

Handboek inzake de geschiktheidsbeoordeling ("fit & proper")

20 december 2022

INHOUD

0. Overzicht van de aanpassingen	5
1. Inleiding	6
1.1 Achtergrond	6
1.2 Algemene beginselen van de geschiktheidsbeoordeling	6
1.3 Doelstellingen en methodologie van dit handboek	7
1.4 Definities	9
1.5 Evenredigheidsbeginsel	10
1.5.1 Variabelen bij de beoordeling van de geschiktheidscriteria.....	10
1.5.2 Aanpassingsfactoren voor de organisatorische verwachtingen.....	11
1.6 Wegingsfactoren in het geschiktheidsbeoordelingsproces	11
1.6.1 De ernst van de feiten in het licht van de doelstellingen van het prudentieel toezicht.....	11
1.6.2 Tijdsverloop sinds de feiten	11
1.6.3 De houding en/of motivering van de betrokkene ten aanzien van de feiten.....	12
1.6.4 De combinatie van beschikbare informatie.....	12
2. Geschiktheidsvereisten voor belangrijke instellingen die krachtens de SSM-Verordening onder het rechtstreeks toezicht van de ECB staan	13
2.1 Toepassingsgebied.....	14
2.1.1 Instellingen waarop dit hoofdstuk van toepassing is en ssm-toezicht.....	14
2.1.2 Personen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.....	15
2.1.3 Grensoverschrijdende context	15
2.1.4 Groepscontext.....	16
2.2 Afbakening van de verantwoordelijkheden met betrekking tot de geschiktheidsbeoordeling	16
2.2.1 Verantwoordelijkheid van de instelling en van de te beoordelen persoon	16
2.2.2 Verantwoordelijkheid van de toezichthouder	16
2.2.3 Verantwoordelijkheid inzake het voortdurend karakter van de geschiktheid.....	16
2.3 Richtlijnen met betrekking tot de geschiktheidscriteria.....	17
2.3.1 Deskundigheid	18
2.3.2 Professionele betrouwbaarheid	20
2.3.3 Onafhankelijkheid van geest.....	23
2.3.4 Tijdsbesteding.....	26
2.3.5 Collectieve geschiktheid	27
2.4 Organisatorische vereisten voor de geschiktheidsbeoordeling.....	29
2.4.1. Geschiktheidsbeleid	29
2.4.2. Diversiteitsbeleid	30
2.4.3. Selectieprocedure en opvolgingsplannen.....	30
2.4.4. Beleid en procedure voor introductie en opleiding.....	31
2.5 Geschiktheidsbeoordeling door de instelling.....	31
2.5.1 Beoordeling vóór de infunctietreding.....	31
2.5.2 Herbeoordeling tijdens de uitoefening van een functie	32
2.5.3 Conclusie van de beoordeling of herbeoordeling.....	34
2.6 Geschiktheidsbeoordeling door de toezichthouder.....	34
2.6.1 Tijdstip van de beoordeling.....	34
2.6.2 Beoordelingsprocedure	35
2.6.3 Informatie voor de beoordeling door de toezichthouder.....	37
2.6.4 Techniek van het interview	38
2.6.5 Resultaat en gevolgen van de beoordeling	38
2.7 Individuele aansprakelijkheid van de bestuurders.....	39
2.7.1 Toepassingsgebied	40
2.7.2 Bevindingen	40
2.7.3 Beoordeling.....	40
2.7.4 Resultaat van de beoordeling	40

2.8 Beoordeling van de geschiktheid in het kader van een afwikkeling..... 41

3. Geschiktheidsvereisten voor kredietinstellingen die onder het rechtstreeks toezicht van de NBB staan, beursvennootschappen, betalingsinstellingen, instellingen voor elektronisch geld, depositobanken, centrale effectenbewaarinstellingen, instellingen die ondersteuning verlenen aan een centrale effectenbewaarinstelling, centrale tegenpartijen, bepaalde (gemengde) financiële holdings en bepaalde bijkantoren 42

3.1 Toepassingsgebied..... 43

3.1.1 Instellingen waarop dit hoofdstuk van toepassing is..... 43

3.1.2 Personen waarop dit hoofdstuk van toepassing is..... 44

3.1.3 Grensoverschrijdende context 44

3.1.4 Groepscontext..... 45

3.2 Afbakening van de verantwoordelijkheden met betrekking tot de geschiktheidsbeoordeling 45

3.2.1 Verantwoordelijkheid van de instelling en van de te beoordelen persoon 45

3.2.2 Verantwoordelijkheid van de NBB..... 45

3.2.3 Verantwoordelijkheid inzake het voortdurend karakter van de geschiktheid..... 45

3.3 Richtlijnen met betrekking tot de geschiktheidscriteria..... 46

3.3.1 Deskundigheid 47

3.3.2 Professionele betrouwbaarheid 50

3.3.3 Onafhankelijkheid van geest..... 52

3.3.4 Tijdsbesteding..... 55

3.3.5 Collectieve geschiktheid 56

3.4 Organisatorische vereisten voor de geschiktheidsbeoordeling..... 58

3.4.1. Geschiktheidsbeleid 59

3.4.2. Diversiteitsbeleid 59

3.4.3. Selectieprocedure en opvolgingsplannen..... 60

3.4.4. Beleid en procedure voor introductie en opleiding..... 60

3.5 Geschiktheidsbeoordeling door de instelling..... 61

3.5.1 Beoordeling vóór de infunctietreding..... 61

3.5.2 Herbeoordeling tijdens de uitoefening van een functie 61

3.5.3 Conclusie van de beoordeling of herbeoordeling..... 63

3.6 Geschiktheidsbeoordeling door de NBB 63

3.6.1 Tijdstip van de beoordeling..... 63

3.6.2 Beoordelingsprocedure 65

3.6.3 Informatie voor de beoordeling 66

3.6.4 Techniek van het interview 67

3.6.5 Resultaat en gevolgen van de beoordeling 67

3.7 Individuele aansprakelijkheid van de bestuurders..... 68

3.7.1 Toepassingsgebied 69

3.7.2 Bevindingen 69

3.7.3 Beoordeling..... 69

3.7.4 Resultaat van de beoordeling 69

3.8 Beoordeling van de geschiktheid in het kader van een afwikkeling..... 70

4. Geschiktheidsvereisten voor de verzekerings- en herverzekeringssector 71

4.1 Toepassingsgebied..... 72

4.1.1 Ondernemingen waarop dit hoofdstuk van toepassing is..... 72

4.1.2 Personen waarop dit hoofdstuk van toepassing is..... 72

4.1.3 Grensoverschrijdende context 73

4.1.4 Groepscontext..... 73

4.2 Afbakening van de verantwoordelijkheden met betrekking tot de geschiktheidsbeoordeling	73
4.2.1 Verantwoordelijkheid van de onderneming en van de te beoordelen persoon.....	73
4.2.2 Verantwoordelijkheid van de NBB.....	74
4.2.3 Verantwoordelijkheid inzake het voortdurend karakter van de geschiktheid.....	74
4.3 Richtlijnen met betrekking tot de geschiktheidscriteria.....	75
4.3.1 Deskundigheid	75
4.3.2 Professionele betrouwbaarheid	78
4.3.3 Onafhankelijkheid van geest.....	81
4.3.4 Tijdsbesteding.....	83
4.3.5 Collectieve geschiktheid	83
4.4 Organisatorische vereisten voor de geschiktheidsbeoordeling.....	85
4.4.1. Geschiktheidsbeleid	85
4.4.2. Selectieprocedure en opvolgingsplannen.....	85
4.4.3. Introductie en opleiding	86
4.5 Geschiktheidsbeoordeling door de onderneming.....	86
4.5.1 Beoordeling vóór de infunctietreding.....	86
4.5.2 Herbeoordeling tijdens de uitoefening van een functie	86
4.6 Geschiktheidsbeoordeling door de NBB	87
4.6.1 Tijdstip van de beoordeling.....	87
4.6.2 Beoordelingsprocedure	88
4.6.3 Informatie voor de beoordeling	90
4.6.4 Techniek van het interview	91
4.6.5 Resultaat en gevolgen van de beoordeling	91
4.7 Individuele aansprakelijkheid van de bestuurders.....	92
4.7.1 Toepassingsgebied	93
4.7.2 Bevindingen	93
4.7.3 Beoordeling.....	93
4.7.4 Resultaat van de beoordeling	93
5. Fit & proper-formulieren	94
5.1 Nieuwe benoeming	94
5.2 Nieuwe elementen	95
5.3 Stopzetting van een functie	95
5.4 Herbenoeming	96

0. Overzicht van de aanpassingen

Voornaamste aanpassingen van september 2022:

- Integratie van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 van 2 juli 2021, de SSM-gids van december 2021, het reglement van de NBB van 9 november 2021 betreffende externe functies en andere recente circulaire/mededelingen van de NBB die verband houden met de geschiktheidsbeoordeling;
- Herstructurering van de criteria voor het beoordelen van de geschiktheid in 5 categorieën: (i) deskundigheid, (ii) professionele betrouwbaarheid, (iii) onafhankelijkheid van geest, (iv) tijdsbesteding en (v) collectieve geschiktheid;
- Verdere uitwerking van de prudentiële verwachtingen inzake onafhankelijkheid van geest (definitie van dit begrip en onderscheid met de term “onafhankelijke bestuurder” zoals bedoeld in de toezichtswetten);
- Verdere uitwerking van de prudentiële verwachtingen inzake tijdsbesteding (basisaannames en factoren die in aanmerking moeten worden genomen bij de kwantitatieve en kwalitatieve beoordeling);
- Verdere uitwerking van de prudentiële verwachtingen inzake collectieve geschiktheid (deskundigheid op het gebied van IT, milieu- en klimaatrisico's, voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, en diversiteit);
- Verduidelijking van de onderlinge verbanden tussen de geschiktheidsbeoordeling en de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme;
- Verduidelijking van de organisatorische verwachtingen in verband met de geschiktheidsbeoordeling (geschiktheidsbeleid, diversiteitsbeleid, procedures en processen voor de selectie en opvolgingsplanning van leiders en procedures voor de introductie en opleiding van leiders);
- Verduidelijking van de verwachtingen met betrekking tot de doorlopende geschiktheidsbeoordeling (lijst van elementen die een nieuwe beoordeling vereisen van de individuele en collectieve geschiktheid van de te beoordelen personen);
- Toevoeging van een punt over de individuele aansprakelijkheid van bestuurders; en
- Toevoeging van een punt over de geschiktheidsbeoordeling in het kader van een afwikkeling.

1. Inleiding

1.1 ACHTERGROND

- 1:1 Overeenkomstig de diverse toezichtswetten¹ dienen de bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties 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.
- 1:2 Hoewel het in de eerste plaats aan de financiële instellingen zelf toekomt om geschikte personen te selecteren en benoemen, maakt de geschiktheidsbeoordeling deel uit van het prudentieel toezicht dat wordt uitgeoefend door de Nationale Bank van België (hierna "NBB") en, desgevallend, de Europese Centrale Bank (hierna "ECB").
- 1:3 Mede ten gevolge van de ernstige financiële crisis van 2008, waaruit de noodzaak bleek om een optimaal bestuur van de financiële instellingen te verzekeren, is het onderwerp "fit & proper" de laatste jaren bijzonder actueel geworden. Met het oog op goed functionerende en integere financiële instellingen is het immers van essentieel belang dat de juiste mensen op de juiste plaats worden ingezet en over de voor hun functie vereiste deskundigheid en professionele betrouwbaarheid beschikken. Zowel op internationaal, Europees als nationaal niveau kwam hieromtrent een denkproces op gang en werden diverse acties ondernomen.
- 1:4 Verschillende van deze initiatieven zijn inmiddels uitgemond in de vaststelling van wettelijke en reglementaire bepalingen en beleidslijnen die in het nationale kader dienen te worden geïmplementeerd. Derhalve is voor een goed overzicht van het gehele toepasselijke kader een bepaalde vorm van codificatie nodig.
- 1:5 In dit kader besloot de NBB in 2013 om haar geschiktheidsbeleid beter te omkaderen in de vorm van een circulaire. In 2018 werd deze circulaire omgevormd tot een handboek waarin de verschillende beleidsdocumenten met betrekking tot de geschiktheidsbeoordeling werden gebundeld. Dit handboek werd in 2022 herzien om rekening te houden met de meest recente nationale en internationale ontwikkelingen ter zake.

1.2 ALGEMENE BEGINSELEN VAN DE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

- 1:6 Het begrip "geschiktheid" heeft in het kader van het prudentieel toezicht twee gedaantes. Het kan zowel slaan op het vereiste van een "passende organisatie en adequate interne controle" voor de instelling als geheel ("collectieve geschiktheid"), als op de individuele beoordeling van welbepaalde personen ("individuele geschiktheid").
- 1:7 In dit handboek staan vijf beoordelingscriteria centraal: (i) deskundigheid in termen van kennis, ervaring en vaardigheden; (ii) professionele betrouwbaarheid; (iii) onafhankelijkheid van geest; (iv) tijdsbesteding; en (v) collectieve geschiktheid. Deze normen worden aangeduid met de generische termen "geschiktheid" ("suitability") of "deskundigheid en betrouwbaarheid"² ("fit & proper").
- 1:8 Een persoon wordt "suitable" of "geschikt" geacht voor een specifieke functie indien hij/zij voldoet aan de volgende voorwaarden:

¹ De wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen, de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen, de wet van 20 juli 2022 op het statuut van en het toezicht op beursvennootschappen, de wet van 11 maart 2018 op 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, het koninklijk besluit van 26 september 2005 houdende het statuut van de vereffeninginstellingen en de met vereffeninginstellingen gelijkgestelde instellingen en 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 en betreffende centrale effectenbewaarinstellingen.

² Het concept "deskundigheid en professionele betrouwbaarheid" (fit & proper) dient dus 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 de nodige eigenschappen en kenmerken bezit om alle met deze functie gepaard gaande taken en verplichtingen op een afdoende wijze te vervullen.

- a) hij/zij beschikt over de nodige kennis, ervaring en vaardigheden (deskundigheid);
- b) hij/zij is professioneel betrouwbaar, d.w.z. dat er geen elementen zijn die erop wijzen dat dit niet het geval is en dat er evenmin enige reden is om redelijkerwijze de goede reputatie van de betrokkene in twijfel te trekken;
- c) hij/zij kan voldoende tijd besteden aan de uitoefening van zijn/haar functie (tijdsbesteding);
- d) hij/zij is in staat zijn/haar eigen met redelijke argumenten onderbouwde, objectieve en onafhankelijke besluiten te nemen en is vrij van belangenconflicten die zijn/haar gedrag zouden kunnen beïnvloeden (onafhankelijkheid van geest); en
- e) wanneer de functie inhoudt dat de betrokkene lid wordt van een meerhoofdig leidinggevend orgaan, draagt hij/zij bij tot het collectieve inzicht in en beheer van de activiteiten en risico's van de instelling (collectieve geschiktheid).

1:9 Vanuit juridisch oogpunt zij opgemerkt dat in de toezichtswetten enkel de begrippen “professionele betrouwbaarheid” en “deskundigheid” aan bod komen. Het begrip “deskundigheid”, zoals dit wordt gebruikt in de toezichtswetten, moet *sensu lato* worden opgevat, in die zin dat het niet alleen deskundigheid in strikte zin (kennis, ervaring en vaardigheden) omvat, maar ook (i) “professioneel gedrag”³, waarvan de criteria van onafhankelijkheid van geest en tijdsbesteding zijn afgeleid, en (ii) het criterium van collectieve geschiktheid, dat betrekking heeft op de kennis, ervaring en vaardigheden die collectief aanwezig zijn binnen een orgaan. Ten behoeve van de duidelijkheid worden in dit handboek vijf beoordelingscriteria gehanteerd in plaats van twee. Het begrip deskundigheid moet derhalve *sensu stricto* worden opgevat, behalve wanneer het wordt gebruikt in de context van de uitdrukking “fit & proper”.

1:10 De geschiktheidsbeoordeling vertrekt van volgende uitgangspunten:

- Er is binnen de instellingen een gestructureerd kader nodig voor de geschiktheidsbeoordeling van bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties. Dit kader moet op een consistente wijze worden toegepast;
- De NBB of, desgevallend, de ECB (hierna “de toezichthouder”), oefent als prudentiële toezichthouder haar beoordelingsbevoegdheid uit om te beoordelen of de kandidaten geschikt zijn. De toezichthouder moet deze bevoegdheid uitoefenen op basis van geverifieerde en volledige feitelijke gegevens en van een beoordeling waarbij met name rekening wordt gehouden met de beginselen van evenredigheid, onpartijdigheid en rechtszekerheid, zodat hij tot een gefundeerd besluit kan komen;
- Zowel de instelling als de toezichthouder moeten voortdurend toezien op de individuele en collectieve geschiktheid van de te beoordelen personen.

1.3 DOELSTELLINGEN EN METHODOLOGIE VAN DIT HANDBOEK

1:11 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 met betrekking tot de individuele en collectieve geschiktheidsbeoordelingen;
- op een transparante wijze te communiceren over haar geschiktheidsbeleid, om zoveel mogelijk rechtszekerheid te bieden over zowel de inhoud als de procedure van de geschiktheidsbeoordelingen;

³ “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, tegenhangers, tegenpartijen en andere stakeholders, en de gemeenschap als geheel te beschermen.

- voor zover van toepassing, nader toe te lichten hoe 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.
- 1:12 In fine beoogt dit handboek tevens de te beoordelen personen bewust te maken 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 moeten dit besef tot uitdrukking brengen in hun concreet professioneel functioneren.
- 1:13 Dit handboek strekt ertoe alle toepasselijke beleidsdocumenten inzake geschiktheid (Europese regelgeving, Belgische wetgeving, voorbereidende parlementaire werkzaamheden, reglementen, circulaires, internationale standaarden, enz.) te bundelen⁴ en, indien nuttig, extra toe te lichten. Daarnaast verschaft het handboek ook toelichting bij thema's die niet als zodanig het voorwerp uitmaken van specifieke beleidsdocumenten. Verder spreekt het voor zich dat beleidsdocumenten die niet in dit handboek aan bod komen, van toepassing blijven. Het handboek laat bovendien de bevoegdheden op het gebied van geschiktheid van andere toezichthouders (bv. de FSMA) onverlet.
- 1:14 Het handboek vervangt geenszins de onderliggende beleidsdocumenten. Wanneer deze laatste worden gewijzigd, wordt het handboek dienovereenkomstig aangepast. Aangezien het in beginsel een online publicatie betreft, is het de bedoeling dat het handboek "leeft" en van toepassing blijft zonder dat bij elke wijziging de referentie en naam dienen aangepast te worden, zoals bijvoorbeeld voor circulaires het geval is. Eventuele aanpassingen worden wel steeds ter kennis gebracht van de instellingen en worden toegelicht in een afzonderlijke rubriek, met vermelding van de datum van de aanpassing.
- 1:15 Dit handboek is gestructureerd in 5 hoofdstukken op basis van het toepassingsgebied ratione personae:
- hoofdstuk 1 bevat de basisbeginselen van de geschiktheidsbeoordeling en de gemeenschappelijke elementen voor alle sectoren;
 - in hoofdstuk 2 wordt uitleg gegeven bij de geschiktheidsvereisten die van toepassing zijn op de belangrijke kredietinstellingen die onder het rechtstreeks toezicht van de ECB staan en op de overkoepelende (gemengde) financiële holdings waar deze instellingen onder vallen;
 - in hoofdstuk 3 wordt uitleg gegeven bij de geschiktheidsvereisten die van toepassing zijn op de minder belangrijke kredietinstellingen, die onder het rechtstreeks toezicht van de NBB staan ("LSI's"), op de beursvennootschappen, de betalingsinstellingen, de instellingen voor elektronisch geld, de depositobanken, de centrale effectenbewaarinstellingen, de instellingen die ondersteuning verlenen aan een centrale effectenbewaarinstelling, de centrale tegenpartijen, bepaalde (gemengde) financiële holdings en bepaalde bijkantoren;
 - in hoofdstuk 4 wordt uitleg gegeven bij de geschiktheidsvereisten die van toepassing zijn op de verzekerings- en herverzekeringsondernemingen, de verzekeringsholdings en de gemengde financiële holdings;
 - in hoofdstuk 5 wordt toegelicht hoe de huidige "fit & proper"-formulieren moeten worden gebruikt.
- 1:16 De hoofdstukken 2, 3 en 4 van het handboek bevatten elk de volgende punten: (i) toepassingsgebied; (ii) afbakening van de verantwoordelijkheden met betrekking tot de geschiktheidsbeoordeling; (iii) richtlijnen met betrekking tot de geschiktheidscriteria; (iv) organisatorische vereisten voor de geschiktheidsbeoordeling; (v) geschiktheidsbeoordeling door de financiële instelling; (vi) geschiktheidsbeoordeling door de toezichthouder; (vii) individuele aansprakelijkheid van de bestuurders; en (viii) beoordeling van de geschiktheid in het kader van een afwikkeling.

⁴ Zie de kaders bovenaan de hoofdstukken 2, 3 en 4.

1.4 DEFINITIES

- 1:17 De in dit handboek gebruikte termen hebben dezelfde betekenis als deze die eraan wordt toegekend in de respectieve sectorale regelgeving. Voor de duidelijkheid worden hieronder de meest voorkomende begrippen in dit handboek gedefinieerd⁵:
- 1:18 **Toezichthouder**: de Nationale Bank van België (NBB) of de Europese Centrale Bank (ECB), volgens de bevoegdheidsverdeling vastgelegd door of krachtens de verordening betreffende het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme, voor wat betreft het toezicht op de kredietinstellingen.
- 1:19 **Financiële instelling (of kortweg instelling)**: verzamelnaam voor alle aan het toezicht van de NBB (of, desgevallend, de ECB) onderworpen ondernemingen die onder het toepassingsgebied van dit handboek vallen.
- 1:20 **Onafhankelijke controlefuncties**: de interneauditfunctie, de compliancefunctie, de risicobeheerfunctie en - voor verzekeringsondernemingen - de actuariële functie.
- 1:21 **Bestuurders**: alle leden van het wettelijk bestuursorgaan van een financiële instelling, zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende bestuurders, die samen het algemeen beleid en de strategie van de instelling bepalen (strategiefunctie).
- 1:22 **Uitvoerende bestuurders**: de leden van het wettelijk bestuursorgaan die deelnemen aan de effectieve leiding van de instelling (bestuursfunctie). Met name de leden van het wettelijk bestuursorgaan die ook lid zijn van het directiecomité of aan wie het dagelijks beheer is opgedragen, zijn uitvoerende bestuurders.
- 1:23 **Niet-uitvoerende bestuurders**: de leden van het wettelijk bestuursorgaan die toezicht uitoefenen op de effectieve leiding (toezichtsfunctie).
- 1:24 **Effectieve leiders**: de personen die deelnemen aan de effectieve leiding van de instelling⁶, namelijk:
- a) wanneer er een directiecomité is opgericht, de leden van het directiecomité en iedere andere persoon van een hiërarchisch niveau net daaronder, voor zover die persoon een rechtstreekse en doorslaggevende invloed kan uitoefenen op het beheer van alle of bepaalde activiteiten van de instelling, met inbegrip van de leiders van bijkantoren in het buitenland;
 - b) wanneer er geen directiecomité is opgericht, de personen die een rechtstreekse en doorslaggevende invloed kunnen uitoefenen op het beheer van alle of bepaalde activiteiten van de instelling.
- 1:25 **Diversiteit**: de situatie waarin de kenmerken van de leden van het wettelijk bestuursorgaan, waaronder hun leeftijd, geslacht, geografische herkomst⁷, opleiding en professionele achtergrond, zodanig verschillen dat in het wettelijk bestuursorgaan een verscheidenheid aan standpunten kan zijn vertegenwoordigd.
- 1:26 **Kleine instelling**: een instelling waar op het ogenblik van de geschiktheidsbeoordeling niet meer dan 25 personen werkzaam zijn.

⁵ Er zij ook opgemerkt dat verwijzingen naar "risico's" in dit handboek ook betrekking hebben op het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering, en risico's verbonden aan ecologische, maatschappelijke en governancefactoren.

⁶ Zie de definitie van "effectieve leiding" in het reglement van de NBB van 9 november 2021 betreffende externe functies.

⁷ De term "geografische herkomst" verwijst naar de regio waar een persoon een culturele of professionele achtergrond heeft verworven of waar hij/zij is opgeleid. Deze dimensie moet in het bijzonder in acht worden genomen voor instellingen die internationaal actief zijn.

1.5 EVENREDIGHEIDSBEGINSEL

- 1:27 Het evenredigheidsbeginsel zorgt ervoor dat governanceregelingen op consistente wijze worden afgestemd op de aard van de activiteiten, de omvang, het risicoprofiel en het bedrijfsmodel van elke instelling, waarbij rekening wordt gehouden met de individuele functie waarvoor de beoordeling wordt uitgevoerd, zodat de doelstellingen van de regelgevingsvereisten effectief worden bereikt.
- 1:28 In het kader van de geschiktheidsbeoordeling kan rekening worden gehouden met het evenredigheidsbeginsel voor enerzijds de beoordeling van de geschiktheidscriteria en anderzijds de organisatorische verwachtingen van de geschiktheidsbeoordeling.

1.5.1 VARIABELEN BIJ DE BEOORDELING VAN DE GESCHIKTHEIDSCRITERIA

- 1:29 Het evenredigheidsbeginsel wordt toegepast bij de beoordeling van drie van de vijf geschiktheidscriteria, namelijk: (i) deskundigheid (kennis, ervaring en vaardigheden); (ii) tijdsbesteding en (iii) collectieve geschiktheid.
- 1:30 Het evenredigheidsbeginsel wordt nooit in aanmerking genomen bij de beoordeling van (i) professionele betrouwbaarheid en (ii) onafhankelijkheid van geest. Alle leden van het wettelijk bestuursorgaan en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties dienen in ieder geval als betrouwbaar genoeg bekend te staan en eerlijk en integer te zijn. Verder dienen alle leden van het wettelijk bestuursorgaan onafhankelijk van geest te zijn, ongeacht de omvang en de interne organisatie van de instelling en de aard, omvang en complexiteit van haar activiteiten en de taken en verantwoordelijkheden van de specifieke functie, met inbegrip van functies in comités van het wettelijk bestuursorgaan.
- 1:31 Wat betreft de drie beoordelingscriteria waarvoor het evenredigheidsbeginsel wel geldt, houdt dit beginsel in dat rekening wordt gehouden met variabelen die het mogelijk maken om in elk specifiek geval een aan de situatie en de context aangepaste beoordeling uit te voeren. Dit betekent ook dat een persoon die geschikt wordt bevonden voor een bepaalde functie in een bepaalde instelling, niet automatisch geschikt is voor een soortgelijke functie in een andere instelling.
- 1:32 Er moet in ieder geval een onderscheid worden gemaakt op basis van de volgende twee variabelen:
- a. De kenmerken van de betrokken instelling
- 1:33 Voor de kenmerken van de instelling moeten met name de volgende elementen in overweging worden genomen:
- a) de omvang van de instelling in termen van het balanstotaal, de aangehouden of beheerde activa van cliënten en/of de omvang van de door de instelling verwerkte transacties, het bedrag van de technische voorzieningen (in het geval van een verzekeringsonderneming) of aantal werknemers;
 - b) de rechtsvorm van de instelling, zoals de vraag of de instelling al dan niet deel uitmaakt van een groep;
 - c) of de instelling beursgenoteerd is of niet;
 - d) het type activiteiten en diensten dat de instelling verricht;
 - e) de geografische situatie van de instelling en de omvang van haar werkzaamheden in elk rechtsgebied;
 - f) het bedrijfsmodel en de bedrijfsstrategie, de aard en complexiteit van de bedrijfsactiviteiten, en de organisatiestructuur van de instelling;
 - g) de risicostrategie, de risicobereidheid en het werkelijke risicoprofiel van de instelling, waarbij ook rekening wordt gehouden met het resultaat van de jaarlijkse beoordeling van de kapitaaltoereikendheid;
 - h) de vergunning voor instellingen om interne modellen te gebruiken voor het meten van kapitaalvereisten, indien relevant;
 - i) het type cliënten; en
 - j) de aard en complexiteit van de producten, contracten of instrumenten die de instelling aanbiedt.

b. De (beoogde) functie van de betrokkene

- 1:34 De instelling beoordeelt in eerste instantie welke specifieke kennis, ervaring en vaardigheden vereist zijn voor een bepaalde functie binnen de instelling. De instelling wordt verwacht deze beoordeling nauwgezet uit te voeren en zo nauwkeurig mogelijk te analyseren welke verantwoordelijkheden een welbepaalde functie met zich meebrengt en welke kennis, ervaring en vaardigheden ervoor vereist zijn. Hiertoe dient de instelling de specifieke activiteiten van de functie in kaart te brengen, zonder belang te hechten aan de formele titel van de functie. In bepaalde gevallen legt de wetgeving nadere vereisten op (bijvoorbeeld voor de leden van het auditcomité of het lid van het wettelijk bestuursorgaan dat is aangesteld als hooggeplaatste leidinggevende die verantwoordelijk is voor de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme).

1.5.2 AANPASSINGSFACTOREN VOOR DE ORGANISATORISCHE VERWACHTINGEN

- 1:35 Het evenredigheidsbeginsel geldt ook met betrekking tot de organisatorische vereisten voor de geschiktheidsbeoordeling. Zoals vermeld in de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 en in de EIOPA-richtsnoeren voor het governancestelsel kunnen kleine instellingen en instellingen die krachtens de toepasselijke toezichtswet als minder significant worden beschouwd, eenvoudiger en minder geavanceerde beleidslijnen, procedures en processen toepassen dan instellingen die als significant worden beschouwd.
- 1:36 Voor meer informatie over de organisatorische implicaties van de toepassing van het evenredigheidsbeginsel voor de geschiktheidsbeoordeling zij verwezen naar de sector specifieke governancehandboeken.

1.6 WEGINGSFACTOREN IN HET GESCHIKTHEIDSBEOORDELINGSPROCES

- 1:37 De beschikbare informatie waarmee een geschiktheidsdossier kan worden gestaafd, wordt steeds gebruikt en gewogen volgens de relevantie en materialiteit ervan ten aanzien van de verantwoordelijkheden die de betrokkene 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 toezichthouder (NBB/ECB) steeds rekening met de volgende algemene wegingsfactoren:

1.6.1 DE ERNST VAN DE FEITEN IN HET LICHT VAN DE DOELSTELLINGEN VAN HET PRUDENTIEEL TOEZICHT

- 1:38 De feiten moeten worden beoordeeld in het licht van het algemeen belang dat de toezichthouder in het kader van zijn toezicht nastreeft. Om de impact van een feit te meten, dient rekening te worden gehouden met de concrete omstandigheden en de intrinsieke ernst ervan, met enig bewijs van eerherstel, enz.

1.6.2 TIJDSVERLOOP SINDE DE FEITEN

- 1:39 Door tijdsverloop kan het gewicht van de feiten afnemen. Rekening houdend met het tijdsverloop tussen het voorvallen van de feiten en het moment waarop de geschiktheidsbeoordeling plaatsvindt, en afhankelijk van de vraag of er in de tussentijd feiten zijn voorgevallen die wijzen op een verandering in de geschiktheid van de betrokkene, wordt in beginsel minder of weinig gewicht toegekend aan feiten die intussen achterhaald zijn.
- 1:40 Beroepsverboden gelden krachtens artikel 20, § 2 van de bankwet voor een termijn van 20 jaar bij een gevangenisstraf van meer dan 12 maanden en voor een termijn van 10 jaar bij andere gevangenisstraffen of geldboetes, alsook in geval van een veroordeling met uitstel.
- 1:41 De aan de toezichthouder te verstrekken informatie over strafrechtelijke, administratiefrechtelijke en burgerrechtelijke procedures moet echter altijd alle procedures omvatten die relevant zijn voor de geschiktheidsbeoordeling, zelfs indien deze meer dan 10 of 20 jaar oud zijn of indien de betrokkene is gerehabiliteerd. Het is de taak van de toezichthouder om de relevantie van de feiten en de ontvangen informatie te beoordelen in het licht van het doel van het prudentieel toezicht, en om te beslissen of hij deze al dan niet in aanmerking neemt bij zijn beoordeling.

1.6.3 DE HOUDING EN/OF MOTIVERING VAN DE BETROKKENE TEN AANZIEN VAN DE FEITEN

- 1:42 Een correcte houding en een plausibele, geloofwaardige en onderbouwde motivering van de instelling en de betrokkene vormen pluspunten bij de weging van de informatie. Uit de houding, motivering en toelichting van de betrokkene kan worden opgemaakt hoe hij/zij de feiten beoordeelt, hoe hij/zij de gevolgen van zijn/haar gedrag voor de geschiktheidscriteria inschat en of hij/zij hieruit lessen heeft getrokken. Indien de informatie betrekking heeft op feiten die niet inherent verbonden zijn aan de betrokkene zelf (maar bijvoorbeeld aan een vennootschap waarin de betrokkene eerder werkzaam was), moet hij/zij in staat zijn om zijn/haar betrokkenheid bij de feiten op een correcte manier te schetsen.

1.6.4 DE COMBINATIE VAN BESCHIKBARE INFORMATIE

- 1:43 Indien er meerdere informatie-elementen betreffende eenzelfde persoon voorhanden zijn, worden deze in het licht van de onderlinge combinatie ervan en/of het door deze gegevens gevormde patroon van handelen gewogen.
- 1:44 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/haar deskundigheid op een bepaald punt dient te verbeteren.

2. Geschiktheidsvereisten voor belangrijke instellingen die krachtens de SSM-Verordening onder het rechtstreeks toezicht van de ECB staan

Regelgevend kader:

1. Art. 4 en 6 van de SSM-Verordening⁸
2. Art. 93 en 94 van de SSM-Kaderverordening⁹
3. Art. 3, 83°, 11, 19, 20, 21, 27-31, 60, 61, 62, 62/1, 72, 86, 168 en 212 van de bankwet¹⁰
4. Koninklijk besluit van 8 februari 2022 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 9 november 2021 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders en verantwoordelijken voor een onafhankelijke controlefunctie van gereglementeerde ondernemingen
5. 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
6. Mededeling NBB_2022_19 van 12 juli 2022 over de uitoefening van externe functies door de leiders en de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties van gereglementeerde ondernemingen
7. Circulaire NBB_2021_27 van 16 november 2021 tot omzetting van de richtsnoeren van de EBA van 2 juli 2021 voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (EBA/GL/2021/06)
8. Mededeling NBB_2021_04 van 19 januari 2021 betreffende het project HIVE en de digitalisatie van het "fit & proper"-proces
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 (circulaire tot invoering van dit handboek)
10. Circulaire NBB_2017_21 van 7 juli 2017 betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen
11. Handboek Governance voor de banksector (nieuwe versie van 2022)
12. EBA-richtsnoeren van 2 juli 2021 voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (EBA/GL/2021/06)
13. EBA-richtsnoeren van 2 juli 2021 inzake interne governance (EBA/GL/2021/05)
14. SSM-Gids voor de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid van december 2021
15. Principes van het Basel Committee on Banking Supervision (BCBS): principes 2 en 4

⁸ 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 inzake het prudentieel toezicht op kredietinstellingen.

⁹ 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.

¹⁰ Wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen.

- 2:1 De Richtlijnen 2013/36/EU¹¹ (“CRD”) en 2014/65/EU¹² (“MIFID”) bevatten diverse bepalingen die aan de Europese Bankautoriteit (EBA) de bevoegdheid verlenen om richtsnoeren uit te vaardigen betreffende de individuele en collectieve geschiktheidsvereisten voor leden van het wettelijk bestuursorgaan, effectieve leiders en medewerkers met een sleutelfunctie bij kredietinstellingen, beleggingsondernemingen, financiële holdings en gemengde financiële holdings.
- 2:2 In dit kader heeft de EBA op 2 juli 2021 de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 uitgevaardigd, die vanaf 31 december 2021 dienen te worden toegepast. De NBB zal zich bij de uitoefening van haar toezicht op de geschiktheidsvereisten laten leiden door deze richtsnoeren. Tenzij uitdrukkelijk anders bepaald, dienen de betrokken instellingen daarom, als invulling en verduidelijking van de wettelijke bepalingen betreffende de geschiktheidsvereisten, deze richtsnoeren toe te passen en na te leven. Dit wordt nader toegelicht in circulaire NBB_2021_27 van 16 november 2021, waarin de richtsnoeren worden omgezet.
- 2:3 Daarnaast heeft de ECB in december 2021 een nieuwe versie van haar Gids voor de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid (“SSM-Gids”) gepubliceerd, die tot doel heeft de toepassing van de criteria voor geschiktheidsbeoordelingen te harmoniseren en aldus een gemeenschappelijke werkwijze te bereiken in de toezichtspraktijken van de deelnemende lidstaten. De NBB en ECB laten zich - in het kader van het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme - eveneens leiden door deze SSM-Gids, en bevelen de betrokken instellingen aan om hiermee rekening te houden.

2.1 TOEPASSINGSGBIED

2.1.1 INSTELLINGEN WAAROP DIT HOOFDSTUK VAN TOEPASSING IS EN SSM-TOEZICHT

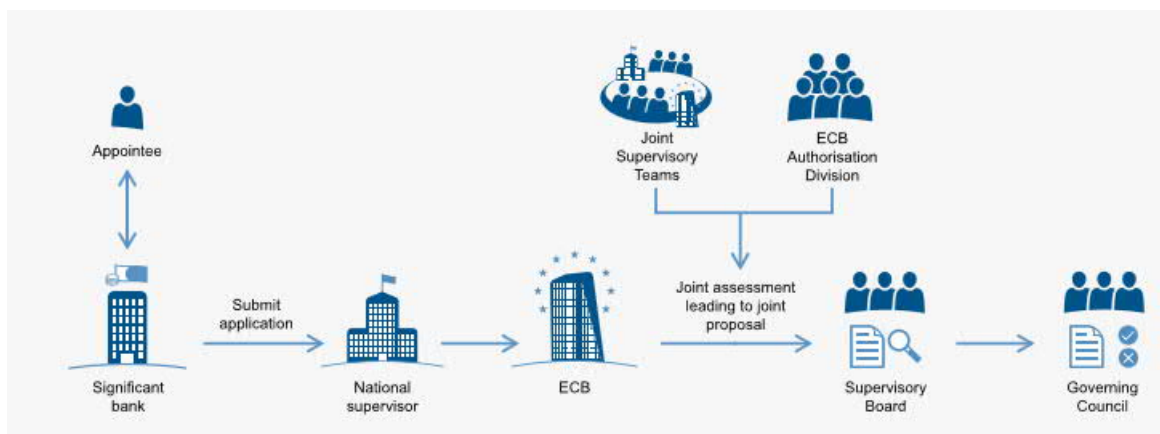
- 2:4 Dit hoofdstuk is van toepassing op de belangrijke kredietinstellingen¹³ en de andere instellingen (i.c. (gemengde) financiële holdings¹⁴) die krachtens artikel 6, leden 4 en 5, onder b) van de SSM-Verordening onder het rechtstreeks toezicht van de ECB staan. Het dient als referentie voor geschiktheidsbeoordelingen die worden uitgevoerd in het kader van zowel de benoeming van bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties als bij veranderingen in gekwalificeerde deelnemingen.
- 2:5 De geschiktheidsvereisten zijn van toepassing op deze instellingen conform de regels van het Gemeenschappelijk Toezichtsmechanisme (“Single Supervisory Mechanism”, hierna “SSM”). Concreet betekent dit dat - ofschoon de ECB bevoegd is voor de belangrijke instellingen - het de taak is van de nationale bevoegde autoriteiten om de ECB bij te staan in haar toezichtswerkzaamheden. In dit kader nemen de diensten van de NBB deel aan Joint Supervisory Teams en zijn zij in bepaalde gevallen het eerste aanspreekpunt voor de instellingen. Rekening houdend met deze werkwijze verwijst de term “toezichthouder” in dit handboek naar de ECB in haar hoedanigheid van autoriteit die verantwoordelijk is voor het rechtstreeks toezicht op de betrokken instelling en/of, in voorkomend geval, naar de NBB wanneer zij de ECB bijstaat in het kader van het SSM.
- 2:6 De belangrijkste stappen van de geschiktheidsprocedure voor belangrijke instellingen en de samenwerking tussen de betrokken toezichthouders worden samengevat in het onderstaande schema, dat afkomstig is van de website van de ECB en een - niet-exhaustief - overzicht biedt van het “fit & proper”-proces:

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ Met “belangrijke instellingen” worden de instellingen bedoeld die voldoen aan minstens één van de in de SSM-verordening vastgelegde significantiecriteria. De lijst van instellingen die onder het rechtstreeks toezicht van de ECB staan, kan worden geraadpleegd via <https://www.bankingsupervision.europa.eu/banking/list/who/html/index.nl.html>. Er zij opgemerkt dat het begrip “belangrijke instellingen” niet verward mag worden met het Belgische begrip “significante instellingen” als bedoeld in artikel 3, 30° van de bankwet.

¹⁴ Meer in het bijzonder gelden de huidige geschiktheidsregels op grond van artikel 212 van de bankwet voor (gemengde) financiële holdings naar Belgisch recht. In artikel 212 van de bankwet wordt artikel 60 van dezelfde wet, dat de “fit & proper”-beoordelingen betreft, immers van toepassing verklaard op alle (gemengde) financiële holdings. Daarnaast wordt in artikel 168, § 1 bepaalde andere governanceaspecten als toegelicht in het Handboek Governance van de NBB van toepassing verklaard op goedgekeurde of aangewezen financiële holdings die aan het hoofd staan van een groep of subgroep.



2:7 De uiteindelijke beslissing wordt genomen door de ECB, en het besluitvormingsproces duurt doorgaans verschillende weken (zie punt 2.6.2. Beoordelingsprocedure). Voor meer informatie over de verdeling van de bevoegdheden tussen de NBB en de ECB, zie de volgende link: <https://www.bankingsupervision.europa.eu/banking/tasks/authorisation/html/index.nl.html>.

2.1.2 PERSONEN WAAROP DIT HOOFDSTUK VAN TOEPASSING IS

2:8 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;
- effectieve leider¹⁵; en
- verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie¹⁶.

2:9 Effectieve leiders van niveau “N-1” (leiders die een rechtstreekse en doorslaggevende invloed uitoefenen op het bestuur van de instelling maar die geen lid zijn van het directiecomité), met uitzondering van de leiders van bijkantoren, moeten niet worden goedgekeurd door de toezichthouder. Uiteraard betekent dit niet dat deze personen niet over de voor hun functie vereiste deskundigheid en professionele betrouwbaarheid moeten beschikken. De principes van dit hoofdstuk zijn ook op hen van toepassing, maar, aangezien zij niet door de toezichthouder worden beoordeeld, moeten de instellingen hem niet in kennis stellen via de formulieren die in hoofdstuk 5 van dit handboek aan bod komen. Voor meer duiding zij verwezen naar de bepalingen over de beoordeling van de geschiktheid van medewerkers met een sleutelfunctie in de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

2.1.3 GRENSOVERSCHRIJDENDE CONTEXT

2:10 Voor de toepassing van dit hoofdstuk in een grensoverschrijdende context dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de volgende drie situaties:

a) Instellingen die zijn gevestigd in de Europese Economische Ruimte en die in België actief zijn via een bijkantoor of in het kader van het vrij verrichten van diensten => Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de leiders van in de Europese Economische Ruimte gevestigde instellingen die in België actief zijn via een bijkantoor of in het kader van het vrij verrichten van diensten.

b) Belgische instellingen die in het buitenland actief zijn via een bijkantoor => Dit hoofdstuk is van toepassing op de leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties van bijkantoren van instellingen waaraan in België een vergunning is verleend en die in het buitenland actief zijn via een bijkantoor (artikel 86 van de bankwet).

¹⁵ De leden van het directiecomité vallen onder de toepassing van dit hoofdstuk, ongeacht of ze al dan niet bestuurder zijn. Ter herinnering, in bepaalde soorten holdings mag het directiecomité zijn samengesteld uit bestuurders en leiders die geen lid zijn van het wettelijk bestuursorgaan (zie artikel 212 van de bankwet). Krachtens artikel 26, tweede lid, 2° van de bankwet kan een vergelijkbare afwijking worden aangevraagd voor kredietinstellingen, afhankelijk van hun omvang en risicoprofiel.

¹⁶ De beoordeling moet betrekking hebben op de hoogstgeplaatste verantwoordelijke voor de onafhankelijke controlefunctie.

c) *Instellingen die ressorteren onder het recht van een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte en die in België actief zijn via een bijkantoor => Dit hoofdstuk is van toepassing op de leiders en de verantwoordelijke voor de compliancefunctie van in België gevestigde bijkantoren van instellingen die ressorteren onder het recht van een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte (artikel 335 van de bankwet).*

2.1.4 GROEPSCONTEXT

- 2:11 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 (en naleving) van een samenhangend en geïntegreerd groepsbeleid voor de beoordeling van de geschiktheid bij alle dochterondernemingen binnen de prudentiële consolidatie. Deze verplichtingen worden nader verduidelijkt in de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 (paragrafen 117 tot en met 122).
- 2:12 Zowel op het niveau van de Belgische moederonderneming als op het niveau van alle gereguleerde Belgische dochterondernemingen dienen de betrokken 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 een geschiktheidsbeoordeling vergt, moeten er twee afzonderlijke beoordelingen worden uitgevoerd.

2.2 AFBAKENING VAN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

2.2.1 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE INSTELLING EN VAN DE TE BEOORDELEN PERSOON

- 2:13 Het komt in de eerste plaats aan de instelling zelf toe om de geschiktheid te beoordelen van personen die een functie uitoefenen die een geschiktheidsbeoordeling vergt. De instelling moet de toezichthouder op de hoogte 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 zij tevens verwezen naar de informatie en documentatie die als bijlage III bij de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 is gevoegd.
- 2:14 Het wettelijk bestuursorgaan is verantwoordelijk voor het aanwervingsbeleid, het selectieproces en het introductie- en opleidingsbeleid, die onder meer deze geschiktheidsbeoordelingen omkaderen. Conform artikel 31 van de bankwet dient het benoemingscomité op actieve wijze bij te dragen aan de verantwoordingsplicht van de instelling op dit gebied, en een passend geschiktheids- en diversiteitsbeleid en passende interne regels uit te werken voor de individuele en collectieve geschiktheidsbeoordeling. Voorts behoort het tot de taken van de compliancefunctie van de instelling om te waken over de naleving van de wettelijke en reglementaire geschiktheids- en diversiteitsvereisten.
- 2:15 Zowel de instelling als de te beoordelen persoon dienen erop toe te zien dat de aan de toezichthouder verschafte informatie volledig en juist is.

2.2.2 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE TOEZICHTHOUDER

- 2:16 Wanneer een nieuwe persoon geschikt wordt bevonden door de instelling, onderzoekt de toezichthouder de nodige informatie en verricht hij een beoordeling, die desgevallend uitmondt in de uiteindelijke goedkeuring van de benoeming van deze persoon. De toezichthouder baseert zich voor zijn eigen beoordeling in de eerste plaats op de door de instelling en de betrokken persoon verstrekte informatie. Deze informatie wordt hoofdzakelijk verzameld middels speciaal hiervoor bestemde standaardformulieren (zie hoofdstuk 5 van dit handboek). Het staat de toezichthouder uiteraard vrij om bijkomende gegevens op te vragen en, desgevallend, de betrokkene te interviewen.

2.2.3 VERANTWOORDELIJKHEID INZAKE HET VOORTDUREND KARAKTER VAN DE GESCHIKTHEID

- 2:17 De wettelijke vereiste om ervoor te zorgen dat de functies die een geschiktheidsbeoordeling vergen, steeds worden uitgeoefend door personen die daarvoor geschikt zijn, 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 van de doorlopende monitoring van de geschiktheid komen verder in dit hoofdstuk uitgebreider aan bod.

2:18 Wat betreft de respectieve verantwoordelijkheden van de betrokken partijen voor het waarborgen van het voortdurend karakter van de geschiktheid geldt echter het volgende:

Betrokken persoon

2:19 In de door de betrokken persoon en de instelling in te vullen standaardformulieren dient de betrokken persoon te verklaren dat hij/zij het nodige zal doen om permanent te voldoen aan de geschiktheidsstandaarden voor de door hem/haar beoogde of reeds uitgeoefende functie.

2:20 Personen die reeds in functie zijn, dienen de instelling onverwijld op de hoogte te brengen van elke omstandigheid die een invloed kan hebben op de beoordeling van hun geschiktheid (zie hoofdstuk 5).

Instelling

2:21 Wanneer een instelling oordeelt dat er twijfels zouden kunnen rijzen over de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van een persoon in functie of over de collectieve geschiktheid van een orgaan van de instelling, dient zij zo snel mogelijk maatregelen te nemen om een oplossing te zoeken. Overeenkomstig artikel 94, lid 1 van de SSM-Kaderverordening en artikel 60, § 4 van de bankwet moet de instelling dit ook onverwijld ter kennis brengen van de toezichthouder.

2:22 Om de permanente geschiktheid van de betrokken personen te garanderen wordt het volgende aanbevolen:

- Bij een infunctietreding 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 onmiddellijk alle informatie te zullen meedelen die de geschiktheidsbeoordeling kan beïnvloeden.
- Het is aangewezen de betrokken persoon jaarlijks aan deze verklaring te herinneren. Zo kan de instelling jaarlijks aan de betrokken personen expliciet vragen of zij zich al dan niet bewust zijn van relevante wijzigingen die een invloed kunnen hebben op hun geschiktheidsbeoordeling.

2:23 Aangezien de financiële sector voortdurend in ontwikkeling is, is permanente opleiding een noodzakelijke maar a priori geen voldoende voorwaarde om doorlopend aan de deskundigheidseis te voldoen. Er wordt van de instelling verwacht dat zij de nodige stappen onderneemt om adequate en relevante permanente opleiding te bieden.

Toezichthouder

2:24 De toezichthouder ziet voortdurend toe op de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de te beoordelen personen. Wanneer de toezichthouder kennis krijgt van elementen die twijfels doen rijzen over de geschiktheid van een bepaalde persoon in functie, verricht hij onmiddellijk nader onderzoek en voert hij waar nodig een nieuwe beoordeling uit.

2.3 RICHTLIJNEN MET BETREKKING TOT DE GESCHIKTHEIDSCRITERIA

2:25 Hierna worden, zonder exhaustief te zijn, richtlijnen gegeven over hoe de geschiktheidscriteria concreet moeten worden toegepast. Het uitgangspunt is dat de geschiktheidsbeoordeling een grondig onderzoek van de verzamelde informatie vereist om een zo volledig en nauwkeurig mogelijk beeld te krijgen van de geschiktheid van een persoon voor een welbepaalde functie.

2:26 De volgende criteria moeten in aanmerking worden genomen: (i) deskundigheid in termen van kennis, ervaring en vaardigheden; (ii) professionele betrouwbaarheid; (iii) onafhankelijkheid van geest; (iv) tijdsbesteding; en (v) collectieve geschiktheid.

2.3.1 DESKUNDIGHEID

2:27 In het kader van de geschiktheidsbeoordeling omvat het begrip deskundigheid *sensu stricto*¹⁷ verschillende componenten: kennis, ervaring en vaardigheden (skills). Deze drie componenten zijn complementair van aard, en door elk ervan te analyseren kan een globaal beeld worden verkregen van de deskundigheid van een welbepaald persoon. Een persoon die bijvoorbeeld beschikt over de voor een welbepaalde functie vereiste kennis, maar niet in staat is deze over te brengen en toe te passen binnen de instelling, is niet deskundig genoeg voor deze functie.

2.3.1.1 Kennis

2:28 Met "kennis" wordt bedoeld wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij/zij heeft verworven. Kennis kan in beginsel worden aangeleerd, bijvoorbeeld door studies, opleidingen of "training on the job".

2:29 Los van de voor een welbepaalde functie vereiste specifieke kennis en ervaring moeten alle te beoordelen personen in principe beschikken over theoretische basiskennis in de volgende domeinen:

1. het bankbedrijf en financiële markten;
2. het regelgevend kader en de wettelijke vereisten die van toepassing zijn op de betrokken instelling;
3. strategische planning en begrip van de ondernemingsstrategie van een instelling;
4. risicobeheer (identificatie, inschatting, monitoring, controle en matiging van de belangrijkste risico's van een instelling);
5. boekhouding en controle;
6. governance en interne controle; en
7. interpretatie van financiële informatie en, aan de hand hiervan, identificatie van belangrijke zaken en geschikte controles en maatregelen.

2:30 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 en gelijkwaardige) diploma's dient ook rekening gehouden te worden met interne opleidingen.

2:31 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 in de financiële sector (bank-, financie- en verzekeringswezen), economie, rechten, bedrijfsbeheer, management, IT, marketing en kwantitatieve methoden als relevant worden beschouwd.

2:32 Voor de benoeming van de effectieve leider die zal worden aangewezen als hooggeplaatste leidinggevende die verantwoordelijk is voor de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme¹⁸, wordt verwacht dat deze aantoont dat hij/zij beschikt over specifieke kennis op het gebied van de strijd tegen het witwassen van geld en de financiering van terrorisme (SWG/FT) en van de SWG/FT-gedragslijnen, -controles en -procedures. Deze persoon moet een goede kennis hebben van het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering waaraan de instelling is blootgesteld als gevolg van haar bedrijfsmodel.

¹⁷ Zoals vermeld in de inleiding omvat het begrip deskundigheid in ruime zin vanuit juridisch oogpunt ook het begrip "professioneel gedrag", en dus de beoordelingscriteria inzake onafhankelijkheid van geest, tijdsbesteding en collectieve geschiktheid. Voor de duidelijkheid is er echter voor gekozen deze beoordelingscriteria afzonderlijk toe te lichten.

¹⁸ Ter herinnering, overeenkomstig artikel 9, § 1 van de wet van 18 september 2017 tot voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme en tot beperking van het gebruik van contanten heeft de hooggeplaatste leidinggevende die verantwoordelijk is voor de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme als specifieke taak erop toe te zien dat de organisatorische antiwitwasmaatregelen worden vastgesteld en ten uitvoer gelegd. Deze benoeming maakt deel uit van de taakverdeling binnen het directiecomité en doet geenszins afbreuk aan de verantwoordelijkheid van het directiecomité.

2.3.1.2 Ervaring

- 2:33 Met “relevante werkervaring” wordt ervaring bedoeld die werd opgedaan in een werkomgeving die inhoudelijk gelijkenissen of raakvlakken heeft met het soort instelling en/of het type functie waarin de betrokkene werkzaam is of wil zijn.
- 2:34 Om te bepalen in welke mate eerder uitgeoefende functies al dan niet “relevante werkervaring” vormen, dienen de volgende factoren in overweging te worden genomen:
- de aard en het hiërarchisch niveau van de uitgeoefende functie(s);
 - of deze functie(s) werd(en) uitgeoefend binnen dezelfde instelling of groep;
 - de tijdsperiode waarbinnen ervaring werd opgedaan (duur van de uitgeoefende functie(s));
 - de aard, complexiteit en organisatiestructuur van de instelling waar de functie(s) werd(en) uitgeoefend;
 - de in het kader van de functie(s) verworven kennis; en
 - het aantal ondergeschikten van de functie(s).
- 2:35 De relevante werkervaring van te benoemen bestuurders en effectieve leiders wordt door de toezichthouder beoordeeld op basis van de verschillende in de SSM-Gids vastgelegde drempelniveaus, die variëren naargelang van de betrokken functie:
- CEO (voorzitter van het directiecomité): 10 jaar recente praktijkervaring¹⁹ in domeinen die verband houden met het bankwezen of financiële dienstverlening. Hiervan moet een aanzienlijk deel bestaan uit managementfuncties op hoog niveau²⁰;
 - Effectieve leider: 5 jaar recente praktijkervaring in domeinen die verband houden met het bankwezen of financiële dienstverlening. Deze ervaring moet zijn verworven in het kader van managementfuncties op hoog niveau;
 - Voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan: 10 jaar recente en relevante praktijkervaring²¹. Hiervan moet een aanzienlijk deel bestaan uit managementfuncties op hoog niveau;
 - Niet-uitvoerende bestuurder: 3 jaar recente en relevante praktijkervaring in het kader van managementfuncties²². Praktijkervaring in de publieke of academische sector kan ook als relevant worden beschouwd.
- 2:36 Indien deze drempelniveaus bereikt zijn, wordt ervan uitgegaan dat de betrokkene over voldoende werkervaring beschikt, tenzij er aanwijzingen zijn van het tegendeel. Indien deze 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 opzicht zij verwezen naar de SSM-Gids, die voorziet in een beoordeling van de ervaring in twee fasen en die voorbeelden bevat van aanvaardbare redenen om van de bovengenoemde drempelniveaus af te wijken.
- 2:37 In dit verband zij opgemerkt dat een lid van het wettelijk bestuursorgaan in zijn toezichtsfunctie die de vereiste drempelniveaus niet haalt, nog steeds geschikt kan worden geacht, indien (i) hij/zij over ervaring of expertise beschikt die tegemoetkomt aan de specifieke behoeften van de instelling (bv. IT-ervaring of ervaring op het gebied van klimaat- of milieurisico's); (ii) hij/zij en de instelling zich ertoe verbinden de nodige opleidingen te volgen om het vastgestelde gebrek aan ervaring te compenseren; en (iii) hij/zij aan alle andere geschiktheidsvereisten voldoet.
- 2:38 De verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties dienen in principe te beschikken over minimaal vijf jaar recente en relevante praktijkervaring, rekening houdend met de aard en complexiteit van de activiteiten en met de omvang, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de instelling.

¹⁹ Volgens de SSM-Gids mag de praktijkervaring niet langer dan twee jaar geleden zijn. Er zij opgemerkt dat de uitoefening van verschillende functies van korte duur (bijvoorbeeld de tijdelijke vervanging van een persoon) niet automatisch wordt beschouwd als een voldoende lange relevante werkervaring.

²⁰ In principe functies van niveau “N-1” ten opzichte van het directiecomité.

²¹ Het begrip “relevante ervaring” is ruimer voor een niet-uitvoerende bestuurder dan voor een effectieve leider.

²² Niveau “N-1” of N-2”.

2:39 Er is in een specifieke regeling voorzien voor de verantwoordelijke voor de compliancefunctie²³.

2.3.1.3 Vaardigheden

2:40 “Vaardigheden” (“skills”) zijn de handelingen waarin iemand bekwaam is. Ze houden in dat iemand in een bepaalde situatie een bepaalde houding kan aannemen (bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, bij het nemen van een beslissing). Net als kennis kunnen vaardigheden worden verworven.

2:41 Het is in de eerste plaats de taak van de instelling om te bepalen welke vaardigheden nodig zijn voor een bepaalde functie. Hierbij dient zij rekening te houden met de variabelen die zijn uiteengezet in het punt over evenredigheid in de inleiding van dit handboek.

2:42 Enkele voorbeelden van deze variabelen:

- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van verantwoordelijke voor de risicobeheerfunctie (Chief Risk Officer - CRO) moet bijzondere aandacht besteed worden aan diens onafhankelijk beoordelingsvermogen en zijn vermogen om weerstand te bieden / zich te verzetten in het kader van het besluitvormingsproces;
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van voorzitter van de raad van bestuur dient de nadruk in de eerste plaats te liggen op het vermogen om vergaderingen voor te zitten en een strategie te ontwikkelen;
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een niet-uitvoerende bestuurder moet bijzondere aandacht besteed worden aan diens vermogen om de uitvoerende bestuurders te toetsen.

2:43 Bijlage II bij de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 bevat een niet-uitputtende lijst van relevante vaardigheden waarmee instellingen rekening dienen te houden bij de geschiktheidsbeoordeling. De toezichthouder beoordeelt de vaardigheden niet individueel; zijn beoordeling richt zich veeleer op de wijze waarop de instelling in haar interne beoordeling van de kandidaat in het algemeen rekening heeft gehouden met het aspect “vaardigheden” (bijvoorbeeld door assessments te organiseren). Dit aspect kan ook in een interview aan bod komen.

2.3.2 PROFESSIONELE BETROUWBAARHEID

2:44 De professionele betrouwbaarheid van een persoon houdt verband met diens integriteit en eerlijkheid. Dit kenmerk kan meer concreet worden geanalyseerd op basis van de vroegere handelingen van een persoon. Meer specifiek kan aan de hand van de antecedenten van een persoon nagegaan worden of men er redelijkerwijze van kan uitgaan dat deze persoon de hem/haar toevertrouwde taak op een eerlijke, toegewijde, ethische en integere wijze zal vervullen.

2:45 Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen het beroepsverbod, dat automatisch wordt opgelegd zonder dat de toezichthouder zijn beoordelingsbevoegdheid aanwendt, en de ruimere beoordeling van de professionele betrouwbaarheid, waarbij de toezichthouder zijn beoordelingsbevoegdheid wel degelijk moet uitoefenen. Er is echter een verband tussen beide, in die zin dat de toezichthouder in welbepaalde situaties die niet onder een beroepsverbod vallen, zijn

23 Zonder afbreuk te doen aan de principes van dit handboek, gelden voor de verantwoordelijken voor de compliancefunctie de specifieke vereisten inzake passende kennis en ervaring die zijn vastgesteld in het reglement van de NBB van 6 februari 2018 betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie (art. 2). Deze verantwoordelijken dienen met name:

- te beschikken over ten minste drie jaar relevante ervaring;
- houder te zijn van een masterdiploma (tenzij ze hiervan worden vrijgesteld op grond van hun praktijkervaring 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, om de drie jaar deel te nemen aan een opleidingsprogramma met een minimumduur van 20 uur bij een opleidingsonderneming die is erkend door de FSMA, op advies van de NBB.

Om permanent aan de kennisvoorwaarde te voldoen, nemen de verantwoordelijken voor de compliancefunctie vanaf hun benoeming om de drie jaar deel aan een opleidingsprogramma met een minimumduur van 40 uur. 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.

beoordelingsbevoegdheid dermate strikt kan invullen dat dit leidt tot een situatie die vergelijkbaar is met een beroepsverbod ("quasi-automatische" weigering).

2.3.2.1 Beroepsverbod

2:46 Artikel 20 van de bankwet bevat een lijst van veroordelingen die ertoe leiden dat de betrokkene gedurende een welbepaalde periode de functie van bestuurder, effectieve leider of verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie niet meer mag uitoefenen. De toezichthouder kan geen afwijkingen of uitzonderingen hierop toestaan.

2.3.2.2 Beoordelingsbevoegdheid van de toezichthouder

2:47 De beoordeling van de professionele betrouwbaarheid van een persoon mag evenwel niet beperkt worden tot het nagaan van de afwezigheid van beroepsverboden. Het begrip "betrouwbaarheid" dient ruim te worden opgevat, in die zin dat alle relevante antecedenten iemands professionele betrouwbaarheid kunnen aantasten. Strafrechtelijke vorderingen en het optreden van de toezichthouder 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 te beoordelen personen wel de vereiste kwaliteiten bezitten om hun functie op te nemen en de daarbij horende verantwoordelijkheden te dragen.

2:48 Aan de hand van het standaardformulier dat in hoofdstuk 5 van dit handboek wordt toegelicht en van de preciseringen die ter zake worden verstrekt in de SSM-Gids, kunnen de instellingen bepalen aan welke elementen specifieke aandacht moet worden besteed in het kader van een beoordeling van de professionele betrouwbaarheid.

a. Antecedenten die beschouwd worden als misdrijven voor het beroepsverbod

2:49 Er zij 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 gegeven als aan een veroordeling. De betrokkene kan namelijk niet voldoende professioneel betrouwbaar worden geacht. In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld dat een voorwaardelijke straf (met schuldbekenenis) op dezelfde manier wordt behandeld als een veroordeling.

2:50 Ten aanzien van lopende of hangende procedures op strafrechtelijk, administratief of tuchtrechtelijk vlak in hoofde van een te beoordelen persoon, vult de toezichthouder zijn beoordelingsbevoegdheid strikt in door ervan uit te gaan dat deze persoon niet als voldoende professioneel betrouwbaar kan worden beschouwd wanneer:

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

b. Antecedenten die verband houden met het witwassen van geld en de financiering van terrorisme

2:51 Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan feiten die verband houden met het witwassen van geld en de financiering van terrorisme. In dit verband moet een onderscheid worden gemaakt tussen (i) inbreuken op de wetgeving inzake de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme (repressieve aspecten) en (ii) inbreuken op de verplichtingen inzake de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme (preventieve aspecten).

2:52 De toezichthouder heeft geen onderzoeksbevoegdheid voor inbreuken op de wetgeving inzake de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme. Hij baseert zich in dit verband op de informatie die door de ter zake bevoegde autoriteiten en de gerechtelijke autoriteiten (strafrecht) wordt verstrekt. De conclusies van deze autoriteiten worden beschouwd als essentiële informatie voor de vaststelling van de professionele betrouwbaarheid van de betrokkene.

2:53 De toezichthouder is daarentegen bevoegd om toe te zien op de naleving door de Belgische financiële instellingen van hun Europese en nationale verplichtingen inzake de strijd tegen het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, alsook van hun organisatorische verplichtingen inzake de bevrozing van tegoeden en geldovermakingen. Indien iemand in het verleden een functie heeft bekleed bij een instelling waar een inbreuk op deze verplichtingen werd vastgesteld, moet de instelling waar deze persoon voor een nieuwe functie solliciteert een grondig onderzoek uitvoeren naar de feiten om na te gaan welke gevolgen deze hebben voor zijn/haar professionele betrouwbaarheid²⁴. De toezichthouder voert ook zijn eigen beoordeling uit op basis van de informatie waarover hij beschikt.

c. Financiële antecedenten

2:54 Het financiële gedrag van een persoon is relevant in het kader van de beoordeling van zijn/haar professionele betrouwbaarheid, aangezien dit een impact kan hebben op zijn/haar reputatie. Van personen die een functie bekleden die een geschiktheidsbeoordeling vergt, wordt immers verwacht dat zij hun zaken op een degelijke en voorzichtige wijze beheren. Zij moeten kunnen aantonen dat de uitoefening van hun functie niet negatief wordt beïnvloed door een financieel antecedent.

2:55 Er dient evenwel te worden benadrukt dat het gegeven dat een persoon over beperkte financiële middelen beschikt, diens geschiktheid voor een functie niet negatief mag beïnvloeden.

2:56 Rekening houdend met de bovengenoemde wegingsfactoren moet aandacht worden besteed 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 gerechtelijke, invorderings- of incassoprocedures geleid;
- er is ten aanzien van de betrokkene een schorsing van betaling, staat van kennelijk onvermogen, faillissement, schuldsanering of schuldeisersakkoord aangevraagd of uitgesproken;
- de betrokkene was reeds verwickeld in fiscale procedures, of er kan verwacht worden dat hij/zij 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.

d. Andere antecedenten

2:57 Rekening houdend met de bovengenoemde wegingsfactoren dient voorts ook aandacht te worden besteed aan:

- andere strafrechtelijke, tuchtrechtelijke, burgerrechtelijke en administratiefrechtelijke veroordelingen (bv. inbreuken op de wetgeving inzake de voorkoming van het witwassen van geld, consumentenwetgeving, belastingwetgeving, enz.);
- lopende zaken in deze domeinen, in het bijzonder de betrokkenheid van een persoon bij onderzoeken of sanctieprocedures gevoerd door de betrokken toezichthouder of andere toezichthouders;

24 Instellingen kunnen informatie over antecedenten op het gebied van witwassen en financiering van terrorisme verkrijgen op verschillende manieren, zoals via een verklaring van de betrokken persoon, raadpleging van het strafregister, door de toezichthouders gepubliceerde administratieve sancties, de door de Thesaurie gepubliceerde lijst van financiële sancties, de pers, enz.

- 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 dien aard zijn dat zij iemands professionele betrouwbaarheid in twijfel kunnen trekken (zie in dit verband ook de paragrafen 72 tot en met 77 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06), zoals:
 - o tekenen van gebrek aan transparantie, openheid en samenwerking van de persoon in zijn/haar omgang met bevoegde autoriteiten;
 - o eventuele weigeringen, herroepingen, intrekkingen of schrappingen van een registratie, vergunning, lidmaatschap of licentie om een vak, bedrijf of gereguleerd beroep uit te oefenen;
 - o 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;
 - o diskwalificatie door een relevante bevoegde autoriteit om op te treden als lid van het wettelijk bestuursorgaan, met name van personen die daadwerkelijk leiding geven aan een entiteit; en
 - o andere bewijzen of ernstige beschuldigingen op basis van relevante, geloofwaardige en betrouwbare informatie waaruit kan worden opgemaakt dat de persoon handelt op een wijze die strijdig is met hoge gedragsnormen.

2:58 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 uitoefent of heeft uitgeoefend die een geschiktheidsbeoordeling vergt, 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 moet uiteraard de mate van betrokkenheid van de persoon worden meegewogen.

2.3.3 ONAFHANKELIJKHEID VAN GEEST

2:59 Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen (i) onafhankelijkheid van geest en (ii) "formele" onafhankelijkheid als bedoeld in de definitie van "onafhankelijk bestuurder" in artikel 3, 83° van de bankwet.

2:60 Wat het eerste begrip betreft (onafhankelijkheid van geest), is het zo dat van elke persoon die een functie als bestuurder, effectieve leider of verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie uitoefent, verwacht wordt dat hij/zij plichtsbewust, objectief en onafhankelijk kan oordelen in het belang van de instelling en haar stakeholders, na zorgvuldige afweging van alle beschikbare informatie en meningen en los van allerlei externe invloeden.

2:61 Wat de formele onafhankelijkheid betreft, zij verwezen naar de criteria van het voornoemde artikel 3, 83° van de bankwet. Het gaat om een kwalificatie die wordt toegekend aan bepaalde niet-uitvoerende bestuurders die tot taak hebben alle stakeholders van de instelling te vertegenwoordigen en toezicht te houden op het management, met name door deel te nemen aan bepaalde gespecialiseerde comités van het wettelijk bestuursorgaan.

2.3.3.1 Onafhankelijkheid van geest en belangenconflicten

2:62 Bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor een onafhankelijke controlefunctie moeten hun eigen beslissingen op een degelijke, objectieve en onafhankelijke manier kunnen nemen. Onafhankelijkheid van geest blijkt uit het karakter en het gedrag van de betrokkene en kan worden beïnvloed door belangenconflicten.

2:63 Zo moet de instelling beoordelen of de te beoordelen persoon al dan niet:

- a. blijkt geeft van de vereiste gedragsvaardigheden, waaronder:

- i. moed, overtuiging en kracht om de voorgestelde besluiten die aan hem/haar worden voorgelegd effectief te beoordelen en ter discussie te stellen;
 - ii. het vermogen om vragen te stellen en afwijkende standpunten uit te drukken; en
 - iii. het vermogen om groepsdenken te weerstaan;
- b. geconfronteerd kan worden met belangenconflicten die afbreuk kunnen doen aan zijn/haar vermogen om zijn/haar functie met de vereiste onafhankelijkheid van geest en objectiviteit uit te oefenen.
- 2:64 Gelet op het risico van belangenconflicten bepaalt de bankwet dat het wettelijk bestuursorgaan governancemechanismen dient in te stellen om dergelijke conflicten te voorkomen. In dit verband zij verwezen naar artikel 62, § 2 e.v. van de bankwet betreffende de uitoefening van externe functies²⁵ en naar artikel 72 betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen²⁶.
- 2:65 De richtsnoeren EBA/GL/2021/06 bepalen dat ten minste rekening moet worden gehouden met de volgende elementen, die kunnen leiden tot feitelijke of potentiële belangenconflicten:
- a. economische belangen (bv. aandelen, andere eigendomsrechten, participaties en andere economische belangen in tegenpartijen van de instelling, intellectuele-eigendomsrechten, leningen die door de instelling zijn verstrekt aan een vennootschap die eigendom is van of gecontroleerd wordt door leden van het wettelijk bestuursorgaan);
 - b. persoonlijke of professionele relaties met de bezitters van gekwalificeerde deelnemingen in de instelling;
 - c. persoonlijke of professionele relaties met personeel van de instelling of van entiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen (bv. nauwe familiebanden);
 - d. andere banen in het recente verleden (bv. de laatste vijf jaar);
 - e. persoonlijke of professionele relaties met relevante externe stakeholders (bv. banden met belangrijke leveranciers, consultants of andere dienstverleners);
 - f. lidmaatschap van een orgaan of eigendom van een entiteit met conflicterende belangen; en
 - g. politieke invloed of politieke relaties.
- 2:66 In dezelfde geest wordt in de SSM-Gids een onderscheid gemaakt tussen vier soorten belangenconflicten: (i) persoonlijke, (ii) professionele, (iii) financiële en (iv) politieke belangenconflicten.
- 2:67 De instelling dient in overeenstemming met haar beleid ter zake voor de betrokkene vast te stellen met welke feitelijke of potentiële belangenconflicten hij/zij geconfronteerd kan worden en te beoordelen of deze al dan niet zwaarwegend zijn.
- 2:68 Voor het beoordelen van de zwaarwegendheid van een belangenconflict zij verwezen naar de SSM-Gids, die een lijst bevat van de situaties en drempels die wijzen op een zwaarwegend belangenconflict²⁷.
- 2:69 Alle al dan niet zwaarwegende feitelijke of potentiële belangenconflicten op het niveau van het wettelijk bestuursorgaan of de effectieve leiding of in hoofde van een verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie moeten naar behoren worden besproken en gedocumenteerd; er dienen besluiten over

²⁵ Zie in dit verband ook het koninklijk besluit van 8 februari 2022 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 9 november 2021 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders en verantwoordelijken voor een onafhankelijke controlefunctie van gereguleerde ondernemingen, alsook mededeling NBB_2022_19 over hetzelfde onderwerp.

²⁶ Zie ook circulaire NBB_2017_21.

²⁷ Wat betreft de belangenconflicten die kunnen voortvloeien uit leningen, kredieten en borgstellingen als bedoeld in artikel 72 van de bankwet, moeten krachtens deze wet enkel leningen, kredieten en borgstellingen die meer bedragen dan 500.000 euro als zwaarwegend worden beschouwd.

te worden genomen en er dient op passende wijze mee om te worden gegaan door het bevoegd orgaan²⁸ (d.w.z. dat de nodige maatregelen moeten worden genomen). De betrokkene mag geen stem uitbrengen of beslissingen nemen in situaties waarin van een belangenconflict sprake kan zijn.

- 2:70 Als er een zwaarwegend belangenconflict wordt vastgesteld, moet de instelling (i) een gedetailleerde beoordeling maken van de situatie; (ii) beslissen welke beperkende maatregelen zij zal nemen op basis van haar intern beleid inzake belangenconflicten; en (iii) beslissen welke maatregelen zij zal nemen om het belangenconflict te voorkomen, indien zij het niet op adequate wijze kan beperken of beheren.
- 2:71 De instelling moet de toezichthouder op de hoogte stellen van elk al dan niet zwaarwegend feitelijk of potentieel belangenconflict dat van invloed kan zijn op de onafhankelijkheid van geest van een lid van het wettelijk bestuursorgaan, een effectieve leider of een verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie, en daarbij vermelden welke beperkende of preventieve maatregelen zij heeft getroffen ("*conflict of interests statement*"):
- Indien het belangenconflict als niet-zwaarwegend wordt beschouwd, moet de instelling in het kader van de geschiktheidsbeoordeling uitleggen waarom;
 - Indien het belangenconflict als zwaarwegend wordt beschouwd, moet de instelling ten minste de volgende informatie verstrekken aan de toezichthouder: (i) een beschrijving van het vastgestelde belangenconflict, (ii) een beschrijving van de binnen de instelling uitgevoerde beoordeling, (iii) de conclusie van de instelling betreffende de beperkende of preventieve maatregelen die zij heeft genomen en (iv) de motivering voor de toereikendheid van deze maatregelen.
- 2:72 Voor nadere informatie over belangenconflicten zij verwezen naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 (paragrafen 78 tot en met 91) en de SSM-Gids (deel 3.3).

2.3.3.2 Onafhankelijkheid van geest versus formele onafhankelijkheid in de zin van artikel 3, 83° van de bankwet

- 2:73 Zoals reeds vermeld mag het begrip "onafhankelijkheid van geest" niet worden verward met "formele onafhankelijkheid" in de zin van artikel 3, 83° van de bankwet. Een onafhankelijke bestuurder als bedoeld in dat artikel is een niet-uitvoerende bestuurder die geen band heeft met de aandeelhouder en die de belangen van alle stakeholders van de instelling vertegenwoordigt. Overeenkomstig artikel 28 van de bankwet is de aanwezigheid van een of meer onafhankelijke bestuurders vereist in de gespecialiseerde comités van het wettelijk bestuursorgaan²⁹.
- 2:74 Het begrip onafhankelijkheid is gedefinieerd in artikel 3, 83° van de bankwet, dat een lijst bevat van 9 criteria en verwijst naar de criteria in de richtsnoeren EBA/GL/2021/06. De instelling heeft echter de mogelijkheid om aan de toezichthouder aan te tonen dat, hoewel niet alle criteria vervuld zijn, de onafhankelijkheid van de betrokkene niet in het gedrang komt (overeenkomstig het "comply or explain"-principe)³⁰.
- 2:75 In de praktijk zullen de beslissingen van de toezichthouder over enerzijds de geschiktheid van de betrokkene en anderzijds de naleving of rechtvaardiging van de niet-naleving van de in artikel 3, 83° van de bankwet opgenomen onafhankelijkheidscriteria doorgaans gelijktijdig worden genomen. Het kan echter niet worden uitgesloten dat deze twee beslissingen los van elkaar worden genomen wanneer de kwestie van de onafhankelijkheid ook betrekking heeft op het doorlopend toezicht op de governance.

²⁸ Het voor het beheer van belangenconflicten bevoegde orgaan is (i) het directiecomité (of, bij ontstentenis van een directiecomité, het wettelijk bestuursorgaan) voor belangenconflicten van effectieve leiders en (ii) het wettelijk bestuursorgaan voor belangenconflicten van niet-uitvoerende bestuurders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties.

²⁹ Artikel 28 van de bankwet bepaalt dat kredietinstellingen die verplicht zijn een auditcomité, een risicocomité, een remuneratiecomité en een benoemingscomité op te richten, ervoor moeten zorgen dat in elk van deze comités ten minste één onafhankelijke bestuurder zetelt. Voorts moet de meerderheid van de leden van het auditcomité onafhankelijk zijn.

³⁰ In dat geval dient de instelling samen met het fit & proper-formulier van de betrokken bestuurder een verzoek om afwijking in, waarin zij de gegrondheid van dit verzoek motiveert. De toezichthouder beslist in het kader van zijn governancetoezicht of dit verzoek om afwijking al dan niet wordt ingewilligd.

2.3.4 TIJDSBESTEDING

- 2:76 Krachtens artikel 61, § 1 van de bankwet dienen alle bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties 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.
- 2:77 De tijdsbesteding moet per geval worden beoordeeld, rekening houdend met de situatie van de betrokkene, de aard en de complexiteit van de activiteiten, evenals de omvang, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de instelling.
- 2:78 In de SSM-Gids wordt nader toegelicht hoe de tijdsbesteding moet worden beoordeeld. Bij de algemene beoordeling van de tijdsbesteding moet worden uitgegaan van basisaannames, een kwantitatieve beoordeling van het aantal externe functies dat de betrokkene uitoefent en een kwalitatieve beoordeling van de tijd die nodig is voor de beoogde functie.

2.3.4.1 Basisaannames

- 2:79 Overeenkomstig de SSM-Gids wordt bij elke beoordeling van de tijdsbesteding uitgegaan van de volgende basisaannames:

- De uitvoerende bestuurders moeten op doeltreffende wijze instaan voor de bedrijfsvoering van de instelling. De verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties moeten toezicht houden op de activiteiten van de instelling. Als algemene regel geldt dat deze functies geacht worden voltijds te worden uitgeoefend. Van deze regel kan worden afgeweken, met name binnen groepen³¹. In dergelijke gevallen moeten deze synergieën worden toegelicht en geëvalueerd.

- Niet-uitvoerende bestuurders moeten beslissingen van het directiecomité beoordelen en effectief ter discussie stellen en op doeltreffende wijze toezicht houden op en controle uitoefenen op het beheer van de instelling. Bijgevolg moeten niet-uitvoerende bestuurders deelnemen aan de vergaderingen van het wettelijk bestuursorgaan en zijn comités (indien die er zijn) en voldoende tijd nemen om zich voor te bereiden door de dossiers te lezen en deze vergaderingen bij te wonen. Bovendien moeten deze leden voldoende tijd besteden aan opleiding om op de hoogte te blijven van informatie en regelgeving die relevant is voor de instelling.

- Alle bestuurders moeten een goed inzicht hebben in de activiteiten van de instelling. Dit omvat een goed begrip van de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten en van de risicoblootstelling die dit met zich meebrengt, evenals van de strategie voor risicobeheer. Zij moeten een passend inzicht hebben in de activiteitsdomeinen van de instelling. Dit vereist een goed begrip van de governance-regelingen en -structuur van de instelling, waarvoor het lid wellicht tijd moet besteden aan permanente opleiding en het ontwikkelen van een netwerk van contacten.

- Alle bestuurders moeten in staat zijn hun rol te vervullen in tijden van sterk verhoogde activiteit, zoals een reorganisatie, delokalisatie, verwerving, fusie, overname of crisissituatie.

2.3.4.2 Kwantitatieve beoordeling: aantal mandaten

- 2:80 Het gelijktijdig uitoefenen van verschillende mandaten is een belangrijke factor die de tijdsbesteding kan beïnvloeden. Artikel 62, §§ 5 en 6, tweede zin van de bankwet voorziet met name in het maximale aantal mandaten dat een uitvoerende of niet-uitvoerende bestuurder mag uitoefenen.
- 2:81 Voor de toepassing van de kwantitatieve beperkingen inzake cumul wordt de uitoefening van verschillende mandaten, die al dan niet een deelname aan het dagelijks bestuur impliceren, in ondernemingen die deel uitmaken van de groep waartoe de instelling behoort, als één enkel mandaat beschouwd (artikel 62, § 9, eerste lid van de bankwet).
- 2:82 Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar mededeling NBB_2022_19 over de uitoefening van externe functies door de leiders en de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties van gereguleerde ondernemingen. Er zij ook verwezen naar de toelichting bij de kwantitatieve beoordeling in de SSM-Gids.

³¹ Zie artikel 62, § 6 van de bankwet.

2.3.4.3 Kwalitatieve beoordeling

- 2:83 Naast de kwantitatieve beoordeling moeten de instellingen ook kwalitatief beoordelen of de betrokkene voldoende tijd heeft om de beoogde functie uit te oefenen.
- 2:84 Bij deze kwalitatieve beoordeling moeten de instellingen - overeenkomstig de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 - ten minste met de volgende elementen rekening houden:
- a) het aantal functies dat de betrokkene in het kader van de betrokken functie uitoefent in besluitvormingsorganen van financiële en niet-financiële ondernemingen, rekening houdend met mogelijke synergieën wanneer deze functies binnen dezelfde groep worden uitgeoefend;
 - b) de omvang van de instelling en de aard, schaal en complexiteit van haar activiteiten;
 - c) de woonplaats van het lid en de reistijd die nodig is om fysiek aanwezig te zijn in de instelling;
 - d) het aantal geplande vergaderingen van het orgaan waarin de persoon zitting zal hebben;
 - e) het aantal geplande vergaderingen met de bevoegde autoriteiten of andere interne of externe stakeholders van de instelling;
 - f) de aard van de betrokken functie en de daaruit voortvloeiende verplichtingen (met name op het gebied van de vertegenwoordiging) en verantwoordelijkheden (met inbegrip van de in a) bedoelde functies);
 - g) de andere externe activiteiten van de betrokkene, van professionele of politieke aard, en elke andere relevant geachte functie of activiteit, binnen of buiten de financiële sector, zowel binnen als buiten de EU;
 - h) de vereiste introductie en opleiding; en
 - i) de beschikbare relevante benchmarks betreffende de te besteden tijd, waaronder die van de EBA.

2.3.4.4 Resultaten

- 2:85 De instellingen bezorgen de toezichthouder via het fit & proper-formulier "Nieuwe benoeming" het resultaat van hun algemene beoordeling van de tijdsbesteding, waarbij ze een onderscheid maken tussen kwantitatieve en kwalitatieve beoordelingen³². Deze algemene beoordeling moet rekening houden met de bovengenoemde elementen en ten minste een schatting omvatten van het aantal dagen per jaar dat aan de betrokken functie en, in voorkomend geval, aan de andere beroepsactiviteiten van de betrokken persoon wordt besteed.
- 2:86 Voor nadere informatie over de beoordeling van de tijdsbesteding zij verwezen naar de paragrafen 39 tot en met 46 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 en naar de SSM-Gids.

2.3.5 COLLECTIEVE GESCHIKTHEID

- 2:87 In principe heeft een deskundigheidsbeoordeling altijd betrekking op één persoon. Wanneer de beoordeling evenwel betrekking heeft op een functie binnen een meerhoofdig orgaan, dient rekening gehouden te worden met de samenstelling en de werking van dit gehele orgaan. Dit betekent dat dient nagegaan te worden of de deskundigheid in dit orgaan voldoende is gewaarborgd met deze persoon, gelet op zijn/haar kennis, ervaring en vaardigheden. Dit geldt ook voor de effectieve leiding, ingeval de instelling geen directiecomité heeft.

2.3.5.1 Domeinen van collectieve geschiktheid

- 2:88 Het wettelijk bestuursorgaan en het directiecomité moeten collectief in staat zijn de activiteiten van de instelling te begrijpen, met inbegrip van de voornaamste risico's waaraan zij is blootgesteld.
- 2:89 De collectieve kennis, vaardigheden en ervaring die in het betrokken orgaan aanwezig moeten zijn, hangen af van de kenmerken van de instelling. Bij het bepalen van de domeinen van collectieve geschiktheid die in het wettelijk bestuursorgaan en het directiecomité aanwezig moeten zijn, moet rekening worden gehouden met het bedrijfsmodel, de strategie, de risicobereidheid, het risicoprofiel en de aard, de complexiteit en de locatie van de activiteiten.

³² Overeenkomstig mededeling NBB_2022_19 betreffende externe functies moet de instelling de NBB via het eManex-platform in kennis stellen van alle externe functies die de betrokkenen uitoefenen en moeten materiële wijzigingen van bestaande externe functies ook aan de NBB worden meegedeeld via het formulier "Nieuwe elementen" (zie ook hoofdstuk 5 van dit handboek).

2:90 In het algemeen bestrijkt de collectieve geschiktheid de volgende gebieden:

- a) de activiteiten van de instelling en de belangrijkste risico's die daaraan zijn verbonden;
- b) elke belangrijke activiteit van de instelling;
- c) de governance van de instelling;
- d) relevante gebieden van sectorale/financiële competentie, waaronder financiële en kapitaalmarkten, solvabiliteit en interne modellen;
- e) managementvaardigheden en -ervaring;
- f) financiële boekhouding en verslaglegging;
- g) het vermogen strategisch te plannen;
- h) risicobeheer, compliance en interne audit;
- i) informatietechnologie en -veiligheid;
- j) klimaat- en milieurisico's;
- k) in voorkomend geval, lokale, regionale en mondiale markten;
- l) het wet- en regelgevingskader;
- m) het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering;
- n) het besturen van (inter)nationale groepen en aan groepsstructuren verbonden risico's, wanneer van toepassing.

2:91 Er zij opgemerkt dat de toezichthouder bijzondere aandacht besteedt aan de volgende onderdelen van de beoordeling van de collectieve geschiktheid:

- Informatietechnologie en -veiligheid: om een doeltreffend beheer, beleid/strategie en toezicht te waarborgen is het van essentieel belang dat het directiecomité en het wettelijk bestuursorgaan in zijn beleids-/strategie- en toezichtsfunctie voldoende inzicht hebben in de risico's die verbonden zijn aan de informatietechnologie en -veiligheid. Derhalve wordt aanbevolen ervoor te zorgen dat zowel onder de uitvoerende als de niet-uitvoerende bestuurders ten minste één persoon beschikt over specifieke kennis, vaardigheden en ervaring op het gebied van informatietechnologie en -veiligheid;
- Milieu- en klimaatrisico's: het wettelijk bestuursorgaan van de instelling is het best geplaatst om ervoor te zorgen dat met klimaat- en milieurisico's rekening wordt gehouden bij de ontwikkeling van de algemene bedrijfsstrategie, de bedrijfsdoelstellingen en het kader voor risicobeheer van de instelling, en om een doeltreffend toezicht op klimaat- en milieurisico's uit te oefenen. Op dit specifieke gebied is het noodzakelijk voor een gezond en doeltreffend beheer van de risico's waaraan de instelling blootstaat of kan blootstaan dat de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders voldoende collectieve kennis, vaardigheden en ervaring hebben.
- Het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering: het wettelijk bestuursorgaan in zijn beleids-/strategie- en toezichtsfunctie en het directiecomité moeten een goed inzicht hebben in het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering. Zoals vermeld in paragraaf 152 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06, moet bij de beoordeling van de collectieve geschiktheid ook beoordeeld worden of het wettelijk bestuursorgaan en de effectieve leiders in hun besluiten blijken te hebben gegeven van voldoende kennis van het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering en van de wijze waarop deze risico's de activiteiten van de instelling beïnvloeden, en of zij deze risico's op passende wijze hebben beheerd, met name door passende corrigerende maatregelen te nemen.

2.3.5.2 Diversiteit

2:92 Het besluitvormingsproces voor strategieën en het nemen van risico's binnen een instelling kan positief worden ondersteund door een scala van achtergronden, ervaringen, waarden, meningen en standpunten in de besluitvormingsorganen van die instelling (wettelijk bestuursorgaan en directiecomité). De diversiteit in al haar facetten vormt een ondersteuning voor de besluitvormingsorganen van de instellingen.

2:93 De bevordering van diversiteit in de besluitvormingsorganen is verankerd in artikel 31 van de bankwet. De bankwet verplicht instellingen om diversiteit als een van de criteria te hanteren voor de samenstelling van hun wettelijk bestuursorgaan en directiecomité, en om hun risicobewaking en weerbaarheid te verbeteren. De bankwet verplicht hen ook om een diversiteitsbeleid te ontwikkelen

(zie het punt over de organisatorische vereisten) waarin een kwantitatieve doelstelling is opgenomen voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan.

2:94 Voor nadere informatie over diversiteit zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector.

2.3.5.3 Evaluatie

2:95 Bij hun beoordeling van de collectieve geschiktheid moeten de instellingen de samenstelling van het directiecomité en van het wettelijk bestuursorgaan in zijn beleids-/strategie- en toezichtsfunctie afzonderlijk van elkaar beoordelen.

2:96 Terwijl het directiecomité als geheel over een hoog niveau van managementvaardigheden moet beschikken, moet het wettelijk bestuursorgaan als geheel in zijn beleids-/strategie- en toezichtsfunctie over voldoende managementvaardigheden beschikken om zijn taken doeltreffend te organiseren en de door het directiecomité gehanteerde managementpraktijken en genomen beslissingen te kunnen begrijpen en ter discussie te stellen.

2:97 De collectieve geschiktheid van het wettelijk bestuursorgaan en het directiecomité moet worden beoordeeld met behulp van een matrix. De instellingen dienen daartoe gebruik te maken van:

- a) hetzij het model voor een geschiktheidsmatrix dat in bijlage I bij de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 is opgenomen. De instellingen kunnen dit model aanpassen om rekening te houden met de bovengenoemde criteria;
- b) hetzij een eigen passende methode die in overeenstemming is met de criteria van dit handboek.

2:98 Wat de diversiteit betreft moeten de instellingen in het fit & proper-formulier aangeven of zij met de betrokken nieuwe benoeming voldoen aan de vastgestelde doelstelling inzake genderdiversiteit en aan hun andere interne diversiteitsregels.

2:99 Zowel de SSM-Gids als de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 bevatten nadere verduidelijking over de door de instelling aan de toezichthouder te verstrekken informatie en motivatie (met name te verrichten zelfevaluatie en in dit kader op te stellen verklaring) voor de beoordeling van de collectieve geschiktheid. De richtsnoeren EBA/GL/2021/06 verduidelijken eveneens in welke gevallen de instelling de collectieve geschiktheid van het wettelijk bestuursorgaan dient te (her)beoordelen, en welke hierbij de aandachtspunten zijn. Deze richtsnoeren specificeren in de paragrafen 123 tot en met 127 ook de specifieke rol van het benoemingscomité met betrekking tot de collectieve geschiktheid.

2:100 Tot slot zij eraan herinnerd dat de instellingen krachtens artikel 60 van de bankwet verplicht zijn de toezichthouder te informeren over de eventuele taakverdeling tussen de leden van het wettelijk bestuursorgaan en over belangrijke wijzigingen hierin.

2.4 ORGANISATORISCHE VEREISTEN VOOR DE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

2:101 Zoals hoger vermeld ligt de primaire verantwoordelijkheid voor de beoordeling van de geschiktheid bij de instelling. Om deze beoordeling te kunnen uitvoeren, moet zij over beleidslijnen, procedures en processen beschikken.

2.4.1. GESCHIKTHEIDSBELEID

2:102 De instelling moet een geschiktheidsbeleid ontwikkelen dat rekening houdt met de toepasselijke regelgeving en is afgestemd op haar algemeen governancekader, bedrijfscultuur en risicobereidheid. Dit betekent dat het wettelijk bestuursorgaan van de instelling een beleid voor de beoordeling van de geschiktheid van zowel de (uitvoerende en niet-uitvoerende) bestuurders als de effectieve leiders en de verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties moet vaststellen en actualiseren.

2:103 Het benoemingscomité draagt actief bij aan de vaststelling van dit beleid en kan daarbij worden ondersteund door de afdelingen HR, Legal en Compliance.

2:104 Het beleid dient ten minste het volgende te omvatten:

- a. de procedure voor de selectie, benoeming, herbenoeming en opvolgingsplanning van leden van het wettelijk bestuursorgaan, van de effectieve leiders en van de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties en de toepasselijke interne procedure voor de beoordeling van de geschiktheid van deze personen;
- b. de bij de geschiktheidsbeoordeling te hanteren criteria, waaronder minstens de 5 criteria voor de beoordeling van de geschiktheid die in dit handboek zijn vastgelegd;
- c. hoe, als onderdeel van het selectieproces, rekening moet worden gehouden met het diversiteitsbeleid en in het bijzonder met de kwantitatieve doelstelling voor het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan; en
- d. hoe de beoordeling dient te worden gedocumenteerd.

2:105 Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector en naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

2.4.2. DIVERSITEITSBELEID

2:106 Overeenkomstig artikel 31 van de bankwet zijn alle onder dit hoofdstuk vallende instellingen verplicht een beleid uit te stippelen ter bevordering van de diversiteit binnen het wettelijk bestuursorgaan, zodat dit orgaan uit een diverse groep van leden bestaat en er een verscheidenheid aan standpunten in is vertegenwoordigd.

2:107 Dit beleid dient ten minste betrekking te hebben op de volgende diversiteitsaspecten: leeftijd, geslacht, opleiding, professionele achtergrond en, voor instellingen die internationaal actief zijn, geografische herkomst. Het kan deel uitmaken van het geschiktheidsbeleid of er los van staan, mits het geschiktheidsbeleid er uitdrukkelijk naar verwijst.

2:108 Overeenkomstig artikel 31 van de bankwet moeten instellingen in hun diversiteitsbeleid een kwantitatieve doelstelling opnemen voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan. De instellingen dienen aldus de beoogde participatie van het ondervertegenwoordigde geslacht te kwantificeren, een passend tijdschema vast te stellen waarbinnen het doel moet worden bereikt, en aan te geven op welke wijze dat moet gebeuren. De doelstelling dient te worden bepaald voor het wettelijk bestuursorgaan als geheel, maar kan in het geval van een voldoende groot leidinggevend orgaan worden opgesplitst in de bestuursfunctie en de toezichtsfunctie.

2:109 Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector en naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

2.4.3. SELECTIEPROCEDURE EN OPVOLGINGSPLANNEN

2:110 Onverminderd het recht van aandeelhouders om de leden van het wettelijk bestuursorgaan te benoemen, moet het benoemingscomité van de instelling actief bijdragen aan de selectie van kandidaten voor vacante functies van lid van het wettelijk bestuursorgaan, effectieve leider (met uitzondering van effectieve leiders van niveau "N-1") en verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie, in samenwerking met de afdelingen HR, Legal en Compliance.

2:111 Meer specifiek moet het benoemingscomité:

- a) een beschrijving opstellen van de rollen en vaardigheden voor elke specifieke benoeming (functieprofielen);
- b) beoordelen of er voldoende evenwicht is in de kennis, vaardigheden en ervaring van het wettelijk bestuursorgaan;
- c) nagaan hoeveel tijd er naar verwachting aan de functie moet worden besteed; en
- d) rekening houden met de doelstellingen van het diversiteitsbeleid.

2:112 Bij het besluit om een kandidaat aan te werven dient, waar mogelijk, uitgegaan te worden van een voorselectie van geschikte kandidaten die rekening houdt met de diversiteitsdoelstellingen die zijn vastgelegd in het diversiteitsbeleid van de instelling.

2:113 Onverminderd het recht van de aandeelhouders om alle leden van het wettelijk bestuursorgaan gelijktijdig te benoemen en te vervangen, moet het benoemingscomité opvolgingsplannen opstellen voor de leden van het wettelijk bestuursorgaan, de effectieve leiders (met uitzondering van effectieve leiders van niveau "N-1") en de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties. Deze plannen moeten de continuïteit van de besluitvorming garanderen en waar mogelijk voorkomen dat te veel leiders tegelijkertijd moeten worden vervangen. In de opvolgingsplanning dienen procedures te worden vastgelegd voor plotselinge of onverwachte afwezigheid of vertrek van leiders, met inbegrip van eventuele relevante tijdelijke regelingen.

2:114 Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector en naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

2.4.4. BELEID EN PROCEDURE VOOR INTRODUCTIE EN OPLEIDING

2:115 Instellingen dienen een beleid vast te stellen en uit te voeren voor de introductie en opleiding van leden van het wettelijk bestuursorgaan. Dit beleid kan onderdeel zijn van het geschiktheidsbeleid.

2:116 De personele en financiële middelen voor introductie en opleiding dienen voldoende te zijn om de doelstellingen van de introductie en opleiding te bereiken en te waarborgen dat het lid blijvend geschikt is. De bestuurders moeten essentiële informatie uiterlijk een maand nadat ze in functie zijn getreden ontvangen en de introductie dient binnen zes maanden te worden voltooid.

2:117 Het beleid en de procedures voor introductie en opleiding dienen ten minste het volgende te omvatten:

- a. de doelstellingen van de introductie en opleiding voor de betrokken personen, naargelang van hun functie;
- b. de verantwoordelijkheden voor de ontwikkeling van een gedetailleerd opleidingsprogramma;
- c. de financiële en personele middelen die de instelling beschikbaar stelt voor introductie en opleiding, rekening houdend met het aantal introductie- en opleidingsessies, de kosten hiervan en eventuele hiermee verband houdende administratieve taken, om te waarborgen dat introductie en opleiding kunnen worden verstrekt in overeenstemming met het beleid;
- d. een duidelijke procedure voor het aanvragen van introductie of opleiding door elke betrokkene.

2:118 Instellingen dienen te beschikken over een procedure voor het vaststellen van de gebieden waarop opleiding nodig is, zowel voor het wettelijk bestuursorgaan als geheel als voor de individuele leden ervan.

2:119 Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector en naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

2.5 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE INSTELLING

2:120 De beoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid vindt plaats vóór de infunctietreding en vervolgens, tijdens de uitoefening van de functie, op regelmatige basis.

2.5.1 BEOORDELING VÓÓR DE INFUNCTIETREDING

2:121 Alvorens een kandidaat te benoemen voert de instelling een waakzaamheidsonderzoek uit, waarvan het niveau afhangt van de beoogde functie. Dit handboek, de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 en de SSM-Gids bevatten concrete aanbevelingen en richtlijnen die de instelling kan hanteren bij de beoordeling van de geschiktheid van een persoon.

2:122 Wanneer de instelling na afloop van het door haar verrichte onderzoek de kandidaat voor de betrokken functie wenst aan te werven, wordt aanbevolen deze interne selectiebeslissing schriftelijk vast te leggen. De beslissing bevat idealiter niet alleen het besluit tot selectie, maar tevens de overwegingen die tot die beslissing hebben geleid (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.

2:123 Een door de instelling goed gedocumenteerd geschiktheidsbeleid, nauwkeurig opgestelde functieprofielen en gemotiveerde selectiebeslissingen zijn noodzakelijk voor de geschiktheidsbeoordeling die de toezichthouder naderhand uitvoert.

2.5.2 HERBEOORDELING TIJDENS DE UITOEFENING VAN EEN FUNCTIE

2:124 De vereiste van geschiktheid heeft een voortdurend karakter: overeenkomstig artikel 19 van de bankwet dienen de betrokkenen permanent over de vereiste professionele betrouwbaarheid en passende deskundigheid te beschikken.

1) Periodieke herbeoordeling

2:125 De instelling moet de individuele en collectieve geschiktheid van de te beoordelen personen periodiek beoordelen. Artikel 31 van de bankwet bepaalt meer specifiek dat het benoemingscomité minimaal jaarlijks een beoordeling dient uit te voeren van, enerzijds, de structuur, omvang, samenstelling en prestaties van het wettelijk bestuursorgaan, en, anderzijds, van de kennis, vaardigheden, ervaring en de mate van betrokkenheid (met name de regelmatige aanwezigheid) van de individuele leden van het wettelijk bestuursorgaan en van het wettelijk bestuursorgaan als geheel.

2) Herbeoordeling op basis van specifieke gebeurtenissen

2:126 Wanneer de instelling op de hoogte wordt gebracht van een gebeurtenis die een invloed kan hebben op de beoordeling van de individuele geschiktheid van een te beoordelen persoon of op de beoordeling van de collectieve geschiktheid van een besluitvormingsorgaan³³, dient zij na te gaan of een formele herbeoordeling nodig is in het licht van de gevolgen van deze gebeurtenis voor de geschiktheid van de betrokken persoon, en moet zij de onderliggende overwegingen schriftelijk vastleggen. Indien de instelling concludeert dat een ad-hoc-herbeoordeling noodzakelijk is, dient zij dit onmiddellijk ter kennis te brengen van de toezichthouder.

§1. Specifieke gebeurtenissen die een herbeoordeling van de individuele geschiktheid vereisen

2:127 Overeenkomstig de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 moet ten minste in de volgende gevallen een herbeoordeling van de individuele geschiktheid van een bestuurder, een effectieve leider of een verantwoordelijke voor een controlefunctie plaatsvinden:

- a) wanneer er bezorgdheid bestaat over de geschiktheid van de leden van het wettelijk bestuursorgaan, de effectieve leiders en de verantwoordelijken voor betrokken controlefuncties;
- b) wanneer er nieuwe elementen zijn die de reputatie van de betrokkene in belangrijke mate negatief beïnvloeden;
- c) wanneer er redelijke gronden zijn om te vermoeden dat geld werd of wordt witgewassen of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt of daar een poging toe is of wordt gedaan, of wanneer hierop een verhoogd risico is in verband met die instelling, en met name in situaties waarin de instelling:
 - i. geen passende interne controles of toezichtsmechanismen heeft ingesteld om het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering te monitoren en te beperken (bv. de risico's die geïdentificeerd zijn bij controles ter plaatse of op afstand);
 - ii. niet voldoet aan haar verplichtingen ter voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme in het eigen land of het buitenland; of

³³ Zie artikel 60, § 4 van de bankwet.

- iii. haar bedrijfsactiviteit of bedrijfsmodel wezenlijk heeft veranderd op een manier die erop wijst dat haar blootstelling aan het witwasrisico of het risico van terrorismefinanciering aanzienlijk is toegenomen;
- d) in elke situatie die anderszins de geschiktheid van de betrokkene in belangrijke mate kan beïnvloeden.

2:128 Daarnaast bevat de SSM-Gids een niet-uitputtende lijst van “nieuwe elementen” die een herbeoordeling van de individuele geschiktheid vereisen.

§ 2. Specifieke gebeurtenissen die een herbeoordeling van de collectieve geschiktheid vereisen

2:129 Overeenkomstig de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 moeten de instellingen de collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan minstens in de volgende gevallen herbeoordelen:

- a. wanneer het bedrijfsmodel, de risicobereidheid of -strategie of de structuur van de instelling op individueel of groepsniveau een belangrijke verandering ondergaat;
- b. in geval van belangrijke wijzigingen in de samenstelling van het orgaan (bijvoorbeeld wanneer nieuwe leden worden benoemd, met name na een directe of indirecte verwerving of vergroting van een gekwalificeerde deelneming in de instelling, of wanneer leden worden herbenoemd, wanneer de functie-eisen zijn gewijzigd of wanneer leden in een andere functie binnen het orgaan worden benoemd);
- c. als onderdeel van de evaluatie van de regelingen voor interne governance door het wettelijk bestuursorgaan;
- d. wanneer er redelijke gronden zijn om te vermoeden dat geld werd of wordt witgewassen of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt of daar een poging toe is of wordt gedaan, of wanneer hierop een verhoogd risico is in verband met die instelling, en met name in situaties waarin beschikbare informatie erop wijst dat de instelling:
 - i. geen passende interne controles of toezichtsmechanismen heeft ingesteld om het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering te monitoren en te beperken (bv. de risico's die geïdentificeerd zijn bij controles ter plaatse of op afstand, in het kader van de dialoog met de toezichtautoriteiten of in het kader van sancties);
 - ii. niet voldoet aan haar verplichtingen ter voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme in de lidstaat van herkomst, de lidstaat van ontvangst of een derde land; of
 - iii. haar bedrijfsactiviteit of bedrijfsmodel wezenlijk heeft veranderd op een manier die erop wijst dat haar blootstelling aan het witwasrisico of het risico van terrorismefinanciering aanzienlijk is toegenomen;
- e. in elke situatie die anderszins de collectieve geschiktheid van het wettelijk bestuursorgaan in belangrijke mate kan beïnvloeden.

3) Procedures en processen voor de herbeoordeling van de geschiktheid

2:130 Er moeten procedures en processen worden ingesteld om de individuele en collectieve geschiktheid van de onder dit handboek vallende personen periodiek en naar aanleiding van specifieke gebeurtenissen te controleren.

2:131 De periodieke herbeoordelingen, de overwegingen of een ad-hoc-herbeoordeling nodig is in geval van specifieke gebeurtenissen en de op deze specifieke gebeurtenissen gebaseerde herbeoordelingen zelf moeten schriftelijk worden vastgelegd. Dit schriftelijk document moet naast de eindbeoordeling tevens de overwegingen vermelden die tot die beoordeling hebben geleid, inclusief de vastgestelde zwakke punten en de gemaakte afspraken om deze te verhelpen.

- 2:132 Het resultaat van de herbeoordeling, de reden voor de herbeoordeling en eventuele aanbevelingen betreffende vastgestelde zwakke punten dienen schriftelijk te worden vastgelegd en te worden voorgelegd aan het wettelijk bestuursorgaan.
- 2:133 De instellingen moeten de toezichthouder onmiddellijk op de hoogte brengen indien er bij periodieke herbeoordelingen of bij herbeoordelingen naar aanleiding van specifieke gebeurtenissen significante tekortkomingen worden vastgesteld. Dit dient te gebeuren aan de hand van het fit & proper-formulier "Nieuwe elementen".

2.5.3 CONCLUSIE VAN DE BEOORDELING OF HERBEOORDELING

- 2:134 Als de door de instelling uitgevoerde beoordeling of herbeoordeling tot de conclusie leidt dat een persoon niet geschikt is om te worden benoemd in de beoogde functie, mag deze persoon niet worden benoemd. Als de betrokkene al benoemd is, dient deze benoeming te worden herroepen. Met uitzondering van de criteria die relevant zijn voor de beoordeling van de professionele betrouwbaarheid, dient een instelling, als zij bij haar beoordeling of herbeoordeling gemakkelijk te verhelpen tekortkomingen vaststelt in de kennis, vaardigheden of ervaring van de betrokkene, passende corrigerende maatregelen te nemen om deze tekortkomingen tijdig te verhelpen. In paragraaf 169 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 worden voorbeelden gegeven van corrigerende maatregelen.
- 2:135 In ieder geval dient de toezichthouder onmiddellijk op de hoogte te worden gesteld van eventueel vastgestelde belangrijke tekortkomingen³⁴. Daarbij dienen de maatregelen te worden vermeld die zijn genomen of gepland om deze tekortkomingen te verhelpen, evenals de termijn voor de uitvoering ervan³⁵.

2.6 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE TOEZICHTHOUDER

2.6.1 TIJDSTIP VAN DE BEOORDELING

- 2:136 De toezichthouder beoordeelt de geschiktheid van personen die een functie wensen te vervullen die een geschiktheidsbeoordeling vergt, vóór zij daadwerkelijk in functie treden. De toezichthouder voert ook een beoordeling uit wanneer feiten en/of omstandigheden dit rechtvaardigen. De concrete draagwijdte en beoordelingsmethode verschillen naargelang van het tijdstip waarop de beoordeling plaatsvindt.

2.6.1.1 Vóór de infunctietreding

- 2:137 Deze beoordeling vindt plaats bij de aanvraag van een vergunning³⁶ door een instelling of wanneer een instelling die reeds over een vergunning beschikt, voornemens is om iemand aan te stellen in een functie die een geschiktheidsbeoordeling vergt (waaronder benoemingen die kaderen binnen de goedkeuringsprocedure betreffende gekwalificeerde deelnemingen, zie de SSM-Gids). In dit laatste geval kan het gaan om iemand die reeds werkzaam is bij de betrokken instelling of om een externe persoon.

2.6.1.2 Tijdens de uitoefening van een functie

- 2:138 In het kader van het door de toezichthouder uitgeoefend doorlopend prudentieel toezicht wordt de geschiktheid van de betrokkenen ook herbeoordeeld als er nieuwe feiten en/of omstandigheden zijn

³⁴ Artikel 60, § 4 van de bankwet.

³⁵ Zie met name de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse financiële bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, nr. 54-2682/001, p. 24: "Het behoort tot de primaire verantwoordelijkheid van de betrokken persoon en de instelling om elk relevant nieuw feit dat een invloed kan hebben op het "fit & proper"-karakter van de betrokkene, onverwijld te melden aan de toezichthouder. [...] [Zij dienen] de toezichthouder steeds juiste en volledige informatie te verschaffen opdat de eerstgenoemde 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 de betrokken persoon niet langer als geschikt wordt beschouwd."

³⁶ Voor benoemingen die in het kader van een vergunningsdossier worden onderzocht, moeten dezelfde geschiktheidscriteria worden gehanteerd en moet de procedure in grote lijnen op dezelfde wijze worden toegepast, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de vergunningscontext. Het besluit van de toezichthouder wordt echter volgens een ad-hocplanning genomen, zodat de infunctietreding samenvalt met het besluit over de vergunning.

die redelijkerwijs een herbeoordeling rechtvaardigen. Het behoort tot de bevoegdheid van de toezichthouder om te bepalen wat nieuwe feiten en/of omstandigheden zijn.

1) Herbeoordeling op basis van specifieke signalen

- 2:139 In de praktijk gaat de toezichthouder af op signalen die twijfel zaaien over iemands geschiktheid en dus de noodzaak kunnen rechtvaardigen om te toetsen of de betrokkene voldoende geschikt is voor de door hem/haar uitgeoefende functie. Deze signalen kunnen zeer divers zijn³⁷.
- 2:140 Wanneer een strafrechtelijke, administratieve, burgerrechtelijke 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 betrokkene, kan de toezichthouder het wettelijk bestuursorgaan van de betrokken instelling vragen of het - in het licht van de feiten waarvan de betrokkene wordt beschuldigd - meent het vertrouwen in die persoon te kunnen behouden. De instelling dient van de betrokken persoon volledige transparantie te verkrijgen over de tenlastegelegde feiten. De toezichthouder voert in elk geval zelf een beoordeling uit en houdt daarbij rekening met de motivering van het wettelijk bestuursorgaan en de aard van de tenlastegelegde feiten.
- 2:141 Indien de toezichthouder een nieuwe beoordeling uitvoert, zal deze voornamelijk betrekking hebben op het optreden en het functioneren van de betrokkene in de praktijk. Zo gaat de toezichthouder onder meer na op welke wijze de betrokkene zijn/haar kennis en vaardigheden heeft ingezet en of de besluitvorming en bedrijfsvoering al dan niet getuigen van professioneel gedrag.
- 2:142 De nieuwe beoordeling kan voor één of meer personen tegelijk worden uitgevoerd, naargelang van de aanleiding voor de herbeoordeling. Indien bijvoorbeeld bezorgdheid over de bedrijfscultuur de aanleiding vormt voor de herbeoordeling, dan zullen er waarschijnlijk meerdere personen opnieuw worden beoordeeld. Indien de aanleiding van de herbeoordeling 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 herbeoordeling zich waarschijnlijk op deze specifieke persoon richten, zonder dat dit afbreuk doet aan de mogelijkheid om later andere personen aansprakelijk te stellen wegens niet-nakoming van hun toezichthoudende taken.
- 2:143 Het aantreden van een nieuwe bestuurder leidt niet automatisch tot de herbeoordeling van de collectieve geschiktheid van de reeds in functie zijnde leden van het wettelijk bestuursorgaan van de instelling. Een gewijzigde samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan, al dan niet door het aantreden van een nieuwe persoon, kan echter wel een redelijke grond zijn voor een herbeoordeling van de collectieve geschiktheid. Dit kan met name het geval zijn indien een persoon met een bepaalde deskundigheid aftreedt en er voor deze persoon geen (tijdelijke) vervanging wordt gezocht of gevonden of nog, indien leden van het wettelijk bestuursorgaan van functie veranderen (bijvoorbeeld van niet-uitvoerende naar uitvoerende bestuurder).

2) Herbeoordeling zonder specifieke signalen

- 2:144 De toezichthouder kan de individuele en collectieve geschiktheid van de te beoordelen personen ook doorlopend herbeoordelen - zonder dat er specifieke signalen zijn - in het kader van de uitoefening van zijn algemeen risicogebaseerd toezicht.

2.6.2 BEOORDELINGSPROCEDURE

- 2:145 Zoals reeds hierboven aangegeven, worden de geschiktheidsvereisten voor instellingen die onder het rechtstreeks toezicht van de ECB vallen, toegepast in overeenstemming met de regels van het SSM. Derhalve wordt voor meer informatie over de concrete stappen van het beoordelingsproces verwezen

³⁷ Voorbeelden van dergelijke signalen zijn de opening van of ontwikkelingen in strafrechtelijke, burgerrechtelijke, administratieve of tuchtrechtelijke procedures, het bestaan van goede redenen om te vermoeden dat in verband met de instelling geld wordt of werd witgewassen of terrorisme wordt of werd gefinancierd, of dat gepoogd wordt of werd geld wit te wassen of terrorisme te financieren, of dat er een verhoogd risico is daarop, een onverwachte verandering in de bedrijfsresultaten, bezorgdheid over het gehanteerde bedrijfsmodel of over de integere en beheerste bedrijfsvoering, de uitbreiding van activiteiten naar het buitenland, de uitbesteding van (kern)taken, het structureel niet of niet tijdig reageren op verzoeken om informatie vanwege de toezichthouder, niet-naleving van bepaalde voorwaarden of verplichtingen die door de toezichthouder zijn opgelegd, een groot verloop van medewerkers, een slechte administratie en 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 over iemands geschiktheid.

naar de SSM-Gids. Zoals reeds vermeld in dit handboek 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. De uiteindelijke beslissing omtrent de geschiktheid van een persoon valt onder de bevoegdheid van de ECB.

2.6.2.1 Vóór de infunctietreding

- 2:146 Overeenkomstig artikel 60 van de bankwet dienen de instellingen de toezichthouder voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van voorstellen tot benoeming, herbenoeming of niet-herbenoeming, afzetting of ontslag van de betrokken personen. Wanneer een persoon van functie verandert, dient dit als een nieuwe benoeming te worden beschouwd. Er is tevens sprake van een verandering van functie wanneer er binnen het wettelijk bestuursorgaan een significante nieuwe taakverdeling is vastgesteld.
- 2:147 Conform de beginselen van behoorlijk bestuur, streeft de toezichthouder ernaar zijn beslissing binnen een redelijke termijn te nemen, bij voorkeur binnen 2 tot 3 maanden en - voor tijdrovende of complexe dossiers - binnen 4 maanden, zoals vermeld in paragraaf 179 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.
- 2:148 Deze indicatieve termijnen beginnen te lopen zodra de naar behoren ingevulde formulieren en alle nodige informatie aan de toezichthouder zijn toegezonden (volledig dossier). Wanneer de toezichthouder bijkomende informatie opvraagt bij de instelling, worden deze termijnen opgeschort totdat de betrokken informatie is verstrekt. De instellingen worden verzocht rekening te houden met deze indicatieve termijnen voor het tijdig overmaken van het schriftelijk dossier via de standaardformulieren.
- 2:149 De benoeming kan niet plaatsvinden vóór de toezichthouder een beslissing heeft genomen. Kort na het indienen van de naar behoren ingevulde formulieren kan de instelling via de gebruikelijke kanalen contact opnemen met de toezichthouder om na te gaan of deze laatste het dossier al dan niet als tijdrovend /complex beschouwt. Indien dit het geval is, kan de benoeming uitzonderlijk plaatsvinden onder opschortende voorwaarde en kan ze onder vermelding van die voorwaarde ook openbaar gemaakt worden.
- 2:150 Wanneer een voordracht tot benoeming betrekking heeft op een persoon die voor het eerst wordt voorgedragen voor een functie die een geschiktheidsbeoordeling vergt, raadpleegt de NBB de FSMA³⁸. De FSMA maakt de relevante feitelijke informatie over aan de NBB binnen een termijn van een week na ontvangst van het verzoek om advies.

2.6.2.2 Tijdens de uitoefening van een functie

- 2:151 Het is aan de toezichthouder om te beslissen of de geschiktheid van een persoon in functie opnieuw moet worden beoordeeld. Zo kan de toezichthouder - overeenkomstig de artikelen 45, 134 en 135 van de bankwet - naar aanleiding van vaststellingen of analyses in het kader van zijn toezicht op een specifieke instelling, beslissen over te gaan tot een herbeoordeling van de geschiktheid van de betrokken personen. Die beslissing kan bijvoorbeeld gebaseerd zijn op rapporten of vaststellingen waaruit een negatieve of afwijzende houding blijkt ten aanzien van algemeen aanvaarde best practices (bijvoorbeeld inzake transparante en volledige informatiedoorstroming naar het wettelijk bestuursorgaan), het ontstaan van concrete twijfels over de vraag of de instelling, de leden van het wettelijk bestuursorgaan, de effectieve leiders of de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties in het verleden of het heden aan de vereisten op het gebied van de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme voldeden of voldoen, 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, enz.³⁹.
- 2:152 In geval van herbeoordeling van een persoon laat de toezichthouder de instelling weten welke informatie hij wenst te ontvangen. De toezichthouder kan alle nodige informatie opvragen voor zijn

³⁸ Artikel 60, § 2 van de bankwet.

³⁹ Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse financiële bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, nr. 54-2682/001, p. 24.

beoordeling (met name de door de instelling uitgevoerde periodieke beoordelingen) of de betrokkenen interviewen.

2:153 Wanneer de toezichthouder overgaat tot een herbeoordeling, kan hij de persoon in kwestie om medewerking verzoeken. Indien de betrokkene zijn/haar medewerking weigert, kan de toezichthouder de instelling daarvan op de hoogte brengen om de nodige informatie te verkrijgen. Indien het resultaat niet bevredigend is, kan de toezichthouder administratieve maatregelen (met name de vervanging van de betrokkene) nemen en/of administratieve sancties opleggen.

2.6.3 INFORMATIE VOOR DE BEOORDELING DOOR DE TOEZICHTHOUDER

2.6.3.1 Informatiebronnen van de toezichthouder

2:154 Om een zo volledig mogelijk beeld te verkrijgen van de geschiktheid van een persoon, gebruikt de toezichthouder een breed scala aan informatiebronnen, zoals:

- het door de instelling en de betrokken persoon volledig ingevuld en ondertekend toepasselijk standaardformulier (zie hoofdstuk 5 van dit handboek), met inbegrip van de informatie die de toezichthouder zo nodig kan verkrijgen van de referenties die erin zijn opgenomen;
- de door de instelling verrichte geschiktheidsbeoordeling, met inbegrip van de beoordeling van de collectieve deskundigheid door het wettelijk bestuursorgaan. Dit omvat tevens de in bijlage III bij de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 vermelde informatie en documentatie, en de te verstrekken informatie over belangenconflicten en de tijdsbesteding als bepaald in de SSM-Gids;
- de toezichtsinformatie en -antecedenten waarover de toezichthouder als prudentiële autoriteit beschikt;
- het gedocumenteerd beleid (processen en procedures) van de instelling dat de basis vormt voor de aanwerving van de betrokkene en het functieprofiel dat door de instelling werd opgesteld voor de betrokken functie;
- adviezen van de FSMA;
- adviezen van andere autoriteiten die toezicht houden op de instelling (zoals de toezichthoudende autoriteiten die belast zijn met de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, de financiële inlichtingeneenheden en de bevoegde handhavende instanties, de belastingautoriteiten, enz.) of de autoriteiten die in het verleden een geschiktheidsbeoordeling van de betrokkene hebben uitgevoerd;
- informatie die werd verkregen van de gerechtelijke autoriteiten;
- informatie uit databanken van de EBA (bv. over administratieve sancties of geschiktheid);
- indien voorhanden, de door de instelling uitgevoerde periodieke (en schriftelijk vastgelegde) herbeoordeling van de betrokkene op basis van het toepasselijke functieprofiel, inclusief de overwegingen die tot deze herbeoordeling hebben geleid;
- in voorkomend geval, overeenkomstig paragraaf 185 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06, de informatie die de toezichthouder heeft verkregen door - als waarnemer - deel te nemen aan vergaderingen van het wettelijk bestuursorgaan teneinde het doeltreffende functioneren ervan te beoordelen.
- overige informatie waarover de instelling beschikt en die relevant kan zijn voor de geschiktheidsbeoordeling;
- openbare informatie.

2:155 De toezichthouder is bevoegd om alle informatie op te vragen die hij noodzakelijk acht voor de geschiktheidsbeoordeling van een persoon.⁴⁰ Het is aangewezen dat instellingen wijzigingen in hun

⁴⁰ Artikel 36/19 van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België.

geschiktheidsbeleid en beleid inzake periodieke beoordelingen systematisch en spontaan melden aan de toezichthouder, bijvoorbeeld als een bijlage bij hun governancememorandum. Wijzigingen in het beleid leiden evenwel niet automatisch tot een herbeoordeling.

2.6.3.2 Bewust achterhouden van informatie of overmaken van onjuiste informatie

- 2:156 De instelling en de te beoordelen persoon verschaffen de toezichthouder via de standaardformulieren en op zijn verzoek juiste en volledige informatie. Bij twijfel over de relevantie of materialiteit van de informatie moet de informatie toch worden verstrekt of moet de instelling via de gebruikelijke kanalen nagaan bij de toezichthouder of het nodig is deze informatie te verstrekken. Veroordelingen, van welke aard ook, moeten steeds worden opgenomen in de formulieren. Alleen de toezichthouder is bevoegd om te oordelen in welke mate zij relevant of materieel zijn voor de geschiktheidsbeoordeling.
- 2:157 De vaststelling van een tekortkoming op dit gebied heeft een negatieve invloed op de beoordeling door de toezichthouder. Het niet melden van relevante en materiële informatie wordt door de toezichthouder beschouwd als een toezichtsantecedent. De toezichthouder kan een dergelijke tekortkoming op het spoor komen via andere informatiebronnen.
- 2:158 Indien de instelling opzettelijk informatie achterhoudt, leidt dit onmiddellijk tot een weigering aangezien hieruit een gebrek aan transparantie ten aanzien van de toezichthouder blijkt.

2.6.4 TECHNIEK VAN HET INTERVIEW

- 2:159 Bij een geschiktheidsbeoordeling kan de toezichthouder ervoor opteren de betrokken persoon te interviewen. De toezichthouder doet dit met name wanneer hij 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 toezichthouder hanteert hierbij een risicogebaseerde benadering en houdt rekening 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. Als algemene regel geldt dat er in het geval van significante instellingen altijd een interview plaatsvindt bij nieuwe benoemingen in de functie van CEO (of gelijkwaardige functie) of voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan van de instelling. In alle andere gevallen kunnen interviews, afhankelijk van de concrete noden, ook worden gebruikt voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen. Indien er na het initiële interview nog bezorgdheden zijn, kan hiervoor een tweede specifiek interview worden gehouden.
- 2:160 Het interviewpanel bestaat uit minimum twee leden. Voor kandidaten voor de functie van Compliance Officer kan het interview samen met de FSMA worden afgenomen.
- 2:161 Tijdens dit interview gaat de toezichthouder na of het beeld dat de instelling heeft geschetst van de geschiktheid van een persoon, strookt met de wijze waarop die persoon overkomt tijdens het interview, eventueel in combinatie met andere toezichtsinformatie 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 wijst de toezichthouder de instelling op domeinen waar verdere inspanningen nodig zijn (bijvoorbeeld een gebrek aan kennis van een specifiek onderwerp).
- 2:162 Het interview vindt in principe plaats zonder dat de betrokken instelling hierbij aanwezig is, maar de toezichthouder kan daar anders over beslissen.
- 2:163 Bij het stopzetten van een functie kan een zogenaamd "exitinterview" voor de toezichthouder bijzonder nuttig zijn om nadere informatie over het stopzetten van de functie of de governance van de instelling in het algemeen te verkrijgen.

2.6.5 RESULTAAT EN GEVOLGEN VAN DE BEOORDELING

- 2:164 Na afloop van de geschiktheidsbeoordeling (naargelang van het geval vóór of tijdens de uitoefening van een welbepaalde functie), brengt de toezichthouder de instelling en de betrokken persoon onmiddellijk op de hoogte van het resultaat van de beoordeling en, eventueel, van enkele onderliggende bevindingen.

- 2:165 In voorkomend geval kan de toezichthouder zijn beslissing tot goedkeuring vergezeld doen gaan van aanvullende bepalingen (*ancillary provisions*) om eventuele tekortkomingen van ondergeschikte aard te verhelpen. Deze aanvullende bepalingen mogen geen betrekking hebben op aspecten die verband houden met de professionele betrouwbaarheid. Ze kunnen de vorm aannemen van aanbevelingen⁴¹ maar ook van voorwaarden⁴² of verplichtingen.⁴³ Zoals aangegeven in de SSM-Gids bepaalt de toezichthouder in een dergelijk geval duidelijk de voorwaarden of verplichtingen en stelt hij een relatief korte termijn vast waarbinnen deze moeten worden vervuld. Aangezien de geschiktheid een voortdurend karakter heeft, beschikt de toezichthouder te allen tijde over de mogelijkheid om de daadwerkelijke naleving van dergelijke voorwaarden of verplichtingen te monitoren, en, indien nodig, een herbeoordeling uit te voeren. Voor nadere informatie over de gevolgen van een positieve beslissing waaraan een voorwaarde of verplichting is verbonden zij verwezen naar de SSM-Gids (delen 7.3. tot en met 7.5.) en naar de paragrafen 191 tot en met 193 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.
- 2:166 Wanneer een instelling aan de toezichthouder onvoldoende informatie verschaft over de geschiktheid van een te beoordelen persoon, deelt deze laatste de instelling mee dat de benoeming van de betrokkene niet kan worden goedgekeurd omdat zijn/haar geschiktheid onvoldoende is aangetoond en verzoekt hij de instelling het dossier in te trekken, of neemt hij een negatief besluit.
- 2:167 Negatieve besluiten van de toezichthouder aangaande de geschiktheid van een persoon worden steeds grondig gemotiveerd, conform de bepalingen van de SSM-Gids. Zoals aangegeven in de SSM-Gids kan tegen negatieve beslissingen een herzieningsprocedure worden ingesteld bij de Administratieve Raad van Toetsing, of kan het besluit worden aangevochten voor het Hof van Justitie van de Europese Unie. De concrete beroepsmogelijkheden worden vermeld in de kennisgevingsbrief.
- 2:168 Tot slot kan nog worden opgemerkt dat de toezichthouder tevens - los van enige formele positieve, negatieve of voorwaardelijke beslissing inzake de geschiktheid - de instelling kan contacteren om feedback te geven over een ingediende kandidatuur. Indien de instelling de kandidatuur bijvoorbeeld intrekt tijdens de behandeling van het dossier door de toezichthouder, kan deze laatste - in het kader van, enerzijds, de verantwoordelijkheid die op de instelling rust om de geschiktheid te beoordelen en/of anderzijds, het bredere governanceperspectief, feedback geven over de vastgestelde problemen. Indien nodig kan de toezichthouder ook passende prudentiële maatregelen opleggen om bepaalde tekortkomingen in het geschiktheidsbeleid of de governance van de instelling te verhelpen.

2.7 INDIVIDUELE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE BESTUURDERS

- 2:169 De leden van het wettelijk bestuursorgaan van een instelling (zowel in haar bestuurs-, beleids-/strategie- als toezichtsfunctie) moeten een passend inzicht hebben in en bijdragen tot de activiteitsterreinen waarvoor zij samen met de andere leden van het wettelijk bestuursorgaan verantwoordelijk zijn, ook al is een individueel lid als enige verantwoordelijk voor specifieke terreinen.
- 2:170 Het feit dat een lid van het wettelijk bestuursorgaan geen specifieke rol of exclusieve verantwoordelijkheid voor een bepaald werkterrein heeft, ontslaat hem/haar niet van de noodzaak dit inzicht te hebben en aldus de besprekingen en besluiten van het wettelijk bestuursorgaan met kennis van zaken en actief voor te bereiden en eraan deel te nemen.

⁴¹ Aanbevelingen zijn bedoeld om best practices bij de instellingen te bevorderen en op wenselijke verbeteringen te wijzen. De toezichthouder formuleert niet alleen aanbevelingen in het kader van de geschiktheidsbeoordeling, maar in alle domeinen van het prudentieel toezicht.

⁴² Een voorwaarde is een vereiste die wordt opgelegd aan een onder prudentieel toezicht staande instelling (en die ook een rechtstreekse weerslag kan hebben op de benoemde persoon) in plaats van wat anders een negatief besluit zou zijn. De meest voorkomende voorwaarden zijn met name: (i) een verbintenis tot het volgen van een specifieke opleiding; (ii) het opgeven van een bestuursfunctie, een mandaat of een andere functie buiten de instelling; (iii) een proefperiode voor de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties (net onder het niveau van het directiecomité), na afloop waarvan de toezichthouder kan beslissen om zijn aanvankelijke positieve beslissing al dan niet te valideren.

⁴³ In het besluit van de toezichthouder kan eveneens een verplichting zijn opgenomen om specifieke informatie te verstrekken met het oog op de doorlopende beoordeling van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid of om een specifieke maatregel te nemen met betrekking tot de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid, die niet de te benoemen persoon maar de gehele onder prudentieel toezicht staande instelling betreft. In tegenstelling tot wat voor een voorwaarde geldt, heeft het niet naleven van een verplichting niet automatisch een invloed op de beoordeling van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de te benoemen persoon. De meest voorkomende verplichtingen zijn met name: (i) melden van lopende rechtszaken; (ii) ingaan op verzoeken tot verbetering van schriftelijk vastgelegde beleidslijnen met betrekking tot belangenconflicten; (iii) ingaan op verzoeken tot verbetering op het gebied van collectieve geschiktheid of diversiteit.

2:171 Hieruit volgt, conform het bepaalde in de SSM-Gids en afhankelijk van de geldende regelgeving, dat een lid van het wettelijk bestuursorgaan dat binnen de instelling een functie bekleedt of bekleedde ten tijde van de feiten die tot bepaalde bevindingen hebben geleid (bijvoorbeeld witwassen, fraude of andere bevindingen naar aanleiding van inspecties ter plaatse of gerechtelijke procedures), verantwoordelijk kan worden gehouden voor die feiten, ook al bestaat er geen verband tussen zijn/haar individuele taken en verantwoordelijkheden binnen het wettelijk bestuursorgaan en de betrokken bevindingen.

2:172 Onverminderd andere specifieke omstandigheden die in een bepaald geval relevant kunnen zijn, kunnen feiten die erop wijzen dat een persoon in functie individueel verantwoordelijk kan worden gehouden voor het niet nakomen van zijn/haar collectieve verantwoordelijkheid om de feiten die tot de bevindingen hebben geleid naar behoren aan te pakken, zijn/haar geschiktheid voor de functie beïnvloeden. Bij de beoordeling van de verantwoordelijkheid wordt rekening gehouden met het tijdstip, de relevantie en de ernst van de bevindingen.

2.7.1 TOEPASSINGSGEBIED

2:173 Overeenkomstig de SSM-Gids wordt een beoordeling van de individuele verantwoordelijkheid uitgevoerd als onderdeel van een geschiktheidsbeoordeling wanneer de respectieve entiteiten waar de betrokkene uit functie treedt en in functie treedt gereguleerde financiële instellingen zijn.

2.7.2 BEVINDINGEN

2:174 Alleen voldoende aangetoonde bevindingen die door een toezichthouder als recent, relevant en ernstig zijn aangemerkt, worden in aanmerking genomen bij de beoordeling van de individuele verantwoordelijkheid van de betrokkene. De bevindingen kunnen van prudentiële, reglementaire of gerechtelijke aard zijn en betrekking hebben op wettelijke of reglementaire inbreuken of tekortkomingen in verband met de activiteiten van de instelling. De bevindingen van de volgende autoriteiten worden gewoonlijk in aanmerking genomen: een financiële toezichthouder (bv. prudentiële autoriteit of autoriteit belast met de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme); een gerechtelijke autoriteit; een belasting-, mededingings- of gegevensbeschermingsautoriteit, enz. Voor nadere informatie over het begrip “voldoende aangetoonde bevindingen” en voorbeelden van bevindingen die als (i) recent, (ii) relevant en (iii) ernstig worden aangemerkt, zij verwezen naar de SSM-Gids.

2.7.3 BEOORDELING

2:175 De bevindingen worden beoordeeld om te bepalen of de betrokkene individueel verantwoordelijk kan worden geacht. Het resultaat van deze beoordeling kan gevolgen hebben voor de geschiktheid van de betrokkene, uitgaand van een of meer van de hierboven uiteengezette geschiktheidscriteria (professionele betrouwbaarheid, onafhankelijkheid van geest en/of deskundigheid).

2:176 Er wordt een gedetailleerde beoordeling uitgevoerd van alle relevante feiten en omstandigheden die verband houden met het begrip verantwoordelijkheid, waarbij met name rekening wordt gehouden, op de relevante tijdstippen, met het volgende: (a) de mate van bewustzijn van de betrokkene (bv. niet bewust, gedeeltelijk bewust of volledig bewust); (b) de aard van de taken en verantwoordelijkheden van de betrokkene (bv. eerste, tweede of derde verdedigingslinie); (c) het soort gedrag van de betrokkene (bv. onzorgvuldig, passief of actief); (d) andere verzwarende of verzachtende omstandigheden.

2:177 Om te bepalen of de te benoemen persoon individueel verantwoordelijk kan worden gehouden voor problemen in de entiteit waar hij/zij uit functie treedt, wordt feitelijke informatie ingewonnen bij die entiteit, de betrokkene en/of de autoriteit die bevoegd is voor de entiteit waarop de feiten die tot de bevindingen hebben geleid, betrekking hebben. Doorgaans wordt een gesprek met de betrokkene gevoerd.

2.7.4 RESULTAAT VAN DE BEOORDELING

2:178 De gedetailleerde beoordeling van de individuele verantwoordelijkheid leidt tot een van de volgende resultaten:

- een positief besluit (zonder aanvullende bepalingen⁴⁴), waarbij de geschiktheid ondanks bezwaren kan worden bevestigd;
- een positief besluit met aanvullende bepalingen (voorwaarde of verplichting) of een positief besluit waarin de verwachtingen van de toezichthouder ten aanzien van de onder toezicht staande entiteit en/of ten aanzien van het toekomstige gedrag van de te benoemen persoon worden beschreven; of
- een negatief besluit, wanneer de geschiktheid niet kan worden bevestigd wegens de ernst van de individuele verantwoordelijkheid en het ontbreken van voldoende verzachtende omstandigheden.

2:179 Deze mogelijke resultaten sluiten niet uit dat de bevoegde autoriteiten de geschiktheid van de te benoemen persoon nauwlettend in het oog houden en aanvullende maatregelen nemen in het kader van het doorlopende toezicht op de governance van de instelling waar de betrokkene in functie treedt.

2.8 BEOORDELING VAN DE GESCHIKTHEID IN HET KADER VAN EEN AFWIKKELING

2:180 De geschiktheid van personen die in het kader van een afwikkeling overeenkomstig de artikelen 27 en 28 en artikel 34, lid 1, onder c), van de BRRD⁴⁵ nieuw worden benoemd in het wettelijk bestuursorgaan van een instelling, moet door de toezichthouder van die instelling worden beoordeeld overeenkomstig de in dit hoofdstuk vastgestelde beoordelingscriteria.

2:181 De afwikkelingsautoriteiten stellen de toezichthouder onverwijld in kennis van elke nieuwe benoeming van een of meer leden in het wettelijk bestuursorgaan van de instelling. Bij de benoeming van leden van het wettelijk bestuursorgaan overeenkomstig artikel 34, lid 1, onder c), op grond van de in artikel 63, lid 1, onder l), van de BRRD bedoelde afwikkelingsbevoegdheden, verstrekken de afwikkelingsautoriteiten de toezichthouder zo spoedig mogelijk de nodige documenten om hem in staat te stellen een geschiktheidsbeoordeling uit te voeren.

2:182 Gelet op de spoedeisendheid van de situatie verricht de toezichthouder de geschiktheidsbeoordeling nadat het lid van het wettelijk bestuursorgaan in functie is getreden en zonder onnodige vertraging en zo mogelijk binnen een maand na de datum waarop hij van de benoeming in kennis is gesteld. De toezichthouder stelt de afwikkelingsautoriteit in kennis van de resultaten van de beoordeling.

2:183 De speciaal commissaris die door de afwikkelingsautoriteit in het kader van een afwikkelingsprocedure is aangesteld voor een tijdelijk mandaat dat niet langer duurt dan de afwikkelingsprocedure en die belast is met taken die uitsluitend verband houden met de tenuitvoerlegging van afwikkelingsmaatregelen, overeenkomstig artikel 35 van de BRRD, is niet onderworpen aan de geschiktheidsbeoordeling.

⁴⁴ Het begrip "aanvullende bepaling" wordt toegelicht in het punt "Resultaat en gevolgen van de beoordeling".

⁴⁵ Richtlijn 2014/59/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de totstandbrenging van een kader voor het herstel en de afwikkeling van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen.

3. Geschiktheidsvereisten voor kredietinstellingen die onder het rechtstreeks toezicht van de NBB staan, beursvennootschappen, betalingsinstellingen, instellingen voor elektronisch geld, depositobanken, centrale effectenbewaarinstellingen, instellingen die ondersteuning verlenen aan een centrale effectenbewaarinstelling, centrale tegenpartijen, bepaalde (gemengde) financiële holdings en bepaalde bijkantoren

Regelgevend kader:

1. Art. 3, 83°, 11, 19, 20, 21, 27-31, 60, 61, 62, 62/1, 72, 86, 168, 212, 333, 335, 494, 501, 502, 504-508, 524, 525, 535, 544 en 573-576 van de bankwet
2. Art. 3, 64°, 15, 16, 17, 19, 20, 24-30, 31, 38, 56, 61-65, 83-85, 98, 159-201 en 202-208 van de wet op de beursvennootschappen⁴⁶
3. Art. 10, 20, 21, 34, 37, 59, 144, 167, 175, 176, 179, 181, 186 en 228 van de wet op de betalingsinstellingen en de instellingen voor elektronisch geld⁴⁷
4. Art. 36/2, 36/25 en 36/26/1 van de organieke wet⁴⁸
5. Art. 9, 10, 10bis, 12, 15, 17, 21 en 36 van het koninklijk besluit op de met vereffeninginstellingen gelijkgestelde instellingen⁴⁹
6. Art. 26 en 27 van Verordening 909/2014 betreffende de centrale effectenbewaarinstellingen (CSDR)⁵⁰
7. Art. 26 en 27 van Verordening 648/2012 betreffende otc-derivaten, centrale tegenpartijen en transactieregisters
8. Koninklijk besluit van 8 februari 2022 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 9 november 2021 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders en verantwoordelijken voor een onafhankelijke controlefunctie van gereguleerde ondernemingen
9. 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

⁴⁶ Wet van 20 juli 2022 op het statuut van en het toezicht op beursvennootschappen en houdende diverse bepalingen.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ Wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België.

⁴⁹ Koninklijk besluit van 26 september 2005 houdende het statuut van de vereffeninginstellingen en de met vereffeninginstellingen gelijkgestelde instellingen. Er zij opgemerkt dat het begrip "vereffeninginstellingen" irrelevant is geworden, in die zin dat deze instellingen nu centrale effectenbewaarinstellingen worden genoemd en onder Verordening (EU) nr. 909/2014 (CSDR) vallen. Het koninklijk besluit van 26 september 2005 blijft echter van toepassing op (i) instellingen die ondersteuning verlenen aan een centrale effectenbewaarinstelling en (ii) depositobanken zoals gedefinieerd in de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België.

⁵⁰ 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 2014/65/EU en Verordening (EU) nr. 236/2012.

10. Mededeling NBB_2022_19 van 12 juli 2022 over de uitoefening van externe functies door de leiders en de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties van gereglementeerde ondernemingen
11. Circulaire NBB_2021_27 van 16 november 2021 tot omzetting van de richtsnoeren van de EBA van 2 juli 2021 voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (EBA/GL/2021/06)
12. Mededeling NBB_2021_04 van 19 januari 2021 betreffende het project HIVE en de digitalisatie van het "fit & proper"-proces
13. 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 (circulaire tot invoering van dit handboek)
14. Circulaire NBB_2017_21 van 7 juli 2017 betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen
15. Handboek Governance voor de banksector (nieuwe versie van 2022)
16. EBA-richtsnoeren van 2 juli 2021 voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie (EBA/GL/2021/06)
17. EBA-richtsnoeren inzake interne governance van 2 juli 2021 voor de kredietinstellingen (EBA/GL/2021/05) en van 22 november 2021 voor de beleggingsondernemingen (EBA/GL/2021/14)
18. SSM-Gids voor de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid van december 2021
19. BCBS-principes: principes 2 en 4

3.1 TOEPASSINGSGBIED

3.1.1 INSTELLINGEN WAAROP DIT HOOFDSTUK VAN TOEPASSING IS

- 3:1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de volgende instellingen die onder het rechtstreeks toezicht van de NBB staan:
- kredietinstellingen, beursvennootschappen, betalingsinstellingen en instellingen voor elektronisch geld naar Belgisch recht, en de bijkantoren van deze instellingen in het buitenland;
 - in België gevestigde bijkantoren van kredietinstellingen, beursvennootschappen, betalingsinstellingen en instellingen voor elektronisch geld die ressorteren onder het recht van een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte;
 - centrale effectenbewaarinstellingen en centrale tegenpartijen naar Belgisch recht, en de bijkantoren van deze instellingen in het buitenland;
 - instellingen die ondersteuning verlenen aan een centrale effectenbewaarinstelling en depositobanken naar Belgisch recht, en de bijkantoren van deze instellingen in het buitenland;
 - in België gevestigde bijkantoren waaraan in België een vergunning van instelling die ondersteuning verleent aan een centrale effectenbewaarinstelling of van depositobank is verleend;
 - (gemengde) financiële holdings⁵¹.

⁵¹ Meer in het bijzonder gelden de huidige geschiktheidsregels op grond van artikel 212 van de bankwet voor (gemengde) financiële holdings naar Belgisch recht. In artikel 212 van de bankwet wordt artikel 60 van dezelfde wet, dat de "fit & proper"-beoordelingen betreft, immers van toepassing verklaard op alle (gemengde) financiële holdings. Daarnaast wordt in artikel 168, § 1 bepaalde andere governanceaspecten als toegelicht in het Handboek Governance van de NBB van toepassing verklaard op goedgekeurde of aangewezen (gemengde) financiële holdings die aan het hoofd staan van een groep of subgroep.

- 3:2 Omwille van de consistentie en om een level playing field te garanderen wordt zoveel mogelijk uitgegaan van een sectoroverschrijdende benadering van de geschiktheidsvereisten. Derhalve gelden de in dit hoofdstuk uiteengezette richtlijnen voor alle bovengenoemde instellingen, doch enkel voor zover ze in overeenstemming zijn met het op deze instellingen toepasselijke nationale of Europeesrechtelijke wettelijk kader. De NBB houdt echter bij elke geschiktheidsbeoordeling rekening met onder meer de aard, de omvang, de complexiteit, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de instelling waar de betrokkene werkzaam is (zie het punt over het evenredigheidsbeginsel in de inleiding). Als toezichthouder is de NBB van mening dat er geen dwingende redenen zijn om de invulling van de beoordelingscriteria voor de verschillende in dit hoofdstuk bedoelde instellingen nog meer te laten verschillen dan op basis van de bovengenoemde parameters.
- 3:3 In het verlengde van de voornoemde sectoroverschrijdende benadering zij opgemerkt dat bepaalde internationale richtsnoeren en beleidsdocumenten, hoewel ze uitdrukkelijk gericht zijn aan kredietinstellingen of beursvennootschappen, best practices bevatten die brede navolging verdienen. Bijgevolg beveelt de NBB ook de andere instellingen waarop dit hoofdstuk van toepassing is aan om - binnen de grenzen van hun respectieve toezichtswetten en rekening houdend met het evenredigheidsbeginsel - waar mogelijk mutatis mutandis de best practices toe te passen van (i) de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 van 2 juli 2022 en (ii) de gids voor de beoordeling van de deskundigheid en betrouwbaarheid ("SSM-Gids") van december 2021. De NBB zal zich bij haar concreet toezicht op de naleving van de geschiktheidsvereisten laten leiden door de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

3.1.2 PERSONEN WAAROP DIT HOOFDSTUK VAN TOEPASSING IS

- 3:4 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;
 - effectieve leider⁵²; en
 - verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie⁵³.
- 3:5 Effectieve leiders van niveau "N-1" (leiders die een rechtstreekse en doorslaggevende invloed uitoefenen op het bestuur van de instelling maar die geen lid zijn van het directiecomité), met uitzondering van de leiders van bijkantoren, moeten niet worden goedgekeurd door de NBB. Uiteraard betekent dit niet dat deze personen niet over de voor hun functie vereiste deskundigheid en professionele betrouwbaarheid moeten beschikken. De principes van dit hoofdstuk zijn ook op hen van toepassing, maar, aangezien zij niet door de NBB worden beoordeeld, moeten de instellingen haar niet in kennis stellen via de formulieren die in hoofdstuk 5 van dit handboek aan bod komen. Voor meer duiding zij verwezen naar de bepalingen over de beoordeling van de geschiktheid van medewerkers met een sleutelfunctie in de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

3.1.3 GRENSOVERSCHRIJDENDE CONTEXT

- 3:6 Voor de toepassing van dit hoofdstuk in een grensoverschrijdende context dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de volgende drie situaties:

a) Instellingen die zijn gevestigd in de Europese Economische Ruimte en die in België actief zijn via een bijkantoor of in het kader van het vrij verrichten van diensten => Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de leiders van in de Europese Economische Ruimte gevestigde instellingen die in België actief zijn via een bijkantoor of in het kader van het vrij verrichten van diensten.

b) Belgische instellingen die in het buitenland actief zijn via een bijkantoor => Dit hoofdstuk is van toepassing op de leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties van bijkantoren van instellingen waaraan in België een vergunning is verleend en die in het buitenland actief zijn via een bijkantoor.

⁵² De leden van het directiecomité vallen onder de toepassing van dit hoofdstuk, ongeacht of ze al dan niet bestuurder zijn. Ter herinnering, in bepaalde soorten holdings mag het directiecomité zijn samengesteld uit bestuurders en leiders die geen lid zijn van het wettelijk bestuursorgaan (zie artikel 212 van de bankwet). Krachtens artikel 26, tweede lid, 2° van de bankwet kan een vergelijkbare afwijking worden aangevraagd voor kredietinstellingen, afhankelijk van hun omvang en risicoprofiel.

⁵³ De beoordeling moet betrekking hebben op de hoogstgeplaatste verantwoordelijke voor de onafhankelijke controlefunctie.

c) *Instellingen die ressorteren onder het recht van een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte en die in België actief zijn via een bijkantoor => Dit hoofdstuk is van toepassing op de leiders en de verantwoordelijke voor de compliancefunctie van in België gevestigde bijkantoren van instellingen die ressorteren onder het recht van een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte.*

3.1.4 GROEPSCONTEXT

- 3:7 Conform de toezichtswetten dient de consoliderende instelling te zorgen voor de tenuitvoerlegging (en naleving) van een samenhangend en geïntegreerd groepsbeleid voor de beoordeling van de geschiktheid bij alle dochterondernemingen binnen de prudentiële consolidatie. Deze verplichtingen worden nader verduidelijkt in de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 (paragrafen 117 tot en met 122).
- 3:8 Zowel op het niveau van de Belgische moederonderneming als op het niveau van alle gereguleerde Belgische dochterondernemingen dienen de betrokken 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 een geschiktheidsbeoordeling vergt, moeten er twee afzonderlijke beoordelingen worden uitgevoerd.

3.2 AFBAKENING VAN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

3.2.1 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE INSTELLING EN VAN DE TE BEOORDELEN PERSOON

- 3:9 Het komt in de eerste plaats aan de instelling zelf toe om de geschiktheid te beoordelen van personen die een functie uitoefenen die een geschiktheidsbeoordeling vergt. De instelling moet de toezichthouder op de hoogte 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 zij tevens verwezen naar de informatie en documentatie die als bijlage III bij de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 is gevoegd.
- 3:10 Het wettelijk bestuursorgaan is verantwoordelijk voor het aanwervingsbeleid, het selectieproces en het introductie- en opleidingsbeleid, die onder meer deze geschiktheidsbeoordelingen omkaderen. Indien de instelling over een benoemingscomité beschikt, moet dit overeenkomstig artikel 31 van de bankwet op actieve wijze bijdragen aan de verantwoordingsplicht van de instelling op dit gebied, en een passend geschiktheids- en diversiteitsbeleid en passende interne regels uitwerken voor de individuele en collectieve geschiktheidsbeoordeling. Het behoort tot de taken van de compliancefunctie van de instelling om te waken over de naleving van de wettelijke en reglementaire geschiktheids- en diversiteitsvereisten.
- 3:11 Zowel de instelling als de te beoordelen persoon dienen erop toe te zien dat de aan de NBB verschaft informatie volledig en juist is.

3.2.2 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE NBB

- 3:12 Wanneer een nieuwe persoon geschikt wordt bevonden door de instelling, onderzoekt de NBB de nodige informatie en verricht zij een beoordeling, die desgevallend uitmondt in de uiteindelijke goedkeuring van de benoeming van deze persoon. De NBB baseert zich voor haar eigen beoordeling in de eerste plaats op de door de instelling en de betrokken persoon verstrekte informatie. Deze informatie wordt hoofdzakelijk verzameld middels speciaal hiervoor bestemde standaardformulieren (zie hoofdstuk 5 van dit handboek). Het staat de NBB uiteraard vrij om bijkomende gegevens op te vragen en, desgevallend, de betrokkene te interviewen.

3.2.3 VERANTWOORDELIJKHEID INZAKE HET VOORTDUREND KARAKTER VAN DE GESCHIKTHEID

- 3:13 De wettelijke vereiste om ervoor te zorgen dat de functies die een geschiktheidsbeoordeling vergen, steeds worden uitgeoefend door personen die daarvoor geschikt zijn, 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 van de doorlopende monitoring van de geschiktheid komen verder in dit hoofdstuk uitgebreider aan bod.

3:14 Wat betreft de respectieve verantwoordelijkheden van de betrokken partijen voor het waarborgen van het voortdurend karakter van de geschiktheid geldt echter het volgende:

Betrokken persoon

3:15 In de door de betrokken persoon en de instelling in te vullen standaardformulieren dient de betrokken persoon te verklaren dat hij/zij het nodige zal doen om permanent te voldoen aan de geschiktheidsstandaarden voor de door hem/haar beoogde of reeds uitgeoefende functie.

3:16 Personen die reeds in functie zijn, dienen de instelling onverwijld op de hoogte te brengen van elke omstandigheid die een invloed kan hebben op de beoordeling van hun geschiktheid (zie hoofdstuk 5).

Instelling

3:17 Wanneer een instelling oordeelt dat er twijfels zouden kunnen rijzen over de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van een persoon in functie of over de collectieve geschiktheid van een orgaan van de instelling, dient zij zo snel mogelijk maatregelen te nemen om een oplossing te zoeken. De instelling dient de NBB hier ook onverwijld van op de hoogte te brengen.

3:18 Om de permanente geschiktheid van de betrokken personen te garanderen wordt het volgende aanbevolen:

- Bij een infunctietreding 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 onmiddellijk alle informatie te zullen meedelen die de geschiktheidsbeoordeling kan beïnvloeden.
- Het is aangewezen de betrokken persoon jaarlijks aan deze verklaring te herinneren. Zo kan de instelling jaarlijks aan de betrokken personen expliciet vragen of zij zich al dan niet bewust zijn van relevante wijzigingen die een invloed kunnen hebben op hun geschiktheidsbeoordeling.

3:19 Aangezien de financiële sector voortdurend in ontwikkeling is, is permanente opleiding een noodzakelijke maar a priori geen voldoende voorwaarde om doorlopend aan de deskundigheidseis te voldoen. Er wordt van de instelling verwacht dat zij de nodige stappen onderneemt om adequate en relevante permanente opleiding te bieden.

Toezichthouder

3:20 De NBB ziet voortdurend toe op de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de te beoordelen personen. Wanneer zij kennis krijgt van elementen die twijfels doen rijzen over de geschiktheid van een bepaalde persoon in functie, verricht zij onmiddellijk nader onderzoek en voert zij waar nodig een nieuwe beoordeling uit.

3.3 RICHTLIJNEN MET BETREKKING TOT DE GESCHIKTHEIDSCRITERIA

3:21 Hierna worden, zonder exhaustief te zijn, richtlijnen gegeven over hoe de geschiktheidscriteria concreet moeten worden toegepast. Het uitgangspunt is dat de geschiktheidsbeoordeling een grondig onderzoek van de verzamelde informatie vereist om een zo volledig en nauwkeurig mogelijk beeld te krijgen van de geschiktheid van een persoon voor een welbepaalde functie.

3:22 De vijf criteria die in aanmerking moeten worden genomen zijn als volgt: (i) deskundigheid in termen van kennis, ervaring en vaardigheden; (ii) professionele betrouwbaarheid; (iii) onafhankelijkheid van geest; (iv) tijdsbesteding; en (v) collectieve geschiktheid.

3.3.1 DESKUNDIGHEID

3:23 In het kader van de geschiktheidsbeoordeling omvat het begrip deskundigheid *sensu stricto*⁵⁴ verschillende componenten: kennis, ervaring en vaardigheden (skills). Deze drie componenten zijn complementair van aard, en door elk ervan te analyseren kan een globaal beeld worden verkregen van de deskundigheid van een welbepaald persoon. Een persoon die bijvoorbeeld beschikt over de voor een welbepaalde functie vereiste kennis, maar niet in staat is deze over te brengen en toe te passen binnen de instelling, is niet deskundig genoeg voor deze functie.

3.3.1.1 Kennis

3:24 Met “kennis” wordt bedoeld wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij/zij heeft verworven. Kennis kan in beginsel worden aangeleerd, bijvoorbeeld door studies, opleidingen of “training on the job”.

3:25 Los van de voor een welbepaalde functie vereiste specifieke kennis en ervaring moeten alle te beoordelen personen in principe beschikken over theoretische basiskennis in de volgende domeinen:

1. de financiële markten en de activiteiten van de instelling;
2. het regelgevend kader en de wettelijke vereisten die van toepassing zijn op de betrokken instelling;
3. strategische planning en begrip van de ondernemingsstrategie van een instelling;
4. risicobeheer (identificatie, inschatting, monitoring, controle en matiging van de belangrijkste risico's van een instelling);
5. boekhouding en controle;
6. governance en interne controle; en
7. interpretatie van financiële informatie en, aan de hand hiervan, identificatie van belangrijke zaken en geschikte controles en maatregelen.

3:26 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 en gelijkwaardige) diploma's dient ook rekening gehouden te worden met interne opleidingen.

3:27 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 in de financiële sector (bank-, financie- en verzekeringswezen), economie, rechten, bedrijfsbeheer, management, IT, marketing en kwantitatieve methoden als relevant worden beschouwd.

3:28 Voor de benoeming van de effectieve leider die zal worden aangewezen als hooggeplaatste leidinggevende die verantwoordelijk is voor de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme⁵⁵, wordt verwacht dat deze aantoont dat hij/zij beschikt over specifieke kennis op het gebied van de strijd tegen het witwassen van geld en de financiering van terrorisme (SWG/FT) en van de SWG/FT-gedragslijnen, -controles en -procedures. Deze persoon moet een goede kennis hebben van het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering waaraan de instelling is blootgesteld als gevolg van haar bedrijfsmodel.

⁵⁴ Zoals vermeld in de inleiding omvat het begrip deskundigheid in ruime zin vanuit juridisch oogpunt ook het begrip “professioneel gedrag”, en dus de beoordelingscriteria inzake onafhankelijkheid van geest, tijdsbesteding en collectieve geschiktheid. Voor de duidelijkheid is er echter voor gekozen deze beoordelingscriteria afzonderlijk toe te lichten.

⁵⁵ Ter herinnering, overeenkomstig artikel 9, § 1 van de wet van 18 september 2017 tot voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme en tot beperking van het gebruik van contanten heeft de hooggeplaatste leidinggevende die verantwoordelijk is voor de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme als specifieke taak erop toe te zien dat de organisatorische antiwitwasmaatregelen worden vastgesteld. Deze benoeming maakt deel uit van de taakverdeling binnen het directiecomité en doet geenszins afbreuk aan de verantwoordelijkheid van het directiecomité voor het dagelijks bestuur en voor alle activiteiten van de instelling.

3.3.1.2 Ervaring

- 3:29 Met “relevante werkervaring” wordt ervaring bedoeld die werd opgedaan in een werkomgeving die inhoudelijk gelijkenissen of raakvlakken heeft met het soort instelling en/of het type functie waarin de betrokkene werkzaam is of wil zijn.
- 3:30 Om te bepalen in welke mate eerder uitgeoefende functies al dan niet “relevante werkervaring” vormen, dienen de volgende factoren in overweging te worden genomen:
- de aard en het hiërarchisch niveau van de uitgeoefende functie(s);
 - of deze functie(s) werd(en) uitgeoefend binnen dezelfde instelling of groep;
 - de tijdsperiode waarbinnen ervaring werd opgedaan (duur van de uitgeoefende functie(s));
 - de aard, complexiteit en organisatiestructuur van de instelling waar de functie(s) werd(en) uitgeoefend;
 - de in het kader van de functie(s) verworven kennis; en
 - het aantal ondergeschikten van de functie(s).
- 3:31 De relevante werkervaring van te benoemen bestuurders en effectieve leiders wordt door de NBB in beginsel beoordeeld op basis van de verschillende in de SSM-Gids vastgelegde drempelniveaus, die variëren naargelang van de betrokken functie:
- CEO (voorzitter van het directiecomité): 10 jaar recente⁵⁶ praktijkervaring in domeinen die verband houden met het bankwezen of financiële dienstverlening. Hiervan moet een aanzienlijk deel bestaan uit managementfuncties op hoog niveau⁵⁷;
 - Effectieve leider: 5 jaar recente praktijkervaring in domeinen die verband houden met het bankwezen of financiële dienstverlening. Deze ervaring moet zijn verworven in het kader van managementfuncties op hoog niveau;
 - Voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan: 10 jaar recente en relevante praktijkervaring⁵⁸. Hiervan moet een aanzienlijk deel bestaan uit managementfuncties op hoog niveau;
 - Niet-uitvoerende bestuurder: 3 jaar recente en relevante praktijkervaring in het kader van managementfuncties⁵⁹. Praktijkervaring in de publieke of academische sector kan ook als relevant worden beschouwd.
- 3:32 Voor kleine instellingen en - op ad-hocbasis - voor andere instellingen afhankelijk van hun aard, omvang, complexiteit, risicoprofiel en organisatiestructuur, kan de NBB deze drempels verlagen als volgt:
- CEO: 5 jaar;
 - Effectieve leider: 3 jaar;
 - Voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan: 5 jaar;
 - Niet-uitvoerende bestuurder: 2 jaar.
- 3:33 Indien deze drempelniveaus bereikt zijn, wordt ervan uitgegaan dat de betrokkene over voldoende werkervaring beschikt, tenzij er aanwijzingen zijn van het tegendeel. Indien deze 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.
- 3:34 In dit verband zij opgemerkt dat een lid van het wettelijk bestuursorgaan in zijn toezichtsfunctie die de vereiste drempelniveaus niet haalt, nog steeds geschikt kan worden geacht, indien (i) hij/zij over ervaring of expertise beschikt die tegemoetkomt aan de specifieke behoeften van de instelling (bv. IT-

⁵⁶ Volgens de SSM-Gids mag de praktijkervaring niet langer dan twee jaar geleden zijn. Er zij ook opgemerkt dat de uitoefening van verschillende functies van korte duur (bijvoorbeeld de tijdelijke vervanging van een persoon) niet automatisch wordt beschouwd als een voldoende lange relevante werkervaring.

⁵⁷ In principe functies van niveau “N-1” ten opzichte van het directiecomité.

⁵⁸ Het begrip “relevante ervaring” is ruimer voor een niet-uitvoerende bestuurder dan voor een effectieve leider.

⁵⁹ Niveau “N-1” of N-2”.

ervaring of ervaring op het gebied van klimaat- of milieureisico's); (ii) hij/zij en de instelling zich ertoe verbinden de nodige opleidingen te volgen om het vastgestelde gebrek aan ervaring te compenseren; en (iii) hij/zij aan alle andere geschiktheidsvereisten voldoet.

3:35 De verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties dienen in principe te beschikken over minimaal drie tot vijf jaar recente en relevante praktijkervaring, rekening houdend met de aard en complexiteit van de activiteiten en met de omvang, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de instelling.

3:36 Onverminderd deze beginselen is in een specifieke regeling voorzien voor de verantwoordelijke voor de compliancefunctie⁶⁰.

3.3.1.3 Vaardigheden

3:37 "Vaardigheden" ("skills") zijn de handelingen waarin iemand bekwaam is. Ze houden in dat iemand in een bepaalde situatie een bepaalde houding kan aannemen (bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, bij het nemen van een beslissing). Net als kennis kunnen vaardigheden worden verworven.

3:38 Het is in de eerste plaats de taak van de instelling om te bepalen welke vaardigheden nodig zijn voor een bepaalde functie. Hierbij dient zij rekening te houden met de variabelen die zijn uiteengezet in het punt over evenredigheid in de inleiding van dit handboek.

3:39 Enkele voorbeelden van deze variabelen:

- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van verantwoordelijke voor de risicobeheerfunctie (Chief Risk Officer - CRO) moet bijzondere aandacht besteed worden aan diens onafhankelijk beoordelingsvermogen en zijn vermogen om weerstand te bieden / zich te verzetten in het kader van het besluitvormingsproces;
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van voorzitter van de raad van bestuur dient de nadruk in de eerste plaats te liggen op het vermogen om vergaderingen voor te zitten en een strategie te ontwikkelen;
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een niet-uitvoerende bestuurder moet bijzondere aandacht besteed worden aan diens vermogen om de leden van het directiecomité te toetsen.

3:40 Bijlage II bij de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 bevat een niet-uitputtende lijst van relevante vaardigheden waarmee instellingen rekening dienen te houden bij de geschiktheidsbeoordeling. De NBB beoordeelt de vaardigheden niet individueel; haar beoordeling richt zich veeleer op de wijze waarop de instelling in haar interne beoordeling van de kandidaat in het algemeen rekening heeft gehouden met het aspect "vaardigheden" (bijvoorbeeld door assessments te organiseren). Voor kleine instellingen beoordeelt de NBB de vaardigheden niet afzonderlijk, tenzij er feiten of omstandigheden zijn die dit rechtvaardigen.

60 Zonder afbreuk te doen aan de principes van dit handboek, gelden voor de verantwoordelijken voor de compliancefunctie de specifieke vereisten inzake passende kennis en ervaring die zijn vastgesteld in het reglement van de NBB van 6 februari 2018 betreffende de deskundigheid van de verantwoordelijken voor de compliancefunctie (art. 2). Deze verantwoordelijken dienen met name:

- te beschikken over ten minste drie jaar relevante ervaring;
- houder te zijn van een masterdiploma (tenzij ze hiervan worden vrijgesteld op grond van hun praktijkervaring 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, om de drie jaar deel te nemen aan een opleidingsprogramma met een minimumduur van 20 uur bij een opleidingsonderneming die is erkend door de FSMA, op advies van de NBB.

Om permanent aan de kennisvoorwaarde te voldoen, nemen de verantwoordelijken voor de compliancefunctie vanaf hun benoeming om de drie jaar deel aan een opleidingsprogramma met een minimumduur van 40 uur. 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. Er wordt aanbevolen om dezelfde regels naar analogie toe te passen op de centrale effectenbewaarinstanties.

3.3.2 PROFESSIONELE BETROUWBAARHEID

- 3:41 De professionele betrouwbaarheid van een persoon houdt verband met diens integriteit en eerlijkheid. Dit kenmerk kan meer concreet worden geanalyseerd op basis van de vroegere handelingen van een persoon. Meer specifiek kan aan de hand van de antecedenten van een persoon nagegaan worden of men er redelijkerwijze van kan uitgaan dat deze persoon de hem/haar toevertrouwde taak op een eerlijke, toegewijde, onafhankelijke, ethische en integere wijze zal vervullen.
- 3:42 Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen het beroepsverbod, dat automatisch wordt opgelegd zonder dat de NBB haar beoordelingsbevoegdheid aanwendt, en de ruimere beoordeling van de professionele betrouwbaarheid, waarbij de NBB haar beoordelingsbevoegdheid wel degelijk moet uitoefenen. Er is echter een verband tussen beide, in die zin dat de NBB in welbepaalde situaties die niet onder een beroepsverbod vallen, haar beoordelingsbevoegdheid dermate strikt kan invullen dat dit leidt tot een situatie die vergelijkbaar is met een beroepsverbod ("quasi-automatische" weigering).

3.3.2.1 Beroepsverbod

- 3:43 De voor dit hoofdstuk relevante toezichtswetten bevatten een lijst van veroordelingen die ertoe leiden dat de betrokkene gedurende een welbepaalde periode de functie van bestuurder, effectieve leider of verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie niet meer mag uitoefenen. Als toezichthouder kan de NBB geen afwijkingen of uitzonderingen hierop toestaan.

3.3.2.2 Beoordelingsbevoegdheid van de NBB

- 3:44 De beoordeling van de professionele betrouwbaarheid van een persoon mag evenwel niet beperkt worden tot het nagaan van de afwezigheid van beroepsverboden. Het begrip "betrouwbaarheid" dient ruim te worden opgevat, in die zin dat alle relevante antecedenten iemands professionele betrouwbaarheid kunnen aantasten. Strafrechtelijke vorderingen 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 te beoordelen personen wel de vereiste kwaliteiten bezitten om hun functie op te nemen en de daarbij horende verantwoordelijkheden te dragen.
- 3:45 Aan de hand van het standaardformulier dat in hoofdstuk 5 van dit handboek wordt toegelicht en van de preciseringen die ter zake worden verstrekt in de SSM-Gids, kunnen de instellingen bepalen aan welke elementen specifieke aandacht moet worden besteed in het kader van een beoordeling van de betrouwbaarheid.

a. Antecedenten die beschouwd worden als misdrijven voor het beroepsverbod

- 3:46 Er zij 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 gegeven als aan een veroordeling. De betrokkene kan namelijk niet voldoende professioneel betrouwbaar worden geacht. In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld dat een voorwaardelijke straf (met schuldbekekenis) op dezelfde manier wordt behandeld als een veroordeling.
- 3:47 Ten aanzien van lopende of hangende procedures op strafrechtelijk, administratief of tuchtrechtelijk vlak in hoofde van een te beoordelen persoon, vult de NBB haar beoordelingsbevoegdheid strikt in door ervan uit te gaan dat deze persoon niet als voldoende professioneel betrouwbaar kan worden beschouwd wanneer:
- de onderliggende feiten erkend worden door de betrokkene; of,
 - de betrokkene reeds een eerste veroordeling hiervoor heeft opgelopen, ook al staan hiertegen nog beroepsmogelijkheden open.

b. Antecedenten die verband houden met het witwassen van geld en de financiering van terrorisme

- 3:48 Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan feiten die verband houden met het witwassen van geld en de financiering van terrorisme. In dit verband moet een onderscheid worden gemaakt tussen (i) inbreuken op de wetgeving inzake de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme (repressieve aspecten) en (ii) inbreuken op de verplichtingen inzake de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme (preventieve aspecten).
- 3:49 De NBB heeft geen onderzoeksbevoegdheid voor inbreuken op de wetgeving inzake de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme. Zij baseert zich in dit verband op de informatie die door de ter zake bevoegde autoriteiten en de gerechtelijke autoriteiten (strafrecht) wordt verstrekt. De conclusies van deze autoriteiten worden beschouwd als essentiële informatie voor de vaststelling van de professionele betrouwbaarheid van de betrokkene.
- 3:50 De NBB is daarentegen bevoegd om toe te zien op de naleving door de Belgische financiële instellingen van hun Europese en nationale verplichtingen inzake de strijd tegen het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, alsook van hun organisatorische verplichtingen inzake de bevrozing van tegoeden en geldovermakingen. Indien iemand in het verleden een functie heeft bekleed bij een instelling waar een inbreuk op deze verplichtingen werd vastgesteld, moet de instelling waar deze persoon voor een nieuwe functie solliciteert een grondig onderzoek uitvoeren naar de feiten om na te gaan welke gevolgen deze hebben voor zijn/haar professionele betrouwbaarheid⁶¹. De NBB voert ook haar eigen beoordeling uit op basis van de informatie waarover zij beschikt.

c. Financiële antecedenten

- 3:51 Het financiële gedrag van een persoon is relevant in het kader van de beoordeling van zijn/haar professionele betrouwbaarheid, aangezien dit een impact kan hebben op zijn/haar reputatie. Van personen die een functie bekleden die een geschiktheidsbeoordeling vergt, wordt immers verwacht dat zij hun zaken op een degelijke en voorzichtige wijze beheren. Zij moeten kunnen aantonen dat de uitoefening van hun functie niet negatief wordt beïnvloed door een financieel antecedent.
- 3:52 Er dient evenwel te worden benadrukt dat het gegeven dat een persoon over beperkte financiële middelen beschikt, diens geschiktheid voor een functie niet negatief mag beïnvloeden.
- 3:53 Rekening houdend met de bovengenoemde wegingsfactoren moet aandacht worden besteed 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 gerechtelijke, invorderings- of incassoprocedures geleid;
 - er is ten aanzien van de betrokkene een schorsing van betaling, staat van kennelijk onvermogen, faillissement, schuldsanering of schuldeisersakkoord aangevraagd of uitgesproken;
 - de betrokkene was reeds verwickeld in fiscale procedures, of er kan verwacht worden dat hij/zij 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.

61 Instellingen kunnen informatie over antecedenten op het gebied van witwassen en financiering van terrorisme verkrijgen op verschillende manieren, zoals via een verklaring van de betrokken persoon, raadpleging van het strafregister, door de toezichthouders gepubliceerde administratieve sancties, de door de Thesaurie gepubliceerde lijst van financiële sancties, de pers, enz.

d. Andere antecedenten

3:54 Rekening houdend met de bovengenoemde wegingsfactoren dient voorts ook aandacht te worden besteed aan:

- andere strafrechtelijke, tuchtrechtelijke, burgerrechtelijke en administratiefrechtelijke veroordelingen (bv. inbreuken op de wetgeving inzake de voorkoming van het witwassen van geld, 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;
- 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 dien aard zijn dat zij iemands professionele betrouwbaarheid in twijfel kunnen trekken (zie in dit verband ook de paragrafen 72 tot en met 77 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06), zoals:
 - o tekenen van gebrek aan transparantie, openheid en samenwerking van de persoon in zijn/haar omgang met bevoegde autoriteiten;
 - o eventuele weigeringen, herroepingen, intrekkingen of schrappingen van een registratie, vergunning, lidmaatschap of licentie om een vak, bedrijf of gereguleerd beroep uit te oefenen;
 - o 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;
 - o diskwalificatie door een relevante bevoegde autoriteit om op te treden als lid van het wettelijk bestuursorgaan, met name van personen die daadwerkelijk leiding geven aan een entiteit; en
 - o andere bewijzen of ernstige beschuldigingen op basis van relevante, geloofwaardige en betrouwbare informatie waaruit kan worden opgemaakt dat de persoon handelt op een wijze die strijdig is met hoge gedragsnormen.

3:55 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 uitoefent of heeft uitgeoefend die een geschiktheidsbeoordeling vergt, 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 moet uiteraard de mate van betrokkenheid van de persoon worden meegewogen.

3.3.3 ONAFHANKELIJKHEID VAN GEEST

3:56 Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen (i) onafhankelijkheid van geest en (ii) "formele" onafhankelijkheid als bedoeld in de definitie van "onafhankelijk bestuurder" in de voor dit hoofdstuk relevante toezichtswetten.

3:57 Wat het eerste begrip betreft (onafhankelijkheid van geest), is het zo dat van elke persoon die een functie als bestuurder, effectieve leider of verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie uitoefent, verwacht wordt dat hij/zij plichtsbewust, objectief en onafhankelijk kan oordelen in het belang van de instelling en haar stakeholders, na zorgvuldige afweging van alle beschikbare informatie en meningen en los van allerlei externe invloeden.

3:58 Wat de formele onafhankelijkheid betreft, zij verwezen naar de criteria van de toezichtswetten (artikel 3, 83° voor de bankwet). Deze criteria verwijzen naar de criteria in paragraaf 89 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06. Het gaat om een kwalificatie die wordt toegekend aan bepaalde niet-uitvoerende bestuurders die tot taak hebben alle stakeholders van de instelling te vertegenwoordigen en toezicht te houden op het management, met name door deel te nemen aan de gespecialiseerde comités van het wettelijk bestuursorgaan⁶².

⁶² Verordening (EU) nr. 909/2014 (CSDR) bevat geen specifieke regel over de formele onafhankelijkheid van bestuurders van centrale effectenbewaarinstituten, maar er wordt aanbevolen dat deze instellingen kennis nemen van de door de ESMA ter zake gepubliceerde informatie (inclusief Q&A's) en dat zij in hun governance memorandum verduidelijken hoe zij deze criteria concreet toepassen.

3.3.3.1 Onafhankelijkheid van geest en belangenconflicten

- 3:59 Bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor een onafhankelijke controlefunctie moeten hun eigen beslissingen op een degelijke, objectieve en onafhankelijke manier kunnen nemen. Onafhankelijkheid van geest blijkt uit het karakter en het gedrag van de betrokkene en kan worden beïnvloed door belangenconflicten.
- 3:60 Zo moet de instelling beoordelen of de te beoordelen persoon al dan niet:
- a. blijk geeft van de vereiste gedragsvaardigheden, waaronder:
 - i. moed, overtuiging en kracht om de voorgestelde besluiten die aan hem/haar worden voorgelegd effectief te beoordelen en ter discussie te stellen;
 - ii. het vermogen om vragen te stellen en afwijkende standpunten uit te drukken; en
 - iii. het vermogen om groepsdenken te weerstaan;
 - b. geconfronteerd kan worden met belangenconflicten die afbreuk kunnen doen aan zijn/haar vermogen om zijn/haar functie met de vereiste onafhankelijkheid van geest en objectiviteit uit te oefenen.
- 3:61 Gelet op het risico van belangenconflicten bepaalt de bankwet dat het wettelijk bestuursorgaan governancemechanismen dient in te stellen om dergelijke conflicten te voorkomen. In dit verband zij verwezen naar artikel 62, § 2 e.v. van de bankwet betreffende de uitoefening van externe functies⁶³ en naar artikel 72 betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen⁶⁴.
- 3:62 De richtsnoeren EBA/GL/2021/06 bepalen dat ten minste rekening moet worden gehouden met de volgende elementen, die kunnen leiden tot feitelijke of potentiële belangenconflicten⁶⁵:
- a. economische belangen (bv. aandelen, andere eigendomsrechten, participaties en andere economische belangen in tegenpartijen van de instelling, intellectuele-eigendomsrechten, leningen die door de instelling zijn verstrekt aan een vennootschap die eigendom is van of gecontroleerd wordt door leden van het wettelijk bestuursorgaan);
 - b. persoonlijke of professionele relaties met de bezitters van gekwalificeerde deelnemingen in de instelling;
 - c. persoonlijke of professionele relaties met personeel van de instelling of van entiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen (bv. nauwe familiebanden);
 - d. andere banen in het recente verleden (bv. de laatste vijf jaar);
 - e. persoonlijke of professionele relaties met relevante externe stakeholders (bv. banden met belangrijke leveranciers, consultants of andere dienstverleners);
 - f. lidmaatschap van een orgaan of eigendom van een entiteit met conflicterende belangen; en
 - g. politieke invloed of politieke relaties.
- 3:63 In dezelfde geest wordt in de SSM-Gids een onderscheid gemaakt tussen vier soorten belangenconflicten: (i) persoonlijke, (ii) professionele, (iii) financiële en (iv) politieke belangenconflicten.
- 3:64 De instelling dient in overeenstemming met haar beleid ter zake voor de betrokkene vast te stellen met welke feitelijke of potentiële belangenconflicten hij/zij geconfronteerd kan worden en te beoordelen of deze al dan niet zwaarwegend zijn.

⁶³ Zie in dit verband ook het koninklijk besluit van 8 februari 2022 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 9 november 2021 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders en verantwoordelijken voor een onafhankelijke controlefunctie van gereguleerde ondernemingen, alsook mededeling NBB_2022_19 over hetzelfde onderwerp.

⁶⁴ Zie in dit verband ook circulaire NBB_2017_21.

⁶⁵ Verordening (EU) nr. 909/2014 (CSDR) geeft geen specifieke definitie van het begrip belangenconflicten voor centrale effectenbewaarinstanties. Er zij echter verwezen naar de vereisten die ter zake zijn opgenomen in de ESMA RTS 2017/392.

- 3:65 Wat de zwaarwegendheid van een belangenconflict betreft, zij verwezen naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 en naar artikel 72 van de bankwet voor belangenconflicten die kunnen voortvloeien uit leningen, kredieten en borgstellingen die worden verstrekt aan leden van het wettelijk bestuursorgaan en aan met hen verbonden personen⁶⁶.
- 3:66 Alle al dan niet zwaarwegende feitelijke of potentiële belangenconflicten op het niveau van het wettelijk bestuursorgaan of de effectieve leiding of in hoofde van een verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie moeten naar behoren worden besproken en gedocumenteerd; er dienen besluiten over te worden genomen en er dient op passende wijze mee om te worden gegaan door het bevoegd orgaan⁶⁷ (d.w.z. dat de nodige maatregelen moeten worden genomen). De betrokkene mag geen stem uitbrengen in situaties waarin van een belangenconflict sprake kan zijn.
- 3:67 Als er een zwaarwegend belangenconflict wordt vastgesteld, moet de instelling (i) een gedetailleerde beoordeling maken van de situatie; (ii) beslissen welke beperkende maatregelen zij zal nemen op basis van haar intern beleid inzake belangenconflicten; en (iii) beslissen welke maatregelen zij zal nemen om het belangenconflict te voorkomen, indien zij het niet op adequate wijze kan beperken of beheren.
- 3:68 De instelling moet de NBB op de hoogte stellen van elk al dan niet zwaarwegend feitelijk of potentieel belangenconflict dat van invloed kan zijn op de onafhankelijkheid van geest van een lid van het wettelijk bestuursorgaan, een effectieve leider of een verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie, en daarbij vermelden welke beperkende of preventieve maatregelen zij heeft getroffen ("*conflict of interests statement*"):
- Indien het belangenconflict als niet-zwaarwegend wordt beschouwd, moet de instelling in het kader van de geschiktheidsbeoordeling uitleggen waarom;
 - Indien het belangenconflict als zwaarwegend wordt beschouwd, moet de instelling ten minste de volgende informatie verstrekken aan de NBB: (i) een beschrijving van het vastgestelde belangenconflict, (ii) een beschrijving van de binnen de instelling uitgevoerde beoordeling, (iii) de conclusie van de instelling betreffende de beperkende of preventieve maatregelen die zij heeft genomen en (iv) de motivering voor de toereikendheid van deze maatregelen.
- 3:69 Voor nadere informatie over belangenconflicten zij verwezen naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

3.3.3.2 Onafhankelijkheid van geest versus formele onafhankelijkheid

- 3:70 Zoals reeds vermeld mag het begrip "onafhankelijkheid van geest" niet worden verward met "formele onafhankelijkheid" in de zin van artikel 3, 83° van de bankwet en andere toezichtswetten. In de formele betekenis moet "onafhankelijke bestuurder" worden begrepen als een niet-uitvoerende bestuurder die geen band heeft met de aandeelhouder en die de belangen van alle stakeholders van de instelling vertegenwoordigt. De meeste toezichtswetten voorzien in de aanwezigheid van een of meer onafhankelijke bestuurders in de gespecialiseerde comités van het wettelijk bestuursorgaan⁶⁸.
- 3:71 Het begrip onafhankelijkheid is gedefinieerd in de toezichtswetten (zie bv. artikel 3, 83° van de bankwet). Deze bevatten een lijst van criteria waaraan moet worden voldaan om in formele zin als onafhankelijk te worden beschouwd. De instelling heeft echter ook de mogelijkheid om aan de NBB aan te tonen dat, hoewel niet alle criteria vervuld zijn, de onafhankelijkheid van de betrokkene niet in het gedrang komt (overeenkomstig het "comply or explain"-principe)⁶⁹.

⁶⁶ Overeenkomstig artikel 72 van de bankwet moeten enkel leningen, kredieten en borgstellingen die meer bedragen dan 500.000 euro als zwaarwegend worden beschouwd. Voor nadere informatie zij verwezen naar circulaire NBB_2017_21.

⁶⁷ Het voor het beheer van belangenconflicten bevoegde orgaan is (i) het directiecomité (of, bij ontstentenis van een directiecomité, het wettelijk bestuursorgaan) voor belangenconflicten van effectieve leiders en (ii) het wettelijk bestuursorgaan voor belangenconflicten van niet-uitvoerende bestuurders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties.

⁶⁸ Zie met name artikel 28 van de bankwet, dat bepaalt dat kredietinstellingen die verplicht zijn een auditcomité, een risicocomité, een remuneratiecomité en een benoemingscomité op te richten, ervoor moeten zorgen dat in elk van deze comités ten minste één onafhankelijke bestuurder zetelt. Voorts moet de meerderheid van de leden van het auditcomité onafhankelijk zijn.

⁶⁹ In dat geval dient de instelling samen met het fit & proper-formulier van de betrokken bestuurder een verzoek om afwijking in, waarin zij de gegrondheid van dit verzoek motiveert. De NBB beslist in het kader van haar governancetoezicht of dit verzoek om afwijking al dan niet wordt ingewilligd.

3:72 In de praktijk zullen de beslissingen van de NBB over enerzijds de geschiktheid van de betrokkene en anderzijds de naleving of rechtvaardiging van de niet-naleving van de in de toezichtswet opgenomen onafhankelijkheidscriteria doorgaans gelijktijdig worden genomen. Het kan echter niet worden uitgesloten dat deze twee beslissingen los van elkaar worden genomen wanneer de kwestie van de onafhankelijkheid ook betrekking heeft op het doorlopend toezicht op de governance.

3.3.4 TIJDSBESTEDING

3:73 Alle bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties moeten voldoende tijd kunnen besteden aan de vervulling van hun taken bij de instelling⁷⁰. Dit geldt ook in perioden van sterk verhoogde activiteit, zoals reorganisaties, crisissituaties, fusies, enz.

3:74 De tijdsbesteding moet per geval worden beoordeeld, rekening houdend met de situatie van de betrokkene, de aard en de complexiteit van de activiteiten, evenals de omvang, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de instelling.

3:75 Bij de algemene beoordeling van de tijdsbesteding moet worden uitgegaan van basisaannames, een kwantitatieve beoordeling van het aantal externe functies dat de betrokkene uitoefent en een kwalitatieve beoordeling van de tijd die nodig is voor de beoogde functie.

3.3.4.1 Basisaannames

3:76 Bij elke beoordeling van de tijdsbesteding wordt uitgegaan van de volgende basisaannames:

- De uitvoerende bestuurders moeten op doeltreffende wijze instaan voor de bedrijfsvoering van de instelling. De verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties moeten toezicht houden op de activiteiten van de instelling. Als algemene regel en niettegenstaande andersluidende bepalingen⁷¹ geldt dat deze functies geacht worden voltijds te worden uitgeoefend. Van deze regel kan worden afgeweken, met name binnen groepen⁷². In dergelijke gevallen moeten deze synergieën worden toegelicht en geëvalueerd.

- Niet-uitvoerende bestuurders moeten beslissingen van het directiecomité effectief ter discussie stellen en op doeltreffende wijze toezicht houden op en controle uitoefenen op het beheer van de instelling. Bijgevolg moeten niet-uitvoerende bestuurders deelnemen aan de vergaderingen van het wettelijk bestuursorgaan en zijn comités (indien die er zijn) en voldoende tijd nemen om zich voor te bereiden door de dossiers te lezen en deze vergaderingen bij te wonen. Bovendien moeten deze leden voldoende tijd besteden aan opleiding om op de hoogte te blijven van informatie en regelgeving die relevant is voor de instelling.

- Alle bestuurders moeten een goed inzicht hebben in de activiteiten van de instelling. Dit omvat een goed begrip van de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten en van de risicoblootstelling die dit met zich meebrengt, evenals van de strategie voor risicobeheer. Zij moeten een passend inzicht hebben in de activiteitsdomeinen van de instelling. Dit vereist een goed begrip van de governance-regelingen en -structuur van de instelling, waarvoor het lid wellicht tijd moet besteden aan permanente opleiding en het ontwikkelen van een netwerk van contacten.

- Alle bestuurders moeten in staat zijn hun rol te vervullen in tijden van sterk verhoogde activiteit, zoals een reorganisatie, delocalisatie, verwerving, fusie, overname of crisissituatie.

3.3.4.2 Kwantitatieve beoordeling

3:77 Het gelijktijdig uitoefenen van verschillende mandaten is een belangrijke factor die de tijdsbesteding kan beïnvloeden. Hoewel er voor de onder dit hoofdstuk vallende instellingen geen maximaal aantal mandaten geldt, zoals het geval is voor de kredietinstellingen die aan het toezicht van de ECB zijn onderworpen, moeten zij het aantal externe functies dat door de betrokkene wordt uitgeoefend analyseren en nagaan of dit strookt met hun interne regels inzake externe functies.

⁷⁰ Zie met name artikel 62, § 1 van de bankwet.

⁷¹ Bijvoorbeeld artikel 49 van Verordening (EU) nr. 909/2014 (CSDR).

⁷² Zie met name artikel 62, § 6 van de bankwet.

3.3.4.3 Kwalitatieve beoordeling

- 3:78 Naast de kwantitatieve beoordeling moeten de instellingen ook kwalitatief beoordelen of de betrokkene voldoende tijd heeft om de beoogde functie uit te oefenen.
- 3:79 Bij deze beoordeling moeten de instellingen - overeenkomstig de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 - ten minste met de volgende elementen rekening houden:
- a) het aantal functies dat de betrokkene in het kader van de betrokken functie uitoefent in besluitvormingsorganen van financiële en niet-financiële ondernemingen, rekening houdend met mogelijke synergieën wanneer deze functies binnen dezelfde groep worden uitgeoefend;
 - b) de omvang van de instelling en de aard, schaal en complexiteit van haar activiteiten;
 - c) de woonplaats van het lid en de reistijd die nodig is om fysiek aanwezig te zijn in de instelling;
 - d) het aantal geplande vergaderingen van het orgaan waarin de persoon zitting zal hebben;
 - e) het aantal geplande vergaderingen met de bevoegde autoriteiten of andere interne of externe stakeholders van de instelling;
 - f) de aard van de betrokken functie en de daaruit voortvloeiende verplichtingen (met name op het gebied van de vertegenwoordiging) en verantwoordelijkheden (met inbegrip van de in a) bedoelde functies);
 - g) de andere externe activiteiten van de betrokkene, van professionele of politieke aard, en elke andere relevant geachte functie of activiteit, binnen of buiten de financiële sector, zowel binnen als buiten de EU;
 - h) de vereiste introductie en opleiding; en
 - i) de beschikbare relevante benchmarks betreffende de te besteden tijd, waaronder die van de EBA.
- 3:80 Kleine instellingen mogen een minder gedetailleerde analyse uitvoeren.

3.3.4.4 Resultaten

- 3:81 De instellingen bezorgen de NBB via het fit & proper-formulier "Nieuwe benoeming" het resultaat van hun algemene beoordeling van de tijdsbesteding, waarbij ze een onderscheid maken tussen kwantitatieve en kwalitatieve beoordelingen⁷³. Deze algemene beoordeling moet rekening houden met de bovengenoemde elementen en ten minste een schatting omvatten van het aantal dagen per jaar dat aan de betrokken functie en, in voorkomend geval, aan de andere beroepsactiviteiten van de betrokken persoon wordt besteed.
- 3:82 Voor nadere informatie over de beoordeling van de tijdsbesteding zij verwezen naar de paragrafen 39 tot en met 46 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

3.3.5 COLLECTIEVE GESCHIKTHEID

- 3:83 In principe heeft een deskundigheidsbeoordeling altijd betrekking op één persoon. Wanneer de beoordeling evenwel betrekking heeft op een functie binnen een meerhoofdig orgaan, dient rekening gehouden te worden met de samenstelling en de werking van dit gehele orgaan. Dit betekent dat dient nagegaan te worden of de deskundigheid in dit orgaan voldoende is gewaarborgd met deze persoon, gelet op zijn/haar kennis, ervaring en vaardigheden. Dit geldt ook voor de effectieve leiding, ingeval de instelling geen directiecomité heeft.

3.3.5.1 Domeinen van collectieve geschiktheid

- 3:84 Het wettelijk bestuursorgaan moet collectief in staat zijn de activiteiten van de instelling te begrijpen, met inbegrip van de voornaamste risico's waaraan zij is blootgesteld.
- 3:85 De collectieve kennis, vaardigheden en ervaring die in het betrokken orgaan aanwezig moeten zijn, hangen af van de kenmerken van de instelling. Bij het bepalen van de domeinen van collectieve geschiktheid die in het wettelijk bestuursorgaan en het directiecomité aanwezig moeten zijn, moet

⁷³ Overeenkomstig mededeling NBB_2022_19 betreffende externe functies moet de instelling de NBB via het eManex-platform in kennis stellen van alle externe functies die de betrokkenen uitoefenen en moeten materiële wijzigingen van bestaande externe functies ook aan de NBB worden meegedeeld via het formulier "Nieuwe elementen" (zie ook hoofdstuk 5 van dit handboek).

rekening worden gehouden met het bedrijfsmodel, de strategie, de risicobereidheid, het risicoprofiel en de aard, de complexiteit en de locatie van de activiteiten.

3:86 In het algemeen bestrijkt de collectieve geschiktheid de volgende gebieden:

- a) de activiteiten van de instelling en de belangrijkste risico's die daaraan zijn verbonden;
- b) elke belangrijke activiteit van de instelling;
- c) de governance van de instelling;
- d) relevante gebieden van sectorale/financiële competentie, waaronder financiële en kapitaalmarkten, solvabiliteit en interne modellen;
- e) managementvaardigheden en -ervaring;
- f) financiële boekhouding en verslaglegging;
- g) het vermogen strategisch te plannen;
- h) risicobeheer, compliance en interne audit;
- i) informatietechnologie en -veiligheid;
- j) klimaat- en milieurisico's;
- k) in voorkomend geval, lokale, regionale en mondiale markten;
- l) het wet- en regelgevingskader;
- m) het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering;
- n) het besturen van (inter)nationale groepen en aan groepsstructuren verbonden risico's, wanneer van toepassing.

3:87 Er zij opgemerkt dat de NBB bijzondere aandacht besteedt aan de volgende onderdelen van de beoordeling van de collectieve geschiktheid:

- Informatietechnologie en -veiligheid: om een doeltreffend beheer, beleid/strategie en toezicht te waarborgen is het van essentieel belang dat het directiecomité en het wettelijk bestuursorgaan in zijn beleids-/strategie- en toezichtsfunctie voldoende inzicht hebben in de risico's die verbonden zijn aan de informatietechnologie en -veiligheid. Rekening houdend met het evenredigheidsbeginsel en met name met de kenmerken van de betrokken instelling (zie inleiding), wordt de aanwezigheid onder de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders van ten minste één persoon met kennis, vaardigheden en specifieke ervaring op het gebied van informatietechnologie en -veiligheid als een best practice beschouwd;
- Milieu- en klimaatrisico's: het wettelijk bestuursorgaan van de instelling is het best geplaatst om ervoor te zorgen dat met klimaat- en milieurisico's rekening wordt gehouden bij de ontwikkeling van de algemene bedrijfsstrategie, de bedrijfsdoelstellingen en het kader voor risicobeheer van de instelling, en om een doeltreffend toezicht op klimaat- en milieurisico's uit te oefenen. Op dit specifieke gebied is het noodzakelijk voor een gezond en doeltreffend beheer van de risico's waaraan de instelling blootstaat of kan blootstaan dat de leden van het directiecomité en het wettelijk bestuursorgaan voldoende collectieve kennis, vaardigheden en ervaring hebben.
- Het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering: het wettelijk bestuursorgaan in zijn beleids-/strategie- en toezichtsfunctie en het directiecomité moeten een goed inzicht hebben in het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering. Zoals vermeld in paragraaf 152 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06, moet bij de beoordeling van de collectieve geschiktheid ook beoordeeld worden of het wettelijk bestuursorgaan en de effectieve leiders in hun besluiten blijf hebben gegeven van voldoende kennis van het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering en van de wijze waarop deze risico's de activiteiten van de instelling beïnvloeden, en of zij deze risico's op passende wijze hebben beheerd, met name door passende corrigerende maatregelen te nemen.

3.3.5.2 Diversiteit

3:88 Het besluitvormingsproces voor strategieën en het nemen van risico's binnen een instelling kan positief worden ondersteund door een scala van achtergronden, ervaringen, waarden, meningen en standpunten in de besluitvormingsorganen van die instelling (wettelijk bestuursorgaan en directiecomité). De diversiteit in al haar facetten vormt een ondersteuning voor de besluitvormingsorganen van de instellingen.

3:89 Voor de instellingen die onder dit hoofdstuk vallen en het statuut van kredietinstelling of beursvennootschap hebben, is de bevordering van diversiteit in de besluitvormingsorganen verankerd

in artikel 31 van de bankwet. De bankwet verplicht deze instellingen om diversiteit als een van de criteria te hanteren voor de samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan en het directiecomité, en om hun risicobewaking en hun weerbaarheid te verbeteren. De bankwet verplicht hen ook om een diversiteitsbeleid te ontwikkelen (zie het punt over de organisatorische vereisten) waarin een doelstelling is opgenomen voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan.

3:90 Voor nadere informatie over diversiteit zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector.

3.3.5.3 Evaluatie

3:91 Bij hun beoordeling van de collectieve geschiktheid moeten de instellingen de samenstelling van het directiecomité (desgevallend de effectieve leiding indien er geen directiecomité is) en de samenstelling van het wettelijk bestuursorgaan in zijn beleids-/strategie- en toezichtsfunctie afzonderlijk van elkaar beoordelen.

3:92 Terwijl het directiecomité als geheel over een hoog niveau van managementvaardigheden moet beschikken, moet het wettelijk bestuursorgaan als geheel in zijn beleids-/strategie- en toezichtsfunctie over voldoende managementvaardigheden beschikken om zijn taken doeltreffend te organiseren en de door het directiecomité gehanteerde managementpraktijken en genomen beslissingen te kunnen begrijpen en ter discussie te stellen.

3:93 De collectieve geschiktheid van het wettelijk bestuursorgaan en het directiecomité moet worden beoordeeld met behulp van een matrix. De instellingen dienen daartoe gebruik te maken van:

- a) hetzij het model voor een geschiktheidsmatrix dat in bijlage I bij de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 is opgenomen. De instellingen kunnen dit model aanpassen om rekening te houden met de bovengenoemde criteria;
- b) hetzij een eigen passende methode die in overeenstemming is met de criteria van dit handboek.

3:94 Op basis van de informatie die de instelling in de bijlage bij het fit & proper-formulier heeft verstrekt beoordeelt de NBB in welke mate de kandidaat bijdraagt aan de collectieve geschiktheid.

3:95 Wat de diversiteit betreft moeten de instellingen in het fit & proper-formulier aangeven of zij met de betrokken nieuwe benoeming voldoen aan de vastgestelde doelstelling inzake genderdiversiteit en aan hun andere interne diversiteitsregels. De NBB beoordeelt de diversiteit in het kader van de analyse van de governance van de betrokken instelling.

3:96 De richtsnoeren EBA/GL/2021/06 bevatten nadere verduidelijking over de door de instelling aan de NBB te verstrekken informatie en motivatie (met name te verrichten zelfevaluatie en in dit kader op te stellen verklaring) voor de beoordeling van de collectieve geschiktheid. De richtsnoeren EBA/GL/2021/06 verduidelijken eveneens in welke gevallen de instelling de collectieve geschiktheid van het wettelijk bestuursorgaan dient te (her)beoordelen, en welke hierbij de aandachtspunten zijn. Deze richtsnoeren specificeren in de paragrafen 123 tot en met 127 ook de specifieke rol van het benoemingscomité met betrekking tot de collectieve geschiktheid.

3:97 Tot slot zij eraan herinnerd dat de instellingen wettelijk verplicht zijn de NBB te informeren over de eventuele taakverdeling tussen de leden van het wettelijk bestuursorgaan en over belangrijke wijzigingen hierin.

3.4 ORGANISATORISCHE VEREISTEN VOOR DE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

3:98 Zoals hoger vermeld ligt de primaire verantwoordelijkheid voor de beoordeling van de geschiktheid bij de instelling. Om deze beoordeling te kunnen uitvoeren, moet zij over beleidslijnen, procedures en processen beschikken.

3.4.1. GESCHIKTHEIDSBELEID

- 3:99 De instelling moet een geschiktheidsbeleid ontwikkelen en ten uitvoer leggen dat rekening houdt met de toepasselijke regelgeving en is afgestemd op haar algemeen governancekader, bedrijfscultuur en risicobereidheid. Dit betekent dat het wettelijk bestuursorgaan van de instelling een beleid voor de beoordeling van de geschiktheid van zowel de (uitvoerende en niet-uitvoerende) bestuurders als de effectieve leiders en de verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties moet vaststellen en actualiseren.
- 3:100 Desgevallend draagt het benoemingscomité actief bij aan de vaststelling van dit beleid en kan het daarbij worden ondersteund door de afdelingen HR, Legal en Compliance.
- 3:101 Het beleid dient ten minste het volgende te omvatten:
- de procedure voor de selectie, benoeming, herbenoeming en opvolgingsplanning van leden van het wettelijk bestuursorgaan, van de effectieve leiders en van de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties en de toepasselijke interne procedure voor de beoordeling van de geschiktheid van deze personen;
 - de bij de geschiktheidsbeoordeling te hanteren criteria, waaronder minstens de 5 criteria voor de beoordeling van de geschiktheid die in dit handboek zijn vastgelegd;
 - hoe, als onderdeel van het selectieproces, rekening moet worden gehouden met het diversiteitsbeleid en in het bijzonder met de kwantitatieve/ kwalitatieve doelstelling voor het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan;
 - het kanaal voor de communicatie met de bevoegde autoriteiten; en
 - hoe de beoordeling dient te worden gedocumenteerd.
- 3:102 Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector en naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

3.4.2. DIVERSITEITSBELEID

- 3:103 Alle onder dit hoofdstuk vallende instellingen die het statuut van kredietinstelling of beursvennootschap hebben⁷⁴, zijn verplicht een beleid vast te stellen ter bevordering van de diversiteit binnen het wettelijk bestuursorgaan, zodat dit orgaan uit een diverse groep van leden bestaat en er een verscheidenheid aan standpunten in is vertegenwoordigd. Voor instellingen met een ander statuut⁷⁵ is dit geen verplichting maar een aanbeveling.
- 3:104 Dit beleid dient ten minste betrekking te hebben op de volgende diversiteitsaspecten: leeftijd, geslacht, opleiding, professionele achtergrond en, voor instellingen die internationaal actief zijn, geografische herkomst. Het kan deel uitmaken van het geschiktheidsbeleid of er los van staan, mits het geschiktheidsbeleid er uitdrukkelijk naar verwijst.
- 3:105 Voor de instellingen die onder dit hoofdstuk vallen en het statuut van kredietinstelling of beursvennootschap hebben, bepaalt artikel 31 van de bankwet bepaalt dat zij in hun diversiteitsbeleid een kwantitatieve doelstelling voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in het wettelijk bestuursorgaan moeten opnemen. Voor kleine instellingen mag dit een kwalitatieve doelstelling zijn. Deze instellingen dienen dus de beoogde participatie van het ondervertegenwoordigde geslacht te kwantificeren, een passend tijdschema vast te stellen waarbinnen het doel moet worden bereikt, en aan te geven op welke wijze dat moet gebeuren. De doelstelling dient te worden bepaald voor het wettelijk bestuursorgaan als geheel maar kan in het geval van een voldoende groot leidinggevend orgaan worden opgesplitst in de bestuursfunctie en de toezichtsfunctie.

⁷⁴ Zie artikel 31 van de bankwet.

⁷⁵ In het specifieke geval van goedgekeurde of aangewezen (gemengde) financiële holdings naar Belgisch recht moet de vaststelling van een diversiteitsbeleid als een aanbeveling worden beschouwd, aangezien artikel 31 van de bankwet niet op individuele basis van toepassing is op de afzonderlijke (gemengde) financiële holdings, maar enkel indirect op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis (overeenkomstig artikel 168 van de bankwet).

3:106 Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector en naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

3.4.3. SELECTIEPROCEDURE EN OPVOLGINGSPLANNEN

3:107 Onverminderd het recht van aandeelhouders om de leden van het wettelijk bestuursorgaan te benoemen, moet het benoemingscomité van de instelling actief bijdragen aan de selectie van kandidaten voor vacante functies van lid van het wettelijk bestuursorgaan, effectieve leider (met uitzondering van effectieve leiders van niveau "N-1") en verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie, in samenwerking met de afdelingen HR, Legal en Compliance, en moet het:

- a) een beschrijving opstellen van de rollen en vaardigheden voor elke specifieke benoeming (functieprofielen);
- b) beoordelen of er voldoende evenwicht is in de kennis, vaardigheden en ervaring van het wettelijk bestuursorgaan;
- c) nagaan hoeveel tijd er naar verwachting aan de functie moet worden besteed; en
- d) rekening houden met de doelstellingen van het diversiteitsbeleid.

3:108 Bij het besluit om een kandidaat aan te werven dient, waar mogelijk, uitgegaan te worden van een voorselectie van geschikte kandidaten die rekening houdt met de diversiteitsdoelstellingen die zijn vastgelegd in het diversiteitsbeleid van de instelling.

3:109 Onverminderd het recht van de aandeelhouders om alle leden van het wettelijk bestuursorgaan gelijktijdig te benoemen en te vervangen, moet het benoemingscomité opvolgingsplannen opstellen voor de leden van het wettelijk bestuursorgaan, de effectieve leiders (met uitzondering van effectieve leiders van niveau "N-1") en de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties. Deze plannen moeten de continuïteit van de besluitvorming garanderen en waar mogelijk voorkomen dat te veel leiders tegelijkertijd moeten worden vervangen. In de opvolgingsplanning dienen procedures te worden vastgelegd voor plotselinge of onverwachte afwezigheid of vertrek van leiders, met inbegrip van eventuele relevante tijdelijke regelingen.

3:110 Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector en naar de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

3.4.4. BELEID EN PROCEDURE VOOR INTRODUCTIE EN OPLEIDING

3:111 Instellingen dienen een beleid vast te stellen en uit te voeren voor de introductie en opleiding van leden van het wettelijk bestuursorgaan. Dit beleid kan onderdeel zijn van het geschiktheidsbeleid.

3:112 De personele en financiële middelen voor introductie en opleiding dienen voldoende te zijn om de doelstellingen van de introductie en opleiding te bereiken en te waarborgen dat het lid blijvend geschikt is. De bestuurders moeten essentiële informatie uiterlijk een maand nadat ze in functie zijn getreden ontvangen en de introductie dient binnen zes maanden te worden voltooid.

3:113 Het beleid en de procedures voor introductie en opleiding dienen ten minste het volgende te omvatten:

- a. de doelstellingen van de introductie en opleiding voor de betrokken personen;
- b. de verantwoordelijkheden voor de ontwikkeling van een gedetailleerd opleidingsprogramma;
- c. de financiële en personele middelen die de instelling beschikbaar stelt voor introductie en opleiding, rekening houdend met het aantal introductie- en opleidings sessies, de kosten hiervan en eventuele hiermee verband houdende administratieve taken, om te waarborgen dat introductie en opleiding kunnen worden verstrekt in overeenstemming met het beleid;
- d. een duidelijke procedure voor het aanvragen van introductie of opleiding door elke betrokkene.

3:114 Instellingen dienen te beschikken over een procedure voor het vaststellen van de gebieden waarop opleiding nodig is, zowel voor het wettelijk bestuursorgaan als geheel als voor de individuele leden ervan.

3:115 Voor nadere informatie zij verwezen naar het Handboek Governance voor de banksector.

3.5 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE INSTELLING

3:116 De beoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid vindt plaats vóór de infunctietreding en vervolgens, tijdens de uitoefening van de functie, op regelmatige basis.

3.5.1 BEOORDELING VÓÓR DE INFUNCTIETREDING

3:117 Alvorens een kandidaat te benoemen voert de instelling een waakzaamheidsonderzoek uit, waarvan het niveau afhangt van de beoogde functie. Dit handboek en de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 bevatten concrete aanbevelingen en richtlijnen die de instelling kan hanteren bij de beoordeling van de geschiktheid van een persoon.

3:118 Wanneer de instelling na afloop van het door haar verrichte onderzoek de kandidaat voor de betrokken functie wenst aan te werven, wordt aanbevolen deze interne selectiebeslissing schriftelijk vast te leggen. De beslissing bevat idealiter niet alleen het besluit tot selectie, maar tevens de overwegingen die tot die beslissing hebben geleid (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.

3:119 Een door de instelling goed gedocumenteerd geschiktheidsbeleid, nauwkeurig opgestelde functieprofielen en gemotiveerde selectiebeslissingen kunnen uitermate nuttig zijn als informatiebron voor de geschiktheidsbeoordeling die de NBB naderhand uitvoert.

3.5.2 HERBEOORDELING TIJDENS DE UITOEFENING VAN EEN FUNCTIE

3:120 De vereiste van geschiktheid heeft een voortdurend karakter: overeenkomstig artikel 19 van de bankwet⁷⁶ dienen de betrokkenen permanent over de vereiste professionele betrouwbaarheid en passende deskundigheid te beschikken.

1) Periodieke herbeoordeling

3:121 De instelling moet de individuele en collectieve geschiktheid van de te beoordelen personen periodiek beoordelen. Voor banken bepaalt artikel 31 van de bankwet meer specifiek dat het benoemingscomité minimaal jaarlijks een beoordeling dient uit te voeren van, enerzijds, de structuur, omvang, samenstelling en prestaties van het wettelijk bestuursorgaan, en, anderzijds, van de kennis, vaardigheden, ervaring en de mate van betrokkenheid (met name de regelmatige aanwezigheid) van de individuele leden van het wettelijk bestuursorgaan en van het wettelijk bestuursorgaan als geheel. Voor kleine instellingen mag deze periodieke herbeoordeling om de twee jaar plaatsvinden.

2) Herbeoordeling op basis van specifieke gebeurtenissen

3:122 Wanneer de instelling op de hoogte wordt gebracht van een gebeurtenis die een invloed kan hebben op de beoordeling van de individuele geschiktheid van een te beoordelen persoon of op de beoordeling van de collectieve geschiktheid van een besluitvormingsorgaan⁷⁷, dient zij na te gaan of een ad-hoc-herbeoordeling nodig is in het licht van de gevolgen van deze gebeurtenis voor de geschiktheid van de betrokken persoon, en moet zij de onderliggende overwegingen schriftelijk vastleggen. Indien de instelling concludeert dat een herbeoordeling noodzakelijk is, dient zij dit onmiddellijk ter kennis te brengen van de NBB.

§ 1. Specifieke gebeurtenissen die een herbeoordeling van de individuele geschiktheid vereisen

3:123 Overeenkomstig de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 moet ten minste in de volgende gevallen een herbeoordeling van de individuele geschiktheid van een bestuurder, een effectieve leider of een verantwoordelijke voor een controlefunctie plaatsvinden:

⁷⁶ In de andere toezichtswetten is een soortgelijke bepaling opgenomen.

⁷⁷ Zie met name artikel 60, § 4 van de bankwet.

- a) wanneer er bezorgdheid bestaat over de geschiktheid van de leden van het wettelijk bestuursorgaan, de effectieve leiders en de verantwoordelijken voor betrokken controlefuncties;
- b) wanneer er nieuwe elementen zijn die de reputatie van de betrokkene in belangrijke mate negatief beïnvloeden;
- c) wanneer er redelijke gronden zijn om te vermoeden dat geld werd of wordt witgewassen of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt of daar een poging toe is of wordt gedaan, of wanneer hierop een verhoogd risico is in verband met die instelling, en met name in situaties waarin de instelling:
 - i. geen passende interne controles of toezichtsmechanismen heeft ingesteld om het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering te monitoren en te beperken (bv. de risico's die geïdentificeerd zijn bij controles ter plaatse of op afstand);
 - ii. niet voldoet aan haar verplichtingen ter voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme in het eigen land of het buitenland; of
 - iii. haar bedrijfsactiviteit of bedrijfsmodel wezenlijk heeft veranderd op een manier die erop wijst dat haar blootstelling aan het witwasrisico of het risico van terrorismefinanciering aanzienlijk is toegenomen;
- d) in elke situatie die anderszins de geschiktheid van de betrokkene in belangrijke mate kan beïnvloeden.

§ 2. Specifieke gebeurtenissen die een herbeoordeling van de collectieve geschiktheid vereisen

3:124 Overeenkomstig de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 moeten de instellingen de collectieve geschiktheid van de leden van het leidinggevend orgaan minstens in de volgende gevallen herbeoordelen:

- a. wanneer het bedrijfsmodel, de risicobereidheid of -strategie of de structuur van de instelling op individueel of groepsniveau een belangrijke verandering ondergaat;
- b. in geval van belangrijke wijzigingen in de samenstelling van het orgaan (bijvoorbeeld wanneer nieuwe leden worden benoemd, met name na een directe of indirecte verwerving of vergroting van een gekwalificeerde deelneming in de instelling, of wanneer leden worden herbenoemd, wanneer de functie-eisen zijn gewijzigd of wanneer leden in een andere functie binnen het wettelijk bestuursorgaan worden benoemd);
- c. als onderdeel van de evaluatie van de regelingen voor interne governance door het wettelijk bestuursorgaan;
- d. wanneer er redelijke gronden zijn om te vermoeden dat geld werd of wordt witgewassen of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt of daar een poging toe is of wordt gedaan, of wanneer hierop een verhoogd risico is in verband met die instelling, en met name in situaties waarin beschikbare informatie erop wijst dat de instelling:
 - i. geen passende interne controles of toezichtsmechanismen heeft ingesteld om het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering te monitoren en te beperken (bv. de risico's die geïdentificeerd zijn bij controles ter plaatse of op afstand, in het kader van de dialoog met de toezichtautoriteiten of in het kader van sancties);
 - ii. niet voldoet aan haar verplichtingen ter voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme in de lidstaat van herkomst, de lidstaat van ontvangst of een derde land; of
 - iii. haar bedrijfsactiviteit of bedrijfsmodel wezenlijk heeft veranderd op een manier die erop wijst dat haar blootstelling aan het witwasrisico of het risico van terrorismefinanciering aanzienlijk is toegenomen;
- e. in elke situatie die anderszins de collectieve geschiktheid van het wettelijk bestuursorgaan in belangrijke mate kan beïnvloeden.

3) Procedures en processen voor de herbeoordeling van de geschiktheid

3:125 Er moeten procedures en processen worden ingesteld om de individuele en collectieve geschiktheid van de onder dit handboek vallende personen permanent, periodiek of op basis van specifieke gebeurtenissen te controleren.

3:126 De periodieke herbeoordelingen, de overwegingen of een ad-hoc-herbeoordeling nodig is in geval van specifieke gebeurtenissen en de op deze specifieke gebeurtenissen gebaseerde herbeoordelingen zelf moeten schriftelijk worden vastgelegd. Dit schriftelijk document moet naast de eindbeoordeling

tevens de overwegingen vermelden die tot die beoordeling hebben geleid, inclusief de vastgestelde zwakke punten en de gemaakte afspraken om deze te verhelpen.

3:127 Het resultaat van de herbeoordeling, de reden voor de herbeoordeling en eventuele aanbevelingen betreffende vastgestelde zwakke punten dienen schriftelijk te worden vastgelegd en te worden voorgelegd aan het wettelijk bestuursorgaan.

3:128 De instellingen moeten de NBB onmiddellijk op de hoogte brengen indien er bij periodieke herbeoordelingen of bij herbeoordelingen naar aanleiding van specifieke gebeurtenissen significante tekortkomingen worden vastgesteld. Dit dient te gebeuren aan de hand van het fit & proper-formulier "Nieuwe elementen".

3.5.3 CONCLUSIE VAN DE BEOORDELING OF HERBEOORDELING

3:129 Als de door de instelling uitgevoerde beoordeling of herbeoordeling tot de conclusie leidt dat een persoon niet geschikt is om te worden benoemd in de beoogde functie, mag deze persoon niet worden benoemd. Als de betrokkene al benoemd is, dient deze benoeming te worden herroepen. Met uitzondering van de criteria die relevant zijn voor de beoordeling van de professionele betrouwbaarheid, dient een instelling, als zij bij haar beoordeling of herbeoordeling gemakkelijk te verhelpen tekortkomingen vaststelt in de kennis, vaardigheden of ervaring van de betrokkene, passende corrigerende maatregelen te nemen om deze tekortkomingen tijdig te verhelpen. In paragraaf 169 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 worden voorbeelden gegeven van corrigerende maatregelen.

3:130 In ieder geval dient de NBB onmiddellijk op de hoogte te worden gesteld van eventueel vastgestelde belangrijke tekortkomingen⁷⁸. Daarbij dienen de maatregelen te worden vermeld die zijn genomen of gepland om deze tekortkomingen te verhelpen, evenals de termijn voor de uitvoering ervan⁷⁹.

3.6 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE NBB

3.6.1 TIJDSTIP VAN DE BEOORDELING

3:131 De NBB beoordeelt de geschiktheid van personen die een functie wensen te vervullen die een geschiktheidsbeoordeling vergt, vóór zij daadwerkelijk in functie treden. De NBB voert ook een beoordeling uit wanneer feiten en/of omstandigheden dit rechtvaardigen.

3:132 De concrete draagwijdte en beoordelingsmethode verschillen naargelang van het tijdstip waarop de beoordeling plaatsvindt.

3.6.1.1 Vóór de infunctietreding

3:133 Deze beoordeling vindt plaats bij de aanvraag van een vergunning⁸⁰ door een instelling of wanneer een instelling die reeds over een vergunning beschikt, voornemens is om iemand aan te stellen in een functie die een geschiktheidsbeoordeling vergt. In dit laatste geval kan het gaan om iemand die reeds werkzaam is bij de betrokken instelling of om een externe persoon.

3:134 In dit verband zij eveneens opgemerkt 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 worden uitgevoerd in het kader van een vergunningsprocedure of de verwerving van een gekwalificeerde deelneming (zie SSM-Gids, punt 6.6). Dergelijke

⁷⁸ Artikel 60, § 4 van de bankwet.

⁷⁹ Zie met name de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse financiële bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, nr. 54-2682/001, p. 24: "Het behoort tot de primaire verantwoordelijkheid van de betrokken persoon en de instelling om elk relevant nieuw feit dat een invloed kan hebben op het "fit & proper"-karakter van de betrokkene, onverwijld te melden aan de toezichthouder. [...] [Zij dienen] de toezichthouder steeds juiste en volledige informatie te verschaffen opdat de eerstgenoemde 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 de betrokken persoon niet langer als geschikt wordt beschouwd."

⁸⁰ Voor benoemingen die in het kader van een vergunningsdossier worden onderzocht, moeten dezelfde geschiktheidscriteria worden gehanteerd en moet de procedure in grote lijnen op dezelfde wijze worden toegepast, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de vergunningscontext. Het besluit van de bevoegde autoriteit wordt echter volgens een ad-hocplanning genomen, zodat de infunctietreding samenvalt met het besluit over de vergunning.

beoordelingen worden uitgevoerd volgens de regels van de "gemeenschappelijke procedure", waarbij de NBB eveneens fungeert als eerste toegangspunt.

3.6.1.2 Tijdens de uitoefening van een functie

3:135 In het kader van het door de NBB uitgeoefend doorlopend prudentieel toezicht wordt de geschiktheid van de betrokkenen ook herbeoordeeld als er nieuwe feiten en/of omstandigheden zijn die redelijkerwijs een herbeoordeling rechtvaardigen. Het behoort tot de bevoegdheid van de NBB om te bepalen wat nieuwe feiten en/of omstandigheden zijn.

1) Herbeoordeling op basis van specifieke signalen

3:136 In de praktijk gaat de NBB af op signalen die twijfel zaaien over iemands geschiktheid en dus de noodzaak kunnen rechtvaardigen om te toetsen of de betrokkene voldoende geschikt is voor de door hem/haar uitgeoefende functie. Deze signalen kunnen zeer divers zijn⁸¹.

3:137 Wanneer een strafrechtelijke, administratieve, burgerrechtelijke 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 betrokkene, kan de NBB het wettelijk bestuursorgaan van de betrokken instelling vragen of het - in het licht van de feiten waarvan de betrokkene wordt beschuldigd - meent het vertrouwen in die persoon te kunnen behouden. De instelling dient van de betrokken persoon volledige transparantie te verkrijgen over de tenlastegelegde feiten. De NBB voert in elk geval zelf een beoordeling uit en houdt daarbij rekening met de motivering van het wettelijk bestuursorgaan en de aard van de tenlastegelegde feiten.

3:138 Indien de NBB een nieuwe beoordeling uitvoert, zal deze voornamelijk betrekking hebben op het optreden en het functioneren van de betrokkene in de praktijk. Zo gaat de NBB onder meer na op welke wijze de betrokkene zijn/haar kennis en vaardigheden heeft ingezet en of de besluitvorming en bedrijfsvoering al dan niet getuigen van professioneel gedrag.

3:139 De nieuwe beoordeling kan voor één of meer personen tegelijk worden uitgevoerd, naargelang van de aanleiding voor de herbeoordeling. Indien bijvoorbeeld bezorgdheid over de bedrijfscultuur de aanleiding vormt voor de herbeoordeling, dan zullen er waarschijnlijk meerdere personen opnieuw worden beoordeeld. Indien de aanleiding van de herbeoordeling 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 herbeoordeling zich waarschijnlijk op deze specifieke persoon richten, zonder dat dit afbreuk doet aan de mogelijkheid om later andere personen aansprakelijk te stellen wegens niet-nakoming van hun toezichthoudende taken.

3:140 Het aantreden van een nieuw lid in een besluitvormingsorgaan leidt niet automatisch tot de herbeoordeling van de collectieve geschiktheid van de reeds in functie zijnde leden van het betrokken orgaan. Een gewijzigde samenstelling van het besluitvormingsorgaan, al dan niet door het aantreden van een nieuwe persoon, kan echter wel een redelijke grond zijn voor een herbeoordeling van de collectieve geschiktheid. Dit kan met name het geval zijn indien een persoon met een bepaalde deskundigheid aftreedt en er voor deze persoon geen (tijdelijke) vervanging wordt gezocht of gevonden of nog, indien leden van het besluitvormingsorgaan van functie veranderen.

2) Herbeoordeling zonder specifieke signalen

3:141 De NBB kan de individuele en collectieve geschiktheid van de te beoordelen personen ook doorlopend herbeoordelen - zonder dat er specifieke signalen zijn - in het kader van de uitoefening van haar algemeen risicogebaseerd toezicht.

⁸¹ Voorbeelden van dergelijke signalen zijn de opening van of ontwikkelingen in strafrechtelijke, burgerrechtelijke, administratieve of tuchtrechtelijke procedures, het bestaan van goede redenen om te vermoeden dat in verband met de instelling geld wordt of werd witgewassen of terrorisme wordt of werd gefinancierd, of dat gepoogd wordt of werd geld wit te wassen of terrorisme te financieren, of dat er een verhoogd risico is daarop, een onverwachte verandering in de bedrijfsresultaten, bezorgdheid over het gehanteerde bedrijfsmodel of over de integere en beheerste bedrijfsvoering, de uitbreiding van activiteiten naar het buitenland, de uitbesteding van (kern)taken, het structureel niet of niet tijdig reageren op verzoeken om informatie vanwege de toezichthouder, niet-naleving van bepaalde aanbevelingen, voorwaarden of verplichtingen die door de toezichthouder zijn opgelegd, een groot verloop van medewerkers, een slechte administratie, het (herhaaldelijk) overtreden van wet- en regelgeving. In voorkomend geval gaat het om een combinatie van signalen die in hoofde van de toezichthouder twijfel zaaien over iemands geschiktheid.

3.6.2 BEOORDELINGSPROCEDURE

3.6.2.1 Vóór de infunctietreding

- 3:142 Overeenkomstig de toezichtswetten dienen de instellingen de NBB voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van voorstellen tot benoeming, herbenoeming of niet-herbenoeming, afzetting of ontslag van de betrokken personen. Wanneer een persoon van functie verandert, dient dit als een nieuwe benoeming te worden beschouwd. Er is tevens sprake van een verandering van functie wanneer er binnen het wettelijk bestuursorgaan een significante nieuwe taakverdeling is vastgesteld.
- 3:143 Conform de beginselen van behoorlijk bestuur streeft de NBB ernaar haar beslissing binnen een redelijke termijn te nemen, bij voorkeur binnen 2 maanden. Gelet op het feit dat de geschiktheidsbeoordelingen, afhankelijk van het geval, kunnen leiden tot bijkomende verificaties (bv. één of meer interviews, raadpleging van andere (buitenlandse) toezichthouders, raadpleging van opgegeven referenties, opvraging van bijkomende informatie bij het gerecht of andere autoriteiten, enz.), die op hun beurt bijkomend analysewerk voor de NBB met zich kunnen meebrengen, kan het eigenlijke onderzoek van het dossier meer tijd vergen. In dergelijke gevallen hanteert de NBB als richtlijn dat binnen 4 maanden een beslissing moet worden genomen, zoals aangegeven in paragraaf 179 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.
- 3:144 Deze indicatieve termijnen beginnen te lopen zodra de naar behoren ingevulde formulieren en alle nodige informatie aan de NBB zijn toegezonden (volledig dossier). Wanneer de NBB bijkomende informatie opvraagt bij de instelling, worden deze termijnen opgeschort totdat de betrokken informatie is verstrekt. De instellingen worden verzocht rekening te houden met deze indicatieve termijnen voor het tijdig overmaken van het schriftelijk dossier via de standaardformulieren.
- 3:145 De benoeming kan niet plaatsvinden vóór de NBB een beslissing heeft genomen. Kort na het indienen van de naar behoren ingevulde formulieren kan de instelling via de gebruikelijke kanalen contact opnemen met de NBB om na te gaan of deze laatste het dossier al dan niet als tijdrovend /complex beschouwt. Indien dit het geval is, kan de benoeming uitzonderlijk plaatsvinden onder opschortende voorwaarde en kan ze onder vermelding van die voorwaarde ook openbaar gemaakt worden.
- 3:146 Wanneer een voordracht tot benoeming betrekking heeft op een persoon die voor het eerst wordt voorgedragen voor een functie die een geschiktheidsbeoordeling vergt, raadpleegt de NBB de FSMA⁸². De FSMA maakt de relevante feitelijke informatie over aan de NBB binnen een termijn van een week na ontvangst van het verzoek om advies.

3.6.2.2 Tijdens de uitoefening van een functie

- 3:147 Het is aan de NBB om te beslissen of de geschiktheid van een persoon in functie opnieuw moet worden beoordeeld. Zo kan de NBB naar aanleiding van vaststellingen of analyses in het kader van de uitoefening van haar toezicht op een specifieke instelling, beslissen over te gaan tot een herbeoordeling van de geschiktheid van de betrokken personen. Die beslissing kan bijvoorbeeld gebaseerd zijn op rapporten of vaststellingen waaruit een negatieve of afwijzende houding blijkt ten aanzien van algemeen aanvaarde best practices (bijvoorbeeld inzake transparante en volledige informatiedoorstroming naar het wettelijk bestuursorgaan), het ontstaan van concrete twijfels over de vraag of de instelling, de leden van het wettelijk bestuursorgaan, de effectieve leiders of de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties in het verleden of het heden aan de vereisten op het gebied van de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme voldeden of voldoen, 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.⁸³.
- 3:148 In geval van herbeoordeling van een persoon laat de NBB de instelling weten welke informatie zij wenst te ontvangen. De NBB kan informatie opvragen over de door de instelling uitgevoerde periodieke beoordelingen of de betrokkenen interviewen.

⁸² Artikel 60, § 2 van de bankwet en soortgelijke bepaling in de andere toezichtswetten.

⁸³ Zie met name de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse financiële bepalingen, *Parl.St.* Kamer, 2017-2018, nr. 54-2682/001, p. 24.

3:149 Wanneer de NBB overgaat tot een herbeoordeling, kan zij de persoon in kwestie om medewerking verzoeken. Indien de betrokkene zijn/haar medewerking weigert, brengt de NBB de instelling daarvan op de hoogte om de nodige informatie te verkrijgen. Indien het resultaat niet bevredigend is, kan de NBB administratieve maatregelen (met name de vervanging van de betrokkene) nemen en/of administratieve sancties opleggen.

3.6.3 INFORMATIE VOOR DE BEOORDELING

3.6.3.1 Informatiebronnen van de NBB

3:150 Om een zo volledig mogelijk beeld te verkrijgen van de geschiktheid van een persoon, gebruikt de NBB een breed scala aan informatiebronnen, zoals:

- het door de instelling en de betrokken persoon volledig ingevuld en ondertekend toepasselijk standaardformulier (zie hoofdstuk 5 van dit handboek), met inbegrip van de informatie die de NBB zo nodig kan verkrijgen van de referenties die erin zijn opgenomen;
- de door de instelling verrichte geschiktheidsbeoordeling, met inbegrip van de beoordeling van de collectieve deskundigheid door het wettelijk bestuursorgaan. Dit omvat tevens de in bijlage III bij de richtsnoeren EBA/GL/2021/06 vermelde informatie en documentatie, en de te verstrekken informatie over belangenconflicten en de tijdsbesteding als bepaald in de SSM-Gids;
- de toezichtsinformatie en -antecedenten waarover de NBB als prudentiële toezichthouder beschikt;
- het gedocumenteerd beleid (processen en procedures) van de instelling dat de basis vormt voor de aanwerving van de betrokkene en het functieprofiel dat door de instelling werd opgesteld voor de betrokken functie;
- adviezen van de FSMA;
- adviezen van andere autoriteiten die toezicht houden op de instelling (zoals de toezichthoudende autoriteiten die belast zijn met de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, de financiële inlichtingeneenheden en de bevoegde handhavende instanties, de belastingautoriteiten, enz.) of de autoriteiten die in het verleden een geschiktheidsbeoordeling van de betrokkene hebben uitgevoerd;
- informatie die werd verkregen van de gerechtelijke autoriteiten;
- informatie uit databanken van de EBA (bv. over administratieve sancties of geschiktheid);
- indien voorhanden, de door de instelling uitgevoerde periodieke (en schriftelijk vastgelegde) beoordeling van de betrokkene op basis van het toepasselijke functieprofiel, inclusief de overwegingen die tot deze herbeoordeling hebben geleid;
- overige informatie waarover de instelling beschikt en die relevant kan zijn voor de geschiktheidsbeoordeling;
- openbare informatie.

3:151 De NBB is bevoegd om alle informatie op te vragen die zij noodzakelijk acht voor de geschiktheidsbeoordeling van een persoon⁸⁴. Het is aangewezen dat instellingen wijzigingen in hun geschiktheidsbeleid en beleid inzake periodieke beoordelingen systematisch en spontaan melden aan de NBB, bijvoorbeeld als een bijlage bij hun governancememorandum. Wijzigingen in het beleid leiden evenwel niet automatisch tot een herbeoordeling.

3.6.3.2 Bewust achterhouden van informatie of overmaken van onjuiste informatie

3:152 De NBB verwacht dat de instelling en de te beoordelen persoon haar via de standaardformulieren en op haar verzoek juiste en volledige informatie verschaffen. Bij twijfel over de relevantie of materialiteit

⁸⁴ Artikel 36/19 van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België.

van de informatie moet de informatie toch worden verstrekt of moet de instelling via de gebruikelijke kanalen nagaan bij de NBB of het nodig is deze informatie te verstrekken. Veroordelingen, van welke aard ook, moeten steeds worden opgenomen in de formulieren. Alleen de NBB is bevoegd om te oordelen in welke mate zij relevant of materieel zijn voor de geschiktheidsbeoordeling.

- 3:153 De vaststelling van een tekortkoming op dit gebied heeft een negatieve invloed op de beoordeling door de NBB. Het niet melden van relevante en materiële informatie wordt door de NBB beschouwd als een toezichtsantecedent. De NBB kan een dergelijke tekortkoming op het spoor komen via andere informatiebronnen.
- 3:154 Indien de instelling opzettelijk informatie achterhoudt, leidt dit onmiddellijk tot een weigering aangezien hieruit een gebrek aan transparantie ten aanzien van de NBB blijkt.

3.6.4 TECHNIEK VAN HET INTERVIEW

- 3:155 Bij een geschiktheidsbeoordeling kan de NBB ervoor opteren de betrokken persoon te interviewen. Zij doet dit met name 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 hanteert hierbij een risicogebaseerde benadering en houdt rekening 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. Als algemene regel geldt dat er in het geval van significante instellingen altijd een interview plaatsvindt bij nieuwe benoemingen in de functie van CEO (of gelijkwaardige functie) of voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan van de instelling. In alle andere gevallen kunnen interviews, afhankelijk van de concrete noden, ook worden gebruikt voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen. Indien er na het initiële interview nog bezorgdheden zijn, kan hiervoor een tweede specifiek interview worden gehouden.
- 3:156 Het interviewpanel bestaat uit minimum twee leden. Voor kandidaten voor de functie van Compliance Officer kan het interview samen met de FSMA worden afgenomen.
- 3:157 Tijdens dit interview gaat de NBB na of het beeld dat de instelling heeft geschetst van de geschiktheid van een persoon, strookt met de wijze waarop die persoon overkomt tijdens het interview, eventueel in combinatie met andere toezichtsinformatie en -antecedenten met betrekking tot de instelling of de persoon in kwestie. Het interview laat de NBB 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 wijst de NBB de instelling op domeinen waar verdere inspanningen nodig zijn (bijvoorbeeld een gebrek aan kennis van een specifiek onderwerp).
- 3:158 Het interview vindt in principe plaats zonder dat de betrokken instelling hierbij aanwezig is, maar de NBB kan daar anders over beslissen.
- 3:159 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 verkrijgen.

3.6.5 RESULTAAT EN GEVOLGEN VAN DE BEOORDELING

- 3:160 Na afloop van de geschiktheidsbeoordeling (naargelang van het geval vóór of tijdens de uitoefening van een welbepaalde functie), brengt de NBB de instelling en de betrokken persoon onmiddellijk op de hoogte van het resultaat van de beoordeling en, eventueel, van enkele onderliggende bevindingen.
- 3:161 In voorkomend geval kan de NBB haar beslissing tot goedkeuring vergezeld doen gaan van aanvullende bepalingen (*ancillary provisions*) om eventuele tekortkomingen van ondergeschikte aard te verhelpen. Deze aanvullende bepalingen mogen geen betrekking hebben op aspecten die verband houden met de betrouwbaarheid. Ze kunnen de vorm aannemen van aanbevelingen⁸⁵ maar ook van

⁸⁵ Aanbevelingen zijn bedoeld om best practices bij de ondernemingen te bevorderen en op wenselijke verbeteringen te wijzen. De NBB formuleert niet alleen aanbevelingen in het kader van de geschiktheidsbeoordeling, maar in alle domeinen van het prudentieel toezicht.

voorwaarden⁸⁶ of verplichtingen⁸⁷. In een dergelijk geval bepaalt de NBB duidelijk de voorwaarden of verplichtingen en stelt zij een relatief korte termijn vast waarbinnen deze moeten worden vervuld. Aangezien de geschiktheid een voortdurend karakter heeft, beschikt de NBB te allen tijde over de mogelijkheid om de daadwerkelijke naleving van dergelijke voorwaarden of verplichtingen te monitoren, en, indien nodig, een herbeoordeling uit te voeren. Voor nadere informatie over de aanvullende bepalingen die kunnen worden opgelegd zij verwezen naar de paragrafen 191 tot en met 193 van de richtsnoeren EBA/GL/2021/06.

- 3:162 Indien uit de geschiktheidsbeoordeling van de NBB blijkt dat de deskundigheid en de professionele betrouwbaarheid van de beoordeelde persoon onvoldoende zijn aangetoond en dat de tekortkomingen niet kunnen worden verholpen, deelt de NBB de instelling mee dat de benoeming van de betrokkene niet kan worden goedgekeurd omdat zijn/haar geschiktheid onvoldoende is aangetoond en verzoekt zij de instelling het dossier in te trekken, of neemt zij een negatief besluit. Dit besluit wordt ter kennis gebracht van de betrokken instelling.
- 3:163 Negatieve besluiten aangaande de geschiktheid van een persoon worden steeds grondig gemotiveerd. Er kan een beroep tegen worden ingesteld bij de Raad van State. De concrete beroepsmogelijkheden worden vermeld in de kennisgevingsbrief.
- 3:164 Tot slot kan nog worden opgemerkt dat de NBB tevens - los van enige formele positieve, negatieve of voorwaardelijke beslissing inzake de geschiktheid - de instelling kan contacteren om feedback te geven over een ingediende kandidatuur. Indien de instelling de kandidatuur bijvoorbeeld intrekt tijdens de behandeling van het dossier door de NBB, kan deze laatste - in het kader van, enerzijds, de verantwoordelijkheid die op de instelling rust om de geschiktheid te beoordelen en/of anderzijds, het bredere governanceperspectief, feedback geven over de vastgestelde problemen. Indien nodig kan de NBB ook passende prudentiële maatregelen opleggen om bepaalde tekortkomingen in het geschiktheidsbeleid of de governance van de instelling te verhelpen.

3.7 INDIVIDUELE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE BESTUURDERS

- 3:165 De leden van het wettelijk bestuursorgaan van een instelling (zowel in haar bestuurs-, beleids-/strategie- als toezichtsfunctie) moeten een passend inzicht hebben in en bijdragen tot de activiteitsterreinen waarvoor zij samen met de andere leden van het wettelijk bestuursorgaan verantwoordelijk zijn, ook al is een individueel lid als enige verantwoordelijk voor specifieke terreinen.
- 3:166 Het feit dat een lid van het wettelijk bestuursorgaan geen specifieke rol of exclusieve verantwoordelijkheid voor een bepaald werkteerrein heeft, ontslaat hem/haar niet van de noodzaak dit inzicht te hebben en aldus de besprekingen en besluiten van het wettelijk bestuursorgaan met kennis van zaken en actief voor te bereiden en eraan deel te nemen.
- 3:167 Hieruit volgt dat een lid van het wettelijk bestuursorgaan dat binnen de instelling een functie bekleedt of bekleedde ten tijde van de feiten die tot bepaalde bevindingen hebben geleid (bijvoorbeeld witwassen, fraude of andere bevindingen naar aanleiding van inspecties ter plaatse of gerechtelijke procedures), afhankelijk van de geldende regelgeving verantwoordelijk kan worden gehouden voor die feiten, ook al bestaat er geen verband tussen zijn/haar individuele taken en verantwoordelijkheden binnen het wettelijk bestuursorgaan en de betrokken bevindingen. Onverminderd andere specifieke omstandigheden die in een bepaald geval relevant kunnen zijn, kunnen feiten die erop wijzen dat een

⁸⁶ 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 meest voorkomende voorwaarden zijn met name: (i) een verbintenis tot het volgen van een specifieke opleiding; (ii) het opgeven van een bestuursfunctie, een mandaat of een andere functie buiten de onderneming; (iii) een proefperiode voor de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties (net onder het niveau van het directiecomité), na afloop waarvan de NBB kan beslissen om haar aanvankelijke positieve beslissing al dan niet te valideren.

⁸⁷ In het besluit van de NBB kan eveneens een verplichting zijn opgenomen om specifieke informatie te verstrekken met het oog op de doorlopende beoordeling van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid of om een specifieke maatregel te nemen 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 voor een voorwaarde geldt, heeft het niet naleven van een verplichting niet automatisch een invloed op de beoordeling van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de te benoemen persoon. De meest voorkomende verplichtingen zijn met name: (i) melden van lopende rechtszaken; (ii) ingaan op verzoeken tot verbetering van schriftelijk vastgelegde beleidslijnen met betrekking tot belangenconflicten; (iii) ingaan op verzoeken tot verbetering op het gebied van collectieve geschiktheid of diversiteit.

persoon in functie individueel verantwoordelijk kan worden gehouden voor het niet nakomen van zijn/haar collectieve verantwoordelijkheid om de feiten die tot de bevindingen hebben geleid naar behoren aan te pakken, zijn/haar geschiktheid voor de functie beïnvloeden. Bij de beoordeling van de verantwoordelijkheid wordt rekening gehouden met het tijdstip, de relevantie en de ernst van de bevindingen.

3.7.1 TOEPASSINGSGBIED

3:168 Er wordt een beoordeling van de individuele verantwoordelijkheid uitgevoerd als onderdeel van een geschiktheidsbeoordeling wanneer de respectieve entiteiten waar de betrokkene uit functie treedt en in functie treedt geregementeerde financiële instellingen zijn.

3.7.2 BEVINDINGEN

3:169 Alleen voldoende aangetoonde bevindingen die door een toezichthouder als (i) recent, (ii) relevant en (iii) ernstig zijn aangemerkt, worden in aanmerking genomen bij de beoordeling van de individuele verantwoordelijkheid van de betrokkene. De bevindingen kunnen van prudentiële, reglementaire of gerechtelijke aard zijn en betrekking hebben op wettelijke of reglementaire inbreuken of tekortkomingen in verband met de activiteiten van de instelling. De bevindingen van de volgende autoriteiten worden gewoonlijk in aanmerking genomen: een financiële toezichthouder (bv. prudentiële autoriteit of autoriteit belast met de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme); een gerechtelijke autoriteit; een belasting-, mededingings- of gegevensbeschermingsautoriteit, enz.

3.7.3 BEOORDELING

3:170 De bevindingen worden beoordeeld om te bepalen of de betrokkene individueel verantwoordelijk kan worden geacht. Het resultaat van deze beoordeling kan gevolgen hebben voor de geschiktheid van de betrokkene, uitgaand van een of meer van de bovengenoemde geschiktheidscriteria (professionele betrouwbaarheid, onafhankelijkheid van geest en deskundigheid).

3:171 Er wordt een gedetailleerde beoordeling uitgevoerd van alle relevante feiten en omstandigheden die verband houden met het begrip verantwoordelijkheid, waarbij met name rekening wordt gehouden, op de relevante tijdstippen, met het volgende: (a) de mate van bewustzijn van de betrokkene (bv. niet bewust, gedeeltelijk bewust of volledig bewust); (b) de aard van de taken en verantwoordelijkheden van de betrokkene (bv. eerste, tweede of derde verdedigingslinie); (c) het soort gedrag van de betrokkene (bv. onzorgvuldig, passief of actief); (d) andere verzwarende of verzachtende omstandigheden.

3:172 Om te bepalen of de te benoemen persoon individueel verantwoordelijk kan worden gehouden voor problemen in de entiteit waar hij/zij uit functie treedt, wordt feitelijke informatie ingewonnen bij die entiteit, de betrokkene en/of de autoriteit die bevoegd is voor de entiteit waarop de feiten die tot de bevindingen hebben geleid, betrekking hebben. Doorgaans wordt een gesprek met de betrokkene gevoerd.

3.7.4 RESULTAAT VAN DE BEOORDELING

3:173 De gedetailleerde beoordeling van de individuele verantwoordelijkheid leidt tot een van de volgende resultaten:

- een positief besluit (zonder aanvullende bepalingen⁸⁸), waarbij de geschiktheid ondanks bezwaren kan worden bevestigd;
- een positief besluit met aanvullende bepalingen (voorwaarde of verplichting) of een positief besluit waarin de verwachtingen van de NBB ten aanzien van de onder toezicht staande entiteit en/of ten aanzien van het toekomstige gedrag van de te benoemen persoon worden beschreven; of
- een negatief besluit, wanneer de geschiktheid niet kan worden bevestigd wegens de ernst van de individuele verantwoordelijkheid en het ontbreken van voldoende verzachtende omstandigheden.

⁸⁸ Het begrip "aanvullende bepaling" wordt toegelicht in het punt "Resultaat en gevolgen van de beoordeling".

Deze mogelijke resultaten sluiten niet uit dat de bevoegde autoriteiten de geschiktheid van de betrokkene nauwlettend in het oog houden en aanvullende maatregelen nemen in het kader van het doorlopende toezicht op de governance van de instelling waar de betrokkene in functie treedt.

3.8 BEOORDELING VAN DE GESCHIKTHEID IN HET KADER VAN EEN AFWIKKELING⁸⁹

- 3:174 De geschiktheid van personen die in het kader van een afwikkeling overeenkomstig de artikelen 27 en 28 en artikel 34, lid 1, onder c) van de BRRD nieuw worden benoemd in het wettelijk bestuursorgaan van een instelling, moet door de NBB als bevoegde toezichthouder voor die instelling worden beoordeeld overeenkomstig de in dit hoofdstuk vastgestelde beoordelingscriteria.
- 3:175 De afwikkelingsautoriteiten stellen de NBB onverwijld in kennis van elke nieuwe benoeming van een of meer leden in het wettelijk bestuursorgaan van de instelling. Bij de benoeming van leden overeenkomstig artikel 34, lid 1, onder c), op grond van de in artikel 63, lid 1, onder l) van de BRRD bedoelde afwikkelingsbevoegdheden, verstrekken de afwikkelingsautoriteiten de NBB zo spoedig mogelijk de nodige documenten om haar in staat te stellen een geschiktheidsbeoordeling uit te voeren.
- 3:176 Gelet op de spoedeisendheid van de situatie verricht de NBB de geschiktheidsbeoordeling nadat het lid van het wettelijk bestuursorgaan in functie is getreden en zonder onnodige vertraging en zo mogelijk binnen een maand na de datum waarop zij van de benoeming in kennis is gesteld. De NBB stelt de afwikkelingsautoriteit in kennis van de resultaten van de beoordeling.
- 3:177 De speciaal commissaris die door de afwikkelingsautoriteit in het kader van een afwikkelingsprocedure is aangesteld voor een tijdelijk mandaat dat niet langer duurt dan de afwikkelingsprocedure en die belast is met taken die uitsluitend verband houden met de tenuitvoerlegging van afwikkelingsmaatregelen, overeenkomstig artikel 35 van de BRRD, moet niet worden onderworpen aan een geschiktheidsbeoordeling.

⁸⁹ Punt dat van toepassing is op de onder dit hoofdstuk vallende instellingen waarop de BRRD van toepassing is.

4. Geschiktheidsvereisten voor de verzekerings- en herverzekeringsector

Regelgevend kader:

1. Art. 15, 94°, 40, 41, 45 tot en met 47, 80 tot en met 83, 93, 94 en 443 van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen (hierna de "Toezichtswet Verzekeringen")
2. Art. 258 en 273 van Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 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 herverzekeringbedrijf
3. Koninklijk besluit van 8 februari 2022 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 9 november 2021 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders en verantwoordelijken voor een onafhankelijke controlefunctie van gereguleerde ondernemingen
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. Mededeling NBB_2022_19 van 12 juli 2022 over de uitoefening van externe functies door de leiders en de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties van gereguleerde ondernemingen
6. Mededeling NBB_2021_04 van 19 januari 2021 betreffende het project HIVE en de digitalisatie van het "fit & proper"-proces
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 (circulaire tot invoering van dit Fit & Proper-handboek)
8. Circulaire NBB_2016_31 over de prudentiële verwachtingen van de Nationale Bank van België inzake het governancestelsel voor de verzekerings- en herverzekeringsector (verschillende keren bijgewerkt)
9. Circulaire NBB_2017_21 van 7 juli 2017 betreffende leningen, kredieten en borgstellingen aan leiders, aandeelhouders en verbonden personen
10. EIOPA-richtsnoeren voor het governancestelsel van 1 januari 2014 (richtsnoeren 11 tot en met 14)
11. EIOPA-besluit van 10 juni 2021 over de samenwerking tussen bevoegde toezichhoudende autoriteiten

4:1 De Toezichtswet Verzekeringen, waarin de Solvabiliteit II-richtlijn⁹⁰ wordt omgezet, en Gedelegeerde Verordening 2015/35⁹¹ bevatten een aantal bepalingen over de vaardigheden en professionele betrouwbaarheid van leiders van verzekerings- of herverzekeringsondernemingen en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties. Deze bepalingen worden door EIOPA toegelicht en verduidelijkt in haar richtsnoeren voor het governancestelsel van 14 september 2015 (hierna de "EIOPA-richtsnoeren"). Van die richtsnoeren wordt het onderdeel over de deskundigheid en betrouwbaarheid omgezet in het Belgisch regelgevend kader via dit handboek, waarop de NBB zich baseert voor haar geschiktheidsbeoordelingen. Dit handboek moet worden gelezen in samenhang met circulaire NBB_2016_31 van de NBB over de prudentiële verwachtingen van de Nationale Bank van België inzake het governancestelsel voor de verzekerings- en herverzekeringsector (hierna "circulaire NBB_2016_31"), die zorgt voor de omzetting van andere aspecten van de voornoemde EIOPA-richtsnoeren dan deskundigheid en betrouwbaarheid.

4.1 TOEPASSINGSGBIED

4.1.1 ONDERNEMINGEN WAAROP DIT HOOFDSTUK VAN TOEPASSING IS

4:2 Dit hoofdstuk is van toepassing op:

- Verzekeringsondernemingen naar Belgisch recht (met inbegrip van kleine verzekeringsondernemingen als bedoeld in artikel 272 e.v. van de Toezichtswet Verzekeringen⁹²);
- 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.

4:3 Omwille van de consistentie en om een level playing field te garanderen wordt zoveel mogelijk uitgegaan van een sectoroverschrijdende benadering van de geschiktheidsvereisten. Derhalve gelden de in dit hoofdstuk uiteengezette richtlijnen - in de mate dat ze in overeenstemming zijn met de voor de betrokken ondernemingen geldende wettelijke verplichtingen - voor alle bovengenoemde ondernemingen. De NBB houdt echter bij elke geschiktheidsbeoordeling rekening met de aard, de omvang, de complexiteit, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de onderneming waar de betrokkene werkzaam is (zie het punt over het evenredigheidsbeginsel in de inleiding). Als toezichthouder is de NBB van mening dat er geen dwingende redenen zijn om verschillende beoordelingsstandaarden te hanteren voor verschillende onderdelen van de financiële sector.

4.1.2 PERSONEN WAAROP DIT HOOFDSTUK VAN TOEPASSING IS

4:4 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;
- effectieve leider⁹³; en
- verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie⁹⁴.

⁹⁰ 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.

⁹¹ 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.

⁹² Ondernemingen die kunnen worden aangemerkt als "kleine instellingen" zoals gedefinieerd in de inleiding van dit handboek.

⁹³ De leden van het directiecomité vallen onder de toepassing van dit hoofdstuk, ongeacht of ze al dan niet bestuurder zijn.

⁹⁴ De beoordeling moet betrekking hebben op de hoogstgeplaatste verantwoordelijke voor de onafhankelijke controlefunctie of, in geval van uitbesteding van de onafhankelijke controlefunctie, op de persoon die verantwoordelijk is voor de opvolging van deze uitbesteding (de zogenaamde "verbindingpersoon").

4:5 Effectieve leiders van niveau "N-1" (leiders die een rechtstreekse en doorslaggevende invloed uitoefenen op het bestuur van de onderneming maar die geen lid zijn van het directiecomité), met uitzondering van de algemene lasthebbers van bijkantoren, moeten niet worden goedgekeurd door de NBB⁹⁵. Uiteraard betekent dit niet dat deze personen niet over de voor hun functie vereiste deskundigheid en professionele betrouwbaarheid moeten beschikken. De principes van dit hoofdstuk zijn ook op hen van toepassing, maar, aangezien zij niet door de NBB worden beoordeeld, moeten de ondernemingen haar niet in kennis stellen via de formulieren die in hoofdstuk 5 van dit handboek aan bod komen.

4.1.3 GRENSOVERSCHRIJDENDE CONTEXT

4:6 Voor de toepassing van dit hoofdstuk in een grensoverschrijdende context dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de volgende drie situaties:

a) Ondernemingen die zijn gevestigd in de Europese Economische Ruimte en die in België actief zijn via een bijkantoor of in het kader van het vrij verrichten van diensten => Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de leiders van in de Europese Economische Ruimte gevestigde ondernemingen die in België actief zijn via een bijkantoor of in het kader van het vrij verrichten van diensten.

b) Belgische ondernemingen die in het buitenland actief zijn via een bijkantoor => Dit hoofdstuk is van toepassing op de leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties van bijkantoren van ondernemingen waaraan in België een vergunning is verleend en die in het buitenland actief zijn via een bijkantoor.

c) Ondernemingen die ressorteren onder het recht van een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte en die in België actief zijn via een bijkantoor => Dit hoofdstuk is van toepassing op de leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties van in België gevestigde bijkantoren van ondernemingen die ressorteren onder het recht van een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte.

4.1.4 GROEPSCONTEXT

4:7 Overeenkomstig de Solvabiliteit II-richtlijn, die omgezet is in de Toezichtswet Verzekeringen, en zoals toegelicht in circulaire NBB_2016_31, moet de voor de groep verantwoordelijke entiteit zorgen voor de tenuitvoerlegging (en naleving) van een samenhangend en geïntegreerd groepsbeleid voor de beoordeling van de geschiktheid bij alle dochterondernemingen binnen de prudentiële consolidatie.

4:8 Zowel op het niveau van de Belgische moederonderneming als op het niveau van alle gereguleerde Belgische dochterondernemingen dienen de betrokken 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 onder het toepassingsgebied van de wet valt, moeten er twee afzonderlijke beoordelingen worden uitgevoerd.

4.2 AFBAKENING VAN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

4.2.1 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE ONDERNEMING EN VAN DE TE BEOORDELEN PERSOON

4:9 Het komt in de eerste plaats aan de onderneming zelf toe om de geschiktheid te beoordelen van personen die een functie uitoefenen die een geschiktheidsbeoordeling vergt. De onderneming moet de NBB (met name) op de hoogte brengen van de uitkomst van de door haar verrichte geschiktheidsbeoordeling, met inbegrip van de beoordeling van de geschiktheid van de collectieve samenstelling van de raad van bestuur en het directiecomité.

4:10 De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het aanwervingsbeleid, het selectieproces en het introductie- en opleidingsbeleid, die onder meer deze geschiktheidsbeoordelingen omkaderen. Indien de onderneming over een benoemingscomité beschikt, moet dit op actieve wijze bijdragen aan de

⁹⁵ Om elk misverstand te vermijden zij opgemerkt dat, wanneer er geen directiecomité is opgericht, de effectieve leiders van niveau "N" verplicht zijn een dossier voor te leggen aan de NBB om te worden goedgekeurd.

verantwoordingsplicht van de onderneming op dit gebied. Het behoort tot de taken van de compliancefunctie van de onderneming om te waken over de naleving van de wettelijke en reglementaire geschiktheidsvereisten.

- 4:11 Zowel de onderneming als de te beoordelen persoon dienen erop toe te zien dat de aan de NBB verschafte informatie volledig en juist is.

4.2.2 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE NBB

- 4:12 Wanneer een nieuwe persoon geschikt wordt bevonden door de onderneming, onderzoekt de NBB de nodige informatie en verricht zij een beoordeling, die desgevallend uitmondt in de uiteindelijke goedkeuring van de benoeming. De NBB baseert zich voor haar eigen beoordeling in de eerste plaats op de door de onderneming en de betrokken persoon verstrekte informatie. Deze informatie wordt verzameld middels speciaal hiervoor bestemde standaardformulieren (zie hoofdstuk 5 van dit handboek). Het staat de NBB uiteraard vrij om bijkomende gegevens op te vragen en, desgevallend, de betrokkene te interviewen.

4.2.3 VERANTWOORDELIJKHEID INZAKE HET VOORTDUREND KARAKTER VAN DE GESCHIKTHEID

- 4:13 De in de Toezichtswet Verzekeringen vastgelegde wettelijke vereiste om ervoor te zorgen dat de functies die onder het toepassingsgebied van de wet vallen, steeds worden uitgeoefend door personen die daarvoor geschikt zijn, 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 van de doorlopende monitoring van de geschiktheid komen verder in dit hoofdstuk uitgebreider aan bod.
- 4:14 Wat betreft de respectieve verantwoordelijkheden van de betrokken partijen voor het waarborgen van het voortdurend karakter van de geschiktheid geldt echter het volgende:

Betrokken persoon

- 4:15 In de door de betrokken persoon en de onderneming in te vullen standaardformulieren dient de betrokken persoon te verklaren dat hij/zij het nodige zal doen om permanent te voldoen aan de geschiktheidsstandaarden voor de door hem/haar beoogde of reeds uitgeoefende functie.
- 4:16 Personen die reeds in functie zijn, dienen de onderneming onverwijld op de hoogte te brengen van elke omstandigheid die een invloed kan hebben op de beoordeling van hun geschiktheid (zie hoofdstuk 5).

Onderneming

- 4:17 Wanneer een onderneming oordeelt dat er twijfels zouden kunnen rijzen over de geschiktheid van een persoon in functie of de collectieve geschiktheid van de raad van bestuur of het directiecomité van de onderneming, dient zij zo snel mogelijk maatregelen te nemen om een oplossing te vinden. De onderneming dient de NBB hier ook onverwijld van op de hoogte te brengen.
- 4:18 Om de permanente geschiktheid van de betrokken personen te garanderen wordt het volgende aanbevolen:
- Bij een infunctietreding 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 onmiddellijk alle informatie te zullen medelen die de geschiktheidsbeoordeling kan beïnvloeden.
 - Het is aangewezen de betrokken persoon aan deze verklaring te herinneren. Zo kunnen significante ondernemingen jaarlijks en minder significante ondernemingen om de twee jaarlijks aan de betrokken personen expliciet vragen of zij zich al dan niet bewust zijn van relevante wijzigingen die een invloed kunnen hebben op hun geschiktheidsbeoordeling.
- 4:19 Aangezien de financiële sector voortdurend in ontwikkeling is, is permanente opleiding een noodzakelijke maar a priori geen voldoende voorwaarde om doorlopend aan de deskundigheidseis te

voldoen. Er wordt van de onderneming verwacht dat zij de nodige stappen onderneemt om adequate en relevante permanente opleiding te bieden.

Toezichthouder

- 4:20 De NBB ziet voortdurend toe op de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de te beoordelen personen. Wanneer zij kennis krijgt van elementen die twijfels doen rijzen over de geschiktheid van een bepaalde persoon in functie, verricht zij onmiddellijk nader onderzoek en voert zij waar nodig een nieuwe beoordeling uit.

4.3 RICHTLIJNEN MET BETREKKING TOT DE GESCHIKTHEIDSCRITERIA

- 4:21 Hierna worden, zonder exhaustief te zijn, richtlijnen gegeven over hoe de geschiktheidscriteria concreet moeten worden toegepast. Het uitgangspunt is dat de geschiktheidsbeoordeling een grondig onderzoek van de verzamelde informatie vereist om een zo volledig en nauwkeurig mogelijk beeld te krijgen van de geschiktheid van een persoon voor een welbepaalde functie.
- 4:22 De vijf criteria die in aanmerking moeten worden genomen zijn als volgt: (i) deskundigheid in termen van kennis, ervaring en vaardigheden; (ii) professionele betrouwbaarheid; (iii) onafhankelijkheid van geest; (iv) tijdsbesteding; en (v) collectieve geschiktheid.

4.3.1 DESKUNDIGHEID

- 4:23 In het kader van de geschiktheidsbeoordeling omvat het begrip deskundigheid *sensu stricto*⁹⁶ verschillende componenten: kennis, ervaring en vaardigheden (skills)⁹⁷. Deze drie componenten zijn complementair van aard, en door elk ervan te analyseren kan een globaal beeld worden verkregen van de deskundigheid van een welbepaald persoon. Een persoon die bijvoorbeeld beschikt over de voor een welbepaalde functie vereiste kennis, maar niet in staat is deze over te brengen en toe te passen binnen de onderneming, is niet deskundig genoeg voor deze functie.

4.3.1.1 Kennis

- 4:24 Met "kennis" wordt bedoeld wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij/zij heeft verworven. Kennis kan in beginsel worden aangeleerd, bijvoorbeeld door studies, opleidingen of "training on the job".
- 4:25 Los van de voor een welbepaalde functie vereiste specifieke kennis en ervaring moeten alle te beoordelen personen in principe beschikken over theoretische basiskennis in de volgende domeinen:
1. verzekeringen, herverzekeringen en financiële markten;
 2. het regelgevend kader en de wettelijke vereisten die van toepassing zijn op verzekerings- en herverzekeringsondernemingen;
 3. strategische planning en begrip van de ondernemingsstrategie;
 4. risicobeheer (identificatie, inschatting, monitoring, controle en matiging van de belangrijkste risico's van een verzekerings- of herverzekeringsonderneming);
 5. boekhouding en controle;
 6. governance en interne controle; en
 7. interpretatie van financiële informatie over een onderneming en, aan de hand hiervan, identificatie van belangrijke zaken en geschikte controles en maatregelen.

⁹⁶ Zoals vermeld in de inleiding omvat het begrip deskundigheid in ruime zin vanuit juridisch oogpunt ook het begrip "professioneel gedrag", en dus de beoordelingscriteria inzake onafhankelijkheid van geest, tijdsbesteding en collectieve geschiktheid. Voor de duidelijkheid is er echter voor gekozen deze beoordelingscriteria afzonderlijk toe te lichten.

⁹⁷ In lid 2 van artikel 273 van Gedelegeerde Verordening 2015/35 wordt ook 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, actuariel en managementgebied*".

- 4:26 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 en gelijkwaardige) diploma's dient ook rekening gehouden te worden met interne opleidingen.
- 4:27 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 in de financiële sector (bank-, financie- en verzekerings- en herverzekeringwezen), economie, rechten, bedrijfsbeheer, management, IT, marketing en kwantitatieve methoden als relevant worden beschouwd.
- 4:28 In artikel 59, § 2 van de Toezichtswet Verzekeringen wordt 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*”. Voor de benoeming bij een levensverzekeringsonderneming van de effectieve leider die zal worden aangewezen als hooggeplaatste leidinggevende die verantwoordelijk is voor de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme⁹⁸, wordt verwacht dat deze aantoont dat hij/zij beschikt over specifieke kennis op het gebied van de strijd tegen het witwassen van geld en de financiering van terrorisme (SWG/FT) en van de SWG/FT-gedragslijnen, -controles en -procedures. Deze persoon moet een goede kennis hebben van het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering waaraan de onderneming is blootgesteld.

4.3.1.2 Ervaring

- 4:29 Met "relevante werkervaring" wordt ervaring bedoeld die werd opgedaan in een werkomgeving die inhoudelijk gelijkenissen of raakvlakken heeft met het soort onderneming en/of het type functie waarin de betrokkene werkzaam is of wil zijn.
- 4:30 Om te bepalen in welke mate eerder uitgeoefende functies al dan niet “relevante werkervaring” vormen, dienen de volgende factoren in overweging te worden genomen:
- de aard en het hiërarchisch niveau van de uitgeoefende functie(s);
 - of deze functie(s) werd(en) uitgeoefend binnen dezelfde onderneming of groep;
 - de tijdsperiode waarbinnen ervaring werd opgedaan (duur van de uitgeoefende functie(s));
 - de aard, complexiteit en organisatiestructuur van de onderneming waar de functie(s) werd(en) uitgeoefend;
 - de in het kader van de functie(s) verworven kennis; en
 - het aantal ondergeschikten van de functie(s).
- 4:31 De relevante werkervaring van bij significante verzekerings- of herverzekeringsondernemingen te benoemen bestuurders en effectieve leiders wordt door de NBB beoordeeld op basis van drempelniveaus:
- CEO (voorzitter van het directiecomité): 10 jaar recente praktijkervaring⁹⁹ in domeinen die verband houden met verzekeringen of financiële dienstverlening. Hiervan moet een aanzienlijk deel bestaan uit managementfuncties op hoog niveau¹⁰⁰;
 - Effectieve leider: 5 jaar recente praktijkervaring in domeinen die verband houden met verzekeringen of financiële dienstverlening. Deze ervaring moet zijn verworven in het kader van managementfuncties op hoog niveau;

⁹⁸ Ter herinnering, overeenkomstig artikel 9, § 1 van de wet van 18 september 2017 tot voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme en tot beperking van het gebruik van contanten heeft de hooggeplaatste leidinggevende die verantwoordelijk is voor de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme als specifieke taak erop toe te zien dat de organisatorische antiwitwasmaatregelen worden vastgesteld. Deze benoeming maakt deel uit van de taakverdeling binnen het directiecomité en doet geenszins afbreuk aan de verantwoordelijkheid van het directiecomité voor het dagelijks bestuur en voor alle activiteiten van de onderneming.

⁹⁹ Niet langer dan twee jaar geleden. Er zij ook opgemerkt dat de uitoefening van verschillende functies van korte duur (bijvoorbeeld de tijdelijke vervanging van een persoon) niet automatisch wordt beschouwd als een voldoende lange relevante werkervaring.

¹⁰⁰ In principe functies van niveau “N-1” ten opzichte van het directiecomité.

- Voorzitter van de raad van bestuur: 10 jaar recente en relevante praktijkervaring¹⁰¹. Hiervan moet een aanzienlijk deel bestaan uit managementfuncties op hoog niveau;
 - Niet-uitvoerende bestuurder: 3 jaar recente en relevante praktijkervaring in het kader van managementfuncties¹⁰². Praktijkervaring in de publieke of academische sector kan ook als relevant worden beschouwd.
- 4:32 Voor minder significante verzekerings- en herverzekeringsondernemingen en kleine instellingen zijn deze drempelniveaus lager:
- CEO: 5 jaar;
 - Effectieve leider: 3 jaar;
 - Voorzitter van de raad van bestuur: 5 jaar;
 - Niet-uitvoerende bestuurder: 2 jaar.
- 4:33 Indien deze drempelniveaus bereikt zijn, wordt ervan uitgegaan dat de betrokkene over voldoende werkervaring beschikt, tenzij er aanwijzingen zijn van het tegendeel. Indien deze drempelniveaus niet gehaald worden, kan de betrokken persoon toch nog steeds geschikt worden bevonden, mits deze geschiktheid voldoende onderbouwd en gemotiveerd wordt door de onderneming.
- 4:34 In dit verband zij opgemerkt dat een niet-uitvoerende bestuurder die de vereiste drempelniveaus niet haalt, nog steeds geschikt kan worden geacht, indien (i) hij/zij over ervaring of expertise beschikt die tegemoetkomt aan de specifieke behoeften van de onderneming (bv. IT-ervaring of ervaring op het gebied van klimaat- of milieurisico's); (ii) hij/zij en de onderneming zich ertoe verbinden de nodige opleidingen te volgen om het vastgestelde gebrek aan ervaring te compenseren; en (iii) hij/zij aan alle andere geschiktheidsvereisten voldoet.
- 4:35 De verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties dienen in principe te beschikken over minimaal drie¹⁰³ tot vijf jaar recente en relevante praktijkervaring, rekening houdend met de aard en complexiteit van de activiteiten en met de omvang, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de onderneming.
- 4:36 Er is in een specifieke regeling voorzien voor de verantwoordelijke voor de compliancefunctie¹⁰⁴.
- 4:37 Wanneer de onafhankelijke controlefunctie volledig wordt uitbesteed, beoordeelt de NBB de relevante werkervaring van de "verbindingspersoon" die verantwoordelijk is voor de opvolging van de uitbesteding. Zij gaat daarbij na of hij/zij over voldoende praktijkervaring met de uitbesteede controlefunctie beschikt om de prestaties en resultaten van de dienstverlener kritisch te kunnen beoordelen.

101 Het begrip "relevante ervaring" is ruimer voor een niet-uitvoerende bestuurder dan voor een effectieve leider.

102 Niveau "N-1" of N-2".

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

104 Zonder afbreuk te doen aan de principes van dit handboek, gelden voor de verantwoordelijken voor de compliancefunctie de specifieke vereisten inzake passende kennis en ervaring die zijn vastgesteld in het reglement van de NBB van 6 februari 2018 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 hiervan worden vrijgesteld op grond van hun praktijkervaring 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, om de drie jaar deel te nemen aan een opleidingsprogramma met een minimumduur van 20 uur bij een opleidingsonderneming die is erkend door de FSMA, op advies van de NBB.

Om permanent aan de kennisvoorwaarde te voldoen, nemen de verantwoordelijken voor de compliancefunctie vanaf hun benoeming om de drie jaar deel aan een opleidingsprogramma met een minimumduur van 40 uur. 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.

4.3.1.3 Vaardigheden

- 4:38 "Vaardigheden" ("skills") zijn de handelingen waarin iemand bekwaam is. Ze houden in dat iemand in een bepaalde situatie een bepaalde houding kan aannemen (bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, bij het nemen van een beslissing). Net als kennis kunnen vaardigheden worden verworven.
- 4:39 Het is in de eerste plaats de taak van de onderneming om te bepalen welke vaardigheden relevant zijn voor een bepaalde functie. Hierbij dient zij rekening te houden met de variabelen die zijn uiteengezet in het punt over evenredigheid in de inleiding van dit handboek.
- 4:40 Enkele voorbeelden van deze variabelen:
- bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van verantwoordelijke voor de risicobeheerfunctie (Chief Risk Officer - CRO) moet bijzondere aandacht besteed worden aan diens onafhankelijk beoordelingsvermogen en zijn vermogen om weerstand te bieden / zich te verzetten in het kader van het besluitvormingsproces;
 - bij de beoordeling van de vaardigheden van een kandidaat voor de functie van voorzitter van de raad van bestuur dient de nadruk in de eerste plaats te liggen op het vermogen om vergaderingen voor te zitten en een strategie te ontwikkelen;
 - bij de beoordeling van de vaardigheden van een niet-uitvoerende bestuurder moet bijzondere aandacht besteed worden aan diens vermogen om de leden van het directiecomité te toetsen.
- 4:41 De NBB beoordeelt de vaardigheden niet individueel; haar beoordeling richt zich veeleer op de wijze waarop de onderneming in haar interne beoordeling van de kandidaat in het algemeen rekening heeft gehouden met het aspect "vaardigheden" (bijvoorbeeld door assessments te organiseren). Voor kleine ondernemingen beoordeelt de NBB de vaardigheden niet afzonderlijk, tenzij er feiten of omstandigheden zijn die dit rechtvaardigen.

4.3.2 PROFESSIONELE BETROUWBAARHEID

- 4:42 De professionele betrouwbaarheid van een persoon houdt verband met diens integriteit en eerlijkheid. Dit kenmerk kan concreet worden geanalyseerd op basis van de vroegere handelingen van een persoon¹⁰⁵. Meer specifiek kan aan de hand van de antecedenten van een persoon nagegaan worden of men er redelijkerwijze van kan uitgaan dat deze persoon de hem/haar toevertrouwde taak op een eerlijke, toegewijde, onafhankelijke, ethische en integere wijze zal vervullen.
- 4:43 Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen het beroepsverbod, dat automatisch wordt opgelegd zonder dat de NBB haar beoordelingsbevoegdheid aanwendt, en de ruimere beoordeling van de professionele betrouwbaarheid, waarbij de NBB haar beoordelingsbevoegdheid wel degelijk moet uitoefenen. Er is echter een verband tussen beide, in die zin dat de NBB in welbepaalde situaties die niet onder een beroepsverbod vallen, haar beoordelingsbevoegdheid dermate strikt kan invullen dat dit leidt tot een situatie die vergelijkbaar is met een beroepsverbod ("quasi-automatische" weigering).

4.3.2.1 Beroepsverbod

- 4:44 De Toezichtswet Verzekeringen bevat een verwijzing naar de in de bankwet opgenomen lijst van veroordelingen die ertoe leiden dat de betrokkene gedurende een welbepaalde periode de functie van bestuurder, effectieve leider of verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie niet meer mag uitoefenen. De NBB kan als toezichthouder geen afwijkingen of uitzonderingen hierop toestaan.

4.3.2.2 Beoordelingsbevoegdheid van de NBB

- 4:45 De beoordeling van de professionele betrouwbaarheid van een persoon mag evenwel niet beperkt worden tot het nagaan van de afwezigheid van beroepsverboden. Het begrip "betrouwbaarheid" dient

¹⁰⁵ In artikel 273, lid 4 van Gedelegeerde Verordening 2015/35 wordt in dit verband 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".

ruim te worden opgevat, in die zin dat alle relevante antecedenten iemands professionele betrouwbaarheid kunnen aantasten. Strafrechtelijke vorderingen 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 onder het toepassingsgebied van de wet vallen, wel de vereiste kwaliteiten bezitten om hun functie op te nemen en de daarbij horende verantwoordelijkheden te dragen.

4:46 Aan de hand van het standaardformulier dat in hoofdstuk 5 van dit handboek wordt toegelicht kunnen de ondernemingen vaststellen aan welke elementen specifieke aandacht moet worden besteed in het kader van een beoordeling van de betrouwbaarheid. Het gaat met name om: (i) strafrechtelijke, burgerrechtelijke of administratiefrechtelijke veroordelingen, ongeacht de aard ervan; (ii) lopende gerechtelijke, administratieve of reglementaire onderzoeken; (iii) tuchtmaatregelen of maatregelen opgelegd door een toezichthouder; (iv) maatregelen die verband houden met de eerdere financiële prestaties en de financiële soliditeit van de kandidaat; en (v) problemen die verband houden met een gebrek aan transparantie.

a. Antecedenten die beschouwd worden als misdrijven voor het beroepsverbod

4:47 Aan de vaststelling van schuld, zonder dat formeel een veroordeling door de daartoe bevoegde instantie werd uitgesproken, dient eenzelfde gevolg te worden gegeven als aan een veroordeling. De betrokkene kan namelijk niet voldoende professioneel betrouwbaar worden geacht. In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld dat een voorwaardelijke straf (met schuldbekenenis) op dezelfde manier wordt behandeld als een veroordeling.

4:48 Ten aanzien van lopende of hangende zaken op strafrechtelijk, administratief of tuchtrechtelijk vlak in hoede van een te beoordelen persoon, vult de NBB haar beoordelingsbevoegdheid strikt in door ervan uit te gaan dat deze persoon niet als voldoende professioneel betrouwbaar kan worden beschouwd wanneer:

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

b. Antecedenten die verband houden met het witwassen van geld en de financiering van terrorisme

04:49 Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan feiten die verband houden met het witwassen van geld en de financiering van terrorisme. In dit verband moet een onderscheid worden gemaakt tussen (i) inbreuken op de wetgeving inzake de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme (repressieve aspecten) en (ii) inbreuken op de verplichtingen inzake de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme (preventieve aspecten).

04:50 De NBB heeft geen onderzoeksbevoegdheid voor inbreuken op de wetgeving inzake de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme. Zij baseert zich in dit verband op de informatie die door de ter zake bevoegde autoriteiten en de gerechtelijke autoriteiten (strafrecht) wordt verstrekt. De conclusies van deze autoriteiten worden beschouwd als essentiële informatie voor de vaststelling van de professionele betrouwbaarheid van de betrokkene.

4:51 De NBB is daarentegen bevoegd om toe te zien op de naleving door de Belgische financiële instellingen van hun Europese en nationale verplichtingen inzake de strijd tegen het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, alsook van hun organisatorische verplichtingen inzake de bevrozing van tegoeden en geldovermakingen. Indien iemand in het verleden een functie heeft bekleed bij een instelling waar een inbreuk op deze verplichtingen werd vastgesteld, moet de onderneming waar deze persoon voor een nieuwe functie solliciteert een grondig onderzoek uitvoeren naar de feiten om na te gaan welke gevolgen deze hebben voor zijn/haar professionele

betrouwbaarheid¹⁰⁶. De NBB voert ook haar eigen beoordeling uit op basis van de informatie waarover zij beschikt.

c. Financiële antecedenten

- 4:52 Het financiële gedrag van een persoon is relevant in het kader van de beoordeling van zijn/haar professionele betrouwbaarheid, aangezien dit een impact kan hebben op zijn/haar reputatie. Van personen die onder het toepassingsgebied van de wet vallen wordt immers verwacht dat zij hun zaken op een degelijke en voorzichtige wijze beheren. Zij moeten kunnen aantonen dat de uitoefening van hun functie niet negatief wordt beïnvloed door een financieel antecedent.
- 4:53 Er dient evenwel te worden benadrukt dat het gegeven dat een persoon over beperkte financiële middelen beschikt, diens geschiktheid voor een functie niet negatief mag beïnvloeden.
- 4:54 Rekening houdend met de bovengenoemde wegingsfactoren moet aandacht worden besteed 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 gerechtelijke, invorderings- of incassoprocedures geleid;
 - er is ten aanzien van de betrokkene een schorsing van betaling, staat van kennelijk onvermogen, faillissement, schuldsanering of schuldeisersakkoord aangevraagd of uitgesproken;
 - de betrokkene was reeds verwickeld in fiscale procedures, of er kan verwacht worden dat hij/zij 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 die onder de toepassing van de wet zou vallen vervult of heeft vervuld, of op een andere wijze het beleid op significante wijze beïnvloedt of heeft beïnvloed, of waarin hij/zij een significant belang bezit of bezat.

d. Andere antecedenten

- 4:55 Rekening houdend met de bovengenoemde wegingsfactoren dient voorts ook aandacht te worden besteed aan:
- andere strafrechtelijke, tuchtrechtelijke, burgerrechtelijke en administratiefrechtelijke veroordelingen (bv. inbreuken op de wetgeving inzake de voorkoming van het witwassen van geld, 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;
 - 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 dien aard zijn dat zij iemands professionele betrouwbaarheid in twijfel kunnen trekken. Ondernemingen kunnen bijvoorbeeld ook de volgende factoren in overweging nemen:
 - o tekenen van gebrek aan transparantie, openheid en samenwerking van de persoon in zijn/haar omgang met bevoegde autoriteiten;

106 Ondernemingen kunnen informatie over antecedenten op het gebied van witwassen en financiering van terrorisme verkrijgen op verschillende manieren, zoals via een verklaring van de betrokken persoon, raadpleging van het strafregister, door de toezichthouders gepubliceerde administratieve sancties, de door de Thesaurie gepubliceerde lijst van financiële sancties, de pers, enz.

- o eventuele weigeringen, herroepingen, intrekkingen of schrappingen van een registratie, vergunning, lidmaatschap of licentie om een vak, bedrijf of beroep uit te oefenen;
- o 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;
- o diskwalificatie door een relevante bevoegde autoriteit om op te treden als lid van het wettelijk bestuursorgaan, met inbegrip van personen die daadwerkelijk leiding geven aan een entiteit; en
- o andere bewijzen waaruit kan worden opgemaakt dat de persoon handelt op een wijze die strijdig is met hoge gedragsnormen.

4:56 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 uitoefent of heeft uitgeoefend 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 moet uiteraard de mate van betrokkenheid van de persoon worden meegewogen.

4.3.3 ONAFHANKELIJKHEID VAN GEEST

4:57 Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen (i) onafhankelijkheid van geest en (ii) "formele" onafhankelijkheid als bedoeld in de definitie van "onafhankelijk bestuurder" in artikel 15, 94° van de Toezichtswet Verzekeringen.

4:58 Wat het eerste begrip betreft (onafhankelijkheid van geest), is het zo dat van elke persoon die een functie als bestuurder, effectieve leider of verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie uitoefent, 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.

4:59 Wat de formele onafhankelijkheid betreft, zij verwezen naar de criteria van artikel 15, 94° van de Toezichtswet Verzekeringen. Het gaat om een kwalificatie die wordt toegekend aan enkele niet-uitvoerende bestuurders die tot taak hebben alle stakeholders van de onderneming te vertegenwoordigen en toezicht te houden op het management, met name door deel te nemen aan de gespecialiseerde comités van de raad van bestuur.

4.3.3.1 Onafhankelijkheid van geest en belangenconflicten

4:60 Bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor een onafhankelijke controlefunctie moeten hun eigen beslissingen op een degelijke, objectieve en onafhankelijke manier kunnen nemen. Onafhankelijkheid van geest blijkt uit het karakter en het gedrag van de betrokkene en kan worden beïnvloed door belangenconflicten.

4:61 Zo moet de onderneming beoordelen of de te beoordelen persoon al dan niet:

- a. blijkt geeft van de vereiste gedragsvaardigheden, waaronder:
 - i. moed, overtuiging en kracht om de voorgestelde besluiten die aan hem/haar worden voorgelegd effectief te beoordelen en ter discussie te stellen;
 - ii. het vermogen om vragen te stellen en afwijkende standpunten uit te drukken; en
 - iii. het vermogen om groepsdenken te weerstaan;
- b. geconfronteerd kan worden met belangenconflicten die afbreuk kunnen doen aan zijn/haar vermogen om zijn/haar functie met de vereiste onafhankelijkheid van geest en objectiviteit uit te oefenen.

4:62 Gelet op dit risico op belangenconflicten bepaalt de Toezichtswet Verzekeringen dat het wettelijk bestuursorgaan governancemechanismen dient in te stellen om dergelijke conflicten te voorkomen. In dit verband zij verwezen naar artikel 83 van de Toezichtswet Verzekeringen betreffende de uitoefening

van externe functies¹⁰⁷ en naar artikel 93 van diezelfde wet betreffende leningen, kredieten, borgstellingen en verzekeringsovereenkomsten voor leiders, aandeelhouders en verbonden personen¹⁰⁸.

- 4:63 Voor situaties die aanleiding kunnen geven tot belangenconflicten zij verwezen naar circulaire NBB_2016_31¹⁰⁹. Het begrip belangenconflicten is niet beperkt tot de vermogensrechtelijke belangenconflicten als bedoeld in het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.
- 4:64 De onderneming dient in overeenstemming met haar beleid ter zake voor de betrokkene vast te stellen met welke feitelijke of potentiële belangenconflicten hij/zij geconfronteerd kan worden en te beoordelen of deze al dan niet zwaarwegend zijn¹¹⁰.
- 4:65 Alle al dan niet zwaarwegende feitelijke of potentiële belangenconflicten op het niveau van de raad van bestuur of de effectieve leiding of in hoofde van een verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie moeten naar behoren worden besproken en gedocumenteerd; er dienen besluiten over te worden genomen en er dient op passende wijze mee om te worden gegaan door het bevoegd orgaan (d.w.z. dat de nodige maatregelen moeten worden genomen). De betrokkene mag geen stem uitbrengen in situaties waarin van een belangenconflict sprake kan zijn.
- 4:66 Als er een zwaarwegend belangenconflict wordt vastgesteld, moet de onderneming (i) een gedetailleerde beoordeling maken van de situatie; (ii) beslissen welke beperkende maatregelen zij zal nemen op basis van haar intern beleid inzake belangenconflicten; en (iii) beslissen welke maatregelen zij zal nemen om het belangenconflict te voorkomen, indien zij het niet op adequate wijze kan beperken of beheren.
- 4:67 De onderneming moet de NBB op de hoogte stellen van elk zwaarwegend feitelijk of potentieel belangenconflict dat van invloed kan zijn op de onafhankelijkheid van geest van een lid van de raad van bestuur, een effectieve leider of een verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie. In dat geval verstrekt de onderneming aan de NBB minstens de volgende informatie: (i) een beschrijving van het vastgestelde belangenconflict, (ii) een beschrijving van de binnen de onderneming uitgevoerde beoordeling, (iii) de conclusie van de onderneming betreffende de beperkende of preventieve maatregelen die zij heeft genomen en (iv) de motivering voor de toereikendheid van deze maatregelen ("*conflict of interests statement*").

4.3.3.2 Onafhankelijkheid van geest versus formele onafhankelijkheid in de zin van artikel 15, 94° van de Toezichtswet Verzekeringen

- 4:68 Zoals reeds vermeld mag het begrip "onafhankelijkheid van geest" niet worden verward met "formele onafhankelijkheid" in de zin van artikel 15, 94° van de Toezichtswet Verzekeringen. Een onafhankelijke bestuurder in de formele betekenis is een niet-uitvoerende bestuurder die geen band heeft met de aandeelhouder en die de belangen van alle stakeholders van de onderneming vertegenwoordigt. Overeenkomstig de Toezichtswet Verzekeringen is de aanwezigheid van een of meer onafhankelijke bestuurders vereist in de gespecialiseerde comités van het wettelijk bestuursorgaan¹¹¹.
- 4:69 Het begrip "onafhankelijkheid" is gedefinieerd in artikel 15, 94° van de Toezichtswet Verzekeringen, dat een lijst bevat van 9 criteria. De onderneming heeft echter de mogelijkheid om aan de NBB aan te

¹⁰⁷ Zie in dit verband ook het koninklijk besluit van 8 februari 2022 tot goedkeuring van het reglement van de Nationale Bank van België van 9 november 2021 met betrekking tot de uitoefening van externe functies door leiders en verantwoordelijken voor een onafhankelijke controlefunctie van gereguleerde ondernemingen, alsook mededeling NBB_2022_19 over hetzelfde onderwerp.

¹⁰⁸ Zie ook circulaire NBB_2017_21 over leningen, kredieten, borgstellingen en verzekeringsovereenkomsten voor leiders, aandeelhouders en verbonden personen.

¹⁰⁹ Met inbegrip van de punten over leningen aan leiders en externe functies.

¹¹⁰ Wat betreft de belangenconflicten die kunnen voortvloeien uit leningen, kredieten, verzekeringsovereenkomsten en borgstellingen als bedoeld in artikel 93 van de Toezichtswet Verzekeringen, zij eraan herinnerd dat enkel leningen, kredieten en borgstellingen die meer bedragen dan 100.000 euro als zwaarwegend worden beschouwd.

¹¹¹ Zie artikel 48 van de Toezichtswet Verzekeringen, dat bepaalt dat ondernemingen die verplicht zijn een auditcomité, een risicocomité en een remuneratiecomité op te richten, ervoor moeten zorgen dat in elk van deze comités ten minste één onafhankelijke bestuurder zetelt. Voorts moet de meerderheid van de leden van het auditcomité onafhankelijk zijn.

tonen dat, hoewel niet alle criteria vervuld zijn, de onafhankelijkheid van de betrokkene niet in het gedrang komt (overeenkomstig het “comply or explain”-principe)¹¹².

4:70 In de praktijk zullen de beslissingen van de NBB over enerzijds de geschiktheid van de betrokkene en anderzijds de rechtvaardiging van de niet-naleving van een van de in artikel 15, 94° van de Toezichtswet Verzekeringen opgenomen onafhankelijkheidscriteria doorgaans gelijktijdig worden genomen. Het kan echter niet worden uitgesloten dat deze twee beslissingen los van elkaar worden genomen wanneer de kwestie van de onafhankelijkheid ook betrekking heeft op het doorlopend toezicht op de governance.

4.3.4 TIJDSBESTEDING

4:71 Krachtens de artikelen 82, § 1 en 83, § 1 van de Toezichtswet Verzekeringen dienen alle bestuurders, effectieve leiders en verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties voldoende tijd te besteden aan de vervulling van hun taken bij de onderneming¹¹³. Dit geldt ook in perioden van sterk verhoogde activiteit, zoals reorganisaties, crisissituaties, fusies, enz.

4:72 De tijdsbesteding moet per geval worden beoordeeld, rekening houdend met de functie van de betrokkene, de aard en de complexiteit van de activiteiten, evenals de omvang, het risicoprofiel en de organisatiestructuur van de onderneming.

4:73 Er wordt aanbevolen om bij de algemene beoordeling van de tijdsbesteding uit te gaan van (i) basisaannames, (ii) een kwantitatieve beoordeling van het aantal externe functies dat de betrokkene uitoefent en (iii) een kwalitatieve beoordeling van de tijd die nodig is voor de beoogde functie.

4:74 De onderneming dient zelf te bepalen welke aannames zij hanteert bij de beoordeling van de tijdsbesteding van alle te beoordelen personen. Het wordt als een goede praktijk beschouwd om aan te nemen dat de functies van lid van het directiecomité en verantwoordelijke voor een controlefunctie voltijds worden uitgeoefend, behoudens uitzonderingen die verband houden met synergieën tussen verschillende functies binnen de groep.

4:75 Het gelijktijdig uitoefenen van verschillende mandaten is een belangrijke factor die de tijdsbesteding kan beïnvloeden. Hoewel er voor de onder dit hoofdstuk vallende bestuurders van ondernemingen geen maximumaantal mandaten geldt, is het aan te bevelen dat de ondernemingen het aantal externe functies dat door de betrokkene wordt uitgeoefend analyseren en nagaan of dit aantal strookt met hun interne regels inzake externe functies (kwantitatieve beoordeling).

4:76 Naast de kwantitatieve beoordeling moeten de ondernemingen ook kwalitatief beoordelen of de betrokkene voldoende tijd heeft om de beoogde functie uit te oefenen, rekening houdend met alle relevante elementen (aantal vergaderingen, af te leggen trajecten, vereiste introducties en opleidingen, enz.).

4:77 De ondernemingen bezorgen de NBB via het fit & proper-formulier “Nieuwe benoeming” het resultaat van hun algemene beoordeling van de tijdsbesteding, waarbij ze indien mogelijk een onderscheid maken tussen kwantitatieve en kwalitatieve beoordelingen¹¹⁴. Deze algemene beoordeling moet rekening houden met de bovengenoemde elementen en ten minste een schatting omvatten van het aantal dagen per jaar dat aan de betrokken functie en, in voorkomend geval, aan de andere beroepsactiviteiten van de betrokken persoon wordt besteed.

4.3.5 COLLECTIEVE GESCHIKTHEID

4:78 In principe heeft een deskundigheidsbeoordeling altijd betrekking op één persoon. Wanneer de beoordeling evenwel betrekking heeft op een functie binnen een meerhoofdig orgaan, dient rekening

¹¹² In dat geval dient de onderneming samen met het fit & proper-formulier van de betrokken bestuurder een verzoek om afwijking in, waarin zij de gegrondheid van dit verzoek motiveert. De NBB beslist in het kader van haar governancetoezicht of dit verzoek om afwijking al dan niet wordt ingewilligd.

¹¹³ Zie met name artikel 83 van de Toezichtswet Verzekeringen.

¹¹⁴ Overeenkomstig mededeling NBB_2022_19 betreffende externe functies moet de onderneming de NBB via het eManex-platform in kennis stellen van alle externe functies die de betrokkenen uitoefenen en moeten materiële wijzigingen van bestaande externe functies ook aan de NBB worden meegedeeld via het formulier “Nieuwe elementen” (zie ook hoofdstuk 5 van dit handboek).

gehouden te worden met de samenstelling en de werking van dit gehele orgaan¹¹⁵. Dit betekent dat dient nagegaan te worden of de deskundigheid in dit orgaan voldoende is gewaarborgd met deze persoon, gelet op zijn/haar kennis, ervaring en vaardigheden. Dit geldt ook voor de effectieve leiding, ingeval de onderneming geen directiecomité heeft.

4.3.5.1 Domeinen van collectieve geschiktheid

- 4:79 De raad van bestuur en het directiecomité moeten collectief in staat zijn de activiteiten van de onderneming te begrijpen, met inbegrip van de voornaamste risico's waaraan zij is blootgesteld.
- 4:80 De collectieve kennis, vaardigheden en ervaring die in het betrokken orgaan aanwezig moeten zijn, hangen af van de kenmerken van de onderneming. Bij het bepalen van de domeinen van collectieve geschiktheid die in de raad van bestuur en het directiecomité aanwezig moeten zijn, moet rekening worden gehouden met het bedrijfsmodel, de strategie, de risicobereidheid, het risicoprofiel en de aard, de reikwijdte en de locatie van de activiteiten.
- 4:81 Overeenkomstig de EIOPA-richtsnoeren moet de collectieve geschiktheid minstens de volgende gebieden bestrijken:
- a. 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.
- 4:82 Dit zijn minimumcriteria. De NBB beveelt aan om naast deze criteria ook rekening te houden met de volgende gebieden, tenzij de onderneming kan aantonen dat deze niet relevant zijn:
- risicobeheer, compliance en interne audit,
 - informatietechnologie en -veiligheid,
 - klimaat- en milieurisico's,
 - lokale, regionale en mondiale markten;
 - in voorkomend geval, het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering, en
 - het beheer van (inter)nationale groepen en van risico's die verband houden met de groepsstructuren, wanneer van toepassing.
- 4:83 Tegen deze achtergrond en gelet op het evenredigheidsbeginsel besteedt de NBB bijzondere aandacht aan de volgende 3 onderdelen van de beoordeling van de collectieve geschiktheid: (i) informatietechnologie en -veiligheid; (ii) klimaat- en milieurisico's; en (iii) het witwasrisico en het risico van terrorismefinanciering (voor ondernemingen die het levensverzekeringsbedrijf beoefenen).
- 4:84 Deze gebieden moeten nader worden bepaald in het geschiktheidsbeleid van de onderneming.

4.3.5.2 Beoordeling

- 4:85 Bij hun beoordeling van de collectieve geschiktheid moeten de ondernemingen de samenstelling van de raad van bestuur en van het directiecomité afzonderlijk van elkaar beoordelen. Terwijl het directiecomité als geheel over een hoog niveau van managementvaardigheden moet beschikken, moet de raad van bestuur als geheel in zijn beleids-/strategie- en toezichtsfunctie over voldoende managementvaardigheden beschikken om zijn taken doeltreffend te organiseren en de door het directiecomité gehanteerde managementpraktijken en genomen beslissingen te kunnen begrijpen en ter discussie te kunnen stellen.
- 4:86 De collectieve geschiktheid van de raad van bestuur en het directiecomité moet worden beoordeeld met behulp van een matrix. De ondernemingen dienen daartoe gebruik te maken van:
- a) hetzij het model voor een geschiktheidsmatrix dat in het fit & proper-formulier is opgenomen;
 - b) hetzij een eigen passende methode die in overeenstemming is met de criteria van dit handboek.

¹¹⁵ In artikel 273, lid 3 van Gedelegeerde Verordening 2015/35 wordt in dit verband het volgende bepaald: "Bij de beoordeling of de leden van het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend 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".

- 4:87 De onderneming is eveneens verantwoordelijk voor het vaststellen van tekortkomingen door middel van een permanente zelfbeoordeling van haar raad van bestuur en directiecomité.
- 4:88 Op basis van de door de onderneming verstrekte informatie beoordeelt de NBB in welke mate de kandidaat bijdraagt aan de collectieve geschiktheid.
- 4:89 Tot slot zij eraan herinnerd dat de ondernemingen verplicht zijn de NBB te informeren over de eventuele taakverdeling tussen de leden van het directiecomité en de niet-uitvoerende bestuurders en over belangrijke wijzigingen hierin.

4.4 ORGANISATORISCHE VEREISTEN VOOR DE GESCHIKTHEIDSBEOORDELING

- 4:90 Zoals hoger vermeld ligt de primaire verantwoordelijkheid voor de beoordeling van de geschiktheid bij de onderneming. Om deze beoordeling te kunnen uitvoeren, moet zij over beleidslijnen, procedures en processen beschikken¹¹⁶.

4.4.1. GESCHIKTHEIDSBELEID

- 4:91 De onderneming moet een geschiktheidsbeleid ontwikkelen en ten uitvoer leggen dat rekening houdt met de toepasselijke regelgeving en is afgestemd op haar algemeen governancekader, bedrijfscultuur en risicobereidheid. Dit betekent dat de raad van bestuur van de onderneming een beleid voor de beoordeling van de geschiktheid van zowel de bestuurders als de effectieve leiders en de verantwoordelijken voor de onafhankelijke controlefuncties moet vaststellen en actualiseren. Dit beleid dient ten minste het volgende te omvatten:
- a. de procedure voor de selectie, benoeming, herbenoeming en opvolgingsplanning van leden van de raad van bestuur, van de effectieve leiders en van de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties en de toepasselijke interne procedure voor de beoordeling van de geschiktheid van deze personen;
 - b. de bij de geschiktheidsbeoordeling te hanteren criteria, waaronder minstens de 5 criteria voor de beoordeling van de geschiktheid die in dit handboek zijn vastgelegd;
 - c. hoe de beoordeling dient te worden gedocumenteerd.
- 4:92 Indien er rekening houdend met het evenredigheidsbeginsel een benoemingscomité is opgericht, draagt dit bij tot de ontwikkeling van een dergelijk beleid. De raad van bestuur, en, in voorkomend geval, het benoemingscomité kunnen ook een beroep doen op de afdelingen HR, Legal en Compliance, die actief moeten bijdragen tot de ontwikkeling van dit beleid.
- 4:93 Voor meer informatie over het geschiktheidsbeleid zij verwezen naar circulaire NBB_2016_31.

4.4.2. SELECTIEPROCEDURE EN OPVOLGINGSPLANNEN

- 4:94 Onverminderd het recht van aandeelhouders om de leden van de raad van bestuur te benoemen, moet de raad van bestuur, in voorkomend geval via het benoemingscomité, actief bijdragen aan de selectie van kandidaten voor vacante functies van lid van de raad van bestuur, effectieve leider (met uitzondering van effectieve leiders van niveau "N-1") en verantwoordelijke voor een onafhankelijke controlefunctie, in voorkomend geval in samenwerking met de afdelingen HR, Legal en Compliance.
- 4:95 Onverminderd het recht van de aandeelhouders om alle leden van de raad van bestuur gelijktijdig te benoemen en te vervangen, moet de raad van bestuur opvolgingsplannen opstellen voor haar leden, de effectieve leiders (met uitzondering van effectieve leiders van niveau "N-1") en de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties.
- 4:96 Voor nadere informatie over deze onderwerpen zij verwezen naar circulaire NBB_2016_31.

¹¹⁶ Artikel 273, lid 1 van Gedelegeerde Verordening 2015/35 bepaalt in dit verband 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".

4.4.3. INTRODUCTIE EN OPLEIDING

- 4:97 De verzekerings- en herverzekeringsondernemingen wordt aanbevolen te voorzien in relevante en, in voorkomend geval, op maat gesneden introductie- en opleidingsprogramma's voor bestuurders en effectieve leiders (met uitzondering van effectieve leiders van niveau "N-1").
- 4:98 Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar circulaire NBB_2016_31.

4.5 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE ONDERNEMING

- 4:99 De beoordeling van de individuele en collectieve geschiktheid vindt plaats vóór de infunctietreding en vervolgens, tijdens de uitoefening van de functie, op regelmatige basis.

4.5.1 BEOORDELING VÓÓR DE INFUNCTIETREDING

- 4:100 Alvorens een kandidaat te benoemen voert de onderneming een waakzaamheidsonderzoek uit, waarvan het niveau afhangt van de beoogde functie. Dit handboek bevat concrete aanbevelingen en richtlijnen die de onderneming kan hanteren bij de beoordeling van de geschiktheid van een persoon.
- 4:101 Wanneer de onderneming na afloop van het door haar verrichte onderzoek de kandidaat voor de betrokken functie wenst aan te werven, wordt aanbevolen deze interne selectiebeslissing schriftelijk vast te leggen. De beslissing bevat idealiter niet alleen het besluit tot selectie, maar tevens de overwegingen die tot die beslissing hebben geleid (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.

4.5.2 HERBEOORDELING TIJDENS DE UITOEFENING VAN EEN FUNCTIE

- 4:102 De vereiste van geschiktheid heeft een voortdurend karakter: overeenkomstig artikel 40 van de Toezichtswet Verzekeringen dienen de betrokkenen permanent over de vereiste professionele betrouwbaarheid en passende deskundigheid te beschikken.

1) Periodieke herbeoordeling

- 4:103 Aanbevolen wordt dat de raad van bestuur en, in voorkomend geval, het benoemingscomité, periodiek de structuur, omvang, samenstelling en prestaties van de raad van bestuur en de kennis, vaardigheden, ervaring en mate van betrokkenheid van individuele leden van de raad van bestuur alsook van deze raad als geheel beoordelen. Deze periodieke herbeoordeling moet minstens eenmaal per jaar worden uitgevoerd voor significante ondernemingen, en om de twee jaar voor minder significante ondernemingen.

2) Herbeoordeling op basis van specifieke gebeurtenissen

- 4:104 Wanneer de onderneming op de hoogte wordt gebracht van een gebeurtenis die een invloed kan hebben op de beoordeling van de individuele geschiktheid van een te beoordelen persoon of op de beoordeling van de collectieve geschiktheid van een besluitvormingsorgaan¹¹⁷, dient zij na te gaan of een formele herbeoordeling nodig is in het licht van de gevolgen van deze gebeurtenis voor de geschiktheid van de betrokken persoon, en moet zij de onderliggende overwegingen schriftelijk vastleggen. Indien de onderneming concludeert dat een ad-hoc-herbeoordeling noodzakelijk is, dient zij dit onmiddellijk ter kennis te brengen van de NBB. Voorbeelden van gebeurtenissen die automatisch moeten leiden tot een herbeoordeling van de collectieve geschiktheid van een orgaan zijn: een belangrijke wijziging in het bedrijfsmodel, de risicobereidheid of de strategie van de onderneming; een belangrijke wijziging in de samenstelling van de raad van bestuur of het directiecomité; redelijke gronden om te vermoeden dat geld werd of wordt witgewassen of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt of daar een poging toe is of wordt gedaan; enz.

3) Procedures en processen voor de herbeoordeling van de geschiktheid

- 4:105 Er wordt aanbevolen procedures en processen in te stellen om de individuele en collectieve geschiktheid van de onder dit handboek vallende personen permanent, periodiek of op basis van

¹¹⁷ Zie artikel 81, § 4 van de Toezichtswet Verzekeringen.

specifieke gebeurtenissen te controleren. De periodieke herbeoordelingen, de overwegingen of een ad-hoc-herbeoordeling nodig is in geval van specifieke gebeurtenissen en de op deze specifieke gebeurtenissen gebaseerde herbeoordelingen zelf moeten schriftelijk worden vastgelegd.

4:106 De onderneming moet de NBB onmiddellijk op de hoogte brengen indien er bij periodieke herbeoordelingen of bij herbeoordelingen naar aanleiding van specifieke gebeurtenissen significante tekortkomingen worden vastgesteld. Dit dient te gebeuren aan de hand van het fit & proper-formulier "Nieuwe elementen".

4) Conclusie van de beoordeling of herbeoordeling

4:107 Als de door de onderneming uitgevoerde beoordeling of herbeoordeling tot de conclusie leidt dat een persoon niet geschikt is om te worden benoemd in de beoogde functie, mag deze persoon niet worden benoemd. Als de betrokkene al benoemd is, dient deze benoeming te worden herroepen. Met uitzondering van de tekortkomingen op de criteria voor de beoordeling van de professionele betrouwbaarheid, dient een onderneming, als zij bij haar beoordeling of herbeoordeling gemakkelijk te verhelpen tekortkomingen vaststelt, passende corrigerende maatregelen te nemen om deze tekortkomingen tijdig te verhelpen.

4:108 In ieder geval dient de NBB onmiddellijk op de hoogte te worden gesteld van eventueel vastgestelde belangrijke tekortkomingen¹¹⁸. Daarbij dienen de maatregelen te worden vermeld die zijn genomen of gepland om deze tekortkomingen te verhelpen, evenals de termijn voor de uitvoering ervan¹¹⁹.

4.6 GESCHIKTHEIDSBEOORDELING DOOR DE NBB

4.6.1 TIJDSTIP VAN DE BEOORDELING

4:109 De NBB beoordeelt de geschiktheid van personen die een onder de Toezichtswet Verzekeringen vallende functie wensen te vervullen vóór zij daadwerkelijk in functie treden. De NBB voert ook een beoordeling uit wanneer feiten en/of omstandigheden dit rechtvaardigen. De concrete draagwijdte en de beoordelingsmethode verschillen naargelang van het tijdstip waarop de beoordeling plaatsvindt.

4.6.1.1 Vóór de infunctietreding

4:110 Deze beoordeling vindt plaats bij de aanvraag van een vergunning¹²⁰ door een onderneming of wanneer een onderneming die reeds over een vergunning beschikt, voornemens is om iemand aan te stellen in een functie die onder de Toezichtswet Verzekeringen valt. In dit laatste geval kan het gaan om iemand die reeds werkzaam is bij de betrokken onderneming of om een externe persoon.

4.6.1.2 Tijdens de uitoefening van een functie

4:111 In het kader van het door de NBB uitgeoefend doorlopend prudentieel toezicht wordt de geschiktheid van de personen die onder de Toezichtswet Verzekeringen vallen ook herbeoordeeld als er nieuwe feiten en/of omstandigheden zijn die redelijkerwijs een herbeoordeling rechtvaardigen. Het behoort tot de bevoegdheid van de NBB om te bepalen wat nieuwe feiten en/of omstandigheden zijn.

¹¹⁸ Artikel 81, § 4 van de Toezichtswet Verzekeringen.

¹¹⁹ Zie met name de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse financiële bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, nr. 54-2682/001, p. 24: "Het behoort tot de primaire verantwoordelijkheid van de betrokken persoon en de instelling om elk relevant nieuw feit dat een invloed kan hebben op het "fit & proper"-karakter van de betrokkene, onverwijld te melden aan de toezichthouder. [...] [Zij dienen] de toezichthouder steeds juiste en volledige informatie te verschaffen opdat de eerstgenoemde 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 de betrokken persoon niet langer als geschikt wordt beschouwd."

¹²⁰ Voor benoemingen die in het kader van een vergunningsdossier worden onderzocht, moeten dezelfde geschiktheidscriteria worden gehanteerd en moet de procedure in grote lijnen op dezelfde wijze worden toegepast, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de vergunningscontext. Het besluit van de NBB wordt echter volgens een ad-hocplanning genomen, zodat de infunctietreding samenvalt met het besluit over de vergunning.

1) *Herbeoordeling op basis van specifieke signalen*

- 4:112 In de praktijk gaat de NBB af op signalen die twijfel zaaien over iemands geschiktheid en dus de noodzaak kunnen rechtvaardigen om te toetsen of de betrokkene voldoende geschikt is voor de door hem/haar uitgeoefende functie. Deze signalen kunnen zeer divers zijn¹²¹.
- 4:113 Wanneer een strafrechtelijke, administratieve, burgerrechtelijke 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 betrokkene, kan de NBB de raad van bestuur van de betrokken onderneming vragen of hij - in het licht van de feiten waarvan de betrokkene wordt beschuldigd - meent het vertrouwen in die persoon te kunnen behouden. De onderneming dient van de betrokken persoon volledige transparantie te verkrijgen over de tenlastegelegde feiten. De NBB voert in elk geval zelf een beoordeling uit en houdt daarbij rekening met de motivering van de raad van bestuur en de aard van de tenlastegelegde feiten.
- 4:114 Indien de NBB een nieuwe beoordeling uitvoert, zal deze voornamelijk betrekking hebben op het optreden en het functioneren van de betrokkene in de praktijk. Zo gaat de NBB onder meer na op welke wijze de betrokkene zijn/haar kennis en vaardigheden heeft ingezet en of de besluitvorming en bedrijfsvoering al dan niet getuigen van professioneel gedrag.
- 4:115 De nieuwe beoordeling kan voor één of meer personen tegelijk worden uitgevoerd, naargelang van de aanleiding voor de herbeoordeling. Indien bijvoorbeeld bezorgdheid over de bedrijfscultuur de aanleiding vormt voor de herbeoordeling, dan zullen er waarschijnlijk meerdere personen opnieuw worden beoordeeld. Indien de aanleiding van de herbeoordeling 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 herbeoordeling zich waarschijnlijk op deze specifieke persoon richten, zonder dat dit afbreuk doet aan de mogelijkheid om later andere personen aansprakelijk te stellen wegens niet-nakoming van hun toezichthoudende taken.
- 4:116 Het aantreden van een nieuwe bestuurder leidt niet automatisch tot de herbeoordeling van de collectieve geschiktheid 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 grond zijn voor een herbeoordeling van de collectieve geschiktheid. Dit kan met name het geval zijn indien een persoon met een bepaalde deskundigheid aftreedt en er voor deze persoon geen (tijdelijke) vervanging wordt gezocht of gevonden of nog, indien leden van de raad van bestuur van functie veranderen (bijvoorbeeld van niet-uitvoerende naar uitvoerende bestuurder).

2) *Herbeoordeling zonder specifieke signalen*

- 4:117 De NBB kan de individuele en collectieve geschiktheid van te beoordelen personen ook doorlopend herbeoordelen - zonder dat er specifieke signalen zijn - in het kader van de uitoefening van haar algemeen risicogebaseerd toezicht.

4.6.2 BEOORDELINGSPROCEDURE

4.6.2.1 Vóór de infunctietreding

- 4:118 Overeenkomstig artikel 81 van 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 onder de toepassing van de wet vallen. Wanneer een persoon van functie verandert, dient dit als een nieuwe benoeming te worden beschouwd. Er is tevens sprake van een

¹²¹ Voorbeelden zijn de opening van of ontwikkelingen in strafrechtelijke, burgerrechtelijke, administratieve of tuchtrechtelijke procedures, het bestaan van goede redenen om te vermoeden dat in verband met de onderneming geld wordt of werd witgewassen of terrorisme wordt of werd gefinancierd, of dat gepoogd wordt of werd geld wit te wassen of terrorisme te financieren, of dat er een verhoogd risico is daarop, een onverwachte verandering in de bedrijfsresultaten, bezorgdheid over het gehanteerde bedrijfsmodel of over de integere en beheerste bedrijfsvoering, de uitbreiding van activiteiten naar het buitenland, de uitbesteding van (kern)taken, het structureel niet of niet tijdig reageren op verzoeken om informatie vanwege de toezichthouder, een groot verloop van medewerkers, een slechte administratie, het (herhaaldelijk) overtreden van wet- en regelgeving. In voorkomend geval gaat het om een combinatie van signalen die in hoofde van de toezichthouder twijfel zaaien over iemands geschiktheid.

verandering van functie wanneer er binnen de raad van bestuur en het directiecomité een significante nieuwe taakverdeling is vastgesteld.

- 4:119 Conform de beginselen van behoorlijk bestuur, streeft de NBB ernaar haar beslissing binnen een redelijke termijn te nemen, bij voorkeur binnen 2 maanden. Afhankelijk van het geval kunnen geschiktheidsbeoordelingen leiden tot bijkomende verificaties (bv. één of meer interviews, raadpleging van andere (buitenlandse) toezichthouders, raadpleging van opgegeven referenties, opvraging van bijkomende informatie bij het gerecht of andere autoriteiten, enz.), die op hun beurt bijkomend analysewerk voor de NBB met zich kunnen meebrengen. Dit kan tot gevolg hebben dat het eigenlijke onderzoek van het dossier meer tijd vergt. In dergelijke gevallen (tijdrovende /complexe dossiers) hanteert de NBB als richtlijn dat binnen 4 maanden een beslissing moet worden genomen.
- 4:120 Deze indicatieve termijnen beginnen te lopen zodra de naar behoren ingevulde formulieren en alle nodige informatie aan de NBB zijn toegezonden. Wanneer de NBB bijkomende informatie opvraagt bij de onderneming, worden deze termijnen opgeschort totdat de betrokken informatie is verstrekt. De ondernemingen wordt verzocht rekening te houden met deze indicatieve termijnen voor het tijdig overmaken van het schriftelijk dossier via de standaardformulieren.
- 4:121 De benoeming kan niet plaatsvinden vóór de NBB een beslissing heeft genomen. Kort na het indienen van de naar behoren ingevulde formulieren kan de onderneming via de gebruikelijke kanalen contact opnemen met de NBB om na te gaan of deze laatste het dossier al dan niet als tijdrovend /complex beschouwt. Indien dit het geval is, kan de benoeming uitzonderlijk plaatsvinden onder opschortende voorwaarde en kan ze onder vermelding van die voorwaarde ook openbaar gemaakt worden.
- 4:122 Wanneer een voordracht tot benoeming betrekking heeft op een persoon die voor het eerst wordt voorgedragen voor een onder de wet vallende functie, raadpleegt de NBB de FSMA.¹²² De FSMA maakt de relevante feitelijke informatie over aan de NBB binnen een termijn van een week na ontvangst van het verzoek om advies.

4.6.2.2 Tijdens de uitoefening van een functie

- 4:123 Het is aan de NBB om te beslissen of de geschiktheid van een persoon in functie opnieuw moet worden beoordeeld. Zo kan de NBB naar aanleiding van vaststellingen of analyses in het kader van de uitoefening van haar toezicht op een specifieke onderneming, beslissen over te gaan tot een herbeoordeling van de geschiktheid van de betrokken personen. Die beslissing kan bijvoorbeeld gebaseerd zijn op rapporten of vaststellingen waaruit een negatieve of afwijzende houding blijkt ten aanzien van algemeen aanvaarde best practices (bijvoorbeeld inzake transparante en volledige informatiedoorstroming naar het wettelijk bestuursorgaan), het ontstaan van concrete twijfels over de vraag of de onderneming, de leden van de raad van bestuur of het directiecomité of de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties in het verleden of het heden aan de vereisten op het gebied van de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme voldeden of voldoen, 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.¹²³.
- 4:124 In geval van herbeoordeling van een persoon laat de NBB de onderneming weten welke informatie zij wenst te ontvangen. De NBB kan alle nodige informatie opvragen voor haar beoordeling (met name de door de onderneming uitgevoerde periodieke beoordelingen) of de betrokkenen interviewen.
- 4:125 Wanneer de NBB overgaat tot een herbeoordeling, kan zij de persoon in kwestie om medewerking verzoeken. Indien de betrokkene zijn/haar medewerking weigert, kan de NBB de onderneming daarvan op de hoogte brengen om de nodige informatie te verkrijgen. Indien het resultaat niet bevredigend is, kan de NBB administratieve maatregelen (met name de vervanging van de betrokkene) nemen en/of administratieve sancties opleggen.

¹²² Artikel 81, § 2 van de Toezichtswet Verzekeringen.

¹²³ Zie met name de Memorie van Toelichting bij de wet van 5 december 2017 houdende diverse financiële bepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2017-2018, nr. 54-2682/001, p. 24.

4.6.3 INFORMATIE VOOR DE BEOORDELING

4.6.3.1 Informatiebronnen van de NBB

4:126 Om een zo volledig mogelijk beeld te verkrijgen van de geschiktheid van een persoon, gebruikt de NBB een breed scala aan informatiebronnen, zoals:

- het door de onderneming en de betrokkene naar behoren ingevuld en ondertekend toepasselijk standaardformulier (zie hoofdstuk 5 van dit handboek), met inbegrip van de informatie die de NBB zo nodig kan verkrijgen van de referenties die erin zijn opgenomen;
- de door de onderneming verrichte geschiktheidsbeoordeling, met inbegrip van de beoordeling van de collectieve geschiktheid door de raad van bestuur en de beoordeling van de belangenconflicten en de tijdsbesteding;
- de toezichtsinformatie 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, waarvan het verslag bij het geschiktheidsformulier dient te worden gevoegd;
- adviezen van de FSMA;
- adviezen van andere autoriteiten die toezicht houden op de onderneming (zoals de toezichthoudende autoriteiten die belast zijn met de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, de financiële inlichtingeneenheden en de bevoegde handhavende instanties, de belastingautoriteiten, enz.);
- informatie die werd verkregen van de gerechtelijke autoriteiten;
- informatie uit databanken van EIOPA (bv. over geschiktheid);
- indien voorhanden, de door de onderneming uitgevoerde periodieke (en schriftelijk vastgelegde) herbeoordeling van de betrokkene op basis van het toepasselijke functieprofiel, inclusief de overwegingen die tot deze herbeoordeling hebben geleid;
- overige informatie waarover de onderneming beschikt en die relevant kan zijn voor de geschiktheidsbeoordeling;
- openbare informatie.

4:127 De NBB is bevoegd om alle informatie op te vragen die zij noodzakelijk acht voor de geschiktheidsbeoordeling van een persoon¹²⁴. Het is aangewezen dat ondernemingen belangrijke wijzigingen in hun geschiktheidsbeleid systematisch en spontaan melden aan de NBB.

4.6.3.2 Bewust achterhouden of verkeerd overmaken van informatie

4:128 De onderneming en de te beoordelen persoon verschaffen de NBB via de standaardformulieren en op haar verzoek juiste en volledige informatie. Bij twijfel over de relevantie of materialiteit van bepaalde informatie moet de betrokken informatie toch worden verstrekt of moet de onderneming via de gebruikelijke kanalen nagaan bij de NBB of het nodig is deze informatie te verstrekken. Veroordelingen, van welke aard ook, moeten steeds worden opgenomen in de formulieren. Alleen de NBB is bevoegd om te oordelen in welke mate zij relevant of materieel zijn voor de geschiktheidsbeoordeling.

4:129 De vaststelling van een tekortkoming op dit gebied heeft een negatieve invloed op de beoordeling door de NBB. Het niet melden van relevante en materiële informatie wordt door de NBB beschouwd als een toezichtsantecedent. De NBB kan een dergelijke tekortkoming op het spoor komen via andere informatiebronnen.

4:130 Indien de instelling opzettelijk informatie achterhoudt, leidt dit onmiddellijk tot een weigering aangezien hieruit een gebrek aan transparantie ten aanzien van de NBB blijkt.

¹²⁴ Artikel 36/19 van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België.

4.6.4 TECHNIEK VAN HET INTERVIEW

- 4:131 Bij een geschiktheidsbeoordeling kan de NBB ervoor opteren de betrokken persoon te interviewen. Zij doet dit met name 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 hanteert hierbij een risicogebaseerde benadering en houdt rekening 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 over de door de onderneming en de betrokkene verstrekte informatie. Als algemene regel geldt dat er in het geval van significante ondernemingen altijd een interview plaatsvindt bij nieuwe benoemingen in de functie van CEO (of gelijkwaardige 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 voor deskundigheids- en betrouwbaarheidsbeoordelingen. Indien er na het initiële interview nog bezorgdheden zijn, kan hiervoor een tweede specifiek interview worden gehouden.
- 4:132 Het interviewpanel bestaat uit minimum twee leden. Voor kandidaten voor de functie van Compliance Officer kan het interview samen met de FSMA worden afgenomen.
- 4:133 Tijdens dit interview gaat de NBB na of het beeld dat de onderneming heeft geschetst van de geschiktheid van een persoon, strookt met de wijze waarop die persoon overkomt tijdens het interview, eventueel in combinatie met andere toezichtsinformatie en -antecedenten met betrekking tot de onderneming of de persoon in kwestie.
- 4:134 Het interview laat de NBB 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 wijst de NBB de onderneming op domeinen waar verdere inspanningen nodig zijn (bijvoorbeeld een gebrek aan kennis van een specifiek onderwerp).
- 4:135 Het interview vindt in principe plaats zonder dat de betrokken onderneming hierbij aanwezig is, maar de NBB kan daar anders over beslissen.
- 4:136 Indien het interview twijfels over de geschiktheid van de kandidaat doet ontstaan of bevestigt, of een aantal te verbeteren punten aan het licht brengt, deelt de NBB deze beoordeling van het interview schriftelijk mee aan de voorzitter van de raad van bestuur van de onderneming en aan de betrokkene.
- 4:137 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 verkrijgen.

4.6.5 RESULTAAT EN GEVOLGEN VAN DE BEOORDELING

- 4:138 Na afloop van de 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 van de beoordeling en, eventueel, van enkele onderliggende bevindingen.
- 4:139 In voorkomend geval kan de NBB haar beslissing tot goedkeuring vergezeld doen gaan van aanvullende bepalingen (*ancillary provisions*) om eventuele tekortkomingen van ondergeschikte aard te verhelpen. Deze aanvullende bepalingen mogen geen betrekking hebben op aspecten die verband houden met de professionele betrouwbaarheid.

- 4:140 Ze kunnen de vorm aannemen van aanbevelingen¹²⁵ maar ook van voorwaarden¹²⁶ of verplichtingen¹²⁷. Aangezien de geschiktheid een voortdurend karakter heeft, beschikt de NBB te allen tijde over de mogelijkheid om de daadwerkelijke naleving van dergelijke voorwaarden of verplichtingen te monitoren, en, indien nodig, een herbeoordeling uit te voeren.
- 4:141 Wanneer een onderneming aan de NBB onvoldoende informatie verschaft over de geschiktheid van een te beoordelen persoon, deelt deze laatste de onderneming mee dat de benoeming van de betrokkene niet kan worden goedgekeurd omdat zijn/haar geschiktheid onvoldoende is aangetoond en verzoekt zij de onderneming het dossier in te trekken, of neemt zij een negatief besluit.
- 4:142 Negatieve besluiten van de NBB aangaande de geschiktheid van een persoon worden steeds grondig gemotiveerd. Er kan een beroep worden ingesteld bij de Raad van State. De concrete beroepsmogelijkheden worden vermeld in de kennisgevingsbrief.
- 4:143 Tot slot kan nog worden opgemerkt dat de NBB tevens - los van enige formele positieve, negatieve of voorwaardelijke beslissing inzake de geschiktheid - de onderneming kan contacteren om feedback te geven over een ingediende kandidatuur. Indien de onderneming de kandidatuur bijvoorbeeld intrekt tijdens de behandeling van het dossier door de NBB, kan deze laatste - in het kader van, enerzijds, de verantwoordelijkheid die op de onderneming rust om de geschiktheid te beoordelen en/of anderzijds, het bredere governanceperspectief - feedback geven over de vastgestelde problemen. Indien nodig kan de NBB ook passende prudentiële maatregelen opleggen om bepaalde tekortkomingen in het geschiktheidsbeleid of de governance van de onderneming te verhelpen.

4.7 INDIVIDUELE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE BESTUURDERS

- 4:144 De leden van de raad van bestuur en het directiecomité moeten een passend inzicht hebben in en bijdragen tot de activiteitsterreinen waarvoor zij samen met de andere leden verantwoordelijk zijn, ook al is een individueel lid als enige verantwoordelijk voor specifieke terreinen.
- 4:145 Het feit dat een lid van de raad van bestuur of het directiecomité geen specifieke rol of exclusieve verantwoordelijkheid voor een bepaald werkterrein heeft, ontslaat hem/haar niet van de noodzaak dit inzicht te hebben en aldus de besprekingen en besluiten van de raad van bestuur of het directiecomité met kennis van zaken en actief voor te bereiden en eraan deel te nemen.
- 4:146 Hieruit volgt dat een lid van de raad van bestuur of het directiecomité dat binnen de onderneming een functie bekleedt of bekleedde ten tijde van de feiten die tot bepaalde bevindingen hebben geleid (bijvoorbeeld witwassen, fraude of andere bevindingen naar aanleiding van inspecties ter plaatse of gerechtelijke procedures), afhankelijk van de geldende regelgeving verantwoordelijk kan worden gehouden voor die bevindingen, ook al bestaat er geen verband tussen zijn/haar individuele taken en verantwoordelijkheden binnen het beleidsorgaan en de betrokken bevindingen. Onverminderd andere specifieke omstandigheden die in een bepaald geval relevant kunnen zijn, kunnen feiten die erop wijzen dat een persoon in functie individueel verantwoordelijk kan worden gehouden voor het niet nakomen van zijn/haar collectieve verantwoordelijkheid om de feiten die tot de bevindingen hebben geleid naar behoren aan te pakken, zijn/haar geschiktheid voor de functie beïnvloeden. Bij de

¹²⁵ Aanbevelingen zijn bedoeld om best practices bij de ondernemingen te bevorderen en op wenselijke verbeteringen te wijzen. De NBB formuleert niet alleen aanbevelingen in het kader van de geschiktheidsbeoordeling, maar in alle domeinen van het prudentieel toezicht.

¹²⁶ 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 meest voorkomende voorwaarden zijn met name: (i) een verbintenis tot het volgen van een specifieke opleiding; (ii) het opgeven van een bestuursfunctie, een mandaat of een andere functie buiten de onderneming; (iii) een proefperiode voor de verantwoordelijken voor onafhankelijke controlefuncties (net onder het niveau van het directiecomité), na afloop waarvan de NBB kan beslissen om haar aanvankelijke positieve beslissing al dan niet te valideren.

¹²⁷ In het besluit van de NBB kan eveneens een verplichting zijn opgenomen om specifieke informatie te verstrekken met het oog op de doorlopende beoordeling van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid of om een specifieke maatregel te nemen 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 voor een voorwaarde geldt, heeft het niet naleven van een verplichting niet automatisch een invloed op de beoordeling van de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de te benoemen persoon. De meest voorkomende verplichtingen zijn met name: (i) melden van lopende rechtszaken; (ii) ingaan op verzoeken tot verbetering van schriftelijk vastgelegde beleidslijnen met betrekking tot belangenconflicten; (iii) ingaan op verzoeken tot verbetering op het gebied van collectieve geschiktheid.

beoordeling van de verantwoordelijkheid wordt rekening gehouden met het tijdstip, de relevantie en de ernst van de vastgestelde feiten.

4.7.1 TOEPASSINGSGBIED

4:147 Er wordt een beoordeling van de individuele verantwoordelijkheid uitgevoerd als onderdeel van een geschiktheidsbeoordeling wanneer de respectieve entiteiten waar de betrokkene uit functie treedt en in functie treedt gereguleerde financiële instellingen zijn.

4.7.2 BEVINDINGEN

4:148 Alleen voldoende aangetoonde bevindingen die door een toezichthouder als (i) recent, (ii) relevant en (iii) ernstig zijn aangemerkt, worden in aanmerking genomen bij de beoordeling van de individuele verantwoordelijkheid van de betrokkene. De bevindingen kunnen van prudentiële, reglementaire of gerechtelijke aard zijn en betrekking hebben op wettelijke of reglementaire inbreuken of tekortkomingen in verband met de activiteiten van de instelling. De bevindingen van de volgende autoriteiten worden gewoonlijk in aanmerking genomen: een financiële toezichthouder (bv. prudentiële autoriteit of autoriteit belast met de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme); een gerechtelijke autoriteit; een belasting-, mededingings- of gegevensbeschermingsautoriteit, enz.

4.7.3 BEOORDELING

4:149 De bevindingen worden beoordeeld om te bepalen of de betrokkene individueel verantwoordelijk kan worden geacht. Het resultaat van deze beoordeling kan gevolgen hebben voor de geschiktheid van de betrokkene, uitgaand van een of meer van de hierboven uiteengezette geschiktheidscriteria (professionele betrouwbaarheid, onafhankelijkheid van geest en/of deskundigheid).

4:150 Er wordt een gedetailleerde beoordeling uitgevoerd van alle relevante feiten en omstandigheden die verband houden met het begrip verantwoordelijkheid, waarbij met name rekening wordt gehouden, op de relevante tijdstippen, met het volgende: (a) de mate van bewustzijn van de betrokkene (bv. niet bewust, gedeeltelijk bewust of volledig bewust); (b) de aard van de taken en verantwoordelijkheden van de betrokkene (bv. eerste, tweede of derde verdedigingslinie); (c) het soort gedrag van de betrokkene (bv. onzorgvuldig, passief of actief); (d) andere verzwarende of verzachtende omstandigheden.

4:151 Om te bepalen of de te benoemen persoon individueel verantwoordelijk kan worden gehouden voor problemen in de entiteit waar hij/zij uit functie treedt, wordt feitelijke informatie ingewonnen bij die entiteit, de betrokkene en/of de autoriteit die bevoegd is voor de entiteit waarop de aan de bevindingen ten grondslag liggende feiten betrekking hebben. Doorgaans wordt een gesprek met de betrokkene gevoerd.

4.7.4 RESULTAAT VAN DE BEOORDELING

4:152 De gedetailleerde beoordeling van de individuele verantwoordelijkheid leidt tot een van de volgende resultaten:

- een positief besluit (zonder aanvullende bepalingen¹²⁸), waarbij de geschiktheid ondanks bezwaren kan worden bevestigd;
- een positief besluit met aanvullende bepalingen (voorwaarde of verplichting) of een positief besluit waarin de verwachtingen van de toezichthouder ten aanzien van de onder toezicht staande entiteit en/of ten aanzien van het toekomstige gedrag van de te benoemen persoon worden beschreven; of
- een negatief besluit, wanneer de geschiktheid niet kan worden bevestigd wegens de ernst van de individuele verantwoordelijkheid en het ontbreken van voldoende verzachtende omstandigheden.

4:153 Deze mogelijke resultaten sluiten niet uit dat de bevoegde autoriteiten de geschiktheid van de te benoemen persoon nauwlettend in het oog houden en aanvullende maatregelen nemen in het kader van het doorlopende toezicht op de governance van de onder toezicht staande entiteit.

¹²⁸ Het begrip "aanvullende bepaling" wordt toegelicht in het punt "Resultaat en gevolgen van de beoordeling".

5. Fit & proper-formulieren

- 5:1 De geschiktheidsbeoordelingen van de NBB(/ECB) zijn in de eerste plaats gebaseerd op allerlei informatie die de instellingen en te beoordelen personen haar moeten verstrekken. Hiervoor moeten zij de standaardformulieren gebruiken die de NBB(/ECB) met dat doel heeft opgesteld. Aan de hand van deze formulieren kunnen de financiële instellingen de NBB(/ECB) op een consistente en uniforme wijze informeren en van documentatie voorzien over de deskundigheid en professionele betrouwbaarheid van de te beoordelen personen.
- 5:2 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 begrepen:
- indien het formulier betrekking heeft op de voorzitter van de raad van bestuur: ondertekening door twee andere niet-uitvoerende bestuurders;
 - indien het formulier betrekking heeft op een lid van het directiecomité of op een verantwoordelijke voor 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 NIEUWE BENOEMING

- 5:3 Het formulier "Nieuwe benoeming" moet worden gebruikt voor elke nieuwe benoeming in een functie waarvoor een geschiktheidsbeoordeling door de NBB/ECB is vereist, en voor elke belangrijke functiewijziging, met name indien de wijziging verband houdt met de taakverdeling tussen de leden van het wettelijk bestuursorgaan van de instelling en de leden van het directiecomité¹²⁹.
- 5:4 Voor elk type instelling bestaat er een specifieke versie van dit formulier. De vijf criteria voor de beoordeling van de geschiktheid komen erin aan bod¹³⁰. Het moet worden ondertekend door de instelling zelf evenals door de betrokken persoon.

¹²⁹ Er is sprake van een "belangrijke functiewijziging" binnen het wettelijk bestuursorgaan en het directiecomité, zoals onder meer bedoeld in artikel 60, §3 van de bankwet en artikel 81, §3 van de Toezichtswet Verzekeringen, en waarbij een nieuwe geschiktheidsbeoordeling moet worden uitgevoerd aan de hand van het formulier "Nieuwe benoeming", in ten minste de volgende 4 situaties:

- i. Een niet-uitvoerend bestuurder die voorzitter wordt van de raad van bestuur of van een gespecialiseerd comité (risico-, audit-, benoemings- en/of remuneratiecomité);
- ii. Een niet-uitvoerend bestuurder die lid wordt van het auditcomité en/of het risicocomité;
- iii. Een lid van het directiecomité dat voorzitter van het directiecomité (CEO) wordt; en
- iv. Een wijziging in de taakverdeling tussen de leden van het directiecomité die een verandering in de rapportering van de onafhankelijke controlefuncties en de financiële functie inhoudt (b.v. nieuw lid van het directiecomité met de verantwoordelijkheid voor een onafhankelijke controlefunctie zoals de Chief Risk Officer of nieuw lid van het directiecomité Chief Financial Officer).

Deze situaties mogen niet worden verward met het geval waarin een niet-uitvoerend bestuurder een uitvoerend bestuurder wordt of omgekeerd, wat geen belangrijke functiewijziging is binnen een besluitvormingsorgaan in de zin van artikel 60, §3 van de bankwet en artikel 81, §3 van de Toezichtswet Verzekeringen. In dat geval moet deze functiewijziging echter worden onderworpen aan een beoordeling als bedoeld in artikel 60, §1 van de bankwet en artikel 81, §1 van de Toezichtswet Verzekeringen.

¹³⁰ Voor een belangrijke functiewijziging kan de NBB/ECB per geval aangeven dat bepaalde onderdelen van het formulier "Nieuwe benoeming" niet moeten worden ingevuld.

- 5:5 Zoals vermeld in mededeling NBB_2021_04 van 19 januari 2021 betreffende het project HIVE en de digitalisatie van het "fit & proper"-proces, mag dit formulier uitsluitend langs elektronische weg aan de NBB/ECB worden verstrekt, via de daartoe bestemde portaalsites:
- voor significante kredietinstellingen: de portaalsite van de ECB;
 - voor minder significante kredietinstellingen en alle andere instellingen: de portaalsite van de NBB.
- 5:6 De website van de NBB bevat de nodige verwijzingen naar de relevante portaalsites. Het formulier voor significante kredietinstellingen die onder het toezicht van de ECB staan is geharmoniseerd voor alle landen waar de ECB de bevoegde toezichthouder is, maar in sommige vragen/onderdelen wordt rekening gehouden met specifieke nationale kenmerken. Deze specifieke kenmerken zijn vermeld aan het einde van het formulier. Alvorens het formulier in te vullen, moeten de betrokken kandidaten kennis nemen van de specifieke Belgische kenmerken.
- 5:7 Er dient benadrukt te worden dat de NBB/(ECB) niet aanvangt met de beoordeling zolang zij geen naar behoren ingevuld standaardformulier heeft ontvangen.
- 5:8 Het formulier moet door de betrokkene en de instelling worden ondertekend overeenkomstig de op de portaalsites van de ECB en de NBB verstrekte instructies.

5.2 NIEUWE ELEMENTEN

- 5:9 Wanneer er nieuwe elementen opduiken die een invloed kunnen hebben op één of meer van de 5 criteria voor de beoordeling van de geschiktheid van een te beoordelen persoon of op de collectieve geschiktheid van een besluitvormingsorgaan, brengt de instelling de NBB/ECB daar onmiddellijk van op de hoogte door toezending van een formulier "Nieuwe elementen". De instelling geeft in dit formulier een gedetailleerde beschrijving van deze nieuwe elementen en van de gevolgen ervan voor de bovengenoemde individuele of collectieve beoordeling. Zij vermeldt tevens of deze nieuwe elementen hebben geleid/zullen leiden tot een formele herbeoordeling van de individuele geschiktheid van de betrokken persoon of de collectieve geschiktheid van het betrokken besluitvormingsorgaan en, zo niet, de redenen die de instelling hebben doen besluiten dat een formele herbeoordeling niet nodig is. Indien er een formele herbeoordeling heeft plaatsgevonden, dient de instelling ook het resultaat daarvan in het formulier te vermelden. Na onderzoek van deze informatie beoordeelt de NBB/ECB of het wenselijk is de individuele geschiktheid van de betrokken persoon of de collectieve geschiktheid van het betrokken besluitvormingsorgaan opnieuw te beoordelen.
- 5:10 Het formulier "Nieuwe elementen" is ook van toepassing wanneer een bestaande leider een nieuwe externe functie uitoefent. In dat geval kan het formulier achteraf worden verzonden en moet het de volgende gegevens bevatten: (i) de begin- en einddatum van de betrokken externe functie, (ii) de precieze identificatie van de vennootschap, onderneming of instelling waar de externe functie wordt uitgeoefend (met inbegrip van kapitaalbanden of het deel uitmaken van dezelfde groep), (iii) de kenmerken van de uitgeoefende externe functie, (iv) de gevolgde procedure voor de toestemming door de organen van de instelling, en (v) de conclusies van de analyse van de gevolgen van deze externe functie voor de tijdsbesteding en de onafhankelijkheid van geest van de betrokken persoon.
- 5:11 Zoals aangegeven in mededeling NBB_2021_04 betreffende het project HIVE en de digitalisatie van het "fit & proper"-proces, is het formulier "Nieuwe elementen" gedigitaliseerd en beschikbaar op de portaalsite van de NBB. Dit formulier "Nieuwe elementen" geldt voor alle financiële instellingen die onder dit handboek vallen (met inbegrip van significante kredietinstellingen die onder het toezicht van de ECB staan). De website van de NBB bevat de nodige verwijzingen naar de betrokken portaalsite.
- 5:12 Dit formulier moet door de betrokkene en de instelling worden ondertekend overeenkomstig de op de portaalsite van de NBB verstrekte instructies.

5.3 STOPZETTING VAN EEN FUNCTIE

- 5:13 Wanneer de uitoefening van een functie waarvoor een geschiktheidsbeoordeling is vereist, stopgezet wordt, moet daarover informatie worden verstrekt aan de NBB. Ook in dat geval moet overeenkomstig mededeling NBB_2021_04 een standaardformulier worden gebruikt dat beschikbaar is op de portaalsite van de NBB (OneGate en binnenkort Hive). Dit formulier "Stopzetting" geldt voor alle

financiële instellingen die onder dit handboek vallen (met inbegrip van significante kredietinstellingen die onder het toezicht van de ECB staan).

- 5:14 De website van de NBB bevat de nodige verwijzingen naar de betrokken portaalsite.
- 5:15 Dit formulier moet door de instelling worden ondertekend overeenkomstig de op de portaalsite van de NBB verstrekte instructies.
- 5:16 Wanneer een te beoordelen persoon wordt vervangen, moeten er twee formulieren worden ingevuld: het formulier "Stopzetting" voor de persoon die de uitoefening van de functie stopzet en het formulier "Nieuwe benoeming" voor de persoon die de betrokken functie wenst op te nemen.

5.4 HERBENOEMING

- 5:17 Wanneer een instelling een persoon wenst te herbenoemen in een functie die een geschiktheidsbeoordeling vergt, moet er eveneens een standaardformulier worden ingevuld. Ook in dat geval moet overeenkomstig mededeling NBB_2021_04 het formulier "Herbenoeming" worden gebruikt dat beschikbaar is op de portaalsite van de NBB (OneGate en binnenkort Hive). Dit formulier geldt voor alle financiële instellingen die onder dit handboek vallen (met inbegrip van significante kredietinstellingen die onder het toezicht van de ECB staan).
 - 5:18 De website van de NBB bevat de nodige verwijzingen naar de betrokken portaalsite.
 - 5:19 Dit formulier moet door de betrokkene en de instelling worden ondertekend overeenkomstig de op de portaalsite van de NBB verstrekte instructies.
-