

EBA/GL/2017/12

---

21/03/2018

---

## Riktlinjer

---

för lämplighetsbedömningar av  
ledamöter i ledningsorgan och ledande  
befattningshavare

---

# 1. Regelefterlevnads- och rapporteringsskyldigheter

---

## Riktlinjernas status

1. Dessa riktlinjer utfärdas i enlighet med artikel 16 i förordningarna om de europeiska tillsynsmyndigheterna<sup>1</sup>. Enligt artikel 16.3 ska de behöriga myndigheterna och de finansiella instituten med alla tillgängliga medel söka följa riktlinjerna.
2. Dessa riktlinjer anger lämplig tillsynspraxis inom det europeiska systemet för finansiell tillsyn samt hur unionsrätten bör tillämpas. Behöriga myndigheter som berörs av dessa riktlinjer bör följa dem genom att på lämpligt sätt integrera dem i sina tillsynsmetoder (till exempel genom att ändra sina regelverk eller tillsynsprocesser), även ifall riktlinjerna i fråga i första hand riktar sig till institut.

## Rapporteringskrav

3. I enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 och artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1095/2010 måste behöriga myndigheter senast den 21.05.2018 anmäla till EBA och Esma om de följer eller avser följa dessa riktlinjer, alternativt ange skälen till att de inte gör det. Om någon sådan anmälan inte inkommer inom denna tidsfrist kommer EBA och Esma att anse att den behöriga myndigheten inte följer riktlinjerna. Anmälningarna bör lämnas in genom att skicka in det formulär som finns tillgängligt på EBA:s webbplats till [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) med EBA/GL/2017/12 som referens och med det formulär som finns tillgängligt på Esmas webbplats till [managementbody.guidelines@esma.europa.eu](mailto:managementbody.guidelines@esma.europa.eu) med [...] som referens. Anmälningarna ska lämnas in av personer som är behöriga att rapportera om hur riktlinjerna följs på sin behöriga myndighets vägnar. Alla förändringar avseende graden av regelefterlevnad ska också rapporteras till EBA och Esma.
4. Anmälningarna publiceras på EBA:s webbplats, i enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 och på Esmas webbplats, i enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1095/2010.

---

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

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

## 2. Syfte, tillämpningsområde och definitioner

---

### Syfte

5. I dessa riktlinjer specificeras lämplighetskraven för ledamöter i ledningsorgan för kreditinstitut, värdepappersföretag, finansiella holdingföretag och blandade finansiella holdingföretag samt, i synnerhet, i enlighet med artikel 91.12 i direktiv 2013/36/EU<sup>2</sup> och andra stycket i artikel 9.1 i direktiv 2014/65/EU<sup>3</sup>, begreppen tillräcklig avsatt tid; ärlighet, integritet och självständigt tänkande för en ledamot i ledningsorganet; tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter hos ledningsorganet som helhet; och tillräckliga avsatta personalresurser och finansiella resurser för att introducera och utbilda sådana medlemmar. Begreppet mångfald som ska beaktas vid urval av ledamöter i ledningsorgan specificeras också i enlighet med ovannämnda artiklar.
6. I riktlinjerna specificeras även lämplighetskrav för chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen för kreditinstitut och vissa värdepappersföretag, ifall de inte är en del av ledningsorganet, och, om de identifierats med en riskbaserad metod av dessa institut, för andra ledande befattningshavare, som en del av de styrningsformer som hänvisas till i artiklarna 74 och 88 i direktiv 2013/36/EU och i artiklarna 9.3, 9.6 och 16.2 i direktiv 2014/65/EU, och för relaterade bedömningsförfaranden, styrningspolicier och styrningsmetoder, inbegripet principen om oberoende som gäller för vissa ledamöter i ledningsorgan i dess tillsynsfunktion.

### Adressater

7. Dessa riktlinjer riktar sig till behöriga myndigheter enligt definitionen i artikel 4.1 punkt 26 i direktiv 2014/65/EU och i artikel 4.1 punkt 40 i förordning (EU) nr 575/2013<sup>4</sup>, inbegripet Europeiska centralbanken med avseende på ärenden med anknytning till de uppgifter som den tilldelas genom förordning (EU) nr 1024/2013<sup>5</sup>; kreditinstitut enligt definitionen i artikel 4.1 punkt 1 i förordning (EU) nr 575/2013; blandade finansiella holdingföretag enligt definitionen i artikel 4.1 punkt 21 i förordning (EU) nr 575/2013; och värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1 punkt 1 i direktiv 2014/65/EU.

---

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag, om ändring av direktiv 2002/87/EG och om upphävande av direktiv 2006/48/EG och 2006/49/EG (EUT L 176, 27.6.2013, s. 338).

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

<sup>4</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsyns krav för kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av förordning (EU) nr 648/2012 (EUT L 176, 27.6.2013, s. 1).

<sup>5</sup> Rådets förordning (EU) nr 1024/2013 av den 15 oktober 2013 om tilldelning av särskilda uppgifter till Europeiska centralbanken i fråga om politiken för tillsyn över kreditinstitut (EUT L 287, 29.10.2013, s. 63).

## Tillämpningsområde

8. Behöriga myndigheter bör säkerställa att kreditinstitut, blandade finansiella holdingföretag och värdepappersföretag, såsom hänvisas till i punkt 7, såväl som finansiella holdingföretag, enligt definitionen i artikel 4.1 punkt 20 i förordning (EU) nr 575/2013, följer dessa riktlinjer. Dessa riktlinjer gäller för alla institut, såvida inte annat anges avseende institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet enligt definitionen däri.
9. Institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet, såsom de definieras i dessa riktlinjer, bör följa dessa riktlinjer på individuell nivå, undergruppssnivå eller grupp nivå, inbegripet deras dotterföretag som inte omfattas av direktiv 2013/36/EU, i enlighet med artikel 109 i det direktivet.
10. Riktlinjerna är tänkta att omfatta alla befintliga ledningsstrukturer utan att förorda någon särskild sådan. Riktlinjerna påverkar inte den allmänna tilldelningen av befogenheter i enlighet med nationell bolagsrätt. I enlighet därmed bör de tillämpas oavsett vilken ledningsstruktur som används (monistisk och/eller dualistisk ledningsstruktur och/eller andra strukturer) i medlemsstaterna. Ledningsorganet bör, enligt definitionen i artikel 3.1 punkt 7 och 3.1 punkt 8 i direktiv 2013/36/EU, tolkas som att de har lednings- (verkställande) och tillsynsfunktioner (icke verkställande)<sup>6</sup>.
11. Termerna "ledningsorganet i dess ledningsfunktion" och "ledningsorganet i dess tillsynsfunktion" används genomgående i dessa riktlinjer utan hänvisning till någon specifik styrningsstruktur och hänvisningar till lednings- (verkställande) och tillsynsfunktioner (icke verkställande) bör tolkas som gällande för organen eller ledamöterna i det ledningsorgan som är ansvarig för denna funktion enligt nationell lagstiftning.
12. I medlemsstater där ledningsorganet, helt eller delvis, delegerar verkställande funktioner till en person eller till ett internt verkställande organ (t.ex. en verkställande direktör [VD], ledningsgrupp eller verkställande kommitté) bör de personer som utför dessa verkställande funktioner på grundval av denna delegering tolkas som att de utgör ledningsfunktionen i ledningsorganet. I dessa riktlinjer bör alla hänvisningar till ledningsorganet i dess ledningsfunktion tolkas som att det även inbegriper ledamöterna i ett sådant verkställande organ eller VD, enligt definitionen i dessa riktlinjer, även om dessa inte har föreslagits eller utnämnts till formella ledamöter i institutets ledningsorgan eller organ enligt nationell lagstiftning.
13. I medlemsstater där vissa av de ansvarsområden som genom dessa riktlinjer tilldelas ledningsorganet istället direkt utövas av aktieägare, ledamöter i eller ägare av instituten snarare än av ledningsorganet, bör instituten säkerställa att sådana ansvarsområden och relaterade beslut, i så stor utsträckning som möjligt, ombesörjs i linje med de riktlinjer som gäller för ledningsorganet.

---

<sup>6</sup> Se även skäl 56 i direktiv 2013/36/EU.

14. De definitioner av VD, finanschef och ledande befattningshavare som används i dessa riktlinjer görs endast av praktiska skäl och är inte tänkta som ett påtvingande av att utnämna sådana befattningshavare eller sådana poster såvida inte detta föreskrivs i relevant EU-lagstiftning eller nationell lagstiftning.

## Definitioner

15. Såvida inget annat specificeras har de termer som används och definieras i direktiv 2013/36/EU, förordning (EU) nr 575/2013 och direktiv 2014/65/EU samma betydelse i riktlinjerna. Dessutom gäller följande definitioner i dessa riktlinjer:

<b>Institut</b>	Avser kreditinstitut enligt definitionen i artikel 4.1 punkt1 i förordning (EU) nr 575/2013, finansiella holdingföretag enligt definitionen i artikel 4.1 punkt20 i förordning (EU) nr 575/2013, blandade finansiella holdingföretag enligt definitionen i artikel 4.1 punkt21 i förordning (EU) nr 575/2013 samt värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1 punkt1 i direktiv 2014/65/EU.
<b>Institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet</b>	Avser kreditinstitut eller värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1 punkt1 respektive 4.1 punkt2 i förordning (EU) nr 575/2013.
<b>Betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet</b>	Avser institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet och som hänvisas till i artikel 131 i direktiv 2013/36/EU (globala systemviktiga institut), och andra systemviktiga institut samt, enligt vad som är tillämpligt, andra institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet eller, vid tillämpning av artikel 91 i direktiv 2013/36/EU, finansiella holdingföretag och blandade finansiella holdingföretag, fastställda av den behöriga myndigheten eller genom nationell lagstiftning, på grundval av en bedömning av institutets storlek och interna organisation, och av dess verksamhets art, omfattning och komplexitet.
<b>Börsnoterat institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet</b>	Avser institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet vilkas finansiella instrument är upptagna till handel på en reglerad marknad såsom hänvisas till i den förteckning som ska offentliggöras av Esma i enlighet med artikel 56 i direktiv 2014/65/EU, i en eller flera medlemsstater. <sup>7</sup>

<sup>7</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU av den 15 maj 2014 om marknader för finansiella instrument och om ändring av direktiv 2002/92/EG och av direktiv 2011/61/EU (EUT L 173, 12.6.2014, s. 349).

<b>Personal</b>	Avser alla anställda vid ett institut och dess dotterföretag som ingår i konsolideringen, inbegripet dotterföretag som inte omfattas av direktiv 2013/36/EU, och alla ledamöter i deras ledningsorgan i dess ledningsfunktion och tillsynsfunktion.
<b>Koncern</b>	Avser ett moderföretag och alla dess dotterföretag, enligt definitionen i artikel 2.9 och 2.10 i direktiv 2013/34/EU <sup>8</sup> .
<b>Lämplighet</b>	Avser i vilken grad en person anses ha gott anseende och, enskilt eller tillsammans med andra personer, besitta tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att utföra sina arbetsuppgifter. Lämplighet täcker även ärlighet, integritet och varje persons förmåga att tänka självständigt och dennes förmåga att avsätta tillräcklig tid för att utföra sina arbetsuppgifter.
<b>Ledamot</b>	Avser en föreslagen eller utnämnd ledamot i ledningsorganet.
<b>Verkställande direktör (VD)</b>	Avser den person som ansvarar för ledning och styrning av institutets övergripande affärsverksamhet.
<b>Ledande befattningshavare</b>	<p>Avser personer som har ett betydande inflytande över institutets inriktning, men som varken är ledamöter i ledningsorganet eller är VD. Dessa inbegriper cheferna för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, ifall dessa inte är ledamöter i ledningsorganetsamt andra ledande befattningshavare, om de identifierats med en riskbaserad metod av institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet.</p> <p>Andra ledande befattningshavare skulle kunna inbegripa chefer för betydande affärsområden, filialer i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet/Europeiska frihandelssammanslutningen, dotterföretag i tredjeländer och andra interna funktioner.</p>
<b>Chefer för de interna kontrollfunktionerna</b>	Avser de personer högst upp i hierarkin som ansvarar för den faktiska ledningen av daglig verksamhet rörande funktioner för oberoende riskhantering, regelefterlevnad och internrevision.

<sup>8</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/34/EU av den 26 juni 2013 om årsbokslut, koncernredovisning och rapporter i vissa typer av företag, om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/43/EG och om upphävande av rådets direktiv 78/660/EEG och 83/349/EEG (EUT L 182, 29.6.2013, s. 19).

<b>Finanschef</b>	Avser den person med övergripande ansvar för ledning av all följande verksamhet: hantering av finansiella resurser, finansiell planering och finansiell rapportering.
<b>Konsolidering under tillsyn</b>	Avser tillämpningen av de tillsynsregler som fastställs i direktiv 2013/36/EU och förordning (EU) nr 575/2013 på grupp- eller undergruppsnivå i enlighet med del ett, avdelning II, kapitel 2 i förordning (EU) nr 575/2013. Konsolideringen under tillsyn innebär alla dotterföretag som är institut eller finansiellt institut, enligt definitionen i artikel 4.1 punkt3 respektive 4.1 punkt26 i förordning (EU) nr 575/2013 och kan även inbegripa anknutna företag, enligt definitionen i artikel 4.1 punkt18 i samma förordning, vilka är etablerade inom eller utanför EU.
<b>Konsoliderat institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet</b>	Avser ett institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet och som är skyldigt att följa tillsynskraven på grundval av den konsoliderade situationen, i enlighet med del ett, avdelning II, kapitel 2 i förordning (EU) nr 575/2013.
<b>Mångfald</b>	Avser en situation där kännetecknen för ledamöterna i ledningsorganet, inbegripet deras ålder, kön, geografisk härkomst samt utbildnings- och yrkesbakgrund, skiljer sig åt till en grad som möjliggör olika åsikter inom ledningsorganet.
<b>Geografisk härkomst</b>	Avser den region varifrån en person har kulturell, utbildningsmässig eller yrkesmässig bakgrund.
<b>Introduktion</b>	Avser alla initiativ eller program för förberedelse av en person för en specifik ny befattning som ledamot av ledningsorganet.
<b>Utbildning</b>	Avser alla initiativ eller program för att förbättra kunskaper, färdigheter eller kompetens hos ledamöter i ledningsorganet, på löpande basis eller på ad hoc-basis.
<b>Aktieägare</b>	Avser en person som äger aktier i ett institut, eller, beroende på institutets juridiska form, andra ägare av eller ledamöter i institutet.
<b>Uppdrag i ledningsorgan</b>	Avser en befattning som ledamot i ledningsorganet för ett institut eller en annan juridisk person. Om ledningsorganet, beroende på enhetens rättsliga form, består av en enda person, räknas också denna befattning som uppdrag i ledningsorganet.
<b>Uppdrag i ledningsorgan utan</b>	Avser ett uppdrag i ledningsorgan genom vilket en

**verkställande funktioner**

person är ansvarig för tillsyn och övervakning av ledningsbeslut utan verkställande arbetsuppgifter inom en enhet.

**Uppdrag i ledningsorgan med verkställande funktioner**

Avser uppdrag i ledningsorgan genom vilket en person är ansvarig för den faktiska ledningen av en enhets affärer.

## 3. Genomförande

### Tillämpningsdatum

16. Dessa riktlinjer gäller från och med den 30 juni 2018.

### Övergångsbestämmelser

17. Institut bör före riktlinjernas tillämpningsdatum, och senast under den nya bedömning som hänvisas till i punkt 155, tillämpa riktlinjerna för inledande lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare för personer som utnämnts. Institut bör tillämpa riktlinjerna för den inledande introduktionen och utbildningen av ledamöterna i ledningsorganet inom samma tidsramar som fastställts för den nya bedömningen.
18. Behöriga myndigheter bör inte genomföra avdelning VIII gällande den inledande lämplighetsbedömningen av nyligen utnämnda ledamöter i ledningsorganet och ledande befattningshavare för personer som utnämnts före dessa riktlinjers tillämpningsdatum.

### Upphävande

19. EBA:s riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare (EBA/GL/2012/06) upphävs från och med den 30 juni 2018.



## 4. Riktlinjer

---

### Avdelning I – Tillämpning av proportionalitetsprincipen

20. Proportionalitetsprincipen syftar till att på ett konsekvent sätt matcha styrningsformer med institutets enskilda riskprofil och affärsmodell och beaktar den enskilda position för vilken en bedömning görs så att målet med regleringskraven verkligen kan uppnås.
21. Institut bör beakta sin storlek, interna organisation, och sin verksamhets art, omfattning och komplexitet vid utarbetande och genomförande av policyer och förfaranden som fastställs i dessa riktlinjer. Betydande institut bör ha mer sofistikerade policyer och förfaranden, medan däremot små och mindre komplexa institut kan genomföra enklare policyer och förfaranden. Dessa policyer och förfaranden bör dock säkerställa uppfyllande av de kriterier som specificeras i dessa riktlinjer för bedömning av lämplighet för ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare och kraven om att beakta mångfald vid rekrytering av ledamöter till ledningsorganet och att tillhandahålla tillräckliga resurser för deras introduktion och utbildning.
22. Alla ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare bör, under alla omständigheter, ha ett gott anseende, vara ärliga och ha integritet, och alla ledamöter i ledningsorganet bör ha förmåga att tänka självständigt oavsett institutets storlek, interna organisation och dess verksamhets art, omfattning och komplexitet och arbetsuppgifterna och ansvarsområdena för den specifika befattningen, inbegripet medlemskap i ledningsorganets kommittéer.
23. I syfte att tillämpa proportionalitetsprincipen och för att säkerställa tillbörligt genomförande av styrningskraven i direktiv 2013/36/EU och direktiv 2014/65/EU, vilka specificeras ytterligare i riktlinjerna, bör följande kriterier beaktas av institut och behöriga myndigheter:
  - a. Institutets storlek vad gäller den totala balansomslutningen, kundtillgångar som innehas eller förvaltas, och/eller volymen behandlade transaktioner av institutet eller dess dotterföretag inom ramen för konsolidering under tillsyn.
  - b. Institutets rättsliga form, inbegripet huruvida institutet är en del av en koncern och, om så är fallet, proportionalitetsbedömningen för koncernen.
  - c. Huruvida institutet är börsnoterat.
  - d. Typ av tillåten verksamhet och tillåtna tjänster som institutet tillhandahåller (se även bilaga I till direktiv 2013/36/EU och bilaga I till direktiv 2014/65/EU).
  - e. Institutets geografiska närvaro och storleken på dess verksamhet inom varje jurisdiktion.

- f. Den underliggande affärsmodellen och affärsstrategin, affärsverksamhetens art och komplexitet samt institutets organisationsstruktur.
- g. Institutets riskstrategi, riskaptit och faktiska riskprofil, även med beaktande av resultatet av den årliga bedömningen av kapitalbehov.
- h. Tillstånd för institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet att använda interna modeller för beräkning av kapitalkrav.
- i. Typ av kunder<sup>9</sup>.
- j. Art och komplexitet för de produkter, kontrakt eller instrument som erbjuds av institutet.

## Avdelning II – Omfattningen av institutens lämplighetsbedömningar

### 1. Institutens lämplighetsbedömning av enskilda ledamöter i ledningsorganet

24. Institut bör, vid uppfyllande av de skyldigheter som fastställts i artikel 91.1 i direktiv 2013/36/EU, säkerställa att ledamöter i ledningsorganet vid alla tidpunkter enskilt är lämpliga och bör bedöma eller göra en ny bedömning av deras lämplighet, i synnerhet vid följande tillfällen:

- a. Vid ansökan om auktorisation av verksamheten.
- b. När väsentliga förändringar av sammansättningen av ledningsorganet sker, inbegripet följande:
  - i. När nya ledamöter i ledningsorganet utnämns, inbegripet som ett resultat av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett ökat kvalificerat innehav i ett institut<sup>10</sup>. Denna bedömning bör begränsas till nyutnämnda ledamöter.

<sup>9</sup> I direktiv 2014/65/EU definieras kund i artikel 4.1 punkt9, professionell kund i artikel 4.1 punkt10 och icke-professionell kund i artikel 4.1 punkt11. I skäl 103 i direktiv 2014/65/EU specificeras också att godtagbara motparter bör anses agera som kunder, såsom beskrivs i artikel 30 i samma direktiv.

<sup>10</sup> Se även förslaget till tekniska standarder enligt artikel 7.4 i direktiv 2014/65/EU och förslaget till tekniska standarder för genomförande enligt artikel 7.5 i direktiv 2014/65/EU om förfaranden för att bevilja och avslå ansökningar om auktorisation för värdepappersföretag, vilka finns tillgängliga på Esmas webbplats. Se även förslag till tekniska standarder för genomförande av förfarandena och formulären vad gäller förvärv och ökat kvalificerat innehav i kreditinstitut respektive värdepappersföretag, vilka finns tillgängliga på EBA:s och Esmas webbplatser: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of->

- ii. Vid återutnämning av ledamöter i ledningsorganet, om kraven för befattningen har förändrats eller om ledamoten utnämns till en annan befattning i ledningsorganet. Denna bedömning bör begränsas till de ledamöter vilkas befattning har förändrats och till analysen av de relevanta aspekterna, med beaktande av eventuella ytterligare krav för befattningen.
  - c. Löpande, i enlighet med punkterna 28 och 29.
25. Institutet ansvarar för den inledande och löpande bedömningen av den enskilda lämpligheten för ledamöter i ledningsorganet, utan att detta påverkar den bedömning som genomförs av behöriga myndigheter för tillsynsändamål.
26. Institutet bör, i synnerhet, bedöma huruvida ledamöterna
- a. har tillräckligt gott anseende,
  - b. besitter tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att utföra sina arbetsuppgifter,
  - c. kan agera med ärlighet, integritet och har förmåga att tänka självständigt för att på ett effektivt sätt bedöma och ifrågasätta besluten från ledningsorganet i dess ledningsfunktion och andra relevanta ledningsbeslut där så är nödvändigt samt för att på ett effektivt sätt utöva tillsyn över och övervaka ledningens beslutsfattande,
  - d. kan avsätta tillräcklig tid för att utföra sina funktioner vid institutet och, ifall institutet är betydande, huruvida begränsningen av antalet uppdrag i ledningsorganet enligt artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU efterlevs.
27. När en bedömning görs för en specifik befattning bör, inom ramen för bedömningen av tillräckliga kunskaper, färdigheter erfarenheter och förmågan att avsätta tillräcklig tid, rollen för den specifika befattningen i fråga beaktas. Den nivå och art av de tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter som krävs av en ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion kan skilja sig åt jämfört med vad som krävs av en ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, i synnerhet om dessa funktioner är tilldelade olika organ.
28. Institutet bör löpande övervaka lämpligheten hos ledamöterna i ledningsorganet för att, mot bakgrund av eventuella nya relevanta fakta, identifiera situationer när en ny bedömning av deras lämplighet bör utföras. En ny bedömning bör i synnerhet utföras i följande fall:

- a. Ifall det råder tveksamhet om lämpligheten hos enskilda ledmöter i ledningsorganet eller om lämpligheten av ledningsorganet som helhet.
  - b. I händelse av en väsentlig påverkan på anseendet för en ledamot i ledningsorganet, eller institutet, inbegripet fall där ledamöter inte följer institutets policy för intressekonflikt.
  - c. Som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.
  - d. Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka lämpligheten hos en ledamoten i ledningsorganet.
29. Institut bör även göra en ny bedömning om en ledamot i ledningsorganet har förmåga att avsätta tillräcklig tid om den ledamoten tar på sig ytterligare uppdrag i ledningsorgan eller börjar utföra ny relevant verksamhet, inbegripet politisk sådana.
30. Institut bör basera sina lämplighetsbedömningar på de begrepp som definieras i avdelning III, med beaktande av ledningsorganets mångfald enligt vad som specificeras i avdelning V, och bör införa en lämplighetspolicy och förfaranden såsom fastställts i avdelningarna VI respektive VII.

## 2. Institutens bedömning av lämpligheten av ledningsorganet som helhet

31. Institut bör, vid uppfyllandet av den skyldighet som fastställs i artikel 91.7 i direktiv 2013/36/EU, säkerställa att ledningsorganet vid alla tidpunkter har tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att kunna förstå institutets verksamhet, inbegripet de främsta riskerna.
32. Institut bör bedöma eller göra en ny bedömning av lämpligheten av ledningsorganet som helhet, i synnerhet i följande situationer:
- a. Vid ansökan om auktorisation av verksamheten.
  - b. När väsentliga förändringar av sammansättningen av ledningsorganet sker, inbegripet följande:
    - i. När nya ledamöter i ledningsorganet utnämns, inbegripet som ett resultat av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett ökat kvalificerat innehav i ett institut<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Se fotnot 17.

- ii. Vid återutnämning av ledamöter i ledningsorganet, om kraven för befattningen har förändrats eller om ledamöterna utnämns till en annan befattning i ledningsorganet.
    - iii. När utnämnda eller återutnämnda ledamöter upphör att vara ledamöter i ledningsorganet.
  - c. Löpande, i enlighet med punkt 33.
33. Institut bör, i synnerhet i följande fall, göra en ny bedömning av lämpligheten av ledamöterna i ledningsorganet som helhet:
- a. Vid en väsentlig förändring av institutets affärsmodell, riskprofil eller strategi eller struktur på enskild nivå eller på koncernnivå.
  - b. Som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.
  - c. Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka ledningsorganets lämplighet som helhet.
34. När en ny bedömning sker av lämpligheten av ledningsorganet som helhet bör institut inrikta sin bedömning på de relevanta förändringarna av institutets affärsverksamhet, strategier och riskprofil samt av fördelningen av arbetsuppgifter inom ledningsorganet och effekten av detta på ledningsorganets erforderade gemensamma kunskaper, färdigheter och erfarenhet.
35. Institut bör basera sina lämplighetsbedömningar på de begrepp som definieras i avdelning III och bör införa en lämplighetspolicy och förfaranden såsom fastställts i avdelningarna VI och VII.
36. Bedömningen av den ursprungliga och löpande lämpligheten av ledningsorganet som helhet är institutens ansvar. När en bedömning även utförs av behöriga myndigheter för tillsynsändamål är instituten fortsatt ansvariga för att bedöma och säkerställa ledningsorganets lämplighet som helhet.

### 3. Bedömning som utförs av institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet av ledande befattningshavares lämplighet

37. Medan alla institut bör säkerställa att deras personal kan utföra sina funktioner på ett adekvat sätt bör institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet specifikt säkerställa att ledande befattningshavare vid alla tidpunkter har tillräckligt gott anseende, är ärliga och har integritet, och besitter tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för sina befattningar samt bedöma ovannämnda krav, i synnerhet i följande fall:

- a. Vid ansökan om auktorisation.
  - b. När nya ledande befattningshavare utnämns, inbegripet som ett resultat av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett ökat kvalificerat innehav i ett institut.
  - c. När så krävs, i enlighet med punkt 38.
38. Institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet bör löpande övervaka ledande befattningshavares anseende, ärlighet, integritet, kunskaper, färdigheter och erfarenhet för att, mot bakgrund av eventuella nya relevanta fakta, identifiera situationer när en ny bedömning bör utföras. En ny bedömning bör i synnerhet göras i följande fall:
- a. Ifall det råder tveksamhet om deras lämplighet.
  - b. I händelse av en väsentlig påverkan på personens anseende.
  - c. Som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.
  - d. Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka personens lämplighet.
39. Bedömningen av personens anseende, ärlighet, integritet, kunskaper, färdigheter och erfarenhet avseende ledande befattningshavare bör baseras på samma kriterier som de som tillämpas för lämplighetsbedömningen av ledamöterna i ledningsorganet. Vid bedömning av kunskaper, färdigheter och erfarenhet bör rollen och arbetsuppgifterna för den specifika befattningen beaktas.
40. Att bedöma den ursprungliga och löpande lämpligheten av ledande befattningshavare är institutens ansvar. När en bedömning av vissa ledande befattningshavare även utförs av behöriga myndigheter för tillsynsändamål är instituten fortsatt ansvariga för att bedöma och säkerställa lämplighet hos dessa ledande befattningshavare.

## Avdelning III – Begrepp avseende lämplighet som förtecknas i artikel 91.12 i direktiv 2013/36/EU

### 4. Tillräcklig tid som en ledamot i ledningsorganet ska avsätta

41. Institut bör bedöma huruvida en ledamot i ledningsorganet kan avsätta tillräcklig tid för att utföra sina funktioner och sköta sina ansvarsområden, inbegripet att förstå institutets affärer, dess främsta risker och konsekvenserna av affärsverksamheten och riskstrategin. När personen innehar ett mandat i ett betydande institut bör detta inbegripa en bedömning

för att säkerställa att begränsningen av det maximala antalet uppdrag i ledningsorgan enligt artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU eller artikel 9.2 i direktiv 2014/65/EU, enligt vad som är tillämpligt, efterlevs.

42. Ledamöter bör även kunna fullgöra sina arbetsuppgifter under perioder av ökad aktivitet, såsom en omstrukturering, en flytt av institutet, ett förvärv, en sammanslagning, ett uppköp eller en krissituation, eller som ett resultat av någon större svårighet i någon eller flera av dess verksamheter, med beaktande av att en större tidsinsats kan komma att krävas under sådana perioder jämfört med normala perioder.
43. Vid bedömningen av en ledamots förmåga att avsätta tillräcklig tid bör institut åtminstone beakta följande:
- a. Antalet uppdrag i ledningsorgan i finansiella och icke-finansiella företag som innehas av den ledamoten på samma gång, med beaktande av möjliga synergieffekter när de innehas inom samma koncern, inbegripet vid handlande på uppdrag av en juridisk person eller som en ställföreträdare för en ledamot i ledningsorganet.
  - b. Storleken, arten, omfattningen och komplexiteten vad gäller verksamheten vid den enhet där ledamoten innehar ett uppdrag i ledningsorganet och, i synnerhet, huruvida enheten är en enhet utanför EU.
  - c. Ledamotens geografiska närvaro och restid som krävs för rollen.
  - d. Antal planerade möten för ledningsorganet.
  - e. Uppdrag i ledningsorgan för organisationer som inte främst tjänar kommersiella syften som innehas av denna ledamot vid samma tidpunkt.
  - f. Alla nödvändiga möten som ska hållas, i synnerhet med behöriga myndigheter eller andra interna eller externa intressenter utanför ledningsorganets formella sammanträdesschema.
  - g. Arten av ledamotens specifika befattning och ansvarsområden, inbegripet specifika roller såsom VD, ordförande, eller ordförande för eller ledamot i en kommitté, huruvida ledamoten innehar en verkställande eller icke verkställande befattning och behovet av att denna ledamot närvarar vid möten i de företag som förtecknas i led a och i institutet.
  - h. Annan extern yrkesmässig eller politisk verksamhet, och alla andra funktioner och relevanta verksamheter, både inom och utanför den finansiella sektorn och både inom och utanför EU.
  - i. Den nödvändiga introduktionen och utbildningen.

- j. Alla andra relevanta arbetsuppgifter för ledamoten som institut anser vara nödvändiga att beakta vid bedömningen av om ledamoten har förmåga att avsätta tillräcklig tid.
  - k. Tillgängliga relevanta jämförelsetal för vad som avses med tillräcklig tid, inbegripet de jämförelsetal som tillhandahålls av EBA<sup>12</sup>.
44. Institut bör skriftligen dokumentera rollerna, arbetsuppgifterna och den erforderade förmågan för de olika befattningarna inom ledningsorganet och den tid som förväntas krävas för varje befattning, även med beaktande av behovet av att avsätta tillräcklig tid för introduktion och utbildning. I detta syfte får mindre institut och mindre komplexa institut endast göra skillnad mellan verkställande och icke verkställande uppdrag i ledningsorgan vad avser den tid som förväntas krävas.
45. En ledamot i ledningsorganet bör upplysas om den förväntade tidsinsats som kommer att krävas för dennes arbetsuppgifter. Institut får kräva att ledamoten bekräftar att denne kan avsätta denna tid för rollen.
46. Institut bör övervaka att ledamöterna i ledningsorganet avsätter tillräcklig tid för att utföra sina funktioner. Förberedelser inför möten närvaro och aktivt deltagande av ledamöterna i ledningsorganets möten utgör alla indikatorer på tidsinsatser.
47. Ett institut bör, i sin bedömning av om andra enskilda ledamöter i ledningsorganet avsätter tillräcklig tid, även överväga inverkan av eventuell långvarig frånvaro av ledamöter i ledningsorganet.
48. Institut bör föra register över alla externa yrkesmässiga och politiska befattningar som innehas av ledamöterna i ledningsorganet. Sådana register bör uppdateras varje gång en ledamot meddelar institutet om en ändring och när institutet på annat vis får kännedom om sådana ändringar. När ändringar av sådana befattningar uppkommer, som kan minska förmågan hos ledamoten i ledningsorganet att avsätta tillräcklig tid för att utföra sin funktion bör institutet göra en ny bedömning av ledamotens förmåga att leva upp till den tidsinsats som krävs för befattningen.

## 5. Beräkning av antalet uppdrag i ledningsorgan

49. Utöver kravet på att avsätta tillräcklig tid för att utföra sina funktioner måste ledamöter i ledningsorganet som innehar ett uppdrag i ledningsorganet i ett betydande institut följa den begränsning av antalet uppdrag i ledningsorgan som fastställs i artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU.

---

<sup>12</sup> Siffror för 2015 finns som en bilaga till konsekvensbedömningen i dessa riktlinjer.



50. Vid tillämpning av artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU, där ett uppdrag i ledningsorgan både omfattar verkställande och icke verkställande ansvarsområden, bör uppdrag i ledningsorgan räknas som ett verkställande sådant.
51. När flera uppdrag i ledningsorgan räknas som ett enda uppdrag i ledningsorgan, såsom beskrivs i artikel 91.4 i direktiv 2013/36/EU och som anges i punkterna 52–57, bör detta uppdrag räknas som ett uppdrag i ledningsorgan med verkställande funktioner om det inbegriper minst ett uppdrag i ledningsorgan med verkställande funktioner. I annat fall bör det räknas som ett uppdrag i ledningsorgan utan verkställande funktioner.
52. I enlighet med artikel 91.4 a) i direktiv 2013/36/EU räknas alla uppdrag i ledningsorgan inom samma koncern som ett enda uppdrag i ledningsorgan.
53. I enlighet med artikel 91.4 b) ii i direktiv 2013/36/EU räknas alla uppdrag i ledningsorgan som innehas i företag där institutet har ett kvalificerat innehav, men som inte är dotterföretag inom samma koncern, som ett enda uppdrag i ledningsorgan. Detta uppdrag, i ledningsorgan i företag där institutet har ett kvalificerat innehav, räknas som ett separat uppdrag i ledningsorgan, dvs. uppdraget i ledningsorgan som innehas inom samma koncern och uppdraget i ledningsorgan där institutet har ett kvalificerat innehav räknas sammanlagt som två uppdrag i ledningsorgan.
54. När flera institut inom samma koncern innehar kvalificerade innehav bör uppdragen i ledningsorgan för alla kvalificerade innehav räknas, med beaktande av institutets konsoliderade situation (på grundval av konsolideringens omfattning av redovisning), som ett separat uppdrag i ledningsorgan. Detta uppdrag, i ledningsorgan med kvalificerade innehav, räknas som ett separat uppdrag i ledningsorgan, dvs. uppdrag i ledningsorgan i företag inom samma koncern och uppdrag i ledningsorgan i alla kvalificerade innehav som innehas av institut inom samma koncern räknas sammanlagt som två uppdrag i ledningsorgan.
55. Om en ledamot i ledningsorganet innehar uppdrag i ledningsorgan i olika koncerner eller företag räknas alla uppdrag i ledningsorgan som innehas inom samma institutionella skyddsordning, såsom hänvisas till i artikel 91.4 b) i i direktiv 2013/36/EU, som ett enda uppdrag i ledningsorgan. När tillämpningen av den regel som anges i artikel 91.4 b) i i direktiv 2013/36/EU, vad avser beräkningen av uppdrag i ledningsorgan inom samma institutionella skyddsordning, leder till ett högre antal uppdrag i ledningsorgan än vid tillämpningen av den regel som anges i artikel 91.4 a) angående beräkning av antalet uppdrag i ledningsorgan inom koncerner, bör det lägre antalet uppdrag i ledningsorgan gälla (t.ex. när uppdrag i ledningsorgan innehas inom två koncerner, av både företag som är medlemmar och samtidigt av företag som inte är medlemmar i samma institutionella skyddsordning, bör detta endast beräknas som två separata uppdrag i ledningsorgan).
56. Uppdrag i ledningsorgan som innehas i enheter som inte huvudsakligen har ett kommersiella syften ska inte räknas med vid beräkningen av antal uppdrag i ledningsorgan

enligt artikel 91.3 i samma direktiv. Sådan verksamhet bör dock beaktas vid bedömning av den aktuella ledamotens förmåga att avsätta tillräcklig tid.

57. Enheter som inte huvudsakligen har ett kommersiellt ändamål omfattar bland annat
- a. välgörenhetsorganisationer,
  - b. andra ideella organisationer, och
  - c. företag som grundats endast i syfte att förvalta ledamöternas eller deras familjemedlemmars privata ekonomiska intressena, förutsatt att det inte krävs löpande förvaltning av ledamoten.

## 6. Adekvata kunskaper, färdigheter och erfarenheter

58. Ledningsorganets ledamöter bör ha en aktuell förståelse för institutets verksamhet och dess risker, på en nivå som motsvarar deras ansvarsområden. Detta innebär en lämplig förståelse av de områden som en enskild ledamot inte är direkt ansvarig för, men ansvarar för tillsammans med ledningsorganets andra ledamöter.
59. Ledningsorganets ledamöter bör ha en tydlig förståelse för institutets styrningsformer, sina respektive roller och ansvarsområden och, i tillämpliga fall, koncernens struktur och eventuella intressekonflikter som skulle kunna uppstå på grund därav. Ledningsorganets ledamöter bör kunna bidra till införandet av en lämplig kultur, företagets värderingar och beteende inom ledningsorganet och institutet<sup>13</sup>.
60. I detta avseende bör vid bedömningen av adekvata kunskaper, färdigheter och erfarenheter följande övervägas:
- a. Rollen och åliggandena för befattningen och den erforderade förmågan.
  - b. De kunskaper och färdigheter som erhållits genom utbildning, övning och utövning.
  - c. Den praktiska och yrkesmässiga erfarenhet som erhållits i tidigare befattningar.
  - d. De kunskaper och färdigheter som förvärvats och påvisats genom ledamotens professionella uppförande i ledningsorganet.
61. För att på ett tillbörligt vis bedöma färdigheterna för ledningsorganets ledamöter bör institut överväga att använda den icke uttömmande förteckning över relevanta färdigheter som fastställs i bilaga II till dessa riktlinjer, med beaktande av rollen och arbetsuppgifterna för den befattning som innehas av ledningsorganets ledamot.

---

<sup>13</sup> Se även EBA:s riktlinjer för intern styrning: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

62. Ledamotens nivå av och profil för utbildning och huruvida den har koppling till banktjänster och finansiella tjänster eller andra relevanta områden bör beaktas. Mer specifikt kan utbildning inom områdena bank- och finanssektorn, ekonomi, juridik, redovisning, revision, administration, finansiell reglering, informationsteknik och kvantitativa metoder i allmänhet anses vara relevanta för sektorn för finansiella tjänster.
63. Bedömningen bör inte begränsas till ledamotens examen eller intyg om en viss tjänstgöringstid vid ett institut. En mer ingående analys av ledamotens praktiska erfarenhet bör göras, eftersom de kunskaper och färdigheter som har förvärvats på tidigare befattningar beror på verksamhetens art, omfattning och komplexitet, såväl som på ledamotens funktion i sammanhanget.
64. När ledningsorganets ledamots kunskaper, färdigheter och erfarenheter bedöms bör man särskilt beakta teoretisk och praktisk erfarenhet med koppling till
- a. bank- och finansmarknader,
  - b. rättsliga krav och regelverk,
  - c. strategisk planering, förståelse av ett instituts affärsstrategi eller affärsplan och hur den genomförs,
  - d. riskhantering (identifiering, bedömning, övervakning, kontroll och minskning av ett instituts huvudsakliga risktyper),
  - e. redovisning och revision,
  - f. bedömning av ändamålsenligheten för ett instituts arrangemang, säkerställande av effektiv styrning, tillsyn och kontroll, och
  - g. tolkning av ett instituts finansiella information, identifiering av viktiga frågor på basis av denna information samt lämpliga kontroller och åtgärder.
65. Ledamöter i ledningsorganet i dess ledningsfunktion bör ha skaffat sig tillräcklig praktisk och professionell erfarenhet på en ledande befattning under en tillräckligt lång period. Korta uppdrag kan beaktas som en del av bedömningen, men endast sådana befattningar bör inte ses som tillräckligt för att anta att ledamoten besitter tillräcklig erfarenhet. Vid bedömning av praktisk och yrkesmässig erfarenhet som förvärvats vid tidigare befattningar bör följande särskilt beaktas:
- a. Den innehavda ledande befattningens art och dess hierarkiska nivå.
  - b. Tjänstgöringens längd.
  - c. Verksamhetens art och komplexitet där befattningen innehades, inbegripet dess organisationsstruktur.

- d. Omfattningen av ledamotens behörigheter, befogenheter att fatta beslut, och ansvarsområden.
- e. De tekniska kunskaper som erhållits genom befattningen.
- f. Antalet underordnade.

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

## 7. Kriterier för bedömning av den kollektiva lämpligheten

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

68. Ledningsorganets ledamöter bör gemensamt kunna fatta lämpliga beslut om affärsmodellen, riskaptit, strategi och marknader där institutet bedriver verksamhet.

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

70. Alla kunskapsområden som krävs för institutets affärsverksamhet bör täckas av ledningsorganet som helhet, med tillräcklig expertis bland ledningsorganets ledamöter. Det bör finnas ett tillräckligt antal ledamöter med kunskap inom varje område för att möjliggöra en diskussion om beslut som ska fattas. Ledningsorganets ledamöter bör gemensamt besitta kunskaper för att presentera sina åsikter och för att påverka beslutsprocessen i ledningsorganet.

71. Sammansättningen av ledningsorganet bör återspegla de kunskaper, färdigheter och erfarenheter som krävs för att organet ska kunna fullgöra sina ansvarsområden. Detta inbegriper att ledningsorganet som helhet har en lämplig förståelse av de områden som ledamöterna gemensamt är ansvariga för, och färdigheter för att på ett effektivt sätt leda och övervaka institutet, inbegripet följande aspekter:

- a. Institutets verksamhet och de huvudsakliga riskerna med anknytning därtill.
- b. Var och en av institutets viktigaste verksamheter.

- c. Relevanta områden av sektoriell/finansiell kompetens, inbegripet finans- och kapitalmarknader, solvens och modeller.
  - d. Finansiell redovisning och rapportering.
  - e. Riskhantering, regelefterlevnad och internrevision.
  - f. Informationsteknik och informationssäkerhet.
  - g. Lokala, regionala och globala marknader, enligt vad som är tillämpligt.
  - h. Rättsliga ramar och regelverk.
  - i. Ledningsförmåga och erfarenhet av ledning.
  - j. Förmåga att planera strategiskt.
  - k. Ledning av nationella eller internationella koncerner och risker med anknytning till koncernstrukturer, i tillämpliga fall.
72. Medan ledningsorganet i dess ledningsfunktion i sin helhet bör ha en hög nivå av ledningsförmåga bör ledningsorganet i dess tillsynsfunktion i sin helhet ha tillräcklig ledningsförmåga för att organisera sin uppgifter på ett effektivt sätt och för att förstå och ifrågasätta de ledningsmetoder som tillämpas och de beslut som fattas av ledningsorganet i dess ledningsfunktion.

## 8. Anseende, ärlighet och integritet

73. En ledamot i ledningsorganet bör anses ha ett gott anseende, vara ärlig och ha integritet om det inte föreligger några objektiva och påvisbara skäl till att påstå något annat, i synnerhet med beaktande av den relevanta tillgängliga informationen om de faktorer eller situationer som förtecknas i punkterna 74–78. Vid bedömningen av anseende, ärlighet och integritet bör även inverkan av kumulativa effekter av mindre händelser på en ledamots anseende beaktas.
74. Utan att det påverkar några grundläggande rättigheter bör alla relevanta brottsregister eller administrativa register beaktas vid bedömningen av gott anseende, ärlighet och integritet, med beaktande av typen av dom eller åtal, rollen för den personen i fråga, utdömt straff, vilken etapp den rättsliga processen nått och eventuella rehabiliteringsåtgärder som har påbörjats. De omgivande omständigheterna, inbegripet förmildrande omständigheter, allvarligheten av eventuella relevanta brott eller administrativa åtgärder eller tillsynsåtgärder, tid som förflöet sedan brottet, ledamotens uppförande sedan brottet eller handlingen, och relevansen av brottet eller handlingen med avseende på ledamotens roll bör beaktas. Alla relevanta brottsregister eller administrativa register bör beaktas med beaktande av gällande preskriptionstider i nationell lagstiftning.

75. Utan att det påverkar den oskuldspresumtion som gäller för straffrättsliga förfaranden, och andra grundläggande rättigheter, bör följande faktorer åtminstone beaktas vid bedömningen av anseende, ärlighet och integritet:

- a. Dom eller pågående åtal av en lagöverträdelse, i synnerhet
  - i. överträdelser enligt de lagar som reglerar bankverksamhet, finansiell verksamhet, värdepappers- och försäkringsverksamhet eller som berör värdepappersmarknader eller finansiella instrument eller betalningsinstrument, inbegripet penningtvätt, korruption, otillbörlig marknadspåverkan eller insiderbrott och ocker,
  - ii. överträdelser i form av ohederlighet, bedrägeri eller finansiell brottslighet,
  - iii. skattebrott, och
  - iv. andra överträdelser av bolags-, konkurs-, insolvens- eller konsumentskyddslagstiftningen,
- b. andra relevanta aktuella eller tidigare åtgärder som vidtagits av ett tillsyns- eller branschorgan på grund av bristande regelefterlevnad av relevanta bestämmelser för bankverksamhet, finansiell verksamhet, värdepappers- eller försäkringsverksamhet.

76. Pågående utredningar bör beaktas när de följer av rättsliga eller administrativa förfaranden eller andra liknande regelutredningar utan att detta påverkar de grundläggande rättigheterna<sup>14</sup>.

77. Följande situationer med koppling till tidigare och nuvarande affärsresultat och ekonomisk sundhet för en ledamot i ledningsorganet bör beaktas, med hänsyn till deras potentiella inverkan på ledamotens anseende, integritet och ärlighet:

- a. Att vara en fallerad gäldenär (t.ex. att ha negativa noteringar hos ett tillförlitligt kreditupplysningsinstitut, i tillgängliga fall).
- b. De ekonomiska och operativa resultaten för enheter som ledamoten äger eller leder eller där ledamoten har eller har haft betydande andelar eller inflytande, med särskild hänsyn till eventuella konkurs- eller avvecklingsförfaranden, och om, och i så fall hur, ledamoten har bidragit till den situation som ledde till dessa förfaranden.
- c. Personlig konkurs.

---

<sup>14</sup> I enlighet med den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna: [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)

- d. Utan att det påverkar oskuldspresumtionen, civilrättsliga, administrativa eller straffrättsliga förfaranden, stora investeringar eller exponeringar och beviljade lån, i den mån de kan ha väsentlig påverkan på den ekonomiska sundheten för ledamoten eller enheter som denne äger eller leder, eller där ledamoten har en betydande andel.
78. En ledamot i ledningsorganet bör upprätthålla en hög standard av integritet och ärlighet. Åtminstone bör följande faktorer även beaktas vid bedömningen av anseende, ärlighet och integritet:
- a. Bevis för att ledamoten inte har varit transperant, öppen och samarbetsvillig i sina kontakter med behöriga myndigheter.
  - b. Avslag på, eller återkallande, indragning eller upphävande av ansökan om tillstånd, auktorisation, medlemskap eller licens att bedriva handel, bedriva verksamhet eller utöva ett yrke.
  - c. Skälen till att ledamoten har avskedats eller blivit ombedd att lämna anställning, förtroendeposition, förmyndarskap eller liknande.
  - d. Förbud utfärdat av en relevant behörig myndighet mot att agera som ledamot i ledningsorganet, inbegripet personer som i praktiken leder en enhets verksamhet.
  - e. Andra bevis som tyder på att personen agerar på ett sätt som inte stämmer överens med höga krav avseende uppförande.

## 9. Självtändigt tänkande och oberoende ledamöter

### 9.1 Skillnaden mellan förmågan att tänka självständigt och principen om att vara oberoende

79. Vid bedömning av ledamöters oberoende bör institut skilja på förmågan att "tänka självständigt", som gäller för alla ledamöter i ett instituts ledningsorgan och principen om att "vara oberoende", som krävs för vissa ledamöter i ledningsorgan i dess tillsynsfunktion för institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet. Kriterierna för bedömningen av att "tänka självständigt" anges i punkt 9.2, och bedömningen av att "vara oberoende" i punkt 9.3.
80. Att agera med ett "självständigt tänkande" är ett beteendemönster, som särskilt visar sig under diskussioner och vid beslutsfattande i ledningsorganet, och krävs för varje ledamot i ledningsorganet, oavsett om ledamoten anses "vara oberoende" i enlighet med punkt 9.3. Alla ledamöter i ledningsorganet bör aktivt engagera sig i sina arbetsuppgifter och bör kunna fatta sina egna sunda, objektiva och oberoende beslut och göra egna bedömningar när de fullgör sina funktioner och ansvarsområden.

81. Att "vara oberoende" innebär att en ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion inte har någon förbindelse eller några kopplingar av något slag, nuvarande eller från den senaste tiden, med institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet eller dess ledning som skulle kunna påverka ledamotens objektiva och balanserade bedömningsförmåga och minska ledamotens förmåga att fatta självständiga beslut. Det faktum att en ledamot anses "vara oberoende" innebär inte att den ledamoten i ledningsorganet automatiskt bör anses ha ett "självständigt tänkande" eftersom ledamoten skulle kunna sakna de erforderade beteendemässiga färdigheterna.

## 9.2 Självständigt tänkande

82. Vid bedömning av förmågan att tänka självständigt, såsom hänvisas till i punkt 80, bör institut bedöma huruvida alla ledamöter i ledningsorganet har
- a. de erforderade beteendemässiga färdigheterna, inbegripet
    - i. mod, övertygelse och styrka för att på ett effektivt sätt bedöma och ifrågasätta de föreslagna besluten från andra ledamöter i ledningsorganet,
    - ii. att kunna ställa frågor till ledamöterna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion, och
    - iii. att kunna motstå "grupptänkande",
  - b. intressekonflikter till en utsträckning som skulle hämma deras förmåga att utföra sina arbetsuppgifter på ett oberoende och objektiva sätt.
83. Vid bedömning av de erforderade beteendemässiga färdigheterna hos en ledamot som hänvisas till i punkt 82 (a) bör dennes tidigare och nuvarande beteende, i synnerhet inom institutet, beaktas.
84. Vid bedömning av eventuell förekomst av intressekonflikt som hänvisas till i punkt 82 (b) bör institut identifiera faktiska och potentiella intressekonflikter i enlighet med institutets policy för intressekonflikter<sup>15</sup> och bedöma deras betydelse. Åtminstone bör följande situationer som skulle kunna skapa faktiska eller potentiella intressekonflikter beaktas:
- a. Ekonomiska intressen (t.ex. aktier, andra äganderätter och medlemskap, innehav och andra ekonomiska intressen i kommersiella kunder, immaterialrättigheter, lån som beviljats av institutet till ett företag som ägs av ledamöter i ledningsorganet).

---

<sup>15</sup> Se EBA:s riktlinjer för intern styrning avseende policy för intressekonflikter för personal.



- b. Personliga eller yrkesmässiga förhållanden till ägarna av kvalificerade innehav i institutet.
  - c. Personliga eller yrkesmässiga förhållanden till personal vid institutet eller enheterna, inbegripet inom omfattningen för konsolidering under tillsyn (t.ex. nära familjeförhållanden).
  - d. Andra anställningar eller tidigare anställningar i ett nära förflutet (t.ex. fem år).
  - e. Personliga eller yrkesmässiga förhållanden till relevanta externa intressenter (t.ex. samröre med väsentliga leverantörer, konsultbyråer eller andra tjänsteleverantörer).
  - f. Medlemskap i ett organ eller ägarskap i ett organ eller en enhet med intressekonflikter.
  - g. Politiskt inflytande eller politiska förbindelser.
85. Alla faktiska och potentiella intressekonflikter på ledningsorgansnivå bör på ett adekvat sätt kungöras, diskuteras, dokumenteras, beslutas om och vederbörligen hanteras av ledningsorganet (dvs. nödvändiga mildrande åtgärder bör vidtas). En ledamot i ledningsorganet bör avstå från att rösta i alla frågor där det föreligger en intressekonflikt för ledamoten i fråga<sup>16</sup>.
86. Institut bör informera behöriga myndigheter om ett institut har identifierat en intressekonflikt som skulle kunna påverka det självständiga tänkandet för en ledamot i ledningsorganet, inbegripet de mildrande åtgärder som vidtagits.
87. Att vara aktieägare, ägare eller ledamot i ett institut, att ha privata konton, lån eller att använda andra tjänster från institutet eller en enhet inom konsolideringens omfattning bör i sig inte anses påverka det självständiga tänkandet för en ledamot i ledningsorganet.

### 9.3 Oberoende ledamöter i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion för institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet

88. Att ha oberoende ledamöter, såsom hänvisas till i punkt 81, och icke oberoende ledamöter i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion anses vara god praxis för alla institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet.
89. Vid fastställande av tillräckligt antal oberoende ledamöter bör proportionalitetsprincipen beaktas. Ledamöter som företräder anställda i ledningsorganet bör inte beaktas vid

---

<sup>16</sup> Se EBA:s riktlinjer för intern styrning avseende policy för intressekonflikter för personal.

fastställande av tillräckligt antal oberoende ledamöter i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion. Utan att det påverkar eventuella ytterligare krav som ålagts genom nationell lagstiftning bör följande gälla:

- a. Följande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet bör ha ett ledningsorgan i dess tillsynsfunktion som inbegriper ett tillräckligt antal oberoende ledamöter:
  - i. Betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet.
  - ii. Börsnoterade institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet.
- b. Institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet och som varken är betydande eller börsnoterade bör, som en allmän princip, åtminstone ha en oberoende ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion. Behöriga myndigheter får dock inte kräva några oberoende styrelseledamöter i
  - i. institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet som är helägda av ett institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet, i synnerhet när dotterföretaget är beläget i samma medlemsstat som moderinstitutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet,
  - ii. icke betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet som är värdepappersföretag.

90. Inom ramen för ledningsorganets övergripande ansvar bör de oberoende ledamöterna spela en nyckelroll vad gäller förbättringen av ändamålsenligheten för kontroller och motvikt inom institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet genom att förbättra tillsynen över ledningens beslutsfattande och att säkerställa följande:

- a. Att intressena hos alla intressenter, inbegripet minoritetsaktieägare, tillbörligt beaktas i diskussionerna och beslutsfattandet i ledningsorganet. Oberoende ledamöter skulle också kunna bidra till att mildra eller kompensera för otillbörlig dominans av enskilda ledamöter i ledningsorganet som företräder en specifik grupp eller kategori av intressenter.
- b. Att inga enskilda eller att ingen liten grupp av ledamöter dominerar beslutsfattandet.
- c. Att intressekonflikter mellan institutet, dess affärsenheter och andra enheter inom konsolideringens omfattning av redovisning samt externa intressenter, inbegripet kunder hanteras på ett lämpligt sätt.

91. Utan att det påverkar punkt 92 förutsätts det i följande situationer att en ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion för ett institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet inte anses "vara oberoende":

- a. Ledamoten har eller har haft ett mandat som ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion vid ett institut inom omfattningen för konsolidering under tillsyn, såvida denne inte har innehaft en sådan befattning under de fem föregående åren.
- b. Ledamoten är en aktieägare som har kontroll över institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet, vilket fastställs genom hänvisning till de fall som nämns i artikel 22.1 i direktiv 2013/34/EU, eller företräder intressen för enaktieägare med kontroll, inbegripet när ägaren är en medlemsstat eller ett annat offentligt organ.
- c. Ledamoten har ett betydande finansiellt eller affärsmässigt förhållande med institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet.
- d. Ledamoten är anställd hos, eller är på annat sätt kopplad till en aktieägare som har kontroll över institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet.
- e. Ledamoten är anställd av någon enhet inom konsolideringens omfattning, förutom när båda följande villkor är uppfyllda:
  - i. Ledamoten tillhör inte institutets högsta hierarkiska nivå, som är direkt ansvarig inför ledningsorganet.
  - ii. Ledamoten har valts till tillsynsfunktionen i sammanhanget av ett system för arbetstagarrepresentation, och nationell lagstiftning föreskriver adekvat skydd mot uppsägning utan saklig grund och andra former av orättvis behandling.
- f. Ledamoten har tidigare varit anställd i en befattning på den högsta hierarkiska nivån i institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet eller en annan enhet inom dess omfattning för konsolidering under tillsyn, som endast är direkt ansvarig inför ledningsorganet, och det inte har gått minst tre år från att den anställningen upphörde till det att tjänstgöringen i ledningsorganet påbörjades.
- g. Ledamoten har, inom en period på tre år, varit huvudman för en betydande yrkesmässig rådgivare, extern revisor eller betydande konsult för institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet eller en annan enhet inom omfattningen för konsolidering under tillsyn, eller på annat vis en anställd med betydande koppling till den tillhandahållna tjänsten.
- h. Ledamoten är eller har, inom det senaste året, varit en betydande leverantör till eller betydande kund hos institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet eller en annan enhet inom omfattningen för konsolidering under tillsyn, eller haft ett annat betydande affärsförhållande, eller är en högre tjänsteman vid

eller är på annat vis direkt eller indirekt kopplad till en betydande leverantör, kund eller kommersiell enhet som har ett betydande affärsförhållande.

- i. Ledamoten erhåller, utöver ersättningen för sin roll och ersättningen för anställning i linje med led (e), betydande avgifter eller andra fördelar från institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet eller en annan enhet inom omfattningen för konsolidering under tillsyn.
- j. Ledamoten har tjänstgjort som ledamot i ledningsorganet i enheten under tolv på varandra följande år, eller längre.
- k. Ledamoten är en nära familjemedlem till en ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion i institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet eller en annan enhet inom omfattningen för konsolidering under tillsyn eller en person som befinner sig i en situation som hänvisas till i leden (a)–(h).

92. Blott det faktum att en eller flera situationer enligt punkt 91 uppfylls innebär inte automatiskt att en ledamot inte anses vara oberoende. Om ledamoten omfattas av en eller flera av de situationer som fastställs i punkt 91 kan institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet påvisa för den behöriga myndigheten att ledamoten trots detta bör anses "vara oberoende". I detta syfte bör institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet kunna motivera för den behöriga myndigheten varför ledamotens förmåga att utföra en objektiv och balanserad bedömning samt att fatta oberoende beslut inte påverkas av situationen.

93. Vid tillämpning av punkt 92 bör institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet anse att vara aktieägare i ett institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet, att ha privata konton eller lån eller att använda andra tjänster, förutom i de fall som uttryckligen anges i detta avsnitt, inte bör leda till en situation där ledamoten anses vara icke oberoende om de håller sig inom en lämplig *de minimis*-tröskel. Sådana förhållanden bör beaktas vid hanteringen av intressekonflikter i enlighet med EBA:s riktlinjer för intern styrning.

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

### 10. Fastställande av mål för introduktion och utbildning

94. Institut bör sörja för introduktionen av ledningsorganets ledamöter för att underlätta att de tydligt förstår institutets struktur, affärsmodell, riskprofil och styrningsformer, och rollerna för ledamoten/ledamöterna i ledningsorganet, och sörja för relevanta allmänna och, enligt vad som är lämpligt, individuellt skräddarsydda utbildningsprogram. Utbildningen bör även

främja deras medvetenhet om fördelarna med mångfald i ledningsorganet och institutet. Institut bör avsätta tillräckliga resurser för introduktion och utbildning för ledningsorganets ledamöter både individuellt och på gemensam nivå.

95. Alla nyutnämnda ledamöter i ledningsorganet bör erhålla den mest väsentliga informationen senast en månad efter att de tillträtt sin befattning, och introduktionen ska slutföras inom sex månader.
96. Om utnämnda ledamöter i ledningsorganet behöver uppfylla en specifik aspekt av kunskaps- och färdighetskraven bör utbildningen och introduktionen för den ledamoten syfta till att åtgärda de fastställda bristerna inom en lämplig tidsram, om möjligt innan befattningen verkligen tillträds och i annat fall så snart som möjligt efter att befattningen verkligen tillträtts. Under alla omständigheter bör en ledamot senast ett år efter befattningens tillträde uppfylla alla kunskaps- och färdighetskrav enligt vad som fastställs i avsnitt 6. I tillämpliga fall bör institutet fastställa en tidsram inom vilken de nödvändiga åtgärderna bör slutföras och meddela den behöriga myndigheten om detta. Ledningsorganets ledamöter bör upprätthålla och fördjupa de kunskaper och färdigheter som erfordras för att fullgöra sina ansvarsområden.

## 11. Policy för introduktion och utbildning

97. Institut bör ha inrättat policyer och förfaranden för introduktion och utbildning av ledningsorganets ledamöter. Policyn bör antas av ledningsorganet.
98. De personalresurser och finansiella resurser som tillhandahålls för introduktion och utbildning bör vara tillräckliga för att uppnå målen för introduktionen och utbildningen samt för att säkerställa att ledamoten är lämplig och uppfyller kraven för rollen i fråga. Vid fastställande av de personalresurser och finansiella resurser som krävs för att tillhandahålla effektiva policyer och förfaranden för introduktionen och utbildningen av ledningsorganets ledamöter bör institutet beakta tillgängliga relevanta jämförelsetal inom branschen, till exempel med koppling till tillgänglig utbildningsbudget och tillhandahållna utbildningsdagar, inbegripet resultat avseende jämförelsetal som tillhandahålls av EBA.<sup>17</sup>
99. Policyerna och förfarandena för introduktion och utbildning får utgöra en del av en övergripande lämplighetspolicy, och i dessa bör åtminstone följande fastställas:
- a. Introduktions- och utbildningsmålen för ledningsorganet, i tillämpliga fall separata sådana för ledningsfunktionen och tillsynsfunktionen. Detta bör även, när så är lämpligt, inbegripa introduktions- och utbildningsmål för specifika befattningar i enlighet med deras specifika ansvarsområden och engagemang i kommittéer.

---

<sup>17</sup> Bilagan till konsekvensbedömningen av dessa riktlinjer inbegriper EBA:s resultat avseende jämförelsetal (2015 års uppgifter) för utbildningsresurser och utbildningsdagar som tillhandahålls av institut.

- b. Ansvar för utarbetande av ett utförligt utbildningsprogram.
  - c. De finansiella resurser och personalresurser som görs tillgängliga av institutet för introduktion och utbildning, med beaktande av antalet introduktions- och utbildningssessioner, deras kostnader och eventuella relaterade administrativa uppgifter, i syfte att säkerställa att introduktion och utbildning kan tillhandahållas i enlighet med policyn.
  - d. Ett tydligt förfarande i enlighet med vilken som helst av ledningsorganets ledamöter kan begära introduktion eller utbildning.
100. Vid utarbetandet av policyn bör ledningsorganet eller nomineringskommittén, när den inrättats, beakta bidrag från funktionen för personal resurser och funktionen med ansvar för budgetering och organisation av utbildning, såväl som, i tillämpliga fall, från relevanta interna kontrollfunktioner.
101. Institut bör ha inrättat ett förfarande för identifiering av områden inom vilka utbildning krävs, både för ledningsorganet som helhet och för enskilda ledamöter i ledningsorganet. Relevanta affärsområden och interna funktioner, inbegripet de interna kontrollfunktionerna, bör, enligt vad som är lämpligt, involveras i utarbetandet av innehållet i introduktions- och utbildningsprogram.
102. Policyerna och förfarandena, såväl som utbildningsplanerna, bör hållas uppdaterade, med beaktande av styrningsförändringar, strategiska förändringar, nya produkter och andra relevanta förändringar, såväl som förändringar i gällande lagstiftning och marknadsutveckling.
103. Institut bör ha inrättat ett utvärderingsförfarande för granskning av genomförandet och kvaliteten av den tillhandahållna introduktionen och utbildningen och för att säkerställa att policyerna och förfarandena för introduktion och utbildning efterlevs.

## Avdelning V – Mångfald inom ledningsorganet

### 12. Mål för mångfaldspolicy

104. I enlighet med artikel 91.10 i direktiv 2013/36/EU bör alla institut, i syfte att främja en diversifierad grupp av ledamöter, ha och genomföra en policy som främjar mångfald i ledningsorganet. Denna bör syfta till att sträva efter en bred uppsättning kvaliteter och kompetenser vid rekrytering av ledamöter till ledningsorganet, för att uppnå olika åsikter och erfarenheter samt för att underlätta oberoende utlåtanden och sunt beslutsfattande i ledningsorganet.
105. Mångfaldspolicyn bör åtminstone hänvisa till följande mångfaldsaspekter: utbildnings- och yrkesbakgrund, kön, ålder och, i synnerhet för institut med internationell verksamhet, geografisk härkomst, såvida inte inkluderingen av aspekten av geografisk härkomst är olaglig enligt lagstiftningen i medlemsstaten. Mångfaldspolicyn för betydande institut bör inbegripa ett kvantitativt mål för representationen av det underrepresenterade könet i ledningsorganet. Betydande institut bör kvantifiera målsättningen för deltagande av det underrepresenterade könet och specificera en lämplig tidsram inom vilken målet bör uppnås och hur det kommer att uppnås. Målet bör fastställas för ledningsorganet som helhet, men kan delas upp i lednings- och tillsynsfunktioner när ett tillräckligt stort ledningsorgan förekommer. För alla andra institut, i synnerhet med ett ledningsorgan med färre än fem ledamöter, får målet uttryckas kvalitativt.
106. Institut bör, vid fastställande av mångfaldsmål, beakta de resultat avseende jämförelsetal för mångfald som publiceras av behöriga myndigheter, EBA eller andra relevanta internationella organ eller organisationer<sup>18</sup>.
107. Mångfaldspolicyn får inbegripa arbetstagarrepresentation i ledningsorganet i syfte att tillföra daglig praktisk kunskap om och erfarenhet av institutets interna arbetssätt.
108. Betydande institut bör även, som en del av den årliga översynen av ledningsorganets sammansättning, dokumentera sin efterlevnad av de syften och mål som fastställts. Ifall något syfte eller mål inte har uppfyllts bör det betydande institutet dokumentera skälen till varför så är fallet, vilka åtgärder som ska vidtas och tidsramen för de åtgärder som ska vidtas, i syfte att säkerställa att syftena och målen för mångfald kommer att uppnås.
109. I syfte att främja en lämplig diversifierad grupp av sökande till befattningar i ledningsorganet bör institut införa en mångfaldspolicy för personal, inbegripet yrkesvägledningsaspekter och åtgärder för att säkerställa lika behandling och möjligheter för personal oavsett kön.

---

<sup>18</sup> Se även EBA:s rapport om jämförelsetal avseende mångfald: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

## Avdelning VI – Lämplighetspolicy och styrningsformer

### 13. Lämplighetspolicy

110. Enligt artikel 88.1 i direktiv 2013/36/EU ska ett instituts ledningsorgan fastställa, övervaka och vara ansvarigt för genomförandet av de styrningssystem som ska säkerställa en effektiv och ansvarsfull ledning av institutet. Dessutom ska, enligt artikel 9.3 i direktiv 2014/65/EU, ett ledningsorgan för ett värdepappersföretag, enligt definitionen i direktiv 2014/65/EU (Mifid-företag) fastställa, övervaka och vara ansvarigt för att genomföra styrningssystem på ett sådant sätt att det främjar marknadens integritet och kundernas intressen. Detta innebär att institutets lämplighetspolicy bör anpassas till institutets övergripande styrningsram, företagskultur och riskaptit samt att förfarandena inom ramen för policyn helt fungerar såsom det är tänkt. Detta innebär även att institutets ledningsorgan, utan att detta påverkar eventuellt erfordrat godkännande från aktieägare, bör anta och upprätthålla en policy för bedömning av lämpligheten hos ledningsorganets ledamöter.
111. Lämplighetspolicyn bör inbegripa eller hänvisa till mångfaldspolicyn för att säkerställa att mångfald beaktas vid rekrytering av nya ledamöter.
112. Alla förändringar av lämplighetspolicyn bör också godkännas av ledningsorganet, utan att detta påverkar eventuellt erfordrat godkännande från aktieägare. Dokumentation avseende antagande av policyn och eventuella ändringar därav bör bevaras (t.ex. protokoll från relevanta sammanträden).
113. Policyn bör vara tydlig, väldokumenterad och transparent för all personal vid institutet. Vid utarbetandet av policyn kan ledningsorganet begära och beakta bidrag från andra interna kommittéer, i synnerhet nomineringskommittén, ifall en sådan inrättats, och andra interna funktioner, såsom funktioner för juridik, personal eller kontroll.
114. Funktioner för intern kontroll<sup>19</sup> bör tillhandahålla effektiva bidrag till utarbetandet av lämplighetspolicyn i enlighet med sina roller. I synnerhet bör regelefterlevnadsfunktionen analysera hur lämplighetspolicyn påverkar institutets regelefterlevnad av lagar, förordningar, interna policyer och förfaranden och bör rapportera alla upptäckta regelefterlevnadsrisker och problem med bristande regelefterlevnad till ledningsorganet.
115. Policyn bör inbegripa principer för urval, övervakning och efterträdarplanering avseende dess ledamöter och hur återutnämning av befintliga ledamöter ska gå till samt policyn bör åtminstone fastställa följande:

---

<sup>19</sup> Se även EBA:s riktlinjer för intern styrning: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>



- a. Förfarandet för urval, utnämning, återutnämning och efterträdarplanering avseende ledningsorganets ledamöter samt tillämpliga interna förfaranden för bedömning av en ledamots lämplighet, inbegripet den interna funktionen som ansvarar för att tillhandahålla stöd för bedömningen (t.ex. personalavdelningen).
  - b. Kriterierna som ska användas vid bedömningen, vilka ska inbegripa de lämplighetskriterier som fastställs i dessa riktlinjer.
  - c. Hur mångfaldspolicyn för ledamöter i ledningsorganet för betydande institut och målet för det underrepresenterade könet i ledningsorganet, kommer att beaktas som en del av urvalsförfarandet.
  - d. Kommunikationskanalen med de behöriga myndigheterna.
  - e. Hur bedömningen bör dokumenteras.
116. Institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet bör, i sin lämplighetspolicy, även inkludera förfarandena för urval och för att utnämna ledande befattningshavare. Lämplighetspolicyn kan, genom en riskbaserad metod, ange, de befattningar som av institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet skulle kunna anses som ledande befattningshavare utöver cheferna för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om dessa inte är en del av ledningsorganet.
117. Ledningsorganet i dess tillsynsfunktion och, om en sådan inrättats, nomineringskommittén, bör övervaka ändamålsenligheten för institutets lämplighetspolicy och granska dess utformning och genomförande. Ledningsorganet bör, i tillämpliga fall, ändra policyn, med beaktande av de rekommendationer som görs av nomineringskommittén, om en sådan inrättats, och funktionen för internrevision.

## 14. Lämplighetspolicy i koncernsammanhang

118. I enlighet med artikel 109.2 och 109.3 i direktiv 2013/36/EU bör det konsoliderade institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet säkerställa att en koncernöverskridande policy för bedömning av lämpligheten hos alla ledningsorganets ledamöter och ledande befattningshavare genomförs och efterlevs i alla dotterföretag inom ramen för konsolidering under tillsyn, inbegripet de som inte omfattas av direktiv 2013/36/EU.
119. Policyn bör anpassas till den specifika situationen hos de institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet som är en del av koncernen och dotterföretag inom ramen för konsolidering under tillsyn som själva inte omfattas av direktiv 2013/36/EU. Behöriga organ eller funktioner inom det konsoliderade institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet och dess dotterföretag bör, enligt vad som är lämpligt, interagera och utbyta information för bedömningen av lämplighet.

120. Det konsoliderade institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet bör säkerställa att lämplighetsbedömningen uppfyller alla specifika krav i alla relevanta jurisdiktioner. Vad gäller institut och enheter inom koncernen som är belägna i mer än en medlemsstat bör det konsoliderade institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet säkerställa att den koncernöverskridande policyn beaktar skillnaderna i nationell bolagslagstiftning och andra regelkrav.
121. Det konsoliderade institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet bör säkerställa att dotterföretag som är etablerade i tredjeländer som inbegrips i omfattningen av konsolidering under tillsyn på ett konsekvent sätt har genomfört en koncernpolicy på ett sätt som uppfyller kraven i artiklarna 74, 88 och 91 i direktiv 2013/36/EU, så länge detta inte strider mot lagstiftningen i det tredjelandet.
122. Lämplighetskraven i direktiv 2013/36/EU och dessa riktlinjer gäller för institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet även om de är dotterföretag till ett moderinstitut i ett tredjeland. Om ett EU-dotterföretag till ett moderinstitut i ett tredjeland är ett konsoliderat institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet omfattar konsolideringen under tillsyn inte nivån för det moderinstitut som är beläget i ett tredjeland eller andra direkta dotterföretag till det moderinstitutet. Det konsoliderade institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet bör se till att den koncernöverskridande policyn för moderinstitutet i ett tredjeland beaktas i dess egen policy, så länge detta inte strider mot de krav som anges i relevant EU-lagstiftning eller nationell lagstiftning, inbegripet dessa riktlinjer.
123. Ledningsorganet för dotterföretag som omfattas av direktiv 2013/36/EU bör anta och genomföra en lämplighetspolicy på individuell nivå som stämmer överens med de policyer som inrättats på gruppnivå eller undergruppsnivå, på ett sätt som uppfyller alla specifika krav i nationell lagstiftning.

## 15. Nomineringskommittén och dess uppgifter<sup>20</sup>

124. Betydande institut ska ha en nomineringskommitté som fullgör de ansvarsområden och har de resurser som fastställs i artikel 88.2 i direktiv 2013/36/EU.
125. Ledamöterna i nomineringskommittén bör ha adekvata gemensamma kunskaper samt adekvat expertis och erfarenhet med anknytning till institutets verksamhet, för att kunna bedöma den lämpliga sammansättningen av ledningsorganet, inbegripet att rekommendera kandidater för att uppta lediga platser i ledningsorganet.
126. Om en nomineringskommitté inte är inrättad bör ledningsorganet i dess tillsynsfunktion ha de ansvarsområden som fastställs i första stycket i led (a) och leden (b)–(d) i artikel 88.2 i

---

<sup>20</sup> Vad gäller kommittéers sammansättning och uppgifter, se även EBA:s riktlinjer för intern styrning: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

direktiv 2013/36/EU, och lämpliga resurser för att kunna uppnå detta. Om en nomineringskommitté inte är inrättad bör den bedömning som hänvisas till i artikel 88.2 (b) och (c) i samma direktiv utföras åtminstone vartannat år.

127. Nomineringskommittén bör, om en sådan inrättats, tillsammans med ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, enligt vad som är lämpligt, ha åtkomst till all nödvändig information för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och kunna engagera de relevanta funktionerna för internkontroll och andra behöriga interna funktioner, ifall så krävs.
128. När, i enlighet med det sista stycket i artikel 88.2 i direktiv 2013/36/EU, ledningsorganet enligt nationell lagstiftning inte har behörighet att välja och utnämna sina ledamöter gäller inte detta avsnitt.

## 16. Sammansättning av ledningsorganet och utnämning och efterträdande av dess ledamöter

129. Utan att det påverkar nationell bolagsrätt bör ledningsorganet ha ett tillräckligt antal ledamöter och en lämplig sammansättning samt utnämnas för en lämplig period. Nomineringar för återutnämning bör endast ske efter att resultatet från bedömningen av ledamotens prestation, som obeserverats under den senaste mandatperioden beaktats.
130. Alla ledningsorganets ledamöter bör vara lämpliga. Utan att det påverkar ledamöter som väljs av och som representerar arbetstagare bör ledningsorganet identifiera och välja ut kvalificerade och erfarna ledamöter och säkerställa lämplig efterträdarplanering för ledningsorganet som stämmer överens med alla lagkrav för sammansättning, utnämning eller efterträdande avseende ledningsorganet.
131. När nya ledamöter rekryteras till ledningsorganet bör ledningsorganet i dess tillsynsfunktion eller nomineringskommittén, om en sådan har inrättats, utan att det påverkar aktieägarens rätt att utnämna ledamöter, aktivt bidra till valet av kandidater för lediga befattningar i ledningsorganet i samarbete med personalavdelningen, samt bör
- a. utarbeta en beskrivning av rollen och förmågan för en specifik utnämning,
  - b. utvärdera den adekvata balansen för ledningsorganets kunskaper, färdigheter och erfarenhet,
  - c. bedöma den förväntade tidsinsatsen, och
  - d. beakta målen i mångfaldspolicyn.
132. I rekryteringsbeslutet bör, om så är möjligt, hänsyn tas till en förteckning som innehåller ett förhandsurval av lämpliga kandidater som beaktar de mål som fastställs i institutets mångfaldspolicy och i kraven i avdelning V i dessa riktlinjer. I beslutet bör det faktum

beaktas att ett mer diversifierat ledningsorgan främjar konstruktivt ifrågasättande och diskussion som grundar sig på olika åsikter. Institut bör dock inte rekrytera ledamöter till ledningsorganet i enda syfte att öka mångfalden till nackdel för ledningsorganets funktion och lämplighet som helhet, eller på bekostnad av lämpligheten hos de enskilda ledamöterna i ledningsorganet.

133. Ledamoten i ledningsorganet bör vara medveten om den kultur, de värden, de beteenden och den strategi som hänger samman med institutet i fråga och dess ledningsorgan, när så är möjligt, innan befattningen tillträds.
134. Utan att det påverkar aktieägares rätt att utnämna och ersätta alla ledamöter i ledningsorganet samtidigt bör ledningsorganet, vid inrättande av en efterträdarplan för sina ledamöter, säkerställa kontinuiteten för beslutsfattandet och, om så är möjligt, förhindra att alltför många ledamöter behöver ersättas samtidigt. I efterträdarplaneringen bör institutets planer, policyer och förfaranden fastställas för hantering av plötslig eller oväntad frånvaro eller frånträde av ledamöter i ledningsorganet, inbegripet eventuella relevanta tillfälliga arrangemang. I efterträdarplaneringen bör även de syften och mål som fastställts i institutets mångfaldspolicy beaktas.

## Avdelning VII – Institutens bedömning av lämplighet

### 17. Gemensamma krav för lämplighetsbedömningen av enskilda ledamöter och bedömningen av den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet

135. Såvida inte annat specificeras i dessa riktlinjer bör ledningsorganet i dess tillsynsfunktion eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén säkerställa att lämplighetsbedömningarna av enskilda ledamöter och den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet utförs innan de utnämns. De får samordna med andra kommittéer (t.ex. risk- och revisionskommittéen) och interna funktioner (t.ex. personal-, juridik- eller kontrollfunktioner). Ledningsorganet i dess tillsynsfunktion bör ansvara för fastställande av de slutliga lämplighetsbedömningarna.
136. Genom undantag från punkt 135 får lämplighetsbedömningarna av enskilda ledamöter och bedömningen av den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet utföras efter att ledamoten utnämnts i något av följande fall, för vilka institutet har lämnat en vederbörlig motivering:
- a. Institutets aktieägare, ägare eller ledamöter nominerar och utnämner ledamöter i ledningsorganet vid bolagsstämman eller liknande möte som inte har föreslagits av institutet eller av ledningsorganet, t.ex. ett system med en lista på kandidater.

- b. En fullständig lämplighetsbedömning före utnämningen av en ledamot skulle störa ledningsorganets sunda funktion, inbegripet som ett resultat av följande situationer:
    - i. Om behovet av att ersätta ledamöter uppstår plötsligt eller oväntat, t.ex. genom dödsfall av en ledamot.
    - ii. Om ledamoten avlägsnas för att denne inte längre är lämplig.
- 137. Lämplighetsbedömningarna bör beakta alla frågor som är relevanta och tillgängliga för bedömningarna. Institut bör beakta de risker, inbegriper anseenderisk, som uppstår ifall några svagheter identifieras som påverkar lämpligheten för den enskilda ledamoten eller den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet.
- 138. Om ledamöter utnämns genom bolagsstämman och om bedömningen av den enskilda ledmotens lämplighet och den kollektiva lämpligheten har utförts före bolagsstämman bör institut före stämman tillhandahålla lämplig information om resultatet från bedömningen till aktieägarna. I tillämpliga fall bör bedömningen omfatta olika alternativa sammansättningar av ledningsorganet som kan presenteras för aktieägarna.
- 139. Om, i de vederbörligen motiverade fall som hänvisas till i punkt 136, ledamöter utnämns av aktieägare innan en lämplighetsbedömning utförs bör utnämningen vara föremål för en positiv bedömning av deras lämplighet. I dessa fall bör institut bedöma lämpligheten hos ledamöterna och sammansättningen av ledningsorganet så snart som är praktiskt möjligt och senast inom en månad från det att ledamöterna utnämndes. Om institutets efterföljande bedömning skulle resultera i att en ledamot inte anses vara lämplig för sin befattning bör ledamoten och den behöriga myndigheten omedelbart underrättas. Institut bör även underrätta aktieägare om den utfördabedömningen och behovet av att utnämna andra ledamöter.
- 140. Institut bör säkerställa att aktieägare har full åtkomst till relevant och praktisk information om skyldigheten att ledamöterna i ledningsorganet och ledningsorganet som helhet vid alla tidpunkter ska vara lämpliga respektivelämpligt. Den information som tillhandahålls aktieägare om ledningsorganets och dess ledamöters lämplighet bör göra det möjligt för aktieägare att fatta välgrundade beslut och att hantera eventuella brister gällande sammansättningen av ledningsorganet eller dess enskilda ledamöter.
- 141. Om vissa ledamöter utnämns av ledningsorganet bör sådana bedömningar utföras innan de verkligen utför sin funktion. I de vederbörligen motiverade fall som hänvisas till i punkt 136 får lämplighetsbedömningen utföras efter utnämningen av ledamoten. Detta bör göras så snart som det är praktiskt möjligt men senast inom en månad från att ledamoten utsågs.
- 142. Institut bör beakta resultaten från lämplighetsbedömningen av den enskilda ledamoten i ledningsorganet vid bedömningen av lämpligheten av ledningsorganet som helhet och vice

versa. Att svagheter identifieras i ledningsorganets eller dess kommittéers övergripande sammansättning bör inte nödvändigtvis leda till slutsatsen att en viss ledamot är olämplig.

143. Institut bör dokumentera resultaten från sina lämplighetsbedömningar, och i synnerhet eventuella svagheter som identifierats mellan den nödvändiga och den faktiska lämpligheten hos enskilda ledamöter och den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet, och de åtgärder som ska vidtas för att hantera dessa svagheter.
144. Institut bör överföra resultatet från lämplighetsbedömningarna av nya ledamöter i ledningsorganet till behöriga myndigheter, inbegripet institutets bedömning av den gemensamma sammansättningen av ledningsorganet i enlighet med de specificerade förfaranden som hänvisas till i avsnitt 23. Detta bör inbegripa den dokumentation och den information som förtecknas i bilaga III.<sup>21</sup>
145. Institut bör, på begäran av de behöriga myndigheterna, tillhandahålla ytterligare information som krävs för bedömningen av den enskilda ledamotens lämpligheten och ledningsorganets kollektiva lämplighet. Om det rör sig om en återutnämnd ledamot kan denna information begränsas till relevanta ändringar.

## 18. Bedömning av lämpligheten av enskilda ledamöter i ledningsorganet

146. Institut bör kräva att ledamöter i ledningsorganet påvisar sin lämplighet genom att tillhandahålla åtminstone den dokumentation som krävs av behöriga myndigheter för lämplighetsbedömningen, i enlighet med avdelning VIII och bilaga III i dessa riktlinjer.
147. Som en del av bedömningen av lämpligheten hos en enskild ledamot i ledningsorganet bör institut
- a. samla in information om ledamotens lämplighet genom olika kanaler och instrument (t.ex. examensbrev och intyg, rekommendationsbrev, meritförteckningar, intervjuer och frågeformulär),
  - b. samla in information om anseende, integritet och ärlighet samt förmågan att tänka självständigt om den person som är föremål för bedömningen,

---

<sup>21</sup> Se även förslaget till tekniska standarder enligt artikel 7.4 i direktiv 2014/65/EU och förslaget till tekniska standarder för genomförande enligt artikel 7.5 i direktiv 2014/65/EU om den information som ska tillhandahållas vid auktorisation: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/3/2016/SV/C-2016-4417-F1-SV-MAIN-PART-1.PDF> och <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final report - draft implementing technical standards under mifid ii.pdf>. Se även samrådsdokumentet om förslag till tekniska standarder för tillsyn avseende auktorisation som offentliggjorts av EBA.

- c. erfordra att den person som genomgår bedömningen verifierar att den information som tillhandahållits är korrekt och, om så krävs, tillhandahåller bevis för information,
  - d. erfordra att den person som genomgår bedömningen tillkännager eventuella faktiska och potentiella intressekonflikter,
  - e. i den utsträckning som är möjlig, bekräftar att den information som tillhandahållits av den person som genomgår bedömningen är korrekt,
  - f. utvärdera resultatet av bedömningen inom ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén,
  - g. när så krävs, vidta korrigerande åtgärder för att säkerställa att enskilda ledamöternas lämplighet i enlighet med vad som anges i avsnitt 22.
148. Om det föreligger en fråga som orsakar tveksamhet om lämpligheten hos ledamoten i ledningsorganet bör en bedömning av hur denna tveksamhet påverkar personens lämplighet utföras.
149. Institut bör dokumentera en beskrivning av den befattning för vilken en bedömning utfördes, inbegripet rollen för den befattningen inom institutet, och bör specificera resultaten från lämplighetsbedömningen i relation till följande kriterier:
- a. Tillräcklig tidsinsats.
  - b. Efterlevnad av ledamöter i ledningsorganet som innehar ett uppdrag i ledningsorgan i ett betydande institut med begränsningen av uppdrag i ledningsorgan enligt artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU.
  - c. Tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter.
  - d. Anseende, ärlighet och integritet.
  - e. Självständigt tänkande.

## 19. Bedömning av lämpligheten av ledningsorganet som helhet

150. Vid bedömning av lämpligheten av ledningsorganet som helhet bör institut bedöma sammansättningen av ledningsorganet i dess lednings- och tillsynsfunktion separat. Bedömningen av lämpligheten av ledningsorganet som helhet bör tillhandahålla en jämförelse mellan den faktiska sammansättningen av ledningsorganet och ledningsorganets

faktiska kunskaper, färdigheter och erfarenheter som helhet, och den erforderade lämpligheten av ledningsorganet som helhet i enlighet med artikel 91.7 i direktiv 2013/36/EU.

151. Institut bör utföra en bedömning av lämpligheten av ledningsorganet som helhet genom att använda antingen:

- a. den matris avseende lämplighet som finns i bilaga I (institut får anpassa denna mall med beaktande av de kriterier som beskrivs i avdelning I), eller
- b. sin egen lämpliga metod i linje med de kriterier som fastställs i dessa riktlinjer.

152. Vid bedömning av en enskild ledamot lämplighet bör institut, inom samma tidsperiod, även bedöma lämpligheten av ledningsorganet som helhet i enlighet med avsnitt 7, såväl som huruvida den övergripande sammansättningen av de specialiserade kommittéerna i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion är adekvat<sup>22</sup>. I synnerhet bör bedömas vilka kunskaper, färdigheter och erfarenheter som den personen tillför lämpligheten av ledningsorganet som helhet.

## 20. Löpande övervakning och ny bedömning av enskilda ledamöters lämplighet och den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet

153. Den löpande övervakningen av enskilda ledamöters lämplighet och den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet bör inriktas på huruvida den enskilda ledamoten eller ledamöterna som helhet fortfarande är lämpliga, med beaktande av de enskilda och gemensamma prestationerna och den relevanta situation eller händelse som föranledde den nya bedömningen och den inverkan detta har på den faktiska eller erforderade lämpligheten.

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

- a. effektiviteten hos ledningsorganets arbetsrutiner, inbegripet effektiviteten av informationsflöden och rapporteringsvägar till ledningsorganet, med beaktande av bidragen från funktioner för intern kontroll och eventuell uppföljning eller rekommendationer som gjorts av dessa funktioner,

---

<sup>22</sup> Vad gäller kommittéers sammansättning, se även EBA:s riktlinjer för intern styrning.



- b. den effektiva och ansvarsfulla ledningen av institutet, inbegripet huruvida ledningsorganet agerade i institutets bästa intresse,
  - c. ledningsorganets förmåga att fokusera på strategiskt viktiga frågor,
  - d. lämpligheten vad gäller antalet hållna sammanträden, närvaronivån, lämpligheten vad gäller avsatt tid och nivå av engagemang från styrelseledamöterna under sammanträdena,
  - e. eventuella förändringar av ledningsorganets sammansättning och eventuella svagheter med avseende på enskilda ledamöters lämplighet eller ledningsorganets kollektiva lämplighet, med beaktande av institutets affärsmodell och riskstrategi och förändringar därav,
  - f. eventuella prestationsmål som fastställts för institutet och ledningsorganet,
  - g. självständigt tänkande hos ledningsorganets ledamöter, inbegripet kravet på att beslutsfattande inte domineras av någon enskild person eller en liten grupp av personer samt efterlevnad av ledningsorganets ledamöter av policyn för intressekonflikt,
  - h. till vilken nivå sammansättningen av ledningsorganet har uppfyllt de mål som fastställts i institutets mångfaldspolicy i linje med avdelning V, och
  - i. eventuella händelser som kan ha en betydande inverkan på den enskilda ledamöten lämplighet eller ledningsorganet kollektiva lämplighet, inbegripet förändringar av institutets affärsmodell, strategier och organisation.
155. Betydande institut bör periodiskt, åtminstone årligen, utföra en ny bedömning av lämplighet. Institut som inte är betydande bör åtminstone vartannat år utföra en ny bedömning av lämplighet. Institut bör dokumentera resultaten från den periodiska nya bedömningen. När en ny bedömning utlöses genom en specifik händelse får institut fokusera den nya bedömningen på den situation eller händelse som utlöste den nya bedömningen, dvs. om vissa aspekter inte har förändrats kan dessa utelämnas i bedömningen.
156. Resultatet från den nya bedömningen, skälet till den nya bedömningen och eventuella rekommendationer med avseende på identifierade svagheter bör dokumenteras och lämnas in till ledningsorganet.
157. Ledningsorganet i dess tillsynsfunktion eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén bör rapportera resultatet från bedömningen av ledningsorganets lämplighet som helhet även om inga förändringar av dess sammansättning eller andra åtgärder rekommenderas. Rekommendationer kan inbegripa, men är inte begränsade till, utbildning, förändring av förfaranden, åtgärder för att minska intressekonflikter, utnämning

av ytterligare ledamöter med en specifik kompetens och ersättning av ledamöter i ledningsorganet.

158. Ledningsorganet i dess ledningsfunktion bör ta del av rapporten och besluta om de rekommendationer som gjorts av ledningsorganet i dess tillsynsfunktion eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén, och om rekommendationerna inte antas, dokumentera de underliggande skälen till detta.
159. Institut bör underrätta den behöriga myndigheten ifall nya bedömningar på grund av betydande förändringar har utförts. Betydande institut bör åtminstone årligen underrätta den behöriga myndigheten om eventuella nya bedömningar av ledningsorganets kollektiva lämplighet som gjorts.
160. Institut bör dokumentera de nya bedömningarna, inbegripet deras resultat och eventuella åtgärder som vidtagits som ett resultat av dessa nya bedömningar. Institut bör på begäran från den behöriga myndigheten lämna in den dokumentation som ligger till grund för den nya bedömningen.
161. I händelse av att ledningsorganet drar slutsatsen att en enskild ledamot i ledningsorganet inte är lämplig, eller att ledningsorganet inte är lämpligt som helhet, bör institutet omedelbart underrätta den behöriga myndigheten, inbegripet om de åtgärder som föreslagits eller vidtagits för att avhjälpa situationen.

## 21. Lämplighetsbedömning av ledande befattningshavare i institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet

162. Den ansvariga funktionen inom ett institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet bör utföra lämplighetsbedömningen av ledande befattningshavare innan de utnämns och bör rapportera resultatet av bedömningen till utnämnsfunktionen och till ledningsorganet. Betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet, som hänvisas till i punkt 171, bör underrätta behöriga myndigheter om resultatet av bedömningen avseende chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är en del av ledningsorganet.
163. Om en bedömning av ett institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet leder till slutsatsen att en ledande befattningshavare inte är lämplig bör institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet antingen inte utnämna denna person eller vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa lämplig funktion för denna befattning. Betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet bör underrätta den behöriga myndigheten i enlighet därmed med avseende på chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är en del av ledningsorganet. Behöriga myndigheter får kräva sådan information från alla institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet och för alla ledande befattningshavare.

164. Om en bedömning av en behörig myndighet också krävs bör instituten som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet vidta nödvändiga åtgärder (t.ex. genom att tillämpa en provotid eller ett suspensivt villkor i anställningskontraktet eller genom att utnämna tillförordnade chefer) vid utnämning av en ledande befattningshavare för att göra det möjligt för institutet att avsätta den ledande befattningshavaren från befattningen om denne inte bedöms vara lämplig för den befattningen av den behöriga myndigheten.

## 22. Instituts korrigerande åtgärder

165. Om ett instituts bedömning eller nya bedömning leder till slutsatsen att en person inte är lämplig att utnämnas som ledamot i ledningsorganet bör denna person inte utnämnas, eller om ledamoten redan har utnämnts, bör institutet ersätta den ledamoten. Med undantag för kriterier av relevans för bedömningen av anseende, ärlighet och integritet bör, om ett instituts bedömning eller nya bedömning identifierar tillkortakommanden som enkelt kan åtgärdas vad gäller ledamotens kunskaper, färdigheter eller erfarenheter, bör institutet vidta lämpliga korrigerande åtgärder för att komma till rätta med dessa tillkortakommanden inom rimlig tid.
166. Om ett instituts bedömning eller nya bedömning leder till slutsatsen att ledningsorganet som helhet inte är lämpligt bör institutet inom rimlig tid vidta lämpliga korrigerande åtgärder.
167. Om ett institut vidtar korrigerande åtgärder bör det beakta den specifika situationen och de specifika tillkortakommandena för en enskild ledamot eller sammansättningen av ledningsorganet som helhet. Vid auktorisation av ett institut att starta sin verksamhet bör sådana åtgärder genomföras innan auktorisationen beviljas.<sup>23</sup>
168. Lämpliga korrigerande åtgärder kan inbegripa, men är inte begränsade till: justering av ansvarsområden mellan ledamöter i ledningsorganet, ersätta vissa ledamöter, rekryteraytterligare ledamöter, möjliga åtgärder för att minska intressekonflikter, utbildning av enskilda ledamöter, eller utbildning för ledningsorganet som helhet för att säkerställa den enskilda ledamotens lämplighet och ledningsorganets kollektiva lämplighet.
169. Under alla omständigheter bör behöriga myndigheter omedelbart underrättas om alla betydande tillkortakommanden som identifierats vad gäller någon av ledamöterna i ledningsorganet eller ledningsorganets sammansättning som helhet. Betydande institut bör också underrätta behöriga myndigheter om alla tillkortakommanden som identifierats vad gäller chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är en del av ledningsorganet. Denna information bör inbegripa åtgärder som vidtagits eller planerats för att avhjälpa dessa tillkortakommanden och tidsfristen för deras genomförande.

---

<sup>23</sup> Se fotnot 28.

## Avdelning VIII – Lämplighetsbedömning av behöriga myndigheter

### 23. Behöriga myndigheters bedömningsförfaranden

170. Behöriga myndigheter bör specificera de tillsynsförfaranden som gäller för lämplighetsbedömningen av ledamöter i institutens ledningsorgan, såväl som cheferna för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är en del av ledningsorganet, ifall det rör sig om betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet. Vid specificering av tillsynsförfarandena bör de behöriga myndigheterna beakta att en lämplighetsbedömning som utförs efter att ledamoten har tillträtt sin befattning skulle kunna leda till behovet av att avlägsna en ledamot som inte är lämplig från ledningsorganet eller till en situation där ledningsorganet som helhet har upphört att vara lämpligt. De behöriga myndigheterna ska säkerställa att en beskrivning av dessa bedömningsförfaranden finns offentligt tillgänglig.
171. Lämplighetsbedömningarna av chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är en del av ledningsorganet, bör för betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet, utföras av behöriga myndigheter för
- betydande konsoliderande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet,
  - betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet som är en del av en koncern, där det konsoliderade institutet som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet inte är ett betydande institut,
  - betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet som inte är en del av en koncern.
172. Tillsynsförfarandena bör säkerställa att nyutnämnda ledamöter i ledningsorganet, ledningsorganet som helhet och, för betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet som hänvisas till i punkt 171, nyutnämnda chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är en del av ledningsorganet, bedöms av de behöriga myndigheterna. Tillsynsförfarandena bör också säkerställa att ledamöter som utnämns på nytt till ledningsorganet bedöms på nytt av den behöriga myndigheten i enlighet med punkterna 24 b) ii) och 32 b) ii) om en ny bedömning är nödvändig.
173. Behöriga myndigheter bör säkerställa att deras tillsynsförfaranden gör det möjligt för dem att inom rimlig tid hantera fall av bristande regelefterlevnad.
174. Som en del av tillsynsförfarandena ovan bör det krävas av institut att omedelbart underrätta behöriga myndigheter om eventuella lediga befattningar i ledningsorganet. Det bör även krävas av institut att underrätta behöriga myndigheter om en avsedd utnämning, vid fall där den behöriga myndigheten bedömer lämpligheten före utnämningen, eller om utnämningen, vid fall där de behöriga myndigheterna bedömer lämpligheten efter

utnämningen, av en ledamot i ledningsorganet. Sådana underrättelser bör, vid fall där den behöriga myndigheten bedömer lämpligheten före utnämningen, inte göras senare än två veckor efter att institutet beslutat att föreslå ledamoten för utnämningen eller, vid fall där de behöriga myndigheterna bedömer lämpligheten efter utnämningen, två veckor efter utnämningen och inbegripa fullständig dokumentation och information i enlighet med bilaga III.

175. I de vederbörligen motiverade fall som hänvisas till i punkt 136 bör det krävas av institut att tillhandahålla fullständig dokumentation och information i enlighet med bilaga III, tillsammans med underrättelsen till den behöriga myndigheten inom en månad från att ledamoten utnämns.
176. Betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet, för vilka en bedömning av chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är en del av ledningsorganet, krävs i enlighet med punkterna 171 och 172 bör omedelbart, och senast inom två veckor efter utnämningen, underrätta behöriga myndigheter om utnämningen av dessa funktioner. Betydande institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet bör erfordras att tillhandahålla fullständig dokumentation och information som förtecknas i bilaga III, enligt vad som är tillämpligt, tillsammans med underrättelsen.
177. Behöriga myndigheter får fastställa de tillsynsförfaranden som ska gälla för bedömningen av lämpligheten av chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är en del av ledningsorganet, vid andra institut som inte hänvisas till i punkt 171 och, om de identifierats med en riskbaserad metod, andra ledande befattningshavare vid institut. Som en del av dessa förfaranden får behöriga myndigheter också begära att dessa institut underrättar dem om resultaten från den bedömning som utförts och att lämna in relevant dokumentation till dem.
178. Behöriga myndigheter bör även fastställa en längsta period för sin bedömning av lämplighet, som inte bör överstiga fyra månader från det datum de underrättelser som hänvisas till i punkterna 174–176 tillhandahålls av institutet. Om en behörig myndighet fastställer att ytterligare dokumentation och information krävs för att slutföra bedömningen kan den perioden avbrytas från tidpunkten när den behöriga myndigheten begär ytterligare dokumentation och information som krävs för att slutföra bedömningen fram till att denna dokumentation och information tas emot. Nödvändig dokumentation och information bör inbegripa dokument eller utfrågningar som behöver begäras eller genomföras under de administrativa förfarandena i fall där ett negativt beslut avses.
179. I enlighet med artikel 15 i direktiv 2013/36/EU får, om lämplighetsbedömningen utförs i sammanhanget av en auktorisation av verksamheten, den längsta perioden inte överskrida

sex månader efter att ansökan mottagits eller, om ansökan är ofullständig, sex månader efter mottagandet av den fullständiga ansökan som krävs för beslutet<sup>24</sup>.

180. Behöriga myndigheter bör utföra sin bedömning på grundval av den dokumentation och information som tillhandahålls av institutet och bedömda ledamöter, och bedöma detta gentemot de begrepp som definieras i avdelning III, i enlighet med vad som är tillämpligt.
181. Bedömningen av lämpligheten av enskilda ledamöter och ledningsorganets kollektiva lämplighet bör utföras löpande av behöriga myndigheter, som en del av deras löpande tillsynsverksamhet. Behöriga myndigheter bör säkerställa att de nödvändiga nya bedömningarna enligt avsnitt 1 och 2 utförs av institut. Om en ny bedömning av lämplighet utförs av en behörig myndighet och den är föranledd av en ny bedömning av ett institut bör den behöriga myndighet i synnerhet beakta de förhållanden som föranledde denna nya bedömning av institutet. De behöriga myndigheterna bör i synnerhet göra en ny bedömning av den enskilda ledamotens lämplighet eller ledningsorganets kollektiva lämplighet när nya fakta eller bevis uppdagas under den löpande tillsyn.
182. För betydande institut bör behöriga myndigheter använda sig av intervjuer när så är lämpligt för lämplighetsbedömningar. Intervjuer kan också genomföras för andra institut med en riskbaserad metod, med beaktande av de kriterier som fastställs i avdelning I, såväl som för de enskilda förhållandena för institutet, den enskilda personen som bedöms, och den befattning för vilken bedömningen görs.
183. I tillämpliga fall kan intervjuförfarandet också användas vid en ny bedömning av lämpligheten av en ledamot i ledningsorganet eller ledande befattningshavare när nya fakta eller omständigheter föreligger som kan göra att den enskilda personens lämplighet ifrågasätts.
184. Behöriga myndigheter får närvara vid eller anordna sammanträden med institutet, inbegripet med vissa eller alla ledamöter i dess ledningsorgan eller ledande befattningshavare, eller delta som observatör vid ledningsorganets sammanträden i syfte att bedöma ledningsorganets effektiva funktion. Frekvensen av sådana sammanträden bör fastställas genom användning av en riskbaserad metod.
185. Ett brott mot ett tillsynskrav eller annat regelkrav av ett institut kan, under vissa omständigheter, ligga till grund för ett utslag från den behöriga myndigheten om att en enskild person inte längre är lämplig. Detta gäller till exempel om den behöriga myndigheten efter ett korrekt förfarande fastställer att en enskild person har underlåtit att vidta sådana åtgärder som en person i dennes ställning rimligen skulle kunna förväntas ha vidtagit i syfte att förebygga, avhjälpa eller stoppa brottet.

## 24. Den behöriga myndighetens beslut

---

<sup>24</sup> Se fotnot 28.

186. Behöriga myndigheter bör fatta ett beslut på grundval av bedömningen av den enskilda ledamotens lämplighet och ledningsorganets kollektiva lämplighet samt bedömningen av chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är ledamöter i ledningsorganet, inom den maximala period som hänvisas till i punkt 178 eller, om perioden har avbrutits, inom en period på högst sex månader efter periodens inledande.
187. I de fall som hänvisas till i punkt 179 ska, i enlighet med andra stycket i artikel 15 i direktiv 2013/36/EU, ett beslut om att bevilja eller avslå en auktorisation, under alla omständigheter, fattas inom tolv månader från mottagandet av ansökan.
188. Om ett institut underlåter att tillhandahålla tillräcklig information om lämpligheten om en enskild persons läplighet för att den behöriga myndigheten ska kunna göra sin bedömning bör den behöriga myndigheten antingen underrätta institutet om att ledamoten inte får vara ledamot i ledningsorganet eller ledande befattningshavare eftersom det inte tillräckligen bevisats att personen i fråga är lämplig eller fatta ett negativt beslut.
189. Om resultatet av lämplighetsbedömningen av den behöriga myndigheten innebär att det inte är tillräckligt bevisat att den bedömda personen är lämplig bör den behöriga myndigheten motsätta sig eller inte godkänna utnämningen av denna person, såvida inte de identifierade tillkortakommandena kan avhjälpas och hanteras genom andra åtgärder som vidtas av institutet.
190. Behöriga myndigheter bör så snart som möjligt underrätta institut om åtminstone ett fattat beslut som är negativt. När så föreskrivs i nationell lagstiftning eller fastställs av den behöriga myndigheten som en del av dess tillsynsförfaranden får ett positivt beslut anses ha fattats genom tystnad, när den maximala perioden för bedömningen, såsom hänvisas till i punkt 178, uppnås och den behöriga myndigheten inte har fattat något negativt beslut.
191. Den behöriga myndigheten bör, med beaktande av de åtgärder som redan vidtagits av institutet, vidta lämpliga åtgärder för att hantera de identifierade tillkortakommandena och sätta en tidsfrist för genomförandet av dessa åtgärder, inbegripet:
- a. Att kräva att institutet anordnar specifik utbildning för ledningsorganets ledamöter, individuellt eller gemensamt.
  - b. Att kräva att institutet förändrar fördelningen av arbetsuppgifter bland ledningsorganets ledamöter.
  - c. Att kräva att institutet avvisar den föreslagna ledamoten eller ersätter vissa ledamöter.
  - d. Att kräva att institutet förändrar ledningsorganets sammansättning för att säkerställa den enskilda ledamotens lämplighet och den kollektiva lämpligheten.



- e. Att avlägsna ledamoten från ledningsorganet, om den behöriga myndigheten har befogenhet att göra detta eller eventuell annan motsvarande åtgärd.
- f. I tillämpliga fall, att besluta om administrativa sanktioner eller andra administrativa åtgärder (t.ex. fastställande av specifika skyldigheter, rekommendationer eller villkor), inbegripet att slutligen dra in institutets tillstånd.

192. De åtgärder som hänvisas till i (a) och (c) bör också gälla vid lämplighetsbedömningar av chefer för de interna kontrollfunktionerna och finanschefen, om de inte är en del av ledningsorganet, i ett betydande institut.

## 25. Samarbete mellan behöriga myndigheter

193. Behöriga myndigheter bör förse varandra med, samtidigt som tillämplig dataskyddslagstiftning respekteras, all information som de innehar om en ledamot i ledningsorganet eller en ledande befattningshavare för utförandet av en lämplighetsbedömning. Denna information bör också inbegripa en motivering till de beslut som fattats om denna persons lämplighet. I detta syfte bör den behöriga myndigheten, såvida inte nationell lagstiftning tillåter detta utan erfordrande av samtycke, söka samtycke från ledamöter i ledningsorganet eller ledande befattningshavare

- a. för att begära den information om dem från alla behöriga myndigheter som krävs för lämplighetsbedömningen,
- b. för att behandla och använda den tillhandahållna informationen för lämplighetsbedömningen, om sådant samtycke erfordras enligt gällande dataskyddslagstiftning.

194. Behöriga myndigheter får beakta resultaten från de lämplighetsbedömningar som utförts av andra behöriga myndigheter av ledamöter i ledningsorganet eller ledande befattningshavare och begära den nödvändiga informationen från andra behöriga myndigheter för att kunna göra detta. Behöriga myndigheter som mottar sådana begäranden bör, om så är möjligt, så snart som möjligt tillhandahålla relevant tillgänglig information om lämpligheten hos de enskilda personerna för att möjliggöra för den behöriga myndighet som lämnar begäran att uppfylla den tidsfrist för bedömningen som fastställs i punkt 178. Den tillhandahållna informationen bör omfatta resultatet från lämplighetsbedömningen, eventuella identifierade tillkortakommanden, åtgärder som vidtagits för att säkerställa lämpligheten, ansvarsområdena för den befattning för vilken personen bedömdes och grundläggande information om det relevanta institutets storlek, art, skala och komplexitet.



195. Behöriga myndigheter bör beakta den information som tillhandahålls i EBA:s och Esmas databaser om administrativa sanktioner i enlighet med artikel 69 i direktiv 2013/36/EU och artikel 71 i direktiv 2014/65/EU som en del av deras lämplighetsbedömning, genom att identifiera eventuella sanktioner under de senaste fem åren gentemot institut där den bedömda personen varit ledamot i ledningsorganet eller en ledande befattningshavare och beakta allvarlighetsgraden av den underliggande orsaken och den bedömda personens ansvar.
196. Behöriga myndigheter får även, när så är relevant, begära information från andra behöriga myndigheter om den bedömda enskilda personen i fall där personen inte har bedömts av en annan behörig myndighet men där den andra behöriga myndigheten kan befinna sig i en position att tillhandahålla ytterligare information, t.ex. om avslagna tillstånd eller brottsregister. Behöriga myndigheter som mottar sådana begäranden bör tillhandahålla relevant tillgänglig information om personers lämplighet. Om informationen härrör från en annan medlemsstat får den inte röjas utan uttrycklig överenskommelse med de behöriga myndigheter som har tillhandahållit informationen och endast i de syften till vilka dessa myndigheter har gett sitt godkännande.
197. Om en behörig myndighet fattar ett beslut om en persons lämplighet som skiljer sig från någon tidigare bedömning som utförts av en annan behörig myndighet bör den behöriga myndighet som utfört den senaste bedömningen underrätta de andra behöriga myndigheterna om resultatet av sin bedömning.
198. Vid begäran om information bör den behöriga myndighet som gör begäran tillhandahålla namnet på den enskilda person som genomgår bedömning tillsammans med dennes födelsedatum eller namnet på det institut och den befattning för vilken den enskilda personen redan har bedömts, för att säkerställa att uppgifter för rätt person tillhandahålls.

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

---

Bilaga I till riktlinjerna tillhandahålls som en separat Excel-fil.

## Bilaga II – Färdigheter

---

Detta är en icke uttömmande förteckning över relevanta färdigheter, som hänvisas till i punkt 61, vilka institut bör överväga att använda vid utförande av sina lämplighetsbedömningar:

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

- h. **Lojalitet:** Att identifiera sig med företaget och att känna sig delaktig. Att visa att man kan ägna tillräcklig tid till arbetet och fullgöra sina arbetsuppgifter ordentligt, att försvara företagets intressen samt att arbeta på ett objektivt och kritiskt sätt. Att inse och förutse potentiella konflikter mellan personliga intressen och affärsintressen.
- i. **Medvetenhet om yttre faktorer:** Att följa utveckling, maktbaser och attityder inom företaget. Att vara välinformerad om relevant finansiell, ekonomisk, social och annan utveckling på nationell och internationell nivå som kan påverka företaget och även om aktieägarnas intressen samt att rent faktiskt kunna använda denna information.
- j. **Förhandling:** Att identifiera och avslöja gemensamma intressen på ett sätt som syftar till att bygga konsensus, samtidigt som förhandlingsmålen eftersträvas.
- k. **Övertygande:** Förmåga att påverka andras åsikter genom att agera på ett övertygande sätt och använda naturlig auktoritet och taktkänsla. Att ha en stark personlighet och förmåga att stå fast vid sina ståndpunkter.
- l. **Lagarbete:** Att vara medveten om gruppens intresse och att bidra till det gemensamma resultatet. Att kunna fungera som en del av en grupp.
- m. **Strategisk begåvning:** Förmåga att kunna ta fram en realistisk vision för framtida utveckling och att kunna överföra detta till långsiktiga mål, till exempel genom att tillämpa analys av scenarier. Samtidigt som detta görs, att vederbörligen beakta risker som företaget är exponerat för, och att vidta lämpliga åtgärder för att kontrollera dessa.
- n. **Stresstålighet:** Att vara motståndskraftig och kunna prestera konsekvent även under stor press och i tider av osäkerhet.
- o. **Ansvarskänsla:** Att ha en förståelse för interna och externa intressen samt att noggrant utvärdera och beakta dessa. Att ha förmåga att förstå och att inse att ens handlingar påverkar aktieägarnas intressen.
- p. **Förmåga att leda möten:** Att kunna leda möten effektivt och ändamålsenligt och skapa en öppen atmosfär som uppmuntrar alla att delta på lika villkor. Att vara medveten om andra personers arbetsuppgifter och ansvarsområden.

## Bilaga III – Dokumentationskrav för den initiala utnämningen

---

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

### 1. Personuppgifter och uppgifter om institutet och befattningen i fråga

- 1.1 Personuppgifter, inbegripet fullständigt namn, namn vid födseln (om annat än nuvarande), kön, födelseort och födelsedatum, adress och kontaktuppgifter, nationalitet samt personligt identifikationsnummer eller kopia av id-kort eller motsvarande.
- 1.2 Uppgifter om den befattning för vilken bedömningen eftersöks, huruvida befattningen i ledningsorganet är verkställande eller inte, eller om befattningen är för en ledande befattningshavare. Följande uppgifter bör också ingå:
  - a. Skrivelse om utnämning, kontrakt, anställningserbjudande eller utkast därav, beroende på vad som är tillämpligt.
  - b. Eventuella tillhörande styrelseprotokoll eller rapporter/handlingar avseende lämplighetsbedömning.
  - c. Planerat startdatum och varaktighet för mandatet.
  - d. Beskrivning av den enskilda personens huvudsakliga arbetsuppgifter och ansvarsområden.
  - e. Om personen ersätter någon, namnet på denna person.
- 1.3 En förteckning över referenser, inbegripet kontaktuppgifter, helst för arbetsgivare i bank- eller finanssektorn, inbegripet fullständigt namn, institut, befattning, telefonnummer, e-postadress, det yrkesmässigt förhållande och huruvida eventuella icke yrkesmässiga förhållanden förekommer eller har förekommit med denna person.

### 2. Lämplighetsbedömning av institut

2.1 Följande uppgifter ska tillhandahållas:

- a. Uppgifter om resultaten från alla lämplighetsbedömningar som utförts av institutet av den enskilda personen, såsom relevanta styrelseprotokoll eller rapporter/handlingar avseende lämplighetsbedömning.
- b. Huruvida institutet är betydande enligt definitionen i riktlinjerna.
- c. Kontaktpersonen vid institutet.

### **3. Kunskaper, färdigheter och erfarenheter**

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

3.2 Den information som tillhandahålls bör inbegripa ett uttalande från institutet om huruvida den enskilda personen har bedömts ha den erforderade erfarenheten såsom räknas upp i dessa riktlinjer och, om så inte är fallet, uppgifter om den föreskrivna utbildningsplanen, inbegripet innehåll, leverantör och datum då utbildningsplanen kommer att vara slutförd.

### **4. Anseende, ärlighet och integritet**

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

4.2 Uttalande om huruvida straffrättsliga förfaranden pågår eller huruvida personen eller någon organisation denne leder har figurerat som gäldenär i insolvensförfaranden eller något motsvarande förfarande.

#### **4.3 Uppgifter om**

- a. utredningar, verkställighetsförfaranden eller sanktioner från en tillsynsmyndighet som den enskilda personen direkt eller indirekt har varit föremål för,
- b. avslag på ansökningar om tillstånd, auktorisation, medlemskap eller licens att utöva ett yrke eller bedriva en näringsverksamhet eller återkallande, indragning eller upphävande av tillstånd, auktorisation, medlemskap eller licens, eller uteslutningsbeslut från ett tillsynsorgan eller offentligt organ eller en yrkesorganisation eller yrkessammanslutning,
- c. avsked från anställning, förtroendeposition, förmyndarskap eller liknande situation, eller att ha blivit ombedd att lämna en anställning i en sådan befattning (av annat skäl än arbetsbrist),

- d. huruvida en bedömning av den enskilda personens anseende i egenskap av förvärvare eller en person som leder ett instituts verksamhet redan har genomförts av en annan behörig myndighet (inbegripet identiteten för denna myndighet, datumet för bedömningen och bevis för resultatet av bedömningen), samt den enskilda personens samtycke, när detta krävs, för att kunna behandla och använda den tillhandahållna informationen för lämplighetsbedömningen och
- e. huruvida någon tidigare bedömning av den enskilda personen redan har genomförts av en myndighet från en annan, icke-finansiell, sektor (inbegripet identiteten för denna myndighet och bevis för resultatet av bedömningen).

## **5. Finansiella och icke-finansiella intressen**

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

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

5.2 Om en betydande intressekonflikt identifieras bör institutet tillhandahålla ett uttalande om hur denna konflikt har minskats eller avhjälpes på ett tillfredsställande sätt, inbegripet en hänvisning till de relevanta delarna i institutets policy för intressekonflikter eller eventuella skräddarsydda arrangemang för hantering och minskning av konflikter.

## **6. Tidsinsatser**

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

- a. Information om den tid som minst kommer att ägnas åt att utföra personens funktioner i institutet (angivelser per år och per månad).
- b. En förteckning över de övervägande kommersiella mandat som den enskilda personen innehar, inbegripet huruvida de privilegierade beräkningsreglerna<sup>25</sup> i artikel 91.4 i det fjärde kapitaltäckningsdirektivet (CRD IV) tillämpas.
- c. Om de privilegierade beräkningsreglerna tillämpas, en förklaring av eventuella synergieffekter som föreligger mellan företagen.
- d. En förteckning över de mandat där huvudsakligen icke-kommersiell verksamhet bedrivs eller som endast upprättas i syfte att förvalta den enskilda personens ekonomiska intressen.
- e. Storleken på de företag eller organisationer där dessa mandat innehas, inbegripet exempelvis totala tillgångar, huruvida företaget är börsnoterat, och antalet anställda.
- f. En förteckning över eventuella ytterligare ansvarsområden med koppling till dessa mandat (såsom ordförande i en kommitté).
- g. Uppskattad tid i dagar per år som ägnas åt varje mandat.
- h. Antal sammanträden per år som ägnas åt varje mandat.

## **7. Kollektiva kunskaper, färdigheter och erfarenheter**

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

7.2 Institutet bör tillhandahålla ett uttalande om sin övergripande bedömning av ledningsorganets kollektiva lämplighet, inbegripet ett uttalande om hur den enskilda personen kommer att placeras i ledningsorganets övergripande lämplighet (dvs. efter en bedömning genom att använda den matris för lämplighet som finns i bilaga I eller någon annan metod som väljs av institutet eller som krävs av den relevanta behöriga myndigheten). Detta bör inbegripa identifiering av eventuella luckor eller svagheter och de åtgärder som vidtagits för att åtgärda dessa.

8. All relevant information bör lämnas in som en del av ansökan.

---

<sup>25</sup> Detta är när den enskilda personen utnyttjar möjligheten att flera mandat som utgör del av samma koncern, eller inom företag där institutet innehar ett kvalificerat innehav eller i institut som utgör del av samma institutionella skyddsordning.