

## Circulaire

Brussel, 17 juni 2013

Kenmerk: NBB\_2013\_02

uw correspondenten:

Kurt Van Raemdonck / Merel Pieters

tél. +32 2 221 53 39 / 40 05 – fax +32 2 221 31 04

[kurt.vanraemdonck@nbb.be](mailto:kurt.vanraemdonck@nbb.be) / [merel.pieters@nbb.be](mailto:merel.pieters@nbb.be)

### **De standaarden van « deskundigheid » en « professionele betrouwbaarheid » voor de leden van het directiecomité, bestuurders, verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en effectieve leiders van financiële instellingen**

#### Toepassingsveld

*Kredietinstellingen, beursvennootschappen, betalingsinstellingen, instellingen voor elektronisch geld, vereffeningsinstellingen, met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen, (her)verzekeringsondernemingen, (gemengde) financiële holdings, verzekeringsholdings en bepaalde bijkantoren.*

#### Samenvatting/Doelstelling

*In deze circulaire wordt toelichting verschaft over de wijze waarop de toezichthouder de wettelijke “fit & proper” verplichtingen van financiële instellingen ten aanzien van personen die welbepaalde functies opnemen interpreteert. Er wordt tevens verduidelijkt hoe de toezichthouder zelf te werk zal gaan bij haar eigen beoordeling van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van deze personen.*

#### Structuur

- Deel 1. Inleiding*
- Deel 2. Terminologie*
- Deel 3. Toepassingsgebied - Wettelijk kader*
- Deel 4. Afbakening verantwoordelijkheden inzake geschiktheidsbeoordeling*
- Deel 5. Richtlijnen bij de standaarden “fit” & “proper”*
- Deel 6. Geschiktheidsbeoordeling door de financiële instelling*
- Deel 7. Geschiktheidsbeoordeling door de NBB*
- Deel 8. Standaardformulieren van de NBB*
- Deel 9. Toepassing van deze circulaire door de NBB*

Geachte mevrouw

Geachte heer

Overeenkomstig de diverse toezichtswetten dienen de bestuurders, leden van het directiecomité, verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en effectieve leiders van financiële instellingen te beschikken over de voor hun functie vereiste deskundigheid en professionele betrouwbaarheid. De geschiktheidsbeoordeling van deze personen wordt vaak omschreven als de beoordeling van hun zogenaamde “fit & proper” karakter.

Hoewel het in de eerste plaats aan de financiële instellingen zelf toekomt om geschikte personen te selecteren en aan te houden, maakt de "fit & proper" beoordeling deel uit van het prudentieel toezicht dat de Nationale Bank van België (hierna "NBB") uitoefent.

Mede ten gevolge van de financiële crisis die in 2008 in alle hevigheid uitbrak en de ermee gepaard gaande verhoogde noodzaak om een optimale leiding van de financiële instellingen te verzekeren, is het onderwerp "fit & proper" de laatste jaren bijzonder actueel. Zowel op internationaal en Europees, als op nationaal niveau kwam hieromtrent een denkproces op gang en werden verschillende acties ondernomen.

Verscheidene van deze initiatieven zijn inmiddels uitgemond in regelgevende of beleidsdocumenten die in het nationale kader dienen te worden geïmplementeerd. Er kan met name gewezen worden op de volgende ontwikkelingen in de bank- en verzekeringssector:

- Banksector:
  - Een geplande wijzigingsrichtlijn van de oorspronkelijke *Capital Requirements Directive* (CRD)<sup>1</sup>, vaak kortweg aangeduid als "CRD IV", zal nieuwe regels inzake "fit & proper" bevatten. Een deel hiervan is evenwel reeds voorhanden in de Belgische regelgeving.
  - De *European Banking Authority* (EBA) heeft "Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie" gepubliceerd (EBA/GL/2012/06 van 22 november 2012). Dit document voorziet een mogelijke uitrol van de "fit & proper" bepalingen naar de zogenaamde sleutelfuncties.
- Verzekeringsector:
  - De omzetting van de richtlijn Solvency II<sup>2</sup> zal nieuwe regels inzake "fit & proper" met zich meebrengen.
  - In afwachting van de inwerkingtreding van Solvency II zal de *European Insurance and Occupational Pensions Authority* (EIOPA) *interim guidelines* uitvaardigen, waaronder richtlijnen rond "fit & proper".

Bovengenoemde ontwikkelingen hebben de NBB ertoe aangezet haar eigen "fit & proper" beleid onder de loep te nemen en beter te omkaderen. Voor de ontwikkeling van deze circulaire werd tevens gesteund op principes en uitgangspunten rond "fit & proper" uit andere Europese lidstaten.

Onderhavige circulaire strekt ertoe aan te geven hoe de NBB de wettelijke "fit & proper" bepalingen invult en nadere richtlijnen te verschaffen bij de wijze waarop zij in de toekomst te werk zal gaan bij zogenaamde "fit & proper" beoordelingen. Zowel de inhoudelijke als de procesmatige aspecten van de beoordelingen komen daarbij aan bod.

Deze circulaire vervangt en heft de mededeling CBFA\_2009\_20 van 8 mei 2009 op.

## DEEL 1. Inleiding

### 1.1 Context en doel van de circulaire

In de nasleep van de financiële crisis was één van de aandachtspunten de noodzaak tot aangepast deugdelijk bestuur bij financiële instellingen. Zowel op internationaal als op nationaal niveau ontstond daarbij een debat aangaande de geschiktheidsvereisten van personen die op het hoogste niveau van financiële instellingen verantwoordelijkheid dragen. Met het oog op goed functionerende en integere financiële instellingen is het immers van essentieel belang dat de juiste mensen op de juiste plaats zitten.

<sup>1</sup> Richtlijn 2006/48/EG van het Europees Parlement en de Raad van 14 juni 2006 betreffende de toegang tot en de uitoefening van de werkzaamheden van kredietinstellingen.

<sup>2</sup> Richtlijn 2009/138/EG van het Europees Parlement en de Raad van 25 november 2009 betreffende de toegang tot en uitoefening van het verzekerings- en het herverzekeringsbedrijf (Solvabiliteit II).

Er dient met een grote zorg te worden over gewaakt dat deze laatsten beschikken over de voor hun functie vereiste deskundigheid en professioneel betrouwbaar zijn. Anders gezegd, zij dienen grondig gescreend te worden op hun zogenaamde "*fit & proper*" karakter.

Om gevolg te geven aan de lessen uit de recente ontwikkelingen en om meer duidelijkheid te verschaffen over de wettelijke "*fit & proper*" bepalingen, heeft de NBB als prudentiële toezichthouder besloten om haar "*fit & proper*" beleid beter te omkaderen onder de vorm van een circulaire aangaande de geschiktheid van leden van het directiecomité, bestuurders, verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en effectieve leiders.

"*Fit & proper*" heeft in het prudentiële toezicht weliswaar twee gedaantes. Het onderwerp kan zowel vanuit de vereiste van een "passende organisatie en adequate interne controle" voor de instelling als geheel worden bekeken, als vanuit de individuele beoordelingen voor een welbepaalde scope van personen. Wat betreft de eerste gedaante, kan een behoorlijk recruiters-, evaluatie- en opleidingsbeleid voor het geheel van medewerkers van een instelling beschouwd worden als onderdeel van deugdelijk bestuur<sup>3</sup>. Wat betreft de tweede gedaante, kan gesproken van een "*a priori*" vorm van prudentieel toezicht, voor zover de toezichthouder voorafgaandelijk haar goedkeuring dient te geven wanneer personen binnen de scope van de wet hun functie voor het eerst willen opnemen, onverminderd de eigen verantwoordelijkheden van de instellingen ter zake.

Deze circulaire betreft dus voornamelijk de tweede gedaante van "*fit & proper*" toezicht, ook al zijn er duidelijk raakvlakken met de eerste gedaante opgenomen, bijvoorbeeld door de aandacht voor de collectieve samenstelling van het bestuursorgaan, de belangenconflicten binnen de instelling en het permanente karakter van de "*fit & proper*" verplichtingen. De circulaire bouwt enerzijds voort op de beleidslijnen en jurisprudentie uit het verleden aangaande "*fit & proper*" beoordelingen, maar bevat anderzijds ook een aantal nieuwe accenten.

De belangrijkste uitgangspunten van het "*fit & proper*" *a priori* toezicht zijn:

- De begrippen "deskundigheid" ("*fit*") en "professionele betrouwbaarheid" ("*proper*") dienen op een ruime wijze begrepen te worden teneinde te kunnen nagaan of iemand over de juiste kwaliteiten beschikt voor een bepaalde functie: een persoon is pas geschikt wanneer hij in het bezit is van de nodige eigenschappen en kenmerken om alle met deze functie gepaard gaande taken en verplichtingen op een afdoende wijze te vervullen.
- Er is een gestructureerd kader nodig binnen de instellingen voor de geschiktheidstoetsing van leden van het directiecomité, bestuurders, verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en effectieve leiders. Dit kader moet op een consistente wijze worden toegepast.
- De NBB heeft als prudentiële toezichthouder een eigen appreciatiebevoegdheid om te beoordelen of de genoemde personen geschikt zijn. Deze appreciatiebevoegdheid moet zij naar behoren uitoefenen, dit wil zeggen: uitgaan van juiste feitelijke gegevens, deze gegevens correct beoordelen en op grond daarvan in redelijkheid tot een besluit komen.
- Het "*fit & proper*" karakter van de genoemde personen moet een voortdurend punt van aandacht zijn voor de instelling zelf en de toezichthouder.

Het doel van deze circulaire is driedelig:

- *Vooreerst* wenst de NBB te verduidelijken wat zij verstaat onder de begrippen "*deskundigheid*" en "*professionele betrouwbaarheid*". Aan de hand van richtlijnen wil zij de instellingen een referentiekader aanreiken voor de concrete invulling van de wettelijke "*fit & proper*" bepalingen.

<sup>3</sup> Deze opvatting is het uitgangspunt voor verschillende onderdelen van de Circulaire Internal Governance (Circulaire PPB-2007-6-CPB-CPA van 30 maart 2007 - Prudentiële verwachtingen van de CBFA inzake het deugdelijk bestuur van financiële instellingen)

De instellingen kunnen op basis hiervan hun eigen geschiktheidsbeoordelingen nader omkaderen.

- *Daarnaast* wil de NBB duidelijk aangeven wat zij van de instellingen verwacht op het vlak van "*fit & proper*" beoordelingen van leden van het directiecomité, bestuurders, verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en effectieve leiders.
- *Tot slot* wenst de NBB op een transparante wijze te communiceren over haar "*fit & proper*" beleid om een zo groot mogelijke stroomlijning van de door haar uitgevoerde geschiktheidsbeoordelingen te realiseren en dit zowel op inhoudelijk als op procedureel vlak.

De circulaire beoogt niet de verplichtingen die de toezichtwetten aan de instellingen opleggen toe te rekenen aan de individuele te toetsen personen, maar beoogt wel deze laatsten te doordringen van het feit dat zij een uiterst belangrijke taak vervullen en er mede dienen voor te zorgen dat de instellingen hun verplichtingen nakomen. Zij dienen zich bewust te zijn van hun taak en maatschappelijke verantwoordelijkheid en dit besef te laten zien in hun concrete professionele functioneren.

## 1.2 Structuur van de circulaire

Deze circulaire bestaat uit negen delen.

Na een definiëring van de gehanteerde termen (**DEEL 2**), wordt het toepassingsgebied en het wettelijk kader aangegeven (**DEEL 3**). In **DEEL 4** worden de verantwoordelijkheden inzake geschiktheidsbeoordelingen afgebakend. Daarbij wordt aandacht besteed aan de respectievelijke rollen van de financiële instelling, de betrokken personen en de toezichthouder.

In **DEEL 5** worden nadere richtlijnen verschaft aangaande de inhoudelijke invulling van de beoordelingsstandaarden "deskundigheid" en "professionele betrouwbaarheid". In **DEEL 6** en **DEEL 7** wordt achtereenvolgens ingegaan op de concrete uitvoering van geschiktheidsbeoordelingen door enerzijds de financiële instelling en anderzijds de toezichthouder.

In **DEEL 8** wordt duiding verstrekt aangaande de "*fit & proper*" standaardformulieren die de financiële instellingen moeten gebruiken. In **DEEL 9** ten slotte, wordt aangegeven hoe deze formulieren aangewend dienen te worden in het kader van op de datum van de circulaire lopende mandaten.

## DEEL 2. Terminologie

Met het oog op een uniforme en correcte toepassing van deze circulaire is een goed begrip van de gehanteerde terminologie van essentieel belang. Hierna wordt aangegeven hoe de NBB de verschillende termen interpreteert.

### 2.1 Kernbegrippen

Twee beoordelingsstandaarden staan centraal in deze circulaire: **deskundigheid** en **professionele betrouwbaarheid**. Gemakkelijkheidshalve worden ze in deze circulaire samen genoemd onder de term **geschiktheid**. Deze begrippen worden in de praktijk vaak aangeduid met hun Engelse vertaling, zijnde respectievelijk "*fitness*", "*propriety*" en "*suitability*".

#### 1) Deskundigheid ("*fitness*"):

Een persoon wordt voor een bepaalde functie als deskundig ("*fit*") beschouwd wanneer hij beschikt over de voor de betrokken functie passende kennis en ervaring, vaardigheden ("*skills*") en professioneel gedrag.

#### 2) Professionele betrouwbaarheid ("*propriety*"):

Professionele betrouwbaarheid houdt verband met de eerbaarheid en integriteit van een persoon.

Een persoon wordt als professioneel betrouwbaar ("*proper*") beschouwd wanneer geen elementen voorhanden zijn die duiden op het tegendeel en er evenmin enige reden is om redelijkerwijze de goede

reputatie van de betrokkene in twijfel te trekken. Anders gezegd, men kan ervan uitgaan dat de persoon de hem toevertrouwde taak op een eerlijke, ethische en integere wijze zal uitvoeren.

De bovenstaande begrippen dienen op een ruime wijze te worden begrepen. In **DEEL 5** van de circulaire (zie *infra*) worden verdere richtlijnen gegeven over hoe de NBB als toezichthouder de begrippen “deskundigheid” en “professionele betrouwbaarheid” wenst in te vullen.

## 2.2 Overige begrippen

**Financiële instellingen (of kortweg: instellingen):** de aan het toezicht van de NBB onderworpen ondernemingen die in het toepassingsgebied van deze circulaire vallen (zie *infra*, **DEEL 3, punt 3.1**);

**Onafhankelijke controlefuncties:** de transversale functies interne audit, compliance, risicobeheer en de functie van actuaris in de verzekeringssector;

**Bestuurders:** alle leden van het bestuursorgaan van een financiële instelling, zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende bestuurders, die samen het algemeen beleid en de strategie van het bedrijf bepalen (beleidfunctie);

**Uitvoerende bestuurders:** leden van het bestuursorgaan die instaan voor de leiding van de ondernemingsactiviteit (managementfunctie) ;

**Niet-uitvoerende bestuurders:** leden van het bestuursorgaan die toezicht uitoefenen op het management (toezichtfunctie);

**Effectieve leiding:** de groep van personen, al dan niet bestuurders, van wie de functie binnen de instelling inhoudt dat zij op het hoogste niveau een rechtstreekse en doorslaggevende invloed uitoefenen op de leiding van de ondernemingsactiviteit<sup>4</sup> ;

**Toezichthouder:** de Nationale Bank van België als prudentieel toezichthouder;

**Kleine instelling:** een instelling waar op het ogenblik van de geschiktheidstoetsing niet meer dan 25 personen werkzaam zijn, de leden van het bestuursorgaan inbegrepen.

## DEEL 3. Toepassingsgebied - Wettelijk kader

### 3.1 Geviseerde instellingen

Het toepassingsgebied van deze circulaire strekt zich uit tot volgende Belgische instellingen:<sup>5</sup>

- kredietinstellingen
- bijkantoren van niet-EER kredietinstellingen
- beursvennootschappen
- bijkantoren van niet-EER beursvennootschappen
- betalingsinstellingen
- instellingen voor elektronisch geld
- vereffeningsinstellingen en met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen

<sup>4</sup> Zie ook de toelichting rond het begrip “effectieve leiding” in de Circulaire Externe Functies (Circulaire PPB-2006-13-CPB-CPA van 13 november 2006 - Uitoefening van externe functies door de leiders van gereglementeerde ondernemingen), in het bijzonder wat betreft de aanbeveling om op basis van een formele beslissing een lijst op te maken van personen die als effectieve leiders moeten gekwalificeerd worden.

<sup>5</sup> De wettelijke verwijzingen zullen worden toegevoegd wanneer de wettelijke “*fit & proper*” bepalingen in de verschillende toezichtswetten op elkaar zullen afgestemd zijn.

- bijkantoren van buitenlandse vereffeninginstellingen en met vereffeninginstellingen gelijkgestelde instellingen
- verzekeringsondernemingen
- herverzekeringsondernemingen
- bijkantoren van niet-EER verzekeringsondernemingen
- financiële holdings
- verzekeringsholdings
- gemengde financiële holdings

Uit de bovenstaande opsomming blijkt duidelijk het cross-sectorale karakter van deze circulaire. Door aan de verschillende instellingen dezelfde richtlijnen te geven inzake geschiktheidsbeoordelingen, behoudt de NBB dienaangaande haar consistente behandeling van de financiële sector.

Zoals verder in de circulaire zal worden verduidelijkt (zie *infra*, **DEEL 5, punt 5.2.3, 1**), zal bij elke geschiktheidsbeoordeling evenwel rekening worden gehouden met - onder meer - de aard, de omvang, de complexiteit, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de instelling waar de betrokkene werkzaam is. In de optiek van de NBB als toezichthouder zijn er geen doorslaggevende redenen om de invulling van de beoordelingsstandaarden verder te laten variëren tussen de verschillende onderdelen van de financiële sector.

### 3.2 Geviseerde personen / functies

De onderhavige circulaire heeft betrekking op de draagwijdte en de beoordeling van het "*fit & proper*" karakter van de personen die de volgende functies uitoefenen of wensen uit te oefenen bij financiële instellingen:

- lid van het directiecomité (al dan niet bestuurder<sup>6</sup>);
- bestuurder;
- verantwoordelijke van een onafhankelijke controlefunctie. De beoordeling dient in elk geval de hoogst operationeel verantwoordelijke<sup>7</sup> personen voor deze controlefuncties te vatten;
- effectief leider. Hier zal de NBB weliswaar enkel via een voorafgaandelijke goedkeuring tussenkomen wanneer de functie wordt opgenomen bij instellingen zonder directiecomité of bij bepaalde bijkantoren.

Deze personen / functies worden hierna aangeduid als "*personen / functies die binnen de scope van de wet vallen*" of nog, "*geviseerde personen / functies*" of kortweg "*personen / functies*".

Zoals blijkt uit de bovengenoemde opsomming dient de NBB in principe niet via een voorafgaandelijke goedkeuring tussen te komen bij instellingen die beschikken over een directiecomité wanneer andere effectieve leiders (i.e. effectieve leiders die noch bestuurder, noch lid van het directiecomité zijn) hun functie opnemen. Uiteraard betekent dit niet dat deze personen niet "*fit & proper*" moeten zijn. De principes die vervat zijn in deze circulaire zijn ook op hen van toepassing voor zover ze niet specifiek betrekking hebben op de voorafgaandelijke goedkeuring van de NBB. Vermits de NBB in principe geen eigen geschiktheidsbeoordeling van de persoon in kwestie zal doen, dienen de instellingen voor deze personen dus niet systematisch terug te koppelen naar de toezichthouder door middel van de formulieren in bijlage bij deze circulaire.

<sup>6</sup> Voor bepaalde holdingtypes is een gemengde samenstelling van het directiecomité (bestuurders / niet-bestuurders) toegelaten.

<sup>7</sup> Het zogenaamde "DC -1 niveau".

### 3.3 Grensoverschrijdende context

Voor de toepassing van de circulaire in een grensoverschrijdende context dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de volgende twee situaties:

- 1) EER financiële instellingen die in België actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor of vrij verkeer van diensten ("inward passporting"): circulaire NIET van toepassing

Personen die de onder punt 3.2 opgesomde functies uitoefenen of wensen uit te oefenen in instellingen die vergund of geregistreerd werden door de bevoegde toezichthouder van een Staat van de Europese Economische Ruimte en in België aanwezig zijn via een bijkantoor of in het kader van het vrij verkeer van diensten, vallen niet binnen het toepassingsgebied van de circulaire.

- 2) Belgische financiële instellingen die in het buitenland actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor ("outward passporting") of in België gevestigde bijkantoren van financiële instellingen die ressorteren onder Staten die geen lid zijn van de EER: circulaire WEL van toepassing

De circulaire is daarentegen wel van toepassing op personen in dienst van in België vergunde instellingen die in het buitenland actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor of op personen in dienst van in België gevestigde bijkantoren van financiële instellingen die ressorteren onder Staten die geen lid zijn van de EER. De geïsoleerde personen betreffen in dit geval de effectieve leiders van het bijkantoor en de lokale verantwoordelijken van de onafhankelijke controlefuncties.

### 3.4 Groepscontext

De toepassing van de circulaire in een groepscontext kan als volgt worden toegelicht. Zowel op het niveau van de Belgische moederonderneming als op het niveau van alle gereguleerde Belgische dochterondernemingen dienen de geïsoleerde personen geschikt te zijn voor de door hen uitgeoefende functie en derhalve te voldoen aan de beoordelingsstandaarden inzake "*fit & proper*". Oefent een persoon zowel op moeder- als op dochterniveau een functie uit die binnen de scope van de wet valt dan gaat het om afzonderlijke beoordelingen.

## DEEL 4. Afbakening verantwoordelijkheden inzake geschiktheidsbeoordeling

### 4.1 Uitgangspunt

Het behoort tot de verantwoordelijkheid van financiële instellingen om deskundige en professioneel betrouwbare personen te selecteren en aan te houden voor de uitoefening van de functies die binnen de scope van de wet vallen. De primaire verantwoordelijkheid voor het "*fit & proper*" karakter van deze personen ligt dan ook bij de betrokken instelling zelf. Zij moet het nodige doen om de geschiktheid van een persoon te toetsen, bijvoorbeeld middels het uitvoeren van een *assessment*. De toetsing zal, onder meer, steunen op informatie die door de te beoordelen persoon wordt aangereikt.

Bij een positief resultaat van de door haar uitgevoerde geschiktheidsbeoordeling, dient de instelling op haar beurt aan de NBB volledige en betrouwbare informatie over te maken omtrent de geschiktheid van de persoon. Op basis van deze informatie, aangevuld met informatie die de toezichthouder op eigen initiatief zal inwinnen, doet de NBB haar eigen geschiktheidsbeoordeling van de persoon in kwestie. Die beoordeling is niet alleen gericht op het eigenlijke "*fit & proper*" karakter van de persoon, maar ook op het beoordelingsproces van de betrokken instelling hieromtrent. Hoe groter de beoordelingsmarge is voor een welbepaald element (bijvoorbeeld omtrent de vaardigheden, zie *infra*, **punt 5.2.1, 2**)), hoe meer gewicht de NBB aan dit interne proces van de instelling kan geven en zich ertoe kan beperken na te gaan of dit proces de nodige waarborgen biedt.

Hierna wordt nadere informatie verschaft aangaande de visie van de NBB omtrent de respectievelijke verantwoordelijkheid van de instelling, de te beoordelen persoon en haarzelf als toezichthouder inzake geschiktheidsbeoordelingen (zie *infra*, **punten 4.2 en 4.3**). Er wordt een afzonderlijke passage gewijd aan de implicaties van het voortdurende karakter van de "*fit & proper*" bepalingen voor elk van deze drie actoren (zie *infra*, **punt 4.4**).

## 4.2 Verantwoordelijkheid van de financiële instelling en de te beoordelen persoon

Zoals gezegd, komt het in de eerste plaats toe aan de financiële instelling zelf om de personen die binnen de scope van de wet vallen te beoordelen op het vlak van hun deskundigheid en professionele betrouwbaarheid. Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor een passend recruterings-, evaluatie- en opleidingsbeleid om onder meer deze beoordelingen te omkaderen. Als de instelling over een benoemingscomité beschikt, is het aangewezen dat dit comité op een actieve wijze bijdraagt tot het opnemen van de verantwoordelijkheid van de instelling en zodoende passende interne regels uitwerkt voor de geschiktheidsbeoordeling. Het behoort tot de taken van de compliancefunctie van de instelling om te waken over de naleving van de wettelijke "fit & proper" vereisten. De instelling is het best geplaatst om te bepalen welke specifieke deskundigheid voor een bepaalde functie binnen de onderneming vereist is.

Zowel de instelling als de persoon die het voorwerp uitmaakt van de geschiktheidsbeoordeling dienen na te gaan of de in een volgend stadium aan de NBB verschaft informatie volledig en accuraat is (zie ook *infra* punt 7.3.2).

## 4.3 Verantwoordelijkheid van de toezichthouder

Wanneer een nieuwe persoon geschikt wordt bevonden door de financiële instelling, volgt desgevallend de goedkeuring door de NBB. De NBB zal zich voor haar eigen beoordeling in de eerste plaats steunen op de door de instelling en de betrokken persoon aangeleverde informatie. Deze informatie wordt ingezameld middels speciaal hiervoor bestemde standaardformulieren (zie *infra*, DEEL 8). Het staat de NBB uiteraard vrij om bijkomende gegevens op te vragen en, desgevallend, over te gaan tot een interview van de betrokkene. Verderop in de circulaire wordt meer toelichting verschaft aangaande de procedurele aspecten van de beoordeling door de NBB (zie *infra*, DEEL 7).

Naarmate een persoon langer werkzaam is, beschikken zowel de instelling zelf als de NBB (bijvoorbeeld via inzage van verslagen van de raad van bestuur, audits, ...) over steeds meer praktijkinformatie aangaande het werkelijk functioneren van de persoon binnen de instelling. De instelling én de NBB zijn beiden verantwoordelijk voor het hertoetsen van deze informatie wanneer enige aanleiding daartoe zou bestaan.

## 4.4 Het voortdurend karakter van de "fit & proper" bepalingen

De wettelijke vereiste om blijvend over geschikte personen te beschikken voor de functies binnen de scope van de wet, vormt een doorlopende verplichting in hoofde van de financiële instellingen. De betrokken personen dienen ten allen tijde deskundig en professioneel betrouwbaar te "zijn".

Het voortdurend karakter van de vereisten inzake "fit & proper" heeft implicaties voor de verantwoordelijkheid hieromtrent van de betrokken persoon, de instelling en de NBB als toezichthouder.

### 1) Betrokken persoon

In de door de NBB opgestelde standaardformulieren is voorzien dat de betrokken persoon verklaart het nodige te zullen doen om op permanente wijze de "fit & proper" standaarden betreffende de door hem beoogde of reeds uitgeoefende functie na te leven.

Personen die reeds in functie zijn, dienen de instelling onverwijld op de hoogte te brengen van elke omstandigheid die een invloed kan hebben op hun "fit & proper" karakter.

### 2) Instelling

Wanneer een instelling meent dat er twijfels zouden kunnen rijzen aangaande het "fit & proper" karakter van een persoon in functie, verwacht de NBB dat zij zonder enig uitstel actie onderneemt en het nodige doet om deze twijfels van naderbij te onderzoeken. De instelling dient de NBB hier ook onverwijld van op de hoogte te brengen.



Met het oog op het garanderen van een permanente geschiktheid van de geïndiceerde personen beveelt de NBB de volgende "good practices" aan:

- Bij het aanvaarden van een functie is het aangewezen dat de instelling aan de betrokken persoon een schriftelijke verklaring vraagt waarin laatstgenoemde bevestigt de voor die functie geldende "fit & proper" standaarden onverminderd te zullen respecteren en onverwijld elke omstandigheid te zullen meedelen die in dit verband relevant kan zijn.
- Het is aangewezen de betrokken persoon jaarlijks aan deze verklaring te herinneren. Zo kan de instelling op jaarlijkse basis aan de betrokken personen expliciet vragen of zij zich al dan niet bewust zijn van enige relevante en materiële wijziging aangaande hun compliance met de "fit & proper" standaarden.

Vermits de ontwikkelingen in de financiële sector voortdurend in beweging zijn, lijkt permanente vorming een noodzakelijke, maar op voorhand geen voldoende voorwaarde om doorlopend aan de deskundigheidseis te voldoen. De NBB verwacht dat de instelling het nodige doet om op een zinvolle wijze vorm te geven aan permanente educatie.

### 3) Toezichthouder

Het "fit & proper" karakter van de personen die binnen de scope van de wet vallen vormt een voortdurend punt van aandacht in hoofde van de toezichthouder. Wanneer laatstgenoemde kennis krijgt van elementen die twijfels doen rijzen over de geschiktheid van een bepaalde persoon in functie zal de NBB onverwijld overgaan tot nader onderzoek hieromtrent en waar nodig overgaan tot een nieuwe beoordeling.

## DEEL 5. Richtlijnen bij de standaarden "fit" en "proper"

Hierna worden, zonder exhaustief te zijn, richtlijnen gegeven over hoe de beoordelingsstandaarden "fit" en "proper" concreet ingevuld kunnen worden.

Het uitgangspunt blijft dat een "fit & proper" screening een grondig beoordelingsproces impliceert waarbij aan de hand van verschillende relevante elementen een zo volledig mogelijk beeld aangaande de geschiktheid van een persoon voor een welbepaalde functie wordt geconstrueerd. De beoordelingen van enerzijds de deskundigheid en anderzijds de professionele betrouwbaarheid van een persoon zijn complementair van aard.

### 5.1 Wegingsfactoren in het beoordelingsproces

De beschikbare informatie waarmee een bepaald "fit & proper" dossier kan worden opgebouwd, wordt steeds volgens haar relevantie en materialiteit ten aanzien van de verantwoordelijkheden die de persoon heeft of zal hebben, gebruikt en gewogen. Een aantal wegingsfactoren leiden ertoe dat niet aan elk element uit het dossier eenzelfde gewicht wordt toegekend. Onverminderd meer specifieke wegingsfactoren die onder **punt 5.2** en **punt 5.3** zijn opgenomen, neemt de NBB steeds de volgende algemene wegingsfactoren in acht:

#### 1) De zwaarte van de informatie in het licht van de doelstellingen van prudentieel toezicht:

Aangezien de personen die binnen de scope van de wet vallen een belangrijke rol (zullen) vervullen bij sleutelbeslissingen van hun instellingen, met mogelijks verstrekkende gevolgen voor de instelling zelf, voor de groep waartoe de instelling eventueel behoort, haar cliënten, eventueel zelfs de overheid, belastingbetalers en de economie als geheel, zal informatie met grotere impact op het algemeen belang dat de toezichthouder nastreeft, ook zwaarder doorwegen. Om de impact te meten spelen de concrete omstandigheden rond de informatie mee, de ernst van feiten, enig bewijs van eerherstel ...

## 2) De ouderdom van de informatie

Door tijdsverloop kan het gewicht van de informatie afnemen. Gezien het tijdsverloop tussen het ontstaan van de informatie en het moment waarop de geschiktheidsbeoordeling plaatsvindt, wordt in beginsel aan oudere informatie minder of weinig gewicht toegekend.

## 3) De houding en/ of motivering van de betrokkene ten aanzien van de informatie

Een correcte houding, een plausibele, geloofwaardige en uitgebreide motivering van de instelling en de betrokkene vormen pluspunten bij de weging van een bepaald gegeven. Uit de houding, motivering en toelichting van de betrokkene kan worden opgemaakt hoe hij de informatie zelf weegt, of hij begrijpt dat de informatie invloed kan hebben op zijn geschiktheid en of hij iets heeft opgestoken van de eventuele consequenties van antecedenten. Indien de informatie betrekking heeft op feiten die niet inherent verbonden zijn aan de persoon zelf (maar bijvoorbeeld aan een vennootschap waarin deze eerder werkzaam was), dan moet de persoon ook in staat zijn op een correcte manier zijn (gebrek aan) betrokkenheid tot de feiten te schetsen.

## 4) De combinatie van beschikbare informatie

Indien meerdere gegevens betreffende eenzelfde persoon voorhanden zijn, zullen deze in het licht van hun onderlinge combinatie en/ of het door hen gevormde patroon van handelen worden gewogen.

Uit het volledige overzicht van beschikbare informatie en antecedenten wordt een duidelijk en minder statisch beeld verkregen van het functioneren van een persoon. De combinatie van de informatie-elementen geeft een inzicht in een patroon van handelen en/ of nalaten van een persoon en kan leiden tot het oordeel dat de betrokkene niet (meer) geschikt wordt geacht of op een bepaald onderdeel zijn deskundigheid dient te verbeteren.

## 5.2 Deskundigheid - "Fit"

### 5.2.1 Algemene draagwijdte "fit"

Uit de definitie van het begrip "deskundigheid" (zie *supra*, **DEEL 2, punt 2.1**), blijkt dat deze term verschillende componenten omvat, met name: passende kennis en ervaring, vaardigheden ("*skills*") en professioneel gedrag. Deze drie componenten zijn complementair van aard en de analyse ervan laat toe een globaal beeld van de deskundigheid van een welbepaald persoon te krijgen. Een persoon die bijvoorbeeld beschikt over de voor een welbepaalde functie vereiste kennis, maar niet in staat is deze over te brengen en te genereren binnen de instelling, is niet deskundig.

#### 1) Passende kennis en ervaring

"Kennis" gaat over wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij heeft verworven. Kennis is in beginsel leerbaar, bijvoorbeeld door studies, training of "*on the job*". Het begrip omvat zowel theoretische kennis als kennis die werd opgedaan tijdens praktijkervaring.

Los van de voor een welbepaalde functie vereiste specifieke kennis en ervaring (zie *infra*, **punt 5.2.1, 3 b**), verwacht de NBB dat personen die binnen de scope van de wet vallen, kennis en ervaring hebben aangaande:

- het op de betrokken instelling toepasselijk regelgevend kader;
- de leiding van een instelling, met in het bijzonder:
  - strategische planning en begrip van de ondernemingsstrategie;
  - risicobeheer (identificatie, inschatting, opvolging, controle en matiging van de belangrijkste risico's van een instelling);
  - leiding van teams;

- beoordeling van de effectiviteit van door een instelling genomen maatregelen met het oog op de creatie van doeltreffend bestuur, oversight en controle; en,
- interpretatie van financiële informatie aangaande een instelling en, aan de hand hiervan, identificatie van belangrijke zaken en geschikte controles en maatregelen.

De aanwezigheid van passende kennis en ervaring kan blijken uit de succesvolle voltooiing van relevante opleiding en het voorhanden zijn van relevante werkervaring.

"*Relevante opleiding*" dient hierbij ruim geïnterpreteerd te worden. Naast verworven (universitaire) diploma's dient ook aandacht besteed te worden aan opleidingen "*on the job*" en bedrijfs cursussen.

Bijzondere aandacht dient te worden besteed aan het niveau en de aard van het gevolgde onderwijs en de inhoudelijke relevantie ten aanzien van de financiële sector. Algemeen gesproken kunnen opleidingen aangaande bank-, financie- en verzekeringswezen, economie, rechten, bedrijfsbeheer, management en kwantitatieve methoden beschouwd worden als zijnde relevant.

Met "*relevante werkervaring*" wordt bedoeld op ervaring die werd opgedaan in een werkomgeving die inhoudelijk gelijkenissen of raakvlakken vertoont met het soort instelling en/ of het type functie waarin de betrokkene werkzaam is of beoogt werkzaam te zijn.

Om de mate waarin eerder uitgeoefende functies bijdragen tot of juist verhinderen dat er sprake is van "*relevante werkervaring*", dienen volgende factoren in overweging te worden genomen:

- het niveau van de uitgeoefende functies;
- het feit dat deze functies werden opgenomen binnen dezelfde instelling of groep;
- de tijdsspanne waarbinnen ervaring werd opgedaan (duur van de uitgeoefende functie(s));
- de aard, complexiteit en organisatiestructuur van de instelling / onderneming waar een functie werd uitgeoefend;
- het aantal ondergeschikten.

Op basis van haar ervaring is de NBB van mening dat relevante werkervaring in de meeste gevallen een periode van minimaal vijf jaar dient te bestrijken. Voor kleinere instellingen kan een periode van drie jaar relevante werkervaring volstaan. De uitoefening van verschillende functies van korte duur (bijvoorbeeld de tijdelijke vervanging van een persoon) leidt niet automatisch tot een voldoende lange relevante werkervaring. Gelet op de snelle ontwikkelingen in de financiële wereld mogen opleiding en ervaring niet te zeer verouderd zijn. Als richtsnoer geldt hier dat tussen het moment van de geschiktheidstoetsing en de meest recente opleiding/ervaring niet meer dan drie jaar mag liggen.

## 2) Vaardigheden

"Vaardigheden" ("*skills*") geven aan wat iemand kan. Ze worden ingezet om in bepaalde situaties bepaald gedrag te laten zien (bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, bij besluitvorming). Vaardigheden zijn, net als kennis, in beginsel leerbaar. Welke vaardigheden relevant zijn voor een welbepaalde functie is een vraag die in eerste instantie door de betrokken instelling dient beantwoord te worden. Het is aangewezen hierbij de variabelen die verderop aan bod komen (zie *infra*, **dit punt, 3**), in acht te nemen.

Bij wijze van voorbeeld kan gewezen worden op vaardigheden zoals communicatief vermogen, oordeelsvorming, detecteren van risico's, organisatievermogen, samenwerkingsvermogen, voorzittersvaardigheid, ...

Het is niet de bedoeling dat de toezichthouder afzonderlijke vaardigheden toetst; eerder zal gekeken worden naar hoe de instelling de component "vaardigheden" heeft in rekening gebracht in haar interne beoordelingsproces van de kandidaat (bijvoorbeeld door het organiseren van *assessments*). De component "vaardigheden" kan ook aan bod komen tijdens een interview (zie *infra*, **punt 7.4**).

Deze component zal voor kleine instellingen niet afzonderlijk worden getoetst door de NBB, behoudens wanneer feiten of omstandigheden daar een redelijke aanleiding toe zouden vormen.

### 3) Variabelen bij „passende kennis en ervaring” en „vaardigheden”

Bij de toetsing van deze twee componenten dient steeds een zekere proportionaliteit in acht genomen te worden. Het proportionaliteitsbeginsel wordt geconcretiseerd door bij de toetsing enkele variabelen in acht te nemen, zonder dat dit betekent dat de betrokken persoon niet volwaardig „fit” zou hoeven te zijn. De toepassing van de variabelen laat wel toe in elk concreet geval een situatie- en contextspecifieke afweging te maken. Het heeft tevens tot gevolg dat een persoon die deskundig wordt bevonden voor een bepaalde functie in een bepaalde instelling niet automatisch deskundig zal zijn voor een andere functie, al dan niet binnen dezelfde instelling.

Naast de concrete toepassingen van proportionaliteit die reeds hoger werden opgenomen (**dit punt, 1 en 2**)), zijn in ieder geval volgende twee variabelen te onderscheiden:

#### a. De karakteristieken van de betrokken instelling

Elke instelling wordt gekenmerkt door een eigen aard of activiteitenmarkt, schaal of omvang, complexiteit, risicoprofiel en organisatiestructuur. Deze diversiteit leidt ertoe dat gelijkaardige functies in verschillende instellingen niet noodzakelijk eenzelfde niveau van passende kennis en ervaring en vaardigheden vereisen.

*De aard of activiteitenmarkt* van de instelling is voornamelijk bepalend voor de inhoudelijke kennis die vereist is inzake diensten, producten en markten.

*De schaal of omvang* van de instelling kan op meerdere aspecten betrekking hebben, zoals:

- het aantal werknemers;
- het vermogen waarvoor een instelling verantwoordelijk is;
- het al dan niet systemisch belang van de instelling.

*De complexiteit en het risicoprofiel* van een instelling beïnvloeden het concrete niveau van de vereiste deskundigheid in die zin dat een complexe organisatiestructuur of een hoog risicoprofiel een zeer goed ontwikkelde deskundigheid vereisen ten aanzien van een breed scala van onderwerpen.

#### b. De (beoogde) functie van de betrokkene

Zoals hoger aangegeven (zie *supra*, **DEEL 4, punt 4.2**), is de instelling het best geplaatst om te bepalen welke specifieke kennis, ervaring en vaardigheden voor een bepaalde functie binnen de onderneming vereist is. De NBB verwacht dat de instelling deze oefening nauwgezet uitvoert en zo nauwkeurig mogelijk analyseert welke verantwoordelijkheden een welbepaalde functie met zich meebrengt en welke kennis, ervaring en vaardigheden in het bijzonder vereist zijn. Hiertoe dient de instelling de precieze activiteiten van de functie in kaart te brengen, zonder belang te hechten aan de formele titel van de functie. In bepaalde gevallen legt ook de wetgeving nadere vereisten op (bijvoorbeeld voor de leden van het auditcomité).

Enkele voorbeelden ter illustratie van deze variabele:

- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van verantwoordelijke inzake risicobeheer (*Chief Risk Officer - CRO*) zal bijzondere aandacht moeten besteed worden aan diens onafhankelijk beoordelingsvermogen en het gewicht dat de betrokkene in de schaal kan leggen in het besluitvormingsproces van de instelling;
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van voorzitter van de raad van bestuur zal de nadruk in de eerste plaats dienen te liggen op het al dan niet aanwezig zijn van voorzittersvaardigheid en strategische sturing;
- de (beoordeling van de) vereiste deskundigheid van een bestuurder verschilt naargelang het om een uitvoerend dan wel niet-uitvoerend mandaat gaat. In beginsel heeft een niet-uitvoerend bestuurder minder gedetailleerde, praktisch gerichte kennis nodig dan een uitvoerend bestuurder, maar is het des te belangrijker dat hij het management door de uitvoerende bestuurders kritisch kan in vraag stellen;

- in geval van functies op het niveau van een moederonderneming zal, omwille van de noodzaak van een goed overzicht over de groepsactiviteiten, deskundigheid nodig zijn met betrekking tot de activiteiten van zowel de moederonderneming als alle dochterondernemingen. Dit betekent evenwel niet dat personen op het niveau van de moederonderneming de activiteiten van alle dochterondernemingen tot in de details moeten beheersen.

#### 4) Professioneel gedrag

"Professioneel gedrag" verwijst naar observeerbaar gedrag waarin de normen en waarden van de beroepsuitoefening (de beroepsethiek) zichtbaar zijn en tot uitdrukking komen in het dagelijks handelen. Meer in het bijzonder gaat het over het gedrag dat vereist is om de naleving van toepasselijke regelgeving in de financiële sector te verzekeren en, ruimer gezien, om de belangen van de instelling en haar cliënten, collega's, tegenpartijen en andere stakeholders, en de gemeenschap als geheel te beschermen. Professioneel gedrag moet komen van de persoon zelf, maar wordt mede bepaald door de omgeving waarin deze fungeert (bijvoorbeeld beroepscode, interne gedragscode van instellingen).

Professioneel gedrag is tot op zekere hoogte aan te leren, veelal door ervaring op te doen. Algemeen gesproken kan een persoon geacht worden hieraan te voldoen wanneer geen indicaties voorhanden zijn die in de richting van het tegendeel wijzen. Indien de persoon reeds eerder te maken had met prudentieel toezicht, speelt de eerdere relatie met de toezichthouder een rol. Het is ook aangewezen om contact op te nemen met personen waarmee de betrokkene in het verleden reeds in professioneel verband gehandeld heeft (zogenaamde "referenties"). Behoudens wanneer de NBB dit noodzakelijk acht, dient voor kleine instellingen in beginsel geen contact te worden genomen met referenties.

Onder de noemer "professioneel gedrag" dient verder bijzondere aandacht besteed te worden aan enerzijds onafhankelijkheid, anderzijds tijdsbesteding.

##### a. Onafhankelijkheid

Onverminderd regelingen van algemeen vennootschapsrecht omtrent belangenconflicten, kan wat betreft "onafhankelijkheid" een onderscheid gemaakt worden tussen onafhankelijkheid *in mind*, de onafhankelijkheid vereist omwille van belangenconflictenpreventie of -beheersing en ten slotte de formele onafhankelijkheid in de zin van artikel 526ter van het Wetboek van Vennootschappen.

Wat betreft de eerste betekenis, is het zo dat van elke persoon die binnen de scope van de wet valt verwacht wordt dat hij plichtsbewust, objectief en onafhankelijk kan oordelen in het belang van de vennootschap en haar stakeholders, na zorgvuldige afweging van alle beschikbare informatie en meningen en los van allerlei externe invloeden.

Wat betreft de tweede betekenis, kan verwezen worden naar de verplichtingen en engagementen die deze personen dienen na te leven op basis van de wettelijke bepalingen omtrent het uitoefenen van externe functies<sup>8</sup>, het beginsel omtrent "Strategische doelstellingen, ondernemingswaarden en beleid inzake belangenconflicten" vervat in de Circulaire Internal Governance, en op basis van het vereiste interne belangenconflictenbeleid van de instelling waarin deze vorm krijgen.

Aangaande de uitoefening van de functie van onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 526ter van het Wetboek van Vennootschappen, dient benadrukt dat het tot de verantwoordelijkheid van de instelling behoort om na te gaan of voldaan is aan alle in voormeld artikel opgenomen wettelijke criteria. Gelet op de aard van deze criteria, zal de NBB hier eerder aandacht aan schenken in het kader van haar globale governance toezicht van de instelling. Wat de vereiste van afwezigheid van "*significante zakelijke relatie*" betreft, is de NBB evenwel van mening dat de significante aard zowel vanuit het oogpunt van de instelling, als vanuit het oogpunt van de betrokken persoon dient te worden beoordeeld en dat voor het laatstgenoemde oogpunt het aanhouden van een commerciële relatie door de persoon met de betrokken financiële instelling een kwalificatie als onafhankelijk bestuurder in de weg staat. Dit verhindert niet dat

<sup>8</sup> Artikel 27, 61, § 2, 5°, 64, 3°, en 80, § 1, 2°, van de wet van 22 maart 1993; artikel 70 van de wet van 6 april 1995; artikel 21, 3°, van het koninklijk besluit van 20 december 1995; artikelen 15 en 36 van het koninklijk besluit van 26 september 2005; artikel 4, § 4, tweede lid, van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994; artikel 25 van de wet van 16 februari 2009; artikel 90, § 4, van de wet van 9 juli 1975; artikel 91 *ter*1, derde lid, van de wet van 9 juli 1975; artikel 15, § 2, van het koninklijk besluit van 21 november 2005.

een beperkt aantal financiële basisproducten (bijvoorbeeld een zichtrekening, een spaarrekening, aanvullende groepsverzekering, verplichte verzekeringen van het type brand / auto, ...), afgesloten tegen cliëntenvoorwaarden, toch kan worden aangehouden tussen de betrokken persoon en de instelling.

*b. Tijdsbesteding*

Het cumuleren van verschillende functies kan niet alleen tot belangenconflicten in hoofde van de betrokken persoon leiden, maar kan tevens impliceren dat de deze laatste niet voldoende tijd kan besteden aan de functie naar aanleiding waarvan de geschiktheidstoetsing plaatsvindt.

5) *Antecedenten*

Bij de beoordeling “fit” zal aandacht besteed worden aan het feit of de betrokken persoon hetzij een functie die binnen de scope van de wet zou vallen vervuld of heeft vervuld, of op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed bij, hetzij een significant belang bezit of bezat in een instelling waarbij belangrijke financiële problemen zijn vastgesteld die hebben geleid tot vormen van overheidsingrijpen.

5.2.2 De collectieve samenstelling van het bestuursorgaan van de instelling

In beginsel heeft een deskundigheidstoetsing steeds betrekking op één individuele persoon. Wanneer de toetsing evenwel betrekking heeft op de functie van bestuurder (al dan niet uitvoerend) binnen een meerhoofdig orgaan, dient de samenstelling en het functioneren van dit gehele bestuursorgaan mee in acht genomen te worden. Dit betekent dat dient nagegaan te worden of met deze persoon, gegeven diens specifieke kennis en ervaring, vaardigheden en professioneel gedrag, de deskundigheid voldoende is gewaarborgd binnen het meerhoofdige orgaan.

Enkele voorbeelden ter illustratie:

- Op het moment van het aftreden van een bestuurder zal de opvolger over de juiste aanvullende deskundigheid moeten beschikken in het licht van de nieuwe samenstelling van het bestuursorgaan. Is dat niet het geval, dan zal de toezichthouder de instelling vragen hoe men de ontstane lacune in deskundigheid denkt op te lossen.

Bij het uitblijven van een bevredigend antwoord spreekt de toezichthouder de instelling daar op aan. In voorkomend geval kan dit tot gevolg hebben dat een nieuwe kandidaat niet kan aantreden. Daarnaast kan het betekenen dat één of meerdere personen in functie onvoldoende deskundig worden bevonden gegeven de nieuwe samenstelling en taakverdeling van het bestuursorgaan.

De instelling dient te voorzien in deze lacune, ofwel door een uitbreiding van de deskundigheid van de resterende bestuurders ofwel door het aantrekken van een nieuwe bestuurder die over de specifieke deskundigheid beschikt.

- In een bestuursorgaan kan op specifieke kennis en vaardigheden worden gevarieerd. Een CEO moet bijvoorbeeld kritisch het handelen van de CFO kunnen volgen, hetgeen enige kennis op dat terrein vereist, maar de CFO moet uiteraard blij kunnen geven van meer specifieke (financiële) kennis.
- Het ontbreken van specifieke kennis en ervaring bij een bepaalde persoon binnen het meerhoofdige orgaan hoeft niet noodzakelijk tot een niet-goedkeuring te leiden wanneer andere personen binnen het orgaan wel over deze specifieke kennis beschikken. Wel dient elk lid over een zekere basiskennis te beschikken in de domeinen opgesomd onder **punt 5.2.1., 1)** aangezien elk lid in dezelfde mate verantwoordelijkheid draagt.

In dit verband wordt eraan herinnerd dat de instellingen er wettelijk toe gehouden zijn de NBB te informeren over de eventuele taakverdeling tussen de leden van het bestuursorgaan en over de belangrijke wijzigingen hierin.

## 5.3 Professionele betrouwbaarheid - "Proper"

### 5.3.1 Draagwijdte "proper"

Zoals hoger vermeld (zie *supra*, **DEEL 2, punt 2.1**), houdt het "*proper*" karakter van een persoon verband met diens eerbaarheid en integriteit. Het betreft een karakteristiek die meer concreet kan geanalyseerd worden aan de hand van het verleden van een persoon.

Meer specifiek kan aan de hand van antecedenten nagegaan worden of men er redelijkerwijze van kan uitgaan dat een persoon de hem toevertrouwde taak op een eerlijke, toegewijde, onafhankelijke, ethische en integere wijze zal vervullen.

Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de techniek van het beroepsverbod, die neerkomt op een automatisme (geen appreciatiebevoegdheid voor de NBB) en de ruimere beoordeling van de professionele betrouwbaarheid (wel appreciatiebevoegdheid voor de NBB, wat zich onder meer uit in het toepassen van wegingsfactoren qua relevantie en materialiteit zoals *supra* aangehaald onder **punt 5.1**). Tussen beiden is echter een verband, in die zin dat de NBB in welbepaalde situaties met betrekking tot de misdrijven waarop het beroepsverbod betrekking heeft haar appreciatiebevoegdheid in principe dermate strikt wenst in te vullen zodat sprake is van "quasi-automatische" beoordelingen (zie *infra* **dit punt, 2) a**).

#### 1) Beroepsverbod

In de verschillende toezichtwetten<sup>9</sup> is een lijst opgenomen van veroordelingen die, wanneer een persoon deze oploopt, er sowieso toe leiden dat deze gedurende een welbepaalde periode functies binnen de scope van de wet niet meer mag uitoefenen. De NBB kan als toezichthouder geen afwijkingen of uitzonderingsregimes in dit verband toestaan. Er is dan ook geen sprake van enige derogatiemogelijkheid ten aanzien van deze veroordelingen.

#### 2) Beoordelingsbevoegdheid van de NBB

De beoordeling van de professionele eerbaarheid van een persoon mag evenwel niet herleid worden tot het louter nagaan van de afwezigheid van dergelijke "verboden" veroordelingen. Het begrip "*proper*" dient ruim te worden opgevat, in die zin dat ook andere antecedenten iemands professionele eerbaarheid kunnen aantasten. De strafrechtelijke vordering en het optreden van de NBB als administratieve autoriteit staan los van elkaar omdat zij verschillende doelstellingen nastreven en dus ook tot een verschillende beoordeling van de feiten kunnen leiden. De beoordeling van de professionele betrouwbaarheid hangt niet noodzakelijk samen met de strafrechtelijke kwalificatie van de gedragingen of handelingen of met de afloop van een strafrechtelijke procedure. Zij is immers niet gebaseerd op het begrip "schuld" in de strafrechtelijke betekenis van het woord, maar op de beoordeling van feiten en gedragingen, waarbij het de bedoeling is na te gaan of de personen die binnen de scope van de wet vallen wel de vereiste kwaliteiten bezitten om hun functie op te nemen en de daarbij behorende verantwoordelijkheden te dragen.

Aan de hand van het door de NBB gehanteerde standaardformulier kunnen instellingen zien aan welke elementen in het kader van een "*proper*" toetsing best een bijzondere aandacht wordt besteed (zie **BIJLAGE 1**). Veroordelingen, van welke aard ook, moeten steeds worden opgenomen in de formulieren (zie ook *infra* **punt 7.3.2**).

#### a. Antecedenten die vallen onder de lijst misdrijven voor het beroepsverbod

Er wordt op gewezen dat aan de vaststelling van schuld, zonder dat formeel gezien een veroordeling door de daartoe bevoegde instantie werd uitgesproken, een zelfde gevolg dient te worden verleend als aan een veroordeling. De betrokken schuldige kan met name niet "*proper*" worden geacht.

<sup>9</sup> Artikelen 19 en 79, §1, eerste lid, 5° van de wet van 22 maart 1993, artikel 61 van de wet van 6 april 1995, artikel 13 en 68 van de wet van 21 december 2009, artikel 9 en 36 van het koninklijk besluit van 26 september 2005, artikel 90 en 91 *ter* 1 van de wet van 9 juli 1975, artikel 17 van de wet van 16 februari 2009, artikel 4, §4 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 en artikel 15, §1 van het koninklijk besluit van 21 november 2005.

Ten aanzien van lopende zaken in hoofde van een te beoordelen persoon, is de NBB van mening dat een persoon niet als "*proper*" kan worden beschouwd wanneer:

- de onderliggende feiten erkend worden door de betrokkene; of,
- de betrokkene reeds een eerste veroordeling hieromtrent heeft opgelopen, ook al staan hiertegen nog beroepsmogelijkheden open.

*b. Financiële antecedenten*

Het financiële gedrag van een persoon is relevant in het kader van een toetsing van diens professionele betrouwbaarheid aangezien dit een impact kan hebben op diens reputatie. Van personen die binnen de scope van de wet vallen wordt immers verwacht dat zij hun zaken op een gezonde en voorzichtige wijze beheren. Zij moeten in staat zijn aan te tonen dat de uitoefening van hun functie niet op significante wijze negatief wordt beïnvloed door een financieel antecedent.

Er dient evenwel meteen te worden benadrukt dat het gegeven dat een persoon over beperkte financiële middelen beschikt, diens geschiktheid voor een functie niet op een negatieve wijze mag / zal beïnvloeden.

Rekening houdend met de wegingsfactoren zoals aangehaald onder **punt 5.1**, beveelt de NBB aan om in het kader van een betrouwbaarheidstoetsing aandacht te besteden aan financiële antecedenten, zowel in de persoonlijke als in de zakelijke sfeer. Bij wijze van voorbeeld kan gewezen worden op volgende situaties:

- de betrokkene heeft belangrijke persoonlijke financiële problemen gehad (bijvoorbeeld terugkerend gokgedrag, een patroon van buitensporige schulden, ...) en deze hebben tot juridische, invorderings- of incassoprocedures geleid;
- ten aanzien van de betrokkene is een staking van betaling, staat van kennelijk onvermogen, faillissement, schuldsanering of schuldeisersakkoord aangevraagd of uitgesproken;
- de betrokkene was reeds verwickeld in fiscale procedures, dan wel verwacht daarin betrokken te geraken;
- de betrokkene is veroordeeld tot het voldoen van openstaande schulden wegens aansprakelijkheid voor het faillissement van een vennootschap of rechtspersoon;
- met betrekking tot een vennootschap, instelling of andere organisatie waarin de persoon een functie die binnen de scope van de wet zou vallen vervult of heeft vervuld, of op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, of waarin hij een significant belang bezit of bezat, is staking van betaling of faillissement aangevraagd of uitgesproken.

*c. Andere antecedenten*

Rekening houdend met de wegingsfactoren zoals aangehaald onder **punt 5.1**, dient verder ook aandacht te worden besteed aan:

- andere opgelopen strafrechtelijke, tuchtrechtelijke, burgerrechtelijke en administratiefrechtelijke veroordelingen;
- lopende zaken in deze domeinen, in het bijzonder de betrokkenheid van een persoon bij onderzoeken of sanctieprocedures gevoerd door de NBB of andere toezichthouders;
- getroffen minnelijke schikkingen ("verval van de strafvordering door het betalen van een geldsom") of dadingen betreffende inbreuken op financiële of andere wetgeving;
- andere feiten die - ongeacht hun juridische kwalificatie - van aard zijn om iemands professionele betrouwbaarheid in vraag te stellen.

De bovenstaande opsomming moet zowel rechtstreeks (met betrekking tot de persoon zelf) als onrechtstreeks (met betrekking tot een vennootschap, instelling of andere organisatie waarin de persoon een functie die onder de scope van de wet zou vallen vervult of heeft vervuld, of op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, of waarin hij een significant belang bezit of bezat) in beschouwing worden genomen. Voor het laatste weegt uiteraard de mate van betrokkenheid van de persoon mee.



## **DEEL 6. Geschiktheidsbeoordeling door de financiële instelling**

De geschiktheidsbeoordeling vindt in beginsel plaats vóór het opnemen van een functie en bij een functiewijziging. Wanneer evenwel tijdens de uitoefening van een functie elementen opduiken die van invloed kunnen zijn op het "*fit & proper*" karakter van een persoon, dient de instelling deze onverwijld nader te analyseren.

### **6.1 Vóór het aanvatten van een functie: functieprofielen en aanwervingsbeleid**

De NBB verwacht dat de instellingen voor elke functie die binnen de scope van de wet valt een schriftelijk functieprofiel opstelt dat nauwkeurig aangeeft welke invulling van de "*fit & proper*" standaard zij voor deze functie van toepassing acht. Het is aan te bevelen dat een instelling de diverse onderdelen van deze circulaire, in het bijzonder de erin vervatte richtlijnen aangaande de beoordelingsstandaarden, hanteert als referentiekader bij de uitwerking van haar aanwervingsbeleid en bij de opstelling van functieprofielen.

De instelling voert een "*due diligence*" onderzoek uit waarvan het concrete niveau afhangt van de beoogde functie. Het verdient aanbeveling om de draagwijdte en het procedurele verloop van het "*due diligence*" onderzoek nader te preciseren in het kader van het aanwervingsbeleid van de instelling.

Wanneer de instelling, na afloop van het door haar verrichte onderzoek, de persoon voor de betrokken functie wenst te weerhouden, is het wenselijk deze interne selectiebeslissing schriftelijk vast te leggen. De beslissing bevat idealiter niet alleen het besluit tot selectie, maar tevens de daaraan ten grondslag liggende overwegingen. In voorkomend geval wordt ook melding gemaakt van afspraken die werden gemaakt om de deskundigheid van de betrokkene op bepaalde punten te verbeteren.

Een door de instelling goed gedocumenteerd aanwervingsbeleid, nauwkeurig opgestelde functieprofielen en gemotiveerde selectiebeslissingen kunnen uitermate nuttig zijn als informatiebron voor de geschiktheidsbeoordeling die de NBB naderhand uitvoert (zie *infra*, **DEEL 7, punt 7.3**).

### **6.2 Tijdens de uitoefening van een functie: evaluatieprocedure en periodieke beoordeling**

Hoger werd reeds aangegeven dat de vereiste van geschiktheid een voortdurend karakter heeft (zie *supra*, **DEEL 4, punt 4.4**).

Met het oog op het garanderen van een permanente geschiktheid van de personen die binnen de scope van de wet vallen, is het aangewezen dat de instellingen evaluatieprocedures uitwerken die er specifiek toe strekken na te gaan of deze personen onafgebroken geschikt blijven. Deze procedures dienen nauwkeurig aan te geven welke stappen de instelling zal ondernemen in geval van een negatieve evaluatie. Het verdient de voorkeur deze evaluaties schriftelijk vast te leggen. De schriftelijke weergave bevat niet alleen de eindbeoordeling, maar ook de overwegingen die hiertoe hebben geleid, inclusief mogelijke afspraken inzake verbeterpunten met betrekking tot deskundigheid. Het permanent karakter van de "*fit & proper*" verplichtingen vindt ook best zijn weerslag in het opleidingsbeleid van de instelling.

## **DEEL 7. Geschiktheidsbeoordeling door de NBB**

### **7.1 Momenten van beoordeling**

De toezichthouder beoordeelt de geschiktheid van personen die een functie binnen de scope van de wet wensen te vervullen vóór de daadwerkelijke opname van de functie. De toezichthouder zal evenwel ook een beoordeling uitvoeren wanneer feiten en / of omstandigheden daartoe aanleiding geven.

De concrete draagwijdte en wijze van de toetsing verschilt naargelang het moment waarop deze plaatsvindt.

### 7.1.1 Vóór het aanvatten van een functie

Deze toetsing vindt plaats bij de aanvraag tot vergunning of registratie van een instelling of bij het voornemen van een reeds vergunde of geregistreerde instelling om iemand aan te stellen voor een functie binnen de scope van de wet. In het laatste geval kan het gaan om iemand die reeds werkzaam is binnen de betrokken instelling of om een externe persoon.

De geschiktheidstoetsing vóór het aanvatten van een functie betreft een momentopname.

### 7.1.2 Tijdens de uitoefening van een functie

In het kader van het door de NBB uitgeoefend doorlopend prudentieel toezicht, wordt het "*fit & proper*" karakter van de door de wet geïmplementeerde personen ook getoetst als nieuwe feiten en/of omstandigheden een redelijke aanleiding geven tot een hertoetsing. Het komt aan de toezichthouder toe te bepalen wanneer sprake is van een dergelijke redelijke aanleiding.

In de praktijk zal de toezichthouder afgaan op signalen die twijfels zaaien aangaande iemands functioneren en derhalve aanleiding kunnen zijn om te gaan toetsen of de betrokkene wel voldoende geschikt is voor de door hem uitgeoefende functie. De signalen kunnen zeer divers zijn. Bij wijze van voorbeeld kan gewezen worden op de volgende signalen: de opening van of ontwikkelingen in straf-, burger-, administratief- of tuchtrechtelijke procedures, een onverwachte verandering in de bedrijfsresultaten, zorg over het gehanteerde bedrijfsmodel, zorg over de integere en beheerste bedrijfsvoering, de uitbreiding van ondernemingsactiviteiten naar het buitenland, de uitbesteding van (kern)taken, het structureel niet of niet tijdig reageren op verzoeken om informatie vanwege de toezichthouder, een groot verloop van medewerkers, een slechte administratie, het (herhaaldelijk) overtreden van wet- en regelgeving. In voorkomend geval gaat het om een combinatie van signalen die in hoofdzaak van de toezichthouder twijfel zaaien aangaande iemands geschiktheid.

Wanneer een straf-, administratief-, burger- of tuchtrechtelijke procedure wordt geopend ten aanzien van een persoon in functie, die mogelijk het "*fit & proper*" karakter van de persoon in twijfel trekt, zal de NBB zich in eerste instantie richten tot het bestuursorgaan van de betrokken instelling. Zij zal deze laatste met name expliciet opnieuw op haar verantwoordelijkheid wijzen en vragen of ze - in het licht van de tenlastegelegde feiten - al dan niet het vertrouwen wenst te behouden in de betrokkene. De instelling dient van de betrokken persoon volledige transparantie te bekomen over de tenlastegelegde feiten. De toezichthouder zal een eigen beoordeling vormen en daarbij de motivering van het bestuursorgaan en de aard van de tenlastegelegde feiten in acht nemen.

Indien de toezichthouder overgaat tot hertoetsing ligt het zwaartepunt van deze toetsing in het handelen en functioneren van de betrokkene in de praktijk. De toezichthouder maakt bij deze toetsing gebruik van feitenmateriaal dat is verzameld over een bepaalde periode (patroon van handelen) waardoor de toetsing minder het karakter van een momentopname heeft. Zo zal de toezichthouder onder meer nagaan op welke wijze de betrokkene zijn kennis en vaardigheden heeft ingezet en hoe de besluitvorming en bedrijfsvoering al dan niet getuigt van professioneel gedrag.

Een hertoetsing kan slaan op één of meerdere personen tegelijk. Dit zal situatiespecifiek, d.i. afhankelijk van de aanleiding voor de hertoetsing, worden ingevuld. Indien bijvoorbeeld zorgen over de bedrijfscultuur ten grondslag liggen aan de hertoetsing, dan zullen waarschijnlijk meerdere leden van het bestuursorgaan van de betrokken instelling opnieuw worden beoordeeld. Indien de aanleiding van de hertoetsing daarentegen verband houdt met zorgen over specifieke activiteiten van de instelling (een bepaald product of een specifieke markt, een bepaalde interne controlelijn) die behoren tot het takenpakket van een welbepaald persoon, dan zal de hertoetsing zich waarschijnlijk op deze specifieke persoon richten.

Hoger werd reeds vermeld dat het aantreden van een nieuwe bestuurder niet automatisch leidt tot het hertoetsen van de overige reeds in functie zijnde leden van het bestuursorgaan van de instelling (zie *supra*, **DEEL 4, punt 4.2.3, 3**). Een gewijzigde samenstelling van het bestuursorgaan, al dan niet door het aantreden van een nieuwe persoon, kan echter wel een redelijke aanleiding vormen voor hertoetsing. Dit kan met name het geval zijn indien een persoon met een bepaalde expertise terugtreedt en voor deze persoon geen (tijds) vervanging wordt gezocht of gevonden of nog, indien de personen binnen het bestuursorgaan van functie wisselen (bijvoorbeeld van niet-uitvoerende naar uitvoerende bestuurder).

## 7.2 Procedure van beoordeling

### 7.2.1 Vóór het aanvaarten van een functie

Overeenkomstig de toezichtwetten<sup>10</sup> dienen de instellingen de NBB voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van de voordracht tot benoeming, herbenoeming of van het ontslag van de personen die binnen de scope van de wet vallen. Wanneer een persoon van functie wijzigt, dient dit beschouwd te worden als zijnde een nieuwe benoeming. Er is tevens sprake van een functiewijziging wanneer een significante nieuwe taakverdeling plaatsvindt binnen het bestuursorgaan.

De NBB dient binnen een redelijke termijn haar goedkeuring te verstrekken aangaande de voordracht tot benoeming. Zij streeft daarbij om niet-complexe dossiers binnen een termijn van één maand, en complexe dossiers (bijvoorbeeld wanneer een interview vereist is) binnen een termijn van twee maanden, af te handelen, en om een ruime meerderheid van nieuwe benoemingen als niet-complex te beschouwen. De streeftermijnen beginnen te lopen van zodra de formulieren volledig werden overgemaakt aan de NBB; ze worden onderbroken wanneer de NBB bijkomende informatie opvraagt van de instelling totdat die informatie wordt overgemaakt. De instellingen worden verzocht rekening te houden met deze streeftermijnen voor het tijdig overmaken van het schriftelijke dossier via de standaardformulieren.

In beginsel kan de benoeming niet plaatsvinden en niet openbaar gemaakt worden vóór uitspraak door de NBB. De instelling kan via de gebruikelijke kanalen contact opnemen met de NBB kort na het indienen van de volledige formulieren om na te gaan of de NBB het dossier als complex beschouwt. Indien dit het geval zou zijn, kan de benoeming uitzonderlijk plaatsvinden onder opschortende voorwaarde en kan ze onder vermelding van die voorwaarde ook openbaar gemaakt worden.

Wanneer een voordracht tot benoeming betrekking heeft op een persoon die voor het eerst voor een bepaalde functie binnen de scope van de wet wordt voorgedragen, raadpleegt de NBB eerst de FSMA<sup>11</sup>. De FSMA maakt relevante feitelijkheden aan de NBB over binnen een termijn van een week na ontvangst van het verzoek om advies<sup>12</sup>.

### 7.2.2 Tijdens de uitoefening van een functie

Een toetsing moet met deugdelijke waarborgen zijn omkleed, maar het behoort tot de prerogatieven van de toezichthouder om de opportuniteit van hertoetsing van een bepaald persoon te beoordelen. De NBB heeft als prudentiële toezichthouder een doorlopende bevoegdheid om tot een hertoetsing van een welbepaald persoon over te gaan.

Zoals hoger reeds aangegeven (zie *supra*, **DEEL 7, punt 7.1, 2**), is en blijft het situatiespecifiek wanneer en waarom tot een hertoetsing zal worden besloten. Het is dan ook onmogelijk om op limitatieve wijze aan te geven in welke gevallen een hertoetsing kan of zal plaatsvinden. De uiteindelijke appreciatie komt toe aan de NBB.

In geval van hertoetsing van een persoon, zal de NBB aan de instelling aangeven welke informatie zij wenst te ontvangen. De NBB kan informatie opvragen aangaande periodieke beoordelingen die door de instelling werden uitgevoerd (zie *supra*, **DEEL 6, punt 6.2**).

Wanneer de NBB overgaat tot een hertoetsing, zal zij ook een beroep doen op de medewerking van deze laatste. Wanneer de betrokkene hieraan gevolg weigert te geven, zal de NBB dit in eerste instantie aanklaarten bij de instelling. Mocht dit onvoldoende resultaat opleveren dan kan de toezichthouder wettelijke handhavingsmaatregelen aan de instelling opleggen; in het uiterste geval kan zij aan de instelling opleggen om te voorzien in de vervanging van de betreffende persoon.

<sup>10</sup> De wettelijke verwijzingen zullen worden toegevoegd wanneer de wettelijke "*fit & proper*" bepalingen in de verschillende toezichtwetten op elkaar zullen afgestemd zijn.

<sup>11</sup> De wettelijke verwijzingen zullen worden toegevoegd wanneer de wettelijke "*fit & proper*" bepalingen in de verschillende toezichtwetten op elkaar zullen afgestemd zijn..

<sup>12</sup> In dit verband wordt erop gewezen dat de NBB bij haar beoordeling niet gebonden is door de in voorkomend geval bij de FSMA verkregen erkenning als compliance officer.

## 7.3 Informatie voor de beoordeling door de toezichthouder

### 7.3.1 Informatiebronnen van de toezichthouder

Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de geschiktheid van een persoon, zal de toezichthouder een ruim scala van informatiebronnen aanwenden, zoals:

- het door de instelling en de betrokken persoon volledig naar waarheid ingevulde en ondertekende toepasselijk standaardformulier (zie eveneens *infra*, **DEEL 8**), inclusief informatie die de toezichthouder waar nodig kan verkrijgen van de hierin genoemde referenties;
- toezichtinformatie en -antecedenten, waarover de NBB als prudentiële toezichthouder beschikt;
- het gedocumenteerd beleid (processen en procedures) van een instelling dat ten grondslag ligt aan de aanwerving van de betrokkene en het door haar voor de betrokken functie opgestelde functieprofiel, alsook de schriftelijke selectiebeslissing (zie *supra*, **DEEL 6, punt 6.1**); uitkomsten van *assessments* zijn een welkome bron van informatie voor de toezichthouder;
- adviezen van de FSMA en / of andere toezichthoudende autoriteiten;
- informatie die werd verkregen via de gerechtelijke autoriteiten;
- indien voorhanden, de door de instelling uitgevoerde periodieke (en schriftelijk vastgelegde) beoordeling van de betrokkene aan de hand van het toepasselijke functieprofiel, inclusief de overwegingen die tot deze beoordeling hebben geleid;
- overige informatie waarover de instelling beschikt en die van belang kan zijn voor de toetsing van iemands deskundigheid en / of professionele betrouwbaarheid;
- openbare informatie.

De toezichthouder is bevoegd om alle informatie op te vragen die zij noodzakelijk acht voor de geschiktheidsbeoordeling van een persoon<sup>13</sup>. Het is aangewezen dat instellingen wijzigingen van hun bovengenoemd aanwervingsbeleid en beleid inzake periodieke beoordelingen standaard melden aan de toezichthouder, bijvoorbeeld als een bijlage bij het *internal governance* memorandum van de instelling. Wijzigingen van het beleid leiden evenwel niet automatisch tot een hertoetsing.

### 7.3.2 Bewust achterhouden of verkeerd overmaken van informatie

De NBB verwacht dat de instelling en de te beoordelen persoon haar middels de standaardformulieren juiste en volledige informatie verschaffen. Bij twijfel omtrent de relevantie of materialiteit van de informatie dient de informatie sowieso te worden opgenomen of wordt contact opgenomen met de NBB via de gebruikelijke kanalen. Veroordelingen, van welke aard ook, moeten echter steeds worden opgenomen in de formulieren en het komt uitsluitend de toezichthouder toe hun relevantie of materialiteit voor “fit & proper” doeleinden te beoordelen.

De vaststelling van een gebrek ter zake zal de beoordeling door de toezichthouder op negatieve wijze beïnvloeden. Het niet melden van relevante, materiële informatie wordt door de NBB beschouwd als een toezichtsantecedent. De NBB kan een dergelijke meldingslacune op het spoor komen aan de hand van andere informatiebronnen.

*Bewuste* informatielacunes zullen meteen tot een niet-goedkeuring leiden, gelet op het vertrouwensprobleem dat zij inherent met zich meebrengen.

<sup>13</sup> Artikel 36/19 van de wet van 22 februari 1998.

## 7.4 Techniek van het interview

In het kader van een geschiktheidsbeoordeling kan de NBB ervoor opteren de betrokken persoon te interviewen. Zij zal dit met name doen wanneer zij van mening is dat een gesprek met de betrokkene wenselijk of noodzakelijk is om een volledig en duidelijk beeld te krijgen van diens deskundigheid en / of professionele betrouwbaarheid. De NBB zal hierbij een "*risk based approach*" hanteren en rekening houden met de aard, de schaal en het risicoprofiel van de instelling, de beoogde functie en alle andere elementen die vragen zouden doen rijzen betreffende de door de instelling en de betrokkene aangeleverde informatie. Een interview zal evenwel steeds plaatsgrijpen wanneer het gaat om een (kandidaat-) uitvoerend bestuurder, de voorzitter van de raad van bestuur of een voorzitter van een gespecialiseerd comité binnen de raad van bestuur van een systemisch relevante financiële instelling.

Tijdens een dergelijk gesprek zal de toezichthouder nagaan of het beeld dat de instelling heeft geschetst omtrent het "*fit & proper*" karakter van een persoon strookt met de wijze waarop de persoon naar voren komt tijdens het interview, eventueel in combinatie met andere toezichtinformatie en -antecedenten met betrekking tot de instelling of de persoon in kwestie. Het interview laat de toezichthouder tevens toe zich ervan te vergewissen dat de betrokkene goed op de hoogte is van haar verwachtingen en die van de instelling. In voorkomend geval, zal de NBB de instelling wijzen op domeinen (bijvoorbeeld een gebrek aan kennis aangaande een specifiek onderwerp) waar verdere inspanningen nodig zijn.

Het interview vindt in beginsel plaats buiten aanwezigheid van de betrokken instelling, doch de NBB kan hier anders over beslissen.

Indien er naar aanleiding van het interview bevindingen zouden zijn die twijfels omtrent de geschiktheid van de kandidaat bevestigen of doen ontstaan, of die wijzen op een aantal te verbeteren punten, dan zal de NBB deze evaluatie van het interview schriftelijk communiceren aan de voorzitter van de raad van bestuur van de instelling en aan de betrokkene.

De samenstelling van het interviewpanel hangt af van de aard van de functie die de betrokken persoon wenst op te nemen. Normaal gesproken zal het panel bestaan uit drie leden. Wanneer het gaat om een (kandidaat-) CEO of (kandidaat-) voorzitter van de raad van bestuur / gespecialiseerd comité van een systemisch relevante financiële instelling, zal minstens één lid van het panel behoren tot het directiekader van de NBB. Voor de overige functies die binnen de scope van de wet vallen, zal de NBB op een *ad hoc* basis beslissen over de precieze samenstelling van het interviewpanel.

Bij het stopzetten van een functie kan een zogenaamd "exit-interview" voor de NBB bijzonder nuttig zijn om nadere informatie rond het stopzetten van de functie of de governance van de instelling in het algemeen te bekomen.

## 7.5 Resultaat en gevolgen van de beoordeling

Na afloop van de door haar uitgevoerde geschiktheidsbeoordeling (naargelang het geval, vóór of tijdens de uitoefening van een welbepaalde functie), brengt de toezichthouder de instelling en de betrokken persoon onverwijld op de hoogte van het resultaat hiervan en, eventueel, enkele onderliggende bevindingen. In haar communicatie naar de instelling toe zal de NBB een duidelijk onderscheid maken tussen het luik "*fit*" en het luik "*proper*". Bij een negatieve beoordeling kan ook de betrokken persoon de NBB contacteren voor feedback.

Wanneer het gaat om een hertoetsing van een persoon in functie, kan de NBB bepalen of een maatregel nodig is, en zo ja, welke maatregel het meest doeltreffend is. In voorkomend geval kan een regularisatietermijn worden gesteld (bijvoorbeeld voor het volgen van een specifieke opleiding). De NBB kan tevens verlangen dat de instelling zelf een plan van aanpak opstelt waarin zij nauwgezet aangeeft wanneer en welke maatregelen zullen worden genomen om herhaling van gedetecteerde problemen in de toekomst te voorkomen. Zo de situatie dit noodzaakt, kan de toezichthouder tot slot beslissen dat de betrokkene niet langer de functie in kwestie kan opnemen.

Negatieve beslissingen van de NBB aangaande het "*fit & proper*" karakter van een persoon zullen steeds grondig gemotiveerd worden.

## DEEL 8. Standaardformulieren van de NBB

De geschiktheidsbeoordelingen die de NBB uitvoert, steunen in de eerste plaats op allerhande informatiegegevens die de instellingen en te toetsen personen haar dienen over te maken. De NBB heeft hiertoe standaardformulieren opgesteld. Deze formulieren strekken ertoe het de financiële instellingen mogelijk te maken de NBB op een coherente en uniforme wijze te informeren en te documenteren over de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de personen die binnen de scope van de wet vallen.

Wanneer een standaardformulier ondertekend dient te worden “door de betrokken instelling”, dient dit als volgt te worden verstaan:

- indien het formulier betrekking heeft op de voorzitter van de raad van bestuur: ondertekening door twee andere niet-uitvoerende bestuurders;
- indien het formulier betrekking heeft op een lid van het directiecomité of op een verantwoordelijke van een onafhankelijke controlefunctie: ondertekening door de voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan en de voorzitter van het directiecomité;
- indien het formulier betrekking heeft op de voorzitter van het directiecomité: ondertekening door de voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan;
- indien het formulier betrekking heeft op een ander lid van het wettelijk bestuursorgaan: ondertekening door de voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan.

### 8.1 Aanvatten van een functie

Het eerste standaardformulier betreft het aanvatten van een nieuwe functie. Er wordt aan herinnerd dat ook een functiewijziging wordt gevisieerd (zie *supra*, **DEEL 7, punt 7.2.1**).

Het standaardformulier van de NBB slaat zowel op het luik "*fit*" als op het luik "*proper*" en dient ondertekend te worden door de instelling zelf en de betrokken persoon. Het bevindt zich in bijlage bij deze circulaire (zie **FORMULIER 1 “NIEUWE BENOEMING”**).

Er dient benadrukt dat de NBB geen beoordeling aanvat zolang haar geen volledig ingevuld standaardformulier werd overgemaakt.

Het formulier dient ondertekend te worden door de betrokken persoon en de instelling.

In tegenstelling tot de formulieren die tot voor kort werden gebruikt, wordt geen apart formulier meer voorzien voor uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders.

### 8.2 Nieuwe elementen aangaande het "*fit & proper*" karakter van een persoon in functie

Wanneer zich nieuwe elementen voordoen die een impact kunnen hebben op het "*fit & proper*" karakter van een persoon die binnen de scope van de wet valt, dienen deze onverwijld aan de toezichthouder te worden meegedeeld (zie *supra*, **DEEL 4, punt 4.4**). Voor de mededeling hiervan stelt de NBB een standaardformulier ter beschikking (zie **FORMULIER 3 “NIEUWE ELEMENTEN”**)

Dit formulier dient ondertekend te worden door de betrokken persoon en de instelling.

Er dient benadrukt dat dit formulier ook dient te worden gebruikt voor personen die reeds in functie waren op het ogenblik dat de NBB besloot de nieuwe formulieren te hanteren.

### 8.3 Stopzetten van een functie

Wanneer een persoon de uitoefening van een functie die valt binnen de scope van de wet stopzet, wenst de NBB enige informatie hieromtrent te ontvangen. Hiertoe dient eveneens gebruik gemaakt te worden van een standaardformulier (zie **FORMULIER 2 “STOPZETTING”**).

Dit formulier dient ondertekend te worden door de instelling.

Bij vervanging van een persoon die binnen de scope van de wet valt, dienen twee formulieren te worden ingevuld: één betreffende de persoon die de functie stopzet (m.n. **FORMULIER 2 “STOPZETTING”**) en één betreffende de persoon die de betrokken functie wenst op te nemen (m.n. **FORMULIER 1 “NIEUWE BENOEMING”**).

#### **8.4 Herbenoeming van een persoon**

Wanneer een instelling een persoon wenst te herbenoemen in een functie die binnen de scope van de wet valt, dient hiertoe eveneens een standaardformulier ingevuld te worden (zie **FORMULIER 4 “HERBENOEMING”**).

Dit formulier dient ondertekend te worden door de betrokken persoon en de instelling.

### **DEEL 9. Lopende mandaten op datum van de circulaire**

Ten aanzien van de op de datum van deze circulaire lopende mandaten dienen de vier formulieren in bijlage als volgt te worden gebruikt. **FORMULIER 1 “NIEUWE BENOEMING”** moet pas ingevuld worden bij het hernieuwen van het betrokken mandaat. Dit wordt duidelijk aangegeven in **FORMULIER 4 “HERBENOEMING”**. **FORMULIER 2 “STOPZETTING”** en **FORMULIER 3 “NIEUWE ELEMENTEN”** dienen steeds gebruikt te worden.

Luc Coene  
Gouverneur

#### **BIJLAGEN**

- **FORMULIER 1 “NIEUWE BENOEMING”**
- **FORMULIER 2 “STOPZETTING”**
- **FORMULIER 3 “NIEUWE ELEMENTEN”**
- **FORMULIER 4 “HERBENOEMING”**