs för lämplighetsbedömningen,
 - b. behandla och använda den tillhandahållna informationen för lämplighetsbedömningen, om ett sådant samtycke erfordras enligt gällande dataskyddslagstiftning.

196. Behöriga myndigheter får beakta resultaten av den lämplighetsbedömning som utförs av andra behöriga myndigheter eller annan relevant information för bedömningen av lämpligheten hos ledamöter i ledningsorganet eller av ledande befattningshavare samt begära nödvändig information från andra behöriga myndigheter för att göra detta. Vid behov bör de behöriga myndigheterna kontakta tillsynsmyndigheten för bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism i den berörda medlemsstaten för att få ytterligare information som är nödvändig för att bedöma integritet, ärlighet, gott anseende och lämplighet hos ett instituts ledningsorgan eller ledande befattningshavare. Utöver detta bör behöriga myndigheter, om risken avseende penningtvätt eller finansiering av terrorism med anknytning till institutet eller ledamoten är förhöjd, och om så är lämpligt, också söka information från andra relevanta berörda aktörer, inbegripet finansunderrättelseenheter och brottsbekämpande organ, för att få mer upplysningar till sin lämplighetsbedömning.²⁶
197. Behöriga myndigheter som tar emot en sådan begäran bör, om så är möjligt, så snart som möjligt tillhandahålla relevant tillgänglig information om de enskilda personernas lämplighet så att den begärande behöriga myndigheten kan uppfylla kraven på den tidsram för bedömningen som anges i punkt 179. Den tillhandahållna informationen bör omfatta resultatet av lämplighetsbedömningen, eventuella identifierade brister, åtgärder som vidtagits för att säkerställa lämpligheten, ansvarsområdena för den befattning för vilken personen bedömdes och grundläggande information om det relevanta institutets storlek, art, omfattning och komplexitet eller annan relevant information för lämplighetsbedömningen.
198. Behöriga myndigheter bör beakta informationen i EBA:s och Esmas databaser om administrativa sanktioner i enlighet med artikel 69 i direktiv 2013/36/EU och artikel 71 i direktiv 2014/65/EU som en del av sin lämplighetsbedömning, genom att identifiera eventuella sanktioner under de senaste tio åren gentemot institut där den bedömda personen varit ledamot i ledningsorganet eller ledande befattningshavare samt beaktande allvarlighetsgraden i den underliggande orsaken och den bedömda personens ansvar.
199. I tillämpliga fall får de behöriga myndigheterna också begära information från andra behöriga myndigheter om den bedömda enskilda personen om personen inte har bedömts av en annan behörig myndighet, men där den andra behöriga myndigheten kan ha möjlighet att lämna ytterligare information, t.ex. om nekade registreringar eller brottsregister. Behöriga myndigheter som tar emot en sådan begäran bör tillhandahålla relevant tillgänglig information om personernas lämplighet. Om informationen har sitt ursprung i en annan medlemsstat ska den endast lämnas ut med uttryckligt medgivande från de myndigheter som har tillhandahållit informationen och endast för de ändamål för vilka dessa myndigheter gett sitt samtycke.

²⁶ Se även gemensamma riktlinjer för samarbete och informationsutbyte enligt direktiv (EU) 2015/849 mellan behöriga myndigheter som utövar tillsyn över kreditinstitut och finansinstitut, som finns under <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counteracting-financing-terrorism>

200. Om en behörig myndighet fattar ett beslut om lämpligheten hos en person som skiljer sig från en tidigare bedömning som utförts av en annan behörig myndighet, bör den behöriga myndighet som utfört den senaste bedömningen informera de övriga behöriga myndigheterna om resultatet av bedömningen.
201. Om en behörig myndighet beslutar att en ledamot i ledningsorganet eller en chef för den interna kontrollfunktionen och finansdirektören, om de inte ingår i det ledningsorgan som avses i punkt 172, inte är lämplig på grundval av relevanta fakta som rör risker eller händelser med koppling till penningtvätt eller finansiering av terrorism, bör den behöriga myndigheten, utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning, dela sina resultat och beslut med den behöriga tillsynsmyndigheten för bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism.
202. Vid begäran om information bör den behöriga myndighet som gör begäran tillhandahålla namnet på den enskilda person som bedöms, tillsammans med dennes födelsedatum eller namnet på det institut och den befattning för vilken den enskilda personen redan har bedömts, för att säkerställa att uppgifter för rätt person tillhandahålls.

Avdelning IX – Behöriga myndigheters och resolutionsmyndigheters lämplighetsbedömning i samband med resolution

203. Behöriga myndigheter och resolutionsmyndigheter bör specificera de förfaranden som är tillämpliga på utbyte av information om lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorganet och deras ersättare i enlighet med artiklarna 27, 28 och 34.1 c, samt med beaktande av artikel 81.2 i direktivet om återhämtning och resolution av banker enligt vilket behöriga myndigheter bör informera resolutionsmyndigheterna om avsättandet av en eller flera ledamöter i ledningsorganet och utnämningen av en eller flera ledamöter i ledningsorganet enligt artiklarna 27 och 28 i det direktivet.
204. Som en del av ovanstående förfaranden bör det säkerställas att lämpligheten hos nyligen utnämnda ledamöter i ledningsorganet och ledningsorganet som helhet i förekommande fall enligt artiklarna 27, 28 och 34.1 c i direktivet om återhämtning och resolution av banker bedöms av behöriga myndigheter i enlighet med kriterierna i avdelning III.
205. Förfarandena bör säkerställa att resolutionsmyndigheterna utan dröjsmål underrättar de behöriga myndigheterna om eventuella nya utnämningar av en eller flera ledamöter i ledningsorganet. När resolutionsmyndigheterna utser ledamöter i ledningsorganet i enlighet med artikel 34.1 c enligt resolutionsbefogenheterna i artikel 63.1 I i direktivet om återhämtning och resolution av banker, bör de så snart som möjligt förse de behöriga myndigheterna med de dokument som krävs för att de ska kunna göra en lämplighetsbedömning.
206. När nya ledamöter i ledningsorganet utses i enlighet med artiklarna 27, 28 eller 34.1 c i direktivet om återhämtning och resolution av banker, bör behöriga myndigheter med hänsyn

till det brådskande läget göra lämplighetsbedömningen efter det att ledamoten i ledningsorganet eller ledningsorganet som helhet har tillträtt sin befattning. Myndigheterna bör fatta beslut om lämpligheten utan onödigt dröjsmål och ha som mål att uppnå detta inom en månad från den dag då de mottar ett meddelande om utnämning enligt nationell lagstiftning (t.ex. från institutet) i enlighet med antingen artikel 28 i direktivet om återhämtning och resolution av banker, eller från resolutionsmyndigheten i enlighet med artikel 34.1 c enligt resolutionsbefogenheterna i artikel 63.1 I i det direktivet. Den behöriga myndigheten bör utan onödigt dröjsmål informera resolutionsmyndigheten om bedömningsresultaten.

207. Den särskilda förvaltare som utsetts av resolutionsmyndigheten under resolution och som tilldelats uppgifter som uteslutande rör genomförandet av resolutionsåtgärderna enligt artikel 35 i direktivet om återhämtning och resolution av banker med ett tillfälligt mandat som inte överstiger resolutionsperioden, omfattas inte av den lämplighetsbedömning som ska utföras av den behöriga myndigheten.

Bilaga I – Mall för en matris för bedömning av kompetensen hos ledamöter i ledningsorganet som helhet

Bilaga I till riktlinjerna tillhandahålls som en separat Excel-fil. Bilagan har ändrats så att den omfattar efterlevnad av kraven för bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism, men i övrigt har inga ändringar gjorts.

Bilaga II – Färdigheter

Detta är en icke uttömmande förteckning över relevanta färdigheter som avses i punkt 59 och som instituten bör överväga att använda vid sina lämplighetsbedömningar:

- a. **Trovärdighet:** Att vara konsekvent i ord och handling och bete sig i enlighet med sina egna värderingar och åsikter. Att öppet förmedla sina avsikter, idéer och känslor, att uppmuntra en miljö av öppenhet och ärlighet och att på ett korrekt sätt informera tillsynsmyndigheten om den faktiska situationen, samtidigt som man erkänner risker och problem.
- b. **Språk:** Att kunna kommunicera muntligt på ett strukturerat och konventionellt sätt och skriva på det nationella språket eller arbetsspråket som används där institutet är beläget.
- c. **Beslutsamhet:** Att fatta välgrundade beslut i rätt tid genom att agera snabbt eller genom att ta ställning för en viss handlingsväg, till exempel genom att uttrycka sina åsikter och inte skjuta upp saker och ting.
- d. **Kommunikation:** Att ha förmåga att förmedla ett budskap på ett begripligt och godtagbart sätt och i ett lämpligt format. Att fokusera på att tillhandahålla och erhålla klarhet och insyn samt uppmuntra till aktiv återkoppling.
- e. **Bedömningsförmåga:** Att kunna bedöma uppgifter och olika tillvägagångssätt och dra en logisk slutsats. Att undersöka, känna igen och förstå de väsentligaste delarna och frågorna. Att ha förmågan att se bortom sitt eget ansvarsområde, i synnerhet vid hantering av problem som kan äventyra företagets kontinuitet.
- f. **Kund- och kvalitetsorientering:** Att fokusera på att tillhandahålla kvalitet och, där så är möjligt, hitta sätt att förbättra detta. Detta innebär specifikt att inte ge sitt samtycke till utveckling och marknadsföring av produkter och tjänster eller till kapitalutgifter, t.ex. för produkter, kontorsbyggnader eller innehav, under omständigheter där man inte kan bedöma riskerna ordentligt på grund av bristande förståelse för arkitektur, principer eller grundläggande antaganden. Att identifiera och studera kundernas önskemål och behov, säkerställa att kunderna inte utsätts för några onödiga risker och att sörja för att kunderna förses med korrekt, fullständig och balanserad information.
- g. **Ledarskap:** Att leda och vägleda en grupp, utveckla och upprätthålla lagarbete, motivera och uppmuntra tillgänglig personal och säkerställa att de anställda har den yrkeskompetens som krävs för att uppnå ett visst mål. Att vara mottaglig för kritik och ge utrymme för en kritisk debatt.

- h. **Lojalitet:** Att identifiera sig med företaget och ha en känsla av delaktighet. Att visa att man kan ägna tillräckligt med tid till arbetet och fullgöra sina arbetsuppgifter ordentligt, försvarar företagets intressen samt arbetar på ett objektiva och kritiska sätt. Att erkänna och förutse potentiella konflikter av personligt och affärsmässigt intresse.
- i. **Extern medvetenhet:** Att följa utveckling, maktbaser och attityder inom företaget. Att vara välinformerad om relevant finansiell, ekonomisk, social och annan utveckling på nationell och internationell nivå som kan påverka företaget samt även om berörda aktörers intressen och att faktiskt kunna använda denna information.
- j. **Förhandla:** Att identifiera och avslöja gemensamma intressen på ett sätt som syftar till att bygga konsensus, samtidigt som förhandlingsmålen eftersträvas.
- k. **Övertyga:** Att ha förmåga att påverka andras åsikter genom att agera på ett övertygande sätt och använda naturlig auktoritet och taktkänsla. Att ha en stark personlighet och förmåga att stå fast vid sina ståndpunkter.
- l. **Lagarbete:** Att vara medveten om gruppens intressen och att bidra till det gemensamma resultatet. Att kunna fungera som en del av en grupp.
- m. **Strategiskt sinne:** Förmåga att ta fram en realistisk vision för framtida utveckling och att kunna omvandla detta till långsiktiga mål, till exempel genom att tillämpa scenarioanalys. Och att, samtidigt som detta görs, vederbörligen beakta risker som företaget utsätts för och vidta lämpliga åtgärder för att kontrollera dessa.
- n. **Stresstålighet:** Att vara motståndskraftig och kunna prestera konsekvent även under stort tryck och i tider av osäkerhet.
- o. **Ansvarskänsla:** Att förstå interna och externa intressen samt att noggrant utvärdera och redogöra för dessa. Att ha förmåga att lära och att inse att ens handlingar påverkar berörda aktörers intressen.
- p. **Mötesordförande:** Att kunna leda möten effektivt och ändamålsenligt och skapa en öppen atmosfär som uppmuntrar alla att delta på lika villkor. Att vara medveten om andra personers arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Bilaga III – Dokumentationsdelar för inledande utnämningar

Följande information och/eller åtföljande handlingar ska lämnas in till de behöriga myndigheterna för varje begärd lämplighetsbedömning.

1. Personuppgifter och uppgifter om institutet och funktionen i fråga

1.1 Enskilda personuppgifter inklusive fullständigt namn, namn vid födseln (om annat än nuvarande), kön, födelseort, födelsedatum, adress och kontaktuppgifter, nationalitet samt personligt identifikationsnummer eller kopia av id-kort eller motsvarande.

1.2 Uppgifter om den befattning för vilken bedömningen eftersöks, huruvida befattningen i ledningsorganet är verkställande eller inte eller om befattningen är avsedd för en ledande befattningshavare. Följande uppgifter bör också ingå:

- a. Skrivelse om utnämning, avtal, anställningserbjudande eller utkast till detta, beroende på vad som är tillämpligt.
- b. Eventuella tillhörande styrelseprotokoll eller rapporter/handlingar avseende lämplighetsbedömning.
- c. Planerat startdatum och varaktighet för mandatet.
- d. Den förväntade tidsinsatsen för befattningen som godtas av den enskilda personen.
- e. Beskrivning av den enskilda personens huvudsakliga arbetsuppgifter och ansvarsområden.
- f. Om personen ersätter någon, namnet på denna person.

1.3 En förteckning över referenspersoner, inbegripet kontaktuppgifter, helst för arbetsgivare i bank- eller finanssektorn, inbegripet fullständigt namn, institut, befattning, telefonnummer, e-postadress, typ av yrkesmässigt förhållande och huruvida icke yrkesmässiga förhållanden har förekommit eller inte med denna enskilda person.

2. Lämplighetsbedömning per institut

2.1 Följande uppgifter ska tillhandahållas:

- a. Uppgifter om resultaten från alla lämplighetsbedömningar av den enskilda personen som utförts av institutet, såsom relevanta styrelseprotokoll eller

rapporter/handlingar avseende lämplighetsbedömning som innehåller skälen till resultatet av den bedömning som gjorts.

- b. Huruvida institutet är betydande enligt definitionen i riktlinjerna.
- c. Kontaktperson inom institutet.

3. Kunskaper, färdigheter och erfarenheter

3.1 Meritförteckningar med uppgifter om utbildning och yrkeserfarenhet (inklusive yrkeserfarenhet, akademiska kvalifikationer och annan relevant utbildning), inklusive namn och karaktär för alla organisationer som den enskilda personen har arbetat för och arten och varaktigheten av de funktioner som utförts, i synnerhet med betoning på eventuell verksamhet inom ramen för den befattning som söks (bank- och/eller ledningserfarenhet).

3.2 Den information som ska tillhandahållas bör omfatta en förklaring från institutet om huruvida den enskilda personen har bedömts ha den erfarenhet som krävs enligt dessa riktlinjer och, om så inte är fallet, uppgifter om den föreskrivna utbildningsplanen, inklusive innehåll, leverantör och datum då utbildningsplanen kommer att slutföras.

4. Anseende, ärlighet och integritet

4.1 Utdrag ur brottsregister och relevant information om brottsutredningar och rättsliga förfaranden, relevanta civilrättsliga och administrativa ärenden samt disciplinära åtgärder (däribland förbud att fungera som företagsledare, konkurs, insolvens och liknande förfaranden), särskilt i form av officiella intyg eller en tillförlitlig informationskälla om att personen inte har dömts i brottmål eller varit föremål för brottsutredning eller rättsliga förfaranden (t.ex. tredjepartsutredningar och vittnesmål från jurister eller notarier som är etablerade i EU).

4.2 Uppgift om huruvida straffrättsliga förfaranden pågår eller huruvida personen eller någon organisation denne leder har deltagit som gäldenär i insolvensförfaranden eller ett motsvarande förfarande.

4.3 Uppgifter om följande:

- a. Utredningar, verkställighetsförfaranden eller sanktioner från en tillsynsmyndighets sida som den enskilda personen direkt eller indirekt har varit föremål för.
- b. Avslag på ansökningar om registrering, auktorisation, medlemskap eller tillstånd att bedriva en närings- eller yrkesverksamhet, eller återkallande, indragning eller upphävande av registrering, auktorisation, medlemskap eller tillstånd, eller uteslutningsbeslut från ett tillsynsorgan eller ett offentligt organ eller från en yrkesorganisation eller branschorganisation.

- c. Avskedande från anställning, förtroendeställning, förvaltarförhållanden eller liknande situation, eller att ha ombetts att avgå från anställning i en sådan ställning (exklusive uppsägningar).
- d. Huruvida en bedömning av den enskilda personens anseende i egenskap av förvärvare eller person som leder ett instituts verksamhet redan har genomförts av en annan behörig myndighet (inbegripet denna myndighets identitet, datum för bedömningen och bevis på resultatet av denna bedömning) samt den enskilda personens samtycke, om det krävs, till att söka sådan information för att kunna behandla och använda den tillhandahållna informationen för lämplighetsbedömningen.
- e. Huruvida en tidigare bedömning av den enskilda personen redan har genomförts av en myndighet från en annan, icke-finansiell, sektor (inbegripet myndighetens identitet och bevis på resultatet av bedömningen).

5. Finansiella och icke-finansiella intressen

5.1 Alla finansiella och icke-finansiella intressen som skulle kunna skapa potentiella intressekonflikter bör redovisas, inbegripet men inte begränsat till följande:

- a. Beskrivning av alla finansiella (t.ex. lån, aktieinnehav) och icke-finansiella intressen eller förhållanden (t.ex. nära förhållanden såsom make eller maka, registrerad partner, sambo, barn, förälder eller annan släkting som personen delar bostad med) mellan personen och dennes nära släktingar (eller företag som den enskilda personen är nära sammankopplad med) och institutet, dess moder- eller dotterföretag eller eventuella personer som innehar ett kvalificerat innehav i ett sådant institut, inbegripet eventuella medlemmar i dessa institut eller ledande befattningshavare.
- b. Huruvida den enskilda personen bedriver verksamhet eller har något kommersiellt förhållande (eller har haft detta under de två senaste åren) med något av de ovannämnda instituten eller någon av de ovannämnda personerna eller är inblandad i rättsliga förfaranden med dessa institut eller personer.
- c. Huruvida den enskilda personen eller dennes nära släktingar har några konkurrerande intressen med institutet eller dess moder- eller dotterföretag.
- d. Huruvida den enskilda personen föreslås på en betydande aktieägares vägnar eller inte.
- e. Eventuella finansiella skyldigheter gentemot institutet eller dess moder- eller dotterföretag (exklusive fungerande hypotekslån som förhandlas på affärsmässiga grunder).
- f. Alla befattningar med politiskt inflytande (nationellt eller lokalt) som innehafts under de två senaste åren.

5.2 Om en betydande intressekonflikt identifieras bör institutet lämna en redogörelse för hur denna konflikt har lindrats eller avhjälppts på ett tillfredsställande sätt, inbegripet en

hänvisning till de relevanta delarna i institutets policy om intressekonflikter eller till särskilda arrangemang för hantering och lindring av konflikter.

6. Tidsinsatser

6.1 Alla relevanta och nödvändiga uppgifter bör tillhandahållas för att påvisa att den enskilda personen har tillräckligt med tid att avsätta för mandatet, inbegripet följande:

- a. Information om den minimitid som kommer att ägnas åt att utföra personens uppgifter inom institutet (årliga och månatliga uppgifter).
- b. En förteckning över de i huvudsak kommersiella mandat som den enskilda personen innehar, inbegripet huruvida de privilegierade beräkningsreglerna²⁷ i artikel 91.4 i det fjärde kapitalkravsdirektivet (CRD) är tillämpliga.
- c. En förklaring av eventuella synergieffekter som föreligger mellan företagen, om de privilegierade beräkningsreglerna är tillämpliga.
- d. En förteckning över de mandat genom vilka övervägande icke-kommersiell verksamhet bedrivs eller som endast upprättas i syfte att förvalta den enskilda personens ekonomiska intressen.
- e. Storleken på de företag eller organisationer där dessa mandat innehas, t.ex. totala tillgångar, huruvida företaget är börsnoterat eller inte och antalet anställda.
- f. En förteckning över eventuella ytterligare ansvarsområden med koppling till dessa mandat (t.ex. ordföranden i en kommitté).
- g. Uppskattad tid i dagar per år som ägnas åt varje mandat.
- h. Antal möten per år som ägnas åt varje mandat.

7. Gemensamma kunskaper, färdigheter och erfarenheter

7.1 Institutet bör tillhandahålla en förteckning över namnen på ledamöterna i ledningsorganet och deras respektive roller och funktioner i korthet.

7.2 Institutet bör lämna en redogörelse för sin övergripande bedömning av lämpligheten hos ledningsorganet som helhet, inbegripet en redogörelse för hur den enskilda personen kommer att inordnas i ledningsorganets övergripande lämplighet (dvs. efter en bedömning som görs med hjälp av lämplighetsmatrisen i bilaga I eller annan metod som valts av institutet eller som krävs av den relevanta behöriga myndigheten). Detta bör omfatta en beskrivning av hur ledningsorganets övergripande sammansättning återspeglar ett tillräckligt brett spektrum av erfarenheter samt identifiering av eventuella luckor eller brister samt de åtgärder som vidtagits för att åtgärda dessa.

²⁷ Detta är när den enskilda personen utnyttjar möjligheten att inneha flera mandat som utgör en del av samma koncern, eller inom företag där institutet innehar ett kvalificerat innehav eller i institut som ingår i samma institutionella skyddssystem.

8. Alla andra relevanta uppgifter bör lämnas in som en del av ansökan.

