

EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2. Juli 2021

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 ESA herausgegeben.¹ Gemäß Artikel 16 Absatz 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 beschrieben, und es wird dargelegt, 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 ihres Rechtsrahmens oder ihrer Aufsichtsverfahren), und zwar auch dann, wenn bestimmte Leitlinien in erster Linie an Institute gerichtet sind.

Mitteilungspflichten

3. Nach Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 und Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1095/2010 müssen die zuständigen Behörden der EBA und ESMA bis zum [18.12.2021]. 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. Meldungen sind zu übermitteln, indem das auf der Website der EBA verfügbare Formular an compliance@eba.europa.eu mit dem Verweis „EBA/GL/2021/06“ und das auf der Website der ESMA verfügbare Formular an managementbody.guidelines@esma.europa.eu mit dem Verweis „ESMA35-36-2319“ gesendet wird. Die Mitteilungen sollten durch Personen erfolgen, die befugt sind, im Namen ihrer zuständigen Behörde die Einhaltung bzw. Nichteinhaltung der Leitlinien zu bestätigen. Jegliche Änderungen des Status der Einhaltung müssen der EBA und ESMA ebenfalls gemeldet werden.

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.

- Die Mitteilungen werden auf der Website der EBA gemäß Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 und auf der Website der ESMA gemäß Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1095/2010 veröffentlicht.

2. Gegenstand, Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

Gegenstand

5. In diesen Leitlinien werden nach Maßgabe von Artikel 91 Absatz 12 der Richtlinie 2013/36/EU² und Artikel 9 Absatz 1 Unterabsatz 2 der Richtlinie 2014/65/EU³ die Anforderungen bezüglich der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans weiter präzisiert, insbesondere die Konzepte des ausreichenden Zeitaufwands, der Aufrichtigkeit, Integrität und Unvoreingenommenheit eines Mitglieds des Leitungsorgans, der notwendigen kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung des Leitungsorgans sowie des angemessenen Umfangs von Personal- und Finanzressourcen für die Einführung der Mitglieder des Leitungsorgans in ihr Amt und deren Schulung. 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 Elemente bezüglich der Eignung der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des Chief Financial Officer (CFO), soweit sie nicht zum Leitungsorgan gehören und, soweit sie von diesen Instituten mit einem risikobasierten Ansatz bestimmt werden, von sonstigen Inhabern von Schlüsselfunktionen im Rahmen der Regelungen für die Unternehmensführung laut den Artikeln 74 und 88 der Richtlinie 2013/36/EU und Artikeln 9 Absatz 3, 9 Absatz 6 und 16 Absatz 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 Absatz 2 Ziffer i der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 und von Artikel 4 Absatz 3 Ziffer i der Verordnung (EU) Nr. 1095/2010, an Finanzinstitute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 der genannten Verordnung, die für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2013/36/EU im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Nummer 3 der Richtlinie 2013/36/EU und auch unter Berücksichtigung des Artikels 3 Absatz 3 der genannten Richtlinie Institute sind, und an Finanzmarktteilnehmer im Sinne von Artikel 4

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 (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 349).

Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 1095/2010, die Wertpapierfirmen im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 1 der Richtlinie 2014/65/EU („Institute“) sind.

Anwendungsbereich

8. Wenn nicht anders mit direktem Bezug auf CRD-Institute oder relevante Institute angegeben, gelten diese Leitlinien für alle Institute gemäß der darin enthaltenen Begriffsbestimmung.
9. Die der Richtlinie 2013/36/EU unterliegenden CRD-Institute sollten diese Leitlinien auf individueller, teilkonsolidierter und konsolidierter Basis, einschließlich ihrer Tochtergesellschaften, die nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen – selbst wenn sie ihren Sitz in einem Drittland haben, einschließlich in Offshore-Finanzzentren gemäß Artikel 109 dieser Richtlinie –, einhalten.
10. Die Leitlinien sollen sämtliche vorhandenen Unternehmensführungsstrukturen einschließen, 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 Unternehmensführungsstrukturen (monistische und/oder dualistische Unternehmensverfassung und/oder andere Strukturen) angewandt werden. Das in Artikel 3 Absatz 1 Nummern 7 und 8 der Richtlinie 2013/36/EU definierte Leitungsorgan ist so zu verstehen, dass es (geschäftsführende) Leitungsfunktionen und (nicht geschäftsführende) Aufsichtsfunktionen ausübt.⁴
11. Die Begriffe „Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion“ und „Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion“ werden in diesen Leitlinien verwendet, ohne auf eine bestimmte Unternehmensführungsstruktur Bezug zu nehmen, und Verweise auf die (geschäftsführende) Leitungs- oder die (nicht geschäftsführende) Aufsichtsfunktion sollten so verstanden werden, dass sie sich auf die Organe oder Mitglieder des Leitungsorgans beziehen, die für die betreffende Funktion nach dem nationalen Recht zuständig sind.
12. In Mitgliedstaaten, in denen das Leitungsorgan die Leitungsfunktionen ganz oder teilweise an eine Person oder ein internes Leitungsgremium (z. B. CEO, Geschäftsleitung oder Leitungsausschuss) überträgt, sollten die Personen, die diese Leitungsfunktionen auf Grundlage dieser Beauftragung 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 CEO, wie in diesen Leitlinien definiert, erfasst werden, auch wenn sie nicht als formale

⁴ Siehe ferner Erwägungsgrund 56 der Richtlinie 2013/36/EU.

Mitglieder des Verwaltungsorgans oder der Verwaltungsorgane des Instituts nach nationalem Recht vorgeschlagen oder bestellt wurden.

13. In Mitgliedstaaten, in denen einige Verantwortlichkeiten, die in diesen Leitlinien dem Leitungsorgan zugewiesen werden, direkt von Anteilseignern, Gesellschaftern oder Eigentümern des Instituts anstelle des Leitungsorgans ausgeübt werden, sollten Institute sicherstellen, dass diese Verantwortlichkeiten und zugehörigen Beschlüsse soweit wie möglich gemäß den für das Leitungsorgan geltenden Leitlinien ausgeübt werden.
14. Die in diesen Leitlinien verwendeten Definitionen von CEO, CFO und Inhabern von Schlüsselfunktionen sind rein funktional und sollen nicht die Bestellung dieser leitenden Angestellten oder die Schaffung dieser Positionen auferlegen, es sei denn, dies wird durch einschlägiges EU-Recht oder nationales Recht vorgeschrieben.
15. Jegliche Verweise auf „Risiken“ in diesen Leitlinien sollten auch Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Risikofaktoren in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance einschließen.

Begriffsbestimmungen

16. Sofern nicht anders angegeben, haben die in der Richtlinie 2013/36/EU, der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und der Richtlinie 2014/65/EU verwendeten und definierten Begriffe in diesen Leitlinien dieselbe Bedeutung. Für die Zwecke dieser Leitlinien gelten darüber hinaus die folgenden Begriffsbestimmungen:

Institute	Institute im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Nummer 3 der Richtlinie 2013/36/EU und unter Berücksichtigung des Artikels 3 Absatz 3 der genannten Richtlinie sowie Wertpapierfirmen im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 1 der Richtlinie 2014/65/EU.
CRD-Institute	Institute im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Nummer 3 der Richtlinie 2013/36/EU und unter Berücksichtigung des Artikels 3 Absatz 3 der genannten Richtlinie sowie Wertpapierfirmen im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 1 der Richtlinie 2014/65/EU, auf die Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2019/2034 Anwendung findet.
Relevante Institute	Institute im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Nummer 3 der Richtlinie 2013/36/EU und unter Berücksichtigung des Artikels 3 Absatz 3 der genannten Richtlinie sowie Wertpapierfirmen im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 1 der Richtlinie 2014/65/EU, die nicht alle Bedingungen erfüllen, um als kleine und nicht verflochtene Wertpapierfirmen gemäß Artikel 12

Absatz 1 der Verordnung (EU) 2019/2033 eingestuft zu werden.

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, die von der zuständigen Behörde oder im nationalen Recht auf der Grundlage einer Bewertung der Größe, internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität der Tätigkeiten der Institute bestimmt werden, und für die Zwecke von Artikel 91 der Richtlinie 2013/36/EU Finanzholdinggesellschaften und gemischte Finanzholdinggesellschaften, die eine der vorstehenden Bedingungen erfüllen.

Börsennotierte relevante Institute und börsennotierte Institute

Relevante Institute bzw. Institute, deren Finanzinstrumente für den Handel auf einem regulierten Markt gemäß der Angabe in der Liste, die von der ESMA gemäß Artikel 56 der Richtlinie 2014/65/EU zu veröffentlichen ist, in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind.⁵

Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter 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.

Eignung

Grad, bis zu dem für eine Person der gute Leumund und der ausreichende Umfang an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung einer Person, einzeln und gemeinsam mit anderen Personen, angenommen werden kann, um ihre Pflichten zu erfüllen. Eignung erfasst auch die Aufrichtigkeit, Integrität und Unvoreingenommenheit jeder Person und ihre Fähigkeit, ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Pflichten aufzuwenden.

Mitglied

Ein vorgeschlagenes oder bestelltes Mitglied des Leitungsorgans.

⁵ 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).

Vorsitzender des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion (CEO)	Die Person, die für die Leitung und Steuerung der gesamten Geschäftstätigkeit eines Instituts verantwortlich ist.
Inhaber von Schlüsselfunktionen	<p>Personen, die einen erheblichen Einfluss auf die Leitung des Instituts haben, aber keine Mitglieder des Leitungsorgans und kein CEO sind. Zu ihnen zählen die Leiter von internen Kontrollfunktionen sowie der CFO, sofern sie keine Mitglieder des Leitungsorgans sind, und, soweit sie von relevanten Instituten mit einem risikobasierten Ansatz als solche ermittelt werden, sonstige Inhaber von Schlüsselfunktionen.</p> <p>Zu sonstigen Inhabern von Schlüsselfunktionen können die Leiter von wichtigen Geschäftsfeldern, Niederlassungen im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)/in der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA), von Tochtergesellschaften in Drittstaaten und sonstigen internen Funktionen zählen.</p>
Leiter der internen Kontrollfunktionen	Die Personen, die auf der höchsten Hierarchieebene für die wirksame Wahrnehmung der täglichen Aufgaben der unabhängigen Risikomanagement-Funktion, der Compliance-Funktion und der internen Revision verantwortlich sind.
Chief Financial Officer (CFO)	die Person, die insgesamt für die Leitung aller folgenden Tätigkeiten verantwortlich ist: 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.
Konsolidierendes Institut	Ein Institut, das die Aufsichtsanforderungen auf der Grundlage der konsolidierten Lage gemäß Teil 1 Titel II Kapitel 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ⁶ oder die Aufsichtsanforderungen auf der Grundlage der konsolidierten Lage gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2033 erfüllen muss.
Diversität	Die Situation, aufgrund derer die Eigenschaften der Mitglieder des Leitungsorgans, insbesondere Alter,

⁶ Siehe ferner die technischen Regulierungsstandards zum aufsichtlichen Konsolidierungskreis in: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

	Geschlecht, geografische Herkunft und Bildungshintergrund und beruflicher Hintergrund, so unterschiedlich sind, dass eine Vielzahl von Sichtweisen im Leitungsorgan ermöglicht wird.
Geografische Herkunft	Das Gebiet, in dem eine Person einen kulturellen oder beruflichen Hintergrund bzw. 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.
Anteileigner	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 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 Leitungsaufgaben in einer Organisation verantwortlich ist.
Leitungsmandat	Ein Mandat, bei dem eine Person für die effektive Leitung des Geschäfts einer Organisation verantwortlich ist.
Für die Aufsicht über die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zuständige Behörde (GW-/TF-Aufsichtsbehörde)	Eine für die Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2015/849 verantwortliche zuständige Behörde.

3. Umsetzung

Geltungsbeginn

17. Diese Leitlinien gelten ab dem 31. Dezember 2021.

Aufhebung

Die Leitlinien der EBA zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen (EBA GL 2017/12) vom 26. September 2017 werden mit Wirkung vom 31. Dezember 2021 aufgehoben.

4. Leitlinien

Titel I - Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit

18. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit soll Governance-Regelungen einheitlich auf das individuelle Risikoprofil und Geschäftsmodell des Instituts abstimmen und berücksichtigt die einzelne Position, für die eine Bewertung erfolgt, sodass die Ziele der Aufsichtsanforderungen effektiv erreicht werden.
19. Die Institute sollten ihre Größe, ihre interne Organisation sowie die Art, den Umfang und die Komplexität ihrer Geschäfte bei der Entwicklung und Umsetzung von Richtlinien und Abläufen, die in den vorliegenden Leitlinien dargelegt sind, berücksichtigen. Institute von erheblicher Bedeutung sollten über differenziertere Richtlinien und Abläufe verfügen, während insbesondere kleine und weniger komplexe Institute einfachere Richtlinien und Abläufe umsetzen können. Die Institute sollten beachten, dass die Größe oder die Systemrelevanz eines Instituts für sich genommen nicht notwendigerweise darauf hindeutet, in welchem Umfang ein Institut Risiken ausgesetzt ist. 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 Elemente für die 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.
20. Alle Mitglieder des Leitungsorgans und Inhaber von Schlüsselfunktionen sollten auf jeden Fall einen ausreichend 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 Mitgliedschaften in Ausschüssen des Leitungsorgans, unvoreingenommen sein.
21. Für den Zweck der Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und um die entsprechende Umsetzung der Governance-Anforderungen der Richtlinie 2013/36/EU und der Richtlinie 2014/65/EU, welche die Leitlinien weiter präzisieren, sicherzustellen, 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 einem Konzern gehört oder nicht und falls ja, die Bewertung der Verhältnismäßigkeit für den Konzern;

- c. ob das Institut börsennotiert ist oder nicht;
- d. die Art der zugelassenen Geschäfte und Dienstleistungen, die vom Institut durchgeführt werden (siehe ferner 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, die Risikobereitschaft und das tatsächliche Risikoprofil des Instituts unter Berücksichtigung des Ergebnisses der jährlichen Beurteilung der Kapitaladäquanz;
- h. die Erlaubnis für Institute, interne Modelle zur Messung des Kapitalbedarfs zu verwenden, falls einschlägig;
- i. den Kundentyp⁷ 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

22. Die Institute sollten die Hauptverantwortung dafür tragen, dass die Mitglieder des Leitungsorgans im Einklang mit Artikel 91 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU jederzeit individuell geeignet sind, und sollten deren Eignung bewerten bzw. sie neu bewerten, insbesondere:
- a. bei der Beantragung der Zulassung zur Aufnahme des Geschäftsbetriebs;
 - b. wenn wesentliche Änderungen der Zusammensetzung des Leitungsorgans vorgenommen werden, einschließlich:

⁷ In der Richtlinie 2014/65/EU wird ein Kunde in Artikel 4 Absatz 1 Nummer 9, ein professioneller Kunde in Artikel 4 Absatz 1 Nummer 10 und ein Kleinanleger in Artikel 4 Absatz 1 Nummer 11 definiert. In Erwägungsgrund 103 der Richtlinie 2014/65/EU wird zudem festgelegt, dass eine geeignete Gegenpartei als Kunde angesehen werden sollte, wie in Artikel 30 dieser Richtlinie beschrieben.

- i. bei der Bestellung neuer Mitglieder des Leitungsorgans, einschließlich infolge eines direkten oder indirekten Erwerbs oder der Erhöhung einer qualifizierten Beteiligung an einem Institut.⁸ Diese Bewertung sollte auf neu bestellte 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 Absätzen 26 und 27.
23. Die erste und fortlaufende Bewertung der individuellen Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans liegt in der Verantwortung der Institute unbeschadet der Bewertung, die von zuständigen Behörden für Aufsichtszwecke durchgeführt wird.
24. 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 sonstige relevante Leitungsentscheidungen bei Bedarf effektiv zu bewerten und kritisch zu hinterfragen und die Entscheidungsfindung von Leitungsentscheidungen effektiv zu überwachen und zu beaufsichtigen;
 - 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 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU eingehalten wird.

⁸ Siehe ferner den Entwurf technischer Regulierungsstandards gemäß Artikel 7 Absatz 4 der Richtlinie 2014/65/EU und den Entwurf technischer Durchführungsstandards (ITS) gemäß Artikel 7 Absatz 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 ferner den Entwurf technischer Durchführungsstandards (ITS) über die Verfahren und Formen hinsichtlich von Erwerben und Erhöhungen von qualifizierten Beteiligungen an Kreditinstituten bzw. 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.

25. 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 ausreichendem 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 verlangt werden, insbesondere wenn diese Funktionen verschiedenen Gremien zugewiesen werden.
26. 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 Fällen, in denen Mitglieder die Richtlinien des Instituts für den Umgang mit Interessenkonflikten nicht einhalten;
 - c. wenn der begründete Verdacht besteht, dass im Zusammenhang mit diesem Institut Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet oder stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht, insbesondere in Situationen, in denen die verfügbaren Informationen darauf hindeuten, dass das Institut:
 - i. keine geeigneten internen Kontrollen oder Überwachungsmechanismen eingeführt hat, um Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu überwachen und zu mindern (z. B. durch aufsichtliche Feststellungen aus Prüfungen vor Ort und von außerhalb (Off-Site), Aufsichtsdialog oder im Zusammenhang mit Sanktionen);
 - ii. im Herkunftsmitgliedstaat oder im Aufnahmemitgliedstaat oder in einem Drittland gegen seine Verpflichtungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verstoßen hat;
 - iii. seine Geschäftstätigkeit oder sein Geschäftsmodell wesentlich in einer Weise verändert hat, die darauf hindeutet, dass es einem höheren Risiko der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung ausgesetzt ist; oder
 - d. in Fällen, die ansonsten die Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans wesentlich beeinträchtigen können.
-

27. 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.
28. 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 bzw. VII dargelegt sind, umsetzen.

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

29. Institute sollten bei der Erfüllung der in Artikel 91 Absatz 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 des Instituts, einschließlich der Hauptrisiken verstehen zu können. Ungeachtet der Anforderungen an Erfahrung, Kenntnissen und Fähigkeiten für jedes Mitglied des Leitungsorgans sollten die Institute sicherstellen, dass die Zusammensetzung des Leitungsorgans insgesamt ein ausreichend breites Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen widerspiegelt, um die Tätigkeiten des Instituts, einschließlich der Hauptrisiken, zu verstehen.
30. 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, einschließlich der Fälle, in denen zusätzliche Tätigkeiten zugelassen werden;
 - b. wenn wesentliche Änderungen der Zusammensetzung des Leitungsorgans vorgenommen werden, einschließlich:
 - i. bei der Bestellung neuer Mitglieder des Leitungsorgans, einschließlich infolge eines direkten oder indirekten Erwerbs oder der Erhöhung einer qualifizierten Beteiligung an einem Institut;⁹
 - 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.

⁹ Siehe Fußnote 17.

- c. auf fortlaufender Grundlage gemäß Absatz 31.

31. Institute sollten die kollektive Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans insbesondere in den folgenden Fällen neu bewerten:

- a. bei einer wesentlichen Änderung des Geschäftsmodells, der Risikobereitschaft oder der Risikostrategie oder der Risikostruktur des Instituts auf Einzelinstitutsebene oder Konzernebene;
- b. im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance durch das Leitungsorgan;
- c. wenn der begründete Verdacht besteht, dass im Zusammenhang mit diesem Institut Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden, oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht, insbesondere in Situationen, in denen die verfügbaren Informationen darauf hindeuten, dass das Institut
 - i. keine geeigneten internen Kontrollen oder Überwachungsmechanismen eingeführt hat, um Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu überwachen und zu mindern (z. B. durch aufsichtliche Erkenntnisse aus Prüfungen vor Ort und von außerhalb (Off-Site“), Aufsichtsdialog oder im Zusammenhang mit Sanktionen);
 - ii. im Herkunftsmitgliedstaat oder im Aufnahmemitgliedstaat oder in einem Drittland gegen seine Verpflichtungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verstoßen hat; oder
 - iii. seine Geschäftstätigkeit oder sein Geschäftsmodell wesentlich in einer Weise verändert hat, die darauf hindeutet, dass es einem höheren Risiko der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung ausgesetzt ist;
- d. in Fällen, die ansonsten die kollektive Eignung des Leitungsorgans wesentlich beeinträchtigen können.

32. Soweit Neubewertungen der kollektiven Eignung durchgeführt werden, sollten Institute ihre Bewertung auf die relevanten Änderungen der Geschäftstätigkeit, der Geschäftsstrategien und des Risikoprofils des Instituts sowie der Aufgabenverteilung im Leitungsorgan und deren Auswirkung auf die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung des Leitungsorgans konzentrieren, die kollektiv erforderlich sind.

33. 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.

34. Die erste und fortlaufende Bewertung 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 Bewertung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen durch die relevanten Institute

35. Während alle Institute sicherstellen sollten, dass ihre Mitarbeiter in der Lage sind, seine Funktion angemessen zu erfüllen, sollten die relevanten-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 Elemente insbesondere in den folgenden Fällen bewerten:

- a. bei der Beantragung einer Zulassung;
- b. bei der Bestellung von neuen Inhabern von Schlüsselfunktionen, einschließlich infolge eines direkten oder indirekten Erwerbs bzw. der Erhöhung einer qualifizierten Beteiligung an einem Institut;
- c. soweit erforderlich gemäß Absatz 36.

36. Die relevanten Institute sollten Leumund, 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. wenn der begründete Verdacht besteht, dass im Zusammenhang mit diesem Institut Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht, insbesondere in Situationen, in denen das Institut:
 - i. keine geeigneten internen Kontrollen oder Überwachungsmechanismen eingeführt hat, um Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu kontrollieren und zu mindern (z. B. durch aufsichtliche Erkenntnisse aus Prüfungen vor Ort und von außerhalb (Off-Site), Aufsichtsdialog oder im Zusammenhang mit Sanktionen);
 - ii. im Herkunftsland oder im Ausland gegen seine Verpflichtungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verstoßen hat; oder

- iii. seine Geschäftstätigkeit oder sein Geschäftsmodell wesentlich in einer Weise verändert hat, die darauf hindeutet, dass es einem höheren Risiko der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung ausgesetzt ist;
 - d. im Rahmen der Kontrolle der Regelungen zur internen Governance durch das Leitungsorgan;
 - e. in Fällen, die ansonsten die Eignung der Einzelperson wesentlich beeinträchtigen können.
37. Die Bewertung von Leumund, Aufrichtigkeit, Integrität, Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung von einzelnen Inhabern von Schlüsselfunktionen sollte auf denselben Kriterien wie denjenigen Kriterien basieren, die für die Bewertung dieser Anforderungen an die Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans angewandt werden. Bei der Bewertung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung sollten die Rolle und Aufgaben der konkreten Position berücksichtigt werden.
38. Die erste und fortlaufende Bewertung der 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 Absatz 12 der Richtlinie 2013/36/EU aufgeführt sind

4. Ausreichender Zeitaufwand eines Mitglieds des Leitungsorgans

39. 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 CRD-Institut von erheblicher Bedeutung innehat, sollte dies eine Bewertung beinhalten, um sicherzustellen, dass die Beschränkung der maximalen Anzahl von Mandate gemäß Artikel 91 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU oder Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 2014/65/EU, soweit anwendbar, eingehalten wird.
40. Mitglieder sollten darüber hinaus 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.

41. Bei der Bewertung des ausreichenden Zeitaufwands eines Mitglieds sollten Institute zumindest Folgendes berücksichtigen:

- a. die Anzahl von Mandaten in Finanzgesellschaften und nichtfinanziellen Unternehmen, die dieses Mitglied gleichzeitig innehat, unter Berücksichtigung von möglichen Synergien, wenn das Mitglied sie im selben Konzern innehat, einschließlich bei Handlungen im Auftrag einer juristischen Person oder als Stellvertreter eines Mitglieds des Leitungsorgans;
- b. Größe, Art, Umfang und Komplexität der Tätigkeiten des Unternehmens, in dem 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 sonstigen internen oder externen Interessenträgern außerhalb des formellen Terminplans des Leitungsorgans abzuhalten sind;
- g. die Art der konkreten Position und die Verantwortlichkeiten des Mitglieds, einschließlich konkreter 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 Sitzungen in den unter Buchstabe 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 die Institute der Ansicht sind, dass sie bei der Bewertung des ausreichenden Zeitaufwands eines Mitglieds zu berücksichtigen sind; und

- k. verfügbares relevantes Benchmarking zum Zeitaufwand, einschließlich des von der EBA zur Verfügung gestellten Benchmarking.¹⁰
42. 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.
43. 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.
44. Institute sollten überwachen, ob Mitglieder des Leitungsorgans ausreichend Zeit für die Wahrnehmung ihrer Funktionen aufwenden. Vorbereitung für Sitzungen, Teilnahme und die aktive Beteiligung von Mitgliedern in Sitzungen des Leitungsorgans sind allesamt Indikatoren für den Zeitaufwand.
45. 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.
46. Institute sollten Aufzeichnungen über alle externen professionellen 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 nicht mehr entsprechend in der Lage ist, ausreichend Zeit für die Wahrnehmung seiner Funktion aufzuwenden, sollte das Institut die Fähigkeit des Mitglieds, den erforderlichen Zeitaufwand für seine Position einzuhalten, erneut überprüfen.

5. Berechnung der Anzahl von Mandaten

47. Neben dem Erfordernis, ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Funktionen aufzuwenden, müssen Mitglieder des Leitungsorgans, die ein Mandat in einem CRD-Institut von erheblicher Bedeutung innehaben, die in Artikel 91 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU dargelegte Beschränkung von Mandaten einhalten.
48. Für die Zwecke von Artikel 91 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU sollte das Mandat – soweit die Position zugleich Leitungs- und Aufsichtspflichten umfasst – als Leitungsmandat zählen.

¹⁰ Zahlen für das Jahr 2015 sind als Anhang zur Folgenabschätzung dieser Leitlinien enthalten.

49. Sofern mehrere Mandate als Einzelmandat zählen, wie in Artikel 91 Absatz 4 der Richtlinie 2013/36/EU beschrieben und in den Absätzen 50 bis 55 dargelegt, sollte dieses Einzelmandat als einzelnes Leitungsmandat zählen, wenn es zumindest ein Leitungsmandat umfasst; anderenfalls sollte es als einzelnes Aufsichtsmandat zählen.
50. Gemäß Artikel 91 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU zählen alle im selben Konzern gehaltenen Mandate als Einzelmandat.
51. Gemäß Artikel 91 Absatz 4 Buchstabe b Ziffer ii der Richtlinie 2013/36/EU zählen alle Mandate in Unternehmen, an denen das Institut eine qualifizierte Beteiligung hält, die jedoch keine Tochtergesellschaften im selben Konzern 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.
52. Wenn mehrere Institute im selben Konzern 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 zum Konzern gehören, gezählt wird, und das Einzelmandat, das für die Mandate in allen qualifizierten Beteiligungen desselben Konzerns gezählt wird, zählen zusammen als zwei Mandate.
53. Soweit ein Mitglied des Leitungsorgans Mandate in verschiedenen Konzernen oder Unternehmen hält, zählen alle Mandate, die im selben institutsbezogenen Sicherungssystem gemäß Artikel 91 Absatz 4 Buchstabe b Ziffer i der Richtlinie 2013/36/EU gehalten werden, als Einzelmandat. Soweit die Anwendung der in Artikel 91 Absatz 4 Buchstabe b Ziffer 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 Absatz 4 Buchstabe a dargelegten Regel bezüglich der Zählung von Einzelmandaten in Konzernen führt, sollte die sich ergebende geringere Anzahl von Einzelmandaten gelten (z. B. wenn Mandate in zwei Konzernen gehalten werden, in beiden Fällen in Unternehmen, die Mitglieder desselben institutsbezogenen Sicherungssystems, und gleichzeitig in Unternehmen, die nicht Mitglied desselben institutsbezogenen Sicherungssystems sind, sollten nur zwei Einzelmandate gezählt werden).
54. Mandate in Organisationen, die nicht vorrangig gewerbliche Ziele verfolgen, sind bei der Berechnung der Anzahl von Mandaten gemäß Artikel 91 Absatz 3 dieser Richtlinie nicht zu zählen. Jedoch sollten diese Tätigkeiten bei der Bewertung des Zeitaufwands des betreffenden Mitglieds berücksichtigt werden.
55. Zu Organisationen, die nicht vorrangig gewerbliche Ziele verfolgen, zählen u. a.:
- a. Wohltätigkeitsorganisationen;

- b. sonstige Organisationen ohne Erwerbszweck; 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 keine tägliche Verwaltung durch das Mitglied des Leitungsorgans benötigen.

6. Ausreichendes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung

56. Mitglieder des Leitungsorgans sollten ein aktuelles Verständnis von dem Geschäft des Instituts und seinen Risiken entsprechend ihrer Verantwortlichkeiten besitzen. Dies beinhaltet ein angemessenes Verständnis der Bereiche, für die ein einzelnes Mitglied nicht direkt verantwortlich, jedoch zusammen mit den anderen Mitgliedern des Leitungsorgans kollektiv verantwortlich ist.
57. Mitglieder des Leitungsorgans sollten ein klares Verständnis von den Governance-Regelungen des Instituts, ihrer jeweiligen Rolle und Verantwortlichkeiten und gegebenenfalls der Konzernstruktur 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 beizutragen.¹¹
58. Unbeschadet der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2015/849 in innerstaatliches Recht sollte das Mitglied des Leitungsorgans, das als verantwortlich für die Einhaltung der zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2015/849¹² erlassenen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bestimmt wurde, über gute Kenntnisse, Fähigkeiten und einschlägige Erfahrungen im Bereich der Ermittlung und Bewertung von Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie der interne Richtlinien, Kontrollen und Verfahren zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verfügen. Diese Person sollte ein gutes Verständnis davon haben, inwieweit das Institut aufgrund seines Geschäftsmodells Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ausgesetzt ist.
59. In dieser Hinsicht sollte die Bewertung des angemessenen Maßes an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung Folgendes berücksichtigen:
- a. die Rolle und Aufgaben der Position und die erforderlichen Fähigkeiten;

¹¹ Siehe ferner die Leitlinien der EBA zur internen Governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

¹² Die Bestimmung eines Mitglieds des Leitungsorgans als verantwortlich für die Bekämpfung der Geldwäsche dient der Zuweisung von Aufgaben und lässt die letztendliche Verantwortung des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion für das Tagesgeschäft des Instituts und seine Verantwortung für alle Tätigkeiten des Instituts unberührt.

- b. die Kenntnisse und Fähigkeiten, die über allgemeine und berufliche Ausbildung sowie die 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.
60. 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.
61. Das Niveau und Profil der Ausbildung des Mitglieds sollten berücksichtigt werden, ebenso ob es sich auf Bank- und Finanzdienstleistungen oder sonstige relevante Bereiche bezieht. 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.
62. Die Bewertung sollte nicht auf den Ausbildungsabschluss des Mitglieds oder den 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 dem Unternehmen innehatte, abhängen.
63. Bei der Bewertung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung eines Mitglieds des Leitungsorgans sollte die theoretische und praktische 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 Hauptrisikofaktoren eines Instituts, einschließlich Risiken und Risikofaktoren in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance);
 - e. Buchhaltung und Rechnungsprüfung;

- f. die Bewertung der Wirksamkeit der Regelungen eines Instituts, Sicherstellung effektiver Unternehmensführung, Aufsicht und Kontrollen;
 - g. die Auslegung der Finanzinformationen eines Instituts, die Ermittlung von wichtigen Sachverhalten auf der Grundlage dieser Informationen und entsprechende Kontrollen und Maßnahmen.
64. 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.
65. 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

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

68. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sollten kollektiv in der Lage sein, Entscheidungen des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion effektiv zu hinterfragen und zu überwachen.
69. Alle für die Geschäftstätigkeit des Instituts erforderlichen Wissensbereiche sollten vom Leitungsorgan kollektiv mit ausreichendem Fachwissen unter den Mitgliedern des Leitungsorgans abgedeckt werden. Es sollte eine ausreichende Anzahl von Mitgliedern mit Kenntnissen in jedem Bereich geben, um eine Erörterung 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.
70. 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 sektorspezifischen/finanziellen Kompetenzen, einschließlich Finanz- und Kapitalmärkte, Solvenz und Modelle, Risiken und Risikofaktoren in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance;
 - d. Rechnungslegung und Berichtswesen;
 - e. Risikomanagement, Compliance und interne Revision;
 - f. Informationstechnik und -sicherheit;
 - g. lokale, regionale und globale Märkte, soweit anwendbar;
 - h. rechtliches und regulatorisches Umfeld;
 - i. Führungsfähigkeiten und -erfahrung;
 - j. die Fähigkeit der strategischen Planung;
 - k. das Management von (inter-)nationalen Konzernen und Risiken im Zusammenhang mit Konzernstrukturen, soweit zutreffend.
71. Während das Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion kollektiv 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 Leitungsfunktion angewandten Geschäftsleitungsverfahren und von ihm getroffenen Entscheidungen verstehen und kritisch hinterfragen zu können.

8. Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität

72. 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 73 bis 77 aufgeführten Faktoren oder Situationen keine objektiven und nachweisbaren Gründe bestehen, etwas anderes anzunehmen. Die Bewertung des guten Leumunds sowie der Aufrichtigkeit und Integrität sollte zudem die Folgen der kumulativen Auswirkungen von kleineren Vorfällen auf den guten Leumund eines Mitglieds berücksichtigen.
73. 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, der erreichten Phase des Gerichtsverfahrens und von erfolgten Rehabilitierungsmaßnahmen 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.
74. 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 und Terrorismusfinanzierung oder die in der Richtlinie (EU) 2015/849 festgelegten mit der Geldwäsche zusammenhängenden Vortaten, Korruption, Marktmanipulation oder Insiderhandel und Wucher;
 - ii. Straftaten der Unehrlichkeit, des Betrugs oder andere Wirtschaftsstraftaten;
 - iii. Steuervergehen, gleich ob mittelbar oder unmittelbar begangen, einschließlich rechtswidriger oder verbotener Systeme der Dividendenarbitrage;

- iv. sonstige Verstöße gegen Vorschriften zum Schutz von Unternehmen, zum Schutz vor Konkurs oder Insolvenz oder zum Verbraucherschutz;
 - b. sonstige relevante aktuelle oder frühere Feststellungen und Maßnahmen, die von Aufsichtsbehörden oder Berufsverbänden wegen Nichteinhaltung von relevanten Vorschriften für Banken-, Finanz-, Wertpapier- oder Versicherungsgeschäfte oder einen der unter Buchstabe a genannten Sachverhalte ergriffen werden oder wurden.
75. Laufende Ermittlungen im Rahmen von Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder sonstigen vergleichbaren Ermittlungen von Aufsichtsbehörden sollten unbeschadet von individuellen Grundrechten berücksichtigt werden.¹³ Sonstige negative Berichte mit relevanten, glaubhaften und zuverlässigen Informationen (z. B. im Rahmen von Hinweisgeberverfahren/Whistleblowing-Verfahren) sollten ebenfalls von Instituten und zuständigen Behörden berücksichtigt werden.
76. Folgendes ist bezüglich des früheren und derzeitigen Geschäftserfolgs und der finanziellen Solidität eines Mitglieds des Leitungsorgans hinsichtlich ihrer möglichen Auswirkung auf den guten Leumund, die Integrität und die Aufrichtigkeit des Mitglieds zu berücksichtigen:
- a. die Tatsache, ein säumiger Schuldner zu sein (z. B. negative Einträge bei einer zuverlässigen Auskunft, falls vorhanden);
 - b. finanzieller und geschäftlicher Erfolg 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 Eigentum des Mitglieds sind oder von ihm geleitet werden oder in denen das Mitglied eine bedeutende Beteiligung hält, haben können.
77. 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;

¹³ Im Einklang mit der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_de.htm

- 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 Position;
- 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 oder ernsthafte Behauptungen auf der Grundlage relevanter, glaubhafter und verlässlicher Informationen, 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

78. Bei der Bewertung der Unabhängigkeit von Mitgliedern sollten Institute zwischen dem Konzept der „Unvoreingenommenheit“, die für alle Mitglieder des Leitungsorgans eines Instituts gilt, und dem Grundsatz der „Unabhängigkeit“, der für bestimmte Mitglieder des Leitungsorgans eines relevanten 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.
79. „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, ob das Mitglied als „unabhängig“ gemäß Abschnitt 9.3 betrachtet wird, erforderlich ist. 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.
80. „Unabhängig zu sein“ bedeutet, dass ein Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion keine aktuellen oder früheren Beziehungen oder Verbindungen jedweder Art zum relevanten 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

81. Bei der Bewertung der Unvoreingenommenheit gemäß Absatz 79 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.
82. Bei der Bewertung der erforderlichen Verhaltensfähigkeiten eines Mitglieds gemäß Absatz 82 Buchstabe a sollte sein früheres und aktuelles Verhalten insbesondere im Institut berücksichtigt werden.
83. Bei der Bewertung des Bestehens von Interessenkonflikten gemäß Absatz 82 Buchstabe b sollten Institute tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte nach Maßgabe der Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten des Instituts bestimmen¹⁴ 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 Eigentum von Mitgliedern des Leitungsorgans ist, 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 engen Verwandten);
 - d. sonstige Anstellungen und frühere Anstellungen in der jüngeren Vergangenheit (z. B. fünf Jahre);
 - e. persönliche oder berufliche Beziehungen zu relevanten externen Interessenträgern (z. B. Verbindung zu wesentlichen Lieferanten, Beratern oder sonstigen Dienstleistern);
 - f. Mitgliedschaft in einer Organisation oder Eigentum einer Organisation oder eines Unternehmens mit gegensätzlichen Interessen;
 - g. politischer Einfluss oder politische Beziehungen.
84. Das Leitungsorgan sollte alle tatsächlichen und möglichen Interessenkonflikte auf Ebene des Leitungsorgans angemessen kommunizieren, besprechen, dokumentieren und ordnungsgemäß behandeln sowie die entsprechenden Entscheidungen treffen (d. h. die

¹⁴ Siehe die Leitlinien der EBA zur internen Governance bezüglich der Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten für Mitarbeiter.

erforderlichen Maßnahmen zur Minderung sollten ergriffen werden). Ein Mitglied des Leitungsorgans sollte nicht über Sachverhalte abstimmen, bei denen dieses Mitglied einen Interessenkonflikt hat.¹⁵

85. 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.
86. Die Tatsache, ein Anteilseigner, Eigentümer oder Mitglied eines Instituts, ein Mitglied eines verbundenen Unternehmens oder einer verbundenen Rechtsperson 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 zu der Einschätzung führen, dass die Unvoreingenommenheit eines Mitglieds des Leitungsorgans beeinträchtigt ist.¹⁶

9.3 Unabhängige Mitglieder des Leitungsorgans eines relevanten Instituts in seiner Aufsichtsfunktion

87. Über unabhängige Mitglieder gemäß Absatz 80 und nicht unabhängige Mitglieder im Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion zu verfügen wird als gute Praxis für alle relevanten Institute betrachtet.
88. 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 zusätzlicher Anforderungen durch nationales Recht sollte Folgendes gelten:
- a. die folgenden relevanten Institute sollten über ein Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion verfügen, in dem eine ausreichende Anzahl von unabhängigen Mitgliedern vertreten ist:
 - i. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung;
 - ii. börsennotierte relevante Institute.
 - b. relevante Institute, die weder von erheblicher Bedeutung noch börsennotiert sind, sollten als allgemeinen Grundsatz zumindest über ein unabhängiges Mitglied im

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

¹⁶ Siehe die Leitlinien der EBA zur internen Governance, Absatz 114.

Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion verfügen. Jedoch können die zuständigen Behörden von dem Erfordernis unabhängiger Mitglieder absehen bei:

- i. relevanten Instituten, die hundertprozentige Tochtergesellschaften eines relevanten Instituts sind, insbesondere wenn die Tochtergesellschaft ihren Sitz im selben Mitgliedstaat wie das Mutterunternehmen des relevanten Instituts hat;
 - ii. Wertpapierfirmen, welche die in Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034 festgelegten Kriterien oder die anderen von einem betreffenden Mitgliedstaat gemäß Artikel 32 Absätze 5 und 6 der Richtlinie (EU) 2019/2034 festgelegten Kriterien erfüllen.
- c. Im Rahmen der Gesamtverantwortung des Leitungsorgans sollten die unabhängigen Mitglieder eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Wirksamkeit gegenseitiger Kontrollen in relevanten Instituten spielen, und zwar durch Verbesserung der Überwachung der Entscheidungsfindung der Geschäftsleitung und durch Sicherstellung, dass:
 - d. die Interessen aller Interessenträger, 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 Interessenträgern vertreten, zu mindern oder auszugleichen;
 - e. kein einzelnes Mitglied oder eine kleine Gruppe von Mitgliedern die Entscheidungsfindung dominiert; und
 - f. Interessenkonflikte zwischen dem Institut, seinen Geschäftsbereichen, sonstigen Unternehmen im bilanziellen Konsolidierungskreis und externen Interessenträgern, einschließlich Kunden, angemessen bewältigt werden.

89. Unbeschadet von Absatz 91 wird in den folgenden Situationen angenommen, dass ein Mitglied des Leitungsorgans eines relevanten 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 relevanten Instituts, wobei die Bestimmung durch Verweis auf die Fälle laut Artikel 22 Absatz 1 der Richtlinie 2013/34/EU erfolgt, oder vertritt die Interessen eines beherrschenden

- Anteilseigners, u. a. wenn der Eigentümer ein Mitgliedstaat oder eine sonstige öffentliche Einrichtung ist;
- c. das Mitglied verfügt über eine wesentliche finanzielle oder geschäftliche Beziehung zum relevanten Institut;
 - d. das Mitglied ist ein Mitarbeiter eines beherrschenden Anteilseigners des relevanten 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 relevanten Institut oder einem sonstigen Unternehmen im 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 relevanten 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 relevanten 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 wesentlichen Lieferanten, Kunden oder gewerblichen Unternehmen verbunden;
 - i. das Mitglied erhält zusätzlich zum Entgelt für seine Rolle und zum Arbeitsentgelt gemäß Buchstabe c eine bedeutende Vergütung oder sonstige Vorteile vom relevanten Institut oder einem anderen Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis;
-

- j. das Mitglied war 12 aufeinander folgende Jahre oder länger im Unternehmen als Mitglied des Leitungsorgans tätig;
 - k. das Mitglied ist ein enger Verwandter eines Mitglieds des Leitungsorgans in der Leitungsfunktion des relevanten Instituts oder eines anderen Unternehmens im aufsichtlichen Konsolidierungskreis oder eine Person in einer Situation gemäß den Buchstaben a bis h.
90. Allein aus der Tatsache, dass eine oder mehrere der Situationen gemäß Absatz 89 gegeben sind, folgt nicht automatisch, dass ein Mitglied als nicht unabhängig einzustufen ist. Soweit ein Mitglied unter eine oder mehrere der in Absatz 89 dargelegten Situationen fällt, kann das relevante Institut der zuständigen Behörde gegenüber nachweisen, dass das Mitglied dennoch als „unabhängig“ betrachtet werden sollte. Zu diesem Zweck sollten relevante 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.
91. Zum Zwecke von Absatz 90 sollten relevante Institute berücksichtigen, dass die Tatsache, ein Anteilseigner eines relevanten 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 entsprechend 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

92. Institute sollten die Einführung von Mitgliedern des Leitungsorgans in ihr Amt veranlassen, damit diese die einschlägigen Gesetze, Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die Struktur, das Geschäftsmodell, das Risikoprofil und die Governance-Regelungen des Instituts sowie die Rolle des Mitglieds/der Mitglieder darin eindeutig verstehen und um relevante allgemeine und gegebenenfalls maßgeschneiderte Schulungsprogramme aufzulegen. Die Schulung sollte darüber hinaus ihr Bewusstsein bezüglich der Vorteile der Diversität im Leitungsorgan und im Institut fördern. Institute sollten ausreichende Ressourcen für die individuelle und gemeinsame Einführung und Schulung von Mitgliedern des Leitungsorgans zuteilen.
93. Alle neu bestellten Mitglieder des Leitungsorgans sollten spätestens einen Monat nach Aufnahme ihrer Tätigkeit wichtige Informationen erhalten und die Einführung sollte innerhalb von sechs Monaten abgeschlossen sein.

94. Soweit bestellte 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 Fall den gesamten Bedarf an Kenntnissen und Fähigkeiten gemäß Abschnitt 6 spätestens ein Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit 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

95. Institute sollten über Richtlinien und Verfahren zur Einführung und Schulung von Mitgliedern des Leitungsorgans verfügen. Die Richtlinien sollte vom Leitungsorgan verabschiedet werden.

96. 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

97. 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 die Leitungsfunktion 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;
- 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 Schulungsveranstaltungen, ihrer Kosten und zugehöriger Verwaltungsaufgaben, um

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

sicherzustellen, dass die Einführung und Schulung gemäß den Richtlinien durchgeführt werden können;

- d. ein klar festgelegter Vorgang, nach dem jedes Mitglied des Leitungsorgans eine Einführung oder Schulung anfordern kann.
98. Bei der Entwicklung der Richtlinien sollte das Leitungsorgan bzw. der Nominierungsausschuss, soweit er eingerichtet wurde, Beiträge der Personalfunktion und der verantwortlichen Funktion für die Finanzplanung und Organisation von Schulungen sowie gegebenenfalls von relevanten internen Kontrollfunktionen berücksichtigen.
99. 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 interne Kontrollfunktionen, sollten gegebenenfalls an der Entwicklung des Inhalts von Einführungs- und Schulungsprogrammen beteiligt werden.
100. 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.
101. Institute sollten über einen Beurteilungsprozess verfügen, um die Durchführung und Qualität der durchgeführten Einführung und Schulung zu kontrollieren und die Einhaltung der Einführungs- und Schulungsrichtlinien und -verfahren sicherzustellen.

Titel V – Diversität im Leitungsorgan

12. Ziele der Politik der Förderung von Diversität

102. Gemäß Artikel 91 Absatz 10 der Richtlinie 2013/36/EU sollten alle Institute über eine Politik zur Förderung der Diversität im Leitungsorgan verfügen und diese umsetzen, um die Verschiedenartigkeit 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 von Ansichten und Erfahrungen zu erreichen und unabhängige Meinungen sowie die vernünftige Entscheidungsfindung im Leitungsorgan zu erleichtern. Die Institute sollten eine angemessene Vertretung aller Geschlechter im Leitungsorgan anstreben und sicherstellen, dass bei der Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans der Grundsatz der Chancengleichheit gewahrt wird. Die Ernennung von Arbeitnehmervertretern des unterrepräsentierten Geschlechts, soweit nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgeschrieben, reicht allein nicht aus, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Leitungsorgan sicherzustellen.

103. Die Politik zur Förderung der Diversität 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 Mitgliedstaats unzulässig. Die Politik zur Förderung der Diversität für CRD-Institute von erheblicher Bedeutung sollte ein quantitatives Ziel für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Leitungsorgan beinhalten. CRD-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.
104. 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, beachten.¹⁸
105. Die internen Richtlinien zur Förderung der Diversität kann eine Arbeitnehmervertretung im Leitungsorgan beinhalten, um alltägliches praktisches Wissen und Erfahrungen über die internen Abläufe des Instituts einzubinden.
106. CRD-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 CRD-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.
107. Um eine entsprechende Diversität des Pools an Kandidaten für die Positionen des Leitungsorgans zu ermöglichen, sollten Institute eine Politik zur Förderung der Diversität für Mitarbeiter, einschließlich Aspekten der Karriereplanung und Maßnahmen, um die Gleichbehandlung sowie Chancengleichheit für Mitarbeiter unterschiedlichen Geschlechts sicherzustellen, umsetzen. Diese Maßnahmen sollten u. a. umfassen, dass bei der Auswahl von Führungskräften oder bei der Durchführung von Schulungen für Führungskräfte auch der Aspekt einer angemessenen Repräsentanz der Geschlechter berücksichtigt wird.

Siehe auch den 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> und <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

108. Um die Diversität bei der Zusammensetzung des Leitungsorgans zu fördern, sollten die Institute über Strategien verfügen, die gewährleisten, dass keine Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Religion oder der Weltanschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung stattfindet.¹⁹

Titel VI – Richtlinien zur Eignungsbewertung und Governance-Regelungen

13. Richtlinien zur Eignungsbewertung

109. Gemäß Artikel 88 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU legt das Leitungsorgan eines Instituts die Umsetzung der Governance-Regelungen, die eine effektive und umsichtige Leitung des Instituts gewährleisten, fest, 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 Absatz 3 der Richtlinie 2014/65/EU die Umsetzung von Governance-Regelungen in entsprechender Weise, sodass die Integrität des Marktes und die Interessen von Kunden gefördert werden, fest, 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 der erforderlichen Genehmigungen von Anteilseignern – eine Richtlinie zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans annehmen und aufrechterhalten sollte.
110. Die Richtlinien zur Eignungsbewertung sollten die Politik zur Förderung der Diversität beinhalten oder auf diese verweisen, um sicherzustellen, dass die Diversität bei der Einstellung von neuen Mitgliedern berücksichtigt wird.
111. Änderungen der Richtlinien zur Eignungsbewertung sollten unbeschadet von erforderlichen Genehmigungen von Anteilseignern 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).
112. Die Richtlinien sollten für sämtliche Mitarbeiter im Institut klar, ordnungsgemäß dokumentiert und transparent sein. Bei der Ausarbeitung der Richtlinien kann das

¹⁹ Siehe ferner den Abschnitt zu Diversität der EBA-Leitlinien zur internen Governance.

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.

113. Interne Kontrollfunktionen²⁰ sollten einen wirksamen Beitrag zur Ausarbeitung der Richtlinien zur Eignungsbewertung ihren Rollen entsprechend leisten. Insbesondere sollte die Compliance-Funktion analysieren, wie sich die 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.

114. Die Richtlinien sollten Grundsätze zur Auswahl, Überwachung und Nachfolgeplanung der Mitglieder des Leitungsorgans sowie für die Wiederbestellung von bestehenden Mitgliedern beinhalten und zumindest Folgendes darlegen:

- a. den Prozess zur Auswahl, Bestellung, Wiederbestellung und Nachfolgeplanung von Mitgliedern des Leitungsorgans und das geltende interne Verfahren zur Bewertung der Eignung 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 Politik zur Förderung der Diversität für Mitglieder des Leitungsorgans von CRD-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.

115. Die relevanten Institute sollten zudem die Abläufe für die Auswahl und Bestellung von Inhabern von Schlüsselfunktionen in ihren Richtlinien zur Eignungsbewertung regeln. Die Richtlinien zur Eignungsbewertung könnten auf der Grundlage eines risikobasierten Ansatzes die Positionen darlegen, die von relevanten Instituten zusätzlich zu den Leitern von internen Kontrollfunktionen und dem CFO als Inhaber von Schlüsselfunktionen betrachtet werden könnten, soweit sie nicht zum Leitungsorgan gehören.

116. Das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion, und soweit er eingerichtet wurde, der Nominierungsausschuss sollten die Wirksamkeit der Richtlinien zur Eignungsbewertung des

²⁰ Siehe ferner die Leitlinien der EBA zur internen Governance: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>.

Instituts überwachen und ihre Auslegung und Umsetzung kontrollieren. Das Leitungsorgan sollte die Richtlinien gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Nominierungsausschusses, soweit er eingerichtet wurde, sowie der internen Revisionsfunktion ändern.

14. Richtlinien zur Eignungsbewertung in einem Konzern-Zusammenhang

117. Gemäß Artikel 109 Absätze 2 und 3 der Richtlinie 2013/36/EU sollte das konsolidierende CRD-Institut sicherstellen, dass konzernweite Richtlinien zur Bewertung der Eignung aller Mitglieder des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen in allen Tochtergesellschaften im aufsichtlichen Konsolidierungskreis einheitlich umgesetzt und integriert werden, einschließlich derjenigen, die nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, selbst wenn sie ihren Sitz in einem Drittland haben, einschließlich in Offshore-Finanzzentren.
118. Die Richtlinien sollten an die konkrete Situation der Kreditinstitute, die zum Konzern 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 Bewertung der Eignung austauschen.
119. Das konsolidierende CRD-Institut sollte sicherstellen, dass die Bewertung der Eignung allen konkreten Anforderungen in relevanten Rechtsordnungen entspricht. Bezüglich Instituten und Unternehmen in einem Konzern, der in mehr als einem Mitgliedstaat niedergelassen ist, sollte das konsolidierende CRD-Institut sicherstellen, dass die konzernweiten Richtlinien Unterschiede zwischen nationalen Unternehmensgesetzen und sonstigen Aufsichtsanforderungen berücksichtigt.
120. Das konsolidierende CRD-Institut sollte sicherstellen, dass Tochtergesellschaften, die in Drittstaaten gegründet wurden und im aufsichtlichen Konsolidierungskreis enthalten sind, die Konzernrichtlinien 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. Diesbezüglich müssen die unter die Richtlinie 2013/36/EU fallenden EU-Mutter- und -Tochterunternehmen sicherstellen, dass die von einem Tochterunternehmen mit Sitz in einem Drittland angewandten Eignungsstandards mindestens den in der Europäischen Union geltenden Standards entsprechen.
121. 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 Mutterunternehmens. Das konsolidierende CRD-Institut sollte sicherstellen, dass die konzernweite Richtlinien des Mutterinstituts in einem Drittland im Rahmen seiner eigenen Richtlinien berücksichtigt wird, sofern dies nicht im Widerspruch zu den Anforderungen gemäß dem maßgeblichen EU-Recht oder nationalen Recht, einschließlich der vorliegenden Leitlinien, steht.

122. 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 Aufgaben²¹

123. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung müssen über einen Nominierungsausschuss verfügen, der die Verantwortlichkeiten gemäß Artikel 88 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU erfüllt und über die darin dargelegten Ressourcen verfügt.
124. Mitglieder des Nominierungsausschusses sollten über ein ausreichendes Maß an kollektiven Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Geschäft des Instituts verfügen, um die entsprechende Zusammensetzung des Leitungsorgans bewerten zu können, einschließlich der Empfehlung von Kandidaten, um freie Stellen im Leitungsorgan zu besetzen.
125. Soweit kein Nominierungsausschuss eingerichtet ist, sollte das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion über die in Artikel 88 Absatz 2 Buchstabe a Unterabsatz 1 und Buchstaben b bis d der Richtlinie 2013/36/EU genannten Verantwortlichkeiten sowie über die dafür erforderlichen Ressourcen verfügen. Wenn kein Nominierungsausschuss eingerichtet ist, sollte die in Artikel 88 Absatz 2 Buchstaben b und c dieser Richtlinie genannte Bewertung mindestens alle zwei Jahre durchgeführt werden.
126. Der Nominierungsausschuss, sofern eingerichtet, 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.
127. Gemäß Artikel 88 Absatz 2 letzter Unterabschnitt der Richtlinie 2013/36/EU gilt dieser Abschnitt nicht, wenn das Leitungsorgan nach nationalem Recht nicht an der Auswahl und Bestellung seiner Mitglieder beteiligt ist.

²¹ 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>

16. Zusammensetzung des Leitungsorgans und Bestellung und Nachfolge seiner Mitglieder

128. Unbeschadet des nationalen Unternehmensrechts sollte das Leitungsorgan über eine ausreichende Anzahl von Mitgliedern sowie eine geeignete Zusammensetzung verfügen und für einen angemessenen Zeitraum bestellt werden. Nominierungen im Rahmen einer erneuten Bestellung sollten nur erfolgen, nachdem das Bewertungsergebnis hinsichtlich der Leistung des Mitglieds, die während der vergangenen Amtszeit überwacht wurde, geprüft wurde.
129. 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.
130. Unbeschadet der Rechte von Anteilseignern, Mitglieder zu bestellen, 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:
- a. eine Beschreibung der Rollen und Fähigkeiten für eine bestimmte Bestellung erstellen;
 - b. die angemessene Ausgewogenheit von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung des Leitungsorgans bewerten;
 - c. den erwarteten Zeitaufwand bewerten; und
 - d. die Ziele der internen Richtlinien zur Förderung der Diversität berücksichtigen.
131. Die Einstellungsentscheidung sollte, soweit möglich, eine engere Auswahlliste mit einer Vorauswahl von geeigneten Kandidaten, die die in der Politik zur Förderung der Diversität des Instituts dargelegten Diversitätsziele und die Elemente 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 stärken.

132. Die Mitglieder des Leitungsorgans sollten, soweit möglich, vor Aufnahme der Tätigkeit über die Kultur, die Werte, das Verhalten und die Strategie dieses Instituts und seines Leitungsorgans informiert sein.
133. Unbeschadet der Rechte der Anteilseigner, alle Mitglieder des Leitungsorgans gleichzeitig zu bestellen 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 Politik zur Förderung der Diversität des Instituts festgelegten Ziele berücksichtigen.

Titel VII – Bewertung der Eignung durch Institute

17. Allgemeine Elemente zur Bewertung der individuellen und kollektiven Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans

134. 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 bestellt 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.
135. Abweichend von Absatz 134 können die Bewertungen der individuellen und kollektiven Eignung in den folgenden Fällen, für die das Institut eine ordnungsgemäße Begründung geliefert hat, nach Bestellung des Mitglieds durchgeführt werden:
- a. Anteilseigner, Eigentümer oder Gesellschafter des Instituts nominieren und bestellen 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 Bestellung 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 abberufen wird, weil es nicht mehr geeignet ist.
136. 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.
 137. Wenn Mitglieder durch die Hauptversammlung bestellt werden und die Bewertung der individuellen und kollektiven Eignung von Mitgliedern vor der Hauptversammlung durchgeführt wurde, sollten Institute den Anteilseignern vor der Hauptversammlung entsprechende Informationen über die Bewertungsergebnisse zur Verfügung stellen. Die Bewertung sollte gegebenenfalls verschiedene alternative Zusammensetzungen des Leitungsorgans, die den Anteilseignern vorgestellt werden können, beinhalten.
 138. Wenn Mitglieder in den ordnungsgemäß begründeten Fällen gemäß Absatz 135 durch Anteilseigner bestellt werden, bevor eine Bewertung der Eignung erfolgt, sollte die Bestellung an die positive Bewertung ihrer Eignung gebunden sein. In diesen Fällen sollten Institute die Eignung der Mitglieder und die Zusammensetzung des Leitungsorgans sobald wie möglich und spätestens innerhalb eines Monats nach Bestellung 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 bestellen, informieren.
 139. 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 Entscheidungen in Kenntnis der Sachlage treffen und eventuelle Mängel bei der Zusammensetzung des Leitungsorgans oder seiner einzelnen Mitglieder beseitigen können.
 140. Wenn einige Mitglieder durch das Leitungsorgan bestellt werden, sollten diese Bewertungen durchgeführt werden, bevor die Mitglieder ihre Funktion tatsächlich erfüllen. In den ordnungsgemäß begründeten Fällen gemäß Absatz 135 kann die Bewertung der Eignung nach Bestellung des Mitglieds durchgeführt werden. Dies sollte sobald wie möglich, jedoch spätestens innerhalb eines Monats nach der Bestellung erfolgen.
 141. Institute sollten bei der Bewertung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans die Ergebnisse der Bewertung der Eignung des einzelnen Mitglieds des Leitungsorgans berücksichtigen und umgekehrt. Festgestellte Schwächen in der gesamten Zusammensetzung

des Leitungsorgans oder seiner Ausschüsse sollten nicht zwangsläufig zur der Schlussfolgerung führen, dass ein bestimmtes Mitglied individuell nicht geeignet ist.

142. 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.
143. Institute sollten zuständigen Behörden das Ergebnis der Eignungsbewertungen für neue Mitglieder des Leitungsorgans, einschließlich der Bewertung der kollektiven Zusammensetzung des Leitungsorgans im Einklang mit den angegebenen Verfahren gemäß Abschnitt 23 durch das Institut, übermitteln. Dies sollte die in Anhang III aufgeführten Unterlagen und Informationen umfassen.²²
144. 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. Bewertung der Eignung von einzelnen Mitgliedern des Leitungsorgans

145. Institute sollten von Mitgliedern des Leitungsorgans verlangen, ihre Eignung mindestens durch Vorlage der durch zuständige Behörden für die Bewertung der Eignung verlangten Dokumente gemäß Titel VIII und Anhang III dieser Leitlinien nachzuweisen.
146. Im Rahmen der Bewertung der Eignung eines einzelnen Mitglieds des Leitungsorgans sollten Institute:
- Informationen über die Eignung des Mitglieds durch verschiedene Kanäle und Instrumente (z. B. Abschlusszeugnisse und Zertifikate, Empfehlungsschreiben, Lebensläufe, Vorstellungsgespräche, Fragebögen) sammeln;
 - Informationen über Leumund, Integrität und Aufrichtigkeit der beurteilten Person sammeln, einschließlich der Bewertung, ob der begründete Verdacht besteht, dass im Zusammenhang mit diesem Institut Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht;

²² Siehe ferner den Entwurf technischer Regulierungsstandards gemäß Artikel 7 Absatz 4 der Richtlinie 2014/65/EU und den Entwurf technischer Durchführungsstandards gemäß Artikel 7 Absatz 5 der Richtlinie 2014/65/EU über die bei der Genehmigung zu übermittelnden Informationen:

http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-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 ferner das von der EBA veröffentlichte Konsultationspapier über den Entwurf technischer Regulierungsstandards bezüglich der Genehmigung.

- c. die Unvoreingenommenheit der beurteilten Person bewerten;
 - d. von der beurteilten Person den Nachweis verlangen, dass die vorgelegten Informationen richtig sind, sowie bei Bedarf Nachweise für Informationen verlangen;
 - e. von der beurteilten Person verlangen, tatsächliche und mögliche Interessenkonflikte anzugeben;
 - f. soweit möglich, die Richtigkeit der von der beurteilten Person zur Verfügung gestellten Informationen prüfen;
 - g. im Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion oder, soweit er eingerichtet wurde, im Nominierungsausschuss die Bewertungsergebnisse auswerten; und
 - h. bei Bedarf Korrekturmaßnahmen ergreifen, um die individuelle Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans gemäß Abschnitt 22 sicherzustellen.
147. 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. Bei dieser Bewertung sollten die Institute berücksichtigen, ob der begründete Verdacht besteht, dass Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht.
148. 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. Einhaltung der Mandatsbeschränkung gemäß Artikel 91 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU durch Mitglieder des Leitungsorgans, die ein Mandat in einem CRD-Institut von erheblicher Bedeutung innehaben;
 - c. ausreichendes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung;
 - d. Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität;
 - e. Unvoreingenommenheit.

19. Bewertung der kollektiven Eignung des Leitungsorgans

149. Bei der Bewertung 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 Absatz 7 der Richtlinie 2013/36/EU vorsehen.

150. 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.

151. Bei der Bewertung der Eignung eines einzelnen Mitglieds des Leitungsorgans sollten Institute im selben Zeitraum auch die kollektive Eignung des Leitungsorgans gemäß Abschnitt 7 bewerten und ob die gesamte Zusammensetzung der Fachausschüsse des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion angemessen ist.²³ Insbesondere sollte bewertet werden, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung die Person zur kollektiven Eignung des Leitungsorgans beiträgt und ob die Zusammensetzung des Leitungsorgans insgesamt ein ausreichend breites Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen widerspiegelt, um die Tätigkeiten und Hauptrisiken des Instituts zu verstehen.

152. Bei der Bewertung der kollektiven Eignung im Einklang mit Titel III Abschnitt 7 sollten die Institute zudem bewerten, ob das Leitungsorgan zum einen durch seine Entscheidungen ein hinreichendes Verständnis der Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung nachgewiesen hat und wie sich diese auf die Tätigkeiten des Instituts auswirken, und zum anderen ein angemessenes Management dieser Risiken, gegebenenfalls einschließlich Korrekturmaßnahmen, nachgewiesen hat.

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.

154. Bei der Neubewertung der individuellen oder kollektiven Leistung der Mitglieder des Leitungsorgans sollten die Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion oder,

²³ Bezüglich der Zusammensetzung von Ausschüssen siehe ferner die Leitlinien der EBA zur internen Governance.

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, darunter auch, ob das Leitungsorgan im besten Interesse des Instituts gehandelt hat, darunter auch in Bezug auf die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- c. die Fähigkeit des Leitungsorgans, sich auf strategisch wichtige Sachverhalte zu konzentrieren;
- d. die Angemessenheit der Anzahl von abgehaltenen Besprechungen, der Grad der Anwesenheit, 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 eine kleine Gruppe von Einzelpersonen dominiert wird, und der Einhaltung der Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten durch die Mitglieder des Leitungsorgans;
- h. der Umfang, in dem die Zusammensetzung des Leitungsorgans die in der Politik zur Förderung der Diversität 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 Änderungen des Geschäftsmodells, der Geschäftsstrategien und Organisation des Instituts;
- j. begründeter Verdacht, dass Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung oder andere Finanzstraftaten stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht, einschließlich negativer Feststellungen der internen oder externen Prüfer oder der zuständigen Behörden in Bezug auf die Angemessenheit der Systeme und Kontrollen des Instituts zur Bekämpfung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

155. Im Falle einer Neubewertung sollte Folgendes gebührend berücksichtigt werden:

- a. die zugewiesenen Aufgaben und Berichtslinien innerhalb des Instituts, gegebenenfalls auch innerhalb des Konzerns, um festzustellen, ob wesentliche Fakten oder Feststellungen einem oder mehreren verantwortlichen Mitgliedern des Leitungsorgans zugewiesen werden sollten. In diesem Zusammenhang sollten die zugewiesenen Aufgaben unter Berücksichtigung aller einschlägigen Unterlagen festgelegt werden, u. a. der Governance-Satzungen und Kodizes, interner Organigramme und anderer Formen der Bestimmung von Zuständigkeitsbereichen, interner Richtlinien, verfügbarer Eignungsbewertungen und zusätzlicher in diesem Zusammenhang bereitgestellter Informationen, Ernennungsschreiben oder Stellenbeschreibungen sowie Sitzungsprotokolle des Leitungsorgans; und
 - b. die Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit aller Umstände, die die Neubewertung ausgelöst haben, sowie die Schwere von Vorwürfen oder tatsächlichem Fehlverhalten eines oder mehrerer Mitglieder des Leitungsorgans. Die Institute sollten unter anderem die Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit der Informationen (z. B. Quelle, Plausibilität, Interessenkonflikte der Informationsquelle) bestimmen. Sie sollten beachten, dass das Fehlen einer strafrechtlichen Verurteilung allein unter Umständen nicht ausreicht, um behauptetes Fehlverhalten zu entkräften.
156. CRD-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 bzw. das die Neubewertung ausgelöst hat, konzentrieren; d. h. wenn sich bestimmte Aspekte nicht geändert haben, können diese bei der Bewertung ignoriert werden.
157. Das Ergebnis der Neubewertung, der Grund für die Neubewertung und Empfehlungen bezüglich von festgestellten Schwächen sollten dokumentiert und dem Leitungsorgan vorgelegt werden.
158. Das Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion oder, soweit 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 Bestellung von zusätzlichen Mitgliedern mit besonderen Kompetenzen sowie den Austausch von Mitgliedern des Leitungsorgans beinhalten.
159. 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.

160. Institute sollten die zuständige Behörde informieren, wenn Neubewertungen aufgrund von wesentlichen Änderungen erfolgt sind. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung sollten die zuständige Behörde zumindest jährlich über erfolgte Neubewertungen der kollektiven Eignung informieren.
161. 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.
162. 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 umgehend und unverzüglich informieren, u. a. über die vom Institut vorgeschlagenen oder ergriffenen Maßnahmen, um diesen Zustand zu beseitigen.

21. Eignungsbewertung von Inhabern von Schlüsselfunktionen durch relevante Institute

163. Die verantwortliche Funktion in einem relevanten Institut sollte die Eignungsbewertung von Inhabern von Schlüsselfunktionen vor deren Bestellung durchführen und die Bewertungsergebnisse der für die Bestellung zuständigen Funktion und dem Leitungsorgan mitteilen. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung gemäß Absatz 172 sollten zuständige Behörden über die Bewertungsergebnisse bezüglich der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des CFO informieren, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören.
164. Wenn die Bewertung eines relevanten Instituts zu dem Schluss kommt, dass ein Inhaber von Schlüsselfunktionen nicht geeignet ist, sollte das relevante Institut die Person entweder nicht bestellen oder entsprechende Maßnahmen ergreifen, um das angemessene Funktionieren 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 relevanten Instituten und für alle Inhaber von Schlüsselfunktionen verlangen.
165. Sofern eine Bewertung durch eine zuständige Behörde ebenfalls erforderlich ist, sollten relevante Institute bei der Bestellung eines Inhabers einer Schlüsselfunktion die erforderlichen Maßnahmen ergreifen (z. B. durch Anwendung einer Probezeit oder einer aufschiebenden Bedingung im Arbeitsvertrag oder durch Bestellung von stellvertretenden Leitern), damit das Institut den Inhaber einer Schlüsselfunktion aus der Position abberufen kann, wenn er durch die zuständige Behörde für diese Position als nicht geeignet beurteilt wird.

22. Korrekturmaßnahmen von Instituten

166. Wenn die Bewertung oder Neubewertung eines Instituts zu dem Schluss kommt, dass eine Person nicht dafür geeignet ist, zum Mitglied des Leitungsorgan bestellt zu werden, sollte diese Person nicht bestellt werden oder das Institut dieses Mitglied austauschen, falls das Mitglied bereits bestellt wurde. Mit Ausnahme von Kriterien, die für die Bewertung des Leumunds, der Aufrichtigkeit und der Integrität relevant sind, sollte ein Institut, falls dessen Bewertung oder Neubewertung leicht zu beseitigende Mängel bei den Kenntnissen, den Fähigkeiten oder der Erfahrung des Mitglieds ergibt, entsprechende Korrekturmaßnahmen ergreifen, um diese Mängel zügig zu beseitigen.
167. Sofern die Bewertung oder Neubewertung eines Instituts zu dem Schluss kommt, dass das Leitungsorgan kollektiv nicht geeignet ist, sollte das Institut zeitnah angemessene Korrekturmaßnahmen ergreifen.
168. 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.²⁴
169. Zu angemessenen Korrekturmaßnahmen zählen u. a.: Anpassung von Verantwortlichkeiten zwischen Mitgliedern des Leitungsorgans; Austausch von bestimmten Mitgliedern; Einstellung von zusätzlichen Mitgliedern; mögliche Maßnahmen, um Interessenkonflikte zu mindern; Schulung von einzelnen Mitgliedern oder Schulung des Leitungsorgans als Ganzes, um die individuelle und kollektive Eignung des Leitungsorgans sicherzustellen.
170. Zuständige Behörden sollten auf jeden Fall umgehend über wesentliche Mängel informiert werden, die bezüglich der Mitglieder des Leitungsorgans und der kollektiven Zusammensetzung des Leitungsorgans festgestellt wurden. CRD-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

171. Zuständige Behörden sollten im Falle von CRD-Instituten von erheblicher Bedeutung die Aufsichtsverfahren angeben, die für die Eignungsbewertung von Mitgliedern des

²⁴ Siehe Fußnote 28.

Leitungsorgans von Instituten sowie der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des 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 Tätigkeit aufgenommen hat, dazu führen könnte, dass ein nicht geeignetes Mitglied aus dem Leitungsorgan abberufen 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.

172. Die Eignungsbewertungen von Leitern von internen Kontrollfunktionen und des CFO, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören, sollten für CRD-Institute von erheblicher Bedeutung von zuständigen Behörden für folgende Institute durchgeführt werden:

- a. konsolidierende CRD-Institute von erheblicher Bedeutung;
- b. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung, die zu einem Konzern gehören, wobei das konsolidierende CRD-Institut kein Institut von erheblicher Bedeutung ist;
- c. CRD-Institute von erheblicher Bedeutung, die nicht zu einem Konzern gehören.

173. Die Aufsichtsverfahren sollten sicherstellen, dass neu bestellte Mitglieder des Leitungsorgans, das Leitungsorgan als kollektive Einrichtung und, für CRD-Institute von erheblicher Bedeutung gemäß Absatz 172, neu bestellte 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 wieder bestellte Mitglieder des Leitungsorgans durch die zuständige Behörde gemäß Absatz 22 Buchstabe b Ziffer ii und Absatz 30 Buchstabe b Ziffer ii neu beurteilt werden, soweit eine Neubewertung erforderlich ist.

174. Zuständige Behörden sollten sicherstellen, dass ihre Aufsichtsverfahren es ihnen gestatten, Fälle der Nichteinhaltung zügig zu behandeln.

175. 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 Bestellung eines Mitglieds des Leitungsorgans, wenn die zuständige Behörde die Eignung vor der Bestellung beurteilt, oder über die Bestellung, wenn die zuständige Behörde die Eignung nach der Bestellung beurteilt, in Kenntnis zu setzen. Solche Meldungen sollten, wenn die zuständige Behörde die Eignung vor der Bestellung beurteilt, spätestens zwei Wochen, nachdem sich das Institut dazu entschlossen hat, das Mitglied für die Bestellung vorzuschlagen, oder wenn die zuständige Behörde die Eignung nach der Bestellung beurteilt, zwei Wochen nach der Bestellung erfolgen und die vollständigen Unterlagen und Informationen gemäß Anhang III beinhalten.

176. In den ordnungsgemäß begründeten Fällen nach Absatz 136 sollten Institute verpflichtet sein, die vollständigen Unterlagen und Informationen gemäß Anhang III zusammen mit der Meldung an die zuständige Behörde innerhalb eines Monats nach Bestellung des Mitglieds vorzulegen.
177. 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 172 und 173 erforderlich ist, sollten zuständige Behörden umgehend über die Bestellung dieser Funktionen – spätestens innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Bestellung – 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.
178. Zuständige Behörden können die Aufsichtsverfahren, die für die Bewertung der Eignung von Leitern von internen Kontrollfunktionen und des CFO, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören, in anderen Instituten, die nicht in Absatz 172 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.
179. Zuständige Behörden sollten eine maximale Frist für ihre Eignungsbewertung, die höchstens vier Monate nach Bereitstellung der Meldungen gemäß den Absätzen 175 bis 177 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.
180. 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 Eingang des Antrags oder, wenn der Antrag unvollständig ist, sechs Monate nach Eingang der vollständigen für den Beschluss erforderlichen Informationen betragen.²⁵

²⁵ Siehe Fußnote 28.

181. 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.
182. Die Bewertung der individuellen und kollektiven Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans sowie – im Falle von CRD-Instituten von erheblicher Bedeutung – die Bewertung der individuellen Eignung der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des CFO, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören, sollten von den zuständigen Behörden im Rahmen ihrer laufenden Aufsichtstätigkeit kontinuierlich durchgeführt werden. Zuständige Behörden sollten sicherstellen, dass erforderliche Neubewertungen gemäß Titel II Abschnitte 1, 2 und 3 von Instituten 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 sowie bei den in Absatz 172 genannten CRD-Instituten von erheblicher Bedeutung die individuelle Eignung der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des CFO, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören, neu bewerten, wenn während der laufenden Überwachung wesentliche neue Tatsachen oder Beweise zutage treten. Dies sollte auch Situationen umfassen, die erhebliche sachliche Zweifel an der bisherigen oder laufenden Einhaltung der Bestimmungen über die Bekämpfung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung durch das Institut, einzelne Mitglieder des Leitungsorgans und – bei den in Absatz 173 genannten Instituten von erheblicher Bedeutung – die Leiter der internen Kontrollfunktionen und den CFO, soweit sie nicht zum Leitungsorgan gehören, aufkommen lassen.
183. Für CRD-Institute von erheblicher Bedeutung sollten zuständige Behörden gegebenenfalls zum Zwecke der Eignungsbewertungen Befragungen nutzen. Befragungen können auch für andere Institute auf der 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.
184. Der Befragungsprozess 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 unter Umständen Bedenken über die Eignung der Person aufkommen lassen.
185. Zuständige Behörden können an Besprechungen mit dem Institut teilnehmen oder diese durchführen, darunter auch mit einigen oder allen Mitgliedern des Leitungsorgans oder Inhabern von Schlüsselfunktionen, oder als Beobachter an Besprechungen des Leitungsorgans teilnehmen, um die wirksame Arbeitsweise des Leitungsorgans zu bewerten. Die Häufigkeit dieser Besprechungen sollte anhand eines risikobasierten Ansatzes festgelegt werden.

186. Eine Verletzung einer aufsichtlichen oder sonstigen regulatorischen Anforderung durch ein Institut kann unter Umständen eine Feststellung durch die zuständige Behörde, dass eine Person nicht mehr geeignet ist, stützen, z. B. wenn die zuständige Behörde nach einem angemessenen Verfahren feststellt, dass eine Person nicht die Schritte 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

187. 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 179 oder, wenn die Frist unterbrochen wurde, innerhalb einer Höchstfrist von sechs Monaten nach Beginn dieses Zeitraums treffen.

188. In den Fällen gemäß Absatz 181 muss eine Entscheidung über die Erteilung oder Verweigerung der Zulassung nach Artikel 15 Unterabsatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU auf jeden Fall innerhalb von 12 Monaten nach Eingang des Antrags getroffen werden.

189. 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.

190. 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 Bestellung dieser Person widersprechen oder diese nicht genehmigen, es sei denn, die festgestellten Mängel können behoben und durch andere vom Institut ergriffene Maßnahmen beseitigt werden.

191. Zuständige Behörden sollten Institute zumindest über negative Entscheidungen 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 179 abgelaufen ist und die zuständige Behörde keine negative Entscheidung getroffen hat.

192. 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: Unter anderem sollten gegebenenfalls eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen ergriffen werden:

- a. vom Institut verlangen, eine spezielle Schulung für die Mitglieder des Leitungsorgans einzeln oder zusammen zu organisieren;
 - b. vom Institut verlangen, die Aufgabenverteilung unter den Mitgliedern des Leitungsorgans zu ändern;
 - c. vom Institut verlangen, das vorgeschlagene Mitglied abzulehnen oder bestimmte Mitglieder auszutauschen;
 - d. vom Institut verlangen, die Zusammensetzung des Leitungsorgans zu ändern, um die individuelle und kollektive Eignung des Leitungsorgans sicherzustellen;
 - e. das Mitglied aus dem Leitungsorgan abberufen;
 - f. gegebenenfalls Verwaltungsstrafen oder sonstige Verwaltungsmaßnahmen verhängen (z. B. Festlegung von bestimmten Verpflichtungen, Empfehlungen oder Bedingungen), einschließlich des letztendlichen Entzugs der Zulassung des Instituts.
193. Die Maßnahmen gemäß a und c sollten auch im Zusammenhang mit den Eignungsbewertungen der Leiter von internen Kontrollfunktionen und des CFO von CRD-Instituten von erheblicher Bedeutung gelten, soweit diese nicht zum Leitungsorgan gehören.
194. Erfüllen die Mitglieder des Leitungsorgans die Anforderungen nach Artikel 91 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU nicht, so sind die zuständigen Behörden befugt, diese Mitglieder des Leitungsorgans abberufen. Die zuständigen Behörden prüfen insbesondere, ob die Anforderungen nach Artikel 91 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU und gemäß der weiteren Präzisierung in den vorliegenden Leitlinien nach wie vor erfüllt sind, wenn der begründete Verdacht besteht, dass im Zusammenhang mit diesem Institut Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet, stattgefunden hat oder diese Straftaten versucht wurden oder dass ein erhöhtes Risiko hierfür besteht.

25. Zusammenarbeit zwischen zuständigen Behörden

195. Zuständige Behörden sollten zur Durchführung einer Eignungsbewertung sämtliche Informationen, die sie über ein Mitglied des Leitungsorgans oder einen Inhaber von Schlüsselfunktionen besitzen, unter Beachtung der geltenden Datenschutzvorschriften untereinander austauschen. 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 diesen Austausch, ohne eine Zustimmung zu verlangen:
- a. Anforderung von Informationen über sie von zuständigen Behörden, die für die Bewertung der Eignung erforderlich sind;

- b. Verarbeitung und Nutzung der bereitgestellten Informationen für die Bewertung der Eignung, wenn diese Zustimmung durch geltende Datenschutzvorschriften verlangt wird.
196. Zuständige Behörden können die Ergebnisse der Eignungsbewertung durch andere zuständige Behörden oder andere für die Zwecke der Eignungsbewertung relevante Informationen über Mitglieder des Leitungsorgans oder Inhaber von Schlüsselfunktionen berücksichtigen und zu diesem Zwecke die erforderlichen Informationen von anderen zuständigen Behörden anfordern. Gegebenenfalls sollten sich die zuständigen Behörden an die Aufsichtsbehörde zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung in dem betreffenden Mitgliedstaat wenden, um zusätzliche Informationen einzuholen, die erforderlich sind, um die Integrität, die Aufrichtigkeit, den guten Leumund und die Eignung des Leitungsorgans oder der Inhaber von Schlüsselfunktionen eines Instituts zu bewerten. Darüber hinaus sollten die zuständigen Behörden in Situationen, in denen das mit dem Institut oder Mitglied verbundene Geldwäsche-/Terrorismusfinanzierungs-Risiko erhöht ist, gegebenenfalls auch Informationen von anderen einschlägigen Beteiligten einschließlich der zentralen Meldestellen (Financial Intelligence Units) und Strafverfolgungsbehörden, einholen, um eine fundierte Eignungsbewertung zu ermöglichen.²⁶
197. 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 179 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, die Art, den Umfang sowie die Komplexität des relevanten Instituts oder weitere, für die Eignungsbewertung relevante Informationen umfassen.
198. 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 gegen Institute, in denen die beurteilte Person Mitglied des Leitungsorgans oder Inhaber von Schlüsselfunktionen war, ermitteln und die Schwere der zugrunde liegenden Ursache und Verantwortlichkeit der beurteilten Person beachten.
199. Soweit relevant, können zuständige Behörden zudem Informationen von anderen zuständigen Behörden über die beurteilte Person in Fällen anfordern, in denen die Person

²⁶ Siehe ferner: Gemeinsame Leitlinien für die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch im Sinne der Richtlinie (EU) 2015/849 zwischen den für die Beaufsichtigung der Kredit- und Finanzinstitute zuständigen Behörden, abrufbar unter <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counter-terror-ism>.

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 Mitgliedstaat, 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.

200. Soweit eine zuständige Behörde eine Entscheidung über die Eignung einer Person, die von früheren Bewertungen durch andere zuständige Behörden abweicht, fällt, sollte die zuständige Behörde, die die aktuellere Bewertung durchführt, die anderen zuständigen Behörden über das Ergebnis ihrer Bewertung informieren.

201. Entscheidet eine zuständige Behörde, dass ein Mitglied des Leitungsorgans oder ein Leiter der internen Kontrollfunktion und der CFO, soweit diese nicht zum Leitungsorgan im Sinne von Absatz 172 gehören, anhand relevanter Fakten im Zusammenhang mit GW-/TF-Risiken oder -Ereignissen nicht geeignet sind, sollte die zuständige Behörde unbeschadet des nationalen Rechts ihre Feststellungen und Entscheidungen mit der zuständigen GW-/TF-Aufsichtsbehörde teilen.

202. 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.

Titel IX – Eignungsbewertung durch zuständige Behörden und Abwicklungsbehörden im Rahmen der Abwicklung

203. Die zuständigen Behörden und die Abwicklungsbehörden sollten die Verfahren beschreiben, die für den Austausch von Informationen über die Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und ihre Ersetzung anwendbar sind im Einklang mit Artikeln 27 und 28 sowie Artikel 34 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 2014/59/EU über die Sanierung und Abwicklung von Kreditinstituten (BRRD), und unter Berücksichtigung des Artikels 81 Absatz 2 der BRRD, wonach die zuständigen Behörden die Abwicklungsbehörden über die Entlassung eines oder mehrerer Mitglieder des Leitungsorgans und die Bestellung eines oder mehrerer Mitglieder des Leitungsorgans gemäß Artikel 27 und 28 BRRD unterrichten.

204. Im Rahmen der oben genannten Verfahren sollte sichergestellt werden, dass die Eignung neu bestellter Mitglieder des Leitungsorgans und des Leitungsorgans als kollektives Gremium im Sinne der Artikel 27, 28 und Artikel 34 Absatz 1 Buchstabe c BRRD von den zuständigen Behörden im Einklang mit den Kriterien des Titels III bewertet wird.

205. Mit den Verfahren sollte sichergestellt werden, dass die Abwicklungsbehörden die zuständigen Behörden unverzüglich über jede Neubestellung eines oder mehrerer Mitglieder des Leitungsorgans unterrichten. Bei der Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans gemäß Artikel 34 Absatz 1 Buchstabe c BRRD im Rahmen der Abwicklungsbefugnisse gemäß Artikel 63 Absatz 1 Buchstabe I BRRD sollten die Abwicklungsbehörden den zuständigen Behörden so bald wie möglich die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen, damit sie eine Eignungsbewertung vornehmen können.
206. Wenn neue Mitglieder des Leitungsorgans gemäß Artikel 27, Artikel 28 oder Artikel 34 Absatz 1 Buchstabe c BRRD bestellt werden, sollten in Anbetracht der Notsituation die zuständigen Behörden die Eignungsbewertung durchführen, nachdem das Mitglied des Leitungsorgans oder das Leitungsorgan als kollektives Gremium ihre Tätigkeit aufgenommen hat, und ihre Entscheidung über die Eignung unverzüglich treffen, wobei ein Zeitraum von einem Monat ab dem Datum der Anzeige der Bestellung nach nationalem Recht (z. B. durch das Institut) gemäß Artikel 28 BRRD oder durch die Abwicklungsbehörde gemäß Artikel 34 Absatz 1 Buchstabe c BRRD im Rahmen der Abwicklungsbefugnisse gemäß Artikel 63 Absatz 1 Buchstabe I BRRD angestrebt wird. Die zuständige Behörde sollte die Abwicklungsbehörde unverzüglich über die Ergebnisse der Bewertung unterrichten.
207. Der von der Abwicklungsbehörde bestellte Sonderverwalter, dem ausschließlich Aufgaben im Zusammenhang mit der Durchführung der Abwicklungsmaßnahmen gemäß Artikel 35 BRRD auf der Grundlage eines befristeten Mandats, das den Abwicklungszeitraum nicht überschreitet, zugewiesen wurden, unterliegt nicht der von der zuständigen Behörde durchzuführenden Eignungsbewertung.

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

Anhang I der Leitlinien wird als separate Excel-Datei zur Verfügung gestellt. Der Anhang wurde geändert und um einen Abschnitt über die Einhaltung der Bestimmungen im Bereich Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung erweitert, im Übrigen bleibt er jedoch unverändert.

Anhang II – Fähigkeiten

Es folgt die in Absatz 59 genannte, 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 Entscheidungen in Kenntnis der Sachlage durch umgehendes Handeln oder Anwendung einer bestimmten Vorgehensweise, z. B. durch Ausdrücken seiner oder ihrer Ansichten, kein Aufschieben.
- 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. **Urteilsvermögen:** Kann Daten und unterschiedliche Vorgehensweisen abwägen und eine logische Schlussfolgerung ziehen. 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 eine Gruppe, 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 Interessenträgern 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 Konzerninteressen bewusst und leistet einen Beitrag zum allgemeinen Ergebnis; kann als Mitglied des 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 darüber ab. Verfügt über die Fähigkeit, zu lernen, und ist sich bewusst, dass seine oder ihre Handlungen sich auf die Interessen der Interessenträger auswirken.
- p. **Vorsitz in Besprechungen:** Ist in der Lage, den Vorsitz in Besprechungen wirksam und effizient zu führen 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 Erstbestellungen

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. Bestellungsschreiben, 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. den erwarteten Zeitaufwand für die von der Person angenommenen Position;
- e. Beschreibung der wesentlichen Pflichten und Verantwortlichkeiten der Person;
- f. 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 über die Eignungsbewertung/Dokumente mit einer Begründung für das Ergebnis der vorgenommenen Bewertung;
- 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. Leumund, Aufrichtigkeit, Integrität

- 4.1 Strafregistereinträge sowie relevante Informationen über strafrechtliche Ermittlungen und Strafverfahren, relevante Zivil- oder Verwaltungsstreitigkeiten, 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 Beurteilung des guten Leumunds 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;
 - 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 nichtfinanzielle Interessen

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

- a. Beschreibung von finanziellen (z. B. Darlehen, Beteiligungen) und nichtfinanziellen 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 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 oder seine 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 marktkonformer Weise verhandelt wurden); und
- f. Positionen mit politischem Einfluss (auf nationaler oder lokaler Ebene), 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 Richtlinien 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 Zählvorschriften²⁷ in Artikel 91 Absatz 4 CRD 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 vom

²⁷ An dieser Stelle macht die Person von der Möglichkeit Gebrauch, verschiedene Mandate innezuhaben, die zum selben Konzern gehören, oder in Unternehmen, an denen das Institut eine qualifizierte Beteiligung hält, oder in Instituten, die zu denselben institutsbezogenen Sicherungssystemen gehören.

Institut gewählt oder von der en zuständigen Behörde verlangt wird). Dabei sollte beschrieben werden, wie die Zusammensetzung des Leitungsorgans insgesamt ein ausreichend breites Spektrum an Erfahrungen widerspiegelt, wie Lücken oder Schwächen festgestellt werden und welche Maßnahmen vorgegeben sind, um diese zu beheben.

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