

EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Directrices

sobre la evaluación de la idoneidad de
los miembros del órgano de
administración y los titulares de
funciones clave

1. Obligaciones de cumplimiento y denotificación

Rango jurídico de las presentes Directrices

1. Las presentes Directrices se publican con arreglo al artículo 16 del Reglamento de las AES¹. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, las autoridades competentes y las entidades financieras harán todo lo posible para atenerse a ellas.
2. Las presentes Directrices establecen las prácticas de supervisión más adecuadas en el marco del Sistema Europeo de Supervisión Financiera, y cómo debe aplicarse el Derecho de la Unión. Las autoridades competentes a las que sean de aplicación las presentes Directrices deberían cumplirlas incorporándolas a sus prácticas de supervisión de la forma más apropiada (modificando, por ejemplo, su marco jurídico o sus procedimientos de supervisión), incluso en aquellos casos en los que las Directrices vayan dirigidas principalmente a las entidades.

Requisitos de notificación

3. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) nº 1093/2010 y el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) nº 1095/2010, las autoridades competentes notificarán a la ABE y a la AEVM, a más tardar el 21.05.2018, si cumplen o se proponen cumplir con estas Directrices indicando, en caso negativo, los motivos para no cumplirlas. A falta de notificación en ese plazo, la ABE y la AEVM considerarán que las autoridades competentes no las cumplen. Las notificaciones se presentarán remitiendo el modelo disponible en el sitio web de la ABE a compliance@eba.europa.eu con la referencia «EBA/GL/2017/12» y el modelo disponible en el sitio web de la AEVM a managementbody.guidelines@esma.europa.eu con la referencia [...]. Las notificaciones serán presentadas por personas debidamente facultadas para comunicar el cumplimiento en nombre de las respectivas autoridades competentes. Cualquier cambio en la situación de cumplimiento de las Directrices deberá notificarse igualmente a la ABE y la AEVM.
4. Las notificaciones se publicarán en el sitio web de la ABE, de conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) nº 1093/2010 y en el sitio web de la AEVM, de conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) nº 1095/2010.

¹ AEVM - Reglamento (UE) nº 1095/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Europea de Valores y Mercados), se modifica la Decisión nº 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/77/CE de la Comisión.

ABE - Reglamento (UE) nº 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Bancaria Europea), se modifica la Decisión nº 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/78/CE de la Comisión.

2. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Objeto

5. Las presentes Directrices especifican los requisitos de idoneidad de los miembros del órgano de administración de las entidades de crédito, empresas de servicios de inversión, sociedades financieras de cartera y sociedades financieras mixtas de cartera y, en particular, de conformidad con el artículo 91, apartado 12, de la Directiva 2013/36/UE² y el artículo 9, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2014/65/UE³, los criterios de dedicación de tiempo suficiente; honestidad, integridad e independencia de ideas de los miembros del órgano de administración; conocimientos, competencias y experiencia adecuados por parte del órgano de administración en su conjunto; y dedicación de los recursos humanos y financieros adecuados para la integración y formación de dichos miembros. El criterio de diversidad que habrá de tenerse en cuenta en la selección de los miembros del órgano de administración también se especifica con arreglo a los artículos mencionados anteriormente.
6. Las Directrices también especifican los requisitos de idoneidad de los responsables de las funciones de control interno y el director financiero (CFO) de las entidades de crédito y ciertas empresas de servicios de inversión, cuando no forman parte del órgano de administración, y, cuando dichas entidades los identifican de acuerdo con un enfoque basado en el riesgo, de otros titulares de funciones clave, como parte de los sistemas de gobierno corporativo mencionados en los artículos 74 y 88 de la Directiva 2013/36/UE y los artículos 9, apartados 3 y 6, y artículo 16, apartado 2, de la Directiva 2014/65/UE, así como los requisitos relativos a los procesos de evaluación y a las políticas y prácticas de gobierno interno correspondientes, incluido el principio de independencia aplicable a ciertos miembros del órgano de administración en su función de supervisión.

Destinatarios

7. Las presentes Directrices se dirigen a las autoridades competentes tal como se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 26, de la Directiva 2014/65/UE y en el artículo 4, apartado 1,

² Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (DO L 176 de 27.6.2013, p. 338).

³ Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (refundición) (DO L 173, de 12/06/2014, p.349).

punto 40, del Reglamento (UE) 575/2013⁴, incluido el Banco Central Europeo con respecto a cuestiones relacionadas con las funciones que le confiere el Reglamento (UE) nº 1024/2013⁵; a las entidades de crédito tal como se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 1, del Reglamento (UE) 575/2013; a las sociedades financieras mixtas de cartera tal como se definen en el artículo 4(1), apartado 21, del Reglamento (UE) 575/2013; y a las empresas de servicios inversión tal como se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 1, de la Directiva 2014/65/UE.

Ámbito de aplicación

8. Las autoridades competentes velarán por que las entidades de crédito, sociedades financieras mixtas de cartera y empresas de servicios de inversión contempladas en el apartado 7, así como las sociedades financieras de cartera, tal como se definen en el artículo 4(1), apartado 20, del Reglamento (UE) 575/2013, cumplan estas Directrices. A menos que se especifique directamente que se refieren a las entidades DRC, estas Directrices se aplican a todas las entidades, tal como se definen en el presente documento.
9. Las entidades DRC, tal como se definen en estas Directrices, deberán cumplir las Directrices en base individual, subconsolidada y consolidada, incluyendo a sus filiales no sujetas a la Directiva 2013/36/UE, de conformidad con el artículo 109 de dicha Directiva.
10. Las Directrices pretenden abarcar todas las estructuras existentes de los órganos de administración y no abogan por ninguna en particular. Las presentes Directrices no interfieren con la asignación general de competencias prevista en la legislación nacional en materia de sociedades. En consecuencia, se aplicarán independientemente del modelo de gobierno (monista o dualista u otro sistema) utilizado en los distintos Estados miembros. Se considerará que el órgano de administración, tal como se define en el artículo 3, apartado 1, puntos 7 y 8, de la Directiva 2013/36/UE, tiene funciones de dirección (ejecutivas) y de supervisión (no ejecutivas)⁶.
11. Los términos «órgano de administración en su función de dirección» y «órgano de administración en su función de supervisión» se utilizan en estas Directrices sin hacer referencia a ninguna estructura de gobierno específica, y se entenderá que las referencias a la función de dirección (ejecutiva) o de supervisión (no ejecutiva) se aplican a los órganos o miembros del órgano de administración responsables de dicha función de conformidad con la legislación nacional.
12. En los Estados miembros donde el órgano de administración delegue, parcial o totalmente, las funciones ejecutivas en una persona o un órgano ejecutivo interno (por ejemplo, un primer

⁴ Reglamento (UE) nº 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) nº 648/2012 (DO L 176, de 27.6.2013, p. 1).

⁵ Reglamento (UE) nº 1024/2013 del Consejo, de 15 de octubre de 2013, que encomienda al Banco Central Europeo tareas específicas respecto de políticas relacionadas con la supervisión prudencial de las entidades de crédito (DO L 287, 29.10.2013, p. 63)

⁶ Véase también el considerando 56 de la Directiva 2013/36/UE.

ejecutivo (CEO), un equipo directivo o un comité ejecutivo), se considerará que las personas que desempeñan esas funciones ejecutivas sobre la base de dicha delegación constituyen la función de dirección del órgano de administración. A los efectos de las presentes Directrices, cualquier referencia al órgano de administración en su función de dirección debe entenderse que incluye también a los miembros de dicho órgano ejecutivo o al primer ejecutivo (CEO), tal como se define en estas Directrices, incluso si no se han propuesto o nombrado como miembros formales del órgano u órganos de gobierno de la entidad de conformidad con la legislación nacional.

13. En los Estados miembros donde algunas responsabilidades asignadas en estas Directrices al órgano de administración sean ejercidas directamente por los accionistas, miembros o propietarios de la entidad en lugar de por el órgano de administración, las entidades se asegurarán de que el ejercicio de tales responsabilidades y la toma de las decisiones relacionadas estén, en la medida de lo posible, en línea con las Directrices aplicables al órgano de administración.
14. Las definiciones de primer ejecutivo (CEO), director financiero (CFO) y titulares de funciones clave que se utilizan en estas Directrices son puramente funcionales y no pretenden imponer el nombramiento de dichos cargos ni la creación de los mismos, a menos que así lo establezca la legislación nacional o de la UE pertinente.

Definiciones

15. A menos que se indique lo contrario, los términos utilizados y definidos en la Directiva 2013/36/UE, en el Reglamento (UE) nº 575/2013 y en la Directiva 2014/65/UE tienen idéntico significado en las Directrices. Además, a efectos de las presentes Directrices se aplicarán las definiciones siguientes:

Entidades	Las entidades de crédito, tal como se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 1, del Reglamento (UE) nº 575/2013, las sociedades financieras de cartera, tal como se definen en el artículo 4, apartado 20, del Reglamento (UE) nº 575/2013, las sociedades financieras mixtas de cartera, tal como se definen en el artículo 4(1), apartado 21, del Reglamento (UE) nº 575/2013, y las empresas de servicios de inversión, tal como se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 1, de la Directiva 2014/65/UE.
------------------	--

Entidades DRC	Las entidades de crédito o empresas de servicios de inversión, tal como se definen en el artículo 4, apartado 1, puntos 1 y 2, respectivamente, del Reglamento (UE) nº 575/2013.
----------------------	--

Entidades DRC significativas	Las entidades DRC mencionadas en el artículo 131 de la Directiva 2013/36/UE (entidades de importancia sistémica mundial (EISM) y otras entidades de importancia sistémica (OEIS)) y, en su caso, otras entidades DRC o, a los efectos del artículo 91 de la Directiva 2013/36/UE, las empresas financieras de cartera y las empresas financieras mixtas de cartera, que determinen la autoridad competente o la legislación nacional, en función de la evaluación del tamaño de la entidad, su organización interna y la naturaleza, la escala y la complejidad de sus actividades.
Entidad DRC cotizada	Las entidades DRC cuyos instrumentos financieros están admitidos a negociación en un mercado regulado, como figura en la lista que publicará la AEVM de conformidad con el artículo 56 de la Directiva 2014/65/UE, en uno o más Estados miembros ⁷ .
Personal	Todos los empleados de una entidad y de las filiales incluidas en su ámbito de consolidación, incluidas las filiales no sujetas a la Directiva 2013/36/UE, así como todos los miembros de sus órganos de administración en su función de dirección y en su función de supervisión.
Grupo	Una empresa matriz y todas sus filiales, tal como se definen en el artículo 2, apartados 9 y 10, de la Directiva 2013/34/UE ⁸ .
Idoneidad	El grado en que se considera que una persona posee honorabilidad y tiene, de manera individual y conjunta con otras personas, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar sus funciones. La idoneidad también incluye la honestidad, la integridad y la independencia de ideas de cada persona y su capacidad para dedicar el tiempo suficiente al desempeño de sus funciones.
Miembro	Un miembro propuesto o nombrado del órgano de administración.
Primer ejecutivo (CEO)	La persona responsable de la gestión y dirección global de la actividad general de una entidad.

⁷ Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (DO L 173 de 12.6.2014, p. 349).

⁸ Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo (DO L 182, de 29.6.2013, p. 19).

Titulares de funciones clave	<p>Las personas que tienen una influencia significativa sobre la dirección de la entidad, pero que no son miembros del órgano de administración ni el primer ejecutivo (CEO). Se incluyen los responsables de las funciones de control interno y el director financiero (CFO), cuando no son miembros del órgano de administración, y, cuando las entidades DRC los identifican conforme a un enfoque basado en el riesgo, otros titulares de funciones clave.</p> <p>Otros titulares de funciones clave podrían ser los responsables de líneas de negocio significativas, sucursales en el Espacio Económico Europeo/Asociación Europea de Libre Comercio, filiales en terceros países y otras funciones internas.</p>
Responsables de las funciones de control interno	<p>Las personas de mayor nivel jerárquico que se encargan de gestionar efectivamente la operativa diaria de las funciones independientes de gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna.</p>
Director financiero (CFO)	<p>El responsable global de gestionar las actividades siguientes: gestión de recursos financieros, planificación financiera e información financiera.</p>
Consolidación prudencial	<p>La aplicación de las normas prudenciales bancarias establecidas en la Directiva 2013/36/UE y en el Reglamento (UE) nº 575/2013 en base consolidada o subconsolidada, de conformidad con la parte 1, título 2, capítulo 2 del Reglamento (UE) nº 575/2013. La consolidación prudencial incluye a todas las filiales que son entidades o entidades financieras, tal como se definen en el artículo 4(1), apartados 3 y 26, del Reglamento (UE) nº 575/2013, respectivamente, y también puede incluir empresas de servicios auxiliares, tal como se definen en el artículo 2, apartado 18, establecidas dentro y fuera de la UE.</p>
Entidad DRC en base consolidada	<p>Una entidad DRC que debe cumplir con los requisitos prudenciales sobre la base de la situación consolidada, de conformidad con la parte 1, título 2, capítulo 2 del Reglamento (UE) nº 575/2013.</p>
Diversidad	<p>Situación en la que las características de los miembros del órgano de administración, incluida su edad, género, procedencia geográfica, perfil académico y profesional son diferentes de forma que concurren diversas opiniones dentro del órgano de administración.</p>

Procedencia geográfica	La región donde una persona ha adquirido su formación cultural y su perfil académico y profesional.
Integración	Cualquier iniciativa o programa destinados a preparar a una persona para ejercer un nuevo puesto específico como miembro del órgano de administración.
Formación	Cualquier iniciativa o programa dirigidos a mejorar las habilidades, los conocimientos o las competencias de los miembros del órgano de administración, de forma continua o ad-hoc.
Accionista	La persona que posee acciones de una entidad o, dependiendo de la forma jurídica de la entidad, otros propietarios o miembros de la misma.
Cargo	Puesto de miembro del órgano de administración de una entidad u otra persona jurídica. Cuando el órgano de administración, dependiendo de la forma jurídica de la entidad, está compuesto por una sola persona, este puesto también se computa como cargo.
Cargo no ejecutivo	Cargo en el cual una persona es responsable de supervisar y vigilar la toma de decisiones de dirección, sin desempeñar funciones ejecutivas en la entidad.
Cargo ejecutivo	Cargo en el cual una persona es responsable de dirigir efectivamente la actividad de una entidad.

3. Aplicación

Fecha de aplicación

16. Estas Directrices serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2018.

Disposiciones transitorias

17. Las entidades aplicarán las Directrices relativas a la evaluación inicial de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y titulares de funciones clave a las personas nombradas antes de la fecha de aplicación de las Directrices y, a más tardar, durante la reevaluación mencionada en el apartado 155. Las entidades aplicarán las Directrices relativas a la integración y formación iniciales de los miembros del órgano de administración dentro de los mismos plazos establecidos para la reevaluación.

18. Las autoridades competentes no aplicarán el Título VIII relativo a la evaluación inicial de la idoneidad de los nuevos miembros del órgano de administración y titulares de funciones clave a las personas nombradas antes de la fecha de aplicación de las presentes Directrices.

Derogación

19. La Guía de la ABE sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave (EBA GL 2012/06) queda derogada a partir del 30 de junio de 2018.

4. Directrices

Título I - Aplicación del principio de proporcionalidad

20. El principio de proporcionalidad pretende adecuar los sistemas de gobierno corporativo al perfil de riesgo y el modelo de negocio específicos de la entidad y tiene en cuenta el puesto concreto para el que se realiza una evaluación, de forma que se alcancen eficazmente los objetivos de los requisitos regulatorios.
21. Las entidades tendrán en cuenta su tamaño, su organización interna y la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades a la hora de desarrollar y aplicar las políticas y procesos establecidos en las presentes Directrices. Las entidades significativas contarán con procesos y políticas más sofisticados, mientras que, en concreto, las entidades pequeñas y menos complejas pueden aplicar políticas y procesos más sencillos. Sin embargo, estas políticas y procesos garantizarán el cumplimiento de los criterios especificados en las presentes Directrices para evaluar la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave, así como de la obligación de tener en cuenta la diversidad en los procesos de selección de miembros para el órgano de administración y de dedicar suficientes recursos para su integración y formación.
22. Todos los miembros del órgano de administración y titulares de funciones clave deberán poseer, en cualquier caso, reconocida honorabilidad, así como honestidad e integridad, y todos los miembros del órgano de administración deberán actuar con independencia de ideas, cualesquiera que sean el tamaño de la entidad, su organización interna, la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades y los deberes y responsabilidades del puesto específico, incluyendo la pertenencia a los comités del órgano de administración.
23. A efectos de la aplicación del principio de proporcionalidad y para garantizar la adecuada aplicación de los requisitos de gobierno interno de la Directiva 2013/36/UE y de la Directiva 2014/65/UE, que se detallan en las Directrices, las entidades y las autoridades competentes tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - a. el tamaño de la entidad en términos del total del balance, los activos de los clientes mantenidos o gestionados, y/o el volumen de operaciones procesadas por la entidad o sus filiales dentro del ámbito de consolidación prudencial;
 - b. la forma jurídica de la entidad y si la entidad forma parte de un grupo y, en caso afirmativo, la evaluación del principio de proporcionalidad realizada para el grupo;
 - c. si la entidad está admitida a cotización;

- d. el tipo de actividades y servicios autorizados realizados por la entidad (véanse también el anexo I de la Directiva 2013/36/UE y el anexo I de la Directiva 2014/65/UE);
- e. la presencia geográfica de la entidad y el tamaño de las operaciones en cada jurisdicción;
- f. el modelo y la estrategia de negocio subyacentes, la naturaleza y la complejidad de las actividades y la estructura organizativa de la entidad;
- g. la estrategia de riesgo, el apetito de riesgo y el perfil de riesgo real de la entidad, teniendo en cuenta también el resultado de la evaluación anual de la adecuación del capital;
- h. la autorización para que las entidades DRC usen modelos internos para el cálculo de los requerimientos de capital;
- i. el tipo de clientes⁹; y
- j. la naturaleza y complejidad de los productos, contratos o instrumentos ofrecidos por la entidad.

Título II – Alcance de las evaluaciones de idoneidad llevadas a cabo por las entidades

1. Evaluación por parte de las entidades de la idoneidad individual de los miembros del órgano de administración

24. Las entidades velarán, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 91, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE, por que los miembros del órgano de administración sean idóneos individualmente en todo momento y evaluarán o reevaluarán su idoneidad, en particular:

- a. al solicitar la autorización para ejercer la actividad;
- b. cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del órgano de administración, en particular:

⁹ La Directiva 2014/65/UE define «cliente», «cliente profesional» y «cliente minorista» en el artículo 4, apartado 1, puntos 9, 10 y 11, respectivamente. El considerando 103 de la Directiva 2014/65/UE también especifica que se considerará que una contraparte autorizada actúa como cliente, tal como se describe en el artículo 30 de dicha Directiva.

- i. cuando se nombre a nuevos miembros del órgano de administración, en concreto como resultado de una adquisición directa o indirecta o de aumento de una participación significativa en una entidad¹⁰. Esta evaluación debe limitarse a los nuevos miembros;
 - ii. cuando se reelija a los miembros del órgano de administración, si los requisitos del puesto han cambiado o si el miembro es nombrado para un puesto diferente dentro del órgano de administración. Esta evaluación se limitará a los miembros cuyo puesto haya cambiado y al análisis de los aspectos relevantes, teniendo en cuenta los requisitos adicionales para el puesto;
 - c. de forma continuada de conformidad con los apartados 28 y 29.
- 25. La evaluación inicial y continua de la idoneidad individual de los miembros del órgano de administración es responsabilidad de las entidades, sin perjuicio de la evaluación realizada por las autoridades competentes con fines de supervisión.
- 26. Las entidades deberán evaluar, en particular, si los miembros:
 - a. poseen suficiente honorabilidad;
 - b. poseen conocimientos, competencias y experiencia suficientes para el desempeño de sus funciones;
 - c. son capaces de actuar con honestidad, integridad e independencia de ideas para valorar y cuestionar de manera efectiva las decisiones del órgano de administración en su función de dirección y otras decisiones de dirección relevantes, cuando sea necesario, así como de supervisar y vigilar de manera efectiva la toma de decisiones de dirección;
 - d. pueden dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones en la entidad y, cuando la entidad sea significativa, si se cumple la limitación de cargos en virtud del artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE.
- 27. Cuando se realiza una evaluación para un puesto específico, la evaluación de los conocimientos, las competencias, la experiencia y la dedicación de tiempo suficientes tendrá en cuenta la función del puesto específico de que se trate. El nivel y la naturaleza de los conocimientos, las competencias y la experiencia que se exigen a un miembro del órgano de

¹⁰ Consúltense también el (proyecto) de normas técnicas de regulación (NTR) en virtud del artículo 7, apartado 4, de la Directiva 2014/65/UE y el proyecto de normas técnicas de ejecución (NTE) con arreglo al artículo 7, apartado 5, de la Directiva 2014/65/UE, relativos a los procedimientos de concesión y denegación de solicitudes de autorización de empresas de inversión, disponibles en el sitio web de la AEVM. Véase también el (proyecto) de NTE sobre los procedimientos y modelos relativos a las adquisiciones y aumentos de participaciones significativas en entidades de crédito y empresas de inversión, respectivamente, disponibles en los sitios web de la ABE y la AEVM: <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> y https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

administración en su función de dirección podrán diferir de los exigidos a un miembro del órgano de administración en su función de supervisión, en particular si estas funciones se asignan a diferentes órganos.

28. Las entidades supervisarán de forma continuada la idoneidad de los miembros del órgano de administración para identificar, a la luz de cualquier nuevo hecho relevante, aquellas situaciones en las que deberá volver a evaluarse dicha idoneidad. En particular, se realizará una reevaluación de la idoneidad en los siguientes casos:

- a. cuando existan dudas sobre la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto;
- b. en caso de que la honorabilidad de un miembro del órgano de administración o de la entidad se vea afectada de manera relevante, incluidos los casos en los que los miembros incumplan la política sobre conflictos de interés de la entidad;
- c. como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por parte del órgano de administración;
- d. en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del miembro del órgano de administración.

29. Las entidades también deberían reevaluar si el tiempo de dedicación por un miembro es suficiente si este asume un cargo adicional o comienza a realizar nuevas actividades relevantes, incluso en el ámbito político.

30. Las entidades basarán sus evaluaciones de idoneidad en los criterios definidos en el Título III, teniendo en cuenta la diversidad del órgano de administración según se especifica en el Título V, y aplicarán una política y procesos de idoneidad conforme a lo establecido, respectivamente, en los Títulos VI y VII.

2. Evaluación por parte de las entidades de la idoneidad de los miembros del órgano de administración en su conjunto

31. Las entidades se asegurarán, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 91, apartado 7, de la Directiva 2013/36/UE, de que el órgano de administración en su conjunto posea, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la entidad, incluidos los riesgos principales.

32. Las entidades evaluarán o reevaluarán la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, en particular:

- a. al solicitar una autorización para ejercer la actividad;

- b. cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del órgano de administración, en particular:
 - i. cuando se nombre a nuevos miembros del órgano de administración, en concreto como resultado de una adquisición directa o indirecta o de un aumento de una participación significativa en una entidad¹¹;
 - ii. cuando se reelija a los miembros del órgano de administración, si los requisitos del puesto han cambiado o si los miembros son nombrados para un puesto diferente dentro del órgano de administración;
 - iii. cuando los miembros nombrados o reelegidos dejan de ser miembros del órgano de administración.
 - c. de forma continuada, de conformidad con el apartado 33.
33. Las entidades reevaluarán la idoneidad de los miembros del órgano de administración en su conjunto, en particular, en los siguientes casos:
- a. cuando se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de la entidad a nivel individual o del grupo;
 - b. como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el órgano de administración;
 - c. en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del órgano de administración en su conjunto.
34. Cuando se realicen reevaluaciones de la idoneidad colectiva, las entidades se centrarán en los cambios relevantes en las actividades, las estrategias y el perfil de riesgo de la entidad, así como en la distribución de funciones dentro del órgano de administración y su efecto sobre los conocimientos, las competencias y la experiencia que ha de reunir el órgano de administración en su conjunto.
35. Las entidades basarán sus evaluaciones de idoneidad en los criterios definidos en el Título III y aplicarán una política y procesos de idoneidad conforme a lo establecido en los Títulos VI y VII.
36. La evaluación inicial y continua de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto es responsabilidad de las entidades. Cuando las autoridades competentes también lleven a cabo la evaluación con fines de supervisión, la responsabilidad de evaluar y garantizar la idoneidad del órgano de administración en su conjunto seguirá recayendo en las entidades.

¹¹ Véase la nota a pie de página 17.

3. Evaluación por parte de las entidades DRC de la idoneidad de los titulares de funciones clave

37. Si bien todas las entidades velarán por que su personal pueda desempeñar sus funciones de manera adecuada, las entidades DRC se asegurarán en concreto de que los titulares de funciones clave posean suficiente honorabilidad, tengan honestidad e integridad, y que reúnan los conocimientos, las competencias y la experiencia suficientes para sus puestos en todo momento, y evaluarán dichos requisitos, en particular:

- a. al solicitar una autorización;
- b. cuando se nombre a los nuevos titulares de funciones clave, en concreto como resultado de una adquisición directa o indirecta o de un aumento de una participación significativa en una entidad;
- c. cuando sea necesario, de conformidad con el apartado 38.

38. Las entidades DRC supervisarán de forma continuada la honorabilidad, honestidad, integridad, conocimientos, competencias y experiencia de los titulares de funciones clave para identificar, a la luz de cualquier nuevo hecho relevante, aquellas situaciones en las que deberá realizarse una reevaluación. En particular, deberá realizarse una reevaluación en los siguientes casos:

- a. cuando existan dudas sobre su idoneidad;
- b. en caso de que la honorabilidad de la persona se vea afectada de manera relevante;
- c. como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el órgano de administración;
- d. en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad de la persona.

39. La evaluación de la honorabilidad, honestidad, integridad, conocimientos, competencias y experiencia de los titulares de funciones clave deberá basarse en los mismos criterios que los aplicados en la evaluación de dichos requisitos de idoneidad de los miembros del órgano de administración. Al evaluar los conocimientos, las competencias y la experiencia, se deberán considerar la función y las responsabilidades del cargo específico.

40. La evaluación inicial y continua de la idoneidad de los titulares de funciones clave es responsabilidad de las entidades. Cuando las autoridades competentes también lleven a cabo la evaluación de algunos titulares de funciones clave con fines de supervisión, la responsabilidad de evaluar y garantizar la idoneidad de estos titulares seguirá recayendo en las entidades.

Título III - Criterios de idoneidad enumerados en el artículo 91, apartado 12, de la Directiva 2013/36/UE

4. Dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro del órgano de administración

41. Las entidades evaluarán si un miembro del órgano de administración puede o no dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la entidad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos. Cuando la persona tenga un mandato en una entidad significativa, también se evaluará el cumplimiento de la limitación del número máximo de cargos que se establece en el artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE o del artículo 9, apartado 2, de la Directiva 2014/65/UE, según corresponda.
42. Los miembros también deberán ser capaces de cumplir sus obligaciones en períodos de especial aumento de la actividad, como cuando se produce una reestructuración, un traslado de la entidad, una adquisición, una fusión, una absorción o una situación de crisis, o cuando hay una dificultad importante con una o más de sus operaciones, teniendo en cuenta que en tales períodos puede requerirse un mayor nivel de dedicación de tiempo que en períodos normales.
43. Al evaluar la dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro, las entidades deberán tener en cuenta, al menos, lo siguiente:
 - a. el número de cargos en sociedades financieras y no financieras que ocupa ese miembro al mismo tiempo, teniendo en cuenta posibles sinergias cuando los ocupe dentro del mismo grupo, incluso cuando actúa en nombre de una persona jurídica o como suplente de un miembro del órgano de administración;
 - b. el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la entidad en la que el miembro ocupa un cargo y, en particular, si la entidad está ubicada dentro o fuera de la UE;
 - c. la presencia geográfica del miembro y el tiempo de desplazamiento requerido para la función;
 - d. el número de reuniones programadas para el órgano de administración;
 - e. los cargos ocupados por ese miembro al mismo tiempo en organizaciones que no persigan fines predominantemente comerciales;
 - f. cualquier reunión necesaria que deba celebrarse, en particular, con las autoridades competentes u otras partes interesadas internas o externas, al margen del calendario oficial de reuniones del órgano de administración;

- g. la naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro, incluyendo funciones específicas tales como la de primer ejecutivo (CEO), presidente o presidente o miembro de un comité, si el miembro ocupa un puesto ejecutivo o no ejecutivo, y la necesidad de que dicho miembro asista a reuniones en las sociedades enumeradas en el punto (a) y en la entidad;
 - h. otras actividades profesionales o políticas externas, y cualquier otra función y actividad relevantes, tanto dentro como fuera del sector financiero, y tanto dentro como fuera de la UE;
 - i. la integración y formación necesarias;
 - j. cualquier otra responsabilidad relevante del miembro que las entidades consideren necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente; y
 - k. cualquier referencia comparativa pertinente disponible sobre la dedicación de tiempo, incluidas las referencias comparativas proporcionadas por la ABE¹².
44. Las entidades harán constar por escrito las funciones, obligaciones y capacidades que se exigen a los diversos puestos del órgano de administración, así como la estimación de la dedicación de tiempo necesaria para cada puesto, teniendo también en cuenta la necesidad de dedicar tiempo suficiente a la integración y formación. A este fin, las entidades más pequeñas y menos complejas pueden desglosar la estimación del tiempo de dedicación solo entre cargos ejecutivos y no ejecutivos.
45. Los miembros del órgano de administración deberán ser informados de la estimación de la dedicación de tiempo necesaria para la realización de sus funciones. Las entidades pueden pedir a los miembros que confirmen que pueden dedicar esa cantidad de tiempo para el desarrollo de su función.
46. Las entidades deberán vigilar que los miembros del órgano de administración dedican tiempo suficiente al desempeño de sus funciones. La preparación de las reuniones, la asistencia a las mismas y la participación activa en las reuniones del órgano de administración son indicadores de la dedicación de tiempo.
47. Una entidad también considerará el impacto de las ausencias de larga duración de los miembros del órgano de administración a la hora de evaluar la dedicación de tiempo suficiente por parte de otros miembros del órgano de administración.
48. Las entidades mantendrán registros de todos los puestos profesionales y políticos externos que ocupan los miembros del órgano de administración. Dichos registros se actualizarán cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio y cuando la entidad tenga conocimiento por otras vías de tales cambios. Cuando se produzcan cambios en dichos puestos que puedan

¹² Las cifras correspondientes al año 2015 se incluyen como anexo a la evaluación de impacto de estas Directrices.

reducir la capacidad de un miembro del órgano de administración para dedicar tiempo suficiente al desempeño de su función, la entidad reevaluará la capacidad del miembro para dedicar el tiempo requerido para su puesto.

5. Cálculo del número de cargos

49. Además del requisito de dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones, los miembros del órgano de administración que ocupen un cargo en una entidad significativa deberán cumplir con la limitación de cargos establecida en el artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE.
50. A efectos del artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, cuando un cargo implique al mismo tiempo responsabilidades ejecutivas y no ejecutivas, dicho cargo se computará como cargo ejecutivo.
51. Cuando varios cargos computen como uno solo, tal como se describe en el artículo 91, apartado 4, de la Directiva 2013/36/UE y como se establece en los apartados 52 a 57, dicho cargo único se computará como ejecutivo cuando incluya al menos un cargo ejecutivo; de lo contrario, se computará como un solo cargo no ejecutivo.
52. De conformidad con el artículo 91, apartado 4, letra a), de la Directiva 2013/36/UE, todos los cargos ocupados dentro de un mismo grupo se computan como un solo cargo.
53. De conformidad con el artículo 91, apartado 4, letra b), inciso ii) de la Directiva 2013/36/UE, todos los cargos ocupados en empresas en las que la entidad posea una participación significativa, pero que no sean filiales incluidas dentro del mismo grupo, se computarán como un solo cargo. Este cargo único en participaciones significativas se computará como un solo cargo separado, es decir, el cargo ocupado dentro de la misma entidad y el cargo único en sus participaciones significativas se computan conjuntamente como dos cargos.
54. Cuando varias entidades dentro del mismo grupo posean participaciones significativas, los cargos en todas las participaciones significativas se computarán, teniendo en cuenta la situación consolidada de la entidad (sobre la base del ámbito de consolidación contable) como un solo cargo separado. Dicho cargo único en participaciones significativas se computa como un solo cargo separado, es decir, el cargo único contabilizado por los cargos ocupados dentro de entidades que pertenecen al grupo y el cargo único contabilizado por los cargos ocupados en todas las participaciones significativas del mismo grupo se computan conjuntamente como dos cargos.
55. Cuando un miembro del órgano de administración ocupe cargos en diferentes grupos o entidades, todos los cargos ostentados dentro del mismo sistema institucional de protección, tal como se indica en el artículo 91, apartado 4, letra b), inciso i), de la Directiva 2013/36/UE, se computan como un solo cargo. Cuando la aplicación de la norma establecida en el artículo 91, apartado 4, letra b), inciso i), de la Directiva 2013/36/UE, relativa al cómputo de cargos

dentro del mismo sistema institucional de protección, arroje un mayor cómputo de cargos únicos que la aplicación de la norma establecida en el artículo 91, apartado 4, letra a), relativa al cómputo de cargos únicos dentro de grupos, se aplicará el número más bajo de cargos únicos resultante (por ejemplo, cuando se ocupan cargos dentro de dos grupos, en ambos casos en entidades que son miembros y al mismo tiempo dentro de entidades que no son miembros del mismo sistema institucional de protección, solo se computarán dos cargos únicos).

56. Los cargos ocupados en entidades que no persiguan fines predominantemente comerciales no deben computarse al calcular el número de cargos en virtud del artículo 91, apartado 3, de dicha Directiva. Sin embargo, estas actividades se tendrán en cuenta al evaluar la dedicación de tiempo del miembro en cuestión.

57. Entre las entidades que no persiguen fines predominantemente comerciales se incluyen:

- a. entidades de beneficencia;
- b. otras organizaciones sin ánimo de lucro; y
- c. empresas que se constituyen con el único propósito de gestionar los intereses económicos privados de los miembros del órgano de administración o sus familiares, siempre que no requieran gestión diaria por parte del miembro del órgano de administración.

6. Conocimientos, competencias y experiencia adecuados

58. Los miembros del órgano de administración deberán tener un conocimiento actualizado del negocio de la entidad y sus riesgos, y el nivel de dicho conocimiento será acorde con sus responsabilidades. Esto incluye una comprensión adecuada de aquellas áreas de las que un miembro concreto no sea directamente responsable, pero sea colectivamente responsable junto con los demás miembros del órgano de administración.

59. Los miembros del órgano de administración deberán comprender claramente los sistemas de gobierno corporativo de la entidad, sus respectivas funciones y responsabilidades y, cuando corresponda, la estructura del grupo y cualquier posible conflicto de intereses que pueda surgir. Los miembros del órgano de administración deberán poder contribuir a implantar una cultura, unos valores corporativos y un comportamiento apropiados dentro del órgano de administración y de la entidad¹³.

¹³ Véanse también las Directrices de la ABE sobre gobierno interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

60. A este respecto, la evaluación de los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados deberá tener en cuenta:
- a. la función y las responsabilidades del puesto y las capacidades requeridas;
 - b. los conocimientos y las competencias adquiridos mediante los estudios, la formación y la experiencia;
 - c. la experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores, y
 - d. los conocimientos y las competencias adquiridos y demostrados por las actuaciones profesionales del miembro del órgano de administración.
61. A fin de evaluar adecuadamente las competencias de los miembros del órgano de administración, las entidades considerarán el uso de la lista no exhaustiva de competencias relevantes que figura en el anexo II de las presentes Directrices, teniendo en cuenta las funciones y las responsabilidades del puesto ocupado por el miembro del órgano de administración.
62. Se tendrá en cuenta el nivel y el perfil académico del miembro y si está relacionado o no con las áreas de banca y servicios financieros o con otras áreas relevantes. En particular, los conocimientos en los ámbitos de banca y finanzas, economía, derecho, contabilidad, auditoría, administración, regulación financiera, tecnologías de la información y métodos cuantitativos pueden, en general, considerarse relevantes para el sector de servicios financieros.
63. La evaluación no se limitará al nivel académico del miembro o a la justificación de un determinado período de trabajo en una entidad. Deberá llevarse a cabo un análisis más exhaustivo de la experiencia práctica del miembro, puesto que los conocimientos y las competencias adquiridos en ocupaciones anteriores dependen de la naturaleza, la escala y la complejidad del negocio, así como de la función que hubiera desempeñado el miembro.
64. Al evaluar los conocimientos, las competencias y la experiencia de un miembro del órgano de administración, se tendrá en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con:
- a. banca y mercados financieros;
 - b. requerimientos legales y marco regulatorio;
 - c. planificación estratégica, comprensión de la estrategia o plan de negocio de una entidad y su cumplimiento;
 - d. gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad);
 - e. contabilidad y auditoría;

- f. evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad, garantizando un gobierno, supervisión y controles efectivos; y
 - g. la interpretación de la información financiera de una entidad, la identificación de las cuestiones clave basándose en esta información y la adopción de controles y medidas adecuados.
65. Los miembros del órgano de administración en su función de dirección deberán haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto directivo durante un período suficientemente largo. Los puestos de corta duración podrán considerarse en la evaluación, pero por sí solos no bastarán para suponer que un miembro tiene suficiente experiencia. Al evaluar la experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores, se prestará especial atención a:
- a. la naturaleza del puesto directivo ocupado y su nivel jerárquico;
 - b. la duración del empleo;
 - c. la naturaleza y complejidad del negocio en el que se hubiera ocupado el puesto, incluida su estructura organizativa;
 - d. el alcance de las competencias, los poderes de decisión y las responsabilidades del miembro;
 - e. los conocimientos técnicos obtenidos a través del puesto;
 - f. el número de personas a su cargo.
66. Los miembros del órgano de administración en su función de supervisión deberán estar capacitados para cuestionar constructivamente las decisiones y para supervisar de forma efectiva al órgano de administración en su función de dirección. Los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar con eficacia la función de supervisión pueden haberse adquirido en puestos académicos o administrativos relevantes o mediante la dirección, supervisión o control de entidades financieras u otras empresas.

7. Criterios de idoneidad del órgano de administración en su conjunto

67. El órgano de administración deberá tener capacidad, en su conjunto, para comprender las actividades de la entidad, incluidos los riesgos principales. A menos que se indique lo contrario en esta sección, estos criterios se aplicarán por separado al órgano de administración en su función de dirección y al órgano de administración en su función de supervisión.

68. Los miembros del órgano de administración deberán tener capacidad, en su conjunto, para adoptar las decisiones adecuadas teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito de riesgo, la estrategia y los mercados en los que opera la entidad.
69. Los miembros del órgano de administración en su función de supervisión deberán tener capacidad, en su conjunto, para cuestionar y supervisar de manera efectiva las decisiones tomadas por el órgano de administración en su función de dirección.
70. Los miembros del órgano de administración reunirán, en su conjunto, conocimientos y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas de conocimiento necesarias para el desarrollo de las actividades de la entidad. Deberá existir un número suficiente de miembros con conocimientos en cada área que permita debatir las decisiones que se vayan a adoptar. Los miembros del órgano de administración, en su conjunto, deberán poseer las competencias necesarias para presentar sus puntos de vista e influir en el proceso de toma de decisiones dentro del órgano de administración.
71. La composición del órgano de administración deberá reunir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades. Esto implica que el órgano de administración en su conjunto entienda de manera adecuada aquellas áreas de las que los miembros son conjuntamente responsables, y tenga las competencias para dirigir y supervisar de manera eficaz la entidad, incluyendo los siguientes aspectos:
- a. el negocio de la entidad y los principales riesgos relacionados;
 - b. cada una de las actividades significativas de la entidad;
 - c. áreas relevantes de competencia sectorial/financiera, incluidos los mercados financieros y de capitales, la solvencia y los modelos;
 - d. contabilidad e información financiera;
 - e. gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna;
 - f. tecnologías de la información y seguridad;
 - g. mercados locales, regionales y globales, según corresponda;
 - h. entorno jurídico y regulatorio;
 - i. competencias directivas y experiencia en dirección;
 - j. capacidad de planificación estratégica;
 - k. gestión de grupos (inter)nacionales y riesgos relacionados con las estructuras de grupo, cuando corresponda.

72. Si bien el órgano de administración en su función de dirección deberá poseer, en su conjunto, un alto nivel de competencias directivas, el órgano de administración en su función de supervisión deberá poseer, en su conjunto, suficientes competencias en esta materia para organizar sus cometidos de manera eficaz y para poder comprender y cuestionar las prácticas de gestión aplicadas y las decisiones adoptadas por el órgano de administración en su función de dirección.

8. Honorabilidad, honestidad e integridad

73. Se considerará que un miembro del órgano de administración posee reconocida honorabilidad, además de honestidad e integridad, si no existen motivos objetivos y demostrables que indiquen lo contrario, teniendo en cuenta, en particular, la información pertinente disponible sobre los factores o situaciones enumerados en los apartados 74 a 78. La evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberá tener en cuenta el impacto acumulado de incidentes menores sobre la honorabilidad de un miembro.

74. Sin perjuicio de cualquier derecho fundamental, para la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán tener en cuenta los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes, considerando el tipo de condena o acusación, el papel del individuo implicado, la sanción impuesta, la fase que haya alcanzado el proceso judicial y cualquier medida rehabilitadora aplicada. Se tendrán en cuenta las circunstancias, incluidos los factores atenuantes, la gravedad de cualquier delito o procedimiento sancionador administrativo o supervisor relevante, el tiempo transcurrido desde la comisión del delito, la conducta del miembro desde la comisión del delito o el procedimiento y la relevancia de los mismos para su función. Todos los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes deberán tenerse en cuenta considerando los plazos de prescripción vigentes en la legislación nacional.

75. Sin perjuicio de la presunción de inocencia aplicable a los procedimientos penales y de otros derechos fundamentales, al evaluar la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán considerar, como mínimo, los siguientes factores:

- a. condenas o enjuiciamientos en curso por un delito penal, en particular:
 - i. delitos tipificados en la legislación que rige las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros, o relativa a los mercados de valores o instrumentos financieros o de pago, incluidas las leyes en materia de blanqueo de capitales, corrupción, manipulación del mercado, uso de información privilegiada y usura;
 - ii. delitos de falsedad, fraude o delito económico;
 - iii. delitos fiscales; y

- iv. otros delitos tipificados en la legislación en materia de sociedades, quiebra, insolvencia o protección del consumidor;
 - b. otras medidas relevantes, adoptadas actualmente o en el pasado, por cualquier organismo regulador o profesional por incumplimiento de cualquier disposición relevante que regule las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros.
76. Se tendrán en cuenta las investigaciones en curso cuando se deriven de procedimientos judiciales o administrativos, o de otras investigaciones supervisoras análogas sin perjuicio de los derechos individuales fundamentales¹⁴.
77. Se tendrán en cuenta las siguientes situaciones relacionadas con el desempeño profesional pasado y presente y la solvencia financiera de un miembro del órgano de administración, para evaluar su posible impacto en la honorabilidad, integridad y honestidad del miembro:
- a. ser un deudor moroso (por ejemplo, tener registros negativos en una sociedad de información crediticia reconocida, en su caso);
 - b. el desempeño empresarial y financiero de las entidades bajo titularidad o dirección del miembro o en las que el miembro haya tenido o tenga una participación o influencia significativas, teniendo especialmente en cuenta cualquier procedimiento concursal y de liquidación, y si el miembro ha contribuido a la situación que dio lugar al procedimiento y de qué forma;
 - c. la declaración de concurso personal; y
 - d. sin perjuicio de la presunción de inocencia, demandas civiles, procedimientos administrativos o penales, grandes inversiones o exposiciones y préstamos contraídos, en la medida en que puedan tener un impacto significativo en la solvencia financiera del miembro o de las entidades de su propiedad o dirigidas por él/ella, o en las que el miembro tenga una participación significativa.
78. Los miembros del órgano de administración deberán mantener unos niveles elevados de integridad y honestidad. En la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberán tenerse en cuenta, al menos, los siguientes factores:
- a. cualquier prueba de que la persona no haya mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades competentes;
 - b. la denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión;
 - c. las razones de cualquier despido o de la destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o por las que se le pidió su cese;

¹⁴ De conformidad con el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- d. la inhabilitación por parte de cualquier autoridad competente relevante para actuar como miembro del órgano de administración, incluidas las personas que dirigen efectivamente el negocio de una entidad; y
- e. cualquier otra prueba que indique que la persona no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

9. Independencia de ideas y miembros formalmente independientes

9.1 Interacción entre la independencia de ideas y el requisito de ser formalmente independiente

79. Al evaluar la independencia de los miembros, las entidades deberán diferenciar entre el criterio de «independencia de ideas», aplicable a todos los miembros del órgano de administración de una entidad, y el requisito de «ser formalmente independiente», requerido para ciertos miembros del órgano de administración de una entidad DRC en su función de supervisión. Los criterios para la evaluación de la «independencia de ideas» se indican en la sección 9.2 y para la evaluación de «ser formalmente independiente», en la sección 9.3
80. Actuar con «independencia de ideas» es un patrón de comportamiento, que se demuestra en particular durante los debates y la toma de decisiones en el seno del órgano de administración, y se exige a cada miembro de dicho órgano, al margen de si el miembro es considerado «independiente» de acuerdo con la sección 9.3. Todos los miembros del órgano de administración deberán ejercer activamente sus funciones y deberán poder tomar y emitir decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.
81. «Ser formalmente independiente» significa que un miembro del órgano de administración en su función de supervisión no tiene ni ha tenido en el presente o en el pasado reciente relaciones, ni vínculos de ningún tipo, con la entidad DRC o su dirección que puedan influir en su criterio objetivo y equilibrado y reducir su capacidad para tomar decisiones con independencia. El hecho de que se considere que un miembro «es formalmente independiente» no significa que deba entenderse automáticamente que actúa con «independencia de ideas», ya que el miembro podría carecer de las habilidades de comportamiento requeridas.

9.2 Independencia de ideas

82. Al evaluar el criterio de independencia de ideas a que se refiere el apartado 80, las entidades valorarán si todos los miembros del órgano de administración:
- a. Poseen las habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:

- i. el valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración;
 - ii. la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y
 - iii. la capacidad para resistirse al «pensamiento gregario».
 - b. Tienen conflictos de interés, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva.
83. Al evaluar las habilidades de comportamiento que ha de tener un miembro y a las que se hace referencia en el apartado 82 (a), se deberá tener en cuenta su comportamiento pasado y actual, en particular dentro de la entidad.
84. Al evaluar la existencia de conflictos de interés a que se refiere el apartado 82 (b), las entidades deberán identificar los conflictos de interés reales o potenciales de conformidad con la política sobre conflictos de interés de la entidad¹⁵ y evaluar su relevancia. Como mínimo se tendrán en cuenta las siguientes situaciones que podrían generar conflictos de intereses reales o potenciales:
- a. intereses económicos (por ejemplo, acciones, otros derechos de propiedad y afiliaciones, participaciones y otros intereses económicos en clientes comerciales, derechos de propiedad intelectual, préstamos otorgados por la entidad a una empresa de la que son titulares miembros del órgano de administración);
 - b. relaciones personales o profesionales con los titulares de participaciones significativas en la entidad;
 - c. relaciones personales o profesionales con personal de la entidad o de entidades incluidas en el ámbito de consolidación prudencial (por ejemplo, parentesco cercano);
 - d. otros empleos y empleos anteriores en el pasado reciente (por ejemplo, los últimos cinco años);
 - e. relaciones personales o profesionales con terceros relevantes con intereses en la entidad (por ejemplo, estar asociado con proveedores, consultores u otros proveedores de servicios significativos);
 - f. pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto;

¹⁵ Véanse las Directrices de la ABE sobre gobierno interno en relación con la política sobre conflictos de interés aplicada al personal.

g. influencia política o relaciones políticas.

85. El órgano de administración deberá comunicar, debatir, documentar, decidir y gestionar debidamente todos los conflictos de intereses reales y potenciales a nivel del órgano de administración (es decir, se deberán adoptar las medidas necesarias para mitigarlos). Un miembro del órgano de administración se abstendrá de votar sobre cualquier asunto en el que tenga un conflicto de intereses¹⁶.
86. Las entidades informarán a las autoridades competentes si una entidad ha identificado un conflicto de intereses que pueda afectar a la independencia de ideas de un miembro del órgano de administración, así como las medidas adoptadas para mitigarlo.
87. No deberá considerarse que el mero hecho de ser accionista, propietario o miembro de una entidad, tener cuentas privadas, préstamos o utilizar otros servicios de la entidad o de cualquier entidad incluida en el ámbito de consolidación afecta a la independencia de ideas de un miembro del órgano de administración.

9.3 Miembros independientes del órgano de administración en su función de supervisión de una entidad DRC

88. Tener miembros independientes, como se menciona en el apartado 81, y miembros no independientes en el órgano de administración en su función de supervisión se considera una buena práctica en todas las entidades DRC.
89. Al determinar el número suficiente de miembros independientes, se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad. Los miembros que representan a los empleados en el órgano de administración no deberán contabilizarse al determinar el número suficiente de miembros independientes del órgano de administración en su función de supervisión. Sin perjuicio de cualquier requisito adicional impuesto por la legislación nacional, se aplicará lo siguiente:
- a. las siguientes entidades DRC deberán tener un órgano de administración en su función de supervisión que incluya un número suficiente de miembros independientes:
 - i. entidades DRC significativas;
 - ii. entidades DRC cotizadas.
 - b. Las entidades DRC no significativas ni cotizadas deberán tener, como principio general, al menos un miembro independiente en el órgano de administración en su función de supervisión. Sin embargo, las autoridades competentes podrían no exigir que haya miembros independientes en:

¹⁶ Consulte las Directrices de la ABE sobre gobierno interno en relación con la política sobre conflictos de interés aplicada al personal.

- i. entidades DRC participadas al 100% por una entidad DRC, en particular cuando la filial se encuentra ubicada en el mismo Estado miembro que la entidad DRC matriz;
- ii. entidades DRC no significativas que son empresas de servicios de inversión.

90. Dentro de la responsabilidad general del órgano de administración, los miembros independientes deberán desempeñar un papel clave en el aumento de la eficacia de los controles y contrapesos en las entidades DRC, mejorando la supervisión de la toma de decisiones de gestión y velando por que:

- a. los intereses de todas las partes, incluidos los accionistas minoritarios, se tengan debidamente en cuenta en las deliberaciones y la toma de decisiones del órgano de administración. Los miembros independientes también podrían ayudar a mitigar o compensar el dominio indebido de determinados miembros del órgano de administración que representan a un grupo o categoría concreta de interesados;
- b. ninguna persona o pequeño grupo de miembros domine la toma de decisiones; y
- c. los conflictos de intereses entre la entidad, sus unidades de negocio, otras entidades incluidas en el ámbito de consolidación contable y terceros con intereses en la entidad, incluidos clientes, se gestionen de manera adecuada.

91. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 92, en las siguientes situaciones se presume que no concurre en el miembro del órgano de administración en su función de supervisión de una entidad DRC el requisito de «ser formalmente independiente»:

- a. el miembro ocupa o ha ocupado, en los últimos cinco años, un mandato como miembro del órgano de administración en su función de dirección en una entidad incluida dentro del ámbito de consolidación prudencial;
- b. el miembro es un accionista de control de la entidad DRC de los mencionados en el artículo 22, apartado 1, de la Directiva 2013/34/UE, o representa los intereses de un accionista de control, incluso cuando el titular es un Estado miembro u otro organismo público;
- c. el miembro tiene una relación financiera o de negocios significativa con la entidad DRC,
- d. el miembro es un empleado de un accionista de control de la entidad DRC o está relacionado con él de otro modo;
- e. el miembro es un empleado de cualquier entidad incluida dentro del ámbito de consolidación, excepto cuando se cumplan las dos condiciones siguientes:

- i. el miembro no pertenece al nivel jerárquico superior de la entidad, que rinde cuentas directamente al órgano de administración;
 - ii. el miembro ha sido elegido para la función de supervisión en el contexto de un sistema de representación de los empleados y la legislación nacional establece una protección adecuada contra el despido abusivo y otras formas de trato injusto;
 - f. el miembro ha ocupado con anterioridad un puesto al más alto nivel jerárquico en la entidad DRC u otra entidad incluida dentro del ámbito de consolidación prudencial, rindiendo cuentas directamente solo al órgano de administración, y no ha transcurrido un período de al menos tres años entre el cese en tal empleo y la ocupación del puesto en el órgano de administración;
 - g. el miembro ha sido, durante los últimos tres años, socio de un asesor profesional significativo, del auditor externo o de un consultor significativo de la entidad DRC o de otra entidad incluida dentro del ámbito de consolidación prudencial, o ha sido un empleado significativamente relacionado con el servicio prestado;
 - h. el miembro es o ha sido, durante el último año, un proveedor o cliente significativo de la entidad DRC o de otra entidad incluida dentro del ámbito de consolidación prudencial o ha tenido otra relación comercial significativa, o es un alto directivo o está relacionado de otra manera, directa o indirectamente, con ellos;
 - i. el miembro recibe, además de la remuneración por su cargo y la remuneración por su empleo de acuerdo con el punto (e), honorarios significativos u otras prestaciones de la entidad DRC o de otra entidad incluida dentro del ámbito de consolidación prudencial;
 - j. el miembro fue miembro del órgano de administración de la entidad durante doce años consecutivos o más;
 - k. el miembro es un familiar cercano de un miembro del órgano de administración en la función de dirección de la entidad DRC o de otra entidad incluida dentro del ámbito de consolidación prudencial o una persona en una situación mencionada en los puntos (a) a (h).
92. El mero hecho de que concurren una o más de las situaciones contempladas en el apartado 91 no significa que haya que considerar automáticamente a un miembro como no independiente. Cuando en un miembro concurre una o más de las situaciones contempladas en el apartado 91, la entidad DRC puede demostrar a la autoridad competente que debe considerarse que el miembro es, no obstante, «independiente». A este fin, las entidades DRC deberán poder justificar ante la autoridad competente el razonamiento que justifica que la

capacidad del miembro para emitir un juicio objetivo y equilibrado y para tomar decisiones de forma independiente no se ve afectada por la situación.

93. A efectos del apartado 92, las entidades DRC deberán tener en cuenta que ser accionista de una entidad DRC, tener cuentas o préstamos personales o utilizar otros servicios, salvo en los casos enumerados explícitamente en esta sección, no significa que haya que considerar que un miembro no es independiente si se mantienen dentro de un umbral mínimo apropiado. Dichas relaciones deben tenerse en cuenta en la gestión de conflictos de intereses de acuerdo con las Directrices de la ABE sobre gobierno interno.

Título IV - Recursos humanos y financieros para la formación de los miembros del órgano de administración

10. Fijación de objetivos de integración y formación

94. Las entidades deberán contar con programas para la integración de los miembros del órgano de administración con el fin de ayudarles a comprender claramente la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo y los sistemas de gobierno corporativo de la entidad, y su función dentro de dichas entidades, así como organizar programas de formación generales y adaptados, cuando proceda, a las necesidades específicas de los miembros. La formación también deberá concienciarlos de los beneficios de la diversidad en el órgano de administración y en la entidad. Las entidades asignarán recursos suficientes para la integración y la formación de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto.
95. Todos los nuevos miembros del órgano de administración recibirán la información clave en el plazo de un mes, a más tardar, desde que ocupen su puesto, y la integración deberá completarse en un plazo de seis meses.
96. Cuando los miembros nombrados para el órgano de administración deban satisfacer un aspecto particular de los requisitos de conocimientos y competencias, la formación y la integración de ese miembro tendrán como objetivo colmar las lagunas detectadas en un plazo apropiado, antes de ocupar el puesto cuando sea posible o, si no, tan pronto como sea posible una vez ocupado efectivamente el puesto. En cualquier caso, un miembro cumplirá con todos los requisitos de conocimientos y competencias establecidos en la sección 6 a más tardar un año después de ocupar el puesto. Cuando proceda, la entidad establecerá un plazo dentro del cual deberán completarse las medidas necesarias e informará debidamente a la autoridad competente. Los miembros del órgano de administración mantendrán y ampliarán los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades.

11. Política de integración y formación

97. Las entidades establecerán políticas y procedimientos para la integración y la formación de los miembros del órgano de administración. La política será adoptada por el órgano de administración.
98. Los recursos humanos y financieros destinados a los programas de integración y formación deberán ser suficientes para lograr los objetivos de estos programas y para garantizar que el miembro sea idóneo y cumpla los requisitos de su función. Al determinar los recursos humanos y financieros necesarios para formular políticas y procedimientos efectivos para la integración y la formación de los miembros del órgano de administración, la entidad tendrá en cuenta los parámetros de referencia relevantes del sector, por ejemplo, en relación con el presupuesto disponible y los días de formación impartidos, incluidos los resultados de ejercicios de comparación facilitados por la ABE¹⁷.
99. Las políticas y procedimientos para la integración y formación podrán inscribirse dentro de una política de idoneidad general y, como mínimo, establecerán:
- los objetivos fijados en materia de integración y formación del órgano de administración, por separado para la función de dirección y para la función de supervisión, cuando corresponda. También se establecerán, cuando proceda, los objetivos de integración y formación para puestos específicos de acuerdo con sus responsabilidades concretas y su participación en comités.
 - las responsabilidades del desarrollo de un programa de formación detallado;
 - los recursos financieros y humanos facilitados por la entidad para los programas de integración y formación, teniendo en cuenta el número de sesiones de integración y formación, su coste y las tareas administrativas relacionadas, a fin de garantizar que la integración y la formación puedan facilitarse en consonancia con las políticas establecidas;
 - un proceso claro en virtud del cual cualquier miembro del órgano de administración pueda solicitar sesiones de integración y formación.
100. Al desarrollar la política, el órgano de administración o el comité de nombramientos, cuando se establezca, deberá tener en cuenta las aportaciones de la función de recursos humanos y de la función responsable de presupuestación y de organización de la formación, así como las funciones de control interno pertinentes, como corresponda.

¹⁷ El anexo a la evaluación de impacto de estas Directrices incluye los resultados de la evaluación comparativa de la ABE (datos de 2015) para recursos de formación y días de formación facilitados por las entidades.

101. Las entidades deberán contar con un proceso para identificar las áreas en las que se requiere formación, tanto para el órgano de administración en su conjunto, como para los miembros del órgano de administración a título individual. Las áreas de negocio y las funciones internas, incluidas las funciones de control interno, deberán participar, como corresponda, en el desarrollo del contenido de los programas de integración y formación.
102. Las políticas y procedimientos, así como los planes de formación, se mantendrán actualizados, teniendo en cuenta los cambios en el gobierno interno, los cambios estratégicos, los nuevos productos y otros cambios relevantes, así como los cambios en la legislación aplicable y en la evolución de los mercados.
103. Las entidades deberán contar con un proceso de evaluación para revisar la ejecución y la calidad de los programas de integración y formación impartidos, así como para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos en esta materia.

Título V - Diversidad dentro del órgano de administración

12. Objetivos de la política de diversidad

104. De conformidad con el artículo 91, apartado 10, de la Directiva 2013/36/UE, todas las entidades deberán tener y aplicar una política que fomente la diversidad en el órgano de administración, de manera que su composición refleje un colectivo diverso. Al seleccionar a los miembros del órgano de administración se tratará de incorporar un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida dentro del órgano de administración.
105. La política de diversidad se referirá, como mínimo, a los siguientes aspectos en materia de diversidad: perfil académico y profesional, género, edad y, en particular, para entidades que tienen actividad internacional, procedencia geográfica, a menos que la inclusión de este aspecto sea contraria a la legislación del Estado miembro. La política de diversidad para entidades significativas deberá incluir un objetivo cuantitativo por lo que se refiere a la representación del género menos representado en el órgano de administración. Las entidades significativas deberán cuantificar el objetivo de participación del género menos representado y especificar un marco de tiempo apropiado dentro del cual se debe alcanzar el objetivo y la forma de cumplirlo. El objetivo deberá definirse para el órgano de administración en su conjunto, pero puede desglosarse por funciones de dirección y de supervisión cuando exista un órgano de administración suficientemente amplio. En todas las demás entidades, en particular aquellas con un órgano de administración con menos de cinco miembros, el objetivo podrá expresarse en términos cualitativos.

106. Al establecer los objetivos de diversidad, las entidades deberán tener en cuenta los resultados de los ejercicios de comparación de la diversidad publicados por las autoridades competentes, la ABE u otros organismos u organizaciones internacionales pertinentes¹⁸.
107. La política de diversidad puede incluir la representación de los empleados dentro del órgano de administración con el fin de incorporar conocimientos y experiencia prácticos diarios sobre el funcionamiento interno de la entidad.
108. Las entidades significativas también deberán documentar, como parte de la revisión anual de la composición del órgano de administración, su cumplimiento de los objetivos y metas establecidos. En caso de que no se cumplan los objetivos o metas en materia de diversidad, la entidad significativa documentará los motivos, las medidas que habrán de adoptarse y los plazos para adoptarlas, a fin de garantizar su consecución.
109. Con el fin de facilitar un colectivo adecuadamente diverso de candidatos a puestos en el órgano de administración, las entidades aplicarán una política de diversidad para el personal, que incluya aspectos relacionados con la planificación de carreras y medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de diferentes géneros.

¹⁸ Véase también el informe de la ABE sobre los ejercicios de comparación de la diversidad: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

Título VI - Política de idoneidad y sistemas de gobierno corporativo

13. Política de idoneidad

110. De acuerdo con el artículo 88, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE, el órgano de administración de una entidad define, vigila y responde de la aplicación de sistemas de gobierno corporativo que garanticen una gestión eficaz y prudente de la entidad. Además, de conformidad con el artículo 9, apartado 3, de la Directiva 2014/65/UE, el órgano de administración de una empresa de servicios de inversión tal como se define en la Directiva 2014/65/UE (empresa MiFID) define, vigila y responde de la aplicación de sistemas de gobierno corporativo de forma que promueva la integridad del mercado y el interés de los clientes. Esto implica que la política de idoneidad de la entidad sea coherente con el marco general de gobierno corporativo, la cultura corporativa y el apetito de riesgo de la entidad, y que los procesos establecidos en virtud de dicha política funcionen en su totalidad conforme a lo previsto. Asimismo, el órgano de administración de la entidad adoptará (sin perjuicio de cualquier aprobación preceptiva de los accionistas) y mantendrá una política para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración.
111. La política de idoneidad deberá incluir o referirse a la política de diversidad para garantizar que se tenga en cuenta la diversidad en la selección de nuevos miembros.
112. Cualquier cambio en la política de idoneidad también deberá ser aprobado por el órgano de administración, sin perjuicio de cualquier aprobación preceptiva de los accionistas. La adopción de la política y sus modificaciones se deberán documentar (por ejemplo, en las actas de las reuniones correspondientes).
113. La política será clara, estará bien documentada y será transparente para todo el personal de la entidad. Al desarrollar la política, el órgano de administración podrá solicitar y tener en cuenta las aportaciones de otros comités internos, en particular el comité de nombramientos, si se ha constituido, y de otras funciones internas, como las funciones de servicios jurídicos, recursos humanos o control.
114. Las funciones de control interno¹⁹ proporcionarán información efectiva para el desarrollo de la política de idoneidad de acuerdo con sus cometidos. En concreto, la función de cumplimiento analizará cómo afecta la política de idoneidad al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y los procedimientos por parte de la entidad, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de administración.

¹⁹ Véanse también las Directrices de la ABE sobre gobierno interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

115. La política incluirá principios sobre la selección, el seguimiento y el plan de sucesión de sus miembros, así como sobre la reelección en el cargo de miembros existentes y deberá establecer, al menos, lo siguiente:

- a. el proceso de selección, nombramiento, reelección y planificación de la sucesión de los miembros del órgano de administración y el procedimiento interno aplicable para la evaluación de la idoneidad de un miembro, incluida la función interna responsable de proporcionar apoyo en la evaluación (por ejemplo, recursos humanos);
- b. los criterios que se utilizarán en la evaluación, que deben incluir los criterios de idoneidad establecidos en estas Directrices;
- c. cómo han de tenerse en cuenta, en el marco del proceso de selección, la política de diversidad de los miembros del órgano de administración de las entidades significativas y el objetivo fijado en relación con el género menos representado en el órgano de administración;
- d. el canal de comunicación con las autoridades competentes; y
- e. cómo debe documentarse la evaluación.

116. Las entidades DRC también incluirán dentro de su política de idoneidad los procesos para la selección y el nombramiento de titulares de funciones clave. La política de idoneidad podrá establecer, sobre la base de un enfoque basado en el riesgo, aquellos puestos que las entidades DRC podrían considerar titulares de funciones clave, además de los responsables de las funciones de control interno y el director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración.

117. El órgano de administración en su función de supervisión y el comité de nombramientos, si se ha constituido, supervisarán la efectividad de la política de idoneidad de la entidad y revisarán su diseño y aplicación. El órgano de administración deberá modificar la política, cuando proceda, teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por el comité de nombramientos, si se ha constituido, y por la función de auditoría interna.

14. Política de idoneidad en un contexto de grupo

118. De conformidad con el artículo 109, apartados 2 y 3, de la Directiva 2013/36/UE, la entidad DRC en base consolidada garantizará que se aplique una política a escala del grupo para la evaluación de la idoneidad de todos los miembros del órgano de administración y titulares de funciones clave, y que se cumpla en todas las filiales incluidas dentro del ámbito de consolidación prudencial, incluyendo aquellas no sujetas a la Directiva 2013/36/UE.

119. La política se ajustará a la situación específica de las entidades DRC que forman parte del grupo y de las filiales incluidas dentro del ámbito de consolidación prudencial que no están

sujetas a la Directiva 2013/36/UE. Los órganos o funciones competentes dentro de la entidad DRC en base consolidada y sus filiales interactuarán e intercambiarán información para la evaluación de idoneidad según corresponda.

120. La entidad DRC en base consolidada se asegurará de que la evaluación de idoneidad cumpla con todos los requisitos específicos en cualquier jurisdicción relevante. Por lo que se refiere a las entidades y a las entidades de un grupo ubicado en más de un Estado miembro, la entidad DRC en base consolidada se asegurará de que la política del grupo tenga en cuenta las diferencias entre las legislaciones nacionales en materia de sociedades y otros requisitos regulatorios.
121. La entidad DRC en base consolidada se asegurará de que las filiales establecidas en terceros países e incluidas dentro del ámbito de consolidación prudencial apliquen la política del grupo de una forma coherente y cumpliendo con los requisitos establecidos en los artículos 74, 88 y 91 de la Directiva 2013/36/UE, siempre que ello no sea ilícito en virtud de la legislación del tercer país.
122. Los requisitos de idoneidad de la Directiva 2013/36/UE y estas Directrices serán de aplicación a las entidades DRC, con independencia de que sean filiales de una entidad matriz en un tercer país. Cuando la filial en la UE de una entidad matriz situada en un tercer país sea una entidad DCR en base consolidada, el ámbito de consolidación prudencial no incluirá a la entidad matriz situada en un tercer país ni a otras filiales directas de dicha entidad matriz. La entidad DRC en base consolidada se asegurará de que se tenga en cuenta la política del grupo de la entidad matriz situada en un tercer país dentro de sus propias políticas de remuneración, en la medida en que ello no sea contrario a los requisitos establecidos en la legislación nacional o de la UE aplicable, incluidas las presentes Directrices.
123. El órgano de administración de las filiales sujetas a la Directiva 2013/36/UE deberá adoptar y aplicar una política de idoneidad a nivel individual que sea coherente con las políticas establecidas a nivel consolidado o subconsolidado, de forma que se cumplan todos los requisitos específicos establecidos en la legislación nacional.

15. Comité de nombramientos y sus funciones²⁰

124. Las entidades significativas contarán con un comité de nombramientos que cumpla con las responsabilidades y cuente con los recursos establecidos en el artículo 88, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE.
125. Los miembros del comité de nombramientos tendrán, en su conjunto, unos conocimientos, unas competencias y una experiencia adecuados en relación con el negocio

²⁰ En relación con la composición y las funciones de los comités, véanse también las Directrices de la ABE sobre gobierno interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

de la entidad para poder evaluar la composición adecuada del órgano de administración, así como recomendar candidatos para ocupar vacantes en dicho órgano.

126. Cuando no se haya constituido un comité de nombramientos, el órgano de administración en su función de supervisión tendrá las responsabilidades establecidas en el párrafo primero de la letra a) y en las letras b) a d) del artículo 88, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE, y los recursos apropiados para este fin. Cuando no se haya constituido un comité de nombramientos, las evaluaciones mencionadas en el artículo 88, apartado 2, letras b) y c) de dicha Directiva se realizarán al menos cada dos años.
127. El comité de nombramientos, si se ha constituido, y el órgano de administración en su función de supervisión, según corresponda, tendrán acceso a toda la información necesaria para desempeñar sus funciones y podrán involucrar a las funciones de control interno pertinentes y a otras funciones internas competentes, en caso necesario.
128. De conformidad con el último párrafo del artículo 88, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE, en el supuesto de que la legislación nacional no reconozca al órgano de administración competencia alguna en el proceso de selección y nombramiento de ninguno de sus miembros, la presente sección no será de aplicación.

16. Composición del órgano de administración y nombramiento y sucesión de sus miembros

129. Sin perjuicio de la legislación nacional en materia de sociedades, el órgano de administración deberá contar con un número de miembros adecuado y con una composición apropiada, y deberá nombrarse por un período apropiado. Las propuestas de reelección solo se presentarán una vez examinado el resultado de la evaluación del desempeño observado en el miembro durante su último mandato.
130. Todos los miembros del órgano de administración deberán ser idóneos. Sin perjuicio de los miembros representantes de los empleados y que sean elegidos por estos, el órgano de administración identificará y seleccionará a miembros cualificados y experimentados y garantizará un plan de sucesión adecuado para el órgano de administración que sea coherente con todos los requisitos legales relativos a la composición, el nombramiento o la sucesión del órgano de administración.
131. Sin perjuicio de los derechos de los accionistas a nombrar miembros, en el proceso de selección de miembros del órgano de administración, el órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos, contribuirán activamente a la selección de candidatos para puestos vacantes en el órgano de administración en colaboración con Recursos Humanos y deberán:
- a. preparar una descripción de las funciones y competencias requeridas para un nombramiento en particular;

- b. evaluar el equilibrio adecuado de conocimientos, competencias y experiencia en el órgano de administración;
 - c. evaluar la dedicación de tiempo estimada; y
 - d. considerar los objetivos de la política de diversidad.
132. La decisión de contratación, cuando sea posible, tendrá en cuenta una lista restringida con una preselección de candidatos idóneos en la que se consideren los objetivos de diversidad establecidos en la política de diversidad de la entidad y los requisitos descritos en el Título V de las presentes Directrices. La decisión tendrá en cuenta el hecho de que un órgano de administración más diverso fomenta la crítica y discusiones constructivas basadas en diferentes puntos de vista. Sin embargo, las entidades no contratarán a miembros del órgano de administración con el único propósito de aumentar la diversidad en detrimento del funcionamiento y la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, o a expensas de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual.
133. Los miembros del órgano de administración deberán conocer la cultura, los valores, los comportamientos y la estrategia asociados con la entidad y su órgano de administración, cuando sea posible, antes de ocupar el puesto.
134. Sin perjuicio de los derechos de los accionistas a nombrar y sustituir a todos los miembros del órgano de administración simultáneamente, al establecer un plan de sucesión para sus miembros, el órgano de administración deberá garantizar la continuidad de la toma de decisiones y evitar, cuando sea posible, que se sustituya a demasiados miembros simultáneamente. El plan de sucesión establecerá los planes, las políticas y los procesos de la entidad para hacer frente a ausencias o salidas repentinas o inesperadas de los miembros del órgano de administración, e incluirá cualquier medida provisional pertinente. El plan de sucesión también tendrá en cuenta los objetivos y las metas definidos en la política de diversidad de la entidad.

Título VII – Evaluación de la idoneidad por parte de las entidades

17. Requisitos comunes para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto

135. A menos que se especifique lo contrario en las Directrices, el órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos, se asegurarán de que las evaluaciones de idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto se lleven a cabo antes de su nombramiento. Podrán contar con la colaboración de otros comités (por ejemplo, el comité de riesgos y de auditoría) y de las funciones internas (por ejemplo, las funciones de recursos humanos,

servicios jurídicos o control). El órgano de administración en su función de supervisión será responsable de determinar las evaluaciones finales de idoneidad.

136. No obstante lo dispuesto en el apartado 135, las evaluaciones de idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto podrán realizarse después de su nombramiento en cualquiera de los siguientes casos, que deberán ser debidamente justificados por la entidad:

- a. los accionistas, propietarios o miembros de la entidad proponen y nombran, en la junta de accionistas o reuniones equivalentes, a miembros del órgano de administración que no han sido propuestos por la entidad o por el órgano de administración, por ejemplo, el sistema de listas cerradas (*slate system*);
- b. la realización de la evaluación completa de idoneidad con carácter previo al nombramiento de un miembro alteraría el correcto funcionamiento del órgano de administración, por ejemplo, en las siguientes situaciones:
 - i. cuando la necesidad de sustituir a los miembros surge repentina o inesperadamente, por ejemplo, por el fallecimiento de un miembro; y
 - ii. cuando un miembro es cesado por haber dejado de ser idóneo.

137. Las evaluaciones de idoneidad tendrán en cuenta todos los asuntos relevantes y disponibles para las evaluaciones. Las entidades considerarán los riesgos, incluido el riesgo reputacional, que surgen en caso de que se identifiquen deficiencias que afecten a la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto.

138. Cuando los miembros sean nombrados por la junta general de accionistas y la evaluación de la idoneidad de los miembros a título individual y en su conjunto se haya realizado antes de la junta general, las entidades deberán proporcionar a los accionistas información adecuada sobre los resultados de la evaluación antes de que esta se celebre. Cuando corresponda, la evaluación incluirá varias composiciones alternativas del órgano de administración que se podrán presentar a los accionistas.

139. Cuando, en los casos debidamente justificados a los que se refiere el apartado 136, los miembros sean nombrados por los accionistas antes de que se realice una evaluación de idoneidad, el nombramiento deberá estar sujeto a la evaluación positiva de su idoneidad. En estos casos, las entidades evaluarán la idoneidad de los miembros del órgano de administración y su composición tan pronto como sea posible y, a más tardar, en el plazo de un mes desde el nombramiento. Si de la evaluación posterior realizada por la entidad resultara que un miembro no fuese considerado idóneo para el puesto, se informará sin demora a dicho miembro y a la autoridad competente. Las entidades también informarán a los accionistas sobre la evaluación realizada y sobre la necesidad de nombrar a miembros diferentes.

140. Las entidades se asegurarán de que los accionistas tengan pleno acceso a información relevante y práctica sobre la obligación de que los miembros del órgano de administración, así como el órgano de administración en su conjunto, sean idóneos en todo momento. La información proporcionada a los accionistas sobre la idoneidad del órgano de administración y de sus miembros deberá permitir a los accionistas tomar decisiones informadas y hacer frente a cualquier deficiencia en la composición del órgano de administración o de sus miembros a título individual.
141. Cuando alguno de los miembros sea nombrado por el órgano de administración, estas evaluaciones se realizarán antes del ejercicio efectivo de sus funciones. En los casos debidamente justificados a los que se hace referencia en el apartado 136, la evaluación de idoneidad podrá realizarse después de su nombramiento tan pronto como sea posible, pero a más tardar en el plazo de un mes desde la fecha del nombramiento.
142. Las entidades tendrán en cuenta los resultados de la evaluación de idoneidad del miembro en cuestión del órgano de administración al evaluar la idoneidad del órgano de administración en su conjunto y viceversa. Las deficiencias identificadas en la composición general del órgano de administración o de sus comités no deberá llevar necesariamente a la conclusión de que un miembro concreto no es idóneo a título individual.
143. Las entidades deberán documentar los resultados de su evaluación de idoneidad y, en particular, las deficiencias identificadas entre la idoneidad necesaria y la real de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto, y las medidas que deben tomarse para subsanar estas deficiencias.
144. Las entidades deberán transmitir a las autoridades competentes el resultado de las evaluaciones de idoneidad de los nuevos miembros del órgano de administración, incluida la evaluación de la entidad en relación con la composición conjunta del órgano de administración, en consonancia con los procedimientos especificados a los que se hace referencia en la sección 23. Se incluirán la documentación y la información enumeradas en el anexo III²¹.
145. Las entidades deberán, previo requerimiento de las autoridades competentes, proporcionar la información adicional necesaria para la evaluación de idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto. En el caso de una reelección, esta información podrá limitarse a los cambios relevantes.

²¹ Consúltense también el proyecto de normas técnicas de regulación (NTR) con arreglo al artículo 7, apartado 4, de la Directiva 2014/65/UE y el proyecto de normas técnicas de ejecución (NTE) con arreglo al artículo 7, apartado 5, de la Directiva 2014/65/UE sobre la información que se debe facilitar a efectos de autorización: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation_en.pdf y [https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report - draft implementing technical standards under mifid ii.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858_-_final_report_-_draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf). Véase también el documento de consulta relativo al proyecto de NTR sobre la autorización para el ejercicio de la actividad publicado por la ABE.

18. Evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual

146. Las entidades exigirán a los miembros del órgano de administración que demuestren su idoneidad proporcionando, al menos, la documentación requerida por las autoridades competentes para evaluar su idoneidad, de conformidad con el Título VIII y el anexo III de estas Directrices.
147. Como parte de la evaluación de idoneidad de un miembro del órgano de administración a título individual, las entidades deberán:
- a. recopilar información sobre la idoneidad del miembro a través de diversos canales e instrumentos (por ejemplo, diplomas y certificados, cartas de recomendación, currículum vitae, entrevistas, cuestionarios);
 - b. recopilar información sobre la honorabilidad, integridad y honestidad e independencia de ideas de la persona evaluada;
 - c. requerir que la persona evaluada corrobore que la información facilitada es exacta y que proporcione justificantes, cuando sea necesario;
 - d. requerir que la persona evaluada declare cualquier conflicto de interés real y potencial;
 - e. validar, en la medida de lo posible, la exactitud de la información proporcionada por la persona evaluada;
 - f. evaluar dentro del órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos, los resultados de la evaluación; y
 - g. cuando sea necesario, adoptar medidas correctivas para garantizar la idoneidad individual de los miembros del órgano de administración, de acuerdo con la sección 22.
148. Cuando haya alguna cuestión que genere dudas sobre la idoneidad de un miembro del órgano de administración, se efectuará una evaluación de cómo estas dudas afectan a la idoneidad de esa persona.
149. Las entidades deberán dejar documentada la descripción del puesto para el que se realizó la evaluación, detallando el papel de dicho puesto dentro de la entidad, y especificarán los resultados de la evaluación de idoneidad en relación con los siguientes criterios:
- a. dedicación de tiempo suficiente;

- b. cumplimiento de los miembros del órgano de administración que ocupan un cargo en una entidad significativa con la limitación de cargos establecida en el artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE;
- c. conocimientos, competencias y experiencia adecuados;
- d. honorabilidad, honestidad e integridad; e
- e. independencia de ideas.

19. Evaluación de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto

150. Al evaluar la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, las entidades evaluarán la composición del órgano de administración en sus funciones de dirección y de supervisión por separado. La evaluación de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto deberá facilitar una comparación entre la composición real del órgano de administración y sus conocimientos, capacidades y experiencia conjuntos reales, y la idoneidad del órgano de administración en su conjunto requerida con arreglo al artículo 91, apartado 7, de la Directiva 2013/36/UE.

151. Las entidades evaluarán la idoneidad del órgano de administración en su conjunto empleando:

- a. la matriz de idoneidad incluida en el anexo I. Las entidades podrán adaptar esta plantilla teniendo en cuenta los criterios que se describen en el título I; o bien
- b. su propia metodología adecuada en consonancia con los criterios establecidos en las presentes Directrices.

152. Al evaluar la idoneidad individual de un miembro del órgano de administración, las entidades también evaluarán, dentro del mismo plazo, la idoneidad del órgano de administración en su conjunto de acuerdo con la sección 7, así como si la composición global de los comités especializados del órgano de administración en su función de supervisión es adecuada²². En particular, se deberá evaluar qué conocimientos, competencias y experiencia aporta el individuo a la idoneidad del órgano de administración en su conjunto.

²² Con respecto a la composición de los comités, véanse también las Directrices de la ABE sobre gobierno interno

20. Supervisión continua y reevaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto

153. La supervisión continua de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto deberá centrarse en si el miembro individualmente o los miembros en su conjunto siguen siendo idóneos, teniendo en cuenta el desempeño individual o conjunto y la situación o circunstancia relevante que provocó una reevaluación y su impacto sobre la idoneidad real o requerida.

154. Al reevaluar el desempeño de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto, los miembros del órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos, deberán considerar en particular:

- a. la eficiencia de los procesos de trabajo del órgano de administración, incluida la eficiencia de los flujos de información y los canales de comunicación con el órgano de administración, teniendo en cuenta las aportaciones de las funciones de control interno y cualquier seguimiento realizado o recomendación formulada por dichas funciones ;
- b. la gestión efectiva y prudente de la entidad, incluyendo si el órgano de administración actuó en el mejor interés de la entidad;
- c. la capacidad del órgano de administración para centrarse en los asuntos estratégicamente importantes;
- d. la idoneidad del número de reuniones celebradas, el grado de asistencia, la idoneidad del tiempo dedicado y la intensidad de la participación de los miembros durante las reuniones;
- e. cualquier cambio en la composición del órgano de administración y cualquier deficiencia con respecto a su idoneidad individual y colectiva, teniendo en cuenta el modelo de negocio y la estrategia de riesgo de la entidad, así como los cambios que experimenten;
- f. cualquier objetivo de desempeño establecido para la entidad y el órgano de administración;
- g. la independencia de ideas de los miembros del órgano de administración, incluido el requisito de que la toma de decisiones no esté dominada por una persona o un pequeño grupo de personas, y el cumplimiento por parte de los miembros del órgano de administración con la política sobre conflictos de interés;

- h. el grado en que la composición del órgano de administración ha cumplido los objetivos establecidos en la política de diversidad de la entidad, en consonancia con el Título V; y
 - i. cualquier circunstancia que pueda tener un impacto relevante en la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto, incluidos los cambios en el modelo de negocio, las estrategias y la organización de la entidad.
- 155. Las entidades significativas realizarán una reevaluación periódica de la idoneidad, al menos una vez al año. Las entidades no significativas realizarán una reevaluación de la idoneidad al menos cada dos años. Las entidades documentarán los resultados de la reevaluación periódica. Cuando una reevaluación se realice como consecuencia de una circunstancia específica, las entidades podrán centrar la reevaluación en la situación o la circunstancia que la ha provocado; es decir, si ciertos aspectos no hubieran cambiado, podrán omitirse en la evaluación.
- 156. El resultado de la reevaluación, su motivación y cualquier recomendación con respecto a las deficiencias identificadas se deberán documentar y presentar al órgano de administración.
- 157. El órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos, comunicarán el resultado de la evaluación de idoneidad colectiva al órgano de administración, aunque no se recomienden cambios en su composición u otras medidas. Las recomendaciones pueden incluir, a título ilustrativo, formación, cambio en los procesos, medidas para mitigar conflictos de interés, el nombramiento de miembros adicionales con una competencia específica y la sustitución de miembros del órgano de administración.
- 158. El órgano de administración en su función de dirección tomará nota del informe y decidirá sobre las recomendaciones formuladas por el órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, por el comité de nombramientos, y cuando no se adopten las recomendaciones, documentará las razones subyacentes.
- 159. Las entidades informarán a la autoridad competente cuando se hayan realizado reevaluaciones porque se han producido cambios relevantes. Las entidades significativas informarán a la autoridad competente, al menos una vez al año, de cualquier reevaluación de idoneidad colectiva realizada.
- 160. Las entidades documentarán las reevaluaciones, incluidos sus resultados y cualquier medida tomada como consecuencia de las mismas. Las entidades deberán presentar la documentación que respalde la reevaluación a solicitud de la autoridad competente.
- 161. En caso de que el órgano de administración concluya que un miembro del órgano de administración no es idóneo a título individual, o si el órgano de administración no fuese idóneo en su conjunto, la entidad informará inmediatamente y sin demoras a la autoridad

competente, y comunicará las medidas que propone o ha adoptado para remediar la situación.

21. Evaluación de la idoneidad de los titulares de funciones clave por parte de las entidades DRC

162. La función responsable en una entidad DRC llevará a cabo la evaluación de la idoneidad de los titulares de funciones clave antes de su nombramiento e informará de los resultados a la función encargada de los nombramientos y al órgano de administración. Las entidades DRC significativas a las que se hace referencia en el apartado 171 informarán a las autoridades competentes de los resultados de la evaluación relativa a los responsables de las funciones de control interno y al director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración.

163. Si en la evaluación de una entidad DRC se concluye que un titular de función clave no es idóneo, dicha entidad o bien no nombrará a la persona o bien tomará las medidas apropiadas para garantizar el funcionamiento adecuado de este puesto. Las entidades DRC significativas informarán a las autoridades competentes como corresponde respecto a los responsables de las funciones de control interno y al director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración. Las autoridades competentes podrán requerir dicha información a todas las entidades DRC y referida a todos los titulares de funciones clave.

164. Cuando también se requiera una evaluación por parte de una autoridad competente, las entidades DRC tomarán las medidas necesarias al nombrar a un titular de función clave (por ejemplo, aplicando un período de prueba o condición suspensiva en el contrato de empleo o designando responsables en funciones) para permitir que la entidad le cese de su puesto si la autoridad competente no lo considera idóneo para el mismo.

22. Medidas correctivas de las entidades

165. Si en la evaluación o reevaluación de una entidad se concluye que una persona no es idónea para ser nombrada miembro del órgano de administración, esa persona no deberá ser nombrada o, si ya lo ha sido, la entidad deberá sustituirla. Salvo en los criterios de la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad, si en la evaluación o reevaluación de una entidad se identifican deficiencias fácilmente subsanables en los conocimientos, las competencias y la experiencia de los miembros, la entidad adoptará las medidas correctivas adecuadas para subsanar dichas deficiencias oportunamente.

166. Si en la evaluación o reevaluación de una entidad se concluyese que el órgano de administración no es idóneo en su conjunto, la entidad tomará las medidas correctivas apropiadas oportunamente.

167. Cuando una entidad adopte medidas correctivas, considerará la situación particular y las deficiencias de un miembro individual o de la composición del órgano de administración en su conjunto. En el caso de la autorización de una entidad para el ejercicio de su actividad, dichas medidas deberán aplicarse antes de que se conceda la autorización²³.
168. Las medidas correctivas apropiadas pueden incluir, entre otras, las siguientes: ajustar las responsabilidades entre los miembros del órgano de administración; sustituir a ciertos miembros; contratar a miembros adicionales; posibles medidas para mitigar conflictos de interés; formar a miembros concretos; o impartir formación al conjunto del órgano de administración a fin de garantizar su idoneidad individual y colectiva.
169. En cualquier caso, las autoridades competentes deberán ser informadas sin demora de cualquier deficiencia significativa identificada con respecto a cualquiera de los miembros del órgano de administración y la composición de dicho órgano en su conjunto. Las entidades significativas también informarán a las autoridades competentes de posibles deficiencias identificadas en relación con los responsables de las funciones de control interno y el director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración. La información deberá incluir las medidas adoptadas o previstas para subsanar esas deficiencias y el plazo para su aplicación.

Título VIII - Evaluación de idoneidad por parte de las autoridades competentes

23. Procedimientos de evaluación de las autoridades competentes

170. Las autoridades competentes especificarán los procedimientos de supervisión aplicables a la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración de las entidades, así como de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, en el caso de entidades DRC significativas. Cuando especifiquen los procedimientos de supervisión, las autoridades competentes deberán tener en cuenta que si se realiza una evaluación de idoneidad después de que el miembro haya ocupado su puesto, el resultado podría ser la necesidad de cesar a un miembro no idóneo del órgano de administración o una situación en la que el órgano de administración en su conjunto haya dejado de ser idóneo. Las autoridades competentes se asegurarán de hacer pública una descripción de esos procedimientos de evaluación.

²³ Véase la nota al pie 28.

171. Las autoridades competentes evaluarán la idoneidad de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, para las siguientes entidades DRC significativas:
- a. entidades DRC significativas en base consolidada;
 - b. entidades DRC significativas que formen parte de un grupo, cuando la entidad DRC en base consolidada no sea una entidad significativa;
 - c. entidades DRC significativas que no formen parte de un grupo.
172. Los procedimientos de supervisión garantizarán que los nuevos miembros del órgano de administración, el órgano de administración en su conjunto y, para las entidades DRC significativas mencionadas en el apartado 171, los nuevos responsables de las funciones de control interno y el nuevo director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, sean evaluados por las autoridades competentes. Los procedimientos de supervisión también garantizarán que los miembros reelegidos del órgano de administración sean reevaluados por la autoridad competente de conformidad con los apartados 24 b) ii) y 32 b) ii), cuando sea necesaria una reevaluación.
173. Las autoridades competentes velarán por que sus procedimientos de supervisión les permitan abordar los casos de incumplimiento de manera oportuna.
174. Como parte de los procedimientos de supervisión antes mencionados, se requerirá a las entidades que informen sin demora a las autoridades competentes de cualquier puesto vacante dentro del órgano de administración. También se les requerirá que notifiquen a las autoridades competentes la propuesta de nombramiento de un miembro del órgano de administración, en los casos en que la autoridad competente evalúe la idoneidad antes del nombramiento, o su nombramiento, en aquellos casos en los que las autoridades competentes evalúen la idoneidad después del mismo. En los casos en los que la autoridad competente evalúe la idoneidad antes del nombramiento, dichas notificaciones deberán realizarse, a más tardar, dos semanas después de que la entidad haya decidido proponer al miembro para su nombramiento o, en los casos en que las autoridades competentes evalúen la idoneidad después del nombramiento, dos semanas después del mismo, e incluirán la documentación e información completas recogidas en el anexo III.
175. En los casos debidamente justificados a los que se hace referencia en el apartado 136, las entidades deberán presentar la documentación e información completas del anexo III, junto con la notificación a la autoridad competente en el plazo de un mes desde el nombramiento del miembro.
176. Las entidades DRC significativas, para las cuales se requiere una evaluación de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, de conformidad con los apartados 171 y 172, deberán notificar a las autoridades competentes el nombramiento de estas funciones sin

demora y, como máximo, en un plazo de dos semanas desde su nombramiento. Las entidades DRC significativas deberán proporcionar la documentación e información completas enumeradas en el anexo III, según corresponda, junto con la notificación.

177. Las autoridades competentes podrán establecer los procedimientos de supervisión aplicables a la evaluación de la idoneidad de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, de otras entidades no mencionadas en el apartado 171 y, cuando se identifiquen conforme a un enfoque basado en el riesgo, otros titulares de funciones clave de las entidades. Como parte de esos procedimientos, las autoridades competentes también podrán solicitar a esas entidades que les informen sobre los resultados de la evaluación realizada y que les presenten la documentación pertinente.
178. Las autoridades competentes deberán establecer un período máximo para su evaluación de idoneidad, que no será superior a cuatro meses desde la fecha en que la entidad realice las notificaciones a que se refieren los apartados 174 a 176. Cuando una autoridad competente determine que se necesitan documentación e información adicionales para completar la evaluación, ese período podrá interrumpirse desde el momento en que la autoridad competente solicite la documentación e información adicionales necesarias para completar la evaluación, hasta la recepción de dicha documentación e información. Entre la documentación y la información necesarias se incluirán los documentos o trámites de audiencia que resulten necesarios en el curso de los procedimientos administrativos en los casos en que se pretende adoptar una decisión negativa.
179. De conformidad con el artículo 15 de la Directiva 2013/36/UE, cuando la evaluación de idoneidad se realiza en el contexto de una autorización para el ejercicio de la actividad, el período máximo no debe superar los seis meses a partir de la recepción de la solicitud o, si esta estuviera incompleta, un plazo de seis meses a partir de la recepción de la información completa necesaria para la decisión²⁴.
180. Las autoridades competentes realizarán su evaluación sobre la base de la documentación e información proporcionadas por la entidad y los miembros evaluados, y los evaluarán con arreglo a los criterios definidos en el Título III, según corresponda.
181. Las autoridades competentes, como parte de su actividad de supervisión continua, llevarán a cabo la evaluación continua de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto. Las autoridades competentes se asegurarán de que las entidades realicen las reevaluaciones necesarias conforme a las secciones 1 y 2. Si una reevaluación de idoneidad por parte de una autoridad competente trae causa de una reevaluación realizada por una entidad, dicha autoridad competente deberá tener en cuenta, en concreto, las circunstancias que motivaron la reevaluación por parte de la entidad. En particular, las autoridades competentes reevaluarán la idoneidad de los

²⁴ Véase la nota al pie 28.

miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto siempre que se detecten nuevos hechos o pruebas relevantes durante el curso de la supervisión continua.

182. En el caso de las entidades significativas, las autoridades competentes podrán recurrir a la celebración de entrevistas si resulta conveniente para las evaluaciones de idoneidad. También se podrán realizar entrevistas para otras entidades con un enfoque basado en el riesgo, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Título I, así como las circunstancias individuales de la entidad, la persona evaluada y el puesto para el que se realiza la evaluación.
183. En su caso, el proceso de entrevista podrá servir también para reevaluar la idoneidad de un miembro del órgano de administración o de un titular de función clave cuando se produzcan nuevos hechos o circunstancias que planteen dudas sobre su idoneidad.
184. Las autoridades competentes podrán organizar o asistir a reuniones con la entidad, incluso a las que asistan algunos o todos los miembros de su órgano de administración o titulares de funciones clave, o participar como observador en las reuniones del órgano de administración para evaluar el funcionamiento eficaz del mismo. La frecuencia de tales reuniones deberá establecerse utilizando un enfoque basado en el riesgo.
185. El incumplimiento de un requisito prudencial u otro requisito regulatorio por parte de una entidad puede, en algunas circunstancias, respaldar la conclusión de la autoridad competente de que una persona ya no es idónea. Por ejemplo, en el caso de que la autoridad competente determine, siguiendo el procedimiento debido, que un individuo no adoptó las medidas que cabría esperar razonablemente de una persona en su puesto para prevenir, remediar o poner fin al incumplimiento.

24. Decisión de la autoridad competente

186. Las autoridades competentes deberán tomar una decisión basada en la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto y la evaluación de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no sean miembros del órgano de administración, dentro del plazo máximo mencionado en el apartado 178 o, si el período se ha interrumpido, dentro de un período máximo de seis meses después del inicio de ese período.
187. En los casos contemplados en el apartado 179, de conformidad con el artículo 15, párrafo segundo, de la Directiva 2013/36/UE, la decisión de concesión o denegación de autorización habrá de tomarse, de cualquier modo, en los doce meses siguientes a la recepción de la solicitud.
188. Cuando una entidad no proporcione suficiente información sobre la idoneidad de una persona evaluada a la autoridad competente, esta última deberá, o bien informar a la entidad de que dicha persona no puede ser miembro del órgano de administración o titular de una

función clave porque no se ha demostrado suficientemente su idoneidad, o bien adoptar una decisión negativa.

189. Cuando el resultado de la evaluación de idoneidad por parte de la autoridad competente lleve a la conclusión de que no se ha demostrado suficientemente que la persona evaluada es idónea, la autoridad competente deberá oponerse al nombramiento de esa persona o no aprobarlo, a menos que las deficiencias detectadas sean subsanables y puedan resolverse mediante la adopción de otras medidas por parte de la entidad.

190. Las autoridades competentes informarán a las entidades al menos de las decisiones negativas tan pronto como sea posible. Cuando lo prevea la legislación nacional o lo defina la autoridad competente como parte de sus procedimientos de supervisión, se considerará que se ha tomado una decisión por silencio positivo cuando transcurrido el período máximo de evaluación a que se refiere el párrafo 178, la autoridad competente no haya tomado una decisión negativa.

191. La autoridad competente, teniendo en cuenta las medidas ya adoptadas por la entidad, tomará las medidas adecuadas para subsanar las deficiencias identificadas y establecerá un plazo para su aplicación. Por ejemplo:

- a. exigir a la entidad que organice una formación específica para los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto;
- b. exigir a la entidad que cambie la división de tareas entre los miembros del órgano de administración;
- c. exigir a la entidad que descarte al miembro propuesto o que sustituya a ciertos miembros;
- d. exigir a la entidad que modifique la composición del órgano de administración para garantizar su idoneidad individual y colectiva;
- e. cesar al miembro del órgano de administración, cuando la autoridad competente tenga el poder legal para hacerlo o tomar cualquier otra medida equivalente;
- f. en su caso, imponer sanciones administrativas u otras medidas administrativas (por ejemplo, el establecimiento de obligaciones, recomendaciones o condiciones específicas), incluyendo, en última instancia, la revocación de la autorización de la entidad.

192. Las medidas mencionadas en (a) y (c) también serán aplicables en el contexto de las evaluaciones de la idoneidad de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, de las entidades significativas.

25. Cooperación entre autoridades competentes

193. Las autoridades competentes deberán facilitarse mutuamente, respetando la legislación de protección de datos aplicable, cualquier información que posean sobre un miembro del órgano de administración o titular de función clave a efectos de realizar una evaluación de idoneidad. La información también incluirá una justificación de la decisión tomada con respecto a la idoneidad de esa persona. Con este fin, a menos que la legislación nacional lo permita sin requerir consentimiento, la autoridad competente solicitante deberá pedir el consentimiento de los miembros del órgano de administración o de los titulares de funciones clave:
- a. para solicitar a cualquier autoridad competente información relacionada con ellos que sea necesaria para la evaluación de idoneidad;
 - b. para procesar y usar la información facilitada para la evaluación de idoneidad, si tal consentimiento fuese requerido por la legislación de protección de datos aplicable.
194. Las autoridades competentes podrán tener en cuenta los resultados de la evaluación de idoneidad realizada por otras autoridades competentes sobre los miembros del órgano de administración o los titulares de funciones clave y solicitar para ello la información necesaria a otras autoridades competentes. Las autoridades competentes que reciban este tipo de solicitudes proporcionarán, cuando sea posible, la información disponible pertinente sobre la idoneidad de las personas lo antes posible para permitir que la autoridad competente solicitante cumpla con el plazo de evaluación establecido en el apartado 178. La información proporcionada deberá contener el resultado de la evaluación de idoneidad, las deficiencias identificadas, las medidas adoptadas para garantizar la idoneidad, las responsabilidades del puesto para el que se evaluó a la persona y la información básica sobre el tamaño, naturaleza, escala y complejidad de la entidad correspondiente.
195. Las autoridades competentes deberán tener en cuenta la información proporcionada en las bases de datos de la ABE y la AEVM sobre sanciones administrativas conforme al artículo 69 de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 71 de la Directiva 2014/65/UE como parte de su evaluación de idoneidad, identificando cualquier sanción impuesta en los últimos cinco años contra entidades en las que la persona evaluada era miembro de su órgano de administración o titular de una función clave y considerando la gravedad de la causa subyacente y la responsabilidad de la persona evaluada.
196. Cuando proceda, las autoridades competentes también podrán solicitar información a otras autoridades competentes sobre la persona evaluada en aquellos casos en que esta persona no haya sido evaluada por otra autoridad competente, pero otra autoridad competente esté en condiciones de proporcionar información adicional, por ejemplo, sobre denegación de registro o antecedentes penales. Las autoridades competentes que reciban tales solicitudes deberán proporcionar la información relevante disponible sobre la idoneidad de las personas. Cuando la información proceda de otro Estado miembro, solo podrá

divulgarse con el acuerdo expreso de las autoridades competentes que la hayan facilitado y, en su caso, solamente para los fines para los que dichas autoridades hayan dado su consentimiento.

197. Cuando la autoridad competente alcance una conclusión sobre la idoneidad de una persona que difiera de cualquier evaluación previa realizada por otra autoridad competente, la autoridad competente que realice la evaluación más reciente deberá informar a las demás autoridades competentes del resultado de su evaluación.

198. Al solicitar información, la autoridad competente solicitante deberá proporcionar el nombre de la persona evaluada junto con su fecha de nacimiento o el nombre de la entidad y el puesto para el que la persona ya ha sido evaluada, a fin de garantizar que se facilitan los datos de la persona correcta.

Anexo I - Matriz para evaluar la idoneidad de los miembros del órgano de administración en su conjunto

El anexo I a las Directrices se facilita como un archivo de Excel por separado.

Anexo II – Competencias

A continuación figura una lista no exhaustiva de competencias relevantes a las que se hace referencia en el apartado 61, que las entidades deberán considerar utilizar al realizar sus evaluaciones de idoneidad:

- a. **Autenticidad:** es coherente en sus palabras y actos y se comporta de acuerdo con los valores y creencias manifestados. Comunica abiertamente sus intenciones, ideas e impresiones, fomenta un ambiente de sinceridad y honestidad, e informa correctamente al supervisor sobre la situación real, al mismo tiempo que reconoce los riesgos y problemas.
- b. **Idioma:** es capaz de comunicarse oralmente de una manera estructurada y convencional, así como de escribir en el idioma nacional o el idioma de trabajo del lugar donde está ubicada la entidad.
- c. **Decisión:** toma decisiones oportunas y bien informadas actuando con prontitud o emprendiendo una línea de actuación concreta, por ejemplo, expresando sus puntos de vista y no postergando sus acciones.
- d. **Comunicación:** es capaz de transmitir un mensaje de modo inteligible y aceptable, y de una forma apropiada. Se centra en transmitir y obtener claridad y transparencia, y fomenta la aportación activa de comentarios.
- e. **Buen criterio:** es capaz de sopesar datos y diferentes líneas de actuación y de llegar a una conclusión lógica. Examina, reconoce y entiende los elementos y problemas esenciales. Tiene la amplitud de miras para ver más allá de su propia área de responsabilidad, especialmente al tratar problemas que pueden poner en peligro la continuidad de la empresa.
- f. **Orientado al cliente y a la calidad:** se centra en proporcionar calidad y, siempre que sea posible, en encontrar formas de mejorarla. En concreto, esto significa negar su consentimiento al desarrollo y la comercialización de productos y servicios y a gastos de capital, por ejemplo, en productos, edificios de oficinas o participaciones, en circunstancias en que las que no pueden valorar los riesgos adecuadamente por no entender la arquitectura, los principios o los supuestos básicos. Identifica y estudia los deseos y las necesidades de los clientes, se asegura de que los clientes no corran riesgos innecesarios y se ocupa de que los clientes reciban información correcta, completa y equilibrada.
- g. **Liderazgo:** proporciona dirección y orientación a un grupo, desarrolla y mantiene el trabajo en equipo, motiva y alienta a los recursos humanos disponibles y se asegura de

que los miembros del personal tengan la competencia profesional necesaria para lograr un objetivo concreto. Es receptivo a las críticas y brinda la posibilidad de un debate crítico.

- h. **Lealtad:** se identifica con la empresa y tiene un sentido de implicación. Demuestra que puede dedicar tiempo suficiente al trabajo y puede desempeñar sus funciones adecuadamente, defiende los intereses de la empresa y opera de manera objetiva y crítica. Reconoce y se anticipa a potenciales conflictos de intereses personales y profesionales.
- i. **Conciencia externa:** realiza un seguimiento de los desarrollos, bases de poder y actitudes dentro de la empresa. Está bien informado sobre cualquier cambio relevante en la situación financiera, económica, social y de otra índole, a nivel nacional e internacional, que pueda afectar a la empresa y también sobre los intereses de las partes involucradas, y es capaz de utilizar esta información de manera efectiva.
- j. **Negociación:** identifica y revela intereses comunes para generar consenso, al mismo tiempo que persigue los objetivos de la negociación.
- k. **Persuasivo:** es capaz de influir en las opiniones de los demás gracias a su capacidad de persuasión y al uso de sus facultades y tacto naturales. Tiene una personalidad fuerte y es capaz de mantenerse firme.
- l. **Trabajo en equipo:** es consciente del interés del grupo y contribuye al resultado común; es capaz de funcionar como parte de un equipo.
- m. **Visión estratégica:** es capaz de desarrollar una visión realista de los cambios futuros y de traducirla en objetivos a largo plazo, por ejemplo, mediante la aplicación de análisis de escenarios. Para ello, toma debidamente en cuenta los riesgos a los que está expuesta la empresa y toma las medidas adecuadas para controlarlos.
- n. **Resistencia al estrés:** tiene capacidad de resistencia y es capaz de actuar de forma coherente, incluso bajo una gran presión y en momentos de incertidumbre.
- o. **Sentido de la responsabilidad:** entiende los intereses internos y externos, los evalúa cuidadosamente y rinde cuenta de ellos. Tiene la capacidad de aprender y es consciente de que sus acciones afectan a los intereses de las distintas partes involucradas.
- p. **Presidir reuniones:** es capaz de presidir reuniones de manera eficiente y eficaz y de crear una atmósfera abierta que anime a todos a participar en igualdad de condiciones; es consciente de los deberes y responsabilidades de los demás.

Anexo III – Requisitos de documentación para nombramientos iniciales

La siguiente información y/o documentos adjuntos deben presentarse a las autoridades competentes para cada evaluación de idoneidad solicitada.

1. Detalles personales y detalles sobre la entidad y la función en cuestión

1.1 Datos personales como el nombre y apellidos, nombre de nacimiento (si fuera distinto), género, lugar y fecha de nacimiento, dirección y datos de contacto, nacionalidad y número de identificación personal o copia del documento de identidad o equivalente.

1.2 Detalles del puesto para el que se realiza la evaluación, y si el puesto en el órgano de administración es ejecutivo o no ejecutivo, o si se trata de un puesto de titular de función clave. Se deberán incluir los siguientes detalles:

- a. la carta de nombramiento, contrato, oferta de empleo o borradores de los mismos, según corresponda;
- b. cualquier acta del consejo relacionada o informe/documento de evaluación de idoneidad;
- c. la fecha de inicio prevista y la duración del mandato;
- d. una descripción de las funciones y responsabilidades principales de la persona;
- e. si la persona está reemplazando a alguien, el nombre de dicha persona.

1.3 Una lista de personas de referencia con sus datos de contacto, preferiblemente para empleadores del sector bancario o financiero, que incluyan nombre completo, entidad, puesto, número de teléfono, dirección de correo electrónico, naturaleza de la relación profesional y si existe o ha existido alguna relación no profesional con esta persona.

2. Evaluación de idoneidad por parte de la entidad

2.1 Se deben proporcionar los siguientes detalles:

- a. detalles del resultado de cualquier evaluación de la idoneidad de la persona realizada por la entidad, como las actas del consejo correspondiente o el informe/documento de evaluación de idoneidad;
- b. si la entidad es significativa, tal y como se define en las Directrices; y
- c. la persona de contacto dentro de la entidad.

3. Conocimientos, competencias y experiencia

- 3.1 Currículum vitae con información sobre los estudios y la experiencia profesional (incluida la experiencia profesional, titulaciones y otra formación pertinente), donde figure el nombre y la naturaleza de todas las organizaciones para las que el individuo ha trabajado y la naturaleza y duración de las funciones desempeñadas, destacando, en particular, las actividades desarrolladas en el ámbito del puesto al que aspira (experiencia bancaria y/o en dirección);
- 3.2 La información que se debe proporcionar incluirá una declaración de la entidad que indique si se ha evaluado que la persona tiene la experiencia requerida enumerada en estas Directrices y, de no ser así, detalles del programa de formación impuesto, incluidos los contenidos, el proveedor y la fecha en que se habrá completado el programa de formación.

4. Honorabilidad, honestidad e integridad

- 4.1 Antecedentes penales y la información pertinente sobre las investigaciones y procedimientos penales, los casos civiles y administrativos pertinentes y las medidas disciplinarias (incluida la inhabilitación para ocupar un puesto directivo, procedimientos concursales, de insolvencia y similares, en particular mediante un certificado oficial o cualquier fuente fiable de información sobre la ausencia de condenas penales, investigaciones y procedimientos (por ejemplo, investigaciones de terceros y testimonio de un abogado o un notario establecido en la Unión Europea).
- 4.2 Declaración sobre la existencia o ausencia de procedimientos penales pendientes o sobre si la persona o alguna organización dirigida por ella se ha visto involucrada como deudor en procedimientos de insolvencia o similares.
- 4.3 Información sobre lo siguiente:
- a. investigaciones, procedimientos de ejecución o sanciones por parte de una autoridad supervisora en los que el individuo haya estado involucrado directa o indirectamente;
 - b. denegación de registro, autorización, afiliación o licencia para llevar a cabo actividades comerciales, empresariales o profesionales, o la revocación, retirada o anulación del registro, la autorización, afiliación o licencia, o la expulsión dictada por un órgano regulador o público, o un órgano o asociación profesional;
 - c. despido o destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o la petición de cese en dicho puesto, excluidos los despidos colectivos;
 - d. si otra autoridad competente ha llevado a cabo una evaluación de la honorabilidad de la persona como adquirente o persona que dirige la actividad de una entidad (incluida la identidad de esa autoridad, la fecha de la evaluación y la prueba del resultado de la misma), y el consentimiento de la persona, cuando sea necesario, para buscar dicha información y poder procesarla y usarla para la evaluación de idoneidad; y

- e. si una autoridad de otro sector no financiero ya ha realizado una evaluación previa (incluida la identidad de dicha autoridad y pruebas de los resultados de esta evaluación).

5. Intereses financieros y no financieros

5.1 Deben divulgarse todos los intereses financieros y no financieros que podrían crear posibles conflictos de interés, incluidos, entre otros, los siguientes:

- a. descripción de cualquier interés o relación financiera (por ejemplo, préstamos, participaciones) y no financiera (por ejemplo, relaciones cercanas como cónyuge, pareja de hecho, persona con la que convive, hijo, padre u otra relación con la que la persona comparte alojamiento) entre la persona y sus familiares cercanos (o cualquier compañía con la que la persona esté estrechamente relacionada) y la entidad, su matriz o filiales, o cualquier persona que tenga una participación significativa en dicha entidad, incluidos los miembros de esas entidades o titulares de funciones clave;
- b. si la persona mantiene una relación comercial o de negocio (o la ha mantenido durante los últimos dos años) con cualquiera de las entidades o personas mencionadas anteriormente o está involucrado en cualquier proceso legal con esas entidades o personas;
- c. si la persona y sus familiares cercanos tienen intereses contrarios a los de la entidad, su matriz o filiales;
- d. si la propuesta de la persona es en nombre de un accionista significativo;
- e. cualquier obligación financiera frente a la entidad, su matriz o sus filiales (excluyendo hipotecas al corriente de pago negociadas en condiciones de plena competencia); y
- f. cualquier puesto de influencia política (nacional o local) ocupado durante los dos últimos años.

5.2 Si se identifica un conflicto de intereses significativo, la entidad deberá proporcionar una declaración sobre cómo se ha mitigado o remediado satisfactoriamente este conflicto, incluyendo una referencia a las partes pertinentes de la política de la entidad sobre conflictos de interés o a cualquier acuerdo específico en materia de gestión o mitigación de conflictos.

6. Dedicación de tiempo

6.1 Deben proporcionarse todos los detalles pertinentes y necesarios para demostrar que la persona puede dedicar tiempo suficiente al mandato, en particular:

- a. información sobre el tiempo mínimo que se dedicará al desempeño de sus funciones en la entidad (estimaciones anuales y mensuales);

- b. una lista de los mandatos predominantemente comerciales que el individuo ostenta, especificando si se aplican las reglas de cómputo privilegiado ²⁵ contempladas en el artículo 91, apartado 4, de la DRC IV;
- c. cuando se apliquen las reglas de cómputo privilegiado, una explicación de las sinergias que existen entre las compañías;
- d. una lista de los mandatos en entidades que no persiguen fines predominantemente comerciales o que se establecen con el único propósito de gestionar los intereses económicos del individuo;
- e. el tamaño de las empresas u organizaciones donde se ostentan dichos mandatos, incluidos, por ejemplo, los activos totales, si la empresa es cotizada y el número de empleados;
- f. una lista de responsabilidades adicionales asociadas con esos mandatos (como la presidencia de un comité);
- g. estimación de tiempo dedicado a cada mandato en días por año; y
- h. número de reuniones al año dedicadas a cada mandato.

7. Conocimientos, competencias y experiencia colectivos

7.1 La entidad proporcionará un listado con los nombres de los miembros del órgano de administración y un resumen de cometidos y funciones.

7.2 La entidad facilitará la información sobre su evaluación global de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, indicando la situación de la persona concreta en relación con la idoneidad global del órgano de administración (es decir, después de una evaluación utilizando la matriz de idoneidad del anexo I u otro método elegido por la entidad o requerido por la autoridad competente pertinente) e identificando las lagunas o deficiencias y las medidas impuestas para subsanarlas.

8. Cualquier otra información relevante se presentará como parte de la solicitud.

²⁵ Cuando el individuo se acoge a la posibilidad de que varios mandatos que son parte del mismo grupo, o dentro de empresas en las que la entidad posee una participación significativa o en entidades que son parte de los mismos sistemas institucionales de protección.