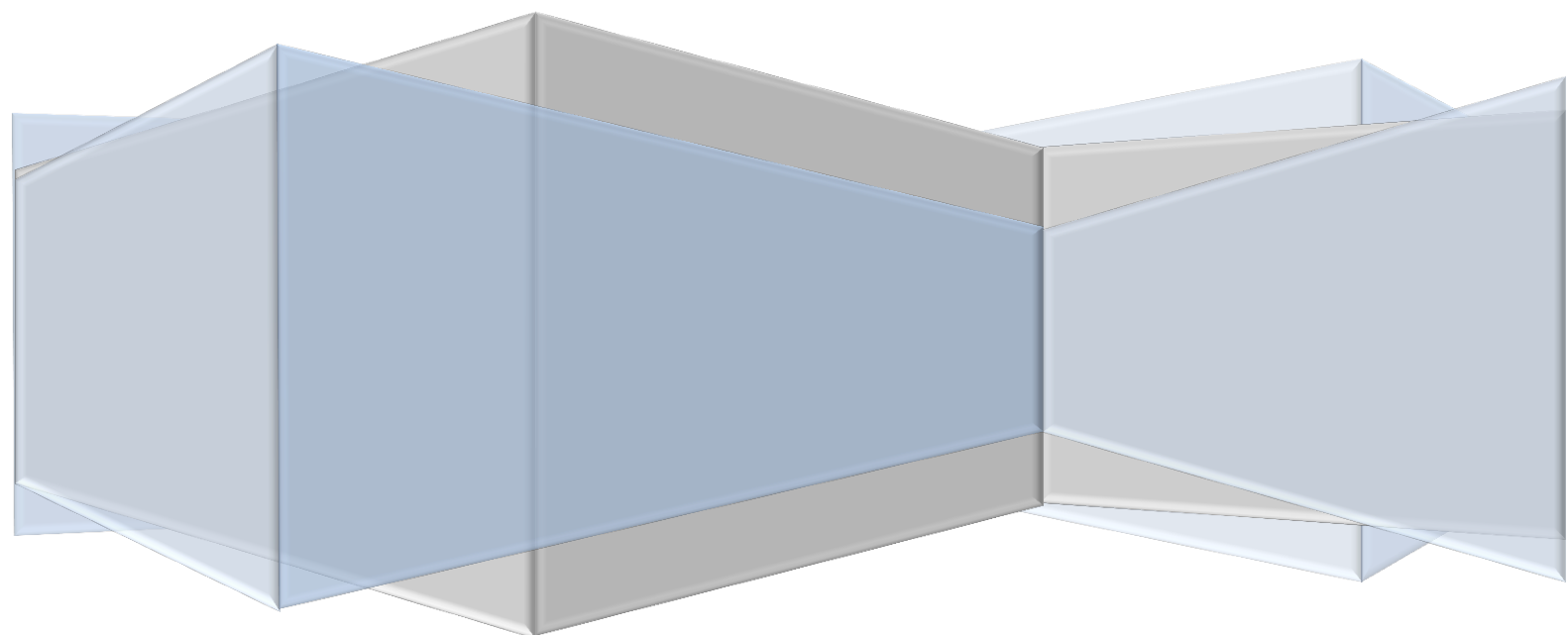


Handboek voor het beoordelen van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid

September 2018



0. Overzicht van de aanpassingen	4
1. Inleiding	4
1.1 Achtergrond.....	4
1.2 Algemene context	4
1.3 Methodologie.....	5
2. Geschiktheidsvereisten van toepassing op de significante instellingen die krachtens de GTM-verordening onder het rechtstreeks toezicht van de ECB staan	7
2.1 Algemeen	8
2.2 Toepassingsgebied.....	9
2.2.1 Grensoverschrijdende context	10
2.2.2 Groepscontext.....	10
2.3 Afbakening verantwoordelijkheden inzake geschiktheidsbeoordeling	10
2.3.1 Uitgangspunt	10
2.3.2 Verantwoordelijkheid van de financiële instelling en de te beoordelen persoon	11
2.3.3 Verantwoordelijkheid van de toezichthouder	11
2.3.4 Verantwoordelijkheid inzake het voortdurend karakter van de geschiktheid	11
2.4 Richtlijnen m.b.t. de standaarden inzake deskundigheid en betrouwbaarheid	12
2.4.1 Wegingsfactoren in het beoordelingsproces.....	13
2.4.2 Deskundigheid - "fit"	13
2.4.3 Professionele betrouwbaarheid - " <i>proper</i> "	21
2.5 Geschiktheidsbeoordeling door de financiële instelling	23
2.5.1 Vóór het aanvangen van een functie: functieprofielen en aanwervingsbeleid	23
2.5.2 Tijdens de uitoefening van een functie: evaluatieprocedure en periodieke beoordeling	24
2.6 Geschiktheidsbeoordeling door de toezichthouder	24
2.6.1 Moment van de beoordeling	24
2.6.2 Beoordelingsprocedure	26
2.6.3 Informatie voor de beoordeling door de toezichthouder	27
2.6.4 Techniek van het interview	28
2.6.5 Resultaat en gevolgen van de beoordeling	29
3. Geschiktheidsvereisten van toepassing op kredietinstellingen die onder het rechtstreekse toezicht van de NBB vallen, beursvennootschappen, betalingsinstellingen, instellingen voor elektronisch geld, vereffeninginstellingen en gelijkgestelde instellingen centrale effectenbewaarinstellingen en hun ondersteuning verlenende instellingen, centrale depositobanken, bepaalde (gemengde) financiële holdings, en bepaalde bijkantoren	31
3.1 Algemeen	32
3.2 Toepassingsgebied.....	33
3.2.1 Grensoverschrijdende context	33
3.2.2 Groepscontext.....	34
3.3 Afbakening verantwoordelijkheden inzake geschiktheidsbeoordeling	34
3.3.1 Uitgangspunt	34
3.3.2 Verantwoordelijkheid van de financiële instelling en de te beoordelen persoon	34
3.3.3 Verantwoordelijkheid van de toezichthouder	35
3.3.4 Verantwoordelijkheid inzake het voortdurend karakter van de geschiktheid	35
3.4 Richtlijnen m.b.t. de standaarden inzake deskundigheid en betrouwbaarheid	36
3.4.1 Wegingsfactoren in het beoordelingsproces.....	36
3.4.2 Deskundigheid - "fit"	37
3.4.3 Professionele betrouwbaarheid - " <i>proper</i> "	45
3.5 Geschiktheidsbeoordeling door de financiële instelling.....	47
3.5.1 Vóór het aanvangen van een functie: functieprofielen en aanwervingsbeleid	47
3.5.2 Tijdens de uitoefening van een functie: evaluatieprocedure en periodieke beoordeling	47
3.6 Geschiktheidsbeoordeling door de toezichthouder	48
3.6.1 Moment van de beoordeling	48

3.6.2	Beoordelingsprocedure	50
3.6.3	Informatie voor de beoordeling door de toezichthouder	51
3.6.4	Techniek van het interview	52
3.6.5	Resultaat en gevolgen van de beoordeling	53
4.	Geschiktheidsvereisten voor de verzekerings- en herverzekeringsector	54
4.1	Algemeen	55
4.2	Toepassingsgebied	55
4.2.1	Beoogde ondernemingen	55
4.2.2	Beoogde personen	55
4.2.3	Grensoverschrijdende context	56
4.2.4	Groepscontext	56
4.3	Afbakening verantwoordelijkheden inzake geschiktheidsbeoordeling	56
4.3.1	Primaire verantwoordelijkheid van de ondernemingen	57
4.3.2	Verantwoordelijkheid van de nbb - “poortwachter”	57
4.3.3	Verantwoordelijkheid inzake het voortdurend karakter van de geschiktheid	57
4.4	Richtlijnen m.b.t. de geschiktheidsstandaarden	58
4.4.1	Wegingsfactoren in het beoordelingsproces	58
4.4.2	Deskundigheid - “fit”	59
4.4.3	Professionele betrouwbaarheid - “proper”	68
4.5	Geschiktheidsbeoordeling door de onderneming	71
4.5.1	Geschiktheidsbeleid/ “fit & proper beleid”	71
4.5.2	Vóór het aanvatten van de functie: procedure voor de geschiktheidsbeoordeling en rapportering van de resultaten aan de nbb	72
4.5.3	Tijdens de uitoefening van een functie: procedure voor de herbeoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid	73
4.6	Geschiktheidsbeoordeling door de nbb	74
4.6.1	Moment van de beoordeling	74
4.6.2	Beoordelingsprocedure	75
4.6.3	Informatie voor de beoordeling door de toezichthouder	77
4.6.4	Techniek van het interview	78
4.6.5	Resultaat en gevolgen van de beoordeling	78
5.	Standaardformulieren van de NBB	81
5.1	Aanvatten van een functie	81
5.2	Nieuwe elementen aangaande de professionele deskundigheid en betrouwbaarheid van een persoon in functie	81
5.3	Stopzetten van een functie	82
5.4	Herbenoeming van een persoon	82
	Bijlagen	82

0. Overzicht van de aanpassingen

1. Inleiding

1.1 ACHTERGROND

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 geschiktheidsbeoordeling deel uit van het prudentieel toezicht dat de Nationale Bank van België (hierna "NBB"), en, desgevallend, de Europese Centrale Bank (hierna "ECB") 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 "geschiktheid" de laatste jaren bijzonder actueel. Zowel op internationaal, Europees, als nationaal niveau kwam hieromtrent een denkproces op gang en werden diverse acties ondernomen.

Verscheidene van deze initiatieven zijn inmiddels uitgemond in regelgevende of beleidsdocumenten die in het nationale kader dienen te worden geïmplementeerd. Derhalve is voor een goed overzicht van het geheel een bepaalde vorm van codificatie aangewezen.

1.2 ALGEMENE CONTEXT

In de nasleep van de financiële crisis vormde deugdelijk bestuur bij financiële instellingen een belangrijk aandachtspunt. Zowel op internationaal als op nationaal niveau ontstond een debat aangaande de geschiktheidsvereisten in hoofdte 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, en over de voor hun functie vereiste deskundigheid en professionele betrouwbaarheid beschikken.

In dit kader besloot de NBB in 2013 om haar geschiktheidsbeleid beter te omkaderen in de vorm van een circulaire. De grote principes van deze circulaire zijn nog steeds relevant en werden bijgevolg als dusdanig behouden en geïntegreerd in dit handboek.

Het concept "geschiktheid" kent in het prudentieel toezicht twee gedaantes. Het onderwerp kan zowel vanuit de vereiste van een "passende organisatie en adequate interne controle" voor de instelling als geheel worden bekeken ("collectieve geschiktheid"), als vanuit de individuele beoordelingen voor een welbepaalde scope van personen ("individuele geschiktheid").

Dit handboek focust voornamelijk op de tweede gedaante van het geschiktheidstoezicht, doch er wordt op diverse plaatsen tevens verwezen naar de eerste gedaante, bijvoorbeeld door aandacht te schenken aan de collectieve samenstelling van het bestuursorgaan, de belangenconflicten binnen de instelling en het permanente karakter van de geschiktheidsverplichtingen.

Twee beoordelingsstandaarden staan centraal in dit handboek: **passende deskundigheid** en **professionele betrouwbaarheid**, samen aangeduid met de term **geschiktheid** ("*suitability*").

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

Professionele betrouwbaarheid ("*propriety*") houdt verband met de eerbaarheid en integriteit van een persoon. Een persoon wordt als professioneel betrouwbaar ("*proper*") beschouwd wanneer er geen

elementen zijn die duiden op het tegendeel en er evenmin enige reden is om de goede reputatie van de betrokkene redelijkerwijze in twijfel te trekken, waardoor men ervan kan uitgaan dat de persoon de hem toevertrouwde taak op een eerlijke, ethische en integere wijze zal uitvoeren.

Het geschiktheidstoezicht vertrekt van volgende uitgangspunten:

- De begrippen "deskundigheid" en "professionele betrouwbaarheid" 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/zij 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 binnen de instellingen een gestructureerd kader nodig 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 of, desgevallend, de ECB, heeft als prudentiële toezichthouder een eigen appreciatiebevoegdheid om te beoordelen of de genoemde personen geschikt zijn. Deze appreciatiebevoegdheid moet naar behoren worden uitgeoefend, waarbij dient te worden uitgegaan van juiste feitelijke gegevens, die leiden tot een correcte beoordeling en een gegrond besluit.
- De individuele en collectieve geschiktheid van de genoemde personen moet een voortdurend aandachtspunt zijn voor zowel de instelling als de toezichthouder.

In dit handboek wenst de NBB onder meer:

- te verduidelijken wat zij verstaat onder de begrippen "*passende deskundigheid*" en "*professionele betrouwbaarheid*", als bepaald in de wetgeving. De instellingen kunnen op basis hiervan hun eigen geschiktheidsbeoordelingen nader omkaderen;
- duidelijk aan te geven wat zij van de instellingen verwacht op het vlak van de individuele en collectieve geschiktheidsbeoordelingen;
- op een transparante wijze te communiceren over haar geschiktheidsbeleid om een zo groot mogelijke stroomlijning van de geschiktheidsbeoordelingen te realiseren en dit zowel op inhoudelijk als op procedureel vlak;
- voor zover van toepassing, nadere toelichting te verschaffen omtrent de wijze waarop andere relevante Europese en internationale regelgeving en beleidsdocumenten dienen te worden geïntegreerd in de geschiktheidsbeoordeling. In dit kader wordt ook de rol van de ECB verder verduidelijkt, indien toepasselijk.

In fine beoogt dit handboek tevens de te toetsen personen 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 concreet professioneel functioneren.

1.3 METHODOLOGIE

Het handboek bestaat uit 5 hoofdstukken en strekt ertoe alle toepasselijke beleidsdocumenten betreffende de geschiktheid (Europese regelgeving, Belgische wetgeving, voorbereidende parlementaire werkzaamheden, reglementen, circulaires, internationale standaarden, enz..) te bundelen en deze, indien nuttig, extra toe te lichten. Daarnaast bevat het handboek ook toelichting bij thema's die niet als dusdanig het voorwerp uitmaken van specifieke beleidsdocumenten. Verder spreekt het voor zich dat beleidsdocumenten die niet in dit handboek aan bod komen, van toepassing blijven, en dat het handboek tevens de geschiktheidsbevoegdheden van andere toezichthoudende overheden (bv. de FSMA) onverlet laat.

Het handboek vervangt geenszins de onderliggende beleidsdocumenten. Wanneer deze laatste wijzigingen ondergaan, zal dit tevens resulteren in een aanpassing van het handboek. Aangezien het in beginsel een online publicatie betreft, is het de bedoeling dat het handboek “leeft”, zonder dat daartoe telkens de referentie en naam dienen aangepast te worden, zoals bijvoorbeeld voor circulaires het geval is. Eventuele aanpassingen zullen wel steeds ter kennis worden gebracht van de instellingen. Daarnaast zullen ze worden toegelicht in een afzonderlijke rubriek, met vermelding van de datum van de aanpassing.

De structuur van het handboek is opgebouwd rond het toepassingsgebied *ratione personae*: de hoofdstukken 2, 3 en 4 bevatten elk een overzicht van de voor de betrokken financiële instellingen relevante wetteksten en beleidsdocumenten inzake deskundigheid en professionele betrouwbaarheid. De in het handboek gebruikte termen hebben dezelfde betekenis als deze die eraan wordt toegekend in de respectieve sectorale wetgevingen. Voor alle duidelijkheid definiëren we hieronder de meest voorkomende kernbegrippen in dit handboek:

Financiële instellingen (of kortweg: instellingen): de verzamelnaam voor alle aan het toezicht van de NBB (of, desgevallend, ECB) onderworpen ondernemingen die onder één of meerdere onderdelen van dit handboek ressorteren.

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 uitvoerend als de niet-uitvoerend bestuurders, die samen het algemeen beleid en de strategie van het bedrijf bepalen (beleidsfunctie).

Uitvoerend bestuurders: leden van het wettelijk bestuursorgaan die deelnemen aan de effectieve leiding van de instelling (managementfunctie). Onder meer de volgende personen zijn uitvoerende leden: het lid van het wettelijk bestuursorgaan dat lid is van het directiecomité of aan wie het dagelijks bestuur is opgedragen in de zin van artikel 525 W. Venn.

Niet-uitvoerend bestuurders: leden van het bestuursorgaan die toezicht uitoefenen op het management (toezichtsfunctie).

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 ondernemingsactiviteit¹.

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

Per type financiële instelling komen de volgende onderwerpen aan bod in het handboek: (i) Toepassingsgebied; (ii) Afbakening van de verantwoordelijkheden inzake de geschiktheidsbeoordeling; (iii) Richtlijnen m.b.t. de standaarden inzake deskundigheid en betrouwbaarheid; (iv) Geschiktheidsbeoordeling door de financiële instelling, (v) Geschiktheidsbeoordeling door de toezichthouder. Voorts bevat het handboek als bijlage tevens de door de NBB opgestelde standaardformulieren inzake de geschiktheidsbeoordeling.

¹ 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 leiders van gereguleerde 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.

2. Geschiktheidsvereisten van toepassing op de significante instellingen die krachtens de GTM-verordening onder het rechtstreeks toezicht van de ECB staan

Regelgevend kader:

1. Art. 4 en 6 GTM-Verordening²
2. Art. 93 en 94 GTM-Kaderverordening³
3. Art. 11, 19, 20, 21, 27-31, 60, 61, 62, 72, 86, 168 en 212 Bankwet⁴; art. 526ter W.Venn.
4. Koninklijk besluit van 15 april 2018 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 6 februari 2018 betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie
5. Koninklijk besluit van 20 juni 2012 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 6 december 2011 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders van gereglementeerde ondernemingen
6. Circulaire NBB_2018_25 van 18 september 2018 betreffende de geschiktheid van bestuurders, leden van het directiecomité, verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en effectieve leiders van financiële instellingen
7. Circulaire NBB_2017_21 van 7 juli 2017 betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen
8. Circulaire PPB-2006-13-CPB-CPA van 13 november 2006 betreffende de uitoefening van externe functies door de leiders van gereglementeerde ondernemingen
9. Handboek governance voor de banksector van de NBB (Governance Handboek)
10. Externe leidraad voor de toepassing van artikel 62 van de Bankwet
11. EBA-richtsnoeren van 26 september 2017 voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie onder Richtlijn 2013/36/EU en Richtlijn 2014/65/EU (EBA/GL/2017/12)
12. EBA-richtsnoeren van 26 september 2017 inzake interne governance (EBA/GL/2017/11)
13. GTM-Gids voor de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid van mei 2018
14. BCBS Principles: principles 2 en 4

² Verordening (EU) nr. 1024/2013 van de Raad van 15 oktober 2013 waarbij aan de Europese Centrale Bank specifieke taken worden opgedragen betreffende het beleid op het gebied van het prudentieel toezicht op kredietinstellingen.

³ Verordening (EU) Nr. 468/2014 van de Europese Centrale Bank van 16 april 2014 tot vaststelling van een kader voor samenwerking binnen het Gemeenschappelijk Toezichtsmechanisme tussen de Europese Centrale Bank en nationale bevoegde autoriteiten en met nationale aangewezen autoriteiten.

⁴ Wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen en beursvennootschappen.

Richtlijnen 2013/36/EU⁵ (“CRD IV”) en 2014/65/EU⁶ (“MIFID II”) bevatten diverse bepalingen die aan de EBA de bevoegdheid verlenen om richtsnoeren uit te vaardigen betreffende de individuele en - desgevallend - collectieve geschiktheidsvereisten van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie bij kredietinstellingen, beleggingsondernemingen, financiële holdings en gemengde financiële holdings.

In dit kader heeft de EBA op 26 september 2017 de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 uitgevaardigd, die vanaf 30 juni 2018 dienen te worden toegepast. De NBB zal zich bij haar concreet toezicht op de geschiktheidsvereisten laten leiden door deze richtsnoeren. Tenzij uitdrukkelijk anders bepaald, dienen de geïndiceerde instellingen daarom, als invulling en verduidelijking van de wettelijke bepalingen betreffende de geschiktheidsvereisten, deze richtsnoeren toe te passen en na te leven. Dit wordt in circulaire 2018_25 toegelicht.

Daarnaast heeft ook de ECB in mei 2018 een Gids voor de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid gepubliceerd (“GTM-Gids”), die tot doel heeft de toepassing van de beoordelingscriteria voor geschiktheidsbeoordelingen te harmoniseren, teneinde in de toezichtspraktijk een gemeenschappelijke werkwijze te bereiken. De NBB en ECB zullen – in het kader van het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme – zich eveneens laten leiden door deze GTM-Gids, en bevelen de betrokken instellingen aan om hiermee rekening te houden.

2.1 ALGEMEEN

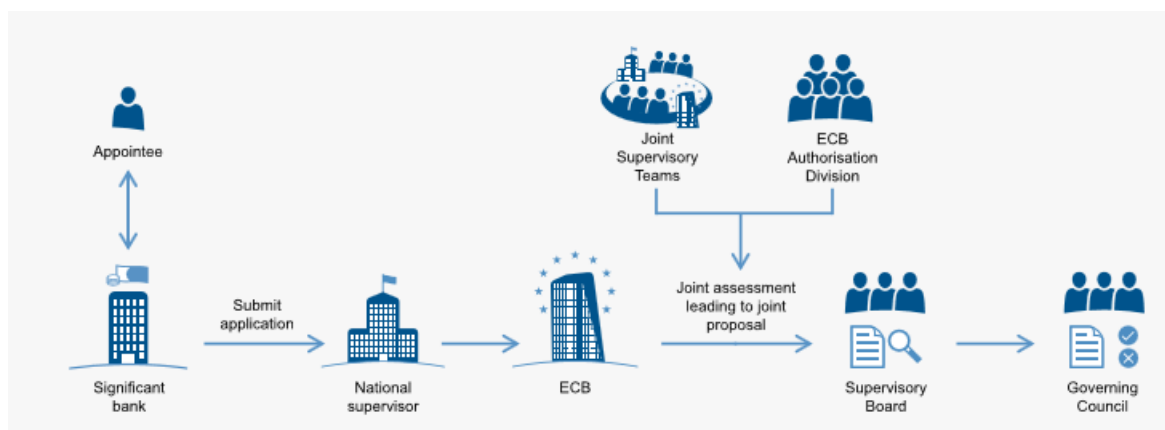
Dit hoofdstuk is van toepassing op de significante kredietinstellingen en overige instellingen (i.c. (gemengde) financiële holdings) die krachtens artikel 6, leden 4 en 5, onder b), van de GTM-Verordening onder het rechtstreeks toezicht van de ECB staan.

De toepassing van de geschiktheidsvereisten op deze instellingen geschiedt conform de regels van het zogenaamd Gemeenschappelijk Toezichtsmechanisme (hierna “GTM”). Concreet betekent dit dat - ofschoon de ECB bevoegd is voor de significante instellingen - het de taak is van de nationale bevoegde autoriteiten om de ECB bij te staan in haar toezichtswerkzaamheden. De NBB verleent deze bijstand in het kader van de zogenaamde ‘Joint Supervisory Teams’, die het eerste aanspreekpunt van de instellingen vormen. De term “toezichthouder” duidt derhalve op de NBB en de ECB die samenwerken in het kader van voormeld mechanisme, en wordt verder in dit handboek ook aangeduid als “NBB/ECB”.

⁵ Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG.

⁶ Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU.

De ECB heeft de grote stappen van de geschiktheidsprocedure en de samenwerking met de nationale bevoegde autoriteiten nader toegelicht op haar website⁷ aan de hand van een korte instructievideo en schematische voorstelling van het geschiktheidsproces:



2.2 TOEPASSINGSGBIED

Dit hoofdstuk heeft betrekking op de individuele en – desgevallend – collectieve geschiktheidsbeoordeling van de personen die bij voornoemde instellingen de volgende functies uitoefenen of wensen uit te oefenen:

- bestuurder;
- lid van het directiecomité (al dan niet bestuurder⁸);
- verantwoordelijke van een onafhankelijke controlefunctie. De beoordeling dient in elk geval de hoogste operationeel verantwoordelijke⁹ personen voor deze controlefuncties te vatten;
- effectief leider die geen bestuurder is.

Ten aanzien van de effectieve leiders die geen bestuurder zijn, dient de NBB/ECB in principe niet via een voorafgaandelijke goedkeuring tussen te komen wanneer zij hun functie opnemen. Uiteraard betekent dit niet dat deze personen, die beschouwd dienen te worden als medewerkers met een sleutelfunctie, niet over een voor hun functie vereiste passende deskundigheid en professionele betrouwbaarheid dienen te beschikken. De principes van dit hoofdstuk zijn ook op hen van toepassing voor zover ze niet specifiek betrekking hebben op de voorafgaandelijke goedkeuring van de NBB/ECB. Aangezien de NBB/ECB in principe geen eigen geschiktheidsbeoordeling van de persoon in kwestie zal verrichten, dienen de instellingen voor deze personen derhalve niet systematisch terug te koppelen naar de toezichthouder door middel van de formulieren die in bijlage bij dit handboek zijn gevoegd. Voor meer duiding wordt tevens verwezen naar de bepalingen betreffende de beoordeling van de geschiktheid van medewerkers met een sleutelfunctie in de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

⁷ <https://www.bankingsupervision.europa.eu/banking/tasks/authorisation/html/index.en.html>, zie rubriek “Fit and Proper Assessment”, voor de instructievideo en het schema.

⁸ Voor bepaalde holdingtypes is een gemengde samenstelling van het directiecomité (bestuurders/niet-bestuurders) toegelaten, cf. artikel 212 Bankwet.

⁹ Het zogenaamde “DC -1 niveau”.

2.2.1 GRENDOVERSCHRIJDENDE CONTEXT

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

- *EER instellingen die in België actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor of in het kader van het vrij verkeer van diensten ("inward passporting")*: op hen is het hoofdstuk niet van toepassing.
- Bijgevolg vallen personen die één van voornoemde functies uitoefenen of wensen uit te oefenen in instellingen die een vergunning hebben verkregen van 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 niet binnen het toepassingsgebied van dit hoofdstuk.
- *Belgische 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 Europese Economische Ruimte*: op hen is dit hoofdstuk wel van toepassing.
- Bijgevolg vallen geïmporteerde personen in dienst van in België over een vergunning beschikkende instellingen die in het buitenland actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor wel onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk, alsook geïmporteerde personen in dienst van in België gevestigde bijkantoren van instellingen die ressorteren onder Staten die geen lid zijn van de Europese Economische Ruimte. Voor deze laatste categorie zijn de geïmporteerde personen de leiders en de compliance officer (artikel 335 van de Bankwet). Voor Belgische instellingen die in het buitenland actief zijn via een bijkantoor betreft dit de effectieve leiders en alle lokale verantwoordelijken van de onafhankelijke controlefuncties (artikel 86 van de Bankwet).

2.2.2 GROEPSCONTEXT

Overeenkomstig artikel 109, leden 2 en 3 van de CRD IV, als omgezet in artikel 168 van de Bankwet, dient de consoliderende instelling te zorgen voor de tenuitvoerlegging van een samenhangend en geïntegreerd groepsbeleid voor de beoordeling van de geschiktheid (en de naleving hiervan) bij alle dochterondernemingen binnen de prudentiële consolidatie. Deze verplichtingen worden nader verduidelijkt in de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Zowel op het niveau van de Belgische moederonderneming als op het niveau van alle gereguleerde Belgische dochterondernemingen dienen de geïmporteerde personen geschikt te zijn voor de door hen uitgeoefende functie en derhalve te voldoen aan de beoordelingsstandaarden inzake deskundigheid en betrouwbaarheid. Indien een persoon zowel op moeder- als op dochterniveau een functie uitoefent die een geschiktheidstoetsing vergt, gaat het om afzonderlijke beoordelingen.

2.3 AFBAKENING VERANTWOORDELIJKHEDEN INZAKE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

2.3.1 UITGANGSPUNT

Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de instellingen om deskundige en professioneel betrouwbare personen te selecteren en aan te houden voor de uitoefening van de functies die een geschiktheidstoetsing vergen. De primaire verantwoordelijkheid voor de verificatie van de deskundigheid en betrouwbaarheid van deze personen ligt dan ook bij de betrokken instelling zelf. Zij moet het nodige doen om de geschiktheid van een persoon te toetsen, door een geschiktheidsbeoordeling uit te voeren. De toetsing zal onder meer steunen op informatie die door de te beoordelen persoon wordt verstrekt.

Bij een positief resultaat van de door haar uitgevoerde geschiktheidsbeoordeling, dient de instelling op haar beurt aan de NBB/ECB 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 inwint, verricht de NBB/ECB haar eigen geschiktheidsbeoordeling van de persoon in kwestie. Die beoordeling is niet alleen gericht op de eigenlijke deskundigheid en betrouwbaarheid van de betrokken persoon, maar houdt ook rekening met het globaal individueel en collectief beoordelingsproces van de instelling hieromtrent. Hoe groter de beoordelingsmarge is voor een welbepaald element (bijvoorbeeld omtrent de vaardigheden enz., zie *infra*), hoe meer gewicht de NBB/ECB aan dit interne proces van de instelling kan geven en zich ertoe kan beperken na te gaan of dit proces de nodige waarborgen biedt.

2.3.2 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 een functie uitoefenen die een geschiktheidstoetsing vergt te beoordelen op het vlak van hun deskundigheid en professionele betrouwbaarheid. De instelling dient de toezichthouder (onder meer) op de hoogte te brengen van de uitkomst van de door haar verrichte geschiktheidsbeoordeling, met inbegrip van de beoordeling van de geschiktheid van de collectieve samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan. In dit verband wordt tevens verwezen naar de informatie en documentatie die als bijlage III bij richtsnoeren EBA/GL/2017/12 is gevoegd (zie punt 2.6.3.1).

Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor een passend rekruterings-, evaluatie- en opleidingsbeleid om onder meer deze beoordelingen te omkaderen. Het benoemingscomité dient, conform artikel 31 van de Bankwet, op actieve wijze bij te dragen tot het opnemen van de verantwoordelijkheid van de instelling in dit domein, en passende interne regels uit te werken voor de individuele en collectieve geschiktheidsbeoordeling. De instelling is het best geplaatst om te bepalen welke specifieke deskundigheid voor een bepaalde functie binnen de onderneming vereist is.

Voorts behoort het tot de taken van de compliancefunctie van de instelling om te waken over de naleving van de wettelijke geschiktheidsvereisten.

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/ECB verschaft informatie volledig en accuraat is.

2.3.3 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE TOEZICHTHOUDER

Wanneer een nieuwe persoon geschikt wordt bevonden door de financiële instelling, verzamelen de NBB en de ECB samen de nodige informatie, en verrichten zij een beoordeling, die desgevallend uitmondt in de finale goedkeuring door de ECB. De NBB/ECB zal zich voor haar eigen beoordeling in de eerste plaats baseren op de door de instelling en de betrokken persoon verstrekte informatie. Deze informatie wordt hoofdzakelijk ingezameld middels speciaal hiervoor bestemde standaardformulieren (zie bijlage). Het staat de NBB/ECB uiteraard vrij om bijkomende gegevens op te vragen en, desgevallend, de betrokkene te interviewen. Verder in dit hoofdstuk wordt meer toelichting verschaft aangaande de procedurele aspecten van de beoordeling door de NBB/ECB.

Naarmate een persoon langer werkzaam is, beschikken zowel de instelling zelf als de NBB/ECB (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/ECB zijn beide verantwoordelijk voor de herbeoordeling van deze informatie wanneer daartoe enige aanleiding zou bestaan (zie punten 2.5.2 en 2.6.1.2).

2.3.4 VERANTWOORDELIJKHEID INZAKE HET VOORTDUREND KARAKTER VAN DE GESCHIKTHEID

De wettelijke vereiste om blijvend over geschikte personen te beschikken voor de functies die een geschiktheidstoetsing vergen, vormt een doorlopende verplichting in hoofde van de instellingen. De betrokken personen dienen te allen tijde deskundig en professioneel betrouwbaar te "zijn". De concrete modaliteiten betreffende de doorlopende monitoring van de geschiktheid komen verder in dit handboek uitgebreider aan bod.

Wat echter de respectieve verantwoordelijkheden van de betrokken partijen voor het waarborgen van het voortdurend karakter van de geschiktheidsvereisten betreft, geldt het volgende:

Betrokken persoon

In de door de NBB opgestelde standaardformulieren dient de betrokken persoon te verklaren dat hij het nodige zal doen om op permanente wijze de geschiktheidsstandaarden voor 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 deskundigheid of betrouwbaarheid.

Instelling

Wanneer een instelling oordeelt dat er twijfels zouden kunnen rijzen aangaande de geschiktheid van een persoon in functie of de collectieve geschiktheid van het wettelijk bestuursorgaan, verwacht de NBB/ECB dat zij zonder enig uitstel actie onderneemt en het nodige doet om deze twijfels nader te onderzoeken. De instelling dient de NBB/ECB – conform artikel 94, lid 1 van de GTM-Kaderverordening en artikel 60, § 4 van de Bankwet - hier ook onverwijld van op de hoogte te brengen.

Met het oog op het garanderen van een permanente geschiktheid van de geïdende personen wordt het volgende aanbevolen:

- 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 geschiktheidsstandaarden onverminderd te zullen naleven 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 wijzigingen aangaande hun compliance met de geschiktheidsstandaarden.

Aangezien de financiële sector voortdurend in ontwikkeling is, lijkt permanente vorming een noodzakelijke maar a priori geen voldoende voorwaarde om doorlopend aan de deskundigheidseis te voldoen. De toezichthouder verwacht dat de instelling het nodige doet om op een zinvolle wijze vorm te geven aan permanente educatie.

Toezichthouder

De deskundigheid en betrouwbaarheid van de personen die aan een geschiktheidstoetsing onderworpen zijn, vormt een voortdurend aandachtspunt voor de toezichthouder. Wanneer laatstgenoemde kennis krijgt van elementen die twijfels doen rijzen over de geschiktheid van een bepaalde persoon in functie, zal deze onverwijld overgaan tot nader onderzoek hieromtrent en waar nodig een nieuwe beoordeling uitvoeren.

2.4 RICHTLIJNEN M.B.T. DE STANDAARDEN INZAKE DESKUNDIGHEID EN BETROUWBAARHEID

Hierna worden, zonder exhaustief te zijn, richtlijnen gegeven over hoe de beoordelingsstandaarden inzake deskundigheid en betrouwbaarheid concreet ingevuld kunnen worden.

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

2.4.1 WEGINGSFACTOREN IN HET BEOORDELINGSPROCES

De beschikbare informatie waarmee een bepaald geschiktheidsdossier kan worden opgebouwd, wordt steeds gebruikt en gewogen volgens de relevantie en materialiteit ervan ten aanzien van de verantwoordelijkheden die de persoon heeft of zal hebben. Een aantal wegingsfactoren leiden ertoe dat niet aan elk element uit het dossier eenzelfde gewicht wordt toegekend. Onverminderd meer specifieke wegingsfactoren, houdt de NBB/ECB steeds rekening met de volgende algemene wegingsfactoren:

De zwaarte van de informatie in het licht van de doelstellingen van het prudentieel toezicht

Aangezien de personen die aan een geschiktheidstoetsing onderworpen zijn, een belangrijke rol (zullen) vervullen bij sleutelbeslissingen van hun instellingen, met mogelijk 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 wordt rekening gehouden met de concrete omstandigheden rond de informatie, met de ernst van de feiten, met enig bewijs van eerherstel, enz...

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.

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 deze de informatie zelf weegt, of hij/zij begrijpt dat de informatie een invloed kan hebben op zijn geschiktheid en of hij/zij 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 persoon eerder werkzaam was), moet de persoon ook in staat zijn om zijn (gebrek aan) betrokkenheid bij de feiten op een correcte manier te schetsen.

De combinatie van beschikbare informatie

Indien er 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 het patroon van handelen en/of nalaten van een persoon en kan leiden tot het oordeel dat de betrokkene niet (meer) geschikt wordt geacht of zijn deskundigheid op een bepaald onderdeel dient te verbeteren.

2.4.2 DESKUNDIGHEID - "FIT"

Uit de definitie van het begrip "deskundigheid" (zie Inleiding, punt 1.2), 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 verkrijgen. 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.

2.4.2.1 Passende kennis en ervaring

"Kennis" is wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij/zij heeft verworven. Kennis kan in principe worden verworven, bijvoorbeeld door studies, opleidingen, of training "*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 punt 2.4.2.3), verwacht de NBB/ECB dat personen die aan een geschiktheidstoetsing worden onderworpen, kennis en ervaring hebben aangaande:

- het regelgevend kader en de wettelijke vereisten die van toepassing zijn op de betrokken instelling;
- het bankbedrijf en financiële markten;
- de leiding van een instelling, en in het bijzonder:
 - strategische planning en begrip van de ondernemingsstrategie;
 - risicobeheer (identificatie, inschatting, monitoring, controle en matiging van de belangrijkste risico's van een instelling);
 - financiële verslaglegging en controle;
 - leiding van teams;
 - beoordeling van de effectiviteit van door een instelling genomen maatregelen met het oog op de ontwikkeling 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 hier ruim geïnterpreteerd te worden. Naast verworven (universitaire) diploma's dient ook rekening gehouden te worden met opleidingen of training "*on the job*" en bedrijfs cursussen.

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

Met "relevante werkervaring" wordt ervaring bedoeld 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 worden uitgeoefend 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.

De relevante werkervaring van de te beoordelen bestuurders (en, desgevallend, effectieve leiders en leiders van bijkantoren) wordt door de NBB/ECB in beginsel beoordeeld op basis van de verschillende drempelniveaus bepaald in de GTM-Gids, die variëren naargelang van de betrokken functie (CEO, voorzitter raad van bestuur, bestuurder, uitvoerend bestuurder). Indien deze drempelniveaus bereikt zijn, wordt vermoed dat de betrokkene over voldoende werkervaring beschikt, tenzij er aanwijzingen zijn van het tegendeel.

Voor verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en andere personen onderworpen aan een geschiktheidstoetsing dient de relevante werkervaring, rekening houdend met de aard, de omvang, de complexiteit, het risicoprofiel en de organisatiestructuur, in beginsel een periode van minimaal drie¹⁰ tot vijf jaar te bestrijken.

De uitoefening van verschillende functies van korte duur (bijvoorbeeld de tijdelijke vervanging van een persoon) leidt niet automatisch tot een voldoende lange relevante werkervaring. Voorts mogen, gelet op de snelle ontwikkelingen in de financiële wereld, opleiding en ervaring niet te zeer verouderd zijn. In dit verband wordt eveneens verwezen naar hetgeen voor de verschillende functies wordt vermeld in de GTM-Gids.

Indien voornoemde drempelniveaus niet gehaald worden, kan de betrokken persoon toch nog steeds geschikt worden bevonden mits deze geschiktheid voldoende onderbouwd en gemotiveerd wordt door de instelling. In dit verband wordt verwezen naar de GTM-Gids voor verdere duiding.

Zonder afbreuk te doen aan de principes in dit handboek, worden de specifieke vereisten inzake passende kennis en ervaring in hoefde van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie bepaald door het reglement van de NBB betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie (art. 2). Deze verantwoordelijken dienen met name:

- te beschikken over ten minste drie jaar passende ervaring;
- houder te zijn van een masterdiploma (tenzij ze worden vrijgesteld op grond van hun praktische ervaring en kennis);
- te zijn geslaagd voor een examen dat werd afgenomen door een instelling waarvan de examens zijn erkend door de NBB en de FSMA, en, nadat ze zijn geslaagd voor het examen, deel te nemen aan een opleidingsprogramma bij een opleidingsinstelling die is erkend door de FSMA, op advies van de NBB, met een minimumduur van 20 uur om de drie jaar.

Om permanent aan de kennisvoorwaarde te voldoen, nemen de verantwoordelijken voor de compliancefunctie vanaf hun benoeming deel aan een opleidingsprogramma met een minimumduur van 40 uur om de drie jaar. De vereisten inzake permanente opleiding worden nader toegelicht in de toelichtingsnota bij voormeld reglement en in mededeling FSMA _2018_ 05 van 8 mei 2018 betreffende de permanente opleiding van de compliance officers.

2.4.2.2 Vaardigheden

"Vaardigheden" ("*skills*") geven aan wat iemand kan. Ze worden ingezet om in bepaalde situaties een bepaald gedrag te laten zien (bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, bij besluitvorming). Net als kennis kunnen vaardigheden in principe worden verworven. Welke vaardigheden relevant zijn voor een welbepaalde functie is een vraag die in eerste instantie door de betrokken instelling zelf dient beantwoord te worden. Het is aangewezen hierbij rekening te houden met de variabelen die verder aan bod komen (zie punt 2.4.2.3).

Bijlage II bij de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 bevat een niet-uitputtende lijst van relevante vaardigheden waarmee instellingen rekening dienen te houden bij de geschiktheidsbeoordeling.

¹⁰ Cf. artikel 2, § 1, 1^o van het reglement van de NBB van 6 februari 2018 betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie.

Het is niet de bedoeling dat de toezichthouder afzonderlijke vaardigheden toetst. Er zal eerder gekeken worden naar hoe de instelling rekening houdt met de component “vaardigheden” in haar interne beoordelingsproces van de kandidaat (bijvoorbeeld door *assessments* te organiseren). De component “vaardigheden” kan ook aan bod komen tijdens een interview (zie punt 2.6.4).

2.4.2.3 Variabelen bij de beoordeling van “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 rekening te houden met enkele variabelen, zonder dat dit betekent dat de betrokken persoon niet volwaardig “deskundig” zou hoeven te zijn. De toepassing van de variabelen laat wel toe in elk concreet geval een situatie- en contextspecifieke afweging te maken. Dit 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 de proportionaliteit die reeds in de punten 2.4.2.1 en 2.4.2.2 aan bod kwam, dienen de volgende twee variabelen te worden 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 of het vermogen waarvoor een instelling verantwoordelijk is, enz...

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, 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/ECB 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 variabelen:

- 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/zij het management door de uitvoerend 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.

2.4.2.4 Professioneel gedrag

"Professioneel gedrag" verwijst naar waarneembaar 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 om 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 beroepscodes, interne gedragscodes 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 er geen indicaties 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.

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

a. Onafhankelijkheid en belangenconflicten

Zoals reeds toegelicht wordt in het Governance Handboek, dient de instelling te beschikken over een gepast beleid voor het identificeren, melden, beheren en voorkomen van belangenconflicten. Tenzij de wet uitdrukkelijk anders bepaalt, betekent het hebben van een belangenconflict niet noodzakelijkerwijze dat een persoon die het voorwerp uitmaakt van een geschiktheidstoetsing niet geschikt kan worden bevonden. Van ongeschiktheid is pas sprake indien het belangenconflict materieel is en niet of onvoldoende kan worden beheerd. Voor de concrete beoordeling van dergelijke belangenconflicten en de wijze waarop deze kunnen worden beheerd, wordt verwezen naar de richtlijnen en aanbevelingen vermeld in het Governance Handboek, de GTM-Gids en de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Onverminderd het bovenstaande en regelingen van algemeen vennootschapsrecht omtrent belangenconflicten, kan wat betreft "onafhankelijkheid" een onderscheid gemaakt worden tussen (i) de onafhankelijkheid van geest, (ii) de onafhankelijkheid vereist omwille van belangenconflictenpreventie of -beheersing en, ten slotte, (iii) "het onafhankelijk zijn" als nader bepaald in artikel 526ter W.Venn. ("formele onafhankelijkheid") of de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Wat betreft de eerste betekenis (onafhankelijkheid van geest), is het zo dat van elke persoon die een bestuursfunctie uitoefent, verwacht wordt dat hij/zij 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. Bij de beoordeling dient rekening te worden gehouden met de criteria en vereisten als uiteengezet in §§ 82 tot 87 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Wat betreft de tweede betekenis (belangenconflictenpreventie –en beheersing), kan nog specifiek verwezen worden naar het hoofdstuk betreffende het belangenconflictenbeleid in het Handboek governance voor de banksector, alsook de verplichtingen en engagementen die deze personen dienen na te leven op basis van, enerzijds, artikel 62, § 2 e.v. van de Bankwet betreffende het uitoefenen van

externe functies¹¹ (cf. *infra*) en, anderzijds, artikel 72 van de Bankwet betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen, als toegelicht in circulaire NBB_2017_21.

Ten slotte dient, wat betreft “het onafhankelijk zijn”, te worden verwezen naar de criteria vermeld in de Bankwet, die refereren aan artikel 526ter W.Venn. enerzijds, en de richtlijnen en criteria vermeld in §§ 88-93 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 betreffende de notie “onafhankelijk zijn” anderzijds. In dit verband wordt opgemerkt dat de onafhankelijkheidsvereisten neergelegd in de Bankwet afwijken van deze neergelegd in §§ 91-93 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12, en dit op de volgende twee punten:

- de lijst van criteria in artikel 526ter W.Venn. is op bepaalde punten minder exhaustief, aangezien niet alle criteria van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 erin zijn opgenomen, doch,
- in tegenstelling tot wat geldt voor de wettelijk verplichte onafhankelijkheidscriteria van artikel 526ter W.Venn., heeft de niet-ervulling van één van de onafhankelijkheidscriteria van § 91 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 niet automatisch tot gevolg dat de betrokkene niet meer als onafhankelijk kan worden beschouwd. Overeenkomstig het bepaalde in § 92 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 beschikt de instelling ten aanzien van de toezichthouder nog steeds over de mogelijkheid om te argumenteren dat - ondanks het feit dat niet alle criteria vervuld werden - de onafhankelijkheid van de betrokken persoon niet werd aangetast.

In de mate dat de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 in bijkomende onafhankelijkheidsvoorwaarden voorzien ten opzichte van hetgeen vereist wordt door artikel 526ter W. Venn., dienen deze bijkomende voorwaarden beschouwd te worden als een (aanbevolen) goede praktijk (i.e. toepassing op grond van een zogenaamde “*comply or explain*” basis), eerder dan als een formele wettelijke vereiste. Daarbij dient de instelling het basisbeginsel indachtig te zijn dat niet enkel de letter maar ook de geest van de wet dient te worden geëerbiedigd: de formele wettelijke onafhankelijkheidscriteria hebben tot doel om de effectieve onafhankelijkheid van de betrokken bestuurders in hun dagdagelijks functioneren te waarborgen. Indien de instelling echter kennis zou hebben van elementen die deze effectieve onafhankelijkheid potentieel in het gedrang zouden kunnen brengen, dient zij deze elementen te onderzoeken en, desgevallend, te rechtvaardigen waarom zij meent dat het vermogen van de betrokken persoon om objectief en afgewogen te oordelen en onafhankelijke besluiten te nemen niet wordt aangetast.

Derhalve bestaan er – ten gevolge van de invoering van voornoemde EBA-richtsnoeren - voortaan twee vormen/gradaties van “onafhankelijk zijn”:

- het “formeel onafhankelijk zijn” in de zin van de Bankwet en artikel 526ter W.Venn. (i.e. “wettelijke onafhankelijkheid”): in de gevallen waar de Bankwet expliciet een formele onafhankelijkheid voorschrijft, dient de betrokken bestuurder verplicht te voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 526ter W.Venn., en kan de naleving van bepaalde bijkomende onafhankelijkheidscriteria vermeld in § 91 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 beschouwd worden als een (aanbevolen) goede praktijk;
- het “onafhankelijk zijn” in de zin van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 (i.e. “onafhankelijkheid conform de EBA-richtsnoeren”): dit betreft bestuurders die voldoen aan de vereisten die ter zake gesteld worden in §§ 91-93 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

¹¹ Zie ook het koninklijk besluit van 20 juni 2012 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 6 december 2011 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders van gereguleerde ondernemingen en circulaire PPB-2006-13-CPB-CPA van 13 november 2006 betreffende de uitoefening van externe functies door de leiders van gereguleerde ondernemingen.

Bijvoorbeeld, indien een bestuurder, in de hoedanigheid van leverancier of cliënt van de instelling, in het voorbije boekjaar een significante zakelijke relatie¹² in de zin van artikel 526ter W.Venn. heeft gehad met deze instelling, dan kan deze persoon niet beschouwd worden als “wettelijk of formeel onafhankelijk” in de zin van de Bankwet. Echter, de betrokkene kan alsnog in aanmerking komen voor een kwalificatie als “onafhankelijk conform de EBA-richtsnoeren”, indien kan worden aangetoond dat zijn vermogen om objectief en afgewogen te oordelen en onafhankelijke besluiten te nemen niet aangetast is door de significante zakelijke relatie die gedurende het voorbije boekjaar bestond.

In dit verband wordt opgemerkt dat de onafhankelijkheid “conform de §§ 91-93 van de EBA-richtsnoeren” een relevant antwoord kan bieden in concrete situaties waar, bij wijze van goede praktijk, bijkomende prudentiële onafhankelijkheidsverwachtingen naar voor worden geschoven die verder zouden gaan dan hetgeen vereist wordt door de Bankwet.

Bijvoorbeeld, indien richtsnoeren van de EBA¹³ voor bepaalde instellingen aanbevelen dat de meerderheid van de leden van het risicocomité onafhankelijk dient te zijn, kan hieraan worden tegemoetgekomen door te beschikken over één formele onafhankelijke bestuurder in de zin van artikel 526ter W. Venn., aangevuld – bij wijze van goede praktijk – met bijkomende bestuurders die “onafhankelijk conform §§ 91-93 van de EBA-richtsnoeren” zijn.

In fine kan nog worden gewezen op het feit dat het tot de verantwoordelijkheid van de instelling behoort om na te gaan of voldaan is aan alle voornoemde formele onafhankelijkheidscriteria.

b. Tijdsbesteding

Zoals bepaald in artikel 62, § 1 van de Bankwet, dienen alle bestuurders en effectieve leiders in staat te zijn om voldoende tijd te besteden aan de vervulling van hun taken bij de instelling. Dit geldt ook in perioden van sterk verhoogde activiteit, zoals reorganisaties, crisissituaties, fusies enz. De richtsnoeren EBA/GL/2017/12 bepalen dat instellingen de rollen, taken en vereiste vaardigheden van de verschillende functies binnen het bestuursorgaan schriftelijk dienen vast te leggen, met inbegrip van de tijd die naar verwachting aan elke functie moet worden besteed. Instellingen kunnen eisen dat de betrokken personen bevestigen dat zij effectief de door de instelling vooropgestelde tijdsbesteding zullen respecteren.

In dit kader dient tevens bijzondere aandacht te worden geschonken aan het cumuleren van functies, hetgeen niet alleen tot belangenconflicten in hoofde van de betrokken persoon kan leiden, maar tevens een impact kan hebben op de tijd die besteed wordt aan het bestuursmandaat bij de instelling.

Overeenkomstig artikel 62, § 3 van de Bankwet dient elke kredietinstelling een intern beleid aangaande externe functies uit te werken. Daarbij dient tevens rekening te worden gehouden met kwalitatieve en kwantitatieve beperkingen zoals uiteengezet in artikel 62 van de Bankwet (en de bijbehorende externe leidraad van de NBB), en het reglement en de circulaire van de NBB inzake de uitoefening van externe functies door leiders van gereguleerde ondernemingen.

Wat de kwantitatieve beperkingen betreft, bepaalt de Bankwet het maximaal aantal bestuursmandaten dat een uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurder kan opnemen. Bij deze berekening gelden voor de samentelling van verschillende mandaten die binnen eenzelfde groep worden uitgeoefend de specifieke regels van artikel 62, § 9 van de Bankwet, die afwijken van hetgeen op dit punt wordt vermeld in de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Naast het aantal bestuursmandaten, wordt de tijdsbesteding tevens beïnvloed door een aantal andere factoren die eigen zijn aan de betrokken persoon dan wel aan de instelling in kwestie, zoals,

¹² Wat de vereiste van afwezigheid van “*significante zakelijke relatie*” betreft, dient de significante aard zowel vanuit het oogpunt van de instelling, als vanuit het oogpunt van de betrokken persoon te worden beoordeeld. Vanuit het laatstgenoemde oogpunt staat het aanhouden van een commerciële relatie door de persoon met de betrokken financiële instelling een kwalificatie als onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 526ter W. Venn. in de weg, met uitzondering van die gevallen waar het enkel een beperkt aantal financiële basisproducten (bijvoorbeeld een zichtrekening, een spaarrekening, aanvullende groepsverzekering, verplichte verzekeringen van het type brand / auto, ...), afgesloten tegen cliëntenvoorwaarden betreft.

¹³ Zie in dit verband onder meer richtsnoeren EBA/GL/2017/11 inzake interne governance.

bijvoorbeeld, de omvang en complexiteit van de activiteiten van de instelling, de geografische nabijheid en reistijd verbonden aan de uitoefening van de functie enz. Op dit punt wordt aanbevolen om ten minste rekening te houden met de factoren vermeld in de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Voorts wordt ook nog verwezen naar de duiding inzake tijdsbesteding die geboden wordt in de GTM-Gids en de in dit kader door de instelling aan de toezichthouder te verstrekken informatie (zie punt 2.6.3.1).

2.4.2.5 Antecedenten

Bij de beoordeling van de deskundigheid zal tevens aandacht worden besteed aan relevante antecedenten, zoals bijvoorbeeld het feit of de betrokken persoon bij een instelling waarbij belangrijke financiële problemen zijn vastgesteld die hebben geleid tot vormen van overheidsingrijpen (i) een functie vervult of heeft vervuld die een geschiktheidstoetsing vergt, of (ii) op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, dan wel (iii) in een dergelijke instelling een significant belang bezit of bezat.

2.4.2.6 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 rekening gehouden te worden met de samenstelling en de werking van dit gehele bestuursorgaan. Dit betekent dat dient nagegaan te worden of met deze persoon, gelet op 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 kader van de collectieve beoordeling) in het licht van de nieuwe samenstelling van het bestuursorgaan. Als dat niet het geval is, zal de toezichthouder de instelling vragen hoe zij het ontstane gebrek aan deskundigheid denkt op te lossen.

Bij het uitblijven van een bevredigend antwoord spreekt de toezichthouder de instelling daarover 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 gelet op de nieuwe samenstelling en taakverdeling van het bestuursorgaan.

De onderneming dient deze tekortkoming aan te pakken, ofwel door de deskundigheid van de resterende bestuurders te vergroten, ofwel door een nieuwe bestuurder aan te trekken die over de vereiste 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 blijk 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 weigering 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 2.4.2.1, aangezien elk lid in dezelfde mate verantwoordelijk is.

In dit verband wordt er tevens aan herinnerd dat de instellingen er op grond van artikel 60 van de Bankwet toe gehouden zijn de NBB/ECB te informeren over de eventuele taakverdeling tussen de leden van het bestuursorgaan en over de belangrijke wijzigingen hierin.

De richtsnoeren EBA/GL/2017/12 verduidelijken nader in welke gevallen de instelling de collectieve geschiktheid van het bestuursorgaan dient te (her)beoordelen, en welke de aandachtspunten zijn bij het doorlopen van een dergelijke oefening. Voorts bieden zij ook duiding aangaande de instrumenten die hiertoe kunnen worden gehanteerd. Wat dit laatste punt betreft, wordt in het bijzonder verwezen naar bijlage I bij de richtsnoeren, waarin een model voor een matrix ter beoordeling van de collectieve geschiktheid wordt aangereikt. Zoals aangegeven in § 151 van de richtsnoeren kunnen de instellingen tevens opteren om de voorgestelde matrix aan te passen op grond van de evenredigheids- of specialiteitscriteria vermeld in Titel I van de richtsnoeren, dan wel een eigen passende methode uitwerken die in overeenstemming is met de in de richtsnoeren neergelegde criteria inzake collectieve geschiktheid.

Zowel de GTM-Gids als de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 bevatten nadere verduidelijking bij de door de instelling aan de toezichthouder te verstrekken informatie en motivatie (o.a. te verrichten zelf-evaluatie en in dit kader op te stellen verklaring) aangaande de beoordeling van de collectieve geschiktheid.

2.4.3 PROFESSIONELE BETROUWBAARHEID - "*PROPER*"

2.4.3.1 Draagwijdte betrouwbaarheid

Zoals aangegeven in de inleiding, houdt de professionele betrouwbaarheid van een persoon verband met diens eerbaarheid en integriteit. Dit kenmerk kan meer concreet worden geanalyseerd 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/ECB) en de ruimere beoordeling van de professionele betrouwbaarheid (wel appreciatiebevoegdheid voor de NBB/ECB), wat zich onder meer uit in het toepassen van wegingsfactoren die betrekking hebben op de relevantie en de materialiteit (zie punt 2.4.1). Tussen beide is er echter een verband, in die zin dat de NBB/ECB 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.

1) Beroepsverbod

In artikel 20 van de Bankwet is een lijst opgenomen van veroordelingen die, wanneer een persoon deze oploopt, er sowieso toe leiden dat de betrokkene gedurende een welbepaalde periode de bestuurs- of onafhankelijke controlefuncties vermeld in artikel 20, § 1 niet meer mag uitoefenen. De NBB/ECB kan als toezichthouder geen afwijkingen of uitzonderingen in dit verband toestaan. Er is dan ook geen mogelijkheid tot derogatie ten aanzien van deze veroordelingen.

2) Beoordelingsbevoegdheid van de NBB/ECB

De beoordeling van de professionele betrouwbaarheid van een persoon mag evenwel niet herleid worden tot het louter nagaan van de afwezigheid van dergelijke "verboden" veroordelingen. Het begrip "professionele betrouwbaarheid" dient ruim te worden opgevat, in die zin dat ook andere antecedenten iemands professionele betrouwbaarheid kunnen aantasten. De strafrechtelijke vordering en het optreden van de NBB/ECB 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 aan de geschiktheidstoetsing onderworpen zijn, 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 (zie bijlage), en de preciseringen die ter zake worden verstrekt in de GTM-Gids, kunnen instellingen zien aan welke elementen best bijzondere aandacht wordt besteed in het kader van een betrouwbaarheidstoetsing. Veroordelingen, van welke aard ook, moeten steeds worden opgenomen in de formulieren (zie punt 2.6.3.2).

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

Er wordt op gewezen dat aan de vaststelling van schuld, zonder dat formeel een veroordeling door de daartoe bevoegde instantie werd uitgesproken, eenzelfde gevolg dient te worden verleend als aan een veroordeling. De betrokken schuldige kan namelijk niet betrouwbaar worden geacht.

Ten aanzien van lopende of hangende zaken op strafrechtelijk, administratief of tuchtrechtelijk vlak in hoede van een te beoordelen persoon, is de NBB/ECB van mening dat een persoon niet als betrouwbaar 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 een functie bekleden die een geschiktheidstoetsing vergt, 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 negatieve wijze mag/zal beïnvloeden.

Rekening houdend met de wegingsfactoren bedoeld in punt 2.4.1, wordt aanbevolen 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 de volgende situaties:

- de betrokkene heeft aanzienlijke persoonlijke financiële problemen gehad (bijvoorbeeld terugkerend gokgedrag, een patroon van buitensporige schulden, ...) en deze hebben tot juridische, invorderings- of incassoprocedures geleid;
- er is ten aanzien van de betrokkene een staking van betaling, staat van kennelijk onvermogen, faillissement, schuldsanering of schuldeisersakkoord aangevraagd of uitgesproken;
- de betrokkene was reeds verwickeld in fiscale procedures, of er wordt verwacht dat hij daarin betrokken zal geraken;
- de betrokkene is veroordeeld tot het voldoen van openstaande schulden wegens aansprakelijkheid voor het faillissement van een vennootschap of rechtspersoon;
- Er is staking van betaling of faillissement aangevraagd of uitgesproken met betrekking tot een vennootschap, instelling of andere organisatie waarin de persoon een bestuurs- of onafhankelijke controlefunctie vervult of heeft vervuld, of op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, of waarin hij/zij een significant belang bezit of bezat.

c. Andere antecedenten

Rekening houdend met de wegingsfactoren bedoeld in punt 2.4.1, dient verder ook aandacht te worden besteed aan:

- andere opgelopen strafrechtelijke, tuchtrechtelijke, burgerrechtelijke en administratiefrechtelijke veroordelingen (bijvoorbeeld inbreuken op de preventieve witwaswetgeving, consumentenwetgeving, belastingwetgeving, enz.);
- lopende zaken in deze domeinen, in het bijzonder de betrokkenheid van een persoon bij onderzoeken of sanctieprocedures gevoerd door de NBB, de ECB, 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 (zie in dit verband tevens §§ 77 en 78 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12).

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 bestuurs- of controlefunctie vervult of heeft vervuld, of op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, of waarin hij/zij een significant belang bezit of bezat) in aanmerking worden genomen. In dit laatste geval weegt de mate van betrokkenheid van de persoon uiteraard mee.

2.5 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 de professionele deskundigheid en betrouwbaarheid van een persoon, dient de instelling deze onverwijld nader te analyseren.

2.5.1 VÓÓR HET AANVATTEN VAN EEN FUNCTIE: FUNCTIEPROFIELEN EN AANWERVINGSBELEID

De NBB/ECB verwacht dat de instellingen voor elke functie die een geschiktheidstoetsing vergt een schriftelijk functieprofiel opstellen dat nauwkeurig aangeeft welke invulling van de geschiktheidsstandaard zij voor deze functie van toepassing achten. Het is aan te bevelen dat een instelling de diverse onderdelen van dit handboek, 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. Zowel de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 als de GTM-Gids bevatten concrete aanbevelingen en richtlijnen (bv. inzake de te vergaren informatie en documentatie, te verifiëren criteria, enz.) die de instelling kan hanteren bij de beoordeling van de geschiktheid van individuele personen.

Wanneer de instelling, na afloop van het door haar verrichte onderzoek, de persoon voor de betrokken functie wenst te weerhouden, wordt aanbevolen 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 worden ook de afspraken vermeld 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/ECB naderhand uitvoert.

2.5.2 TIJDENS DE UITOEFENING VAN EEN FUNCTIE: EVALUATIEPROCEDURE EN PERIODIEKE BEOORDELING

De vereiste van geschiktheid heeft een voortdurend karakter: overeenkomstig artikel 19 van de Bankwet dienen de geviseerde personen permanent over de voor de uitoefening van hun functie vereiste professionele betrouwbaarheid en passende deskundigheid te beschikken.

Daarnaast dient het benoemingscomité, met toepassing van artikel 31 van de Bankwet, de samenstelling en de werking van de bestuurs- en beleidsorganen te beoordelen, in het bijzonder wat de individuele en collectieve geschiktheid van de leden betreft. Hiertoe dient het benoemingscomité periodiek, en tenminste jaarlijks, over te gaan tot een evaluatie van, enerzijds, de structuur, omvang, samenstelling en prestaties van het wettelijk bestuursorgaan, en, anderzijds, van de kennis, vaardigheden, ervaring, en de mate van betrokkenheid van de individuele leden van het wettelijk bestuursorgaan, alsook van het wettelijk bestuursorgaan als geheel.

Bijgevolg dienen de nodige evaluatieprocedures te worden uitgewerkt om de individuele en collectieve geschiktheid van de betrokken personen doorlopend te monitoren. Deze procedures dienen nauwkeurig aan te geven welke stappen de instelling zal ondernemen in geval van een negatieve evaluatie. De periodieke herbeoordelingen dienen schriftelijk te worden vastgelegd en - naast de eindbeoordeling - tevens de overwegingen te vermelden die hiertoe hebben geleid, inclusief de vastgestelde zwakke punten en de gemaakte afspraken om deze te remediëren. Het permanent karakter van de geschiktheidsverplichtingen vindt ook best zijn weerslag in het opleidingsbeleid van de instelling.

Voorts wordt tevens verwezen naar de richtsnoeren EBA/GL/2017/12, die nadere duiding bieden omtrent het proces en de criteria die in aanmerking dienen te worden genomen bij de doorlopende monitoring en herbeoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid, met inbegrip van de informatie en documentatie die ter zake dient te worden overgemaakt aan de toezichthouder.

Indien naar aanleiding van een herbeoordeling belangrijke tekortkomingen worden vastgesteld betreffende de individuele of collectieve geschiktheid van de betrokken personen, dienen deze onmiddellijk ter kennis te worden gebracht van de toezichthouder. Zoals aangegeven in de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017¹⁴, behoort het immers tot de primaire verantwoordelijkheid van de betrokken persoon en de instelling om elk relevant nieuw feit dat een invloed kan hebben op de geschiktheid onverwijld te melden aan de toezichthouder: zij dienen de toezichthouder steeds juiste en volledige informatie te verschaffen opdat deze zich een correct beeld kan vormen van de geschiktheid van de betrokkene. De niet-naleving hiervan kan in voorkomend geval als gevolg hebben dat de toezichthouder de betrokken persoon diskwalificeert, hetgeen impliceert dat deze niet langer als geschikt wordt beschouwd.

2.6 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE TOEZICHTHOUDER

2.6.1 MOMENT VAN DE BEOORDELING

De toezichthouder beoordeelt de geschiktheid van personen die een functie onderworpen aan een geschiktheidstoetsing 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 toetsing verschilt naargelang van het moment waarop deze plaatsvindt.

¹⁴ Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001, p. 24.

2.6.1.1 Vóór het aanvangen van een functie

Deze toetsing vindt plaats bij de aanvraag tot vergunning of registratie van een instelling of bij het voornemen van een instelling die reeds over een vergunning of registratie beschikt, om iemand aan te stellen voor een functie die een geschiktheidstoetsing vergt (waaronder ook benoemingen die kaderen binnen de goedkeuringsprocedure betreffende gekwalificeerde deelnemingen, cf. GTM-Gids). In dit laatste geval kan het gaan om iemand die reeds werkzaam is binnen de betrokken instelling of om een externe persoon.

De geschiktheidstoetsing vóór het aanvangen van een functie is een momentopname.

2.6.1.2 Tijdens de uitoefening van een functie

In het kader van het door de NBB/ECB uitgeoefend doorlopend prudentieel toezicht, wordt de geschiktheid van de betrokken 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.

1) Hertoetsing op basis van bepaalde signalen

In de praktijk zal de toezichthouder afgaan op signalen die twijfels zaaien aangaande iemands functioneren en derhalve aanleiding kunnen zijn om te toetsen of de betrokkene voldoende geschikt is voor de door hem uitgeoefende functie. De signalen kunnen zeer divers zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan om de volgende signalen: de opening van of ontwikkelingen in straf-, burger-, administratief- of tuchtrechtelijke procedures, een onverwachte verandering in de bedrijfsresultaten, bezorgdheid over het gehanteerde bedrijfsmodel, bezorgdheid over de integere en beheerste bedrijfsvoering, de uitbreiding van ondernemingsactiviteiten naar het buitenland, de uitbesteding van (kern)taken, het structureel niet of laattijdig reageren op verzoeken om informatie vanwege de toezichthouder, het niet naleven van bepaalde door de toezichthouder opgelegde aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen, een groot personeelsverloop, een slechte administratie, het (herhaaldelijk) overtreden van wet- en regelgeving. In voorkomend geval gaat het om een combinatie van signalen die in hoofde 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 twijfel kan doen rijzen over de deskundigheid of professionele betrouwbaarheid van de betrokken persoon, zal de NBB/ECB 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 oordeel vormen en daarbij rekening houden met de motivering van het bestuursorgaan en de aard van de tenlastegelegde feiten.

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 of de besluitvorming en bedrijfsvoering al dan niet getuigen van professioneel gedrag.

Een hertoetsing kan slaan op één of meerdere personen tegelijk en zal situatiespecifiek worden ingevuld, d.w.z. afhankelijk van de aanleiding voor de hertoetsing. Indien bijvoorbeeld bezorgdheid over de bedrijfscultuur ten grondslag ligt 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 bezorgdheid 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.

Zoals reeds aangegeven, leidt het aantreden van een nieuwe bestuurder niet automatisch tot het hertoetsen van de overige reeds in functie zijnde leden van het bestuursorgaan van de instelling. 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 (tijdige) vervanging wordt gezocht of gevonden of nog, indien de personen binnen het bestuursorgaan van functie veranderen (bijvoorbeeld van niet-uitvoerend naar uitvoerend bestuurder).

2) Hertoetsing bij afwezigheid van bepaalde signalen

De toezichthouder kan de individuele en collectieve geschiktheid van de leden van het bestuursorgaan en de verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties ook hertoetsen - zonder dat er specifieke signalen zijn – in het kader van de uitoefening van haar algemeen op het risico gebaseerd toezicht. In de praktijk kan deze hertoetsing plaatsvinden naar aanleiding van verschillende elementen (vb. hertoetsing naar aanleiding van elementen die vastgesteld werden in het kader van periodieke controles, inspecties met betrekking tot governance, thematische of horizontale toezichtsacties, enz...)

2.6.2 BEOORDELINGSPROCEDURE

Zoals reeds aangegeven in punt 2.1, vindt de toepassing van de geschiktheidsvereisten op instellingen die onder het rechtstreeks toezicht van de ECB vallen, plaats in overeenstemming met de regels van het GTM. Derhalve wordt voor meer informatie omtrent de concrete procedurele stappen in het beoordelingsproces verwezen naar de GTM-Gids. Zoals aangegeven in deze Gids, fungeren de nationale bevoegde autoriteiten, i.c. de NBB, als toegangspunt voor het aanvatten van de procedure, en staan zij de ECB bij in het kader van het eigenlijke beoordelingsproces. Met uitzondering van de geschiktheidsprocedures die kaderen binnen een vergunningverlening of de beoordeling van een gekwalificeerde deelneming (beide onderworpen aan de regels voor de zogenaamde "gemeenschappelijke procedures"), behoort de beslissing omtrent de geschiktheid tot de bevoegdheid van de ECB.

2.6.2.1 Vóór het aanvatten van een functie

Overeenkomstig artikel 60 van de Bankwet dienen de instellingen de NBB/ECB voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van het voorstel tot benoeming, herbenoeming of de niet-herbenoeming, de afzetting of het ontslag van de geïdende personen. Wanneer een persoon van functie wijzigt, dient dit als een nieuwe benoeming te worden beschouwd. Er is tevens sprake van een functiewijziging wanneer er binnen het bestuursorgaan een significante nieuwe taakverdeling plaatsvindt.

In nauwe samenwerking met de NBB, streeft de ECB ernaar haar goedkeuring aangaande het voorstel tot benoeming binnen een redelijke termijn te verstrekken, bij voorkeur binnen 2 tot 3 maanden, en - voor tijdrovende dossiers - binnen 4 maanden, zoals aangegeven in §178 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Voornoemde streeftermijnen beginnen te lopen zodra de formulieren volledig zijn overgemaakt aan de NBB. Wanneer de NBB/ECB bijkomende informatie opvraagt van de instelling, worden deze termijnen onderbroken totdat die informatie wordt overgemaakt. De instellingen worden verzocht rekening te houden met deze streeftermijnen voor het tijdig overmaken van het schriftelijk dossier via de standaardformulieren.

In beginsel kan de benoeming niet plaatsvinden en niet openbaar gemaakt worden vóór uitspraak door de ECB. De instelling kan via de gebruikelijke kanalen contact opnemen met de NBB/ECB kort na het indienen van de volledig ingevulde formulieren om na te gaan of de NBB/ECB het dossier als tijdrovend 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 die een geschiktheidstoetsing vergt wordt voorgedragen, raadpleegt de NBB/ECB

eerst de FSMA¹⁵. De FSMA maakt relevante feitelijkheden aan de NBB over binnen een termijn van een week na ontvangst van het verzoek om advies.

2.6.2.2 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/ECB heeft als prudentiële toezichthouder een doorlopende bevoegdheid om zowel tot een individuele als collectieve herbeoordeling over te gaan.

Zo kan de NBB/ECB – overeenkomstig de artikelen 45, 134 en 135 van de Bankwet - naar aanleiding van vaststellingen of analyses in het kader van de uitoefening van haar toezicht op een welbepaalde instelling, beslissen over te gaan tot een herbeoordeling van de geschiktheid van de betrokken leiders. Die herbeoordeling kan bijvoorbeeld voortvloeien uit rapporten of vaststellingen die een negatieve of afwijzende houding aantonen aangaande algemeen aanvaarde goede praktijken (bijvoorbeeld inzake transparante en volledige informatiedoorstroming naar het wettelijk bestuursorgaan), het herhaaldelijk of bewust niet opvolgen van aanbevelingen van de toezichthouder, een vastgesteld gebrek aan beschikbaarheid om vergaderingen bij te wonen, het verstrekken van onvolledige of onjuiste informatie aan de toezichthouder of aandeelhouders, een niet-coöperatieve houding ten aanzien van de toezichthouder enz¹⁶...

Zoals reeds aangegeven, 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 ligt bij de NBB/ECB.

In geval van hertoetsing van een persoon, zal de NBB/ECB de instelling laten weten welke informatie zij wenst te ontvangen. De NBB/ECB kan informatie opvragen aangaande periodieke beoordelingen die door de instelling werden uitgevoerd.

Wanneer de NBB/ECB overgaat tot een hertoetsing, zal zij ook een beroep doen op de medewerking van de persoon in kwestie. Wanneer de betrokkene weigert hieraan gevolg te geven, zal de NBB/ECB dit in eerste instantie aankaarten 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.

Zoals aangegeven in § 185 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 kan, afhankelijk van de concrete omstandigheden, de schending van de prudentiële of andere regelgeving door een instelling de bevinding van de toezichthouder dat een persoon niet langer geschikt is, ondersteunen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien wordt vastgesteld dat de persoon verzuimd heeft de nodige stappen te zetten die redelijkerwijze verwacht mogen worden om de schending van de regelgeving te voorkomen, verhelpen of beëindigen.

2.6.3 INFORMATIE VOOR DE BEOORDELING DOOR DE TOEZICHTHOUDER

2.6.3.1 Informatiebronnen van de toezichthouder

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

- het door de instelling en de betrokken persoon volledig naar waarheid ingevuld en ondertekend toepasselijk standaardformulier (zie bijlage), inclusief informatie die de toezichthouder waar nodig kan verkrijgen van de hierin genoemde referenties;
- de door de instelling verrichte geschiktheidsbeoordelingen, met inbegrip van de beoordeling van de collectieve samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan. Dit omvat tevens de in

¹⁵ Artikel 60, § 2 van de Bankwet.

¹⁶ Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, Doc. 54-2682/001, p. 24.

bijlage III bij de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 vermelde informatie en documentatie, en de te verstrekken informatie over de tijdsbesteding als bepaald in de GTM-Gids;

- toezichtinformatie en -antecedenten, waarover de NBB/ECB 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;
- 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 persoon¹⁷. Het is aangewezen dat instellingen wijzigingen in 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 in het beleid leiden evenwel niet automatisch tot een hertoetsing.

2.6.3.2 Bewust achterhouden of verkeerd overmaken van informatie

De NBB/ECB 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 toch te worden verstrekt of moet contact worden opgenomen met de NBB/ECB via de gebruikelijke kanalen. Veroordelingen, van welke aard ook, moeten echter steeds worden opgenomen in de formulieren en het komt uitsluitend aan de toezichthouder toe om de relevantie of materialiteit ervan voor geschiktheidsdoeleinden 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/ECB beschouwd als een toezichtsantecedent. De NBB/ECB kan een dergelijke meldingslacune op het spoor komen aan de hand van andere informatiebronnen.

“Bewuste” informatielacunes zullen meteen tot een weigering leiden, gelet op het vertrouwensprobleem dat zij inherent met zich meebrengen.

2.6.4 TECHNIEK VAN HET INTERVIEW

In het kader van een geschiktheidsbeoordeling kan de NBB/ECB 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 verkrijgen van diens deskundigheid en/of professionele betrouwbaarheid. De NBB/ECB zal hierbij een "*risk based approach*" hanteren en rekening houden met de aard, de omvang en het risicoprofiel van de instelling, met de beoogde functie en met alle andere elementen die vragen zouden doen rijzen over de door de instelling en de betrokkene verstrekte informatie. In de regel zal een interview steeds plaatsvinden bij nieuwe benoemingen in de functie van CEO (of equivalente functie) of voorzitter van de raad van bestuur van

¹⁷ Artikel 36/19 van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België.

de instelling. In alle andere gevallen kunnen interviews, afhankelijk van de concrete noden, ook worden gebruikt als instrument voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen. Indien er na het initiële interview nog bezorgdheden overblijven, kan er voor de overblijvende zorgpunten een tweede specifiek interview worden gehouden.

Het interviewpanel bestaat uit minimum twee leden. De samenstelling van het panel is afhankelijk van de aard en functie die de betrokkene wenst uit te oefenen, alsook van de aard, omvang, en complexiteit van de risico's en activiteiten van de instelling. Indien het een (kandidatuur als) CEO of voorzitter van de raad van bestuur betreft, dient ten minste één lid van het panel te beschikken over een voldoende senioriteit of hiërarchisch niveau.

Tijdens een dergelijk gesprek zal de toezichthouder nagaan of het beeld dat de instelling heeft geschetst van de geschiktheid 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 van die van de instelling. In voorkomend geval zal de NBB/ECB 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/ECB 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, zal de NBB/ECB deze evaluatie van het interview schriftelijk meedelen aan de voorzitter van de raad van bestuur van de instelling en aan de betrokkene.

Bij het stopzetten van een functie kan een zogenaamd "exitinterview" voor de NBB/ECB bijzonder nuttig zijn om nadere informatie over het stopzetten van de functie of de governance van de instelling in het algemeen te bekomen.

2.6.5 RESULTAAT EN GEVOLGEN VAN DE BEOORDELING

Na afloop van de door haar uitgevoerde geschiktheidsbeoordeling (naargelang van 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, van enkele onderliggende bevindingen. In haar communicatie met de instelling zal de NBB/ECB een duidelijk onderscheid maken tussen het onderdeel "deskundigheid" en het onderdeel "betrouwbaarheid".

De NBB/ECB beschikt tevens over de mogelijkheid om positieve besluiten vergezeld te doen gaan van aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen, en hanteert daarbij de richtlijnen vermeld in de GTM-Gids. Zoals aangegeven in voormelde Gids zal de NBB/ECB in een dergelijk geval de voorwaarden of verplichtingen duidelijk omschrijven en een relatief korte termijn bepalen waarbinnen deze dienen te worden vervuld. Aangezien de geschiktheid een voortdurend karakter heeft, beschikt de NBB/ECB permanent over de mogelijkheid om de daadwerkelijke naleving van dergelijke aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen te monitoren, en, indien nodig, over te gaan tot herbeoordeling (zie punt 2.6.1.2).

Bij een negatieve beoordeling kan de betrokken persoon de NBB/ECB contacteren voor feedback. Negatieve beslissingen van de NBB/ECB aangaande de geschiktheid van een persoon zullen – conform het bepaalde in de GTM-Gids - steeds grondig gemotiveerd worden. Zoals aangegeven in de GTM-Gids staat tegen negatieve beslissingen een herzieningsprocedure bij de Administratieve Raad van Toetsing open, of kan het besluit worden aangevochten voor het Hof van Justitie van de Europese Unie. De concrete beroepsmogelijkheden worden ook vermeld in de kennisgevingsbrief.

In fine kan nog worden opgemerkt dat de toezichthouder tevens - los van enige formele positieve, negatieve of voorwaardelijke geschiktheidsbeslissing - naar de instelling kan terugkoppelen om feedback te geven bij een ingediende kandidatuur. Bijvoorbeeld, indien de instelling in de loop van de behandeling van het dossier door de toezichthouder de kandidatuur intrekt, kan de ECB/NBB - in het

kader van de verantwoordelijkheid die inzake de geschiktheidsbeoordeling op de instelling rust (zie punt 2.3.2) enerzijds, en/of het bredere governance perspectief anderzijds - feedback verstrekken omtrent vastgestelde problemen. Indien nodig kan de toezichhouder ook gepaste prudentiële maatregelen opleggen om bepaalde tekortkomingen inzake het geschiktheidsbeleid of de governance van de instelling te remediëren.

3. Geschiktheidsvereisten van toepassing op kredietinstellingen die onder het rechtstreekse toezicht van de NBB vallen, beursvennootschappen, betalingsinstellingen, instellingen voor elektronisch geld, vereffeningsinstellingen en gelijkgestelde instellingen, centrale effectenbewaarinstellingen en hun ondersteuning verlenende instellingen, centrale depositobanken, bepaalde (gemengde) financiële holdings, en bepaalde bijkantoren

Regelgevend kader:

1. Artikelen 26 en 27 van Verordening 909/2014 betreffende de centrale effectenbewaarinstellingen¹⁸
2. Art. 11, 19, 20, 21, 27-31, 60, 61, 62, 72, 86, 168, 212, 333, 335, 494, 501, 502, 504-506, 524, 525, 535, 544, 573-576, Bankwet
3. art. 526ter W.Venn.
4. Art. 10, 20, 21, 34, 37, 59, 144, 167, 175, 176, 179, 181, 186, en 228 Wet op de betalingsinstellingen en instellingen voor elektronisch geld¹⁹
5. Art. 36/2, 36/26 en, 36/26/1, §§ 3, 5, 6 Organieke Wet²⁰
6. Art. 9, 10, 10bis, 12, 15, 17, 21, 36 Koninklijk besluit op de vereffeningsinstellingen²¹
7. Koninklijk besluit van 15 april 2018 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 6 februari 2018 betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie
8. Koninklijk besluit van 20 juni 2012 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 6 december 2011 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders van gereguleerde ondernemingen
9. Circulaire NBB_2018_25 van 18 september 2018 betreffende de geschiktheid van bestuurders, leden van het directiecomité, verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en effectieve leiders van financiële instellingen
10. Circulaire NBB_2017_21 van 7 juli 2017 betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen
11. Circulaire PPB-2006-13-CPB-CPA van 13 november 2006 betreffende de uitoefening van externe functies door de leiders van gereguleerde ondernemingen

¹⁸ Verordening (EU) nr. 909/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende de verbetering van de effectenafwikkeling in de Europese Unie, betreffende centrale effectenbewaarinstellingen en tot wijziging van Richtlijnen 98/26/EG en 2014/64 EU en Verordening (EU) nr. 236/2012.

¹⁹ Wet van 11 maart 2018 betreffende het statuut van en het toezicht op de betalingsinstellingen en de instellingen voor elektronisch geld, de toegang tot het bedrijf van betalingsdienstaanbieder en tot de activiteit van uitgifte van elektronisch geld, en de toegang tot betalingssystemen.

²⁰ Wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België.

²¹ Koninklijk besluit van 26 september 2005 houdende het statuut van de vereffeningsinstellingen en de met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen.

12. Handboek governance voor de banksector van de NBB (Governance Handboek)
13. Externe leidraad voor de toepassing van artikel 62 van de Bankwet
14. EBA-richtsnoeren van 26 september 2017 voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie onder Richtlijn 2013/36/EU en Richtlijn 2014/65/EU (EBA/GL/2017/12)
15. EBA-richtsnoeren van 26 september 2017 inzake interne governance (EBA/GL/2017/11)
16. GTM-Gids voor de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid van mei 2018
17. BCBS Principles: principles 2 en 4

3.1 ALGEMEEN

Dit hoofdstuk is van toepassing op de volgende instellingen die onder het rechtstreekse toezicht van de NBB ressorteren:

- kredietinstellingen, beursvennootschappen, betalingsinstellingen en instellingen voor elektronisch geld naar Belgisch recht, en de bijkantoren van voornoemde instellingen in het buitenland,
- in België gevestigde bijkantoren van kredietinstellingen, beursvennootschappen, betalingsinstellingen en instellingen voor elektronisch geld die geen lid zijn van de Europese Economische Ruimte,
- vereffeningsinstellingen en met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen naar Belgisch recht en de bijkantoren van voornoemde instellingen in het buitenland,
- centrale effectenbewaarinstellingen, hun ondersteuning verlenende instellingen en depositobanken naar Belgisch recht, en de bijkantoren van voornoemde instellingen in het buitenland,
- in België gevestigde bijkantoren van instellingen die ondersteuning verlenen aan centrale effectenbewaarinstellingen, depositobanken, vereffeningsinstellingen en met vereffeningsinstellingen gelijkgestelde instellingen, die geen lid zijn van de Europese Economische Ruimte,
- (gemengde) financiële holdings.

Om redenen van coherentie en level playing field wordt gestreefd naar een zo groot mogelijke cross-sectorale benadering van de geschiktheidsvereisten. Derhalve zijn de richtlijnen die in dit hoofdstuk aan bod komen van toepassing op alle voornoemde instellingen, doch enkel voor zover het op deze instellingen toepasselijke nationale of Europeesrechtelijke wettelijk kader hierin voorziet. De NBB zal evenwel bij elke geschiktheidsbeoordeling rekening houden met – onder meer – de aard, de omvang, de complexiteit, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de instelling waar de betrokkene werkzaam is (zie punt 3.4.2.3). In de optiek van de NBB als toezichthouder zijn er geen doorslaggevende redenen om de invulling van de beoordelingsstandaarden nog verder (dan in functie van voornoemde parameters) te laten variëren tussen de instellingen geïmpliceerd in dit hoofdstuk.

In het verlengde van de voornoemde cross-sectorale benadering wordt opgemerkt dat bepaalde internationale richtsnoeren en beleidsdocumenten, ofschoon zij uitdrukkelijk gericht zijn aan kredietinstellingen of beursvennootschappen, goede praktijken bevatten die brede navolging verdienen. Bijgevolg beveelt de NBB ook de andere instellingen in dit hoofdstuk aan om de volgende goede praktijken – binnen de grenzen van de respectieve toezichtswetten en rekening houdend met de specifieke proportionaliteitsvariabelen in punt 3.4.2.3 – waar mogelijk *mutatis mutandis* toe te passen:

- De EBA heeft met toepassing van Richtlijnen 2013/36/EU (“CRD IV”) en 2014/65/EU (“MIFID II”) op 26 september 2017 de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 uitgevaardigd, die vanaf 30 juni 2018 dienen te worden toegepast. De NBB zal zich bij haar concreet toezicht op de geschiktheidsvereisten laten leiden door deze richtsnoeren.

- De ECB heeft in mei 2018 een Gids voor de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid gepubliceerd ("GTM-Gids"), die tot doel heeft de toepassing van de beoordelingscriteria voor geschiktheidsbeoordelingen te harmoniseren, teneinde in de toezichtspraktijk een gemeenschappelijke werkwijze te bereiken voor de kredietinstellingen die onder haar rechtstreeks toezicht staan.

3.2 TOEPASSINGSGBIED

Dit hoofdstuk heeft betrekking op de individuele en – desgevallend – collectieve geschiktheidsbeoordeling van de personen die bij voornoemde instellingen de volgende functies uitoefenen of wensen uit te oefenen:

- bestuurder;
- lid van het directiecomité (al dan niet bestuurder²²);
- verantwoordelijke van een onafhankelijke controlefunctie (de beoordeling dient in elk geval de hoogste operationeel verantwoordelijke²³ personen voor deze controlefunctie te vatten), of, bij uitbesteding, de persoon die binnen de instelling verantwoordelijk is voor de follow-up van deze uitbesteding;
- effectief leider die geen bestuurder is.

Ten aanzien van de effectieve leiders die geen bestuurder zijn, dient de NBB in principe niet via een voorafgaandelijke goedkeuring tussen te komen wanneer zij hun functie opnemen. Uiteraard betekent dit niet dat deze personen, die beschouwd dienen te worden als medewerkers met een sleutelfunctie, niet over een voor hun functie vereiste passende deskundigheid en professionele betrouwbaarheid dienen te beschikken. De principes van dit hoofdstuk zijn ook op hen van toepassing voor zover ze niet specifiek betrekking hebben op de voorafgaandelijke goedkeuring van de NBB. Aangezien de NBB in principe geen eigen geschiktheidsbeoordeling van de persoon in kwestie zal uitvoeren, dienen de instellingen voor deze personen dus niet systematisch terug te koppelen naar de toezichthouder door middel van de formulieren die in bijlage bij dit handboek zijn gevoegd. Voor meer duiding wordt tevens verwezen naar de bepalingen betreffende de beoordeling van de geschiktheid van medewerkers met een sleutelfunctie in de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

3.2.1 GRENSOVERSCHRIJDENDE CONTEXT

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

- *EER instellingen die in België actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor of in het kader van het vrij verkeer van diensten ("inward passporting")*: op hen is het hoofdstuk niet van toepassing.

Bijgevolg vallen personen die één van voornoemde functies uitoefenen of wensen uit te oefenen in instellingen die een vergunning hebben verkregen van 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 niet binnen het toepassingsgebied van dit hoofdstuk.
- *Belgische 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 Europese Economische Ruimte*: op hen is dit hoofdstuk wel van toepassing.

²² Voor bepaalde holdingtypes is een gemengde samenstelling van het directiecomité (bestuurders/niet-bestuurders) toegelaten, cf. artikel 212 Bankwet.

²³ Het zogenaamde "DC -1 niveau".

Bijgevolg vallen geïmporteerde personen in dienst van in België over een vergunning beschikkende instellingen die in het buitenland actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor wel onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk, alsook geïmporteerde personen in dienst van in België gevestigde bijkantoren van instellingen die ressorteren onder Staten die geen lid zijn van de Europese Economische Ruimte. De geïmporteerde personen betreffen de effectieve leiders van het bijkantoor en, desgevallend (afhankelijk van de wetgeving van toepassing op het type instelling), de lokale verantwoordelijken van de onafhankelijke controlefuncties.

3.2.2 GROEPSCONTEXT

Zowel op het niveau van de Belgische moederonderneming als op het niveau van alle gereguleerde Belgische dochterondernemingen dienen de geïmporteerde personen geschikt te zijn voor de door hen uitgeoefende functie en derhalve te voldoen aan de beoordelingsstandaarden inzake deskundigheid en betrouwbaarheid. Indien een persoon zowel op moeder- als op dochterniveau een functie uitoefent die een geschiktheidstoetsing vergt, gaat het om afzonderlijke beoordelingen.

Overeenkomstig artikel 109, leden 2 en 3 van de CRD IV, als omgezet in artikel 168 van de Bankwet, dient de consoliderende instelling te zorgen voor de tenuitvoerlegging van een samenhangend en geïntegreerd groepsbeleid voor de beoordeling van de geschiktheid (en de naleving hiervan) bij alle dochterondernemingen binnen de prudentiële consolidatie. Deze verplichtingen worden nader verduidelijkt in de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

3.3 AFBAKENING VERANTWOORDELIJKHEDEN INZAKE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

3.3.1 UITGANGSPUNT

Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de instellingen om deskundige en professioneel betrouwbare personen te selecteren en aan te houden voor de uitoefening van de functies die een geschiktheidstoetsing vergen. De primaire verantwoordelijkheid voor de verificatie van de deskundigheid en betrouwbaarheid van deze personen ligt dan ook bij de betrokken instelling zelf. Zij moet het nodige doen om de geschiktheid van een persoon te toetsen, door een geschiktheidsbeoordeling uit te voeren. De toetsing zal onder meer steunen op informatie die door de te beoordelen persoon wordt verstrekt.

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 inwint, verricht de NBB haar eigen geschiktheidsbeoordeling van de persoon in kwestie. Die beoordeling is niet alleen gericht op de eigenlijke deskundigheid en betrouwbaarheid van de betrokken persoon, maar houdt ook rekening met het globaal individueel en collectief beoordelingsproces van de instelling hieromtrent. Hoe groter de beoordelingsmarge is voor een welbepaald element (bijvoorbeeld omtrent de vaardigheden enz., zie *infra*), 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.

3.3.2 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 een functie uitoefenen die een geschiktheidstoetsing vergt te beoordelen op het vlak van hun deskundigheid en professionele betrouwbaarheid. De instelling dient de toezichthouder (onder meer) op de hoogte te brengen van de uitkomst van de door haar verrichte geschiktheidsbeoordeling, met inbegrip van de beoordeling van de geschiktheid van de collectieve samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan. In dit verband wordt tevens verwezen naar de informatie en documentatie die als bijlage III bij richtsnoeren EBA/GL/2017/12 is gevoegd (zie punt 3.6.3.1).

Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor een passend rekruterings-, evaluatie- en opleidingsbeleid om onder meer deze beoordelingen te omkaderen. Indien de instelling over een benoemingscomité beschikt, dient dit op actieve wijze bij te dragen tot het opnemen van de verantwoordelijkheid van de

instelling in dit domein, en passende interne regels uit te werken voor de individuele en collectieve geschiktheidsbeoordeling. De instelling is het best geplaatst om te bepalen welke specifieke deskundigheid voor een bepaalde functie binnen de onderneming vereist is.

Het behoort tot de taken van de compliancefunctie van de instelling om te waken over de naleving van de wettelijke geschiktheidsvereisten.

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.

3.3.3 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE TOEZICHTHOUDER

Wanneer een nieuwe persoon geschikt wordt bevonden door de financiële instelling, verzamelt de NBB de nodige informatie en verricht zij een beoordeling, die desgevallend uitmondt in de finale goedkeuring. De NBB zal zich voor haar eigen beoordeling in de eerste plaats baseren op de door de instelling en de betrokken persoon verstrekte informatie. Deze informatie wordt hoofdzakelijk ingezameld middels speciaal hiervoor bestemde standaardformulieren (zie bijlage). Het staat de NBB uiteraard vrij om bijkomende gegevens op te vragen en, desgevallend, de betrokkene te interviewen. Verder in dit hoofdstuk wordt meer toelichting verschaft over de procedurele aspecten van de beoordeling door de NBB.

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 beide verantwoordelijk voor de herbeoordeling van deze informatie wanneer daartoe enige aanleiding zou bestaan (zie punten 3.5.2 en 3.6.1.2).

3.3.4 VERANTWOORDELIJKHEID INZAKE HET VOORTDUREND KARAKTER VAN DE GESCHIKTHEID

De wettelijke vereiste om blijvend over geschikte personen te beschikken voor de functies die een geschiktheidstoetsing vergen, vormt een doorlopende verplichting in hoofde van de instellingen. De betrokken personen dienen te allen tijde deskundig en professioneel betrouwbaar te "zijn". De concrete modaliteiten betreffende de doorlopende monitoring van de geschiktheid komen verder in dit handboek uitgebreider aan bod.

Wat echter de respectieve verantwoordelijkheden van de betrokken partijen voor het waarborgen van het voortdurend karakter van de geschiktheidsvereisten betreft, geldt het volgende:

Betrokken persoon

In de door de NBB opgestelde standaardformulieren dient de betrokken persoon te verklaren dat hij het nodige zal doen om op permanente wijze de geschiktheidsstandaarden voor 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 deskundigheid of betrouwbaarheid.

Instelling

Wanneer een instelling oordeelt dat er twijfels zouden kunnen rijzen aangaande de geschiktheid van een persoon in functie of de collectieve geschiktheid van het wettelijk bestuursorgaan, verwacht de NBB dat zij zonder uitstel actie onderneemt en het nodige doet om deze twijfels nader 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 geïsoleerde personen wordt het volgende aanbevolen:

- 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

geschiktheidsstandaarden onverminderd te zullen naleven 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 wijzigingen aangaande hun compliance met de geschiktheidsstandaarden.

Aangezien de financiële sector voortdurend in ontwikkeling is, lijkt permanente vorming een noodzakelijke maar a priori geen voldoende voorwaarde om doorlopend aan de deskundigheidseis te voldoen. De toezichthouder verwacht dat de instelling het nodige doet om op een zinvolle wijze vorm te geven aan permanente educatie.

Toezichthouder

De deskundigheid en betrouwbaarheid van de personen die aan een geschiktheidstoetsing onderworpen zijn, vormt een voortdurend aandachtspunt voor de toezichthouder. Wanneer laatstgenoemde kennis krijgt van elementen die twijfels doen rijzen over de geschiktheid van een bepaalde persoon in functie, zal deze onverwijld overgaan tot nader onderzoek hieromtrent en waar nodig een nieuwe beoordeling uitvoeren.

3.4 RICHTLIJNEN M.B.T. DE STANDAARDEN INZAKE DESKUNDIGHEID EN BETROUWBAARHEID

Hierna worden, zonder exhaustief te zijn, richtlijnen gegeven over hoe de beoordelingsstandaarden inzake deskundigheid en betrouwbaarheid concreet ingevuld kunnen worden.

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

3.4.1 WEGINGSFACTOREN IN HET BEOORDELINGSPROCES

De beschikbare informatie waarmee een bepaald geschiktheidsdossier kan worden opgebouwd, wordt steeds gebruikt en gewogen volgens de relevantie en materialiteit ervan ten aanzien van de verantwoordelijkheden die de persoon heeft of zal hebben. Een aantal wegingsfactoren leiden ertoe dat niet aan elk element uit het dossier eenzelfde gewicht wordt toegekend. Onverminderd meer specifieke wegingsfactoren, houdt de NBB steeds rekening met de volgende algemene wegingsfactoren:

De zwaarte van de informatie in het licht van de doelstellingen van prudentieel toezicht

Aangezien de personen die aan een geschiktheidstoetsing onderworpen zijn, een belangrijke rol (zullen) vervullen bij sleutelbeslissingen van hun instellingen, met mogelijk 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 wordt ook rekening gehouden met de concrete omstandigheden rond de informatie, met de ernst van de feiten, met enig bewijs van eerherstel, enz...

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.

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 deze de informatie zelf weegt, of hij/zij begrijpt dat de informatie een invloed kan hebben op zijn geschiktheid en of hij/zij 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 de persoon eerder werkzaam was), moet de persoon ook in staat zijn om zijn (gebrek aan) betrokkenheid bij de feiten op een correcte manier te schetsen.

De combinatie van beschikbare informatie

Indien er 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 het patroon van handelen en/of nalaten van een persoon en kan leiden tot het oordeel dat de betrokkene niet (meer) geschikt wordt geacht of zijn deskundigheid op een bepaald onderdeel dient te verbeteren.

3.4.2 DESKUNDIGHEID - "FIT"

Uit de definitie van het begrip "deskundigheid" (zie Inleiding, punt 1.2), 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 verkrijgen. 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.

3.4.2.1 Passende kennis en ervaring

"Kennis" is wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij/zij heeft verworven. Kennis kan in principe worden verworven, bijvoorbeeld door studies, opleidingen, of training "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 punt 3.4.2.3), verwacht de NBB dat personen die aan een geschiktheidstoetsing worden onderworpen, kennis en ervaring hebben aangaande:

- het regelgevend kader en de wettelijke vereisten die van toepassing zijn op de betrokken instelling;
- de concrete bedrijvigheid van de instelling en de financiële markten;
- de leiding van een instelling, en in het bijzonder:
 - strategische planning en begrip van de ondernemingsstrategie;
 - risicobeheer (identificatie, inschatting, monitoring, controle en matiging van de belangrijkste risico's van een instelling);
 - financiële verslaglegging en controle;
 - leiding van teams;
 - beoordeling van de effectiviteit van door een instelling genomen maatregelen met het oog op de ontwikkeling 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 hier ruim geïnterpreteerd te worden. Naast verworven (universitaire) diploma's dient ook rekening gehouden te worden met opleidingen of training "*on the job*" en bedrijfs cursussen.

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

Met "relevante werkervaring" wordt ervaring bedoeld die werd opgedaan in een werkomgeving die inhoudelijk gelijknissen 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 worden uitgeoefend 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.

De relevante werkervaring van de te beoordelen bestuurders (en, desgevallend, effectieve leiders en leiders van afdelingen) wordt door de NBB in beginsel beoordeeld op basis van de verschillende drempelniveaus bepaald in de GTM-Gids, die variëren naargelang van de betrokken functie (CEO, voorzitter raad van bestuur, bestuurder, uitvoerend bestuurder). Indien deze drempelniveaus bereikt zijn, wordt vermoed dat de betrokkene over voldoende werkervaring beschikt, tenzij er aanwijzingen zijn van het tegendeel. Zoals aangegeven in punt 3.4.2.3 zal de NBB bij het hanteren van de drempelniveaus echter eveneens rekening houden met de aard, de omvang, de complexiteit, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de instelling waar de betrokkene werkzaam is. Op grond hiervan kan de NBB voor bepaalde instellingen een werkervaring van minimaal vijf jaar hanteren als principieel drempelniveau. Voor kleinere instellingen kan een periode van drie jaar relevante werkervaring volstaan.

Voor verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en andere personen onderworpen aan een geschiktheidstoetsing dient de relevante werkervaring, rekening houdend met de aard, de omvang, de complexiteit, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de instelling, in beginsel een periode van minimaal drie²⁴ tot vijf jaar te bestrijken.

De uitoefening van verschillende functies van korte duur (bijvoorbeeld de tijdelijke vervanging van een persoon) leidt niet automatisch tot een voldoende lange relevante werkervaring. Voorts mogen, gelet op de snelle ontwikkelingen in de financiële wereld, opleiding en ervaring niet te zeer verouderd zijn. In dit verband wordt eveneens verwezen naar hetgeen voor de verschillende functies wordt vermeld in de GTM-Gids.

²⁴ Cf. artikel 2, § 1, 1° van het reglement van de NBB van 6 februari 2018 betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie.

Indien voornoemde drempelniveaus niet gehaald worden, kan de betrokken persoon toch nog steeds geschikt worden bevonden mits deze geschiktheid voldoende onderbouwd en gemotiveerd wordt door de instelling.

Zonder afbreuk te doen aan de principes in dit handboek, worden de specifieke vereisten inzake passende kennis en ervaring in hoofde van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie bepaald door het reglement van de NBB betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie (art. 2). Deze verantwoordelijken dienen met name:

- te beschikken over ten minste drie jaar passende ervaring;
- houder te zijn van een masterdiploma (tenzij ze worden vrijgesteld op grond van hun praktische ervaring en kennis);
- te zijn geslaagd voor een examen dat werd afgenomen door een instelling waarvan de examens zijn erkend door de NBB en de FSMA, en, nadat ze zijn geslaagd voor het examen, deel te nemen aan een opleidingsprogramma bij een opleidingsinstelling die is erkend door de FSMA, op advies van de NBB, met een minimumduur van 20 uur om de drie jaar.

Om permanent aan de kennisvoorwaarde te voldoen, nemen de verantwoordelijken voor de compliancefunctie vanaf hun benoeming deel aan een opleidingsprogramma met een minimumduur van 40 uur om de drie jaar. De vereisten inzake permanente opleiding worden nader toegelicht in de toelichtingsnota bij voormeld reglement en in mededeling FSMA _2018_ 05 van 8 mei 2018 betreffende de permanente opleiding van de compliance officers.

3.4.2.2 Vaardigheden

"Vaardigheden" ("*skills*") geven aan wat iemand kan. Ze worden ingezet om in bepaalde situaties een bepaald gedrag te laten zien (bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, bij besluitvorming). Net als kennis kunnen vaardigheden in principe worden verworven. Welke vaardigheden relevant zijn voor een welbepaalde functie is een vraag die in eerste instantie door de betrokken instelling zelf dient beantwoord te worden. Het is aangewezen hierbij rekening te houden met de variabelen die verder aan bod komen (zie punt 3.4.2.3).

Bijlage II bij de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 bevat een niet-uitputtende lijst van relevante vaardigheden waarmee instellingen rekening dienen te houden bij de geschiktheidsbeoordeling.

Het is niet de bedoeling dat de toezichthouder afzonderlijke vaardigheden toetst. Er zal eerder gekeken worden naar hoe de instelling rekening houdt met de component "vaardigheden" in haar interne beoordelingsproces van de kandidaat (bijvoorbeeld door *assessments* te organiseren). De component "vaardigheden" kan ook aan bod komen tijdens een interview (zie punt 3.6.4). 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.

3.4.2.3 Variabelen bij de beoordeling van "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 rekening te houden met enkele variabelen, zonder dat dit betekent dat de betrokken persoon niet volwaardig "deskundig" zou hoeven te zijn. De toepassing van de variabelen laat wel toe in elk concreet geval een situatie- en contextspecifieke afweging te maken. Dit 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 de proportionaliteit die reeds in de punten 3.4.2.1 en 3.4.2.2 aan bod kwam, dienen de volgende twee variabelen te worden 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, 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 bijvoorbeeld het aantal werknemers of het vermogen waarvoor een instelling verantwoordelijk is, enz...

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, 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 variabelen:

- 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/zij het management door de uitvoerend 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.

3.4.2.4 Professioneel gedrag

"Professioneel gedrag" verwijst naar waarneembaar 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 om 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 er geen indicaties 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.

Onder de noemer “professioneel gedrag” dient verder bijzondere aandacht besteed te worden aan enerzijds onafhankelijkheid en anderzijds tijdsbesteding.

a. Onafhankelijkheid en belangenconflicten

Instelling dienen te beschikken over een gepast beleid voor het identificeren, melden, beheren en voorkomen van belangenconflicten. Tenzij de wet uitdrukkelijk anders bepaalt, betekent het hebben van een belangenconflict niet noodzakelijkerwijze dat een persoon die het voorwerp uitmaakt van een geschiktheidstoetsing niet geschikt kan worden bevonden. Van ongeschiktheid is pas sprake indien het belangenconflict materieel is en niet of onvoldoende kan worden beheerd. Voor de concrete beoordeling van dergelijke belangenconflicten en de wijze waarop deze kunnen worden beheerd, wordt – onder meer - verwezen naar de richtlijnen en aanbevelingen vermeld in het Governance Handboek, de GTM-Gids en de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Onverminderd het bovenstaande en regelingen van algemeen vennootschapsrecht omtrent belangenconflicten, kan wat betreft “onafhankelijkheid” een onderscheid gemaakt worden tussen (i) de onafhankelijkheid van geest, (ii) de onafhankelijkheid vereist omwille van belangenconflictenpreventie of -beheersing en, ten slotte, (iii) “het onafhankelijk zijn” als nader bepaald in artikel 526ter W.Venn. (“formele onafhankelijkheid”) of de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Wat betreft de eerste betekenis (onafhankelijkheid van geest), is het zo dat van elke persoon die een bestuursfunctie uitoefent, verwacht wordt dat hij/zij 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. Bij de beoordeling dient rekening te worden gehouden met de criteria en vereisten als uiteengezet in §§ 82 tot 87 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Wat betreft de tweede betekenis (belangenconflictenpreventie –en beheersing), kan verwezen worden naar de verplichtingen en verbintenissen die deze personen dienen na te leven op basis van de wettelijke bepalingen omtrent het uitoefenen van externe functies²⁵, het beginsel omtrent “Strategische doelstellingen, ondernemingswaarden en beleid inzake belangenconflicten” vervat in de Circulaire Internal Governance²⁶, en de wijze waarop dit alles vertaald wordt in het interne belangenconflictenbeleid van de instelling.

Voor de banksector kan nog specifiek verwezen worden naar het hoofdstuk betreffende het belangenconflictenbeleid in het Handboek governance voor de banksector, alsook de verplichtingen en verbintenissen die personen dienen na te leven op basis van, enerzijds, artikel 62, § 2 e.v. van de Bankwet en, anderzijds, artikel 72 van de Bankwet betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen, als toegelicht in circulaire NBB_2017_21.

Ten slotte dient, wat betreft “het onafhankelijk zijn”, te worden verwezen naar de criteria vermeld in artikel 526ter W.Venn. enerzijds, en de richtlijnen en criteria vermeld in §§ 88-93 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 betreffende de notie “onafhankelijk zijn” anderzijds. In dit verband wordt opgemerkt

²⁵ Zie ook het koninklijk besluit van 20 juni 2012 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 6 december 2011 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders van gereglementeerde ondernemingen en circulaire PPB-2006-13-CPB-CPA van 13 november 2006 betreffende de uitoefening van externe functies door de leiders van gereglementeerde ondernemingen.

²⁶ Circulaire PPB-2007_6_CPB-CPA / Prudentiële verwachtingen van de CBFA inzake het deugdelijk bestuur van financiële instellingen. Deze circulaire is van toepassing op beursvennootschappen.

dat de onafhankelijkheidsvereisten neergelegd in de Bankwet afwijken van deze van §§ 91-93 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12, en dit op de volgende twee punten:

- de lijst van criteria in artikel 526ter W.Venn. is op bepaalde punten minder exhaustief, aangezien niet alle criteria van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 erin zijn opgenomen, doch,
- in tegenstelling tot wat geldt voor de wettelijk verplichte onafhankelijkheidscriteria van artikel 526ter W.Venn., heeft de niet-ervulling van één van de onafhankelijkheidscriteria van § 91 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 niet automatisch tot gevolg dat de betrokkene niet meer als onafhankelijk kan worden beschouwd. Overeenkomstig het bepaalde in § 92 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 beschikt de instelling ten aanzien van de toezichthouder nog steeds over de mogelijkheid om te argumenteren dat - ondanks het feit dat niet alle criteria vervuld werden - de onafhankelijkheid van de betrokken persoon niet werd aangetast.

In de mate dat de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 bijkomende onafhankelijkheidsvoorwaarden voorzien ten opzichte van hetgeen vereist wordt door artikel 526ter W. Venn., dienen deze bijkomende voorwaarden beschouwd te worden als een (aanbevolen) goede praktijk (i.e. toepassing op grond van een zogenaamde "*comply or explain*" basis), eerder dan een formele wettelijke vereiste. Daarbij dient de instelling het basisbeginsel indachtig te zijn dat niet enkel de letter maar ook de geest van de wet dient te worden geëerbiedigd: de formele wettelijke onafhankelijkheidscriteria hebben tot doel om de effectieve onafhankelijkheid van de betrokken bestuurders in hun dagdagelijks functioneren te waarborgen. Indien de instelling echter kennis zou hebben van elementen die deze effectieve onafhankelijkheid potentieel in het gedrang zouden kunnen brengen, dient zij deze elementen te onderzoeken en, desgevallend, te rechtvaardigen waarom zij meent dat het vermogen van de betrokken persoon om objectief en afgewogen te oordelen en onafhankelijke besluiten te nemen niet wordt aangetast.

Derhalve bestaan er – ten gevolge van de invoering van voornoemde EBA-richtsnoeren - voortaan twee vormen/gradaties van "onafhankelijk zijn":

- het "formeel onafhankelijk zijn" in de zin van de Bankwet en artikel 526ter W.Venn. (i.e. "wettelijke onafhankelijkheid"): in de gevallen waar de Bankwet expliciet een formele onafhankelijkheid voorschrijft, dient de betrokken bestuurder verplicht te voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 526ter W.Venn., en kan de naleving van bepaalde bijkomende onafhankelijkheidscriteria vermeld in § 91 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 beschouwd worden als een (aanbevolen) goede praktijk;
- het "onafhankelijk zijn" in de zin van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 (i.e. "onafhankelijkheid conform de EBA-richtsnoeren"): dit betreft bestuurders die voldoen aan de vereisten die ter zake gesteld worden in §§ 91-93 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Bijvoorbeeld, indien een bestuurder, in de hoedanigheid van leverancier of cliënt van de instelling, in het voorbije boekjaar een significante zakelijke relatie²⁷ in de zin van artikel 526ter W.Venn. heeft gehad met deze instelling, dan kan deze persoon niet beschouwd worden als "wettelijk of formeel onafhankelijk" in de zin van de Bankwet. Echter, de betrokkene kan alsnog in aanmerking komen voor een kwalificatie als "onafhankelijk conform de EBA-richtsnoeren", indien kan worden aangetoond dat zijn vermogen om objectief en afgewogen te oordelen en onafhankelijke besluiten te nemen niet aangetast is door de significante zakelijke relatie die gedurende het voorbije boekjaar bestond.

In dit verband wordt opgemerkt dat de onafhankelijkheid "conform de §§ 91-93 van de EBA-richtsnoeren" een relevant antwoord kan bieden in concrete situaties waar, bij wijze van goede

²⁷ Wat de vereiste van afwezigheid van "*significante zakelijke relatie*" betreft, dient de significante aard zowel vanuit het oogpunt van de instelling, als vanuit het oogpunt van de betrokken persoon te worden beoordeeld. Vanuit het laatstgenoemde oogpunt staat het aanhouden van een commerciële relatie door de persoon met de betrokken financiële instelling een kwalificatie als onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 526ter W. Venn. in de weg, met uitzondering van die gevallen waar het enkel een beperkt aantal financiële basisproducten (bijvoorbeeld een zichtrekening, een spaarrekening, aanvullende groepsverzekering, verplichte verzekeringen van het type brand / auto, ...), afgesloten tegen cliëntenvoorwaarden betreft.

praktijk, bijkomende prudentiële onafhankelijkheidsverwachtingen naar voor worden geschoven die verder zouden gaan dan hetgeen vereist wordt door de Bankwet.

Bijvoorbeeld, indien richtsnoeren van de EBA²⁸ voor bepaalde instellingen aanbevelen dat de meerderheid van de leden van het risicocomité onafhankelijk dient te zijn, kan hieraan worden tegemoetgekomen door te beschikken over één formele onafhankelijke bestuurder in de zin van artikel 526ter W. Venn., aangevuld – bij wijze van goede praktijk – met bijkomende bestuurders die “onafhankelijk conform §§ 91-93 van de EBA-richtsnoeren” zijn.

In fine kan nog worden gewezen op het feit dat het tot de verantwoordelijkheid van de instelling behoort om na te gaan of voldaan is aan alle voornoemde formele onafhankelijkheidscriteria.

b. Tijdsbesteding

Alle bestuurders en effectieve leiders dienen in staat te zijn om voldoende tijd te besteden aan de vervulling van hun taken bij de instelling²⁹. Dit geldt ook in perioden van sterk verhoogde activiteit, zoals reorganisaties, crisissituaties, fusies enz. De richtsnoeren EBA/GL/2017/12 bepalen dat instellingen de rollen, taken en vereiste vaardigheden van de verschillende functies binnen het bestuursorgaan schriftelijk dienen vast te leggen, met inbegrip van de tijd die naar verwachting aan elke functie moet worden besteed. Instellingen kunnen eisen dat de betrokken personen bevestigen dat zij effectief de door de instelling vooropgestelde tijdsbesteding zullen respecteren.

In dit kader dient tevens bijzondere aandacht te worden geschonken aan het cumuleren van functies, hetgeen niet alleen tot belangenconflicten in hoofde van de betrokken persoon kan leiden, maar tevens een impact kan hebben op de tijd die besteed wordt aan het bestuursmandaat bij de instelling.

Derhalve dienen de instellingen een intern beleid aangaande externe functies uit te werken. Daarbij dient tevens rekening te worden gehouden met kwalitatieve en kwantitatieve beperkingen (zoals onder meer uiteengezet in artikel 62 van de Bankwet en de bijbehorende externe leidraad van de NBB), en het reglement en de circulaire van de NBB inzake de uitoefening van externe functies door leiders van gereguleerde ondernemingen.

Wat de kwantitatieve beperkingen betreft (voor zover van toepassing), bepaalt de Bankwet het maximumaantal bestuursmandaten dat een uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurder kan opnemen. Bij deze berekening gelden voor de samentelling van verschillende mandaten die binnen eenzelfde groep worden uitgeoefend de specifieke regels van artikel 62, § 9 van de Bankwet, die afwijken van hetgeen op dit punt wordt vermeld in de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Naast het aantal bestuursmandaten, wordt de tijdsbesteding tevens beïnvloed door een aantal andere factoren die eigen zijn aan de betrokken persoon dan wel aan de instelling in kwestie, zoals bijvoorbeeld, de omvang en complexiteit van de activiteiten van de instelling, de geografische nabijheid en reistijd verbonden aan de uitoefening van de functie enz. Op dit punt wordt aanbevolen om ten minste rekening te houden met de factoren vermeld in de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Voorts wordt ook nog verwezen naar de duiding inzake tijdsbesteding die geboden wordt in de GTM-Gids en de in dit kader door de instelling aan de toezichthouder te verstrekken informatie (zie punt 3.6.3.1).

3.4.2.5 Antecedenten

Bij de beoordeling van de deskundigheid zal tevens aandacht worden besteed aan relevante antecedenten, zoals bijvoorbeeld het feit of de betrokken persoon bij een instelling waarbij belangrijke financiële problemen zijn vastgesteld die hebben geleid tot vormen van overheidsingrijpen (i) een functie vervult of heeft vervuld die een geschiktheidstoetsing vergt, of (ii) op een andere wijze het beleid

²⁸ Zie in dit verband onder meer richtsnoeren EBA/GL/2017/11 inzake interne governance.

²⁹ Zie onder meer artikel 62, § 1 van de Bankwet.

op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, dan wel (iii) in een dergelijke instelling een significant belang bezit of bezat.

3.4.2.6 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 rekening gehouden te worden met de samenstelling en de werking van dit gehele bestuursorgaan. Dit betekent dat dient nagegaan te worden of met deze persoon, gelet op 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 (in het kader van de collectieve beoordeling) moeten beschikken in het licht van de nieuwe samenstelling van het bestuursorgaan. Als dat niet het geval is, zal de toezichthouder de instelling vragen hoe zij het ontstane gebrek aan deskundigheid denkt op te lossen.

Bij het uitblijven van een bevredigend antwoord spreekt de toezichthouder de instelling daarover 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 gelet op de nieuwe samenstelling en taakverdeling van het bestuursorgaan.

De onderneming dient deze tekortkoming aan te pakken, ofwel door de deskundigheid van de resterende bestuurders te vergroten, ofwel door een nieuwe bestuurder aan te trekken die over de vereiste 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 blijf 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 weigering 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 3.4.2.1, aangezien elk lid in dezelfde mate verantwoordelijk is.

In dit verband wordt er tevens aan 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.

De richtsnoeren EBA/GL/2017/12 verduidelijken nader in welke gevallen de instelling de collectieve geschiktheid van het bestuursorgaan dient te (her)beoordelen, en welke de aandachtspunten zijn bij het doorlopen van een dergelijke oefening. Voorts bieden zij ook duiding aangaande de instrumenten die hiertoe kunnen worden gehanteerd. Wat dit laatste punt betreft, wordt in het bijzonder verwezen naar bijlage I bij de richtsnoeren, waarin een model voor een matrix ter beoordeling van de collectieve geschiktheid wordt aangereikt. Zoals aangegeven in § 151 van de richtsnoeren kunnen de instellingen tevens opteren om de voorgestelde matrix aan te passen op grond van de evenredigheids- of specialiteitscriteria vermeld in Titel I van de richtsnoeren, dan wel een eigen passende methode uitwerken die in overeenstemming is met de in de richtsnoeren neergelegde criteria inzake collectieve geschiktheid.

Zowel de GTM-Gids als de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 bevatten nadere verduidelijking aangaande de door de instelling aan de toezichthouder te verstrekken informatie en motivatie (o.a. te verrichten

zelf-evaluatie en in dit kader op te stellen verklaring) aangaande de beoordeling van de collectieve geschiktheid.

3.4.3 PROFESSIONELE BETROUWBAARHEID - "*PROPER*"

3.4.3.1 Draagwijdte betrouwbaarheid

Zoals aangegeven in de inleiding, houdt de professionele betrouwbaarheid van een persoon verband met diens eerbaarheid en integriteit. Dit kenmerk kan meer concreet worden geanalyseerd 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 die betrekking hebben op de relevantie en de materialiteit (zie punt 3.4.1). Tussen beide is er 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 er sprake is van "quasi-automatische" beoordelingen.

1) Beroepsverbod

In de verschillende toezichtswetten is een lijst opgenomen van veroordelingen die, wanneer een persoon deze oploopt, er sowieso toe leiden dat de betrokkene gedurende een welbepaalde periode de bestuurs- of onafhankelijke controlefuncties vermeld in deze wetten niet meer mag uitoefenen. De NBB kan als toezichthouder geen afwijkingen of uitzonderingen in dit verband toestaan. Er is dan ook geen mogelijkheid tot derogatie ten aanzien van deze veroordelingen.

2) Beoordelingsbevoegdheid van de NBB

De beoordeling van de professionele betrouwbaarheid van een persoon mag evenwel niet herleid worden tot het louter nagaan van de afwezigheid van dergelijke "verboden" veroordelingen. Het begrip "professionele betrouwbaarheid" dient ruim te worden opgevat, in die zin dat ook andere antecedenten iemands professionele betrouwbaarheid 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 aan de geschiktheidstoetsing onderworpen zijn, 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 (zie bijlage), en de preciseringen die ter zake worden verstrekt in de GTM-Gids, kunnen instellingen zien aan welke elementen best bijzondere aandacht wordt besteed in het kader van een betrouwbaarheidstoetsing. Veroordelingen, van welke aard ook, moeten steeds worden opgenomen in de formulieren (zie punt 3.6.3.2).

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

Er wordt op gewezen dat aan de vaststelling van schuld, zonder dat formeel een veroordeling door de daartoe bevoegde instantie werd uitgesproken, eenzelfde gevolg dient te worden verleend als aan een veroordeling. De betrokken schuldige kan namelijk niet betrouwbaar worden geacht.

Ten aanzien van lopende of hangende zaken op strafrechtelijk, administratief of tuchtrechtelijk vlak in hoofde van een te beoordelen persoon, is de NBB van mening dat een persoon niet als betrouwbaar 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 een functie bekleden die een geschiktheidstoetsing vergt, 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 negatieve wijze mag/zal beïnvloeden.

Rekening houdend met de wegingsfactoren bedoeld in punt 3.4.1, wordt aanbevolen 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 de volgende situaties:

- de betrokkene heeft aanzienlijke persoonlijke financiële problemen gehad (bijvoorbeeld terugkerend gokgedrag, een patroon van buitensporige schulden, ...) en deze hebben tot juridische, invorderings- of incassoprocedures geleid;
- er is ten aanzien van de betrokkene een staking van betaling, staat van kennelijk onvermogen, faillissement, schuldsanering of schuldeisersakkoord aangevraagd of uitgesproken;
- de betrokkene was reeds verwickeld in fiscale procedures, of er wordt verwacht dat hij daarin betrokken zal geraken;
- de betrokkene is veroordeeld tot het voldoen van openstaande schulden wegens aansprakelijkheid voor het faillissement van een vennootschap of rechtspersoon;
- Er is staking van betaling of faillissement aangevraagd of uitgesproken met betrekking tot een vennootschap, instelling of andere organisatie waarin de persoon een bestuurs- of onafhankelijke controlefunctie vervult of heeft vervuld, of op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, of waarin hij/zij een significant belang bezit of bezat.

c. Andere antecedenten

Rekening houdend met de wegingsfactoren bedoeld in punt 3.4.1, dient verder ook aandacht te worden besteed aan:

- andere opgelopen strafrechtelijke, tuchtrechtelijke, burgerrechtelijke en administratiefrechtelijke veroordelingen (bijvoorbeeld inbreuken op de preventieve witwaswetgeving, consumentenwetgeving, belastingwetgeving, enz.);
- lopende zaken in deze domeinen, in het bijzonder de betrokkenheid van een persoon bij onderzoeken of sanctieprocedures gevoerd door de NBB, de ECB, 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 (zie in dit verband tevens §§ 77 en 78 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12).

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 bestuurs- of controlefunctie vervult of heeft vervuld, of op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, of waarin hij/zij een significant belang bezit of bezat) in aanmerking worden genomen. In dit laatste geval weegt de mate van betrokkenheid van de persoon uiteraard mee.

3.5 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 de professionele deskundigheid en betrouwbaarheid van een persoon, dient de instelling deze onverwijld nader te analyseren.

3.5.1 VÓÓR HET AANVATTEN VAN EEN FUNCTIE: FUNCTIEPROFIELEN EN AANWERVINGSBELEID

De NBB verwacht dat de instellingen voor elke functie die een geschiktheidstoetsing vergt een schriftelijk functieprofiel opstellen dat nauwkeurig aangeeft welke invulling van de geschiktheidsstandaard zij voor deze functie van toepassing achten. Het is aan te bevelen dat een instelling de diverse onderdelen van dit handboek, 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. Zowel de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 als de GTM-Gids bevatten concrete aanbevelingen en richtlijnen (bv. inzake de te vergaren informatie en documentatie, te verifiëren criteria, enz.) die de instelling kan hanteren bij de beoordeling van de geschiktheid van individuele personen.

Wanneer de instelling, na afloop van het door haar verrichte onderzoek, de persoon voor de betrokken functie wenst te weerhouden, wordt aanbevolen 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 worden ook de afspraken vermeld 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.

3.5.2 TIJDENS DE UITOEFENING VAN EEN FUNCTIE: EVALUATIEPROCEDURE EN PERIODIEKE BEOORDELING

De vereiste van geschiktheid heeft een voortdurend karakter: de geviseerde personen dienen permanent over de voor de uitoefening van hun functie vereiste professionele betrouwbaarheid en passende deskundigheid te beschikken.

Indien er een benoemingscomité is, dient dit de samenstelling en de werking van de bestuurs- en beleidsorganen te beoordelen, in het bijzonder wat de individuele en collectieve geschiktheid van de leden betreft. Hiertoe dient het benoemingscomité periodiek, en tenminste jaarlijks, over te gaan tot een evaluatie van, enerzijds, de structuur, omvang, samenstelling en prestaties van het wettelijk bestuursorgaan, en, anderzijds, van de kennis, vaardigheden, ervaring, en de mate van betrokkenheid van de individuele leden van het wettelijk bestuursorgaan, alsook van het wettelijk bestuursorgaan als geheel.

Bijgevolg dienen de nodige evaluatieprocedures te worden uitgewerkt om de individuele en collectieve geschiktheid van de betrokken personen doorlopend te monitoren. Deze procedures dienen nauwkeurig aan te geven welke stappen de instelling zal ondernemen in geval van een negatieve evaluatie. De periodieke herbeoordelingen dienen schriftelijk te worden vastgelegd en - naast de eindbeoordeling - tevens de overwegingen te vermelden die hiertoe hebben geleid, inclusief de vastgestelde zwakke punten en de gemaakte afspraken om deze te remediëren. Het permanent karakter van de geschiktheidsverplichtingen vindt ook best zijn weerslag in het opleidingsbeleid van de instelling.

Voorts wordt tevens verwezen naar de richtsnoeren EBA/GL/2017/12, die nadere duiding bieden omtrent het proces en de criteria die in aanmerking dienen te worden genomen bij de doorlopende monitoring en herbeoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid, met inbegrip van de informatie en documentatie die ter zake dient te worden overgemaakt aan de toezichthouder.

Indien naar aanleiding van een herbeoordeling belangrijke tekortkomingen worden vastgesteld betreffende de individuele of collectieve geschiktheid van de betrokken personen, dienen deze onmiddellijk ter kennis te worden gebracht van de toezichthouder. Het behoort immers tot de primaire verantwoordelijkheid van de betrokken persoon en de instelling om elk relevant nieuw feit dat een invloed kan hebben op de geschiktheid, onverwijld te melden aan de toezichthouder: zij dienen de toezichthouder steeds juiste en volledige informatie te verschaffen opdat deze zich een correct beeld kan vormen van de geschiktheid van de betrokkene. De niet-naleving hiervan kan in voorkomend geval als gevolg hebben dat de toezichthouder de betrokken persoon diskwalificeert, hetgeen impliceert dat deze niet langer als geschikt wordt beschouwd³⁰.

3.6 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE TOEZICHTHOUDER

3.6.1 MOMENT VAN DE BEOORDELING

De toezichthouder beoordeelt de geschiktheid van personen die een functie onderworpen aan een geschiktheidstoetsing 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 toetsing verschilt naargelang van het moment waarop deze plaatsvindt.

3.6.1.1 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 instelling die reeds over een vergunning of registratie beschikt, om iemand aan te stellen voor een functie die een geschiktheidstoetsing vergt. In dit laatste geval kan het gaan om iemand die reeds werkzaam is binnen de betrokken instelling of om een externe persoon.

In dit kader wordt tevens aangestipt dat kredietinstellingen die niet onder het rechtstreekse toezicht van de ECB staan, toch onder de bevoegdheid van deze laatste vallen voor wat de geschiktheidsbeoordelingen betreft die kaderen binnen een vergunningsprocedure of de verwerving van een gekwalificeerde deelneming (cf. GTM-Gids, punt 6.6). Dergelijke beoordelingen vinden plaats volgens de regels van de “gemeenschappelijke procedure”, waarbij de NBB eveneens fungeert als eerste toegangspunt.

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

³⁰ Zie onder meer de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001, p. 24.

3.6.1.2 Tijdens de uitoefening van een functie

1) Hertoetsing op basis van bepaalde signalen

In het kader van het door de NBB uitgeoefend doorlopend prudentieel toezicht wordt de geschiktheid van de betrokken 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 toetsen of de betrokkene voldoende geschikt is voor de door hem uitgeoefende functie. De signalen kunnen zeer divers zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan om de volgende signalen: de opening van of ontwikkelingen in straf-, burger-, administratief- of tuchtrechtelijke procedures, een onverwachte verandering in de bedrijfsresultaten, bezorgdheid over het gehanteerde bedrijfsmodel, bezorgdheid over de integere en beheerste bedrijfsvoering, de uitbreiding van ondernemingsactiviteiten naar het buitenland, de uitbesteding van (kern)taken, het structureel niet of laattijdig reageren op verzoeken om informatie vanwege de toezichthouder, het niet naleven van bepaalde door de toezichthouder opgelegde aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen, een groot personeelsverloop, een slechte administratie, het (herhaaldelijk) overtreden van wet- en regelgeving. In voorkomend geval gaat het om een combinatie van signalen die in hoofde 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 twijfel kan doen rijzen over de deskundigheid of professionele betrouwbaarheid van de betrokken persoon, 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 oordeel vormen en daarbij rekening houden met de motivering van het bestuursorgaan en de aard van de tenlastegelegde feiten.

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 of de besluitvorming en bedrijfsvoering al dan niet getuigen van professioneel gedrag.

Een hertoetsing kan slaan op een of meerdere personen tegelijk en zal situatiespecifiek worden ingevuld, d.w.z. afhankelijk van de aanleiding voor de hertoetsing. Indien bijvoorbeeld bezorgdheid over de bedrijfscultuur ten grondslag ligt 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 bezorgdheid 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.

Zoals reeds aangegeven, leidt het aantreden van een nieuwe bestuurder niet automatisch tot het hertoetsen van de overige reeds in functie zijnde leden van het bestuursorgaan van de instelling. 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 (tijdige) vervanging wordt gezocht of gevonden of nog, indien de personen binnen het bestuursorgaan van functie veranderen (bijvoorbeeld van niet-uitvoerend naar uitvoerend bestuurder).

2) Hertoetsing bij afwezigheid van bepaalde signalen

De toezichthouder kan de individuele en collectieve geschiktheid van de leden van het bestuursorgaan en de verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties ook hertoetsen - zonder dat er specifieke signalen zijn – in het kader van de uitoefening van haar algemeen op het risico gebaseerd toezicht. In de praktijk kan deze hertoetsing plaatsvinden naar aanleiding van verschillende elementen (vb. hertoetsing naar aanleiding van elementen die vastgesteld werden in het kader van periodieke controles, inspecties met betrekking tot governance, thematische of horizontale toezichtsacties, enz...)

3.6.2 BEOORDELINGSPROCEDURE

3.6.2.1 Vóór het aanvaarden van een functie

Overeenkomstig de toezichtswetten dienen de instellingen de NBB voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van het voorstel tot benoeming, herbenoeming of de niet-herbenoeming, de afzetting of het ontslag van de geïmporteerde personen. Wanneer een persoon van functie wijzigt, dient dit als een nieuwe benoeming te worden beschouwd. Er is tevens sprake van een functiewijziging wanneer er binnen het bestuursorgaan een significante nieuwe taakverdeling plaatsvindt.

De NBB streeft ernaar haar goedkeuring aangaande het voorstel tot benoeming binnen een redelijke termijn te verstrekken, bij voorkeur en in beginsel binnen één maand. Echter, gelet op het feit dat geschiktheidsbeoordelingen, afhankelijk van het geval, kunnen leiden tot het verrichten van bijkomende verificaties (vb. verrichten van 1 of zelfs meerdere interviews, consulteren van andere (buitenlandse) toezichthouders, consulteren van opgegeven referenties, opvraging van bijkomende informatie bij het gerecht of andere overheden, enz...), die op hun beurt bijkomend analysewerk voor de toezichthouder met zich meebrengen, kan dit tot gevolg hebben dat ook het eigenlijke onderzoek van het dossier meer tijd vergt. In dergelijke gevallen hanteert de NBB de richtlijn dat een beslissing dient te worden meegedeeld uiterlijk binnen de 4 maanden, zoals aangegeven in § 178 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12.

Voornoemde streeftermijnen beginnen te lopen zodra de formulieren volledig zijn overgemaakt aan de NBB. Wanneer de NBB bijkomende informatie opvraagt van de instelling, worden deze termijnen onderbroken totdat die informatie wordt overgemaakt. De instellingen worden verzocht rekening te houden met deze streeftermijnen voor het tijdig overmaken van het schriftelijk 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 volledig ingevulde formulieren om na te gaan of de NBB het dossier als tijdrovend 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 die een geschiktheidstoetsing vergt wordt voorgedragen, raadpleegt de NBB eerst de FSMA³¹. De FSMA maakt relevante feitelijkheden aan de NBB over binnen een termijn van een week na ontvangst van het verzoek om advies.

3.6.2.2 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 zowel tot een individuele als collectieve herbeoordeling over te gaan.

Zo kan de NBB naar aanleiding van vaststellingen of analyses in het kader van de uitoefening van haar toezicht op een welbepaalde instelling, beslissen over te gaan tot een herbeoordeling van de

³¹ Artikel 60 § 2 van de Bankwet.

geschiktheid van de betrokken leiders. Die herbeoordeling kan bijvoorbeeld voortvloeien uit rapporten of vaststellingen die een negatieve of afwijzende houding aantonen aangaande algemeen aanvaarde goede praktijken (bijvoorbeeld inzake transparante en volledige informatiedoorstroming naar het wettelijk bestuursorgaan), het herhaaldelijk of bewust niet opvolgen van aanbevelingen van de toezichthouder, een vastgesteld gebrek aan beschikbaarheid om vergaderingen bij te wonen, het verstrekken van onvolledige of onjuiste informatie aan de toezichthouder of aandeelhouders, een niet-coöperatieve houding ten aanzien van de toezichthouder enz³²...

Zoals reeds aangegeven, 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 de instelling laten weten welke informatie zij wenst te ontvangen. De NBB kan informatie opvragen aangaande periodieke beoordelingen die door de instelling werden uitgevoerd.

Wanneer de NBB overgaat tot een hertoetsing, zal zij ook een beroep doen op de medewerking van de persoon in kwestie. Wanneer de betrokkene weigert hieraan gevolg te geven, zal de NBB dit in eerste instantie aankaarten 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.

Zoals aangegeven in § 185 van de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 kan, afhankelijk van de concrete omstandigheden, de schending van de prudentiële of andere regelgeving door een instelling de bevinding van de toezichthouder dat een persoon niet langer geschikt is, ondersteunen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien wordt vastgesteld dat de persoon verzuimd heeft de nodige stappen te zetten die redelijkerwijze verwacht mogen worden om de schending van de regelgeving te voorkomen, verhelpen of beëindigen.

3.6.3 INFORMATIE VOOR DE BEOORDELING DOOR DE TOEZICHTHOUDER

3.6.3.1 Informatiebronnen van de toezichthouder

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

- het door de instelling en de betrokken persoon volledig naar waarheid ingevuld en ondertekend toepasselijk standaardformulier (zie bijlage), inclusief informatie die de toezichthouder waar nodig kan verkrijgen van de hierin genoemde referenties;
- de door de instelling verrichte geschiktheidsbeoordelingen, met inbegrip van de beoordeling van de collectieve samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan. Dit omvat tevens de in bijlage III bij de richtsnoeren EBA/GL/2017/12 vermelde informatie en documentatie, en de te verstrekken informatie over de tijdsbesteding als bepaald in de GTM-Gids;
- 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;
- adviezen van de FSMA en/of andere toezichthoudende autoriteiten;
- informatie die werd verkregen via de gerechtelijke autoriteiten;

³² Zie onder meer de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001, p. 24.

- 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 persoon³³. Het is aangewezen dat instellingen wijzigingen in 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 in het beleid leiden evenwel niet automatisch tot een hertoetsing.

3.6.3.2 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 toch te worden verstrekt of moet contact worden 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 om de relevantie of materialiteit ervan voor geschiktheidsdoeleinden 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 leiden tot een weigering, gelet op het vertrouwensprobleem dat zij inherent met zich meebrengen.

3.6.4 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 verkrijgen van diens deskundigheid en/of professionele betrouwbaarheid. De NBB zal hierbij een *"risk based approach"* hanteren en rekening houden met de aard, de omvang en het risicoprofiel van de instelling, met de beoogde functie en met alle andere elementen die vragen zouden doen rijzen betreffende de door de instelling en de betrokkene verstrekte informatie. In de regel zal een interview steeds plaatsvinden bij nieuwe benoemingen in de functie van CEO (of equivalente functie) of voorzitter van de raad van bestuur van een significante instelling. In alle andere gevallen kunnen interviews, afhankelijk van de concrete noden, ook worden gebruikt als instrument voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen. Indien er na het initiële interview nog bezorgdheden overblijven, kan er voor de overblijvende zorgpunten een tweede specifiek interview worden gehouden.

Het interviewpanel bestaat uit minimum twee leden. De samenstelling van het panel is afhankelijk van de aard en functie die de betrokkene wenst uit te oefenen, alsook van de aard, omvang, en complexiteit van de risico's en activiteiten van de instelling. Indien het een (kandidatuur als) CEO of voorzitter van de raad van bestuur bij een significante instelling betreft, dient ten minste één lid van het panel te beschikken over een voldoende senioriteit of hiërarchisch niveau. In alle andere gevallen beslist de NBB *ad hoc* over de precieze samenstelling van het interviewpanel.

Tijdens een dergelijk gesprek zal de toezichthouder nagaan of het beeld dat de instelling heeft geschetst van de geschiktheid van een persoon, strookt met de wijze waarop de persoon naar voren

³³ Artikel 36/19 van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België.

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 zijn verwachtingen en van 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, zal de NBB deze evaluatie van het interview schriftelijk meedelen aan de voorzitter van de raad van bestuur van de instelling en aan de betrokkene.

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

3.6.5 RESULTAAT EN GEVOLGEN VAN DE BEOORDELING

Na afloop van de door haar uitgevoerde geschiktheidsbeoordeling (naargelang van 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, van enkele onderliggende bevindingen. In haar communicatie met de instelling zal de NBB een duidelijk onderscheid maken tussen het onderdeel "deskundigheid" en het onderdeel "betrouwbaarheid".

De NBB beschikt tevens over de mogelijkheid om positieve besluiten vergezeld te doen gaan van aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen, en hanteert daarbij de richtlijnen vermeld in de GTM-Gids. Zoals aangegeven in voormelde Gids zal de NBB in een dergelijk geval de voorwaarden of verplichtingen duidelijk omschrijven en een relatief korte termijn bepalen waarbinnen deze dienen te worden vervuld. Aangezien de geschiktheid een voortdurend karakter heeft, beschikt de NBB permanent over de mogelijkheid om de daadwerkelijke naleving van dergelijke aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen te monitoren, en, indien nodig, over te gaan tot herbeoordeling (zie punt 3.6.1.2).

Wanneer uit de door de NBB uitgevoerde geschiktheidsbeoordeling blijkt dat de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de beoordeelde persoon onvoldoende werd aangetoond en dat de tekortkomingen niet kunnen worden verholpen, zal de NBB zich verzetten tegen de benoeming van deze persoon of de benoeming niet goedkeuren. Dit besluit wordt ter kennis gebracht van de betrokken onderneming.

Negatieve beslissingen van de NBB aangaande de geschiktheid van een persoon zullen steeds grondig gemotiveerd worden. Daarnaast kunnen de betrokken persoon en de onderneming de NBB contacteren voor feedback. Er kan eveneens beroep worden ingesteld bij de Raad van State. De concrete beroepsmogelijkheden worden ook vermeld in de kennisgevingsbrief.

In fine kan nog worden opgemerkt dat de toezichthouder tevens - los van enige formele positieve, negatieve of voorwaardelijke geschiktheidsbeslissing - naar de instelling kan terugkoppelen om feedback te geven bij een ingediende kandidatuur. Bijvoorbeeld, indien de instelling in de loop van de behandeling van het dossier door de toezichthouder de kandidatuur intrekt, kan de NBB - in het kader van de verantwoordelijkheid die inzake de geschiktheidsbeoordeling op de instelling rust (zie punt 3.3.2) enerzijds, en/of het bredere governance perspectief anderzijds - feedback verstrekken omtrent vastgestelde problemen. Indien nodig kan de toezichthouder ook gepaste prudentiële maatregelen opleggen om bepaalde tekortkomingen inzake het geschiktheidsbeleid of de governance van de instelling te remediëren.

4. Geschiktheidsvereisten voor de verzekerings- en herverzekeringssector

Regelgevend kader:

1. Art. 40, 41, 45 tot 47, 80 tot 83, 93, 94 en 443 van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen ("Toezichtswet Verzekeringen")
2. Art. 526ter W.Venn.
3. Art. 258 en 273 van Gedelegeerde Verordening 2015/35
4. Koninklijk besluit van 15 april 2018 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 6 februari 2018 betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie
5. Koninklijk besluit van 20 juni 2012 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 6 december 2011 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders van gereguleerde ondernemingen
6. Koninklijk besluit van 19 juli 2002 tot goedkeuring van het reglement van de CBFA van 9 juli 2002 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders van gereguleerde ondernemingen
7. Circulaire NBB_2018_25 van 18 september 2018 betreffende de geschiktheid van bestuurders, leden van het directiecomité, verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties en effectieve leiders van financiële instellingen
8. Circulaire NBB_2016_31 over de prudentiële verwachtingen van de Nationale Bank van België inzake het governancestelsel voor de verzekerings- en herverzekeringssector bijgewerkt door de mededeling 2018_23
9. Circulaire NBB_2017_21 van 7 juli 2017 betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen
10. Circulaire PPB-2006-13-CPB-CPA van 13 november 2006 betreffende de uitoefening van externe functies door de leiders van gereguleerde ondernemingen
11. EIOPA-richtsnoeren voor het governancestelsel van 14 september 2015 (richtsnoeren 11 tot 14);
12. EIOPA-besluit van 30 januari 2017 betreffende de samenwerking tussen bevoegde toezichthoudende autoriteiten.

4.1 ALGEMEEN

De Solvabiliteit II-richtlijn³⁴ bevat een reeks vereisten inzake deskundigheid en professionele betrouwbaarheid voor de leiders van verzekerings- en herverzekeringsondernemingen en de personen die een onafhankelijke controlefunctie vervullen. Aanvullende vereisten zijn opgenomen in Gedelegeerde Verordening 2015/35³⁵ (hierna “Gedelegeerde Verordening 2015/35”), de EIOPA-richtsnoeren voor het governancestelsel van 14 september 2015 (hierna de “EIOPA-richtsnoeren”) en circulaire 2016_31 van de NBB inzake het governancestelsel (hierna “circulaire 2016_31”).

4.2 TOEPASSINGSGBIED

4.2.1 BEOOGDE ONDERNEMINGEN

Dit hoofdstuk is van toepassing op:

- verzekeringsondernemingen naar Belgisch recht (waaronder kleine verzekeringsondernemingen zoals bedoeld in artikel 275 van de Toezichtswet Verzekeringen);
- herverzekeringsondernemingen naar Belgisch recht;
- in België gevestigde bijkantoren van verzekerings- of herverzekeringsondernemingen die onder het recht van een derde land ressorteren;
- verzekeringsholdings naar Belgisch recht;
- gemengde financiële holdings naar Belgisch recht aan het hoofd van een financieel conglomeraat waarbinnen de verzekeringssector de voornaamste sector is.

Om redenen van coherentie en level playing field wordt gestreefd naar een zo groot mogelijke cross-sectorale benadering van de geschiktheidsvereisten. Derhalve zijn de richtlijnen die in dit hoofdstuk aan bod komen – voor zover zij kaderen binnen de voor de betrokken ondernemingen geldende wettelijke verplichtingen – van toepassing op alle voornoemde ondernemingen. De NBB zal evenwel bij elke geschiktheidsbeoordeling rekening houden met de aard, de omvang, de complexiteit, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de onderneming waar de betrokkene werkzaam is (zie punt 4.4.2.4). 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.

4.2.2 BEOOGDE PERSONEN

Dit hoofdstuk heeft betrekking op de draagwijdte en de beoordeling van de individuele en desgevallend collectieve geschiktheid van de personen die de volgende functies uitoefenen of wensen uit te oefenen:

- bestuurder;
- lid van het directiecomité (al dan niet bestuurder) of effectieve leider van een onderneming die op grond van artikel 47 van de Toezichtswet Verzekeringen een afwijking heeft verkregen van de verplichting tot oprichting van een directiecomité;
- verantwoordelijke van een onafhankelijke controlefunctie (de beoordeling dient in elk geval de hoogste operationeel verantwoordelijke personen³⁶ voor deze controlefunctie te vatten), of, bij

³⁴ 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.

³⁵ Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 van de Commissie van 10 oktober 2014 tot aanvulling van Richtlijn 2009/138/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toegang tot en uitoefening van het verzekerings- en het herverzekeringsbedrijf.

³⁶ Het zogenaamde “DC -1 niveau”, behalve voor de Chief Risk Officer, die in principe lid moet zijn van het directiecomité.

uitbesteding van de onafhankelijke controlefunctie, de persoon die verantwoordelijk is voor de follow-up van deze uitbesteding (de zogenaamde “verbindingspersoon”);

- algemeen lasthebber en, in voorkomend geval, effectief leider van het bijkantoor.

Alle voornoemde functies dienen voorafgaandelijk te worden goedgekeurd door de NBB (zie punt 4.6 hieronder).

4.2.3 GRENSOVERSCHRIJDENDE CONTEXT

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

- *EER-ondernemingen die in België actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor of in het kader van het vrij verkeer van diensten (“inward passporting”)*: op hen is dit hoofdstuk niet van toepassing.

Personen die de voornoemde functies uitoefenen of wensen uit te oefenen in ondernemingen die een vergunning of registratie hebben verkregen van 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 dit handboek.

- *Belgische ondernemingen die in het buitenland actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor (“outward passporting”) of in België gevestigde bijkantoren van verzekerings- of herverzekeringsondernemingen die ressorteren onder Staten die geen lid zijn van de Europese Economische Ruimte*: op hen is dit hoofdstuk wel van toepassing.

Dit hoofdstuk is daarentegen wel van toepassing op personen in dienst van in België over een vergunning beschikkende ondernemingen die in het buitenland actief zijn middels de vestiging van een bijkantoor, alsook op personen in dienst van in België gevestigde bijkantoren van verzekerings- of herverzekeringsondernemingen die ressorteren onder het recht van Staten die geen lid zijn van de Europese Economische Ruimte. De beoogde personen zijn in dit geval de algemene lasthebber van het bijkantoor of, in voorkomend geval, de effectieve leiders van het bijkantoor en de verantwoordelijken van de onafhankelijke controlefuncties.

4.2.4 GROEPSCONTEXT

De toepassing van dit hoofdstuk 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 beoogde personen geschikt te zijn voor de door hen uitgeoefende functie en derhalve te voldoen aan de geschiktheidsstandaarden. Indien een persoon zowel op moeder- als op dochterniveau een functie uitoefent die binnen het toepassingsgebied van de wet valt, moeten er twee afzonderlijke beoordelingen worden uitgevoerd. Overeenkomstig de EIOPA-richtsnoeren en circulaire 2016_31 moet de entiteit die verantwoordelijk is voor een verzekerings- of herverzekeringsgroep zorgen voor een samenhangend groepsbeleid voor de beoordeling van de geschiktheid (en de naleving hiervan) bij alle dochterondernemingen van de verzekerings- of herverzekeringsgroep.

4.3 AFBAKENING VERANTWOORDELIJKHEDEN INZAKE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

Artikel 273, lid 1 van Gedelegeerde Verordening 2015/35 bepaalt het volgende: “Verzekerings- en herverzekeringsondernemingen bepalen, implementeren en handhaven schriftelijk vastgelegde gedragslijnen en passende procedures om te garanderen dat alle personen die de onderneming daadwerkelijk besturen of andere sleutelfuncties vervullen, te allen tijde deskundig en betrouwbaar in de zin van artikel 42 van Richtlijn 2009/138/EG zijn”.

4.3.1 PRIMAIRE VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE ONDERNEMINGEN

De primaire verantwoordelijkheid voor de deskundigheid en betrouwbaarheid van de personen die krachtens de Toezichtswet Verzekeringen zijn onderworpen aan de geschiktheidsstoetsing, ligt bij de betrokken onderneming. Hiertoe moet de onderneming een geschiktheidsbeleid ontwikkelen en de geschiktheid van een persoon toetsen aan de hand van een beoordeling (zie punt 4.5). Deze toetsing zal onder meer steunen op informatie die door de te beoordelen persoon wordt verstrekt.

Bij een positief resultaat van de door haar uitgevoerde geschiktheidsbeoordeling dient de onderneming 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 zij op eigen initiatief inwint, verricht de NBB haar eigen geschiktheidsbeoordeling van de persoon in kwestie. Die beoordeling is niet alleen gericht op de eigenlijke deskundigheid en betrouwbaarheid van de persoon, maar houdt ook rekening met het individueel en collectief beoordelingsproces van de betrokken onderneming. Hoe groter de beoordelingsmarge is voor een welbepaald element (bijvoorbeeld omtrent de vaardigheden, zie punt 4.4.2.3), hoe meer gewicht de NBB aan dit interne proces van de onderneming kan geven en zich ertoe kan beperken na te gaan of dit proces de nodige waarborgen biedt.

4.3.2 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE NBB - "POORTWACHTER"

Wanneer een nieuwe persoon geschikt wordt bevonden door de onderneming, verzamelt de NBB de nodige informatie en verricht zij een beoordeling op basis waarvan zij de benoeming desgevallend goedkeurt. De beoordeling van de NBB zelf berust in de eerste plaats op de door de onderneming en de betrokken persoon verstrekte informatie.

Deze informatie wordt ingezameld aan de hand van de speciaal hiervoor bestemde standaardformulieren (zie het als bijlage opgenomen tweedelig geschiktheidsformulier; Deel A moet worden ingevuld door de betrokken persoon, Deel B door de onderneming). Het staat de NBB uiteraard vrij om bijkomende gegevens op te vragen en, desgevallend, de betrokkene te interviewen. Verder in dit hoofdstuk wordt meer toelichting verschaft aangaande de procedurele aspecten van de beoordeling door de NBB.

Naarmate een persoon een functie langer vervult, beschikken zowel de onderneming zelf als de NBB (bijvoorbeeld via inzage van verslagen van de raad van bestuur, audits, ...) over meer praktijkinformatie aangaande het werkelijk functioneren van de persoon binnen de onderneming. De onderneming en de NBB zijn beide verantwoordelijk voor de herbeoordeling van deze informatie, op periodieke basis of wanneer daartoe enige aanleiding zou bestaan (zie punten 4.5.3 en 4.6.1.2).

4.3.3 VERANTWOORDELIJKHEID INZAKE HET VOORTDUREND KARAKTER VAN DE GESCHIKTHEID

De in de Toezichtswet Verzekeringen vastgelegde wettelijke vereiste om blijvend over geschikte personen te beschikken voor de functies die binnen het toepassingsgebied van de wet vallen, vormt een doorlopende verplichting in hoofde van de ondernemingen. De betrokken personen dienen te allen tijde deskundig en professioneel betrouwbaar te "zijn". De concrete modaliteiten betreffende de doorlopende monitoring van de geschiktheid komen verder in dit hoofdstuk uitgebreider aan bod.

Wat betreft de respectieve verantwoordelijkheden van de betrokken partijen voor het waarborgen van het voortdurend karakter van de geschiktheidsvereisten geldt echter het volgende:

Betrokken persoon

In de door de NBB opgestelde standaardformulieren dient de betrokken persoon te verklaren dat hij het nodige zal doen om op permanente wijze de geschiktheidsstandaarden voor de door hem beoogde of reeds uitgeoefende functie na te leven.

Personen die reeds in functie zijn, dienen de onderneming onverwijld op de hoogte te brengen van elke omstandigheid die een invloed kan hebben op hun deskundigheid of betrouwbaarheid.

Onderneming

Wanneer een onderneming oordeelt dat er twijfels zouden kunnen rijzen aangaande de geschiktheid van een persoon in functie of de collectieve geschiktheid van de raad van bestuur of het directiecomité, verwacht de NBB dat zij zonder enig uitstel actie onderneemt en het nodige doet om deze twijfels nader te onderzoeken. De onderneming dient de NBB hier ook onverwijld van op de hoogte te brengen.

Met het oog op het garanderen van een permanente geschiktheid van de beoogde personen beveelt de NBB het volgende aan:

- Bij het aanvangen van een functie is het aangewezen dat de onderneming aan de betrokken persoon een schriftelijke verklaring vraagt waarin laatstgenoemde bevestigt de voor die functie geldende geschiktheidsstandaarden onverminderd te zullen naleven en onverwijld elke omstandigheid te zullen meedelen die in dit verband relevant kan zijn.
- Het is aangewezen de betrokken persoon aan deze verklaring te herinneren. Zo kan de onderneming, jaarlijks voor significante ondernemingen en om de twee jaar voor minder significante ondernemingen, aan de betrokken personen expliciet vragen of zij zich al dan niet bewust zijn van relevante en materiële wijzigingen aangaande hun compliance met de geschiktheidsstandaarden.
- Aangezien de financiële sector voortdurend in ontwikkeling is, lijkt permanente vorming een noodzakelijke maar a priori geen voldoende voorwaarde om doorlopend aan de deskundigheidseis te voldoen. De NBB verwacht dat de onderneming het nodige doet om op een zinvolle wijze vorm te geven aan permanente educatie.

Toezichthouder

De deskundigheid en betrouwbaarheid van de personen die binnen het toepassingsgebied van de Toezichtswet Verzekeringen vallen, vormen een voortdurend aandachtspunt voor de NBB. Wanneer de NBB kennis krijgt van elementen die twijfels doen rijzen over de geschiktheid van een bepaalde persoon in functie, zal zij onverwijld nader onderzoek verrichten en waar nodig een nieuwe beoordeling uitvoeren. Daarnaast zal de NBB de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de betrokken personen doorlopend herbeoordelen, rekening houdend met de elementen die werden vastgesteld bij de uitoefening van het prudentieel toezicht en met name in het kader van inspecties, thematische onderzoeken, enz...

4.4 RICHTLIJNEN M.B.T. DE GESCHIKTHEIDSSTANDAARDEN

Hierna worden, zonder exhaustief te zijn, richtlijnen gegeven over hoe de geschiktheidsstandaarden concreet ingevuld kunnen worden. Het uitgangspunt blijft dat de geschiktheidsscreening een grondig beoordelingsproces impliceert waarbij aan de hand van verschillende relevante elementen een zo volledig mogelijk beeld wordt verkregen van de geschiktheid van een persoon voor een welbepaalde functie. De beoordelingen van enerzijds de deskundigheid en anderzijds de professionele betrouwbaarheid van een persoon zijn complementair van aard.

4.4.1 WEGINGSFACTOREN IN HET BEOORDELINGSPROCES

De beschikbare informatie waarmee een bepaald geschiktheidsdossier kan worden opgebouwd, wordt steeds gebruikt en gewogen volgens de relevantie en materialiteit ervan ten aanzien van de verantwoordelijkheden die de persoon heeft of zal hebben. Een aantal wegingsfactoren leiden ertoe dat niet aan elk element uit het dossier eenzelfde gewicht wordt toegekend. Onverminderd meer specifieke wegingsfactoren houdt de NBB steeds rekening met de volgende algemene wegingsfactoren:

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

Aangezien de personen die binnen het toepassingsgebied van de Toezichtswet Verzekeringen vallen, een belangrijke rol (zullen) vervullen bij sleutelbeslissingen van hun onderneming, met mogelijk

verstreckende gevolgen voor de onderneming zelf, voor de groep waartoe de onderneming 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 wordt ook rekening gehouden met de concrete omstandigheden rond de informatie, met de ernst van feiten en met enig bewijs van eerherstel.

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.

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

Een correcte houding, een plausibele, geloofwaardige en uitgebreide motivering van de onderneming 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/zij de informatie zelf weegt, of hij/zij begrijpt dat de informatie een invloed kan hebben op zijn geschiktheid en of hij/zij 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 de persoon eerder werkzaam was), moet deze persoon in staat zijn om zijn (gebrek aan) betrokkenheid bij de feiten op een correcte manier te schetsen.

De combinatie van beschikbare informatie

Indien er 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 het 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 zijn deskundigheid op een bepaald onderdeel dient te verbeteren.

4.4.2 DESKUNDIGHEID - "FIT"

In lid 2 van artikel 273 van Gedelegeerde Verordening 2015/35 wordt bovendien het volgende gepreciseerd: "Bij de beoordeling of een persoon deskundig is, wordt onder meer gekeken naar de formele en beroepskwalificaties van de betrokken persoon, zijn kennis en zijn relevante ervaring in de verzekeringssector, andere financiële sectoren of andere bedrijfstakken, en tevens rekening gehouden met de respectieve taken die aan de betrokken persoon zijn toevertrouwd en, ingeval zulks relevant is, met de vaardigheden van de betrokken persoon op verzekerings-, financieel, boekhoudkundig, actuair en managementgebied".

4.4.2.1 Algemene draagwijdte van het begrip "fit"

Uit de definitie van het begrip "deskundigheid" (zie Inleiding, punt 1.2), 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 verkrijgen. 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 onderneming, is niet deskundig.

4.4.2.2 Passende kennis en ervaring

De personen die krachtens de Toezichtswet Verzekeringen aan een geschiktheidstoetsing worden onderworpen, moeten beschikken over passende theoretische kennis en praktijkervaring.

Theoretische kennis - minimumvereisten

“Kennis” is wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij/zij heeft verworven. Kennis kan in beginsel worden verworven, bijvoorbeeld door studies, opleidingen of training “on the job”.

Los van de voor een welbepaalde functie vereiste specifieke kennis en ervaring (zie punt 4.4.2.4, b), verwacht de NBB dat alle personen die aan een geschiktheidstoetsing worden onderworpen, in principe beschikken over theoretische basiskennis in de volgende domeinen:

- verzekering, herverzekering en financiële markten;
- de strategische aspecten en het economisch model met betrekking tot de concrete activiteit van de betrokken onderneming;
- het regelgevend kader en de wettelijke vereisten die van toepassing zijn op de verzekerings- en herverzekeringsondernemingen;
- de leiding van een onderneming, en in het bijzonder:
 - inzicht in de risico's (identificatie, inschatting, monitoring, controle en matiging van de belangrijkste risico's van een verzekerings- of herverzekeringsonderneming);
 - interpretatie van financiële informatie aangaande een onderneming en, aan de hand hiervan, identificatie van belangrijke zaken en geschikte controles en maatregelen;
 - beoordeling van de effectiviteit van door een onderneming genomen maatregelen betreffende het governancestelsel; en
- leiding van teams.

De aanwezigheid van passende kennis en ervaring kan blijken uit de succesvolle voltooiing van relevante opleiding en uit relevante werkervaring. “Relevante opleiding” dient hier ruim geïnterpreteerd te worden. Naast verworven (universitaire) diploma's dient ook rekening gehouden te worden met opleidingen “on the job” en bedrijfscursussen. Bijzondere aandacht dient te worden besteed aan het niveau en de aard van het gevolgde onderwijs en de relevantie ervan voor de verzekerings- en herverzekeringsector. Algemeen gesproken kunnen opleidingen aangaande de financiële sector (het bank-, financie- en verzekerings- en herverzekeringstakken), economie, rechten, bedrijfsbeheer, management, IT, marketing en kwantitatieve methoden als relevant worden beschouwd.

Praktijkervaring

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

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

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

Voor bestuurders en leden van het directiecomité (of in voorkomend geval van de effectieve leiding) is de NBB van mening dat relevante werkervaring in de meeste gevallen een periode van minimaal vijf

jaar dient te bestrijken. Voor kleinere ondernemingen 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 de opleiding en ervaring niet te zeer verouderd zijn. Als richtsnoer geldt hier dat tussen het tijdstip van de geschiktheidstoetsing en de meest recente opleiding/ervaring niet meer dan drie jaar mag liggen.

Voor verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties is de NBB van oordeel dat een relevante werkervaring, rekening houdend met de kenmerken van de onderneming (aard, omvang, complexiteit van de activiteiten en het risicoprofiel) in beginsel een periode van minimaal drie³⁷ tot vijf jaar moet bestrijken. Wanneer een onafhankelijke controlefunctie volledig wordt uitbesteed, beoordeelt de NBB de relevante kennis en werkervaring van de “verbindingspersoon” verantwoordelijke voor de follow-up van de uitbesteding rekening houdend met het feit dat hij/ze over voldoende kennis van en ervaring met de uitbestede controlefunctie beschikt om de prestaties en resultaten van de dienstverlener op de proef te kunnen stellen.

Zonder afbreuk te doen aan de principes in dit handboek, worden de specifieke vereisten inzake passende kennis en ervaring in hoofde van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie bepaald door het reglement van de NBB betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie (art. 2). Deze verantwoordelijken dienen met name:

- te beschikken over ten minste drie jaar passende ervaring;
- houder te zijn van een masterdiploma (tenzij ze worden vrijgesteld op grond van hun praktische ervaring en kennis);
- te zijn geslaagd voor een examen dat werd afgenomen door een onderneming waarvan de examens zijn erkend door de NBB en de FSMA en, nadat ze zijn geslaagd voor het examen, deel te nemen aan een opleidingsprogramma bij een opleidingsonderneming die is erkend door de FSMA, op advies van de NBB, met een minimumduur van 20 uur om de drie jaar.

Om permanent aan de kennisvoorwaarde te voldoen, nemen de verantwoordelijken voor de compliancefunctie vanaf hun benoeming deel aan een opleidingsprogramma met een minimumduur van 40 uur om de drie jaar. De vereisten inzake permanente opleiding worden nader toegelicht in de toelichtingsnota bij voormeld reglement en in mededeling FSMA _2018_ 05 van 8 mei 2018 betreffende de permanente opleiding van de compliance officers.

Daarnaast wordt in artikel 59, § 2, van de Toezichtswet Verzekeringen bepaald dat de verantwoordelijken voor de actuariële functie moeten “kennis hebben van actuariële en financiële wiskunde die in verhouding staat tot de aard, de omvang en de complexiteit van de risico's die aan de activiteiten van de verzekerings- of herverzekeringsonderneming zijn verbonden, en [...] kunnen aantonen dat zij over relevante ervaring met de toepasselijke beroeps- en andere normen beschikken”.

4.4.2.3 Vaardigheden

“Vaardigheden” (“skills”) geven aan wat iemand kan. Ze worden ingezet om in bepaalde situaties een bepaald gedrag te laten zien (bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, bij besluitvorming). Net als kennis kunnen vaardigheden in principe worden verworven. Welke vaardigheden relevant zijn voor een welbepaalde functie is een vraag die in eerste instantie door de betrokken onderneming dient beantwoord te worden. Het is aangewezen hierbij rekening te houden met de variabelen die verder aan bod komen (zie punt 4.4.2.4).

Bij de uitvoering van hun geschiktheidsbeoordelingen dienen de ondernemingen onder meer de volgende vaardigheden te onderzoeken:

³⁷ Zie artikel 2, § 1, 1°, van het reglement van de NBB van 6 februari 2018 betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie.

- **Communicatie:** de persoon is in staat een boodschap op een begrijpelijke en aanvaardbare wijze en in een passende vorm over te brengen. Hij/zij richt zich op het verstrekken en verkrijgen van helderheid en transparantie en stimuleert actieve feedback.
- **Besluitvaardigheid:** de persoon neemt punctuele en goed onderbouwde beslissingen door snel te handelen of door zich te verbinden tot een specifieke handelwijze, bijvoorbeeld door zijn of haar meningen uit te spreken en de zaken niet voor zich uit te schuiven.
- **Oordeelsvermogen:** de persoon is in staat gegevens en verschillende handelwijzen tegen elkaar af te wegen en tot een logische conclusie te komen. Hij/zij onderzoekt, herkent en begrijpt de belangrijkste factoren en kwesties. Hij/zij heeft een voldoende brede visie om voorbij het eigen verantwoordelijkheidsgebied te kijken, met name wanneer hij te maken heeft met problemen die de continuïteit van de onderneming in gevaar kunnen brengen.
- **Oprechtheid:** de persoon is consistent in woord en daad en gedraagt zich in overeenstemming met de waarden en overtuigingen die hij zelf verklaart te hebben. De persoon verkondigt openlijk zijn/ haar bedoelingen, ideeën en gevoelens, stimuleert een klimaat van openheid en eerlijkheid aan en informeert de toezichthouder over de werkelijke situatie, waarbij hij/zij tegelijkertijd risico's en problemen erkent.
- **Loyaliteit:** de persoon vereenzelvigd zich met de onderneming en voelt zich daarbij betrokken. Hij/zij toont aan dat hij/zij voldoende tijd kan besteden aan zijn/haar functie en dat hij/zij zijn/haar taken correct kan uitvoeren, hij/zij verdedigt de belangen van de onderneming en werkt objectief en kritisch. Hij/zij erkent potentiële belangenconflicten op persoonlijk en zakelijk gebied en anticipeert daarop.
- **Vergaderingen voorzitten:** de persoon kan vergaderingen effectief en efficiënt voorzitten en kan zorgen voor een open sfeer die iedereen stimuleert op voet van gelijkheid deel te nemen; hij/zij is zich bewust van de functies en verantwoordelijkheden van anderen.
- **Onderhandelingsvaardigheden:** de persoon identificeert gemeenschappelijke belangen en maakt deze bekend op een manier die erop gericht is consensus op te bouwen terwijl tegelijkertijd de onderhandelingsdoelen worden nagestreefd.
- **Overtuigingskracht:** de persoon kan de standpunten van anderen beïnvloeden door gebruik te maken van overtuigingskracht, natuurlijk gezag en tact. Hij/zij heeft een sterke persoonlijkheid en kan standvastig bij zijn/haar beslissing blijven.
- **Teamwerk:** de persoon is zich bewust van de belangen van de groep en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijk doel; hij/zij kan functioneren binnen een team.
- **Strategisch inzicht:** de persoon kan zich een realistisch beeld vormen van toekomstige ontwikkelingen en deze omzetten in langetermijndoelen, bijvoorbeeld aan de hand van een scenarioanalyse. Hij/zij houdt hierbij naar behoren rekening met de risico's waaraan de onderneming is blootgesteld en neemt passende maatregelen om deze te beheersen.
- **Verantwoordelijkheidsgevoel:** de persoon begrijpt de interne en externe belangen, weegt deze zorgvuldig af en legt er verantwoording voor af. Hij/zij is in staat te leren en beseft dat zijn/haar handelen invloed heeft op de belangen van stakeholders, enz...

Het is niet de bedoeling dat de NBB afzonderlijke vaardigheden toetst. Er zal eerder gekeken worden naar hoe de onderneming rekening houdt met de component "vaardigheden" in haar interne beoordeling van de kandidaat (bijvoorbeeld door assessments te organiseren). De component "vaardigheden" kan ook aan bod komen tijdens een interview (zie punt 4.6.4). Deze component zal voor kleine ondernemingen niet afzonderlijk worden getoetst door de NBB, behoudens wanneer feiten of omstandigheden daar een redelijke aanleiding toe zouden vormen.

4.4.2.4 Variabelen bij de beoordeling van “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 rekening te houden met enkele variabelen, 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. Dit heeft tevens tot gevolg dat een persoon die deskundig wordt bevonden voor een bepaalde functie in een bepaalde onderneming, niet automatisch deskundig zal zijn voor een andere functie, al dan niet binnen dezelfde onderneming.

Naast de hierboven vermelde concrete toepassingen van de proportionaliteit (zie punten 4.4.2.2 en 4.4.2.3), dienen in ieder geval de volgende twee variabelen te worden onderscheiden:

a. De karakteristieken van de betrokken onderneming

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

De aard van de activiteiten van de onderneming is voornamelijk bepalend voor de inhoudelijke kennis die vereist is inzake diensten, producten en markten. In dat opzicht moet rekening worden gehouden met het feit of de onderneming uitsluitend niet-levens- of levensverzekeringsactiviteiten uitoefent, of een gemengde onderneming is.

De omvang van de onderneming kan op meerdere aspecten betrekking hebben, zoals (i) het aantal werknemers, (ii) het balanstotaal en (iii) de omzet (ongerekend herverzekering), (iv) het bedrag van de technische voorzieningen, enz...

De complexiteit en het risicoprofiel van de onderneming 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. In dit opzicht moet rekening worden gehouden met het feit of de onderneming al dan niet beschikt over een internationale dimensie, of zij bijkantoren en dochterondernemingen in het buitenland heeft, of zij in het buitenland diensten verricht in het kader van het vrij verkeer van diensten, enz...

Het evenredigheidsbeginsel is erop gericht governanceregelingen op consistente wijze af te stemmen op het individuele risicoprofiel en bedrijfsmodel van de onderneming, waarbij rekening wordt gehouden met de individuele functie waarvoor de beoordeling wordt uitgevoerd, zodat de doelstellingen van de regelgevingsvereisten op doeltreffende wijze worden bereikt.

De toepassing van het evenredigheidsbeginsel zorgt met andere woorden niet voor een verlaging van de geschiktheidsnormen, maar kan wel leiden tot een gedifferentieerde benadering van de procedure voor de beoordeling of de toepassing van de criteria inzake “passende kennis en ervaring” en “vaardigheden”. De leden van de raad van bestuur, van het directiecomité (of in voorkomend geval van de effectieve leiding), de verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties en de leiders van de bijkantoren moeten in ieder geval voldoen aan de vereisten inzake betrouwbaarheid, beschikken over eerlijkheid en integriteit en blijf geven van onafhankelijkheid van geest en beschikbaarheid, ongeacht de aard van de activiteiten, de omvang, de complexiteit en het risicoprofiel van de onderneming.

b. De (beoogde) functie van de betrokkene

Zoals eerder vermeld (zie punt 4.3.1) is de onderneming het best geplaatst om te bepalen welke specifieke kennis, ervaring en vaardigheden voor een bepaalde functie binnen de onderneming vereist zijn. De NBB verwacht dat de onderneming 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 onderneming 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 Toezichtswet Verzekeringen vereisten op (bijvoorbeeld voor de leden van het auditcomité en het risicocomité).

Enkele voorbeelden ter illustratie van deze variabelen:

- 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 en praktisch gerichte kennis nodig dan een uitvoerend bestuurder, maar is het des te belangrijker dat hij het management door de uitvoerend bestuurders kritisch kan in vraag stellen;
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie moet erop worden toegezien dat deze persoon beschikt over een bepaald gezag, organisatievermogen en mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden. Hij/zij moet zeer bekwaam zijn met betrekking tot de synthese en zelfs vulgarisatie van kennis, zodat hij/zij uit technische vaststellingen de elementen kan halen die werkelijk relevant zijn voor de onderneming of de groep en deze duidelijk kan uitleggen aan de leden van de raad van bestuur en van het directiecomité. Hij/zij moet ook beschikken over goede vaardigheden op het gebied van teamleiding en organisatie. Meer bepaald dient
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van verantwoordelijke inzake risicobeheer (Chief Risk Officer - CRO) bijzondere aandacht te worden besteed aan (i) zijn totaalvisie voor alle risico's van een verzekerings- of herverzekeringsonderneming, (ii) zijn onafhankelijk beoordelingsvermogen en (iii) het gewicht dat de betrokkene in de schaal kan leggen in het besluitvormingsproces van de onderneming;
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van verantwoordelijke voor de interne audit moet erop worden gelet dat deze persoon, afgezien van de nodige vaardigheden betreffende de methodologie van interne audit, algemene kennis heeft van de belangrijke activiteiten van de onderneming en beschikt over een transversale visie;
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van verantwoordelijke voor de actuariële functie moet erop worden gelet dat hij/zij beschikt over kennis en praktijkervaring op het gebied van statistiek en actuariële en financiële wiskunde die in verhouding staat tot de aard, de omvang en de complexiteit van de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van de onderneming, en dat hij/zij kan aantonen dat hij/zij de vastgestelde aandachtspunten kan 'vulgariseren';
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van verantwoordelijke voor de compliancefunctie moet erop worden gelet dat hij/zij beschikt over aantoonbare juridische kennis van de verzekeringssector, dat hij/zij de vastgestelde aandachtspunten duidelijk kan toelichten en dat hij/zij voldoet aan de specifieke vereisten vermeld in punt 4.4.2.2;
- 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.

4.4.2.5 Professioneel gedrag

“Professioneel gedrag” verwijst naar waarneembaar 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 om het gedrag dat vereist is om de naleving van toepasselijke regelgeving in de verzekerings- en herverzekeringssector te verzekeren en, ruimer gezien, om de belangen van de onderneming 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 hij fungeert (bijvoorbeeld beroepscode en interne gedragscodes van ondernemingen).

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 er geen indicaties 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.

Onder de noemer “professioneel gedrag” dient verder bijzondere aandacht besteed te worden aan enerzijds onafhankelijkheid en de afwezigheid van belangenconflicten, en anderzijds beschikbaarheid of tijdsbesteding.

a. Onafhankelijkheid en belangenconflicten

Zoals reeds toegelicht in circulaire 2016_31 dient de onderneming te beschikken over een gepast beleid voor het identificeren, melden, beheren en voorkomen van belangenconflicten. Tenzij de wet uitdrukkelijk anders bepaalt, betekent het hebben van een belangenconflict niet noodzakelijkerwijze dat een persoon die het voorwerp uitmaakt van een geschiktheidstoetsing, niet geschikt kan worden bevonden. Van ongeschiktheid is pas sprake indien het belangenconflict materieel is en niet of onvoldoende kan worden beheerd.

Onverminderd het bovenstaande en regelingen van algemeen vennootschapsrecht omtrent belangenconflicten, kan wat betreft “onafhankelijkheid” een onderscheid gemaakt worden tussen (i) de onafhankelijkheid van geest, (ii) de onafhankelijkheid vereist omwille van belangenconflictenpreventie of -beheersing en, ten slotte, (iii) “het onafhankelijk zijn” als nader bepaald in artikel 526ter W. Venn. (“formele onafhankelijkheid”).

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

Wat betreft de tweede betekenis (belangenconflictenpreventie en -beheersing), kan nog specifiek verwezen worden naar de verplichtingen en verbintenissen die deze personen dienen na te leven op basis van, enerzijds, het wettelijk kader betreffende de uitoefening van externe functies³⁸ (zie hieronder) en, anderzijds, de wettelijke bepalingen betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen, als toegelicht in circulaire NBB_2017_21.

Wat betreft de derde betekenis (“formele onafhankelijkheid” in de zin van artikel 526ter W. Venn.) dient te worden benadrukt dat het tot de verantwoordelijkheid van de onderneming 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 toezicht op de algemene governance van de onderneming. Wat de vereiste van afwezigheid van een “significante zakelijke relatie” betreft, is de NBB evenwel van mening dat de significante aard zowel vanuit het oogpunt van de onderneming 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 betrokkene met

³⁸ Zie ook het koninklijk besluit van 20 juni 2012 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 6 december 2011 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders van gereguleerde ondernemingen en circulaire PPB-2006-13-CPB-CPA van 13 november 2006 betreffende de uitoefening van externe functies door de leiders van gereguleerde ondernemingen.

de betrokken onderneming een kwalificatie als onafhankelijk bestuurder in de weg staat. Dit verhindert niet dat een beperkt aantal financiële basisproducten (bijvoorbeeld een aanvullende groepsverzekering, verplichte verzekeringen van het type brand/auto, ...), afgesloten tegen cliëntenvoorwaarden, toch kan worden aangehouden tussen de betrokken persoon en de onderneming. Voorts is de NBB van oordeel dat, wanneer de bank en de verzekeringsonderneming binnen financiële conglomeraten significante zakelijke relaties hebben, een structuur moet worden ingevoerd om mogelijke belangenconflicten te beheren, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat er in de raad van bestuur van de verzekeringsonderneming minstens één onafhankelijk bestuurder is in de zin van artikel 526ter van het W. Venn. die niet zetelt in de raad van bestuur van de bank en van de moederonderneming.

b. Beschikbaarheid - tijdsbesteding

Alle bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties dienen in staat te zijn om voldoende tijd te besteden aan de vervulling van hun taken bij de onderneming³⁹. Dit geldt ook in perioden van sterk verhoogde activiteit, zoals reorganisaties, crisissituaties, fusies enz. De NBB vraagt dat de ondernemingen de rollen, taken en vereiste vaardigheden van de verschillende functies binnen het bestuursorgaan schriftelijk vastleggen, met inbegrip van de tijd die naar verwachting aan elke functie moet worden besteed. Ondernemingen kunnen eisen dat de betrokken personen bevestigen dat zij effectief de door de onderneming vooropgestelde tijdsbesteding zullen respecteren.

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

Derhalve dienen de ondernemingen een intern beleid aangaande externe functies uit te werken. Daarbij dient rekening te worden gehouden met kwalitatieve beperkingen en met het reglement en de circulaire van de NBB inzake de uitoefening van externe functies door leiders van gereguleerde ondernemingen.

Daarnaast moeten ondernemingen, wanneer ze beoordelen of een lid voldoende tijd kan besteden aan zijn/haar functie, ten minste rekening houden met de volgende elementen:

- a) het aantal bestuursfuncties dat tegelijkertijd door het lid worden uitgeoefend in financiële en niet-financiële ondernemingen, rekening houdend met eventuele synergieën wanneer deze functies worden uitgeoefend binnen dezelfde groep; hieronder vallen ook situaties waarin het lid handelt namens een rechtspersoon of optreedt als plaatsvervangend lid van het bestuursorgaan;
- b) de omvang, aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten van de entiteit waarin het lid een bestuursfunctie uitoefent en, met name, of de entiteit buiten de Unie is gevestigd;
- c) de geografische aanwezigheid van het lid en de voor de functie vereiste reisduur;
- d) het aantal bijeenkomsten dat voor het bestuursorgaan wordt gepland;
- e) de bestuursfuncties die tegelijkertijd door het lid worden uitgeoefend in organisaties die niet voornamelijk commerciële doelen nastreven;
- f) eventuele noodzakelijke vergaderingen met onder meer bevoegde autoriteiten of andere interne of externe belanghebbenden, buiten het formele vergaderschema van het bestuursorgaan;
- g) de aard van de specifieke functie en de verantwoordelijkheden van het lid, waaronder de specifieke rollen zoals CEO, voorzitter of lid van een comité, ongeacht of het lid een uitvoerende

³⁹ Zie met name artikel 83 van de Toezichtswet Verzekeringen.

of niet-uitvoerende functie uitoefent, en de noodzaak voor dit lid om aanwezig te zijn op de vergaderingen van de in punt a) bedoelde vennootschappen en van de onderneming;

- h) andere externe beroepsmatige of politieke activiteiten, en eventuele andere relevante functies en activiteiten, zowel binnen als buiten de financiële sector en zowel in de Europese Unie als erbuiten;
- i) de nodige introductie en opleiding;
- j) eventuele andere relevante taken van het lid waarvan ondernemingen vinden dat er rekening mee moet worden gehouden bij de beoordeling of een lid in staat is voldoende tijd te besteden aan zijn/haar functie;
- k) beschikbare relevante benchmarks betreffende te besteden tijd.

4.4.2.6 Antecedenten

Bij de beoordeling van de deskundigheid zal tevens aandacht worden besteed aan relevante antecedenten, zoals het feit of de betrokken persoon bij een onderneming waarbij belangrijke financiële problemen zijn vastgesteld die hebben geleid tot vormen van overheidsingrijpen, een functie vervult of heeft vervuld die binnen het toepassingsgebied van de Toezichtswet Verzekeringen valt, op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, dan wel in een dergelijke onderneming een significant belang bezit of bezat.

4.4.2.7 Collectieve deskundigheid van de raad van bestuur en van het directiecomité van de onderneming

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) of van lid van het directiecomité, dient ook rekening gehouden te worden met de samenstelling en de werking van het volledige desbetreffende bestuursorgaan. Dit betekent dat dient nagegaan te worden of de deskundigheid in het desbetreffend beleidsbepalend orgaan voldoende is gewaarborgd met deze persoon, gelet op zijn/haar kennis, specifieke ervaring, vaardigheden en professioneel gedrag. In dit verband wordt in lid 3 van artikel 273 van Gedelegeerde Verordening 2015/35 het volgende bepaald: "Bij de beoordeling of de leden van het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichthoudend orgaan deskundig zijn, wordt rekening gehouden met de respectieve taken die aan individuele leden zijn toevertrouwd, teneinde een passende diversiteit aan kwalificaties, kennis en relevante ervaring te garanderen, zodat de onderneming op professionele wijze wordt bestuurd en gecontroleerd".

a. Criteria voor collectieve deskundigheid

In overeenstemming met de EIOPA-richtsnoeren moeten de raad van bestuur en het directiecomité van een verzekerings- of herverzekeringsonderneming collectief ten minste kennis en ervaring hebben aangaande:

- a. de verzekerings- en financiële markten;
- b. de ondernemingsstrategie en het bedrijfsmodel;
- c. het governancestelsel;
- d. financiële en actuariële analyses;
- e. het regelgevend kader en de regelgevende vereisten.

Dit zijn minimumcriteria; afhankelijk van de specifieke kenmerken van de onderneming kunnen ook andere criteria in aanmerking worden genomen (bijvoorbeeld het beheer van internationale groepen en het beheer van risico's die verband houden met de groepsstructuren, de vaardigheden op het gebied

van interne modellen, enz.). Deze criteria moeten nader worden bepaald in het geschiktheidsbeleid van de onderneming (zie punt 4.5.1).

Deze criteria gelden zowel voor de leden van het directiecomité die passende beslissingen moeten nemen rekening houdend met het bedrijfsmodel, de risicobereidheid en de markten waarin de onderneming haar werkzaamheden uitoefent, als voor de leden van de raad van bestuur die strategische beslissingen moeten nemen en constructief moeten kunnen toezien op de beslissingen die worden genomen door het directiecomité. Hoewel de leden van het directiecomité collectief over een hoog niveau van managementvaardigheden moeten beschikken, dienen de leden van de raad van bestuur in staat te zijn de gehanteerde managementpraktijken en de beslissingen van het directiecomité te begrijpen en ter discussie te stellen.

b. Zelfbeoordeling en vaardighedenmatrices

De concrete naleving van de criteria voor collectieve deskundigheid valt in de eerste plaats onder de verantwoordelijkheid van de onderneming. Om concreet te kunnen beoordelen of de leden van het directiecomité en van de raad van bestuur voldoen aan de criteria voor collectieve deskundigheid, wordt de ondernemingen verzocht een "vaardighedenmatrix" te ontwikkelen. Wanneer een andere methodologie geschikter wordt geacht, mag deze ook worden gebruikt. De onderneming is eveneens verantwoordelijk voor het vaststellen van tekortkomingen door middel van een permanente zelfbeoordeling van haar raad van bestuur en directiecomité.

c. Motivering ten aanzien van de NBB

Wanneer de onderneming haar dossier indient bij de NBB moet zij, in het kader van de antwoorden in Titel II van Deel B van het geschiktheidsformulier, de volgende elementen verstrekken:

- (i) de voornoemde "vaardighedenmatrix";
- (ii) een korte gemotiveerde verklaring over de manier waarop de aangestelde persoon zal bijdragen aan de behoeften aan collectieve deskundigheid, en
- (iii) als er tekortkomingen zijn vastgesteld, het resultaat van de uitgevoerde zelfbeoordeling.

Bij het uitblijven van een bevredigend antwoord spreekt de NBB de onderneming daarover aan. In voorkomend geval kan dit tot gevolg hebben dat een nieuwe kandidaat niet kan toetreden tot het bestuursorgaan (raad van bestuur of directiecomité).

Daarnaast kan het betekenen dat een of meerdere personen in functie onvoldoende deskundig worden bevonden gelet op de nieuwe samenstelling en taakverdeling van het bestuursorgaan. De onderneming dient deze tekortkoming aan te pakken, ofwel door de deskundigheid van de resterende bestuurders te vergroten, ofwel door een nieuwe bestuurder aan te trekken die over de vereiste specifieke deskundigheid beschikt.

Het ontbreken van specifieke kennis en ervaring bij een bepaalde persoon binnen het meerhoofdige orgaan hoeft niet noodzakelijk tot een weigering 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 4.4.2.2, aangezien elk lid in dezelfde mate verantwoordelijk is.

4.4.3 PROFESSIONELE BETROUWBAARHEID - "PROPER"

In lid 4 van artikel 273 van Gedelegeerde Verordening 2015/35 wordt het volgende bepaald: "Bij de beoordeling of een persoon betrouwbaar is, wordt onder meer gekeken naar de eerlijkheid en financiële soliditeit van de betrokken persoon op basis van gegevens over zijn karakter, zijn persoonlijk gedrag en zijn professioneel gedrag, met inbegrip van eventuele criminele, financiële en toezichtgerelateerde aspecten die dienstig zijn voor de beoordeling".

4.4.3.1 Draagwijdte betrouwbaarheid

Zoals aangegeven in de inleiding houdt de professionele betrouwbaarheid van een persoon verband met diens eerbaarheid en integriteit. Dit kenmerk kan meer concreet worden geanalyseerd 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 die betrekking hebben op de relevantie en de materialiteit (zie punt 4.4.1). Tussen beide is er 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.

1) Beroepsverbod

In de Toezichtswet Verzekeringen is er, via een verwijzing naar de Bankwet, een lijst opgenomen van veroordelingen die, wanneer een persoon deze oploopt, er sowieso toe leiden dat de betrokkenen gedurende een welbepaalde periode geen functies meer mag uitoefenen die binnen het toepassingsgebied van de wet vallen. De NBB kan als toezichthouder geen afwijkingen of uitzonderingen in dit verband toestaan. Er is dan ook geen mogelijkheid tot derogatie ten aanzien van deze veroordelingen.

2) Beoordelingsbevoegdheid van de NBB

De beoordeling van de professionele betrouwbaarheid van een persoon mag evenwel niet herleid worden tot het louter nagaan van de afwezigheid van dergelijke "verboden" veroordelingen. Het begrip "professionele betrouwbaarheid" dient ruim te worden opgevat, in die zin dat ook andere antecedenten iemands professionele betrouwbaarheid 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. Deze beoordeling 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 het toepassingsgebied van de wet vallen, wel de vereiste kwaliteiten bezitten om hun functie op te nemen en de daarbij horende verantwoordelijkheden te dragen.

Aan de hand van het door de NBB gehanteerde standaardformulier (zie bijlage) kunnen ondernemingen zien aan welke elementen best bijzondere aandacht wordt besteed in het kader van een geschiktheidsbeoordeling. Deze vragen hebben concreet betrekking op 5 grote domeinen:

- strafrechtelijke, burgerrechtelijke en administratiefrechtelijke veroordelingen, ongeacht de aard van deze veroordelingen;
- lopende gerechtelijke, administratieve of reglementaire onderzoeken;
- tuchtmaatregelen of maatregelen opgelegd door een toezichthouder;
- maatregelen die verband houden met de eerdere financiële prestaties en de financiële soliditeit van de kandidaat; en
- problemen die verband houden met een gebrek aan transparantie.

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

Er wordt op gewezen dat aan de vaststelling van schuld, zonder dat formeel een veroordeling door de daartoe bevoegde instantie werd uitgesproken, eenzelfde gevolg dient te worden verleend als aan een veroordeling. De betrokken schuldige kan namelijk niet als betrouwbaar worden beschouwd.

Voor lopende strafrechtelijke, administratiefrechtelijke of tuchtrechtelijke zaken in hoofde van een te beoordelen persoon is de NBB van mening dat een persoon niet als betrouwbaar 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 het toepassingsgebied 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 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 negatieve wijze mag/zal beïnvloeden.

Rekening houdend met de wegingsfactoren bedoeld in punt 4.4.1 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 de volgende situaties:

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

c. Andere antecedenten

Rekening houdend met de wegingsfactoren bedoeld onder punt 4.4.1 dient verder ook aandacht te worden besteed aan:

- andere opgelopen strafrechtelijke, tuchtrechtelijke, burgerrechtelijke en administratiefrechtelijke veroordelingen (bijvoorbeeld inbreuken op de preventieve witwaswetgeving, consumentenwetgeving, belastingwetgeving, enz.);
- 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 - twijfel kunnen doen rijzen over iemands professionele betrouwbaarheid. Ondernemingen kunnen bijvoorbeeld ook de volgende factoren in overweging nemen:
 - tekenen van gebrek aan transparantie, openheid en samenwerking van de persoon in zijn/haar omgang met bevoegde autoriteiten;
 - eventuele weigeringen, herroepingen, intrekkingen of schrappingen van een registratie, vergunning, lidmaatschap of licentie om een vak, bedrijf of beroep uit te oefenen;
 - de redenen voor de beëindiging van een dienstbetrekking of van een vertrouwensfunctie, vertrouwensrelatie of soortgelijke situatie of voor een verzoek om een dergelijke functie neer te leggen;
 - diskwalificatie door een relevante bevoegde autoriteit om op te treden als lid van het bestuursorgaan, met inbegrip van personen die daadwerkelijk leiding geven aan een entiteit; en
 - andere bewijzen waaruit kan worden opgemaakt dat de persoon handelt op een wijze die strijdig is met hoge gedragsnormen.

De bovenstaande opsomming moet zowel rechtstreeks (met betrekking tot de persoon zelf) als onrechtstreeks (met betrekking tot een onderneming, instelling of andere organisatie waarin de persoon een functie vervult of heeft vervuld die onder het toepassingsgebied van de wet valt, of op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, of waarin deze persoon een significant belang bezit of bezat) in aanmerking worden genomen. In dit laatste geval weegt de mate van betrokkenheid van de persoon uiteraard mee.

4.5 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE ONDERNEMING

Zoals eerder vermeld, is het in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de onderneming zelf om de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid te beoordelen van de personen die zijn onderworpen aan de geschiktheidstoetsing. Hiertoe dient de onderneming een geschiktheidsbeleid uit te werken, een beoordelingsprocedure (“assessment”) te ontwikkelen en erop toe te zien dat de resultaten van haar beoordeling ter kennis worden gebracht van de NBB.

De geschiktheidsbeoordeling vindt in beginsel plaats vóór het opnemen van een functie en bij een wijziging van functie. Wanneer evenwel tijdens de uitoefening van een functie elementen opduiken die van invloed kunnen zijn op de professionele deskundigheid en betrouwbaarheid van een persoon, dient de onderneming deze onverwijld nader te analyseren. Voorts moet ook een periodieke analyse worden uitgevoerd.

4.5.1 GESCHIKTHEIDSBELEID/ “Fit & Proper beleid”

De onderneming moet een geschiktheidsbeleid/ “Fit & Proper beleid” uitwerken en ten uitvoer leggen waarin, met toepassing van de EIOPA-richtsnoeren en van circulaire 2016_31, ten minste de volgende elementen zijn opgenomen:

- a) een beschrijving van de procedure voor het vaststellen van de functies waarvoor een kennisgeving aan de NBB is vereist en van de procedure voor deze kennisgeving;
- b) een beschrijving van de procedures voor het beoordelen van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de leden van de raad van bestuur en het directiecomité, van de verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties en van de leiders van de bijkantoren, zowel bij hun selectie als doorlopend tijdens het dienstverband;

- c) een beschrijving van de te hanteren criteria voor het beoordelen van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de leden van de raad van bestuur en het directiecomité, van de verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties en van de leiders van de bijkantoren;
- d) een beschrijving van de voorzienbare situaties die aanleiding geven tot een herbeoordeling van de deskundigheids- en betrouwbaarheidsvereisten; en
- e) een beschrijving van de procedure voor de beoordeling van de vaardigheden, kennis, deskundigheid en persoonlijke integriteit van de overige relevante personeelsleden die niet onderworpen zijn aan de wettelijke beoordelingsvereisten van de NBB, zowel bij de beoordeling van hun profiel voor een specifieke functie als doorlopend tijdens het dienstverband.

Daarnaast moet dit beleid, afhankelijk van de aard, omvang en complexiteit van de activiteiten en van het risicoprofiel van de onderneming, ook een beschrijving omvatten van het proces voor de planning van de opvolging van leden van het directiecomité.

Dit geschiktheidsbeleid moet in overeenstemming zijn met het algemene kader voor corporate governance, de bedrijfscultuur en de risicobereidheid van de onderneming en het moet duidelijk, goed gedocumenteerd en transparant zijn voor het voltallig personeel van de onderneming.

Dit beleid moet worden goedgekeurd door de raad van bestuur en periodiek worden bijgewerkt. Indien de onderneming een benoemingscomité heeft, dient dit op actieve wijze bij te dragen tot de uitwerking van het geschiktheidsbeleid.

Het evenredigheidsbeginsel is hier van toepassing: belangrijke ondernemingen moeten een meer verfijnd geschiktheidsbeleid hebben terwijl minder belangrijke ondernemingen een simpeler beleid ten uitvoer mogen leggen. Niettemin moet dit beleid de naleving van de bovenstaande criteria waarborgen.

4.5.2 VÓÓR HET AANVATTEN VAN DE FUNCTIE: PROCEDURE VOOR DE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING EN RAPPORTERING VAN DE RESULTATEN AAN DE NBB

Naast de uitwerking van een geschiktheidsbeleid is de raad van bestuur ook verantwoordelijk voor de uitvoering van de geschiktheidsbeoordeling van de in dit hoofdstuk bedoelde personen en voor de rapportering van de resultaten van haar beoordeling aan de NBB. Indien de onderneming een benoemingscomité heeft, dient dit op actieve wijze bij te dragen aan de geschiktheidsbeoordeling.

Het behoort tot de taken van de compliancefunctie van de onderneming om te waken over de naleving van de wettelijke geschiktheidsvereisten.

De onderneming is het best geplaatst om te bepalen welke specifieke deskundigheid voor een bepaalde functie binnen de onderneming vereist is.

Wat betreft de procedure verwacht de NBB dat de ondernemingen voor elke functie die binnen het toepassingsgebied van de Toezichtswet Verzekeringen valt, een gedetailleerd schriftelijk functieprofiel opstellen dat nauwkeurig aangeeft welke invulling van de geschiktheidsstandaard zij voor deze functie van toepassing achten. De ondernemingen wordt aanbevolen de in dit hoofdstuk opgenomen richtlijnen m.b.t. de beoordelingsstandaarden te hanteren als referentiekader bij de opstelling van functieprofielen.

Het concrete niveau van de beoordeling is afhankelijk van de beoogde functie. Het “due diligence”- onderzoek moet echter in ieder geval betrekking hebben op alle criteria die in dit hoofdstuk worden uiteengezet, namelijk:

1. deskundigheid / “fit”:
 - a. kennis en ervaring;
 - b. vaardigheden;
 - c. professioneel gedrag (onafhankelijkheid, belangenconflicten en beschikbaarheid);

- d. antecedenten;
- e. voor leden van de raad van bestuur en van het directiecomité, collectieve deskundigheid;

2. professionele betrouwbaarheid / "proper".

De ondernemingen moeten de uitkomst van de geschiktheidsbeoordeling beschrijven aan de hand van deze criteria. Wanneer er een kwestie is die aanleiding geeft tot bezorgdheid over de geschiktheid van een kandidaat-lid van de raad van bestuur of het directiecomité, van een verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie of voor een leider van een bijkantoor, wordt beoordeeld hoe deze bezorgdheid de geschiktheid van de betrokken persoon beïnvloedt.

Wanneer de onderneming na afloop van het door haar verrichte onderzoek de sollicitatie van de persoon in aanmerking wenst te nemen voor de betrokken functie, 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 (motivering voor de individuele en desgevallend collectieve geschiktheid). In voorkomend geval worden ook de afspraken vermeld die werden gemaakt om de deskundigheid van de betrokkene op bepaalde punten te verbeteren. Gemotiveerde selectiebeslissingen kunnen uitermate nuttig zijn als informatiebron voor de geschiktheidsbeoordeling die de NBB naderhand uitvoert.

Het verslag van de raad van bestuur (of in voorkomend geval van het benoemingscomité) betreffende de interne selectie van de betrokken persoon moet worden bezorgd aan de NBB als bijlage bij het geschiktheidsdossier. Zowel de onderneming 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.

4.5.3 TIJDENS DE UITOEFENING VAN EEN FUNCTIE: PROCEDURE VOOR DE HERBEOORDELING VAN DE INDIVIDUELE EN COLLECTIEVE GESCHIKTHEID

Hierboven werd reeds vermeld dat de vereiste van geschiktheid een voortdurend karakter heeft. Met het oog op het garanderen van een permanente geschiktheid van de personen die binnen het toepassingsgebied van de Toezichtswet Verzekeringen vallen, is het aangewezen dat de ondernemingen herbeoordelingsprocedures uitwerken die er specifiek toe strekken na te gaan of deze personen onafgebroken geschikt blijven. Deze procedures voor de herbeoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid moeten niet alleen periodiek ten uitvoer worden gelegd, maar ook wanneer specifieke signalen daartoe aanleiding geven.

1) Periodieke herbeoordeling

De raad van bestuur of, in voorkomend geval, het benoemingscomité dient de samenstelling en werking van de bestuurs- en beleidsorganen te beoordelen, in het bijzonder wat de individuele en collectieve geschiktheid van de leden betreft. Hiertoe dient de raad van bestuur of het benoemingscomité periodiek over te gaan tot een beoordeling van, enerzijds, de structuur, omvang, samenstelling en prestaties van het wettelijk bestuursorgaan, en, anderzijds, van de kennis, vaardigheden, ervaring, en de mate van betrokkenheid van de individuele leden van het wettelijk bestuursorgaan, alsook van het wettelijk bestuursorgaan als geheel.

Deze periodieke herbeoordeling moet minstens eenmaal per jaar worden uitgevoerd voor significante ondernemingen, en om de twee jaar voor minder significante ondernemingen. De grondbeginselen van de herbeoordelingsprocedure dienen te worden opgenomen in het geschiktheidsbeleid.

Indien naar aanleiding van een herbeoordeling belangrijke tekortkomingen worden vastgesteld betreffende de individuele of collectieve geschiktheid van de betrokken personen, dienen de ondernemingen corrigerende maatregelen te nemen. Ze kunnen bijvoorbeeld de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de leden van het directiecomité of van de raad van bestuur aanpassen, bepaalde leden vervangen, nieuwe leden aanstellen, eventueel maatregelen nemen om belangenconflicten te beperken, bepaalde leden opleiden, enz...

Wanneer tekortkomingen worden vastgesteld, dienen deze bovendien onmiddellijk ter kennis te worden gebracht van de NBB. Het behoort immers tot de primaire verantwoordelijkheid van de betrokken persoon en de onderneming om elk relevant nieuw feit dat een invloed kan hebben op de geschiktheid onverwijld te melden aan de toezichthouder: zij dienen de NBB steeds juiste en volledige informatie te verschaffen opdat deze zich een correct beeld kan vormen van de geschiktheid van de betrokkene. De niet-naleving hiervan kan in voorkomend geval als gevolg hebben dat de NBB de betrokken persoon diskwalificeert, hetgeen impliceert dat deze niet langer als geschikt wordt beschouwd⁴⁰.

2) Herbeoordeling op basis van bepaalde signalen

Afgezien van een periodieke herbeoordeling dient de onderneming, wanneer ze op de hoogte wordt gebracht van een element dat invloed kan hebben op de beoordeling van de individuele geschiktheid van een persoon die is onderworpen aan de geschiktheidstoetsing of op de beoordeling van de collectieve geschiktheid van een beleidsorgaan, een ad-hoc-herbeoordeling uit te voeren en dit onmiddellijk ter kennis te brengen van de NBB.

4.6 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE NBB

4.6.1 MOMENT VAN DE BEOORDELING

De NBB beoordeelt de geschiktheid van personen die een binnen het toepassingsgebied van de Toezichtswet Verzekeringen vallende functie wensen te vervullen vóór de daadwerkelijke opname van de functie. De NBB zal evenwel ook een beoordeling uitvoeren wanneer feiten en/of omstandigheden daartoe aanleiding geven.

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

4.6.1.1 Vóór het aanvangen van een functie

Deze toetsing vindt plaats bij de aanvraag tot vergunning of registratie van een onderneming of bij het voornemen van een onderneming die reeds over een vergunning of registratie beschikt om iemand aan te stellen voor een functie die binnen het toepassingsgebied van de Toezichtswet Verzekeringen valt. In dit laatste geval kan het gaan om iemand die reeds werkzaam is binnen de betrokken onderneming of om een externe persoon.

De geschiktheidstoetsing vóór het aanvangen van een functie is een momentopname.

4.6.1.2 Tijdens de uitoefening van een functie

In het kader van het door de NBB uitgeoefend doorlopend prudentieel toezicht wordt de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de in de Toezichtswet Verzekeringen bedoelde personen getoetst op periodieke basis of als nieuwe feiten en/of omstandigheden een redelijke aanleiding geven tot een hertoetsing.

1) Herbeoordeling op basis van bepaalde signalen

De NBB moet de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de in de Toezichtswet Verzekeringen bedoelde personen herbeoordelen als nieuwe feiten en/of omstandigheden een redelijke aanleiding geven tot een hertoetsing. Het komt de NBB toe om te bepalen wanneer sprake is van een dergelijke redelijke aanleiding.

In de praktijk zal de NBB afgaan op signalen die twijfels zaaien aangaande iemands functioneren en derhalve aanleiding kunnen zijn om te toetsen of de betrokkene voldoende geschikt is voor de door hem uitgeoefende functie. Deze signalen kunnen zeer divers zijn, bijvoorbeeld: de opening van of ontwikkelingen in straf-, burger-, administratief- of tuchtrechtelijke procedures, een onverwachte

⁴⁰ Zie onder meer de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001, p. 24.

verandering in de bedrijfsresultaten, bezorgdheid over het gehanteerde bedrijfsmodel, bezorgdheid over de integere en beheerste bedrijfsvoering, de uitbreiding van ondernemingsactiviteiten naar het buitenland, de uitbesteding van (kern)taken, het structureel niet of laattijdig reageren op verzoeken om informatie vanwege de toezichthouder, een groot personeelsverloop, een slechte administratie, het (herhaaldelijk) overtreden van wet- en regelgeving. In voorkomend geval gaat het om een combinatie van signalen die in hoofde 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 twijfel kan doen rijzen over de deskundigheid of professionele betrouwbaarheid van de betrokken persoon, zal de NBB zich in eerste instantie richten tot het bestuursorgaan van de betrokken onderneming. 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 onderneming dient van de betrokken persoon volledige transparantie te bekomen over de tenlastegelegde feiten. De toezichthouder zal een eigen oordeel vormen en daarbij rekening houden met de motivering van het bestuursorgaan en de aard van de tenlastegelegde feiten.

Indien de NBB overgaat tot hertoetsing, ligt het zwaartepunt van deze toetsing in het handelen en functioneren van de betrokkene in de praktijk. De NBB 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 NBB onder meer nagaan op welke wijze de betrokkene zijn kennis en vaardigheden heeft ingezet en of de besluitvorming en bedrijfsvoering al dan niet getuigen van professioneel gedrag.

Een hertoetsing kan slaan op een of meerdere personen tegelijk en zal situatiespecifiek worden ingevuld, d.w.z. afhankelijk van de aanleiding voor de hertoetsing. Indien bijvoorbeeld bezorgdheid over de bedrijfscultuur ten grondslag ligt aan de hertoetsing, dan zullen waarschijnlijk meerdere leden van het bestuursorgaan van de betrokken onderneming opnieuw worden beoordeeld. Indien de aanleiding van de hertoetsing daarentegen verband houdt met bezorgdheid over specifieke activiteiten van de onderneming (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.

Zoals reeds aangegeven, leidt het aantreden van een nieuwe bestuurder niet automatisch tot het hertoetsen van de reeds in functie zijnde leden van de raad van bestuur van de onderneming. 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 wijzigt (bijvoorbeeld van niet-uitvoerend naar uitvoerend bestuurder).

2) Hertoetsing bij afwezigheid van bepaalde signalen

De NBB kan de individuele en collectieve geschiktheid van de leden van de beleidsorganen en de individuele geschiktheid van de verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties ook zonder specifieke signalen hertoetsen overeenkomstig haar risicogebaseerde benadering. In de praktijk kan deze hertoetsing diverse vormen aannemen: een periodieke controle met een te bepalen frequentie, een hertoetsing naar aanleiding van een (governance- of andere) inspectie, een hertoetsing in het kader van een horizontale thematische analyse, enz.

4.6.2 BEOORDELINGSPROCEDURE

4.6.2.1 Vóór het aanvatten van een functie

Overeenkomstig de Toezichtswet Verzekeringen dienen de ondernemingen de NBB voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van voorstellen tot benoeming, herbenoeming of ontslag van de personen die binnen het toepassingsgebied van de wet vallen. Wanneer een persoon van functie wijzigt, dient dit als een nieuwe benoeming te worden beschouwd. Er is tevens sprake van een wijziging van functie wanneer er binnen het bestuursorgaan een significante nieuwe taakverdeling plaatsvindt.

De NBB streeft ernaar haar goedkeuring aangaande het voorstel tot benoeming binnen een redelijke termijn te verstrekken, bij voorkeur en in beginsel binnen één maand. Echter, gelet op het feit dat geschiktheidsbeoordelingen, afhankelijk van het geval, kunnen leiden tot het verrichten van bijkomende verificaties (vb. verrichten van 1 of zelfs meerdere interviews, consulteren van andere (buitenlandse) toezichthouders, consulteren van opgegeven referenties, opvraging van bijkomende informatie bij het gerecht of andere overheden, enz...), die op hun beurt bijkomend analysewerk voor de toezichthouder met zich meebrengen, kan dit tot gevolg hebben dat ook het eigenlijke onderzoek van het dossier meer tijd vergt. In dergelijke gevallen hanteert de NBB de richtlijn dat een beslissing dient te worden meegedeeld uiterlijk binnen de 4 maanden.

Voor genoemde streeftermijnen beginnen te lopen zodra de formulieren volledig zijn overgemaakt aan de NBB. Wanneer de NBB bijkomende informatie opvraagt van de onderneming, worden deze termijnen onderbroken totdat die informatie wordt overgemaakt. De ondernemingen worden verzocht rekening te houden met deze streeftermijnen voor het tijdig overmaken van het schriftelijk dossier via de standaardformulieren.

In beginsel kan de benoeming niet plaatsvinden en niet openbaar gemaakt worden vóór uitspraak door de NBB. De onderneming kan via de gebruikelijke kanalen contact opnemen met de NBB kort na het indienen van de volledig ingevulde formulieren om na te gaan of de NBB het dossier als tijdrovend 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 wordt voorgedragen voor een bepaalde functie die binnen het toepassingsgebied van de wet valt, raadpleegt de NBB eerst de FSMA. De FSMA maakt relevante feitelijkheden aan de NBB over binnen een termijn van een week na ontvangst van het verzoek om advies.

4.6.2.2 Tijdens de uitoefening van een functie

Een toetsing moet met deugdelijke waarborgen zijn omkleed, maar het behoort tot de prerogatieven van de NBB om de opportuniteit van hertoetsing van een bepaald persoon te beoordelen. De NBB kan als prudentiële toezichthouder te allen tijde, al dan niet op basis van specifieke signalen, de individuele en collectieve geschiktheid herbeoordelen.

Zo kan de NBB naar aanleiding van vaststellingen of analyses in het kader van de uitoefening van haar toezicht op een welbepaalde onderneming, beslissen over te gaan tot een herbeoordeling van de geschiktheid van de betrokken leiders. Die herbeoordeling kan bijvoorbeeld voortvloeien uit rapporten of vaststellingen die een negatieve of afwijzende houding aantonen aangaande algemeen aanvaarde goede praktijken (bijvoorbeeld inzake transparante en volledige informatiedoorstroming naar het wettelijk bestuursorgaan), het herhaaldelijk of bewust niet opvolgen van aanbevelingen van de NBB, een vastgesteld gebrek aan beschikbaarheid om vergaderingen bij te wonen, het verstrekken van onvolledige of onjuiste informatie aan de NBB of aandeelhouders, een niet-coöperatieve houding ten aanzien van de NBB, enz...⁴¹

Zoals reeds aangegeven, zal het steeds van de situatie afhangen 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 ligt bij de NBB.

In geval van hertoetsing van een persoon zal de NBB de onderneming laten weten welke informatie zij wenst te ontvangen. De NBB kan informatie opvragen aangaande periodieke beoordelingen die door de onderneming werden uitgevoerd.

Wanneer de NBB overgaat tot een hertoetsing, zal zij ook een beroep doen op de medewerking van de persoon in kwestie. Wanneer de betrokkene weigert hieraan gevolg te geven, zal de NBB dit in eerste instantie aankaarten bij de onderneming. Mocht dit onvoldoende resultaat opleveren, dan kan de

⁴¹ Zie onder meer de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse bepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2017-2018, Doc. 54 - 2682/001, p. 24.

toezichthouder wettelijke handhavingsmaatregelen aan de onderneming opleggen. In het uiterste geval kan zij de onderneming opleggen om te voorzien in de vervanging van de betreffende persoon.

Afhankelijk van de concrete omstandigheden kan de schending van de prudentiële of andere regelgeving door een onderneming de bevinding van de NBB dat een persoon niet langer geschikt is, ondersteunen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien wordt vastgesteld dat de persoon verzuimd heeft de nodige stappen te zetten die redelijkerwijze verwacht mogen worden om de schending van de regelgeving te voorkomen, verhelpen of beëindigen.

4.6.3 INFORMATIE VOOR DE BEOORDELING DOOR DE TOEZICHTHOUDER

4.6.3.1 Informatiebronnen van de toezichthouder

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

- het door de onderneming en de betrokken persoon volledig naar waarheid ingevuld en ondertekend toepasselijk standaardformulier (zie bijlage), inclusief informatie die de NBB waar nodig kan verkrijgen van de hierin genoemde referenties;
- de door de onderneming verrichte geschiktheidsbeoordeling, met inbegrip van de beoordeling van de collectieve deskundigheid van het betrokken beleidsorgaan (cf. Deel B van het geschiktheidsformulier en de overdracht van het verslag van de raad van bestuur inzake de betrokken benoeming);
- de toezichtinformatie en -antecedenten waarover de NBB als prudentiële toezichthouder beschikt;
- het geschiktheidsbeleid van de onderneming, het functieprofiel dat door de onderneming werd opgesteld voor de betrokken functie en de selectiebeslissing die door de raad van bestuur werd genomen. Het desbetreffende verslag dient bij het geschiktheidsformulier te worden gevoegd;
- adviezen van de FSMA en/of andere toezichthoudende autoriteiten;
- informatie die werd verkregen via de gerechtelijke autoriteiten;
- indien voorhanden, de door de onderneming uitgevoerde periodieke (en schriftelijk vastgelegde) herbeoordeling van de betrokkene aan de hand van het toepasselijke functieprofiel, inclusief de overwegingen die tot deze herbeoordeling hebben geleid;
- overige informatie waarover de onderneming beschikt en die van belang kan zijn voor de toetsing van iemands deskundigheid en/of professionele betrouwbaarheid;
- openbare informatie.

De NBB is bevoegd om alle informatie op te vragen die zij noodzakelijk acht voor de geschiktheidsbeoordeling van een persoon⁴². Het is aangewezen dat ondernemingen belangrijke wijzigingen in hun geschiktheidsbeleid of Fit & Proper beleid systematisch en uit eigen beweging melden aan de NBB.

4.6.3.2 Bewust achterhouden of verkeerd overmaken van informatie

De NBB verwacht dat de onderneming 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 toch te worden verstrekt of moet contact worden opgenomen met de NBB via de gebruikelijke kanalen. Veroordelingen van welke aard ook moeten echter steeds worden vermeld in de formulieren, en alleen de NBB is bevoegd om te oordelen over de

⁴² Zie artikel 36/19 van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België.

relevantie of materialiteit ervan voor de beoordeling van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid.

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 leiden tot een weigering, gelet op het vertrouwensprobleem dat zij inherent met zich meebrengen.

4.6.4 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 verkrijgen van diens deskundigheid en/of professionele betrouwbaarheid. De NBB zal hierbij een “risk based approach” hanteren en rekening houden met de aard, de omvang en het risicoprofiel van de onderneming, met de beoogde functie en met alle andere elementen die vragen zouden doen rijzen betreffende de door de onderneming en de betrokkene verstrekte informatie. In de regel zal een interview steeds plaatsvinden bij nieuwe benoemingen in de functie van CEO (of equivalente functie) of voorzitter van de raad van bestuur van de onderneming. In alle andere gevallen kunnen interviews, afhankelijk van de concrete noden, ook worden gebruikt als instrument voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen. Indien er na het initiële interview nog bezorgdheden overblijven, kan er voor de overblijvende zorgpunten een tweede specifiek interview worden gehouden.

De samenstelling van het panel is afhankelijk van de aard en functie die de betrokkene wenst uit te oefenen, alsook van de aard, omvang en complexiteit van de risico's en activiteiten van de verzekeringsonderneming. Indien het een (kandidatuur als) CEO of voorzitter van de raad van bestuur bij een significante verzekeringsonderneming betreft, dient ten minste één lid van het panel te beschikken over een voldoende senioriteit of hiërarchisch niveau. In alle andere gevallen beslist de NBB *ad hoc* over de precieze samenstelling van het interviewpanel.

Tijdens een dergelijk gesprek zal de toezichthouder nagaan of het beeld dat de onderneming heeft geschetst van de geschiktheid 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 onderneming 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 zijn verwachtingen en van die van de onderneming. In voorkomend geval zal de NBB de onderneming 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 onderneming, 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, zal de NBB deze evaluatie van het interview schriftelijk meedelen aan de voorzitter van de raad van bestuur van de onderneming en aan de betrokkene.

Bij het stopzetten van een functie kan een zogenaamd "exitinterview" voor de NBB bijzonder nuttig zijn om nadere informatie over het stopzetten van de functie of de governance van de onderneming in het algemeen te bekomen.

4.6.5 RESULTAAT EN GEVOLGEN VAN DE BEOORDELING

Na afloop van de door haar uitgevoerde geschiktheidsbeoordeling (naargelang van het geval vóór of tijdens de uitoefening van een welbepaalde functie), brengt de NBB de onderneming onverwijld op de

hoogte van het resultaat hiervan en, eventueel, van enkele onderliggende bevindingen. In haar communicatie met de onderneming zal de NBB een duidelijk onderscheid maken tussen het onderdeel “deskundigheid” en het onderdeel “betrouwbaarheid”.

Overeenkomstig de Toezichtswet Verzekeringen verleent de NBB wel of niet haar goedkeuring aan het voorstel tot benoeming van de betrokken persoon. De NBB kan haar besluit evenwel vergezeld doen gaan van aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen. Aangezien de geschiktheid een voortdurend karakter heeft, beschikt de NBB permanent over de mogelijkheid om de daadwerkelijke naleving van dergelijke aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen te monitoren, en, indien nodig, over te gaan tot herbeoordeling (zie punt 4.6.1.2). Wanneer deze instrumenten ontoereikend zijn om op een passende wijze tegemoet te komen aan de bezorgdheden, weigert de NBB de voorgestelde benoeming goed te keuren.

Als het voorgenomen besluit een nadelige invloed zou kunnen hebben op de rechten van de benoemde personen of van de onder prudentieel toezicht staande onderneming, dienen bepaalde fundamentele beginselen en rechten in acht te worden genomen:

- de NBB baseert haar besluit uitsluitend op bezwaren waarop de personen ten aanzien waarvan de procedure is ingeleid, commentaar hebben kunnen geven;
- de NBB houdt rekening met alle relevante omstandigheden en kan getuigen en deskundigen verhoren, indien zij dit noodzakelijk acht, en bewijsstukken vergaren;
- de betrokken persoon heeft het recht om gehoord te worden.

4.6.5.1 Positief besluit met een aanbeveling

Wanneer aan alle vereisten inzake deskundigheid en professionele betrouwbaarheid is voldaan, maar er een kwestie is vastgesteld waaraan moet worden tegemoetgekomen, kan de NBB in het besluit inzake deskundigheid en professionele betrouwbaarheid aanbevelingen opnemen of verwachtingen aangeven. Het gebruik van dergelijke niet-bindende instrumenten is tevens bedoeld om best practices bij de ondernemingen te bevorderen en op wenselijke verbeteringen te wijzen.

4.6.5.2 Voorwaardelijke positief besluit

De NBB kan tevens voorwaarden vaststellen. Een voorwaarde is een vereiste die wordt opgelegd aan een onder prudentieel toezicht staande onderneming (en die ook een rechtstreekse weerslag kan hebben op de benoemde persoon) in plaats van wat anders een negatief besluit zou zijn.

De NBB legt uitsluitend een voorwaarde op wanneer dit noodzakelijk is om te waarborgen dat de te benoemen persoon bij de deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordeling voldoet aan de toepasselijke criteria. In dergelijke gevallen is het opleggen van een voorwaarde een meer evenredige en minder ingrijpende maatregel.

De NBB kan uitsluitend voorwaarden opleggen als:

1. de NBB een negatief besluit zou kunnen nemen maar de tekortkoming gemakkelijk kan worden verholpen;
2. de voorwaarde duidelijk omschreven is en er binnen een precies vastgelegde en relatief korte periode aan kan worden voldaan;
3. de voorwaarde kan worden gerechtvaardigd op basis van de in de Toezichtswet Verzekeringen bepaalde beoordelingscriteria zoals gepreciseerd in dit hoofdstuk.

De meest voorkomende voorwaarden zijn:

- voltooiing van een gespecificeerde opleiding of training;
- afstoting van een bestuursfunctie, een mandaat of een andere functie buiten de onderneming;

- een proefperiode voor de verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties (net onder het niveau van het directiecomité), waarna de NBB kan beslissen om haar aanvankelijke positieve beslissing al dan niet te valideren. In dat geval dient de verzekeringsonderneming de persoon onder opschortende voorwaarden of tijdelijk te benoemen om de betrokken persoon uit zijn/haar functie te kunnen ontslaan indien uit de beoordeling door de NBB blijkt dat hij/zij niet voldoet aan de geschiktheidsvereisten voor die functie.

Wanneer een voorwaardelijk besluit wordt uitgebracht, moet de onderneming de NBB onmiddellijk op de hoogte stellen wanneer aan de voorwaarde is voldaan.

In tegenstelling tot de niet-naleving van een verplichting of aanbeveling raakt de niet-naleving van een voorwaarde automatisch de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de te benoemen persoon, aangezien de niet-naleving van een voorwaarde betekent dat de te benoemen persoon niet voldoet aan de toepasselijke criteria inzake deskundigheid en professionele betrouwbaarheid.

4.6.5.3 Positief besluit met een verplichting

In het NBB-besluit kan eveneens een verplichting zijn opgenomen om specifieke informatie te verstrekken ten behoeve van de lopende beoordeling van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid of om specifieke actie te ondernemen met betrekking tot de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid, die niet de te benoemen persoon maar de gehele onder prudentieel toezicht staande onderneming betreft. In tegenstelling tot wat bij een voorwaarde geldt, is het niet naleven van een verplichting niet automatisch van invloed op de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de te benoemen persoon.

De meest voorkomende verplichtingen zijn:

- rapportage over lopende rechtszaken;
- vereiste verbeteringen in schriftelijk vastgelegde beleidslijnen ten aanzien van belangenconflicten;
- vereiste verbeteringen wat betreft de collectieve geschiktheid.

4.6.5.4 Negatief besluit en beroep

Wanneer uit de door de NBB uitgevoerde geschiktheidsbeoordeling blijkt dat de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de beoordeelde persoon onvoldoende werd aangetoond en dat de tekortkomingen niet kunnen worden verholpen, zal de NBB zich verzetten tegen de benoeming van deze persoon of de benoeming niet goedkeuren. Dit besluit wordt ter kennis gebracht van de betrokken onderneming.

Negatieve beslissingen van de NBB aangaande de geschiktheid van een persoon zullen steeds grondig gemotiveerd worden. Daarnaast kunnen de betrokken persoon en de onderneming de NBB contacteren voor feedback. Er kan eveneens beroep worden ingesteld bij de Raad van State. De concrete beroepsmogelijkheden worden ook vermeld in de kennisgevingsbrief.

In fine kan nog worden opgemerkt dat de toezichthouder tevens - los van enige formele positieve, negatieve of voorwaardelijke geschiktheidsbeslissing - naar de instelling kan terugkoppelen om feedback te geven bij een ingediende kandidatuur. Bijvoorbeeld, indien de instelling in de loop van de behandeling van het dossier door de toezichthouder de kandidatuur intrekt, kan de NBB - in het kader van de verantwoordelijkheid die inzake de geschiktheidsbeoordeling op de instelling rust (zie punt 4.3.1) enerzijds, en/of het bredere governance perspectief anderzijds - feedback verstrekken omtrent vastgestelde problemen. Indien nodig kan de toezichthouder ook gepaste prudentiële maatregelen opleggen om bepaalde tekortkomingen inzake het geschiktheidsbeleid of de governance van de instelling te remediëren.

5. Standaardformulieren van de NBB

De geschiktheidsbeoordelingen die de NBB/(ECB) uitvoert, steunen in de eerste plaats op allerhande gegevens 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/(ECB) op een coherente en uniforme wijze te informeren en te documenteren over de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de personen die onderworpen zijn aan een geschiktheidstoetsing.

Wanneer een standaardformulier ondertekend dient te worden “door de betrokken instelling”, dient dit – onder voorbehoud van de statutaire bepalingen betreffende de vertegenwoordiging van het wettelijk bestuursorgaan - als volgt te worden verstaan:

- indien het formulier betrekking heeft op de voorzitter van de raad van bestuur: ondertekening door twee andere niet-uitvoerend 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.

5.1 AANVATTEN VAN EEN FUNCTIE

Het eerste standaardformulier betreft het aanvatten van een nieuwe functie. Er wordt aan herinnerd dat ook een functiewijziging wordt geïmplementeerd.

De NBB heeft per type instelling (verzekerings- en herverzekeringssector, Bank “SI”, Bank “LSI”, en “andere statuten”, enz...) een specifiek standaardformulier uitgewerkt, dat zowel het onderdeel deskundigheid als het onderdeel geschiktheid omvat, en dat moet worden ondertekend door de instelling zelf en de betrokken persoon. Het is als bijlage bij dit handboek gevoegd (zie **FORMULIER 1 “NIEUWE BENOEMING”**).

Er dient benadrukt te worden dat de NBB/(ECB) geen beoordeling aanvat zolang haar geen volledig ingevuld standaardformulier werd overgemaakt.

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

5.2 NIEUWE ELEMENTEN AANGAANDE DE PROFESSIONELE DESKUNDIGHEID EN BETROUWBAARHEID VAN EEN PERSOON IN FUNCTIE

Wanneer er zich nieuwe elementen voordoen die een impact kunnen hebben op de professionele deskundigheid en betrouwbaarheid van een persoon die onderworpen is aan een geschiktheidsbeoordeling, dienen deze onverwijld aan de toezichthouder te worden meegedeeld. 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.

5.3 STOPZETTEN VAN EEN FUNCTIE

Wanneer een persoon de uitoefening van een functie onderworpen aan een geschiktheidsbeoordeling 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 onderworpen is aan een geschiktheidsbeoordeling, dienen twee formulieren te worden ingevuld: één betreffende de persoon die de functie stopzet (namelijk **FORMULIER 2 “STOPZETTING”**) en één betreffende de persoon die de betrokken functie wenst op te nemen (namelijk **FORMULIER 1 “NIEUWE BENOEMING”**).

5.4 HERBENOEMING VAN EEN PERSOON

Wanneer een instelling een persoon wenst te herbenoemen in een functie die een geschiktheidsbeoordeling vergt, 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.

BIJLAGEN

Bijlage 1: standaardformulieren van de NBB (enkel beschikbaar op www.nbb.be).