

ESMA71-99-598 EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Leitlinien

zur Bewertung der Eignung von
Mitgliedern des Leitungsorgans und
Inhabern von Schlüsselfunktionen

1. Compliance- und Mitteilungspflichten

Status dieser Leitlinien

1. Diese Leitlinien werden gemäß Artikel 16 der Verordnungen der ESA¹ herausgegeben. Gemäß Artikel 16 (3) unternehmen die zuständigen Behörden und die Finanzinstitute alle erforderlichen Anstrengungen, um diesen Leitlinien nachzukommen.
2. In diesen Leitlinien werden angemessene Aufsichtspraktiken im Europäischen Finanzaufsichtssystem dargelegt und wie das Unionsrecht anzuwenden ist. Dazu sollten die zuständigen Behörden die an sie gerichteten Leitlinien in geeigneter Weise in ihre Aufsichtspraktiken aufnehmen (z. B. durch Änderung ihrer rechtlichen Rahmenbedingungen oder ihrer Aufsichtsverfahren), und zwar auch dann, wenn bestimmte Leitlinien in erster Linie an Institute gerichtet sind.

Mitteilungspflichten

3. Nach Artikel 16 (3) der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 und Artikel 16 (3) der Verordnung (EU) Nr. 1095/2010 müssen die zuständigen Behörden der EBA und ESMA bis zum 21/05/2018 mitteilen, ob sie diesen Leitlinien nachkommen oder nachzukommen beabsichtigen, oder die Gründe nennen, warum sie dies nicht tun. Geht innerhalb der genannten Frist keine Mitteilung ein, gehen die EBA und ESMA davon aus, dass die zuständige Behörde den Anforderungen nicht nachkommt. Die Mitteilungen sind zu übermitteln, indem das auf der Website der EBA verfügbare Formular an compliance@eba.europa.eu mit dem Verweis ‚EBA/GL/2017/12‘ und das auf der Website der ESMA verfügbare Formular an managementbody.guidelines@esma.europa.eu mit dem Verweis [...] geschickt wird. Die Mitteilungen sollten durch Personen erfolgen, die befugt sind, im Namen ihrer zuständigen Behörde die Einhaltung oder Nichteinhaltung der Leitlinien zu bestätigen. Jegliche Änderungen des Status der Einhaltung müssen der EBA und ESMA ebenfalls gemeldet werden.
4. Die Mitteilungen werden auf der Website der EBA gemäß Artikel 16 (3) der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 und auf der Website der ESMA gemäß Artikel 16 (3) der Verordnung (EU) Nr. 1095/2010 veröffentlicht.

¹ ESMA - Verordnung (EU) Nr. 1095/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses 2009/77/EG der Kommission.

EBA - Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Bankenaufsichtsbehörde), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses 2009/78/EG der Kommission

2. Gegenstand, Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

Gegenstand

5. Diese Leitlinien legen die Anforderungen bezüglich der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans von Kreditinstituten, Wertpapierfirmen, Finanzholdinggesellschaften und gemischten Finanzholdinggesellschaften sowie insbesondere gemäß Artikel 91 (12) der Richtlinie 2013/36/EU² und des zweiten Unterabsatzes von Artikel 9 (1) der Richtlinie 2014/65/EU³ die Konzepte des ausreichenden Zeitaufwands; der Aufrichtigkeit, Integrität und Unvoreingenommenheit eines Mitglieds des Leitungsorgans; der ausreichenden kollektiven Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung des Leitungsorgans; und des angemessenen Umfangs von Personal- und Finanzressourcen für die Einführung der Mitglieder des Leitungsorgans in ihr Amt und deren Schulung dar. Das Konzept der Diversität, das bei der Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans heranzuziehen ist, wird ebenfalls gemäß den oben genannten Artikeln dargelegt.
6. Die Leitlinien legen darüber hinaus Anforderungen bezüglich der Eignung der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des Finanzvorstandes / CFO von Kreditinstituten und bestimmten Wertpapierfirmen, soweit sie nicht zum Leitungsorgan gehören und, soweit sie von diesen Instituten mit einem risikobasierten Ansatz als solche ermittelt werden, von sonstigen Inhabern von Schlüsselfunktionen im Rahmen der Regelungen für die interne Governance laut den Artikeln 74 und 88 der Richtlinie 2013/36/EU und Artikeln 9 (3), 9(6) und 16 (2) der Richtlinie 2014/65/EU sowie bezüglich der zugehörigen Bewertungsprozesse, Richtlinien und Verfahren der Unternehmensführung, einschließlich des Grundsatzes der Unabhängigkeit, der für bestimmte Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion gilt, dar.

Adressaten

7. Diese Leitlinien richten sich an zuständige Behörden im Sinne von Artikel 4 (1) (26) der Richtlinie 2014/65/EU und Artikel 4 (1) (40) der Verordnung (EU) 575/2013⁴, einschließlich

² Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 338).

³ Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über Märkte für Finanzinstrumente sowie zur Änderung der Richtlinien 2002/92/EG und 2011/61/EU (Neufassung) (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 349).

⁴ Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1).

der Europäischen Zentralbank bezüglich Angelegenheiten im Zusammenhang mit den Aufgaben, die ihr durch die Verordnung (EU) Nr. 1024/2013 übertragen werden⁵; Kreditinstituten im Sinne von Artikel 4 (1) (21) der Verordnung (EU) 575/2013; gemischten Finanzholdinggesellschaften im Sinne von Artikel 4(21) der Verordnung (EU) 575/2013; und Wertpapierfirmen im Sinne von Artikel 4(1)(1) der Richtlinie 2014/65/EU.

Anwendungsbereich

8. Zuständige Behörden sollten sicherstellen, dass Kreditinstitute, gemischte Finanzholdinggesellschaften und Wertpapierfirmen gemäß Absatz 7 sowie Finanzholdinggesellschaften im Sinne von Artikel 4(1)(20) der Verordnung (EU) 575/2013 diese Leitlinien einhalten. Falls nichts anderes mit direktem Bezug auf CRD-Institute bestimmt wird, gelten diese Leitlinien für alle Institute gemäß der Definition in diesen Leitlinien.
9. Die in den vorliegenden Leitlinien definierten CRD-Institute sollten diese Leitlinien einzeln sowie auf teilkonsolidierter und konsolidierter Basis, einschließlich ihrer Tochtergesellschaften, die nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, gemäß Artikel 109 dieser Richtlinie einhalten.
10. Die Leitlinien sollen sämtliche vorhandenen Unternehmensführungsstrukturen umfassen, ohne jedoch einer bestimmten Struktur den Vorzug zu geben. Die Leitlinien greifen nicht in die allgemeine Verteilung der Befugnisse nach dem nationalen Gesellschaftsrecht ein. Demgemäß sollten sie ungeachtet der in den Mitgliedstaaten zugrunde liegenden Unternehmensführungsstruktur (monistisches und/oder dualistisches Gesellschaftsmodell und/oder eine andere Struktur) angewandt werden. Das Leitungsorgan nach der Definition in Artikel 3 (1) Ziffern 7 und 8 der Richtlinie 2013/36/EU ist so zu verstehen, dass es (geschäftsführende) Leitungs- und (nicht geschäftsführende) Aufsichtsfunktionen ausübt⁶.
11. Die Begriffe ‚Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion‘ und ‚Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion‘, die in diesen Leitlinien verwendet, ohne Verweis auf eine bestimmte Unternehmensführungsstruktur Bezug zu nehmen, und Verweise auf die (geschäftsführende) Leitungsfunktion oder die (nicht-geschäftsführende) Aufsichtsfunktion sollten so verstanden werden, dass sie sich auf die Organe oder Mitglieder des Leitungsorgans beziehen, die für betreffende Funktion nach dem nationalen Recht zuständig sind.
12. In Mitgliedsstaaten, in denen das Leitungsorgan die Leitungsfunktionen ganz oder teilweise an eine Person oder ein internes Leitungsgremium (z.B. CEO, Geschäftsleitungsteam oder Leitungsausschuss) überträgt, sollten die Personen, die diese geschäftsführenden Funktionen auf Grundlage der Übertragung ausüben, als Leitungsfunktion verstanden werden. Für die Zwecke dieser Leitlinien sollte jeder Verweis auf das Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion so verstanden werden, dass auch die Mitglieder eines solchen Leitungsgremiums oder der

⁵ Verordnung (EU) Nr. 1024/2013 des Rates vom 15. Oktober 2013 zur Übertragung besonderer Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufsicht über Kreditinstitute auf die Europäische Zentralbank (ABl. L 287 vom 29.10.2013, S. 63).

⁶ Siehe auch Erwägungsgrund 56 der Richtlinie 2013/36/EU.

CEO, wie in diesen Leitlinien definiert, erfasst werden, auch wenn sie nicht als formale Mitglieder des Verwaltungsorgans oder der Verwaltungsorgane des Instituts nach nationalem Recht vorgeschlagen oder ernannt wurden.

13. In Mitgliedsstaaten, in denen einige Verantwortlichkeiten, die in diesen Leitlinien dem Leitungsorgan zugewiesen werden, direkt von Anteilseignern, Gesellschaftern oder Eigentümern des Instituts an Stelle des Leitungsorgans ausgeübt werden, sollten Institute sicherstellen, dass diese Verantwortlichkeiten und die dazu gehörenden Beschlüsse soweit wie möglich gemäß den für das Leitungsorgan geltenden Leitlinien ausgeübt werden.
14. Die in diesen Leitlinien verwendeten Definitionen von Vorsitzender des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion, CFO und Inhaber von Schlüsselfunktionen sind rein funktional und sollen nicht die Ernennung dieser leitenden Angestellten oder die Schaffung dieser Positionen auferlegen, es sei denn, dies wird durch relevantes EU-Recht oder nationales Recht vorgeschrieben.

Begriffsbestimmungen

15. Sofern nicht anders festgelegt, haben die in der Richtlinie 2013/36/EU, der Verordnung (EU) 575/2013 und Richtlinie 2014/65/EU verwendeten und definierten Begriffe in diesen Leitlinien dieselbe Bedeutung. Für die Zwecke dieser Leitlinien bezeichnet darüber hinaus der Begriff:

Institute	Kreditinstitute im Sinne des Artikels 4 (1) (1) der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Finanzholdinggesellschaften im Sinne des Artikels 4(1) (20) der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, gemischte Finanzholdinggesellschaften im Sinne des Artikels 4 (21) der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sowie Wertpapierfirmen im Sinne des Artikels 4(1)(21) der Richtlinie 2014/65/EU.
CRD-Institute	Kreditinstitute oder Wertpapierfirmen im Sinne des Artikels 4 (1)(1) und. 82) der Verordnung (EU) 575/2013.
CRD-Institute von erheblicher Bedeutung	die in Artikel 131 der Richtlinie 2013/36/EU genannten CRD-Institute (global systemrelevante Institute „G-SRI“ und andere systemrelevante Institute „A-SRI“) sowie gegebenenfalls andere CRD-Institute oder, für die Zwecke von Artikel 91 der Richtlinie 2013/36/EU, Finanzholdinggesellschaften und gemischte Finanzholdinggesellschaften, die von der zuständigen Behörde oder nationalem Recht auf der Grundlage einer Bewertung der Größe, internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität der Tätigkeiten der Institute bestimmt werden.

Börsennotiertes CRD-Institut	CRD-Institute, deren Finanzinstrumente für den Handel an einem regulierten Markt gemäß der Angabe in der von der ESMA gemäß Artikel 56 der Richtlinie 2014/65/EU zu veröffentlichenden Liste, in einem oder mehreren Mitgliedsstaaten zugelassen ist. ⁷
Mitarbeiter	Alle Beschäftigten eines Instituts und seiner Tochtergesellschaften innerhalb seines Konsolidierungskreises, einschließlich Tochtergesellschaften, die nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, sowie alle Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion und in seiner Aufsichtsfunktion.
Gruppe	Ein Mutterunternehmen und all seine Tochterunternehmen im Sinne des Artikels 2 (9) und (10) der Richtlinie 2013/34/EU ⁸ .
Eignung	Grad, bis zu dem für eine Person der gute Leumund und der ausreichende Umfang an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung einer Einzelperson, einzeln und gemeinsam mit anderen Einzelpersonen, angenommen werden kann, um ihre Pflichten zu erfüllen. Eignung erfasst auch die Aufrichtigkeit, Integrität und Unvoreingenommenheit jeder Einzelperson und ihre Befähigung ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Pflichten aufzuwenden.
Mitglied	Ein vorgeschlagenes oder ernanntes Mitglied des Leitungsorgans.
Vorsitzender des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion (CEO)	Die Person, die für die Leitung und Steuerung der allgemeinen Geschäftstätigkeiten eines Instituts zuständig ist.
Inhaber von Schlüsselfunktionen	Personen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Leitung des Instituts haben, die jedoch weder Mitglieder des Leitungsorgans, noch Vorsitzender des Leitungsorgans sind. Zu ihnen zählen die Leiter von internen Kontrollfunktionen und der CFO, soweit sie keine Mitglieder des Leitungsorgans sind, und, soweit sie von CRD-Instituten mit einem risikobasierten Ansatz als

⁷ Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über Märkte für Finanzinstrumente sowie zur Änderung der Richtlinien 2002/92/EG und 2011/61/EU (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 349).

⁸ Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Jahresabschluss, den konsolidierten Abschluss und damit verbundene Berichte von Unternehmen bestimmter Rechtsformen und zur Änderung der Richtlinie 2006/43/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und zur Aufhebung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates (ABl. L 182 vom 29.6.2013, S. 19).

solche ermittelt werden, sonstige Inhaber von Schlüsselfunktionen.

Zu sonstigen Inhabern von Schlüsselfunktionen können Leiter von wichtigen Geschäftszweigen, Niederlassungen im Europäischen Wirtschaftsraum/in der Europäischen Freihandelsassoziation, von Tochtergesellschaften in Drittstaaten und sonstigen internen Funktionen zählen.

Leiter der Kontrollfunktionen internen	Die Personen, die auf der höchsten Hierarchieebene für die wirksame Wahrnehmung der täglichen Aufgaben der unabhängigen Risikomanagement-Funktion und Compliance-Funktionen sowie internen Revision verantwortlich sind.
Finanzvorstand / CFO	Die Person, die insgesamt für die Leitung sämtlicher der folgenden Tätigkeiten trägt: Verwaltung der Finanzmittel, Finanzplanung und Rechnungslegung.
Aufsichtliche Konsolidierung	die Anwendung der Aufsichtsvorschriften gemäß der Richtlinie 2013/36/EU und der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis in Einklang mit Teil 1 Titel 2 Kapitel 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013. Die aufsichtliche Konsolidierung umfasst alle Tochtergesellschaften, die Institute oder Finanzinstitute entsprechend der Definition in 4 (1)(3) und. (26) der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind, und können auch Anbieter von Nebendienstleistungen im Sinne des Artikels 4(1)(18) dieser Verordnung mit Sitz innerhalb und außerhalb der EU umfassen.
Konsolidierendes CRD-Institut	ein CRD-Institut, das sich an die Aufsichtsanforderungen auf Grundlage der konsolidierten Lage gemäß Teil 1 Titel II Kapitel 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 halten muss.
Diversität	die Situation, aufgrund derer die Eigenschaften der Mitglieder des Leitungsorgans, u.a. Alter, Geschlecht, geografische Herkunft und Bildungshintergrund und beruflicher Hintergrund so unterschiedlich sind, dass eine Vielzahl von Sichtweisen im Leitungsorgan möglich ist.
Geografische Herkunft	Das Gebiet, in dem eine Person einen kulturellen oder beruflichen Hintergrund oder. Bildungshintergrund erworben hat.

Einführung	Initiativen oder Programme, um eine Person auf eine konkrete neue Position als Mitglied des Leitungsorgans vorzubereiten.
Schulung	Initiativen oder Programme, um die Fähigkeiten, die Kenntnisse oder die Kompetenz der Mitglieder des Leitungsorgans laufend oder ad hoc zu verbessern.
Anteilseigner	Person, die Anteile an einem Institut hält, oder abhängig von der Rechtsform eines Instituts andere Eigentümer oder Gesellschafter des Instituts.
Mandat	eine Position als Mitglied des Leitungsorgans eines Instituts oder eines sonstigen (selbstständigen) Rechtsträgers. Soweit das Leitungsorgan in Abhängigkeit von der Rechtsform der Organisation aus einer Einzelperson besteht, wird diese Position ebenfalls als Mandat gezählt.
Aufsichtsmandat	ein Mandat, bei dem eine Person für die Beaufsichtigung und Überwachung der Entscheidungsfindung von Geschäftsleitungsentscheidungen ohne eigene Leitungsaufgaben in einer Organisation verantwortlich ist.
Leitungsmandat	ein Mandat, bei dem eine Person für die effektive Leitung des Geschäfts einer Organisation verantwortlich ist.

3. Umsetzung

Umsetzungsfrist

16. Diese Leitlinien gelten ab dem 30. Juni 2018.

Übergangsbestimmungen

17. Institute sollten die Leitlinien für die Erstbewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen bei Personen, die vor dem Datum des Inkrafttretens der Leitlinien ernannt werden, anwenden und spätestens während der Neubewertung laut Absatz 155. Institute sollten die Leitlinien über die erste Einführung in das Amt und Schulung der Mitglieder des Leitungsorgans innerhalb derselben für die Neubewertung festgelegten Zeitrahmen anwenden.

18. Zuständige Behörden sollten Titel VIII über die Erstbewertung der Eignung von neu ernannten Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen hinsichtlich von Personen, die vor dem Datum des Inkrafttretens dieser Leitlinien ernannt werden, nicht umsetzen.

Aufhebung

19. Die Leitlinien der EBA zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen (EBA/GL/2012/06) werden mit Wirkung vom 30. Juni 2018 aufgehoben.

4. Leitlinien

Titel I - Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit

20. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zielt darauf, Governance-Regelungen einheitlich auf das individuelle Risikoprofil und Geschäftsmodell des Instituts abzustimmen und berücksichtigt die einzelne Position, für die eine Bewertung erfolgt, sodass die Ziele der Aufsichtsanforderungen effektiv erreicht werden.
21. Institute sollten ihre Größe, interne Organisation sowie die Art, den Umfang und die Komplexität ihrer Geschäfte bei der Entwicklung und Umsetzung von Richtlinien und Prozess, die in den vorliegenden Leitlinien dargelegt sind, berücksichtigen. Institute von erheblicher Bedeutung sollten über differenziertere Richtlinien und Prozess verfügen, während insbesondere kleine und weniger komplexe Institute einfachere Richtlinien und Abläufe umsetzen können. Diese Richtlinien und Abläufe sollten jedoch die Einhaltung der in diesen Leitlinien angegebenen Kriterien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen sowie der Anforderungen der Berücksichtigung der Diversität bei der Rekrutierung von Mitgliedern für das Leitungsorgan und der Bereitstellung ausreichender Ressourcen für die Einführung in ihr Amt und ihre Schulung sicherstellen.
22. Alle Mitglieder des Leitungsorgans und Inhaber von Schlüsselfunktionen sollten in jedem Fall einen guten Leumund haben und über Aufrichtigkeit und Integrität verfügen und alle Mitglieder des Leitungsorgans sollten unabhängig von der Größe, internen Organisation sowie der Art, des Umfangs und der Komplexität der Geschäfte des Instituts sowie der Pflichten und Verantwortlichkeiten der konkreten Position, einschließlich von Mitgliedschaften in Ausschüssen des Leitungsorgans, unvoreingenommen sein.
23. Für den Zweck der Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und um die entsprechende Umsetzung der Governance-Anforderungen der Richtlinie 2013/36/EU und Richtlinie 2014/65/EU sicherzustellen, die die Leitlinien weiter ausführen, sollten die folgenden Kriterien durch Institute und zuständige Behörden berücksichtigt werden:
 - a. die Größe des Instituts hinsichtlich Bilanzsumme, das verwahrte oder verwaltete Kundenvermögen und/oder das Volumen der vom Institut oder seinen Tochtergesellschaften im aufsichtlichen Konsolidierungskreis bearbeiteten Transaktionen;
 - b. die Rechtsform des Instituts, u.a. ob das Institut zu einer Gruppe gehört oder nicht und falls ja, die Bewertung der Verhältnismäßigkeit für die Gruppe;
 - c. ob das Institut börsennotiert ist oder nicht;

- d. die Art der zugelassenen Geschäfte und Dienstleistungen, die vom Institut durchgeführt werden (siehe auch Anhang 1 der Richtlinie 2013/36/EU und Anhang 1 der Richtlinie 2014/65/EU);
- e. die geografische Präsenz des Instituts und der Umfang der Geschäfte in den einzelnen Rechtsordnungen;
- f. das zugrunde liegende Geschäftsmodell und die zugrunde liegende Geschäftsstrategie, die Art und Komplexität der Geschäftstätigkeit sowie die Organisationsstruktur des Instituts;
- g. die Risikostrategie, Risikoappetit und das tatsächliche Risikoprofil des Instituts unter Berücksichtigung des Ergebnisses des jährlichen Kapitaladäquanzverfahrens;
- h. die Genehmigung für CRD-Institute, interne Modelle zur Messung des Kapitalbedarfs zu verwenden;
- i. den Kundentyp⁹; und
- j. die Art und Komplexität von Produkten, Verträgen oder Instrumenten, die vom Institut angeboten werden.

Titel II – Umfang von Eignungsbewertungen durch Institute

1. Die Bewertung der individuellen Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans durch die Institute

24. Institute sollten in Erfüllung der in Artikel 91(1) der Richtlinie 2013/36/EU dargelegten Verpflichtung sicherstellen, dass die Mitglieder des Leitungsorgans jederzeit individuell geeignet sind und sollten deren Eignung bewerten oder neu bewerten, insbesondere:
- a. bei der Beantragung der Zulassung zur Aufnahme des Geschäftsbetriebs;
 - b. wenn wesentliche Änderungen der Zusammensetzung des Leitungsorgans auftreten, einschließlich:
 - i. bei der Bestellung neuer Mitglieder des Leitungsorgans, einschließlich einer solchen infolge eines direkten oder indirekten Erwerbs oder der Erhöhung einer qualifizierten Beteiligung an

⁹ Richtlinie 2014/65/EU definiert einen Kunden in Artikel 4(1)(9), einen professionellen Kunden in Artikel 4 (1)(10) und einen Kleinanleger in Artikel 4 (1)(11). Erwägungsgrund 103 der Richtlinie 2014/65/EU gibt zudem an, dass eine geeignete Gegenpartei als Kunde angesehen werden sollte, wie in Artikel 30 dieser Richtlinie beschrieben.

einem Institut¹⁰. Diese Bewertung sollte auf neu bestellter Mitglieder beschränkt werden;

- ii. bei einer erneuten Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans, falls sich die Anforderungen für die Position geändert haben oder falls das Mitglied in eine andere Position im Leitungsorgan bestellt wird. Diese Bewertung sollte auf Mitglieder, deren Position sich geändert hat, sowie auf die Analyse der relevanten Aspekte unter Berücksichtigung etwaiger zusätzlicher Anforderungen für die Position beschränkt werden;

- c. auf laufender Grundlage gemäß den Abschnitten 28 und 29.

25. Die erste Erst- und Folgebewertung der individuellen Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans liegt in der Verantwortung der Institute unbeschadet der Bewertung, die von zuständigen Behörden für Aufsichtszwecke durchgeführt wird.

26. Institute sollten insbesondere bewerten, ob die Mitglieder:

- a. einen ausreichend guten Leumund haben;
- b. über ein ausreichendes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung verfügen, um ihre Aufgaben zu erfüllen;
- c. in der Lage sind, aufrichtig, integer und unvoreingenommen zu handeln, um die Entscheidungen des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion und sonstiger relevanter Leitungsentscheidungen bei Bedarf effektiv zu bewerten und kritisch zu hinterfragen und die Entscheidungsfindung von Leitungsentscheidungen effektiv zu beaufsichtigen und zu überwachen ;
- d. in der Lage sind, ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Funktionen im Institut aufzuwenden, und, falls es sich um ein Institut von erheblicher Bedeutung handelt, ob die Beschränkung von Mandaten gemäß Artikel 91 (3) der Richtlinie 2013/36/EU eingehalten wird.

27. Falls eine Bewertung für eine konkrete Position erfolgt, sollte die Bewertung des ausreichenden Maßes an Kenntnissen, Fähigkeiten, Erfahrung und des ausreichenden Zeitaufwands die Rolle der betreffenden konkreten Position berücksichtigen. Der Umfang und die Art von ausreichenden Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung, die von einem Mitglied des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion verlangt werden, können sich von denen unterscheiden, die von einem Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion

¹⁰ Siehe auch den Entwurf technischer Regulierungsstandards gemäß Artikel 7(4) der Richtlinie 2014/65/EU und den ITS-Entwurf gemäß Artikel 7(5) der Richtlinie 2014/65/EU über die Verfahren für die Erteilung der Zulassung und die Ablehnung von Anträgen auf Zulassung von Wertpapierfirmen, die auf der Website der ESMA verfügbar sind. Siehe auch den Entwurf technischer Durchführungsstandards (ITS) über die Verfahren und Formen hinsichtlich von Erwerben und Erhöhungen von qualifizierten Beteiligungen an Kreditinstituten oder Wertpapierfirmen, die auf den Websites der EBA und ESMA verfügbar sind: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> und https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

verlangt werden, insbesondere wenn diese Funktionen verschiedenen Gremien zugewiesen werden.

28. Institute sollten die Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans laufend überwachen, um vor dem Hintergrund von relevanten neuen Tatsachen Situationen zu ermitteln, in denen eine Neubewertung ihrer Eignung durchgeführt werden sollte. Insbesondere sollte in den folgenden Fällen eine Neubewertung erfolgen:
- a. wenn Bedenken hinsichtlich der individuellen oder kollektiven Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans bestehen;
 - b. im Falle einer wesentlichen Auswirkung auf den Leumund eines Mitglieds des Leitungsorgans oder des Instituts, einschließlich von Fällen, in denen Mitglieder die Richtlinien des Instituts zu Interessenkonflikten nicht einhalten;
 - c. im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance durch das Leitungsorgan;
 - d. in Fällen, die ansonsten die Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans wesentlich beeinträchtigen können.
29. Institute sollten zudem den ausreichenden Zeitaufwand eines Mitglieds des Leitungsorgans neu bewerten, wenn dieses Mitglied ein zusätzliches Mandat übernimmt oder beginnt, neue relevante Tätigkeiten, einschließlich politischer Tätigkeiten durchzuführen.
30. Institute sollten ihre Eignungsbewertung auf die in Titel III festgelegten Konzepte unter Berücksichtigung der Diversität des Leitungsorgans gemäß Titel V stützen und eine Richtlinie zur Bewertung der Eignung sowie entsprechende Prozesse, die in Titel VI oder VII dargelegt sind, errichten

2. Die Bewertung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans durch die Institute

31. Institute sollten bei der Erfüllung der in Artikel 91 (7) der Richtlinie 2013/36/EU dargelegten Verpflichtung sicherstellen, dass das Leitungsorgan kollektiv jederzeit über ein ausreichendes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung verfügt, um die Tätigkeiten der Institute, einschließlich der Hauptrisiken verstehen zu können.
32. Institute sollten die kollektive Eignung des Leitungsorgans insbesondere in folgenden Fällen bewerten oder neu bewerten:
- a. bei der Beantragung der Zulassung zur Aufnahme des Geschäftsbetriebs;
 - b. wenn wesentliche Änderungen in der Zusammensetzung des Leitungsorgans auftreten, einschließlich:

- i. bei der Bestellung von neuen Mitgliedern des Leitungsorgans, einschließlich einer solchen infolge eines direkten oder indirekten Erwerbs oder der Erhöhung einer qualifizierten Beteiligung an einem Institut¹¹;
 - ii. bei einer erneuten Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans, wenn sich die Anforderungen für die Position geändert haben oder die Mitglieder in eine andere Position im Leitungsorgan bestellt werden;
 - iii. wenn bestellte oder wieder bestellte Mitglieder keine Mitglieder des Leitungsorgans mehr sind.
 - c. auf fortlaufender Grundlage gemäß Abschnitt 33.
33. Institute sollten die kollektive Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans insbesondere in den folgenden Fällen neu bewerten:
- a. bei einer wesentlichen Änderung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits oder der Risikostrategie oder Risikostruktur des Instituts auf Einzelebene oder Gruppenebene;
 - b. im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance durch das Leitungsorgan;
 - c. in Fällen, die ansonsten die kollektive Eignung des Leitungsorgans wesentlich beeinträchtigen können.
34. Soweit Neubewertungen der kollektiven Eignung durchgeführt werden, sollten Institute ihre Bewertung auf die relevanten Änderungen in den Geschäftstätigkeiten, Geschäftsstrategien und des Risikoprofils des Instituts sowie der Aufgabenverteilung im Leitungsorgan und deren Auswirkung auf die erforderlichen kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung des Leitungsorgans konzentrieren.
35. Institute sollten ihre Eignungsbewertung auf die in Titel III festgelegten Konzepte stützen und eine Richtlinie zur Bewertung der Eignung sowie entsprechende Prozesse, die in Titel VI und VII dargelegt sind, umsetzen.
36. Die Erst- und Folgebewertung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans liegt in der Verantwortung der Institute. Soweit die Bewertung auch von zuständigen Behörden für Aufsichtszwecke durchgeführt wird, bleiben die Institute für die Bewertung und Sicherstellung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans verantwortlich.

3. Die Eignungsbewertung von Inhabern von Schlüsselfunktionen durch die CRD-Institute

¹¹ Siehe Fußnote 17.

37. Während alle Institute sicherstellen sollten, dass ihre Mitarbeiter in der Lage ist, seine Funktion angemessen wahrzunehmen, sollten CRD-Institute konkret gewährleisten, dass Inhaber von Schlüsselfunktionen jederzeit einen ausreichend guten Leumund haben, über Aufrichtigkeit und Integrität verfügen und ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung für ihre Positionen besitzen, und die oben genannten Anforderungen insbesondere in den folgenden Fällen bewerten:

- a. bei der Beantragung einer Zulassung;
- b. bei der Ernennung von neuen Inhabern von Schlüsselfunktionen, einschließlich einer solchen infolge eines direkten oder indirekten Erwerbs oder der Erhöhung einer qualifizierten Beteiligung an einem Institut;
- c. soweit erforderlich gemäß Absatz 38.

38. CRD-Institute sollten Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Integrität, Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung von Inhabern von Schlüsselfunktionen laufend überwachen, um vor dem Hintergrund von relevanten neuen Tatsachen Situationen zu ermitteln, in denen eine Neubewertung durchgeführt werden sollte. Insbesondere sollte in den folgenden Fällen eine Neubewertung erfolgen:

- a. wenn Bedenken bezüglich ihrer Eignung bestehen;
- b. bei einer wesentlichen Auswirkung auf den guten Leumund der Einzelperson;
- c. im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance durch das Leitungsorgan;
- d. in Fällen, die ansonsten die Eignung der Einzelperson wesentlich beeinträchtigen können.

39. Die Bewertung von Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Integrität, Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung von Inhabern von Schlüsselfunktionen sollte auf denselben Kriterien basieren, die für die Bewertung dieser Eignungsanforderungen an die Mitglieder des Leitungsorgans angewandt werden. Bei der Bewertung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung sollten die Rolle und Aufgaben der konkreten Position berücksichtigt werden.

40. Die Erst- und Folgebewertung Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen liegt in der Verantwortung der Institute. Wenn die Bewertung für einige Inhaber von Schlüsselfunktionen auch von zuständigen Behörden für Aufsichtszwecke durchgeführt wird, bleiben die Institute für die Bewertung und Sicherstellung der Eignung dieser Inhaber von Schlüsselfunktionen verantwortlich.

Titel III – Eignungskonzepte, die in Artikel 91 (12) der Richtlinie 2013/36/EU aufgeführt sind

4. Ausreichender Zeitaufwand eines Mitglieds des Leitungsorgans

41. Institute sollten bewerten, ob ein Mitglied des Leitungsorgans in der Lage ist, ausreichend Zeit für die Erfüllung seiner Funktionen und Verantwortlichkeiten, u.a. Verständnis des Geschäfts des Instituts, seiner Hauptrisiken und der Folgen des Geschäfts und der Risikostrategie, aufzuwenden. Sofern die Person ein Mandat in einem Institut von erheblicher Bedeutung innehat, sollte dies eine Bewertung beinhalten die sicherstellt, dass die Beschränkung der maximalen Anzahl von Mandaten gemäß Artikel 91 (3) der Richtlinie 2013/36/EU oder Artikel 9(2) der Richtlinie 2014/65/EU, soweit anwendbar, eingehalten wird.
42. Mitglieder sollten auch in der Lage sein, ihre Pflichten in Zeiträumen mit besonders erhöhtem Arbeitsaufwand, z.B. Restrukturierung, Umzug des Instituts, Erwerb, Fusion, Übernahme oder eine Krisensituation oder infolge einer größeren Schwierigkeit mit einer oder mehreren seiner Tätigkeiten zu erfüllen, wobei zu berücksichtigen ist, dass in solchen Zeiträumen ein höherer Zeitaufwand als in üblichen Zeiträumen erforderlich sein kann.
43. Bei der Bewertung des ausreichenden Zeitaufwands eines Mitglieds sollten Institute zumindest Folgendes berücksichtigen:
 - a. die Anzahl von Mandaten in Finanzgesellschaften und nicht-finanziellen Unternehmen, die dieses Mitglied gleichzeitig innehat, unter Berücksichtigung von möglichen Synergien, wenn das Mitglied sie in der selben Gruppe innehat, einschließlich bei Handlungen im Auftrag einer juristischen Person oder als Stellvertreter eines Mitglieds des Leitungsorgans;
 - b. die Größe, die Art, der Umfang und die Komplexität der Tätigkeiten des Unternehmens, wo das Mitglied ein Mandat innehat, und insbesondere, ob das Unternehmen ein Nicht-EU-Unternehmen ist;
 - c. die geografische Präsenz des Mitglieds und die für die Funktion erforderliche Reisezeit;
 - d. die Anzahl von Sitzungen, die für das Leitungsorgan geplant sind;
 - e. die gleichzeitigen Mandate dieses Mitglieds in Organisationen, die nicht vorrangig gewerbliche Ziele verfolgen;
 - f. erforderliche Sitzungen, die insbesondere mit zuständigen Behörden oder internen oder externen Interessensvertretern außerhalb des formellen Terminplans des Leitungsorgans abzuhalten sind;
 - g. die Art der konkreten Position und die Verantwortlichkeiten des Mitglieds, einschließlich von konkreten Funktionen, z.B. CEO, Vorsitzender oder Vorsitz oder

Mitglied eines Ausschusses, ob das Mitglied ein Leitungsmandat oder Aufsichtsmandat innehat und die Notwendigkeit dieses Mitglieds, an Treffen in den in Punkt (a) aufgeführten Unternehmen und im Institut teilzunehmen;

- h. sonstige externe berufliche oder politische Tätigkeiten sowie sonstige Funktionen und relevante Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Finanzsektors sowie innerhalb und außerhalb der EU;
 - i. die erforderliche Einführung und Schulung;
 - j. sonstige relevante Pflichten des Mitglieds, bezüglich derer Institute der Ansicht sind, dass sie bei der Bewertung des ausreichenden Zeitaufwands eines Mitglieds zu berücksichtigen seien; und
 - k. verfügbares relevantes Benchmarking zum Zeitaufwand, einschließlich des von der EBA zur Verfügung gestellten Benchmarking¹².
44. Institute sollten die Rollen, Aufgaben und erforderlichen Fähigkeiten der verschiedenen Positionen im Leitungsorgan und den für jede Position erforderlichen voraussichtlichen Zeitaufwand ebenfalls unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, ausreichend Zeit für Einführung und Schulung aufzuwenden, schriftlich erfassen. Zu diesem Zweck können kleinere und weniger komplexe Institute den voraussichtlichen Zeitaufwand nur nach Leitungs- und Aufsichtsmandaten unterscheiden.
45. Ein Mitglied des Leitungsorgans sollte über den erforderlichen voraussichtlichen Zeitaufwand für seine Aufgaben in Kenntnis gesetzt werden. Institute können vom Mitglied verlangen, dass es bestätigt, dass es in der Lage ist, diese Zeit der Rolle zu widmen.
46. Institute sollten überwachen, dass Mitglieder des Leitungsorgans ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Funktionen aufwenden. Vorbereitung für Treffen, Teilnahme und die aktive Beteiligung von Mitgliedern in Treffen des Leitungsorgans sind allesamt Indikatoren für den Zeitaufwand.
47. Ein Institut sollte bei seiner Bewertung des ausreichenden Zeitaufwands von anderen einzelnen Mitgliedern des Leitungsorgans ebenfalls die Folgen von langfristiger Abwesenheit von Mitgliedern des Leitungsorgans berücksichtigen.
48. Institute sollten Aufzeichnungen über alle externen beruflichen und politischen Positionen, die die Mitglieder des Leitungsorgans innehaben, führen. Diese Aufzeichnungen sollten aktualisiert werden, wenn ein Mitglied das Institut über eine Änderung in Kenntnis setzt, oder wenn diese Änderungen dem Institut anderweitig zur Kenntnis gelangen. Soweit Änderungen dieser Positionen eintreten, die dazu führen können, dass ein Mitglied des Leitungsorgans

¹² Zahlen für das Jahr 2015 sind als Anhang zur Folgenabschätzung dieser Leitlinien enthalten.

nicht mehr entsprechend in der Lage ist, ausreichend Zeit für die Erfüllung seiner Funktion aufzuwenden, sollte das Institut die Fähigkeit des Mitglieds, den erforderlichen Zeitaufwand für seine Position einzuhalten, überprüfen.

5. Berechnung der Anzahl von Mandaten

49. Neben dem Erfordernis, ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Funktionen aufzuwenden, müssen Mitglieder des Leitungsorgans, die ein Mandat in einem Institut von erheblicher Bedeutung innehaben, die in Artikel 91 (3) der Richtlinie 2013/36/EU dargelegte Beschränkung von Mandaten einhalten.
50. Für die Zwecke von Artikel 91(3) der Richtlinie 2013/36/EU sollte das Mandat - soweit die Position gleichzeitig Leitungs- und Aufsichtspflichten umfasst - als Leitungsmandat zählen.
51. Sofern mehrere Mandate als Einzelmandat zählen, wie in Artikel 91 (4) der Richtlinie 2013/36/EU beschrieben und in den Absätzen 52 bis 57 dargelegt, sollte dieses Einzelmandat als einzelnes Leitungsmandat zählen, wenn es zumindest ein Leitungsmandat umfasst; anderenfalls sollte es als einzelnes Aufsichtsmandat zählen.
52. Gemäß Artikel 91(4)a) der Richtlinie 2013/36/EU zählen alle in der selben Gruppe gehaltenen Mandate als Einzelmandat.
53. Gemäß Artikel 91(4) b) (ii) der Richtlinie 2013/36/EU zählen alle Mandate in Unternehmen, an denen das Institut eine qualifizierte Beteiligung hält, die jedoch keine Tochtergesellschaften in der selben Gruppe sind, als Einzelmandat. Dieses Einzelmandat in qualifizierten Beteiligungen zählt als separates Einzelmandat, d.h. das im selben Institut gehaltene Mandat und das Einzelmandat in seinen qualifizierten Beteiligungen zählen zusammen als zwei Mandate.
54. Wenn mehrere Institute in der selben Gruppe qualifizierte Beteiligungen halten, sollten die Mandate in allen qualifizierten Beteiligungen unter Berücksichtigung der konsolidierten Situation (auf Grundlage des Bilanzierungszwecks der Konsolidierung) des Instituts als separates Einzelmandat gezählt werden. Dieses Einzelmandat in qualifizierten Beteiligungen zählt als separates Einzelmandat, d.h. das Einzelmandat, das für die Mandate in Unternehmen, die zur Gruppe gehören, gezählt wird, und das Einzelmandat, das für die Mandate in allen qualifizierten Beteiligungen derselben Gruppe gezählt wird, zählen zusammen als zwei Mandate.
55. Soweit ein Mitglied des Leitungsorgans Mandate in verschiedenen Gruppen oder Unternehmen hält, zählen alle Mandate, die im selben institutsbezogenen Sicherungssystem gemäß Artikel 91(4)b)(i) der Richtlinie 2013/36/EU gehalten werden, als Einzelmandat. Soweit die Anwendung der in Artikel 91(4)b)(i) der Richtlinie 2013/36/EU dargelegten Regel bezüglich der Zählung von Mandaten im selben institutsbezogenen Sicherungssystem zu einer höheren Anzahl von Einzelmandaten als die Anwendung der in Artikel 91(4)a) dargelegten

Regel bezüglich der Zählung von Einzelmandaten in Gruppen führt, sollte die sich ergebende geringere Anzahl von Einzelmandaten gelten (z.B. wenn Mandate in zwei Gruppen gehalten werden, in beiden Fällen in Unternehmen, die Mitglieder, und gleichzeitig in Unternehmen, die nicht Mitglied desselben institutsbezogenen Sicherungssystems sind, sollten nur zwei Einzelmandate gezählt werden).

56. Mandate in Organisationen, die nicht überwiegend gewerbliche Ziele verfolgen, zählen bei der Berechnung der Anzahl von Mandaten gemäß Artikel 91(3) dieser Richtlinie nicht. Jedoch sollten diese Tätigkeiten bei der Bewertung des Zeitaufwands für das betreffende Mitglied berücksichtigt werden.

57. Zu Organisationen, die nicht überwiegend gewerbliche Ziele verfolgen, zählen u.a.:

- a. Wohltätigkeitsorganisationen;
- b. sonstige Non-Profit-Organisationen; und
- c. Unternehmen, die für den alleinigen Zweck der Verwaltung der privaten wirtschaftlichen Interessen von Mitgliedern des Leitungsorgans oder ihrer Familienmitglieder gegründet werden, vorausgesetzt, dass sie kein tägliches Management durch das Mitglied des Leitungsorgans benötigen.

6. Ausreichendes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung

58. Mitglieder des Leitungsorgans sollten ein aktuelles Verständnis von dem Geschäft des Instituts und seinen Risiken entsprechend ihrer Verantwortlichkeiten besitzen. Dies beinhaltet ein angemessenes Verständnis von den Bereichen, für die ein einzelnes Mitglied nicht direkt verantwortlich, jedoch zusammen mit den anderen Mitgliedern des Leitungsorgans kollektiv verantwortlich ist.

59. Mitglieder des Leitungsorgans sollten ein klares Verständnis von den Governance-Regelungen des Instituts, ihrer jeweiligen Rolle und Verantwortlichkeiten und gegebenenfalls der Gruppenstruktur und möglichen, sich daraus ergebenden Interessenkonflikten haben. Mitglieder des Leitungsorgans sollten in der Lage sein, zur Umsetzung einer geeigneten Unternehmenskultur, von geeigneten Unternehmenswerten und eines entsprechenden Verhaltens im Leitungsorgan und dem Institut beizutragen¹³.

60. In dieser Hinsicht sollte die Bewertung des angemessenen Maßes an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung Folgendes berücksichtigen:

¹³ Siehe auch die Leitlinien der EBA zur Internen Governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- a. die Rolle und Aufgaben der Position und die erforderlichen Fähigkeiten;
 - b. die Kenntnisse und Fähigkeiten, die über Ausbildung, Schulung und Praxis erworben werden;
 - c. die praktische und berufliche Erfahrung, die in früheren Positionen gesammelt wurde; und
 - d. die Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch das professionelle Verhalten des Mitglieds des Leitungsorgans erworben und nachgewiesen werden.
61. Um die Fähigkeiten der Mitglieder des Leitungsorgans ordnungsgemäß zu bewerten, sollten Institute die Verwendung der nicht-abschließenden Liste von relevanten Fähigkeiten in Anhang II dieser Leitlinien unter Berücksichtigung der Rolle und Aufgaben der vom Mitglied des Leitungsorgans bekleideten Position in Erwägung ziehen.
62. Das Niveau und Profil der Ausbildung des Mitglieds und ob es sich auf Bank- und Finanzdienstleistungen oder sonstige relevante Bereiche bezieht, sollten berücksichtigt werden. Insbesondere kann eine Ausbildung in den Bereichen Bank- und Finanzwesen, Wirtschaftswissenschaften, Jura, Buchhaltung, Rechnungsprüfung, Verwaltung, Finanzregulierung, Informationstechnik und quantitative Verfahren generell als relevant für den Sektor Finanzdienstleistungen betrachtet werden.
63. Die Bewertung sollte nicht auf den Ausbildungsabschluss des Mitglieds oder Nachweis einer bestimmten Tätigkeitsdauer in einem Institut beschränkt sein. Es sollte eine gründlichere Analyse der praktischen Erfahrung des Mitglieds durchgeführt werden, da die Kenntnisse und die Fähigkeiten, die in früheren Beschäftigungen gesammelt wurden, von der Art, dem Umfang und der Komplexität des Unternehmens sowie der Funktion, die das Mitglied in ihm innehatte, abhängen.
64. Bei der Bewertung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung eines Mitglieds des Leitungsorgans soll die theoretische und der praktischen Erfahrung im Zusammenhang mit Folgendem berücksichtigt werden:
- a. Bankwesen und Finanzmärkte;
 - b. rechtliche Anforderungen und Regulierungsrahmen;
 - c. strategische Planung, das Verständnis der Geschäftsstrategie oder des Geschäftsplans eines Instituts und deren Erfüllung;
 - d. Risikomanagement (Ermittlung, Bewertung, Überwachung, Beherrschung und Minderung der Hauptrisikarten eines Instituts);
 - e. Buchhaltung und Rechnungsprüfung;

- f. die Bewertung der Wirksamkeit der Regelungen eines Instituts, Sicherstellung von effektiver Unternehmensführung, Aufsicht und Kontrollen; und
 - g. die Auslegung der Finanzinformationen eines Instituts, die Ermittlung von wichtigen Sachverhalten auf Grundlage dieser Informationen und entsprechende Kontrollen und Maßnahmen.
65. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion sollten über einen ausreichend langen Zeitraum hinreichende praktische und berufliche Erfahrung in einer Führungsposition erworben haben. Kurzzeitige Positionen können im Rahmen der Bewertung berücksichtigt werden, sie allein sollten jedoch nicht ausreichend für die Annahme sein, dass ein Mitglied über eine ausreichende Erfahrung verfügt. Bei der Bewertung der praktischen und beruflichen Erfahrung aus früheren Positionen sollten insbesondere berücksichtigt werden:
- a. die Art der bekleideten Führungsposition und ihre hierarchische Ebene;
 - b. die Tätigkeitsdauer;
 - c. die Art und Komplexität des Unternehmens, in dem die Position bekleidet wurde, einschließlich seiner Organisationsstruktur;
 - d. der Umfang der Kompetenzen, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten des Mitglieds;
 - e. das durch die Position erworbene Fachwissen;
 - f. die Anzahl von Untergebenen.
66. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sollten in der Lage sein, die Entscheidungen des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion konstruktiv zu hinterfragen und dieses effektiv zu überwachen. Ein ausreichendes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung für die effektive Erfüllung der Aufsichtsfunktion kann aus relevanten akademischen oder administrativen Positionen oder durch die Leitung, Überwachung oder Kontrolle von Finanzinstituten oder sonstigen Firmen erworben werden.

7. Kriterien der kollektiven Eignung

67. Das Leitungsorgan sollte kollektiv in der Lage sein, die Tätigkeiten des Instituts, einschließlich der Hauptrisiken zu verstehen. Falls in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt wird, sollten diese Kriterien separat auf das Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion und das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion angewandt werden.
68. Die Mitglieder des Leitungsorgans sollten kollektiv in der Lage sein, geeignete Entscheidungen unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells, des Risikoappetit, der Strategie und der Märkte, auf denen das Institut tätig ist, zu treffen.

69. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sollten kollektiv in der Lage sein, Entscheidungen des Leitungsorgans in seiner Geschäftsleitungsfunktion effektiv zu hinterfragen und zu überwachen.
70. Alle für die Geschäftstätigkeit des Instituts erforderlichen Wissensbereiche sollten vom Leitungsorgan kollektiv mit ausreichendem Fachkenntnissen unter den Mitgliedern des Leitungsorgans abgedeckt werden. Es sollte eine ausreichende Anzahl von Mitgliedern mit Kenntnissen in jedem Bereich geben, um eine Diskussion der zu treffenden Entscheidungen zu ermöglichen. Die Mitglieder des Leitungsorgans sollten kollektiv über die Fähigkeiten verfügen, ihre Ansichten darzustellen und den Entscheidungsprozess im Leitungsorgan zu beeinflussen.
71. Die Zusammensetzung des Leitungsorgans sollte die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung, die für die Erfüllung seiner Verantwortlichkeiten notwendig sind, widerspiegeln. Dies beinhaltet, dass das Leitungsorgan kollektiv ein entsprechendes Verständnis von den Bereichen, für die die Mitglieder kollektiv verantwortlich sind, sowie die Fähigkeiten, das Institut effektiv zu leiten und zu überwachen, einschließlich der folgenden Aspekte besitzt:
- a. das Geschäft des Instituts und die damit verbundenen Hauptrisiken;
 - b. jedes der wesentlichen Tätigkeitsfelder des Instituts;
 - c. relevante Bereiche der sektoralen/finanziellen Kompetenzen, einschließlich Finanz- und Kapitalmärkte, Solvenz und Modelle;
 - d. Rechnungslegung und -berichtswesen;
 - e. Risikomanagement, Compliance und interne Revision;
 - f. Informationstechnik und -sicherheit;
 - g. lokale, regionale und globale Märkte, soweit anwendbar;
 - h. das rechtliche und regulatorische Umfeld;
 - i. Führungsfähigkeiten und -erfahrung;
 - j. die Fähigkeit der strategischen Planung;
 - k. das Management von (inter)nationalen Gruppen und Risiken im Zusammenhang mit Gruppenstrukturen, soweit zutreffend.
72. Während das Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion insgesamt ein hohes Niveau an Führungsfähigkeiten besitzen sollte, sollte das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion kollektiv über ausreichende Führungsfähigkeiten verfügen, um seine Aufgaben effektiv zu organisieren und die vom Leitungsorgan in seiner Geschäftsleitungsfunktion angewandten

Geschäftsleitungsverfahren und von ihm getroffenen Entscheidungen verstehen und kritisch hinterfragen zu können.

8. Guter Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität

73. Ein Mitglied des Leitungsorgans verfügt über einen guten Leumund sowie Aufrichtigkeit und Integrität, wenn unter besonderer Berücksichtigung der relevanten verfügbaren Informationen über die in den Absätzen 74 bis 78 angeführten Faktoren oder Situationen keine objektiven und nachweisbaren Gründe bestehen, etwas anderes anzunehmen. Die Bewertung des guten Leumunds, Aufrichtigkeit und Integrität sollte zudem die Folgen der kumulativen Auswirkungen von kleineren Vorfällen auf den guten Leumund eines Mitglieds berücksichtigen.
74. Unbeschadet von Grundrechten sind relevante Strafregistereinträge oder verwaltungsrechtliche Einträge für die Bewertung des guten Leumunds, der Aufrichtigkeit und Integrität unter Berücksichtigung der Art der Verurteilung oder Anklage, der Rolle der beteiligten Person, der erhaltenen Strafe, des erreichten Stadiums des Gerichtsverfahrens und von erfolgten Resozialisierungsmaßnahmen zu beachten. Die zugehörigen Umstände, darunter mildernde Faktoren, die Schwere von relevanten Vergehen oder administrative oder aufsichtliche Maßnahmen, die verstrichene Zeit seit dem Vergehen, das Verhalten des Mitglieds seit dem Vergehen oder der Maßnahme sowie die Relevanz des Vergehens oder der Maßnahme für die Rolle des Mitglieds sollten berücksichtigt werden. Relevante Strafregistereinträge oder verwaltungsrechtliche Einträge sollten unter Berücksichtigung von geltenden Verjährungsfristen laut nationalem Recht mit eingerechnet werden.
75. Unbeschadet der für Strafverfahren geltenden Unschuldsvermutung und sonstiger Grundrechte sollten bei der Bewertung des Leumunds, der Aufrichtigkeit und der Integrität zumindest die folgenden Faktoren berücksichtigt werden:
- a. Verurteilungen oder laufende Strafverfolgungen wegen einer Straftat, insbesondere:
 - i. Straftaten nach den Gesetzen über Banken-, Finanz-, Wertpapier-, Versicherungsgeschäfte oder in Bezug auf Wertpapiermärkte oder Finanz- oder Zahlungsinstrumente, darunter Gesetze über Geldwäsche, Korruption, Marktmanipulation oder Insiderhandel und Wucher;
 - ii. Straftaten der Unehrlichkeit, des Betrugs oder Wirtschaftskriminalität;
 - iii. Steuervergehen, und
 - iv. sonstige Verstöße gegen Vorschriften zum Schutz von Unternehmen, zum Schutz vor Bankrott, Insolvenz oder zum Verbraucherschutz;

- b. sonstige relevante aktuelle oder frühere Maßnahmen, die von Aufsichtsbehörden oder Berufsverbänden wegen Nichteinhaltung von relevanten Vorschriften für Banken-, Finanz-, Wertpapier- oder Versicherungsgeschäfte ergriffen werden oder wurden.
76. Laufende Ermittlungen aus Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder sonstigen ähnlichen Ermittlungen von Aufsichtsbehörden sollten unbeschadet von individuellen Grundrechten berücksichtigt werden¹⁴.
77. Folgendes ist bezüglich des früheren und derzeitigen Geschäftserfolgs und der finanziellen Solidität eines Mitglieds des Leitungsorgans hinsichtlich ihrer möglichen Auswirkung auf die Zuverlässigkeit, Integrität und Aufrichtigkeit des Mitglieds zu berücksichtigen:
- a. die Tatsache, ein säumiger Schuldner zu sein (z.B. negative Einträge bei einer zuverlässigen Auskunft, falls vorhanden);
 - b. finanzielle und geschäftliche Leistung von Unternehmen, die Eigentum des Mitglieds sind oder von diesem geleitet werden, oder in denen das Mitglied eine bedeutende Beteiligung hielt oder hält oder bedeutenden Einfluss ausgeübt hat oder ausübt, unter besonderer Berücksichtigung von Konkurs- und Liquidationsverfahren, und ob und wie das Mitglied zu der Situation beigetragen hat, die zu dem Verfahren geführt hat;
 - c. Erklärung der Privatinsolvenz; und
 - d. unbeschadet der Unschuldsvermutung, Zivilverfahren, Verwaltungs- oder Strafverfahren, große Investments oder Risikopositionen und aufgenommene Darlehen, soweit sie einen bedeutenden Einfluss auf die finanzielle Solidität des Mitglieds oder von Unternehmen, die sein Eigentum sind oder von ihm geleitet werden oder in denen das Mitglied eine bedeutende Beteiligung hält, haben können.
78. Ein Mitglied des Leitungsorgans sollte hohe Standards von Integrität und Aufrichtigkeit an den Tag legen. Bei der Bewertung von Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität sollten zudem mindestens die folgenden Faktoren berücksichtigt werden:
- a. Beweise, dass die Person im Umgang mit zuständigen Behörden nicht transparent, offen und kooperativ ist;
 - b. Ablehnung, Widerruf, Rücknahme oder Ausschluss einer Eintragung, Erlaubnis, Mitgliedschaft oder Lizenz zur Abwicklung eines Handels, eines Geschäfts oder zur Ausübung eines Berufs;
 - c. die Gründe für den Verlust des Arbeitsplatzes oder einer Vertrauensstellung, eines Treuhandverhältnisses oder einer ähnlichen Situation, oder der Aufforderung zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in einer derartigen Person;

¹⁴ Im Einklang mit der Europäischen Menschenrechtskonvention und Charta der Grundrechte der Europäischen Union:
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- d. Ausschluss durch relevante zuständige Behörden von der Position als Mitglied des Leitungsorgans, einschließlich von Personen, die das Geschäft eines Unternehmens effektiv leiten; und
- e. sonstige Beweise, die nahe legen, dass die Person auf eine Weise handelt, die nicht mit hohen Verhaltensstandards im Einklang steht.

9. Unvoreingenommenheit und unabhängige Mitglieder

9.1 Wechselwirkung zwischen Unvoreingenommenheit und dem Grundsatz der Unabhängigkeit

79. Bei der Bewertung der Unabhängigkeit von Mitgliedern sollten Institute zwischen dem Konzept der ‚Unvoreingenommenheit‘, das für alle Mitglieder des Leitungsorgans eines Instituts gilt, und dem Grundsatz der ‚Unabhängigkeit‘, der für bestimmte Mitglieder des Leitungsorgans eines CRD-Instituts in seiner Aufsichtsfunktion notwendig ist, unterscheiden. Die Kriterien zur Bewertung der ‚Unvoreingenommenheit‘ sind in Abschnitt 9.2 und zur Bewertung der ‚Unabhängigkeit‘ in Abschnitt 9.3 festgelegt.
80. ‚Unvoreingenommen‘ zu handeln ist ein Verhaltensmuster, das sich insbesondere bei Diskussionen und der Entscheidungsfindung im Leitungsorgan zeigt und für jedes Mitglied des Leitungsorgans unabhängig davon erforderlich ist, ob das Mitglied als ‚unabhängig‘ gemäß Abschnitt 9.3 betrachtet wird. Alle Mitglieder des Leitungsorgans sollten sich aktiv für ihre Aufgaben einsetzen und in der Lage sein, bei der Erfüllung ihrer Funktionen und Verantwortlichkeiten ihre eigenen vernünftigen, objektiven und unabhängigen Entscheidungen und Urteile zu fällen.
81. ‚Unabhängig zu sein‘ bedeutet, dass ein Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion keine aktuellen oder früheren Beziehungen oder Verbindungen jedweder Art zum CRD-Institut oder seiner Geschäftsleitung in jüngster Vergangenheit hat oder hatte, die das objektive und ausgewogene Urteil des Mitglieds beeinflussen könnten und die Fähigkeit des Mitglieds, Entscheidungen unabhängig zu treffen, beeinträchtigen könnten. Die Tatsache, dass ein Mitglied als ‚unabhängig‘ betrachtet wird, bedeutet nicht, dass das Mitglied des Leitungsorgans automatisch als ‚unvoreingenommen‘ betrachtet werden sollte, da dem Mitglied die erforderlichen Verhaltensfähigkeiten fehlen könnten.

9.2 Unvoreingenommenheit

82. Bei der Bewertung der Unvoreingenommenheit gemäß (80) sollten Institute bewerten, ob alle Mitglieder des Leitungsorgans Folgendes aufweisen oder nicht:

- a. die erforderlichen Verhaltensfähigkeiten, einschließlich:
 - i. Mut, Überzeugung und Stärke, um die von anderen Mitgliedern des Leitungsorgans vorgeschlagenen Entscheidungen effektiv zu bewerten und kritisch zu hinterfragen ;
 - ii. die Fähigkeit, den Mitgliedern des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion Fragen zu stellen; und
 - iii. die Fähigkeit, sich nicht dem ‚Gruppendenken‘ zu unterwerfen.
- b. Interessenkonflikte in einem Ausmaß, das ihre Fähigkeit, ihre Aufgaben unabhängig und objektiv zu erfüllen, behindern würde.

83. Bei der Bewertung der erforderlichen Verhaltensfähigkeiten eines Mitglieds gemäß (82)a) sollte sein früheres und aktuelles Verhalten insbesondere im Institut berücksichtigt werden.

84. Bei der Bewertung des Bestehens von Interessenkonflikten laut (82)b) sollten Institute tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte gemäß der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten des Instituts bestimmen¹⁵ und prüfen, wie wesentlich diese sind. Zumindest die folgenden Situationen, die tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte verursachen könnten, sollten berücksichtigt werden:

- a. wirtschaftliche Interessen (z.B. Anteile; sonstige Eigentumsrechte und Mitgliedschaften; Beteiligungen und sonstige wirtschaftliche Interessen an Geschäftskunden; Rechte an geistigem Eigentum; Darlehen, die einem Unternehmen, das Mitgliedern des Leitungsorgans gehört, vom Institut gewährt werden);
- b. persönliche oder berufliche Beziehungen zu den Eigentümern von qualifizierten Beteiligungen am Institut;
- c. persönliche oder berufliche Beziehungen zu Mitarbeitern des Instituts oder Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis (z.B. Beziehungen zu nächsten Verwandten);
- d. sonstige Anstellungen und frühere Anstellungen in der jüngeren Vergangenheit (z.B. fünf Jahre);
- e. persönliche oder berufliche Beziehungen zu relevanten externen Interessensvertretern (z.B. Verbindung zu wesentlichen Lieferanten, Beratern oder sonstigen Dienstleistern);

¹⁵ Siehe die Leitlinien der EBA zur Internen Governance bezüglich der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten für Mitarbeiter.

- f. Mitgliedschaft in einer Gesellschaft oder Eigentum einer Gesellschaft oder eines Unternehmens mit konfligierenden Interessen;
- g. politischer Einfluss oder politische Beziehungen.

85. Alle tatsächlichen und möglichen Interessenkonflikte auf Ebene des Leitungsorgans sollten vom Leitungsorgan angemessen kommuniziert, besprochen, dokumentiert, darüber entschieden und ordnungsgemäß behandelt werden (d.h. die erforderlichen Maßnahmen zur Minderung sollten ergriffen werden). Ein Mitglied des Leitungsorgans sollte nicht über Sachverhalte abstimmen, bei denen dieses Mitglied einen Interessenkonflikt hat¹⁶.

86. Institute sollten zuständige Behörden informieren, wenn ein Institut einen Interessenkonflikt erkannt hat, der die Unvoreingenommenheit eines Mitglieds des Leitungsorgans beeinträchtigen kann, und dabei die ergriffenen Maßnahmen zur Minderung mitteilen.

87. Die Tatsache ein Anteilseigner, Eigentümer oder Mitglied eines Instituts zu sein, private Konten oder Darlehen zu besitzen oder sonstige Dienstleistungen des Instituts oder eines Unternehmens im Rahmen der Konsolidierung zu nutzen, sollte allein betrachtet nicht dazu der Einschätzung führen, dass die Unvoreingenommenheit eines Mitglieds des Leitungsorgans beeinträchtigt sei.

9.3 Unabhängige Mitglieder des Leitungsorgans eines CRD-Instituts in seiner Aufsichtsfunktion

88. Über unabhängige Mitglieder gemäß (81) und nicht-unabhängige Mitglieder im Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion zu haben wird als gute Praxis für alle CRD-Institute betrachtet.

89. Bei der Bestimmung der ausreichenden Anzahl von unabhängigen Mitgliedern sollte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit berücksichtigt werden. Mitglieder, die Mitarbeiter im Leitungsorgan vertreten (Arbeitnehmervertreter), sollten bei der Bestimmung der ausreichenden Anzahl von unabhängigen Mitgliedern im Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion nicht berücksichtigt werden. Unbeschadet von zusätzlichen Anforderungen durch nationales Recht sollte Folgendes gelten:

- a. die folgenden CRD-Institute sollten über ein Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion verfügen, das eine ausreichende Anzahl von unabhängigen Mitgliedern beinhaltet:
 - i. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung;
 - ii. börsennotierte CRD-Institute.

¹⁶ Siehe die Leitlinien der EBA zur Internen Governance bezüglich der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten Mitarbeiter.

- b. CRD-Institute, die weder von erheblicher Bedeutung noch börsennotiert sind, sollten als allgemeinen Grundsatz zumindest ein unabhängiges Mitglied im Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion aufweisen. Jedoch können die zuständigen Behörden von dem Erfordernis unabhängiger Mitglieder absehen bei:

- i. CRD-Instituten, die hundertprozentige Tochtergesellschaften eines CRD-Instituts sind, insbesondere wenn die Tochtergesellschaft ihren Sitz im selben Mitgliedsstaat wie das Mutter-CRD-Institut hat;
- ii. CRD-Instituten von nicht erheblicher Bedeutung, die Wertpapierfirmen sind.

90. Im Rahmen der Gesamtverantwortung des Leitungsorgans sollten die unabhängigen Mitglieder eine wichtige Rolle bei der Steigerung der Effektivität gegenseitiger Kontrollen in CRD-Instituten spielen, und zwar durch eine Verbesserung der Überwachung der Entscheidungsfindung und Sicherstellung, dass:

- a. die Interessen aller Interessensvertreter einschließlich der Minderheitsgesellschafter bei den Besprechungen und der Entscheidungsfindung des Leitungsorgans angemessen berücksichtigt werden. Unabhängige Mitglieder könnten auch dazu beitragen, eine unzulässige Dominanz durch einzelne Mitglieder des Leitungsorgans, die eine bestimmte Gruppe oder Kategorie von Interessensvertretern vertreten, zu mindern oder auszugleichen;
- b. kein einzelnes Mitglied oder eine kleine Gruppe von Mitgliedern die Entscheidungsfindung dominiert; und
- c. Interessenkonflikte zwischen dem Institut, seinen Geschäftsbereichen, sonstigen Unternehmen im bilanziellen Konsolidierungskreis und externen Interessensvertreter, einschließlich von Kunden angemessen bewältigt werden.

91. Unbeschadet von (92) wird in den folgenden Situationen angenommen, dass ein Mitglied des Leitungsorgans eines CRD-Instituts in seiner Aufsichtsfunktion als nicht ‚unabhängig‘ betrachtet wird:

- a. das Mitglied besitzt oder besaß ein Mandat als Mitglied des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion in einem Institut im aufsichtlichen Konsolidierungskreis, es sei denn, das Mitglied hat eine solche Position nicht innerhalb der vergangenen fünf Jahre bekleidet;
- b. das Mitglied ist ein beherrschender Anteilseigner des CRD-Instituts, wobei die Bestimmung durch Verweis auf die Fälle laut Artikel 22(1) der Richtlinie 2013/34/EU erfolgt, oder vertritt die Interessen eines beherrschenden

Aktionärs, auch wenn der Eigentümer ein Mitgliedsstaat oder eine sonstige öffentliche Stelle ist;

- c. das Mitglied verfügt über eine wesentliche finanzielle oder geschäftliche Beziehung zum CRD-Institut,
- d. das Mitglied ist ein Mitarbeiter eines beherrschenden Anteilseigners des CRD-Instituts oder anderweitig mit diesem verbunden;
- e. das Mitglied ist bei einem Unternehmen im Konsolidierungskreis angestellt, außer, wenn beide der folgenden Bedingungen erfüllt sind:
 - i. das Mitglied gehört nicht zur höchsten hierarchischen Ebene des Instituts, die dem Leitungsorgan gegenüber unmittelbar rechenschaftspflichtig ist;
 - ii. das Mitglied wurde im Zusammenhang mit einem System der Mitarbeitervertretung in die Aufsichtsfunktion gewählt und das nationale Recht sieht einen angemessenen Schutz vor missbräuchlicher Entlassung und sonstiger ungerechter Behandlung vor;
- f. das Mitglied war vorher in einer Position auf höchster hierarchischer Ebene im CRD-Institut oder einem sonstigen Unternehmen im der aufsichtlichen Konsolidierungskreis angestellt, wobei es nur dem Leitungsorgan gegenüber unmittelbar rechenschaftspflichtig war, und es sind nicht mindestens drei Jahre zwischen der Beendigung dieser Anstellung und der Tätigkeit im Leitungsorgan vergangen;
- g. das Mitglied war innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren der Geschäftsinhaber eines wesentlichen professionellen Beraters, externer Rechnungsprüfer oder wesentlicher Berater des CRD-Instituts oder eines sonstigen Unternehmens im aufsichtlichen Konsolidierungskreis oder ansonsten ein Mitarbeiter, der in einem wesentlichen Zusammenhang mit der erbrachten Dienstleistung steht;
- h. das Mitglied ist oder war im vergangenen Jahr ein wesentlicher Lieferant oder wesentlicher Kunde des CRD-Instituts oder eines sonstigen Unternehmens im aufsichtlichen Konsolidierungskreis oder stand in einer anderen wesentlichen Geschäftsbeziehung zu einem wesentlichen Lieferanten, Kunden oder gewerblichen Unternehmen, der/das über eine wesentliche Geschäftsbeziehung verfügt, oder ist ein leitender Angestellter dieser oder ist anderweitig direkt oder indirekt mit diesen verbunden;
- i. das Mitglied erhält zusätzlich zur Vergütung für seine Rolle und Arbeitsvergütung gemäß Punkt (e) bedeutende Geldbeträge oder sonstige Vorteile vom CRD-Institut oder einem anderen Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis;

- j. das Mitglied war für 12 aufeinander folgende Jahre oder länger im Unternehmen als Mitglied des Leitungsorgans tätig;
 - k. das Mitglied ist ein naher Verwandter eines Mitglieds des Leitungsorgans in der Leitungsfunktion des CRD-Instituts oder eines anderen Unternehmens im aufsichtlichen Konsolidierungskreis oder eine Person in einer Situation laut den Punkten a) bis h).
92. Die bloße Tatsache, dass eine oder mehrere der Situationen gemäß (91) gegeben sind, bedeutet nicht automatisch, dass ein Mitglied nicht ‚unabhängig‘ ist. Soweit ein Mitglied unter eine oder mehrere der in (91) dargelegten Situationen fällt, kann das CRD-Institut der zuständigen Behörde gegenüber nachweisen, dass das Mitglied dennoch als ‚unabhängig‘ betrachtet werden sollte. Zu diesem Zweck sollten CRD-Institute in der Lage sein, gegenüber der zuständigen Behörde die Argumentation zu begründen, warum die Fähigkeit des Mitglieds, objektive und ausgewogene Urteile zu fällen und unabhängig Entscheidungen zu treffen, nicht durch die Situation beeinträchtigt wird.
93. Zum Zwecke von (92) sollten CRD-Institute berücksichtigen, dass die Tatsache, ein Anteilseigner eines CRD-Instituts zu sein, private Konten oder Darlehen zu besitzen oder sonstige Dienstleistungen zu nutzen, außer in den Fällen, die ausdrücklich in diesem Abschnitt aufgeführt sind, nicht zu einer Situation führen sollte, in der das Mitglied als nicht-unabhängig betrachtet wird, wenn es innerhalb eines entsprechenden *de minimis*-Schwellenwerts bleibt. Derartige Beziehungen sollten bei der Bewältigung von Interessenkonflikten gemäß den Leitlinien der EBA zur Internen Governance berücksichtigt werden.

Titel IV – Personal- und Finanzressourcen für die Schulung von Mitgliedern des Leitungsorgans

10. Festlegung von Zielen für Einführung und Schulung

94. Institute sollten die Einführung von Mitgliedern des Leitungsorgans in ihr Amt veranlassen, damit diese die Struktur, das Geschäftsmodell, Risikoprofil und die Governance-Regelungen des Instituts sowie die Rolle des Mitglieds/der Mitglieder darin eindeutig verstehen und um relevante allgemeine und soweit angemessen maßgeschneiderte Schulungsprogramme aufzulegen. Die Schulung sollte darüber hinaus ihr Bewusstsein bezüglich der Vorteile der Diversität im Leitungsorgan und Institut fördern. Institute sollten ausreichende Ressourcen für die individuelle und gemeinsame Einführung und Schulung von Mitgliedern des Leitungsorgans zuteilen.

95. Alle neu ernannten Mitglieder des Leitungsorgans sollten spätestens einen Monat nach Antritt ihrer Position wichtige Informationen erhalten und die Einführung sollte innerhalb von sechs Monaten abgeschlossen sein.
96. Soweit ernannte Mitglieder des Leitungsorgans besondere Kenntnisse und besondere Fähigkeiten besitzen müssen, sollte die Schulung und Einführung dieses Mitglieds darauf abzielen, die festgestellten Lücken innerhalb eines geeigneten Zeitrahmens zu schließen, soweit möglich, bevor die Position tatsächlich angetreten wird oder ansonsten sobald wie möglich, nachdem die Position tatsächlich angetreten wird. Ein Mitglied sollte in jedem Falle den gesamten Kenntnis- und Fähigkeitsbedarf gemäß Abschnitt 6 spätestens ein Jahr nach Antritt der Position erfüllen. Das Institut sollte gegebenenfalls einen Zeitrahmen festlegen, innerhalb dessen die erforderlichen Maßnahmen abgeschlossen werden sollten, und die zuständige Behörde entsprechend informieren. Mitglieder des Leitungsorgans sollten die Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich sind, aufrecht erhalten und vertiefen.

11. Richtlinien zur Einführung und Schulung

97. Institute sollten über Richtlinien und Verfahren zur Einführung und Schulung von Mitgliedern des Leitungsorgans verfügen. Die Richtlinien sollten vom Leitungsorgan verabschiedet werden.
98. Die für die Einführung und Schulung bereitgestellten Personal- und Finanzressourcen sollten ausreichend sein, um die Einführungs- und Schulungsziele zu erreichen und sicherzustellen, dass das Mitglied geeignet ist und die Anforderungen für seine Funktion erfüllt. Bei der Festlegung der erforderlichen Personal- und Finanzressourcen sollte das Institut vorhandene relevante branchenspezifische Benchmarks (z.B. bezüglich von bereitgestellten verfügbaren Schulungsbudgets und Schulungstagen) , einschließlich der durch die EBA gelieferten Benchmarking-Ergebnisse berücksichtigen, um effektive Richtlinien und Verfahren für die Einführung und Schulung der Mitglieder des Leitungsorgans bereitzustellen,¹⁷
99. Die Richtlinien und Verfahren für die Einführung und Schulung können zu einer Gesamtrichtlinie für die Eignung gehören und sollten zumindest Folgendes darlegen:
- a. die Einführungs- und Schulungsziele für das Leitungsorgan, getrennt für Leitungs- und die Aufsichtsfunktion, soweit anwendbar. Dies sollte zudem gegebenenfalls die Einführungs- und Schulungsziele für konkrete Positionen gemäß ihrer bestimmten Verantwortlichkeiten und Beteiligung an Ausschüssen beinhalten.

¹⁷ Der Anhang zur Folgenabschätzung dieser Leitlinien beinhaltet Benchmarking-Ergebnisse der EBA (Daten von 2015) für Schulungsressourcen und Schulungstage, die durch Institute bereitgestellt werden.

- b. die Verantwortlichkeit für die Entwicklung eines ausführlichen Schulungsprogramms;
 - c. die vom Institut für die Einführung und Schulung zur Verfügung gestellten Finanz- und Personalressourcen unter Berücksichtigung der Anzahl von Einführungs- und Schulungssitzungen, ihrer Kosten und zugehöriger Verwaltungsaufgaben, um sicherzustellen, dass die Einführung und Schulung gemäß der Richtlinie erbracht werden kann;
 - d. ein klar festgelegter Vorgang, nach dem jedes Mitglied des Leitungsorgans eine Einführung oder Schulung anfordern kann.
100. Bei der Entwicklung der Richtlinien sollte das Leitungsorgan oder der Nominierungsausschuss, soweit er eingerichtet wurde, Beiträge der Personalfunktion und der verantwortlichen Funktion für die Finanzplanung und Organisation von Schulungen sowie soweit angemessen von relevanten internen Kontrollfunktionen berücksichtigen.
101. Institute sollten über einen Prozess zur Bestimmung der Bereiche, in denen Schulungen erforderlich sind, sowohl für das Leitungsorgan als Kollektiv als auch für einzelne Mitglieder des Leitungsorgans verfügen. Relevante Geschäftsbereiche und interne Funktionen, einschließlich von internen Kontrollfunktionen sollten gegebenenfalls an der Entwicklung des Inhalts von Einführungs- und Schulungsprogrammen beteiligt werden.
102. Die Richtlinien und Verfahren sowie Schulungspläne sollten unter Berücksichtigung von Governance-Änderungen, strategischen Änderungen, neuen Produkten und sonstigen relevanten Änderungen sowie Änderungen der geltenden Gesetzgebung und von Marktentwicklungen auf aktuellem Stand gehalten werden.
103. Institute sollten über einen Beurteilungsprozess verfügen, um die Durchführung und Qualität der erbrachten Einführung und Schulung zu kontrollieren und die Einhaltung der Einführungs- und Schulungsrichtlinien und -verfahren sicherzustellen.

Titel V –Diversität im Leitungsorgan

12. Ziele der Diversitätsrichtlinie

104. Gemäß Artikel 91(10) der Richtlinie 2013/36/EU sollten alle Institute über eine Richtlinie zur Förderung der Diversität im Leitungsorgan verfügen und diese umsetzen, um die Diversität der Mitglieder zu fördern. Das Institut sollte bei der Einstellung von Mitgliedern des Leitungsorgans darauf achten, einen breit gefächerten Bestand an Qualitäten und Kompetenzen einzubinden, um eine Vielzahl an Ansichten und Erfahrung zu erreichen und unabhängige Meinungen sowie die vernünftige Entscheidungsfindung im Leitungsorgan zu erleichtern.

105. Die Diversitätsrichtlinie sollte sich zumindest auf die folgenden Diversitätsaspekte beziehen: Bildungshintergrund und beruflicher Hintergrund, Geschlecht, Alter und - insbesondere für Institute, die weltweit tätig sind - geografische Herkunft, es sei denn, die Einbeziehung des Aspekts der geografischen Herkunft ist nach den Gesetzen des Mitgliedsstaats unzulässig. Die Diversitätsrichtlinie für Institute von erheblicher Bedeutung sollte ein quantitatives Ziel für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Leitungsorgan beinhalten. Institute von erheblicher Bedeutung sollten die anvisierte Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts beziffern und einen geeigneten Zeitrahmen angeben, in dem das Ziel erreicht werden sollte, und wie es erreicht wird. Das Ziel sollte für das Leitungsorgan insgesamt festgelegt werden, kann jedoch nach den Leitungs- und Aufsichtsfunktionen aufgeschlüsselt werden, soweit ein ausreichend großes Leitungsorgan existiert. In allen anderen Instituten, insbesondere mit einem Leitungsorgan mit weniger als fünf Mitgliedern, kann das Ziel qualitativ ausgedrückt werden.
106. Bei der Festlegung der Diversitätsziele sollten Institute Benchmarking-Ergebnisse für die Diversität, die von zuständigen Behörden, der EBA oder sonstigen relevanten internationalen Einrichtungen oder Organisationen veröffentlicht werden, beachten¹⁸.
107. Die Diversitätsrichtlinie kann eine Arbeitnehmervertretung im Leitungsorgan beinhalten, um alltägliches praktisches Wissen und Erfahrung über die internen Abläufe des Instituts einzubinden.
108. Institute von erheblicher Bedeutung sollten darüber hinaus im Rahmen der jährlichen Kontrolle der Zusammensetzung des Leitungsorgans die Einhaltung der festgelegten Ziele dokumentieren. Für den Fall, dass Diversitätsziele nicht erreicht wurden, sollte das Institut von erheblicher Bedeutung die entsprechenden Gründe, die zu ergreifenden Maßnahmen und den Zeitrahmen für zu ergreifende Maßnahmen dokumentieren, um sicherzustellen, dass die Diversitätsziele erreicht werden.
109. Um eine entsprechende Diversität des Pools an Kandidaten für die Positionen des Leitungsorgans zu ermöglichen, sollten Institute eine Diversitätsrichtlinie für Mitarbeiter, einschließlich von Aspekten der Karriereplanung und Maßnahmen, um die Gleichbehandlung sowie gleiche Möglichkeiten für Mitarbeiter unterschiedlichen Geschlechts sicherzustellen, umsetzen.

Titel VI – Richtlinien zur Eignungsbewertung und Governance-Regelungen

13. Richtlinien zur Eignungsbewertung

¹⁸ Siehe auch der Bericht der EBA über das Benchmarking der Diversität: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

110. Gemäß Artikel 88(1) der Richtlinie 2013/36/EU legt das Leitungsorgan eines Instituts die Umsetzung der Governance-Regelungen fest, die eine effektive und umsichtige Leitung des Instituts gewährleisten, überwacht diese und ist für sie verantwortlich. Zudem legt das Leitungsorgan einer Wertpapierfirma im Sinne der Richtlinie 2014/65/EU (MiFID-Firma) gemäß Artikel 9(3) der Richtlinie 2014/65/EU die Umsetzung von Governance-Regelungen in entsprechender Weise fest, sodass die Integrität des Marktes und die Interessen von Kunden gefördert werden, überwacht diese und ist für sie verantwortlich. Dies beinhaltet, dass die Richtlinien zur Eignungsbewertung des Instituts an den gesamten betrieblichen Governance-Rahmen des Instituts, die Unternehmenskultur und Risikobereitschaft angepasst werden sollte, und dass die Abläufe im Rahmen der Richtlinie vollständig funktionieren wie vorgesehen. Es beinhaltet darüber hinaus, dass das Leitungsorgan des Instituts – unbeschadet von erforderlichen Genehmigungen von Anteilseignern – eine Richtlinie zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans annehmen und aufrechterhalten sollte.
111. Die Richtlinien zur Eignungsbewertung sollten die Diversitätsrichtlinie beinhalten oder auf diese verweisen, um sicherzustellen, dass die Diversität bei der Einstellung von neuen Mitgliedern berücksichtigt wird.
112. Änderungen der Richtlinien zur Eignungsbewertung sollten unbeschadet von erforderlichen Genehmigungen der Anteilseigner auch vom Leitungsorgan genehmigt werden. Es sollten Aufzeichnungen bezüglich der Einführung der Richtlinien und von diesbezüglichen Änderungen geführt werden (z.B. in den Protokollen von relevanten Besprechungen).
113. Die Richtlinien sollten für sämtliche Mitarbeiter im Institut klar, ordnungsgemäß dokumentiert und transparent sein. Bei der Entwicklung der Richtlinien kann das Leitungsorgan Beiträge von sonstigen internen Ausschüssen, insbesondere des Nominierungsausschusses, soweit er eingerichtet wurde, und sonstigen internen Funktionen, z.B. der Rechtsabteilung, Personalabteilung oder Kontrollfunktionen anfordern und berücksichtigen.
114. Interne Kontrollfunktionen¹⁹ sollten einen wirksamen Beitrag zur Entwicklung der Richtlinien zur Eignungsbewertung ihren Rollen entsprechend leisten. Insbesondere sollte die Compliance-Funktion analysieren, wie sich Richtlinien zur Eignungsbewertung auf die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, internen Richtlinien und Verfahren durch das Institut auswirkt, und sollte dem Leitungsorgan über alle ermittelten Compliance-Risiken und Fragen der Nichteinhaltung Bericht erstatten.
115. Die Richtlinien sollte Grundsätze zur Auswahl, Überwachung und Nachfolgeplanung seiner Mitglieder sowie für die Wiederbestellung von bestehenden Mitgliedern beinhalten und zumindest Folgendes darlegen:

¹⁹ Siehe auch die Leitlinien der EBA zur Internen Governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- a. den Prozess zur Auswahl, Ernennung, Wiederbestellung und Nachfolgeplanung von Mitgliedern des Leitungsorgans und das geltende interne Verfahren zur Eignungsbewertung eines Mitglieds, einschließlich der internen Funktion, die für die Unterstützung der Bewertung verantwortlich ist (z.B. Personalfunktion);
 - b. die bei der Bewertung zu verwendenden Kriterien, die die in den vorliegenden Leitlinien dargelegten Eignungskriterien beinhalten sollten;
 - c. wie im Rahmen des Auswahlprozesses die Diversitätsrichtlinie für Mitglieder des Leitungsorgans von Instituten von erheblicher Bedeutung und das Ziel für das unterrepräsentierte Geschlecht im Leitungsorgan zu berücksichtigen sind;
 - d. der Kommunikationskanal zu den zuständigen Behörden; und
 - e. wie die Bewertung dokumentiert werden sollte.
116. CRD-Institute sollten zudem die Abläufe für die Auswahl und Ernennung von Inhabern von Schlüsselfunktionen in ihrer Richtlinien zur Eignungsbewertung regeln. Die Eignungsrichtlinie könnte auf Grundlage eines risikobasierten Ansatzes die Positionen darlegen, die von CRD-Instituten zusätzlich zu den Leitern von internen Kontrollfunktionen und dem CFO als Inhaber von Schlüsselfunktionen betrachtet werden könnten, soweit sie nicht zum Leitungsorgan gehören.
117. Das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion und, soweit er eingerichtet wurde, der Nominierungsausschuss sollten die Wirksamkeit der Richtlinien zur Eignungsbewertung des Instituts überwachen und ihre Auslegung und Umsetzung kontrollieren. Das Leitungsorgan sollte die Richtlinie gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Nominierungsausschusses, soweit er eingerichtet wurde, sowie der internen Revisionsfunktion ändern.

14. Richtlinie zur Eignungsbewertung in einem Gruppen-Zusammenhang

118. Gemäß Artikel 109 (2) und (3) der Richtlinie 2013/36/EU sollte das konsolidierende CRD-Institut sicherstellen, dass eine gruppenweite Richtlinie zur Eignungsbewertung aller Mitglieder des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen in allen Tochtergesellschaften im aufsichtlichen Konsolidierungskreis umgesetzt und eingehalten wird, einschließlich derjenigen, die nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen.
119. Die Richtlinie sollte an die konkrete Situation der CRD-Institute, die zur Gruppe gehören, und Tochtergesellschaften im aufsichtlichen Konsolidierungskreis, die nicht selbst der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, angepasst werden. Zuständige Einrichtungen oder Funktionen im konsolidierenden CRD-Institut und seine Tochtergesellschaften sollten

gegebenenfalls miteinander kommunizieren und Informationen zur Eignungsbewertung austauschen.

120. Das konsolidierende CRD-Institut sollte sicherstellen, dass die Eignungsbewertung allen konkreten Anforderungen in relevanten Jurisdiktionen entspricht. Bezüglich von Instituten und Unternehmen in einer Gruppe, der in mehr als einem Mitgliedsstaat niedergelassen ist, sollte das konsolidierende CRD-Institut sicherstellen, dass die gruppenweite Richtlinie Unterschiede zwischen nationalen Unternehmensgesetzen und sonstigen Aufsichtsanforderungen berücksichtigt.
121. Das konsolidierende CRD-Institut sollte sicherstellen, dass Tochtergesellschaften, die in Drittstaaten gegründet wurden und im aufsichtlichen Konsolidierungskreis enthalten sind, die Gruppenrichtlinie in einer Weise einheitlich umgesetzt haben, die den Anforderungen der Artikel 74, 88 und 91 der Richtlinie 2013/36/EU entspricht, solange dies nicht nach den Gesetzen des Drittstaats unzulässig ist.
122. Die Eignungsanforderungen der Richtlinie 2013/36/EU und die vorliegenden Leitlinien gelten für CRD-Institute ungeachtet der Tatsache, ob sie Tochterunternehmen eines Mutterinstituts in einem Drittland sind. Wenn ein EU-Tochterunternehmen eines Mutterinstituts in einem Drittland ein konsolidierendes CRD-Institut ist, umfasst der aufsichtliche Konsolidierungskreis nicht die Ebene des in einem Drittland niedergelassenen Mutterinstituts und sonstiger direkter Tochterunternehmen dieses Mutterinstituts. Das konsolidierende CRD-Institut sollte sicherstellen, dass die gruppenweite Richtlinie des Mutterinstituts in einem Drittland im Rahmen seiner eigenen Richtlinie berücksichtigt wird, sofern dies nicht im Widerspruch zu den Anforderungen gemäß dem maßgeblichen EU-Recht oder nationalen Recht, einschließlich der vorliegenden Leitlinien, steht.
123. Das Leitungsorgan von Tochtergesellschaften, die der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, sollte auf Einzelebene eine Richtlinie zur Eignungsbewertung, die den Richtlinien auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Ebene entspricht, annehmen und umsetzen, und zwar unter Berücksichtigung aller spezifischen Anforderungen nach nationalem Recht .

15. Nominierungsausschuss und seine Aufgaben²⁰

124. Bedeutende Institute müssen über einen Nominierungsausschuss verfügen, der die Verantwortlichkeiten gemäß Artikel 88 (2) der Richtlinie 2013/36/EU erfüllt und die darin dargelegten Ressourcen besitzt.
125. Mitglieder des Nominierungsausschusses sollten über ein ausreichendes Maß an kollektiven Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Geschäfts des Instituts verfügen, um die entsprechende Zusammensetzung des Leitungsorgans

²⁰ Bezüglich der Zusammensetzung und Aufgaben von Ausschüssen siehe auch die Leitlinien der EBA zur Internen Governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

bewerten zu können, einschließlich der Empfehlung von Kandidaten, um freie Stellen im Leitungsorgan zu besetzen.

126. Soweit kein Nominierungsausschuss eingerichtet ist, sollte das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion die im ersten Unterabschnitt von Punkt (a) und den Punkten (b) bis (d) von Artikel 88 (2) der Richtlinie 2013/36/EU dargelegten Verantwortlichkeiten besitzen sowie über die diesbezüglichen entsprechenden Ressourcen verfügen. Wenn kein Nominierungsausschuss eingerichtet ist, sollte die in den Punkten (b) und (c) von Artikel 88 (2) dieser Richtlinie genannte Bewertung mindestens alle zwei Jahre durchgeführt werden.
127. Der eventuell eingerichtete Nominierungsausschuss und das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion sollten gegebenenfalls über Zugang zu allen erforderlichen Informationen verfügen, um ihre Aufgaben zu erfüllen, und in der Lage sein, bei Bedarf die relevanten internen Kontrollfunktionen und sonstige zuständige interne Funktionen einzuschalten.
128. Gemäß dem letzten Unterabschnitt von Artikel 88 (2) der Richtlinie 2013/36/EU gilt dieser Abschnitt nicht, wenn das Leitungsorgan nach nationalem Recht keine Befugnisse bei der Auswahl und Ernennung seiner Mitglieder besitzt.

16. Zusammensetzung des Leitungsorgans und Ernennung und Nachfolge seiner Mitglieder

129. Unbeschadet des nationalen Unternehmensrechts sollte das Leitungsorgan über eine ausreichende Anzahl von Mitgliedern sowie eine geeignete Zusammensetzung verfügen und für einen angemessenen Zeitraum ernannt werden. Nominierungen im Rahmen einer erneuten Bestellung sollten nur erfolgen, nachdem das Bewertungsergebnis hinsichtlich der Performance des Mitglieds, die während der vergangenen Amtszeit überwacht wurde, geprüft wurde.
130. Alle Mitglieder des Leitungsorgans sollten geeignet sein. Unbeschadet der Tatsache, dass Mitglieder von Arbeitnehmern gewählt werden und diese vertreten, sollte das Leitungsorgan qualifizierte und erfahrene Mitglieder bestimmen und auswählen und eine geeignete Nachfolgeplanung für das Leitungsorgan sicherstellen, die allen gesetzlichen Anforderungen bezüglich der Zusammensetzung, Ernennung oder Nachfolge des Leitungsorgans entspricht.
131. Unbeschadet der Rechte von Anteilseignern, Mitglieder zu ernennen, sollte das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion oder der Nominierungsausschuss, soweit er eingerichtet wurde, bei der Einstellung von Mitgliedern für das Leitungsorgan einen aktiven Beitrag zur Auswahl von Kandidaten für freie Stellen im Leitungsorgan in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung leisten und sollte:
- a. eine Beschreibung der Rollen und Fähigkeiten für eine bestimmte Ernennung erstellen;

- b. das angemessene Ausgewogenheit aus Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung des Leitungsorgans bewerten;
 - c. den erwarteten Zeitaufwand bewerten; und
 - d. die Ziele der Diversitätsrichtlinie berücksichtigen.
132. Die Einstellungsentscheidung sollte, soweit möglich, eine engere Auswahlliste mit einer Vorauswahl von geeigneten Kandidaten, die die in der Diversitätsrichtlinie des Instituts dargelegten Diversitätsziele und die Anforderungen in Titel V dieser Leitlinien beachtet, berücksichtigen. Die Entscheidung sollte darüber hinaus die Tatsache berücksichtigen, dass ein verschiedenartigeres Leitungsorgan ein konstruktives Hinterfragen sowie konstruktive Diskussionen auf Grundlage verschiedener Ansichten fördert. Institute sollten jedoch keine Mitglieder des Leitungsorgans mit dem alleinigen Zweck einstellen, die Diversität zum Nachteil der Funktionsweise und Eignung des Leitungsorgans insgesamt oder zu Lasten der Eignung von einzelnen Mitgliedern des Leitungsorgans zu erhöhen.
133. Die Mitglieder des Leitungsorgans sollten, soweit möglich, vor Beginn der Tätigkeit über die Kultur, Werte, das Verhalten und die Strategie dieses Instituts und seines Leitungsorgans informiert sein.
134. Unbeschadet der Rechte der Anteilseigner, alle Mitglieder des Leitungsorgans gleichzeitig zu ernennen und zu ersetzen, sollte das Leitungsorgan bei der Aufstellung eines Nachfolgeplans für seine Mitglieder die Kontinuität der Entscheidungen sicherstellen und, soweit möglich, verhindern, dass zu viele Mitglieder gleichzeitig ersetzt werden müssen. Die Nachfolgeplanung sollte die Pläne, Richtlinien und Abläufe des Instituts für den Umgang mit plötzlicher oder unerwarteter Abwesenheit oder Abreise von Mitgliedern des Leitungsorgans, einschließlich relevanter Übergangsregelungen darlegen. Die Nachfolgeplanung sollte darüber hinaus die in der Diversitätsrichtlinie des Instituts festgelegten Ziele berücksichtigen.

Titel VII – Eignungsbewertung durch Institute

17. Allgemeine Anforderungen zur individuellen und kollektiven Eignungsbewertung von Mitgliedern des Leitungsorgans

135. Wenn nicht anders in den Leitlinien angegeben, sollten das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion oder der Nominierungsausschuss, soweit er eingerichtet wurde, sicherstellen, dass die Bewertungen der individuellen und kollektiven Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans durchgeführt werden, bevor sie ernannt werden. Sie können mit anderen Ausschüssen (z.B. Risiko- und Prüfungsausschuss) und internen Funktionen (z.B. Personal-, Rechts- oder Kontrollfunktionen) zusammenarbeiten. Das Leitungsorgan in seiner

Aufsichtsfunktion sollte für die Bestimmung der abschließenden Eignungsbewertungen verantwortlich sein.

136. Abweichend von Absatz 135 können die Bewertungen der individuellen und kollektiven Eignung in den folgenden Fällen, für die das Institut eine ordnungsgemäße Begründung geliefert hat, nach Ernennung des Mitglieds durchgeführt werden:

- a. Anteilseigner, Eigentümer oder Gesellschafter des Instituts nominieren und ernennen Mitglieder des Leitungsorgans auf der Hauptversammlung oder einer entsprechenden Versammlung, die nicht vom Institut oder dem Leitungsorgan vorgeschlagen wurden, z.B. Wahllistensystem;
- b. eine vollständige Eignungsbewertung vor der Ernennung eines Mitglieds würde die vernünftige Funktionsweise des Leitungsorgans, u.a. als Ergebnis der folgenden Situationen unterbrechen:
 - i. Wenn sich die Notwendigkeit, Mitglieder zu ersetzen, plötzlich oder unerwartet ergibt, z.B. Tod eines Mitglieds; und
 - ii. wenn ein Mitglied aus der Funktion entfernt wird, weil es nicht mehr geeignet ist.

137. Die Eignungsbewertungen sollten alle für die Bewertungen relevanten und verfügbaren Sachverhalte berücksichtigen. Institute sollten die Risiken, einschließlich des Reputationsrisikos, die im Falle der Feststellung von Schwächen entstehen, die sich auf die einzelne oder kollektive Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans auswirken, berücksichtigen.

138. Wenn Mitglieder durch die Hauptversammlung ernannt werden und die Bewertung der individuellen und kollektiven Eignung von Mitgliedern vor der Hauptversammlung durchgeführt wurde, sollten Institute den Anteilseignern vor der Versammlung entsprechende Informationen über die Bewertungsergebnisse zur Verfügung stellen. Die Bewertung sollte gegebenenfalls verschiedene alternative Zusammensetzungen des Leitungsorgans, die den Anteilseignern vorgestellt werden können, beinhalten.

139. Wenn Mitglieder in den ordnungsgemäß begründeten Fällen laut Absatz 136 durch Anteilseigner ernannt werden, bevor eine Eignungsbewertung erfolgt, sollte die Ernennung an die positive Eignungsbewertung gebunden sein. In diesen Fällen sollten Institute die Eignung der Mitglieder und Zusammensetzung des Leitungsorgans sobald möglich und spätestens innerhalb eines Monats nach Ernennung der Mitglieder bewerten. Wenn die anschließende Bewertung durch das Institut dazu geführt hat, dass ein Mitglied für seine Position als ungeeignet betrachtet wird, sollten das Mitglied und die zuständige Behörde unverzüglich informiert werden. Institute sollten darüber hinaus Anteilseigner über die erfolgte Bewertung sowie die Notwendigkeit, andere Mitglieder zu ernennen, informieren.

140. Institute sollten sicherstellen, dass Anteilseigner über uneingeschränkten Zugang zu relevanten und praktischen Informationen über die Verpflichtung, dass die Mitglieder des Leitungsorgans und das Leitungsorgan als Ganzes jederzeit geeignet sein müssen, verfügen. Die den Anteilseignern zur Verfügung gestellten Informationen bezüglich der Eignung des Leitungsorgans und seiner Mitglieder sollten es ermöglichen, dass Anteilseigner informierte Entscheidungen treffen und eventuelle Mängel bei der Zusammensetzung des Leitungsorgans oder seiner einzelnen Mitglieder beseitigen können.
141. Wenn einige Mitglieder durch das Leitungsorgan ernannt werden, sollten diese Bewertungen durchgeführt werden, bevor die Mitglieder ihre Funktion tatsächlich erfüllen. In den ordnungsgemäß begründeten Fällen laut Absatz 136 kann die Eignungsbewertung nach Ernennung des Mitglieds durchgeführt werden. Dies sollte sobald wie möglich, jedoch spätestens innerhalb eines Monats nach der Ernennung erfolgen.
142. Institute sollten bei der Bewertung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans die Ergebnisse der Eignungsbewertung des einzelnen Mitglieds des Leitungsorgans berücksichtigen und umgekehrt. Festgestellte Schwächen in der gesamten Zusammensetzung des Leitungsorgans oder seiner Ausschüsse sollten nicht zwangsläufig zu der Schlussfolgerung führen, dass ein bestimmtes Mitglied individuell nicht geeignet ist.
143. Institute sollten die Ergebnisse ihrer Eignungsbewertungen und insbesondere festgestellte Schwächen zwischen der erforderlichen und tatsächlichen individuellen und kollektiven Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans sowie zu ergreifende Maßnahmen, um diese Mängel zu beseitigen, dokumentieren.
144. Institute sollten zuständigen Behörden das Ergebnis der Eignungsbewertungen für neue Mitglieder des Leitungsorgans, einschließlich der Bewertung der kollektiven Zusammensetzung des Leitungsorgans gemäß den angegebenen Verfahren laut Abschnitt 23 durch das Institut übermitteln. Dies sollte die in Anhang III aufgeführten Unterlagen und Informationen beinhalten²¹.
145. Institute sollten auf Verlangen der zuständigen Behörden zusätzliche Informationen übermitteln, die für die Bewertung der individuellen oder kollektiven Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans erforderlich sind. Bei einer erneuten Bestellung können diese Informationen auf relevante Änderungen beschränkt werden.

18. Eignungsbewertung von einzelnen Mitgliedern des Leitungsorgans

²¹ Siehe auch den Entwurf technischer Regulierungsstandards gemäß Artikel 7(4) der Richtlinie 2014/65/EU und den ITS-Entwurf gemäß Artikel 7 (5) der Richtlinie 2014/65/EU über die bei der Genehmigung zu übermittelnden Informationen: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rt/160714-rt-authorisation_en.pdf und <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858-final-report-draft-implementing-technical-standards-under-mifid-ii.pdf>. Siehe auch das von der EBA veröffentlichte Konsultationspapier über den Entwurf technischer Regulierungsstandards bezüglich der Genehmigung.

146. Institute sollten von Mitgliedern des Leitungsorgans verlangen, ihre Eignung mindestens durch Vorlage der von den zuständigen Behörden für die Eignungsbewertung verlangten Dokumenten gemäß Titel VIII und Anhang III dieser Leitlinien nachzuweisen.
147. Im Rahmen der Eignungsbewertung eines einzelnen Mitglieds des Leitungsorgans sollten Institute:
- a. Informationen über die Eignung des Mitglieds durch verschiedene Kanäle und Instrumente (z.B. Abschlusszeugnisse und Zertifikate, Empfehlungsschreiben, Lebensläufe, Vorstellungsgespräche, Fragebögen) sammeln;
 - b. Informationen über Leumund, Integrität und Aufrichtigkeit sowie Unvoreingenommenheit der beurteilten Person sammeln;
 - c. von der beurteilten Person den Nachweis verlangen, dass die vorgelegten Informationen richtig sind, sowie bei Bedarf Nachweise für Informationen verlangen;
 - d. von der beurteilten Person verlangen, tatsächliche und mögliche Interessenkonflikte anzugeben;
 - e. soweit möglich, die Richtigkeit der von der beurteilten Person zur Verfügung gestellten Informationen prüfen;
 - f. im Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion oder, soweit er eingerichtet wurde, dem Nominierungsausschuss die Bewertungsergebnisse auswerten; und
 - g. bei Bedarf Korrekturmaßnahmen ergreifen, um die individuelle Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans gemäß Abschnitt 22 sicherzustellen.
148. Sofern es einen Sachverhalt gibt, der Bedenken bezüglich der Eignung eines Mitglieds des Leitungsorgans aufwirft, sollte eine Bewertung dessen, wie diese Bedenken sich auf die Eignung dieser Person auswirken, durchgeführt werden.
149. Institute sollten eine Beschreibung der Position, für die eine Bewertung durchgeführt wurde, einschließlich der Rolle dieser Position im Institut dokumentieren und die Ergebnisse der Eignungsbewertung im Zusammenhang mit folgenden Kriterien angeben:
- a. ausreichender Zeitaufwand;
 - b. Compliance von Mitgliedern des Leitungsorgans, die ein Mandat in einem bedeutenden Institut mit der Mandatsbeschränkung gemäß Artikel 91 (3) der Richtlinie 2013/36/EU innehaben;
 - c. ausreichendes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung;
 - d. Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität; und

- e. Unvoreingenommenheit.

19. Bewertung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans

150. Bei der Beurteilung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans sollten Institute die Zusammensetzung des Leitungsorgans in seiner Leitungs- und Aufsichtsfunktion separat bewerten. Die Bewertung der kollektiven Eignung sollte einen Vergleich der tatsächlichen Zusammensetzung des Leitungsorgans und der tatsächlichen kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung des Leitungsorgans mit der erforderlichen kollektiven Eignung gemäß Artikel 91(7) der Richtlinie 2013/36/EU vorsehen.
151. Institute sollten eine Bewertung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans entweder unter Verwendung der:
- a. Eignungsmatrixvorlage in Anhang I durchführen, wobei Institute diese Vorlage unter Berücksichtigung der in Titel I beschriebenen Kriterien anpassen können; oder
 - b. ihrer eigenen geeigneten Methoden entsprechend der in den vorliegenden Leitlinien dargelegten Kriterien durchführen.
152. Bei der Eignungsbewertung eines einzelnen Mitglieds des Leitungsorgans sollten Institute im selben Zeitraum auch die kollektive Eignung des Leitungsorgans gemäß Abschnitt 7 bewerten sowie, ob die gesamte Zusammensetzung der spezialisierten Ausschüsse des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion angemessen ist²². Insbesondere sollte beurteilt werden, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung die Person zur kollektiven Eignung des Leitungsorgans beiträgt.

20. Laufende Überwachung und Neubewertung der individuellen und kollektiven Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans

153. Die laufende Überwachung der individuellen oder kollektiven Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans sollte sich darauf konzentrieren, ob das einzelne Mitglied oder die Mitglieder insgesamt unter Berücksichtigung der individuellen oder kollektiven Leistung und der relevanten Situation oder des Ereignisses, die zu einer Neubewertung geführt haben, sowie der Auswirkung auf die tatsächliche oder erforderliche Eignung geeignet bleiben.

²² Bezüglich der Zusammensetzung von Ausschüssen siehe auch die Leitlinien der EBA zur Internen Governance

154. Bei der Neubewertung der individuellen oder kollektiven Leistung der Mitglieder des Leitungsorgans sollten die Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion oder, soweit er eingerichtet wurde, der Nominierungsausschuss insbesondere Folgendes berücksichtigen:

- a. die Effizienz der Arbeitsprozesse des Leitungsorgans, einschließlich der Effizienz von Informationsflüssen und Berichtslinien zum Leitungsorgan unter Berücksichtigung der Rückmeldung von internen Kontrollfunktionen sowie von Nachverfolgung oder Empfehlungen dieser Funktionen;
- b. die effektive und umsichtige Leitung des Instituts, einschließlich, ob das Leitungsorgan im besten Interesse des Instituts gehandelt hat;
- c. die Fähigkeit des Leitungsorgans, sich auf strategisch wichtige Sachverhalte zu konzentrieren;
- d. die Angemessenheit der Anzahl von abgehaltenen Besprechungen, der Grad der Anwesenheiten, die Angemessenheit der aufgewandten Zeit sowie die Intensität der Beteiligung der Mitglieder des Leitungsorgans während der Besprechungen;
- e. Änderungen der Zusammensetzung des Leitungsorgans und Schwächen bezüglich der individuellen und kollektiven Eignung unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells und der Risikostrategie des Instituts sowie diesbezüglicher Änderungen;
- f. festgelegte Leistungsziele für das Institut und das Leitungsorgan;
- g. die Unvoreingenommenheit von Mitgliedern des Leitungsorgans, einschließlich der Anforderung, dass die Entscheidungsfindung nicht durch eine Einzelperson oder kleine Gruppe von Einzelpersonen dominiert wird, und der Einhaltung der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikt- durch die Mitglieder des Leitungsorgans;
- h. der Umfang, in dem die Zusammensetzung des Leitungsorgans die in der Diversitätsrichtlinie des Instituts festgelegten Ziele gemäß Titel V erfüllt; und
- i. Ereignisse, die eine wesentliche Auswirkung auf die individuelle oder kollektive Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans haben können, einschließlich von Änderungen des Geschäftsmodells, der Geschäftsstrategien und Organisation des Instituts.

155. Institute von erheblicher Bedeutung sollten zumindest jährlich eine regelmäßige Neubewertung der Eignung durchführen. Institute von nicht-erheblicher Bedeutung sollten zumindest alle zwei Jahre eine Neubewertung der Eignung durchführen. Institute sollten die Ergebnisse der regelmäßigen Neubewertung dokumentieren. Soweit eine Neubewertung

durch ein konkretes Ereignis ausgelöst wird, können Institute die Neubewertung auf die Situation oder das Ereignis, die/das die Neubewertung ausgelöst hat, konzentrieren; d.h. wenn sich bestimmte Aspekte nicht geändert haben, können diese bei der Bewertung ignoriert werden.

156. Das Ergebnis der Neubewertung, der Grund für die Neubewertung und Empfehlungen bezüglich von festgestellten Schwächen sollten dokumentiert und dem Leitungsorgan vorgelegt werden.
157. Das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion oder, falls er eingerichtet wurde, der Nominierungsausschuss sollten dem Leitungsorgan das Ergebnis der Bewertung der kollektiven Eignung berichten, auch wenn keine Änderungen seiner Zusammensetzung oder sonstige Maßnahmen empfohlen werden. Empfehlungen können u.a. Schulungen, die Änderung von Abläufen, Maßnahmen zur Minderung von Interessenkonflikten, die Ernennung von zusätzlichen Mitgliedern mit besonderen Kompetenzen sowie den Austausch von Mitgliedern des Leitungsorgans beinhalten.
158. Das Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion sollte den Bericht zur Kenntnis nehmen und über die Empfehlungen des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion oder, soweit er eingerichtet wurde, des Nominierungsausschusses entscheiden und, falls keine Empfehlungen übernommen werden, die entsprechenden Gründe dokumentieren.
159. Institute sollten die zuständige Behörde informieren, wenn Neubewertungen aufgrund von wesentlichen Änderungen erfolgt sind. Institute von erheblicher Bedeutung sollten die zuständige Behörde zumindest jährlich über erfolgte Neubewertungen der kollektiven Eignung informieren.
160. Institute sollten die Neubewertungen, einschließlich ihres Ergebnisses sowie infolge der Neubewertung ergriffene Maßnahmen dokumentieren. Institute sollten die Dokumentation über die Neubewertung auf Verlangen der zuständigen Behörde vorlegen.
161. Für den Fall, dass das Leitungsorgan zu dem Schluss kommt, dass ein Mitglied des Leitungsorgans individuell nicht geeignet ist, oder, wenn das Leitungsorgan kollektiv nicht geeignet ist, sollte das Institut die zuständige Behörde unverzüglich informieren, u.a. über die vom Institut vorgeschlagenen oder ergriffenen Maßnahmen, um diesen Zustand zu beseitigen.

21. Eignungsbewertung von Inhabern von Schlüsselfunktionen durch CRD-Institute

162. Die verantwortliche Funktion in einem CRD-Institut sollte die Eignungsbewertung von Inhabern von Schlüsselfunktionen vor deren Ernennung durchführen und die Bewertungsergebnisse der ernennenden Funktion und dem Leitungsorgan berichten. Bedeutende CRD-Institute laut Absatz 171 sollten zuständige Behörden über die

Bewertungsergebnisse bezüglich der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des CFO informieren, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören.

163. Wenn die Bewertung eines CRD-Instituts zu dem Schluss kommt, dass ein Inhaber von Schlüsselfunktionen nicht geeignet ist, sollte das CRD-Institut die Person entweder nicht ernennen oder entsprechende Maßnahmen ergreifen, um die angemessene Arbeitsweise dieser Position sicherzustellen. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung sollten die zuständige Behörde bezüglich der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des CFO entsprechend informieren, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören. Zuständige Behörden können diese Informationen von allen CRD-Instituten und für alle Inhaber von Schlüsselfunktionen verlangen.
164. Sofern eine Bewertung durch eine zuständige Behörde ebenfalls erforderlich ist, sollten CRD-Institute bei der Ernennung eines Inhabers einer Schlüsselfunktion die erforderlichen Maßnahmen ergreifen (z.B. durch Anwendung einer Probezeit oder einer aufschiebenden Bedingung im Arbeitsvertrag oder durch Ernennung von stellvertretenden Leitern), damit das Institut den Inhaber von Schlüsselfunktionen aus der Position entfernen kann, wenn er durch die zuständige Behörde für diese Position als nicht geeignet beurteilt wird.

22. Korrekturmaßnahmen von Instituten

165. Wenn die Bewertung oder Neubewertung eines Instituts zu dem Schluss kommt, dass eine Person nicht dafür geeignet ist, zum Mitglied des Leitungsorgan ernannt zu werden, sollte diese Person nicht ernannt werden oder das Institut dieses Mitglied austauschen, falls das Mitglied bereits ernannt wurde. Mit Ausnahme von Kriterien, die für die Bewertung des Leumunds, Aufrichtigkeit und Integrität relevant sind, sollte ein Institut, falls dessen Bewertung oder Neubewertung leicht zu beseitigende Mängel bei den Kenntnissen, Fähigkeiten und der Erfahrung des Mitglieds ergibt, entsprechende Korrekturmaßnahmen ergreifen, um diese Mängel zügig zu beseitigen.
166. Falls die Bewertung oder Neubewertung eines Instituts zu dem Schluss kommt, dass das Leitungsorgan kollektiv nicht geeignet ist, sollte das Institut unverzüglich angemessene Korrekturmaßnahmen ergreifen.
167. Wenn ein Institut Korrekturmaßnahmen ergreift, sollte es die besondere Situation und Mängel eines einzelnen Mitglieds oder die kollektive Zusammensetzung des Leitungsorgans berücksichtigen. Erhält ein Institut die Genehmigung zur Aufnahme der Geschäftstätigkeit, sollten diese Maßnahmen umgesetzt werden, bevor die Genehmigung erteilt wird.²³
168. Zu angemessenen Korrekturmaßnahmen zählen u.a.: Anpassung von Verantwortlichkeiten zwischen Mitgliedern des Leitungsorgans; Austausch von bestimmten Mitgliedern; Einstellung von zusätzlichen Mitgliedern; mögliche Maßnahmen, um

²³ Siehe Fußnote 28

Interessenkonflikte zu mindern; Schulung von einzelnen Mitgliedern, oder Schulung des Leitungsorgans als Ganzes, um die individuelle und kollektive Eignung des Leitungsorgans sicherzustellen.

169. Zuständige Behörden sollten auf jeden Fall umgehend über alle wesentlichen Mängel informiert werden, die bezüglich der Mitglieder des Leitungsorgans und der kollektiven Zusammensetzung des Leitungsorgans festgestellt wurden. Institute von erheblicher Bedeutung sollten darüber hinaus die zuständigen Behörden über festgestellte Mängel bezüglich der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des CFO informieren, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören. Die Informationen sollten die ergriffenen oder geplanten Maßnahmen, um diese Mängel zu beheben, und die zeitlichen Vorgaben für ihre Umsetzung beinhalten.

Titel VIII – Eignungsbewertung durch zuständige Behörden

23. Bewertungsverfahren von zuständigen Behörden

170. Zuständige Behörden sollten im Falle von CRD-Instituten von erheblicher Bedeutung die Aufsichtsverfahren angeben, die für die Eignungsbewertung von Mitgliedern des Leitungsorgans von Instituten sowie die Leiter von internen Kontrollfunktionen und den CFO gelten, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören. Bei der Angabe der Aufsichtsverfahren sollten zuständige Behörden berücksichtigen, dass eine Eignungsbewertung, die durchgeführt wird, nachdem das Mitglied seine Position angetreten hat, dazu führen könnte, dass ein nicht geeignetes Mitglied aus dem Leitungsorgan entfernt werden muss, oder zu einer Situation, in der das Leitungsorgan kollektiv nicht mehr geeignet ist. Zuständige Behörden sollten sicherstellen, dass eine Beschreibung dieser Bewertungsverfahren öffentlich verfügbar ist.
171. Die Eignungsbewertungen von Leitern von internen Kontrollfunktionen und des CFO, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören, für CRD-Institute von erheblicher Bedeutung sollten von zuständigen Behörden für folgende Institute durchgeführt werden:
- a. konsolidierende CRD-Institute von erheblicher Bedeutung;
 - b. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung, die zu einer Gruppe gehören, wobei das konsolidierende CRD-Institut kein Institut von erheblicher Bedeutung ist;
 - c. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung, die nicht zu einer Gruppe gehören.
172. Die Aufsichtsverfahren sollten sicherstellen, dass neu ernannte Mitglieder des Leitungsorgans, das Leitungsorgan als kollektive Einrichtung und, für CRD-Institute von erheblicher Bedeutung laut Absatz 171, neu ernannte Leiter von internen Kontrollfunktionen und der CFO, soweit sie nicht zum Leitungsorgan gehören, durch die zuständigen Behörden beurteilt werden. Darüber hinaus sollten die Aufsichtsverfahren sicherstellen, dass

wiederbestellte Mitglieder des Leitungsorgans durch die zuständige Behörde gemäß den Absätzen 24 b) ii) und 32 b) ii) neu beurteilt werden, soweit eine Neubewertung erforderlich ist.

173. Zuständige Behörden sollten sicherstellen, dass ihre Aufsichtsverfahren es ihnen gestatten, Fälle der Nichteinhaltung zügig zu adressieren.
174. Im Rahmen der oben genannten Aufsichtsverfahren sollte von Instituten verlangt werden, zuständige Behörden umgehend über freie Stellen im Leitungsorgan zu informieren. Institute sollten darüber hinaus verpflichtet sein, zuständige Behörden über die beabsichtigte Ernennung eines Mitglieds des Leitungsorgans, wenn die zuständige Behörde die Eignung vor der Ernennung beurteilt, oder über die Ernennung, wenn die zuständige Behörde die Eignung nach der Ernennung beurteilt, in Kenntnis zu setzen. Solche Meldungen sollten, wenn die zuständige Behörde die Eignung vor der Ernennung beurteilt, spätestens zwei Wochen, nachdem sich das Institut dazu entschlossen hat, das Mitglied für die Ernennung vorzuschlagen, oder wenn die zuständige Behörde die Eignung nach der Ernennung beurteilt, zwei Wochen nach der Ernennung erfolgen und die vollständigen Unterlagen und Informationen in Anhang III beinhalten.
175. In den ordnungsgemäß begründeten Fällen laut Absatz 136 sollten Institute verpflichtet sein, die vollständigen Unterlagen und Informationen laut Anhang III zusammen mit der Meldung an die zuständige Behörde innerhalb eines Monats nach Ernennung des Mitglieds vorzulegen.
176. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung, für die eine Bewertung von Leitern von internen Kontrollfunktionen und des CFO, soweit sie nicht zum Leitungsorgan gehören, gemäß den Absätzen 171 und 172 erforderlich ist, sollten zuständige Behörden umgehend über die Ernennung dieser Funktionen und spätestens innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Ernennung in Kenntnis setzen. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung sollten verpflichtet sein, die vollständigen Unterlagen und Informationen laut Anhang III, soweit anwendbar, zusammen mit der Meldung vorzulegen.
177. Zuständige Behörden können die Aufsichtsverfahren, die für die Eignungsbewertung von Leitern von internen Kontrollfunktionen und des CFO, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören, in anderen Instituten, die nicht in Absatz 171 erwähnt sind, und, soweit sie auf Grundlage eines risikobasierten Ansatzes festgelegt wurden, von sonstigen Inhabern von Schlüsselfunktionen in Instituten gelten, darlegen. Im Rahmen dieser Verfahren können zuständige Behörden auch von diesen Instituten verlangen, sie über die Ergebnisse der durchgeführten Bewertung zu informieren und die relevanten Unterlagen an sie zu übermitteln.
178. Zuständige Behörden sollten eine maximale Frist für ihre Eignungsbewertung, die höchstens vier Monate nach Bereitstellung der Meldungen laut den Absätzen 174 bis 176 durch das Institut betragen sollte, angeben. Wenn eine zuständige Behörde feststellt, dass

zusätzliche Unterlagen und Informationen erforderlich sind, um die Bewertung fertigzustellen, kann dieser Zeitraum ab dem Zeitpunkt, wenn die zuständige Behörde zusätzliche Unterlagen und Informationen, die für die Fertigstellung der Bewertung erforderlich sind, anfordert, bis zum Erhalt dieser Unterlagen und Informationen unterbrochen werden. Erforderliche Unterlagen und Informationen sollten Dokumente oder Anhörungen, die im Verlauf der Verwaltungsverfahren angefordert oder durchgeführt werden müssen, wenn eine negative Entscheidung beabsichtigt ist, beinhalten.

179. Gemäß Artikel 15 der Richtlinie 2013/36/EU darf die maximale Frist, soweit die Eignungsbewertung im Zusammenhang mit einer Zulassung für die Aufnahme der Geschäftstätigkeit erfolgt, höchstens sechs Monate nach Erhalt des Antrags oder, wenn der Antrag unvollständig ist, 6 Monate nach Erhalt der vollständigen für die Entscheidung erforderlichen Informationen betragen²⁴.
180. Zuständige Behörden sollten ihre Bewertung auf Grundlage der vom Institut und den beurteilten Mitgliedern bereitgestellten Unterlagen und Informationen durchführen und diese, soweit anwendbar, anhand der in Titel III festgelegten Konzepte beurteilen.
181. Die Bewertung der individuellen und kollektiven Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans sollte von den zuständigen Behörden im Rahmen ihrer laufenden Aufsichtstätigkeit kontinuierlich durchgeführt werden. Zuständige Behörden sollten sicherstellen, dass erforderliche Neubewertungen gemäß den Abschnitten 1 und 2 durch Institute durchgeführt werden. Wenn eine Neubewertung der Eignung durch eine zuständige Behörde durch eine Neubewertung seitens eines Instituts ausgelöst wird, sollte diese zuständige Behörde insbesondere die Umstände, die zur Neubewertung durch das Institut geführt haben, berücksichtigen. Insbesondere sollten zuständige Behörden die individuelle oder kollektive Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans neu bewerten, wenn während der laufenden Überwachung wesentliche neue Tatsachen oder Beweise auftauchen.
182. Für Institute von erheblicher Bedeutung sollten zuständige Behörden gegebenenfalls zum Zwecke der Eignungsbewertungen Interviews nutzen. Interviews können auch für andere Institute auf Grundlage eines risikobasierten Ansatzes unter Berücksichtigung der in Titel I dargelegten Kriterien sowie der individuellen Umstände des Instituts, der beurteilten Person und der Position, für die eine Bewertung erfolgt, durchgeführt werden.
183. Der Interview-Prozess kann gegebenenfalls auch dazu dienen, die Eignung eines Mitglieds des Leitungsorgans oder Inhabers einer Schlüsselfunktion neu zu bewerten, wenn neue Tatsachen oder Umstände vorliegen, die Bedenken über die Eignung der Person aufwerfen können.
184. Zuständige Behörden können an Besprechungen mit dem Institut teilnehmen oder diese durchführen, einschließlich mit einigen oder allen Mitgliedern des Leitungsorgans oder Inhabern von Schlüsselfunktionen oder als Beobachter an Besprechungen des Leitungsorgans

²⁴ Siehe Fußnote 28

teilnehmen, um die wirksame Arbeitsweise des Leitungsorgans zu bewerten. Die Häufigkeit dieser Besprechungen sollte anhand eines risikobasierten Ansatzes festgelegt werden.

185. Eine Verletzung einer Aufsichts- oder sonstigen Überwachungsanforderung durch ein Institut kann unter Umständen eine Feststellung durch die zuständige Behörde, dass eine Person nicht mehr geeignet ist, stützen. Wenn die zuständige Behörde z.B. nach einem angemessenen Verfahren feststellt, dass eine Person die Schritte nicht ergriffen hat, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise erwartet wird, dass eine Person in ihrer Position sie ergreift, um die Verletzung zu verhindern, zu beheben oder zu beenden.

24. Entscheidung der zuständigen Behörde

186. Zuständige Behörden sollten eine Entscheidung basierend auf der Bewertung der individuellen und kollektiven Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und der Bewertung von Leitern von internen Kontrollfunktionen und des CFO, soweit diese keine Mitglieder des Leitungsorgans sind, innerhalb der Höchstfrist laut Absatz 178 oder, wenn die Frist unterbrochen wurde, innerhalb einer Höchstfrist von sechs Monaten nach Beginn dieses Zeitraums treffen.
187. In den Fällen laut Absatz 179 muss eine Entscheidung über die Erteilung oder Verweigerung der Zulassung gemäß dem zweiten Unterabsatz von Artikel 15 der Richtlinie 2013/36/EU auf jeden Fall innerhalb von 12 Monaten nach Erhalt des Antrags getroffen werden.
188. Wenn ein Institut der zuständigen Behörde keine ausreichenden Informationen über die Eignung einer beurteilten Person vorlegt, sollte die zuständige Behörde entweder das Institut darüber in Kenntnis setzen, dass das Mitglied kein Mitglied des Leitungsorgans oder Inhaber von Schlüsselfunktionen sein kann, da nicht hinreichend nachgewiesen wurde, dass die Person geeignet ist, oder eine negative Entscheidung fällen.
189. Sofern im Ergebnis der Eignungsbewertung durch die zuständige Behörde die Schlussfolgerung erzielt wird, dass nicht hinreichend nachgewiesen wurde, dass die beurteilte Person geeignet ist, sollte die zuständige Behörde der Ernennung dieser Person widersprechen oder diese nicht genehmigen, es sei denn, die festgestellten Mängel können behoben und durch andere vom Institut ergriffene Maßnahmen beseitigt werden.
190. Zuständige Behörden sollten Institute zumindest über negative Bewertung sobald wie möglich informieren. Soweit durch nationales Recht oder durch die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Aufsichtsprozesse festgelegt, kann eine positive Entscheidung als stillschweigend getroffen gelten, wenn die Höchstfrist für die Bewertung gemäß Absatz 178 abgelaufen ist und die zuständige Behörde keine negative Entscheidung getroffen hat.

191. Die zuständige Behörde sollte unter Berücksichtigung der bereits vom Institut getroffenen Maßnahmen geeignete Schritte ergreifen, um die festgestellten Mängel zu beseitigen, und einen Zeitplan für die Umsetzung dieser Maßnahmen festlegen, einschließlich:

- a. vom Institut zu verlangen, eine spezielle Schulung für die Mitglieder des Leitungsorgans einzeln oder zusammen zu organisieren;
- b. vom Institut zu verlangen, die Aufgabenverteilung unter den Mitgliedern des Leitungsorgans zu ändern;
- c. vom Institut zu verlangen, das vorgeschlagene Mitglied abzulehnen oder bestimmte Mitglieder auszutauschen;
- d. vom Institut zu verlangen, die Zusammensetzung des Leitungsorgans zu ändern, um die individuelle und kollektive Eignung des Leitungsorgans sicherzustellen;
- e. das Mitglied aus dem Leitungsorgan zu entfernen, soweit die zuständige Behörde die entsprechende gesetzliche Befugnis besitzt, oder sonstige vergleichbare Maßnahmen;
- f. gegebenenfalls Verwaltungsstrafen oder sonstige Verwaltungsmaßnahmen zu verhängen (z.B. Festlegung von bestimmten Verpflichtungen, Empfehlungen oder Bedingungen), einschließlich schlussendlich die Erlaubnis des Instituts zu entziehen.

192. Die Maßnahmen laut (a) und (c) sollten auch im Zusammenhang mit den Eignungsbewertungen der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des CFO von Instituten von erheblicher Bedeutung gelten, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören.

25. Zusammenarbeit zwischen zuständigen Behörden

193. Zuständige Behörden sollten sich zur Durchführung einer Eignungsbewertung sämtliche Informationen, die sie über ein Mitglied des Leitungsorgans oder einen Inhaber von Schlüsselfunktionen besitzen, unter Beachtung der geltenden Datenschutzgesetze untereinander zur Verfügung stellen. Die Informationen sollten ebenfalls eine Begründung für die getroffene Entscheidung hinsichtlich der Eignung dieser Person beinhalten. Zu diesem Zweck sollte die anfordernde zuständige Behörde von Mitgliedern des Leitungsorgans oder Inhabern von Schlüsselfunktionen eine Zustimmung für Folgendes einholen, es sei denn, das nationale Recht erlaubt dies, ohne eine Zustimmung zu verlangen:

- a. zur Anforderung von Informationen über sie von zuständigen Behörden, die für die Eignungsbewertung erforderlich sind;

- b. zur Verarbeitung und Nutzung der bereitgestellten Informationen für die Eignungsbewertung, wenn diese Zustimmung durch geltende Datenschutzgesetze verlangt wird.
194. Zuständige Behörden können die Ergebnisse der Eignungsbewertung durch andere zuständige Behörden über Mitglieder des Leitungsorgans oder Inhaber von Schlüsselfunktionen berücksichtigen und zu diesem Zwecke die erforderlichen Informationen von anderen zuständigen Behörden anfordern. Zuständige Behörden, die solche Anfragen erhalten, sollten, soweit möglich, relevante verfügbare Informationen über die Eignung von Personen sobald wie möglich bereitstellen, damit die anfordernde zuständige Behörde die in Absatz 178 angegebene Frist für die Bewertung einhalten kann. Die zur Verfügung gestellten Informationen sollten das Ergebnis der Eignungsbewertung, festgestellte Mängel, ergriffene Maßnahmen zur Sicherstellung der Eignung, die Verantwortlichkeiten der Position, für die die Person beurteilt wurde, sowie grundlegende Informationen über die Größe, Art, den Umfang sowie die Komplexität des relevanten Instituts umfassen.
195. Zuständige Behörden sollten die in den EBA- und ESMA-Datenbanken über Verwaltungsstrafen zur Verfügung gestellten Informationen gemäß Artikel 69 der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 71 der Richtlinie 2014/65/EU im Rahmen ihrer Eignungsbewertung berücksichtigen, indem sie Strafen in den letzten fünf Jahren anhand von Instituten, in denen die beurteilte Person Mitglied des Leitungsorgans oder Inhaber von Schlüsselfunktionen war, bestimmen und die Schwere der zugrunde liegenden Ursache und Verantwortlichkeit der beurteilten Person beachten.
196. Soweit relevant, können zuständige Behörden zudem Informationen von anderen zuständigen Behörden über die beurteilte Person in Fällen anfordern, in denen die Person nicht durch eine andere zuständige Behörde beurteilt wurde, es der anderen zuständigen Behörde jedoch möglich sein kann, zusätzliche Informationen bereitzustellen, z.B. über abgelehnte Eintragungen oder Strafregistereinträge. Zuständige Behörden, die diese Anfragen erhalten, sollten relevante verfügbare Informationen über die Eignung von Personen bereitstellen. Stammen die Informationen aus einem anderen Mitgliedsstaat, so dürfen sie nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Behörden, die diese übermittelt haben, und nur für die Zwecke, für die diese Behörden ihre Zustimmung gegeben haben, weitergegeben werden.
197. Soweit eine zuständige Behörde eine Entscheidung über die Eignung einer Person fällt, die von früheren Bewertungen durch andere zuständige Behörden abweicht, sollte die zuständige Behörde, die die aktuellere Bewertung durchführt, die anderen zuständigen Behörden über das Ergebnis ihrer Bewertung informieren.
198. Bei der Anforderung von Informationen sollte die zuständige Behörde, die die Anfrage stellt, den Namen der zu beurteilenden Person sowie ihr Geburtsdatum oder den Namen des Instituts und die Position, für die die Person bereits beurteilt wurde, angeben, um sicherzustellen, dass die Daten für die richtige Person bereitgestellt werden.

Anhang I – Vorlage für eine Matrix zur Beurteilung der kollektiven Kompetenz von Mitgliedern des Leitungsorgans

Anhang 1 der Leitlinien wird als separate Excel-Datei zur Verfügung gestellt.

Anhang II – Fähigkeiten

Es folgt die in Absatz 61 angegebene, unvollständige Liste von relevanten Fähigkeiten, deren Verwendung Institute bei der Durchführung ihrer Eignungsbewertungen in Erwägung ziehen sollten:

- a. **Authentizität:** Übereinstimmung von Wort und Tat, verhält sich gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen. Teilt seine oder ihre Absichten, Vorstellungen und Gefühle offen mit, fördert ein Klima der Offenheit und Aufrichtigkeit und informiert die Aufsichtsperson ordnungsgemäß über die tatsächliche Situation und gibt gleichzeitig Risiken und Probleme an.
- b. **Sprache:** Kann mündlich auf strukturierte und übliche Weise kommunizieren und Texte in der Landessprache oder Arbeitssprache des Standorts des Instituts verfassen.
- c. **Entschlossenheit:** Trifft rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen durch umgehendes Handeln oder Anwendung einer bestimmten Vorgehensweise, z.B. durch Ausdrücken seiner oder ihrer Ansichten, ohne diese aufzuschieben.
- d. **Kommunikation:** Ist in der Lage, eine Botschaft in verständlicher und akzeptabler Weise sowie in geeigneter Form zu vermitteln. Konzentriert sich auf Klarheit und Transparenz beider Seiten und fördert eine aktive Rückmeldung.
- e. **Urteil:** Kann Daten und unterschiedliche Vorgehensweisen abwägen und eine logische Schlussfolgerung erzielen. Prüft, erkennt und versteht die wesentliche Elemente und Aspekte. Verfügt über den Weitblick, um über seinen oder ihren Verantwortungsbereich hinauszuschauen, insbesondere beim Umgang mit Problemen, die die Kontinuität des Unternehmens gefährden können.
- f. **Kunden- und qualitätsorientiert:** Konzentriert sich auf die Bereitstellung von Qualität und, wenn möglich, darauf, Möglichkeiten der Qualitätsverbesserung zu finden. Konkret bedeutet dies Vorenthaltung der Zustimmung von Entwicklung und Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen und zum Investitionsaufwand, z.B. bei Produkten, Bürogebäuden oder Beteiligungen, in Situationen, in denen er oder sie aufgrund eines mangelnden Verständnisses der Architektur, Grundsätze oder Grundannahmen nicht in der Lage ist, die Risiken ordnungsgemäß einzuschätzen. Ermittelt und untersucht die Wünsche und Bedürfnisse von Kunden, stellt sicher, dass Kunden keine unnötigen Risiken eingehen, und veranlasst die Übermittlung von richtigen, vollständigen und ausgewogenen Informationen an Kunden.
- g. **Führungsstärke:** Bietet Anleitung und Orientierungshilfe für ein Team, entwickelt und fördert Teamarbeit, motiviert und ermutigt das vorhandene Personal und gewährleistet,

dass Mitarbeiter über die berufliche Kompetenz verfügen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Nimmt Kritik auf und sorgt für einen Rahmen für eine kritische Diskussion.

- h. **Loyalität:** Identifiziert sich mit dem Unternehmen und hat ein Zugehörigkeitsgefühl. Zeigt, dass er oder sie ausreichend Zeit für die Stelle aufwenden kann und seine oder ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen kann, verteidigt die Interessen des Unternehmens und arbeitet objektiv und kritisch. Erkennt und antizipiert mögliche persönliche und geschäftliche Interessenkonflikte.
- i. **Äußeres Bewusstsein:** Überwacht Entwicklungen, Machtzentren und Haltungen im Unternehmen. Ist gut über relevante finanzielle, wirtschaftliche, soziale und sonstige Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene, die sich auf das Unternehmen auswirken können, sowie über die Interessen von Interessensvertretern informiert und kann diese Informationen effektiv nutzen.
- j. **Verhandlungsgeschick:** Ermittelt und zeigt gemeinsame Interessen in einer auf Konsens ausgerichteten Weise auf, während er oder sie gleichzeitig die Verhandlungsziele verfolgt.
- k. **Überzeugend:** Kann die Ansichten von anderen durch Überzeugungskraft und den Einsatz von natürlicher Autorität und Fingerspitzengefühl beeinflussen. Ist eine starke Persönlichkeit und in der Lage, eine feste Haltung zu behaupten.
- l. **Teamarbeit:** Ist sich der Gruppeninteressen bewusst und leistet einen Beitrag zum allgemeinen Ergebnis; kann als ein Mitglied eines Teams arbeiten.
- m. **Strategischer Scharfsinn:** Ist in der Lage, eine realistische Sicht über zukünftige Entwicklungen zu erarbeiten und dies in langfristige Ziele zu überführen, z.B. durch Anwendung von Szenario-Analysen. Dabei berücksichtigt er oder sie Risiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, in angemessenem Maße und ergreift geeignete Maßnahmen, um diese zu kontrollieren.
- n. **Stressresistenz:** Ist belastbar und kann auch unter großem Druck und in unsicheren Situationen gleich bleibende Leistungen erbringen.
- o. **Verantwortungsgefühl:** Versteht interne und externe Interessen, bewertet sie sorgfältig und gibt Rechenschaft für sie ab. Verfügt über die Fähigkeit, zu lernen, und ist sich darüber bewusst, dass seine oder ihre Handlungen sich auf die Interessen der Interessensvertreter auswirken.
- p. **Vorsitz in Besprechungen:** Ist in der Lage, den Vorsitz in Besprechungen wirksam und effizient innezuhaben und eine offene Atmosphäre zu schaffen, die jeden dazu ermutigt, sich gleichberechtigt zu beteiligen; ist über die Pflichten und Verantwortlichkeiten von anderen informiert.

Anhang III – Dokumentationsanforderungen für Ersternennungen

Die folgenden Informationen und/oder Begleitunterlagen müssen den zuständigen Behörden für jede angeforderte Eignungsbewertung übermittelt werden.

1. Persönliche Angaben und Angaben über das Institut und die betreffende Funktion

1.1 Zu den persönlichen individuellen Angaben zählen vollständiger Name, falls abweichend Geburtsname, Geschlecht, Geburtsort und -datum, Anschrift und Kontaktangaben, Staatsangehörigkeit sowie persönliche Identifikationsnummer oder eine Kopie des Personalausweises oder eines gleichwertigen Dokuments.

1.2 Einzelheiten zu der Position, für die die Bewertung erfolgen soll, sowie dazu, ob die betreffende Position im Leitungsorgan geschäftsführend oder nicht geschäftsführend ist oder ob die Position für einen Inhaber von Schlüsselfunktionen bestimmt ist. Dies sollte auch folgende Elemente umfassen:

- a. Ernennungsschreiben, Vertrag, Stellenangebot oder gegebenenfalls entsprechende Entwürfe;
- b. zugehörige Protokolle von Vorstandstreffen oder Bericht/Dokument über die Eignungsbewertung;
- c. das geplante Anfangsdatum und die geplante Dauer des Mandats;
- d. Beschreibung der wesentlichen Pflichten und Verantwortlichkeiten der Person;
- e. wenn die Person jemanden ersetzt, der Name dieser Person.

1.3 Eine Liste von Referenzpersonen mit Kontaktinformationen, vorzugsweise für Arbeitgeber auf dem Banken- oder Finanzsektor, einschließlich vollständiger Name, Institut, Position, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Art der beruflichen Beziehung und Angaben dazu, ob zu dieser Person eine nicht-berufliche Beziehung besteht oder bestanden hat.

2. Eignungsbewertung durch Institut

2.1 Die folgenden Einzelheiten sollten angegeben werden:

- a. Einzelheiten zum Ergebnis von Bewertungen der Eignung der Person, die durch das Institut durchgeführt wurden, z.B. relevante Vorstandsprotokolle oder Bericht/Dokument über die Eignungsbewertung;
- b. ob das Institut im Sinne der Leitlinien von erheblicher Bedeutung ist oder nicht; und
- c. der Ansprechpartner im Institut.

3. Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung

- 3.1 Lebenslauf mit Angaben zur Ausbildung und Berufserfahrung (einschließlich Berufserfahrung, akademischer Qualifikationen und sonstiger relevanter Ausbildung), einschließlich des Namens und der Art aller Organisationen, für die die Person tätig war, und der Art und Dauer der erfüllten Funktionen, insbesondere Hervorhebung von Tätigkeiten im Rahmen der gesuchten Position (Erfahrung im Bankwesen und/oder der Geschäftsleitung);
- 3.2 Die zur Verfügung zu stellenden Informationen sollten eine Erklärung des Instituts darüber beinhalten, ob festgestellt wurde, dass die Person über die in diesen Leitlinien aufgezählte erforderliche Erfahrung verfügt oder nicht und falls nicht, Angaben zum vorgegebenen Schulungsplan, einschließlich des Inhalts, des Anbieters und des Datums, bis zu dem der Schulungsplan absolviert sein wird.

4. Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Integrität

- 4.1 Strafregistereinträge sowie relevante Informationen über strafrechtliche Ermittlungen und Strafverfahren, relevante Zivil- oder Verwaltungstreitigkeiten, Disziplinarmaßnahmen (einschließlich Disqualifizierung als Unternehmensleiter oder Konkurs, Insolvenz oder ähnliche Verfahren), nachzuweisen insbesondere durch eine amtliche Bescheinigung oder eine zuverlässige Informationsquelle darüber, dass keine strafrechtlichen Verurteilungen, Ermittlungen oder Strafverfahren vorliegen (etwa durch Ermittlungen von Dritten oder Zeugnisse von Anwälten oder Notaren mit Sitz in der EU).
- 4.2 Erklärung dazu, ob Strafverfahren anhängig sind oder ob die Person oder eine von ihr geleitete Organisation als Schuldner in ein Insolvenzverfahren oder ähnliche Verfahren verwickelt war.
- 4.3 Informationen betreffend folgende Aspekte:
 - a. Ermittlungen, Vollstreckungsverfahren oder Sanktionen durch eine Aufsichtsbehörde, in die die Person direkt oder indirekt verwickelt war;
 - b. Ablehnung der Eintragung, Erlaubnis, Mitgliedschaft oder Lizenz zur Abwicklung eines Handels, eines Geschäfts oder zur Ausübung eines Berufs; oder Rücknahme, Widerruf oder Kündigung einer Eintragung, Erlaubnis, Mitgliedschaft oder Lizenz; oder

Ausschluss durch ein Selbstregulierungsorgan oder staatliches Kontrollorgan oder durch ein Berufsgremium oder einen Berufsverband;

- c. Verlust des Arbeitsplatzes oder einer Vertrauensstellung, eines Treuhandverhältnisses oder einer ähnlichen Situation, oder Aufforderung zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in einer derartigen Position, ausgenommen Entlassungen;
- d. Angaben dazu, ob bereits eine Bewertung der Zuverlässigkeit der Person als Erwerber oder eine Person, die die Geschäfte eines Instituts leitet, von einer anderen zuständigen Behörde durchgeführt wurde, einschließlich Angaben zur Identität dieser Behörde, des Datums der Bewertung und Nachweisen über das Ergebnis der Bewertung sowie, sofern erforderlich, der Einwilligung der Person zur Erlangung und Verarbeitung derartiger Informationen sowie zu deren Verwendung für die Eignungsbewertung; und
- e. Angaben dazu, ob bereits eine frühere Bewertung der Person von einer anderen, nicht dem Finanzsektor angehörigen Behörde durchgeführt wurde, einschließlich Angaben zur Identität dieser Behörde sowie Nachweisen über das Ergebnis dieser Bewertung.

5. Finanzielle und nicht-finanzielle Interessen

5.1 Sämtliche finanziellen und nicht-finanziellen Interessen, die mögliche Interessenkonflikte hervorrufen könnten, sollten offen gelegt werden, u.a.:

- a. Beschreibung von finanziellen (z.B. Darlehen, Beteiligungen) und nicht-finanziellen Interessen oder Beziehungen (z.B. enge Beziehungen, z.B. ein Ehepartner, eingetragener Partner, Mitbewohner, Kind, Elternteil oder eine sonstige Beziehung zu Personen, mit denen die Person eine Unterkunft teilt) zwischen der Person und seinen/ihren engen Verwandten (oder Unternehmen, mit denen die Person eng verbunden ist) und dem Institut, seiner Muttergesellschaft oder seinen Tochtergesellschaften oder Personen, die eine qualifizierte Beteiligung an einem solchen Institut halten, einschließlich von Mitgliedern dieser Institute oder Inhabern von Schlüsselfunktionen;
- b. ob die Person ein Geschäft betreibt oder wirtschaftliche Beziehungen zu den oben aufgeführten Instituten oder Personen hat (oder in den vergangenen zwei Jahren hatte) oder an Gerichtsverfahren mit diesen Instituten oder Personen beteiligt ist;
- c. ob die Person und ihre engen Verwandten konkurrierende Interessen gegenüber dem Institut, seiner Muttergesellschaft oder seinen Tochtergesellschaften haben;
- d. ob die Person im Auftrag eines bedeutenden Anteilseigners vorgeschlagen wird;
- e. finanzielle Verpflichtungen gegenüber dem Institut, seiner Muttergesellschaft oder seinen Tochtergesellschaften (außer Durchführung von Hypotheken, die auf marktkonforme Weise verhandelt wurden); und
- f. Positionen mit politischem Einfluss (national oder regional), die in den vergangenen zwei Jahren bekleidet wurden.

5.2 Wird ein wesentlicher Interessenkonflikt festgestellt, sollte das Institut eine Erklärung dazu abgeben, wie dieser Konflikt auf zufriedenstellende Weise gemindert oder beseitigt wurde, einschließlich eines Verweises auf die relevanten Teile der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten des Instituts oder maßgeschneiderte Regelungen zum Konfliktmanagement oder zur Konfliktminderung.

6. Zeitaufwand

6.1 Alle relevanten und erforderlichen Einzelheiten sollten zur Verfügung gestellt werden, um nachzuweisen, dass die Person ausreichend Zeit für das Mandat aufwenden kann, einschließlich:

- a. Informationen über die Zeit, die diese Person mindestens der Wahrnehmung ihrer Funktionen in dem Institut widmen wird (jährliche und monatliche Angaben);
- b. eine Liste der vorrangig kommerziellen Mandate, die die Person innehat, einschließlich, ob die bevorzugten Zählvorschriften²⁵ in Artikel 91(4) der CRDIV gelten;
- c. soweit die bevorzugten Zählvorschriften gelten, eine Erläuterung von Synergien, die zwischen den Unternehmen bestehen;
- d. eine Liste der Mandate, die vorrangig nicht-kommerzielle Tätigkeiten verfolgen oder nur für den Zweck der Verwaltung der wirtschaftlichen Interessen der Person eingerichtet werden;
- e. die Größe der Unternehmen oder Organisationen, in denen diese Mandate bekleidet werden, z.B. Gesamtwert der Aktiva, ob das Unternehmen börsennotiert ist, und die Anzahl der Mitarbeiter;
- f. eine Liste von zusätzlichen Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit diesen Mandaten (z.B. der Vorsitzende eines Ausschusses);
- g. geschätzte Zeit in Tagen pro Jahr, die jedem Mandat gewidmet wird; und
- h. Anzahl von Besprechungen pro Jahr, die jedem Mandat gewidmet wird.

7. Kollektive Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung

7.1 Das Institut sollte eine Liste der Namen der Mitglieder des Leitungsorgans und eine Kurzbeschreibung ihrer jeweiligen Rollen und Funktionen zur Verfügung stellen.

7.2 Das Institut sollte eine Erklärung zu seiner Gesamtbewertung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans als Ganzes abgeben, einschließlich einer Erklärung dazu, wie die Person in der Gesamteignung des Leitungsorgans zu positionieren ist (d.h. nach einer Bewertung unter Verwendung der Eignungsmatrix in Anhang I oder sonstigen Methode, die durch das Institut gewählt wird oder die relevante zuständige Behörde verlangt wird). Dies sollte die

²⁵ An dieser Stelle macht die Person von der Möglichkeit Gebrauch, dass verschiedene Mandate, die zur selben Gruppe gehören, oder in Unternehmen, an denen das Institut eine qualifizierte Beteiligung hält, oder in Instituten, die zu denselben institutsbezogenen Sicherungssystemen gehören.

Feststellung von Lücken oder Schwächen sowie die vorgegebenen Maßnahmen, um diese zu beseitigen, beinhalten.

8. Sämtliche anderen relevanten Informationen sollten im Rahmen des Antrags übermittelt werden.