

EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2 de julio de 2021

Directrices

sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave

1. Obligaciones de cumplimiento y de notificación

Rango jurídico de las presentes Directrices

1. Las presentes Directrices se publican con arreglo al artículo 16 del Reglamento de la AEVM¹. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, las autoridades competentes y las entidades financieras harán todo lo posible para atenerse a ellas.
2. Las presentes Directrices establecen las prácticas de supervisión más adecuadas en el marco del Sistema Europeo de Supervisión Financiera, y cómo debería aplicarse el Derecho de la Unión. Las autoridades competentes a las que sean de aplicación las Directrices deberían cumplirlas incorporándolas a sus prácticas de supervisión de la forma más apropiada (modificando, por ejemplo, su marco jurídico o sus procedimientos de supervisión), incluso en aquellos casos en los que las Directrices vayan dirigidas principalmente a las entidades.

Requisitos de notificación

3. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 y el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1095/2010, las autoridades competentes notificarán a la ABE y a la AEVM, a más tardar el [28.12.2021], si cumplen o se proponen cumplir estas Directrices indicando, en caso negativo, los motivos para no cumplirlas. A falta de notificación en ese plazo, la ABE y la AEVM considerarán que las autoridades competentes no las cumplen. Las notificaciones se presentarán remitiendo el modelo disponible en el sitio web de la ABE a compliance@eba.europa.eu con la referencia «EBA/GL/2021/06» y el modelo disponible en el sitio web de la AEVM a managementbody.guidelines@esma.europa.eu con la referencia «ESMA35-36-2319». Las notificaciones serán presentadas por personas debidamente facultadas para comunicar el cumplimiento en nombre de las respectivas autoridades competentes. Cualquier cambio en la situación de cumplimiento de las Directrices deberá notificarse igualmente a la ABE y la AEVM.
4. Las notificaciones se publicarán en el sitio web de la ABE, de conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, y en el sitio web de la AEVM, de conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1095/2010.

¹ AEVM - Reglamento (UE) n.º 1095/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Europea de Valores y Mercados), se modifica la Decisión n.º 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/77/CE de la Comisión.

ABE - Reglamento (UE) n.º 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Bancaria Europea), se modifica la Decisión n.º 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/78/CE de la Comisión.

2. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Objeto

5. Las presentes Directrices especifican con más detalle, de conformidad con el artículo 91, apartado 12, de la Directiva 2013/36/UE² y el artículo 9, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2014/65/UE³, los requisitos de idoneidad de los miembros del órgano de administración, en particular, los criterios de dedicación de tiempo suficiente; honestidad, integridad e independencia de ideas de los miembros del órgano de administración; conocimientos, competencias y experiencia adecuados por parte del órgano de administración en su conjunto; y dedicación de los recursos humanos y financieros adecuados para la integración y formación de dichos miembros. El criterio de diversidad que habrá de tenerse en cuenta en la selección de los miembros del órgano de administración también se especifica con arreglo a los artículos mencionados anteriormente.
6. Las Directrices también especifican los requisitos de idoneidad de los responsables de las funciones de control interno y el director financiero (CFO), cuando no forman parte del órgano de administración, y, cuando dichas entidades los identifican de acuerdo con un enfoque basado en el riesgo, de otros titulares de funciones clave, como parte de los sistemas de gobierno corporativo mencionados en los artículos 74 y 88 de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 9, apartados 3 y 6, y el artículo 16, apartado 2, de la Directiva 2014/65/UE, así como los elementos relativos a los procesos de evaluación y a las políticas y prácticas de gobierno interno correspondientes, incluido el principio de independencia aplicable a ciertos miembros del órgano de administración en su función de supervisión.

Destinatarios

7. Las presentes Directrices están dirigidas a las autoridades competentes definidas en el artículo 4, apartado 2, inciso i), del Reglamento 1093/2010, y en el artículo 4, apartado 3, inciso i), del Reglamento 1095/2010; a las entidades financieras definidas en el artículo 4, apartado 1, del Reglamento 1093/2010, que sean entidades, tal como se definen en el artículo 3, apartado 1, punto 3, de la Directiva 2013/36/UE y teniendo también en cuenta el artículo 3, apartado 3, de dicha Directiva, y a los participantes en los mercados financieros definidos en el artículo 4, apartado 1, del Reglamento 1095/2010, que sean empresas de

³ Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (refundición) (DO L 173 de 12.6.2014, p. 349).

servicios de inversión según se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 1, de la Directiva 2014/65/UE («entidades»).

Ámbito de aplicación

8. A menos que se especifique directamente que se refieren a las entidades DRC o a las entidades relevantes, estas Directrices se aplican a todas las entidades, tal como se definen en el presente documento.
9. Las entidades DRC sujetas a la Directiva 2013/36/UE deberían cumplir las presentes Directrices en base individual, subconsolidada y consolidada, incluyendo a sus filiales no sujetas a la Directiva 2013/36/UE, aunque estén establecidas en un tercer país —incluidas las establecidas en centros financieros extraterritoriales—, de conformidad con el artículo 109 de dicha Directiva.
10. Las Directrices pretenden abarcar todas las estructuras existentes de los órganos de administración y no abogan por ninguna en particular. Las presentes Directrices no interfieren con la asignación general de competencias prevista en la legislación nacional en materia de sociedades. En consecuencia, se aplicarán independientemente del modelo de gobierno (monista o dualista u otro sistema) utilizado en los distintos Estados miembros. Se considerará que el órgano de administración, tal como se define en el artículo 3, apartado 1, puntos 7 y 8, de la Directiva 2013/36/UE, tiene funciones de dirección (ejecutivas) y de supervisión (no ejecutivas)⁴.
11. Los términos «órgano de administración en su función de dirección» y «órgano de administración en su función de supervisión» se utilizan en estas Directrices sin hacer referencia a ninguna estructura de gobierno específica y se entenderá que las referencias a la función de dirección (ejecutiva) o de supervisión (no ejecutiva) se aplican a los órganos o miembros del órgano de administración responsables de dicha función de conformidad con la legislación nacional.
12. En los Estados miembros donde el órgano de administración delegue u otorgue, parcial o totalmente, las funciones ejecutivas en una persona o un órgano ejecutivo interno (por ejemplo, un primer ejecutivo [CEO], un equipo directivo o un comité ejecutivo), se considerará que las personas que desempeñan esas funciones ejecutivas sobre la base de dicha delegación u otorgamiento constituyen la función de dirección del órgano de administración. A los efectos de las presentes Directrices, cualquier referencia al órgano de administración en su función de dirección debe entenderse que incluye también a los miembros de dicho órgano ejecutivo o al primer ejecutivo (CEO), tal como se define en estas Directrices, incluso si no se

⁴ Véase también el considerando 56 de la Directiva 2013/36/UE.

han propuesto o nombrado como miembros formales del órgano u órganos de gobierno de la entidad de conformidad con la legislación nacional.

13. En los Estados miembros donde algunas responsabilidades asignadas en estas Directrices al órgano de administración sean ejercidas directamente por los accionistas, miembros o propietarios de la entidad en lugar de por el órgano de administración, las entidades se asegurarán de que el ejercicio de tales responsabilidades y la toma de las decisiones relacionadas estén, en la medida de lo posible, en línea con las Directrices aplicables al órgano de administración.
14. Las definiciones de primer ejecutivo (CEO), director financiero (CFO) y titulares de funciones clave que se utilizan en estas Directrices son puramente funcionales y no pretenden imponer el nombramiento de dichos cargos ni la creación de los mismos, a menos que así lo establezca la legislación nacional o de la UE pertinente.
15. Toda referencia a «riesgos» en las presentes Directrices incluye también los riesgos de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo y los factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza.

Definiciones

16. A menos que se indique lo contrario, los términos utilizados y definidos en la Directiva 2013/36/UE, en el Reglamento (UE) n.º 575/2013 y en la Directiva 2014/65/UE tienen idéntico significado en las Directrices. Además, a efectos de las presentes Directrices, se aplicarán las definiciones siguientes:

Accionista	La persona que posee acciones de una entidad o, dependiendo de la forma jurídica de la entidad, otros propietarios o miembros de la misma.
Cargo	Puesto de miembro del órgano de administración de una entidad u otra persona jurídica. Cuando el órgano de administración, dependiendo de la forma jurídica de la entidad, está compuesto por una sola persona, este puesto también se computa como cargo.
Cargo ejecutivo	Cargo en el cual una persona es responsable de dirigir efectivamente la actividad de una entidad.
Cargo no ejecutivo	Cargo en el cual una persona es responsable de supervisar y vigilar la toma de decisiones de dirección, sin desempeñar funciones ejecutivas en la entidad.
Consolidación prudencial	La aplicación de las normas prudenciales establecidas en la Directiva 2013/36/UE y en el Reglamento (UE) n.º 575/2013 en base consolidada o subconsolidada, de

	conformidad con la parte primera, título II, capítulo 2, del Reglamento (UE) n.º 575/2013.
Director financiero (CFO)	El responsable global de gestionar las actividades siguientes: gestión de recursos financieros, planificación financiera e información financiera.
Diversidad	Situación en la que las características de los miembros del órgano de administración, incluida su edad, género, procedencia geográfica, perfil académico y profesional, son diferentes de forma que concurren diversas opiniones dentro del órgano de administración.
Entidad en base consolidada	Una entidad que debe cumplir los requisitos prudenciales sobre la base de la situación consolidada de conformidad con la parte primera, título II, capítulo 2, del Reglamento (UE) n.º 575/2013 ⁵ , o los requisitos prudenciales sobre la base de la situación consolidada de conformidad con el artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/2033.
Entidades	Las entidades definidas en el artículo 3, apartado 1, punto 3, de la Directiva 2013/36/UE, teniendo en cuenta también el artículo 3, apartado 3, de dicha Directiva, y las empresas de servicios de inversión definidas en el artículo 4, apartado 1, punto 1, de la Directiva 2014/65/UE.
Entidades DRC significativas	Las entidades DRC a que se refiere el artículo 131 de la Directiva 2013/36/UE (entidades de importancia sistémica mundial o «EISM» y otras entidades de importancia sistémica u «OEIS») y, en su caso, otras entidades DRC determinadas por la autoridad competente o la legislación nacional, sobre la base del análisis de su tamaño y su organización interna, y la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades y, a efectos del artículo 91 de la Directiva 2013/36/UE, sociedades financieras de cartera y sociedades financieras mixtas de cartera que cumplan una de las condiciones mencionadas.
Entidades DRC	Las entidades definidas en el artículo 3, apartado 1, punto 3, de la Directiva 2013/36/UE, teniendo en cuenta también el artículo 3, apartado 3, de dicha Directiva, y las empresas de servicios de inversión definidas en el artículo 4, apartado 1, punto 1, de la Directiva

⁵ Véanse también las normas técnicas de regulación (NTR) sobre consolidación prudencial en: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

2014/65/UE a las que se aplica el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2019/2034.

Entidades relevantes

Las entidades definidas en el artículo 3, apartado 1, punto 3, de la Directiva 2013/36/UE, teniendo en cuenta también el artículo 3, apartado 3, de dicha Directiva, y las empresas de servicios de inversión definidas en el artículo 4, apartado 1, punto 1, de la Directiva 2014/65/UE que no cumplan todas las condiciones para ser consideradas empresas de servicios de inversión pequeñas y no interconectadas con arreglo al artículo 12, apartado 1, del Reglamento (UE) 2019/2033.

Entidades relevantes cotizadas y entidades cotizadas

Son, respectivamente, entidades relevantes o entidades cuyos instrumentos financieros están admitidos a negociación en un mercado regulado, de los referidos en la lista que publicará la AEVM de conformidad con el artículo 56 de la Directiva 2014/65/UE, en uno o más Estados miembros⁶.

Formación

Cualquier iniciativa o programa dirigidos a mejorar las habilidades, los conocimientos o las competencias de los miembros del órgano de administración, de forma continua o *ad hoc*.

Idoneidad

El grado en que se considera que una persona posee honorabilidad y tiene, de manera individual y conjunta con otras personas, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar sus funciones. La idoneidad también incluye la honestidad, la integridad y la independencia de ideas de cada persona y su capacidad para dedicar el tiempo suficiente al desempeño de sus funciones.

Integración

Cualquier iniciativa o programa destinados a preparar a una persona para ejercer un nuevo puesto específico como miembro del órgano de administración.

Miembro

Un miembro propuesto o nombrado del órgano de administración.

Personal

Todos los empleados de una entidad y las filiales incluidas en su ámbito de consolidación, incluidas las filiales no sujetas a la Directiva 2013/36/UE, así como todos los miembros de sus órganos de administración en su función de dirección y en su función de supervisión.

⁶ Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (DO L 173 de 12.6.2014, p. 349).

Primer ejecutivo (CEO)	La persona responsable de la gestión y dirección global de la actividad general de una entidad.
Procedencia geográfica	La región donde una persona ha adquirido su formación cultural y su perfil académico y profesional.
Responsables de las funciones de control interno	Las personas de mayor nivel jerárquico que se encargan de gestionar efectivamente la operativa diaria de las funciones independientes de gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna.
Supervisor de la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	La autoridad competente responsable de la supervisión del cumplimiento de las disposiciones de la Directiva (UE) 2015/849 por parte de las entidades.
Titulares de funciones clave	<p>Las personas que tienen una influencia significativa sobre la dirección de la entidad, pero que no son miembros del órgano de administración ni el primer ejecutivo (CEO). Se incluyen los responsables de las funciones de control interno y el director financiero (CFO), cuando no son miembros del órgano de administración, y, cuando las entidades relevantes los identifican conforme a un enfoque basado en el riesgo, otros titulares de funciones clave.</p> <p>Otros titulares de funciones clave podrían ser los responsables de líneas de negocio significativas, sucursales en el Espacio Económico Europeo/Asociación Europea de Libre Comercio, filiales en terceros países y otras funciones internas.</p>

3. Aplicación

Fecha de aplicación

17. Las presentes Directrices serán de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021.

Derogación

Las Directrices de la ABE sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2017/12), de 26 de septiembre de 2017, quedan derogadas a partir del 31 de diciembre de 2021.

4. Directrices

Título I - Aplicación del principio de proporcionalidad

18. El principio de proporcionalidad pretende adecuar los sistemas de gobierno corporativo al perfil de riesgo y el modelo de negocio específicos de la entidad y tiene en cuenta el puesto concreto para el que se realiza una evaluación, de forma que se alcancen eficazmente los objetivos de los requisitos regulatorios.
19. Las entidades tendrán en cuenta su tamaño, su organización interna y la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades a la hora de desarrollar y aplicar las políticas y procesos establecidos en las presentes Directrices. Las entidades significativas contarán con procesos y políticas más sofisticados, mientras que, en concreto, las entidades pequeñas y menos complejas pueden aplicar políticas y procesos más sencillos. Las entidades deberían tener en cuenta que el tamaño o la importancia sistémica de una entidad pueden no ser indicativos, por sí mismos, de hasta qué punto la entidad está expuesta a riesgos. Sin embargo, estas políticas y procesos deberían garantizar el cumplimiento con los criterios especificados en las presentes Directrices para evaluar la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave, y con los elementos para tener en cuenta la diversidad en los procesos de selección de miembros para el órgano de administración, y dedicar suficientes recursos para su integración y formación.
20. Todos los miembros del órgano de administración y titulares de funciones clave deberían poseer, en cualquier caso, honorabilidad y honestidad e integridad, y todos los miembros del órgano de administración deberían actuar con independencia de ideas, cualesquiera que sean el tamaño de la entidad, su organización interna, la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades, y las funciones y responsabilidades del puesto específico, incluida la pertenencia a los comités del órgano de administración.
21. A efectos de la aplicación del principio de proporcionalidad y para garantizar la adecuada aplicación de los requisitos de gobierno interno de la Directiva 2013/36/UE y de la Directiva 2014/65/UE, que se detallan en las Directrices, las entidades y las autoridades competentes tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - a. el tamaño de la entidad en términos del total del balance, los activos de los clientes mantenidos o gestionados, y/o el volumen de operaciones procesadas por la entidad o sus filiales dentro del ámbito de la consolidación prudencial;
 - b. la forma jurídica de la entidad, y si la entidad forma parte de un grupo y, en caso afirmativo, la evaluación del principio de proporcionalidad realizada para el grupo;
 - c. si la entidad está admitida a cotización;

- d. el tipo de actividades y servicios autorizados realizados por la entidad (véanse también el anexo I de la Directiva 2013/36/UE y el anexo I de la Directiva 2014/65/UE);
- e. la presencia geográfica de la entidad y el tamaño de las operaciones en cada jurisdicción;
- f. el modelo y la estrategia de negocio subyacentes; la naturaleza y la complejidad de las actividades y la estructura organizativa de la entidad;
- g. la estrategia de riesgo, el apetito de riesgo y el perfil de riesgo real de la entidad, teniendo en cuenta también el resultado de la evaluación anual de la adecuación del capital;
- h. la autorización para que las entidades usen modelos internos para el cálculo de los requerimientos de capital, cuando proceda;
- i. el tipo de clientes⁷; y
- j. la naturaleza y complejidad de los productos, contratos o instrumentos ofrecidos por la entidad.

Título II – Alcance de las evaluaciones de idoneidad llevadas a cabo por las entidades

1. Evaluación, por parte de las entidades, de la idoneidad individual de los miembros del órgano de administración

22. Las entidades deberían tener la responsabilidad principal de garantizar, de conformidad con el artículo 91, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE, que los miembros del órgano de administración sean idóneos individualmente en todo momento y evaluarán o reevaluarán su idoneidad, en particular:
- a. al solicitar la autorización para ejercer la actividad;
 - b. cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del órgano de administración, en particular:
 - i. cuando se nombre a nuevos miembros del órgano de administración, en concreto como resultado de una adquisición directa o indirecta o de aumento

⁷ La Directiva 2014/65/UE define «cliente», «cliente profesional» y «cliente minorista» en el artículo 4, apartado 1, puntos 9, 10 y 11, respectivamente. El considerando 103 de la Directiva 2014/65/UE también especifica que se considerará que una contraparte autorizada actúa como cliente, tal como se describe en el artículo 30 de dicha Directiva.

de una participación significativa en una entidad⁸. Esta evaluación se limitará a los nuevos miembros;

- ii. cuando se reelija a los miembros del órgano de administración, si los requisitos del puesto han cambiado o si el miembro es nombrado para un puesto diferente dentro del órgano de administración. Esta evaluación debería limitarse a los miembros cuyo puesto haya cambiado y al análisis de los aspectos relevantes, teniendo en cuenta los requisitos adicionales para el puesto;

- c. de forma continuada de conformidad con los apartados 26 y 27.

23. La evaluación inicial y continua de la idoneidad individual de los miembros del órgano de administración es responsabilidad de las entidades, sin perjuicio de la evaluación realizada por las autoridades competentes con fines de supervisión.

24. Las entidades deberán evaluar, en particular, si los miembros:

- a. poseen suficiente honorabilidad;
- b. poseen conocimientos, competencias y experiencia suficientes para el desempeño de sus funciones;
- c. son capaces de actuar con honestidad, integridad e independencia de ideas para valorar y cuestionar de manera efectiva las decisiones del órgano de administración en su función de dirección y otras decisiones de dirección relevantes, cuando sea necesario, así como de supervisar y vigilar de manera efectiva la toma de decisiones de dirección;
- d. pueden dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones en la entidad y, cuando la entidad sea significativa, si se cumple la limitación de cargos en virtud del artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE.

25. Cuando se realiza una evaluación para un puesto específico, la evaluación de los conocimientos, las competencias, la experiencia y la dedicación de tiempo suficientes tendrá en cuenta la función del puesto específico de que se trate. El nivel y la naturaleza de los conocimientos, las competencias y la experiencia que se exigen a un miembro del órgano de administración en su función de dirección podrán diferir de los exigidos a un miembro del

⁸ Consúltense también el (proyecto) de normas técnicas de regulación (NTR) en virtud del artículo 7, apartado 4, de la Directiva 2014/65/UE y el proyecto de normas técnicas de ejecución (NTE) con arreglo al artículo 7, apartado 5, de la Directiva 2014/65/UE, relativos a los procedimientos de concesión y denegación de solicitudes de autorización de empresas de servicios de inversión, disponibles en el sitio web de la AEVM. Véase también el (proyecto) de NTE sobre los procedimientos y modelos relativos a las adquisiciones y aumentos de participaciones significativas en entidades de crédito y empresas de inversión, respectivamente, disponibles en los sitios web de la ABE y la AEVM:
<https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings>
https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

órgano de administración en su función de supervisión, en particular si estas funciones se asignan a diferentes órganos.

26. Las entidades supervisarán de forma continuada la idoneidad de los miembros del órgano de administración para identificar, a la luz de cualquier nuevo hecho relevante, las situaciones en las que deberá volver a evaluarse dicha idoneidad. En particular, se realizará una reevaluación de la idoneidad en los siguientes casos:

- a. cuando existan dudas sobre la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto;
- b. en caso de que la honorabilidad de un miembro del órgano de administración o de la entidad se vea afectada de manera relevante, incluidos los casos en los que los miembros incumplan la política sobre conflictos de intereses de la entidad;
- c. cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que existe un mayor riesgo de que se cometa en relación con dicha entidad y, en particular, en situaciones en las que la información disponible indica que la entidad:
 - i. no ha implantado controles internos o mecanismos de supervisión adecuados para vigilar y mitigar los riesgos de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo (detectados, por ejemplo, durante las inspecciones *in situ* o a distancia, el diálogo supervisor o en el contexto de procedimientos sancionadores);
 - ii. ha incumplido sus obligaciones en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo en el Estado miembro de origen o de acogida o en un tercer país;
 - iii. ha cambiado su actividad o modelo de negocio de tal manera que indica que su exposición al riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo ha aumentado significativamente; o
- d. en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del miembro del órgano de administración.

27. Las entidades también deberían reevaluar si el tiempo de dedicación por un miembro del órgano de administración es suficiente si este asume un cargo adicional o comienza a realizar nuevas actividades relevantes, incluso en el ámbito político.

28. Las entidades basarán sus evaluaciones de idoneidad en los criterios definidos en el Título III, teniendo en cuenta la diversidad del órgano de administración según se especifica en el Título V, y aplicarán una política y procesos de idoneidad conforme a lo establecido, respectivamente, en los Títulos VI y VII.

2. Evaluación, por parte de las entidades, de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto

29. Las entidades se asegurarán, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 91, apartado 7, de la Directiva 2013/36/UE, de que el órgano de administración en su conjunto posea, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la entidad, incluidos los riesgos principales. Sin perjuicio de la experiencia, los conocimientos y las competencias exigidos a cada miembro del órgano de administración, las entidades velarán por que la composición general del órgano de administración refleje una variedad suficientemente amplia de conocimientos, capacidades y experiencia para comprender las actividades de la entidad, incluidos los principales riesgos.

30. Las entidades evaluarán o reevaluarán la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, en particular:

- a. al solicitar una autorización para ejercer la actividad, incluidas las situaciones en las que se autoricen actividades adicionales;
- b. cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del órgano de administración, en particular:
 - i. cuando se nombre a nuevos miembros del órgano de administración, en concreto como resultado de una adquisición directa o indirecta o de un aumento de una participación significativa en una entidad⁹;
 - ii. cuando se reelija a los miembros del órgano de administración, si los requisitos del puesto han cambiado o si los miembros son nombrados para un puesto diferente dentro del órgano de administración;
 - iii. cuando los miembros nombrados o reelegidos dejan de ser miembros del órgano de administración;
- c. de forma continuada, de conformidad con el apartado 31.

31. Las entidades reevaluarán la idoneidad de los miembros del órgano de administración en su conjunto, en particular, en los siguientes casos:

- a. cuando se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de la entidad a nivel individual o del grupo;
- b. como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el órgano de administración;

⁹ Véase la nota a pie de página n.º 17.

- c. cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que existe un mayor riesgo de que se cometa en relación con dicha entidad y, en particular, en situaciones en las que la información disponible indica que la entidad:
 - i. no ha implantado controles internos o mecanismos de supervisión adecuados para vigilar y mitigar los riesgos de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo (por ejemplo, detectados durante las inspecciones *in situ* o a distancia, el diálogo supervisor o en el contexto de procedimientos sancionadores);
 - ii. ha incumplido sus obligaciones en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo en el Estado miembro de origen o de acogida o en un tercer país; o
 - iii. ha cambiado su actividad o modelo de negocio de tal manera que sugiera que su exposición al riesgo de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo ha aumentado significativamente; o
 - d. en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del órgano de administración en su conjunto.
32. Cuando se realicen reevaluaciones de la idoneidad colectiva, las entidades se centrarán en los cambios relevantes en las actividades, las estrategias y el perfil de riesgo de la entidad, así como en la distribución de funciones dentro del órgano de administración y su efecto sobre los conocimientos, las competencias y la experiencia que ha de reunir el órgano de administración en su conjunto.
33. Las entidades basarán sus evaluaciones de idoneidad en los criterios definidos en el Título III y aplicarán una política y procesos de idoneidad conforme a lo establecido en los Títulos VI y VII.
34. La evaluación inicial y continua de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto es responsabilidad de las entidades. Cuando las autoridades competentes también lleven a cabo la evaluación con fines de supervisión, la responsabilidad de evaluar y garantizar la idoneidad del órgano de administración en su conjunto seguirá recayendo en las entidades.

3. Evaluación, por parte de las entidades relevantes, de la idoneidad de los titulares de funciones clave

35. Si bien todas las entidades velarán por que su personal pueda desempeñar sus funciones de manera adecuada, las entidades relevantes se asegurarán en concreto de que los titulares de funciones clave posean suficiente honorabilidad, tengan honestidad e integridad, y que reúnan los conocimientos, las competencias y la experiencia suficientes para sus puestos en todo momento, y evaluarán dichos elementos, en particular:

- a. al solicitar una autorización;
- b. cuando se nombre a nuevos titulares de funciones clave, en concreto como resultado de una adquisición directa o indirecta o de un aumento de una participación significativa en una entidad;
- c. cuando sea necesario, de conformidad con el apartado 36.

36. Las entidades relevantes supervisarán de forma continuada la honorabilidad, honestidad, integridad, conocimientos, competencias y experiencia de los titulares de funciones clave para identificar, a la luz de cualquier nuevo hecho relevante, aquellas situaciones en las que debería realizarse una reevaluación. En particular, se realizará una reevaluación en los siguientes casos:

- a. cuando existan dudas sobre su idoneidad;
- b. en caso de que la honorabilidad de la persona se vea afectada de manera relevante;
- c. cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que existe un mayor riesgo de que se cometa en relación con dicha entidad y, en particular, en situaciones en las que la entidad:
 - i. no ha implantado controles internos o mecanismos de supervisión adecuados para vigilar y mitigar los riesgos de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo (por ejemplo, detectados durante las inspecciones *in situ* o a distancia, el diálogo de supervisión o en el contexto de procedimientos sancionadores);
 - ii. ha incumplido sus obligaciones en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo en su país o en el extranjero; o
 - iii. ha cambiado su actividad o modelo de negocio de tal manera que sugiera que su exposición al riesgo de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo ha aumentado significativamente;
- d. como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el órgano de administración;
- e. en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad de la persona.

37. La evaluación de la honorabilidad, honestidad, integridad, conocimientos, competencias y experiencia de los titulares de funciones clave debería basarse en los mismos criterios que los aplicados en la evaluación de dichos requisitos de idoneidad de los miembros del órgano de administración. Al evaluar los conocimientos, las competencias y la experiencia, se deberán considerar la función y las responsabilidades del puesto específico.

38. La evaluación inicial y continua de la idoneidad de los titulares de funciones clave es responsabilidad de las entidades. Cuando las autoridades competentes también lleven a cabo la evaluación de algunos titulares de funciones clave con fines de supervisión, la responsabilidad de evaluar y garantizar la idoneidad de estos titulares seguirá recayendo en las entidades.

Título III – Criterios de idoneidad enumerados en el artículo 91, apartado 12, de la Directiva 2013/36/UE

4. Dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro del órgano de administración

39. Las entidades evaluarán si un miembro del órgano de administración puede o no dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la entidad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos. Cuando la persona tenga un mandato en una entidad DRC significativa, también se evaluará el cumplimiento de la limitación del número máximo de cargos que se establece en el artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE o del artículo 9, apartado 2, de la Directiva 2014/65/UE, según corresponda.

40. Los miembros también deberán ser capaces de cumplir sus obligaciones en períodos de especial aumento de la actividad, como cuando se produce una reestructuración, un traslado de la entidad, una adquisición, una fusión, una absorción o una situación de crisis, o cuando haya una dificultad importante con una o más de sus operaciones, teniendo en cuenta que en tales períodos puede que se requiera mayor dedicación de tiempo que en períodos normales.

41. Al evaluar la dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro, las entidades deberán tener en cuenta, al menos, lo siguiente:

- a. el número de cargos en sociedades financieras y no financieras que ocupa ese miembro al mismo tiempo, teniendo en cuenta posibles sinergias cuando los ocupe dentro del mismo grupo, incluso cuando actúa en nombre de una persona jurídica o como suplente de un miembro del órgano de administración;
- b. el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la entidad en la que el miembro ocupa un cargo y, en particular, si la entidad está ubicada dentro o fuera de la UE;
- c. la presencia geográfica del miembro y el tiempo de desplazamiento requerido para la función;
- d. el número de reuniones programadas para el órgano de administración;

- e. los cargos ocupados por ese miembro al mismo tiempo en organizaciones que no persigan fines predominantemente comerciales;
 - f. cualquier reunión necesaria que deba celebrarse, en particular, con las autoridades competentes u otras partes interesadas internas o externas, al margen del calendario oficial de reuniones del órgano de administración;
 - g. la naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro, incluidas funciones específicas tales como la de primer ejecutivo (CEO), presidente, o presidente o miembro de un comité, si el miembro ocupa un puesto ejecutivo o no ejecutivo, y la necesidad de que dicho miembro asista a reuniones en las sociedades enumeradas en el punto a) y en la entidad;
 - h. otras actividades profesionales o políticas externas, y cualquier otra función y actividad relevantes, tanto dentro como fuera del sector financiero, y tanto dentro como fuera de la UE;
 - i. la integración y formación necesarias;
 - j. cualquier otra responsabilidad relevante del miembro que las entidades consideren necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente; y
 - k. cualquier referencia comparativa pertinente disponible sobre la dedicación de tiempo, incluidas las referencias comparativas proporcionadas por la ABE¹⁰.
42. Las entidades harán constar por escrito las funciones, obligaciones y capacidades que se exigen a los diversos puestos del órgano de administración, así como la estimación de la dedicación de tiempo necesaria para cada puesto, teniendo también en cuenta la necesidad de dedicar tiempo suficiente a la integración y formación. Para este fin, las entidades más pequeñas y menos complejas pueden desglosar la estimación del tiempo de dedicación solo entre cargos ejecutivos y no ejecutivos.
43. Los miembros del órgano de administración deberán ser informados de la estimación de la dedicación de tiempo necesaria para el desempeño de sus funciones. Las entidades pueden pedir a los miembros que confirmen que pueden dedicar esa cantidad de tiempo para el desarrollo de su función.
44. Las entidades deberán supervisar que los miembros del órgano de administración dedican tiempo suficiente al desempeño de sus funciones. La preparación de las reuniones, la asistencia a las mismas y la participación activa en las reuniones del órgano de administración son indicadores de la dedicación de tiempo.

¹⁰ Las cifras correspondientes al año 2015 se incluyen como anexo a la evaluación de impacto de estas Directrices.

45. Una entidad también considerará el impacto de las ausencias de larga duración de los miembros del órgano de administración a la hora de evaluar la dedicación de tiempo suficiente por parte de otros miembros del órgano de administración.
46. Las entidades mantendrán registros de todos los puestos profesionales y políticos externos que ocupan los miembros del órgano de administración. Dichos registros se actualizarán cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio y cuando la entidad tenga conocimiento de tales cambios por otras vías. Cuando se produzcan cambios en dichos puestos que puedan reducir la capacidad de un miembro del órgano de administración para dedicar tiempo suficiente al desempeño de su función, la entidad reevaluará la capacidad del miembro para dedicar el tiempo requerido para su puesto.

5. Cálculo del número de cargos

47. Además del requisito de dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones, los miembros del órgano de administración que ocupen un cargo en una entidad DRC significativa deberán cumplir con la limitación de cargos establecida en el artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE.
48. A efectos del artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, cuando un cargo implique al mismo tiempo responsabilidades ejecutivas y no ejecutivas, dicho cargo se computará como cargo ejecutivo.
49. Cuando varios cargos computen como uno solo, tal como se describe en el artículo 91, apartado 4, de la Directiva 2013/36/UE y como se establece en los apartados 50 a 55, dicho cargo único se computará como ejecutivo cuando incluya al menos un cargo ejecutivo; de lo contrario, se computará como un solo cargo no ejecutivo.
50. De conformidad con el artículo 91, apartado 4, letra a), de la Directiva 2013/36/UE, todos los cargos ocupados dentro de un mismo grupo se computan como un solo cargo.
51. De conformidad con el artículo 91, apartado 4, letra b), inciso ii), de la Directiva 2013/36/UE, todos los cargos ocupados en empresas en las que la entidad posea una participación significativa, pero que no sean filiales incluidas dentro del mismo grupo, se computarán como un solo cargo. Este cargo único en participaciones significativas se computará como un solo cargo separado, es decir, el cargo ocupado dentro de la misma entidad y el cargo único en sus participaciones significativas se computan conjuntamente como dos cargos.
52. Cuando varias entidades dentro del mismo grupo posean participaciones significativas, los cargos en todas las participaciones significativas se computarán, teniendo en cuenta la situación consolidada de la entidad (sobre la base del ámbito de consolidación contable), como un solo cargo separado. Dicho cargo único en participaciones significativas se computa como un solo cargo separado, es decir, el cargo único contabilizado por los cargos ocupados dentro de entidades que pertenecen al grupo y el cargo único contabilizado por los cargos

ocupados en todas las participaciones significativas del mismo grupo se computan conjuntamente como dos cargos.

53. Cuando un miembro del órgano de administración ocupe cargos en diferentes grupos o entidades, todos los cargos ostentados dentro del mismo sistema institucional de protección, tal como se indica en el artículo 91, apartado 4, letra b), inciso i), de la Directiva 2013/36/UE, se computan como un solo cargo. Cuando la aplicación de la norma establecida en el artículo 91, apartado 4, letra b), inciso i), de la Directiva 2013/36/UE, relativa al cómputo de cargos dentro del mismo sistema institucional de protección, arroje un mayor cómputo de cargos únicos que la aplicación de la norma establecida en el artículo 91, apartado 4, letra a), relativa al cómputo de cargos únicos dentro de grupos, se aplicará el número más bajo de cargos únicos resultante (por ejemplo, cuando se ocupan cargos dentro de dos grupos, en ambos casos en sociedades que son miembros y, al mismo tiempo, en sociedades que no son miembros del mismo sistema institucional de protección, se computarán como dos cargos).
54. Los cargos ocupados en entidades que no persigan fines predominantemente comerciales no deben computarse al calcular el número de cargos en virtud del artículo 91, apartado 3, de dicha Directiva. Sin embargo, estas actividades se tendrán en cuenta al evaluar la dedicación de tiempo del miembro en cuestión.
55. Entre las entidades que no persiguen fines predominantemente comerciales se incluyen:
- a. entidades de beneficencia;
 - b. otras organizaciones sin ánimo de lucro; y
 - c. empresas que se constituyen con el único propósito de gestionar los intereses económicos privados de los miembros del órgano de administración o sus familiares, siempre que no requieran gestión diaria por parte del miembro del órgano de administración.

6. Conocimientos, competencias y experiencia adecuados

56. Los miembros del órgano de administración deberán tener un conocimiento actualizado del negocio de la entidad y sus riesgos, y el nivel de dicho conocimiento será acorde con sus responsabilidades. Esto incluye una comprensión adecuada de aquellas áreas de las que un miembro concreto no sea directamente responsable, pero sea colectivamente responsable junto con los demás miembros del órgano de administración.
57. Los miembros del órgano de administración deberán comprender claramente los sistemas de gobierno corporativo de la entidad, sus respectivas funciones y responsabilidades y, cuando corresponda, la estructura del grupo y cualquier posible conflicto de interés que pueda surgir. Los miembros del órgano de administración deberán poder contribuir a implantar una cultura,

unos valores corporativos y un comportamiento apropiados dentro del órgano de administración y la entidad¹¹.

58. Sin perjuicio de la transposición nacional de la Directiva 2015/849/UE, el miembro del órgano de administración identificado como responsable de la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir con la Directiva (UE) 2015/849¹² tendrá buenos conocimientos, competencias y experiencia relevante en relación con la identificación y evaluación del riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, y las políticas, controles y procedimientos de la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. Esta persona comprenderá bien hasta qué punto el modelo de negocio de la entidad la expone a riesgos de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.
59. A este respecto, la evaluación de los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados deberá tener en cuenta:
- la función y las responsabilidades del puesto y las capacidades requeridas;
 - los conocimientos y las competencias adquiridas mediante los estudios, la formación y la experiencia;
 - la experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores; y
 - los conocimientos y las competencias adquiridos y demostrados por las actuaciones profesionales del miembro del órgano de administración.
60. A fin de evaluar adecuadamente las competencias de los miembros del órgano de administración, las entidades considerarán el uso de la lista no exhaustiva de competencias relevantes que figura en el anexo II de las presentes Directrices, teniendo en cuenta las funciones y las responsabilidades del puesto ocupado por el miembro del órgano de administración.
61. Se tendrá en cuenta el nivel y el perfil académico del miembro y si está relacionado o no con las áreas de banca y servicios financieros o con otras áreas relevantes. En particular, los conocimientos en los ámbitos de banca y finanzas, economía, derecho, contabilidad, auditoría, administración, regulación financiera, tecnologías de la información y métodos cuantitativos pueden considerarse, en general, relevantes para el sector de servicios financieros.

¹¹ Véanse también las Directrices de la ABE sobre gobierno interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

¹² La identificación de un miembro del órgano de administración como responsable de la prevención del blanqueo de capitales se efectuará a efectos de la asignación de funciones y se entiende sin perjuicio de la responsabilidad final del órgano de administración, en su función de dirección, por la gestión del día a día de la entidad y todas sus actividades.

62. La evaluación no se limitará al nivel académico del miembro o a la justificación de un determinado período de trabajo en una entidad. Deberá llevarse a cabo un análisis más exhaustivo de la experiencia práctica del miembro, puesto que los conocimientos y las competencias adquiridos en ocupaciones anteriores dependen de la naturaleza, la escala y la complejidad del negocio, así como de la función que hubiera desempeñado el miembro.
63. Al evaluar los conocimientos, las competencias y la experiencia de un miembro del órgano de administración, se tendrá en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con:
- a. banca y mercados financieros;
 - b. requerimientos legales y marco regulatorio;
 - c. planificación estratégica, comprensión de la estrategia o plan de negocio de una entidad y su cumplimiento;
 - d. gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad, incluidos los riesgos y factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza);
 - e. contabilidad y auditoría;
 - f. evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad, garantizando un gobierno, supervisión y controles efectivos;
 - g. interpretación de la información financiera de una entidad, identificación de las cuestiones clave basándose en esta información y adopción de controles y medidas adecuados.
64. Los miembros del órgano de administración en su función de dirección deberán haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto directivo durante un período suficientemente largo. Los puestos de corta duración podrán considerarse en la evaluación, pero por sí solos no bastarán para suponer que un miembro tiene suficiente experiencia. Al evaluar la experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores, se prestará especial atención a:
- a. la naturaleza del puesto directivo ocupado y su nivel jerárquico;
 - b. la duración del empleo;
 - c. la naturaleza y complejidad del negocio en el que se hubiera ocupado el puesto, incluida su estructura organizativa;
 - d. el alcance de las competencias, los poderes de decisión y las responsabilidades del miembro;

- e. los conocimientos técnicos obtenidos a través del puesto;
- f. el número de personas a su cargo.

65. Los miembros del órgano de administración en su función de supervisión deberán estar capacitados para cuestionar de manera constructiva las decisiones y para supervisar de forma efectiva al órgano de administración en su función de dirección. Los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar con eficacia la función de supervisión pueden haberse adquirido en puestos académicos o administrativos relevantes o mediante la dirección, supervisión o control de entidades financieras u otras empresas.

7. Criterios de idoneidad del órgano de administración en su conjunto

66. El órgano de administración deberá tener capacidad, en su conjunto, para comprender las actividades de la entidad, incluidos los riesgos principales. A menos que se indique lo contrario en esta sección, estos criterios se aplicarán por separado al órgano de administración en su función de dirección y al órgano de administración en su función de supervisión.

67. Los miembros del órgano de administración deberán tener capacidad, en su conjunto, para adoptar las decisiones adecuadas, teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito de riesgo, la estrategia y los mercados en los que opera la entidad.

68. Los miembros del órgano de administración en su función de supervisión deberán tener capacidad, en su conjunto, para cuestionar y supervisar de manera efectiva las decisiones tomadas por el órgano de administración en su función de dirección.

69. Los miembros del órgano de administración reunirán, en su conjunto, conocimientos y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas de conocimiento necesarias para el desarrollo de las actividades de la entidad. Deberá existir un número suficiente de miembros con conocimientos en cada área que permita debatir las decisiones que se vayan a adoptar. Los miembros del órgano de administración, en su conjunto, deberán poseer las competencias necesarias para presentar sus puntos de vista e influir en el proceso de toma de decisiones dentro del órgano de administración.

70. La composición del órgano de administración deberá reunir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades. Esto implica que el órgano de administración, en su conjunto, entienda de manera adecuada aquellas áreas de las que los miembros son conjuntamente responsables, y tenga las competencias para dirigir y supervisar de manera eficaz la entidad, incluidos los siguientes aspectos:

- a. el negocio de la entidad y los principales riesgos relacionados;

- b. cada una de las actividades significativas de la entidad;
 - c. áreas relevantes de competencia sectorial/financiera, incluidos los mercados financieros y de capitales, la solvencia y los modelos, los riesgos y factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza;
 - d. contabilidad e información financiera;
 - e. gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna;
 - f. tecnologías de la información y seguridad;
 - g. mercados locales, regionales y globales, según corresponda;
 - h. entorno jurídico y regulatorio;
 - i. competencias directivas y experiencia en dirección;
 - j. capacidad de planificación estratégica;
 - k. gestión de grupos (inter)nacionales y riesgos relacionados con las estructuras de grupo, cuando corresponda.
71. Si bien el órgano de administración en su función de dirección deberá poseer, en su conjunto, un alto nivel de competencias directivas, el órgano de administración en su función de supervisión deberá poseer, en su conjunto, suficientes competencias en esta materia para organizar sus cometidos de manera eficaz y para poder comprender y cuestionar las prácticas de gestión aplicadas y las decisiones adoptadas por el órgano de administración en su función de dirección.

8. Honorabilidad, honestidad e integridad

72. Se considerará que un miembro del órgano de administración posee reconocida honorabilidad, además de honestidad e integridad, si no existen motivos objetivos y demostrables que indiquen lo contrario, teniendo en cuenta, en particular, la información pertinente disponible sobre los factores o situaciones enumerados en los apartados 73 a 77. La evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberá tener en cuenta el impacto acumulado de incidentes menores sobre la honorabilidad de un miembro.
73. Sin perjuicio de cualquier derecho fundamental, para la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán tener en cuenta los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes, considerando el tipo de condena o acusación, el papel de la persona implicada, la sanción impuesta, la fase que haya alcanzado el proceso judicial y cualquier medida rehabilitadora aplicada. Se tendrán en cuenta las circunstancias, incluidos los factores atenuantes, la gravedad de cualquier delito o procedimiento

sancionador administrativo o supervisor relevante, el tiempo transcurrido desde la comisión del delito, la conducta del miembro desde la comisión del delito o el procedimiento y la relevancia de los mismos para su función. Todos los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes deberán tenerse en cuenta considerando los plazos de prescripción vigentes en la legislación nacional.

74. Sin perjuicio de la presunción de inocencia aplicable a los procedimientos penales y de otros derechos fundamentales, al evaluar la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán considerar, como mínimo, los siguientes factores:

- a. condenas o enjuiciamientos en curso por un delito penal, en particular:
 - i. delitos tipificados en la legislación que regula las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros, o relativa a los mercados de valores o instrumentos financieros o de pago, incluidas las leyes en materia de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo o cualquiera de los delitos subyacentes al blanqueo de capitales establecidos en la Directiva (UE) 2015/849, corrupción, manipulación del mercado, uso de información privilegiada y usura;
 - ii. delitos de falsedad, fraude u otro delito económico;
 - iii. delitos fiscales, ya se hayan cometido directa o indirectamente, incluso mediante sistemas de arbitraje de dividendos ilegales o prohibidos;
 - iv. otros delitos tipificados en la legislación en materia de sociedades, quiebra, insolvencia o protección del consumidor;
- b. otras medidas adoptadas y las deficiencias relevantes presentes o pasadas detectadas por cualquier organismo regulador o profesional, por incumplimiento de cualquier disposición relevante que regule las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros o cualquiera de las actividades referidas en la letra a) anterior.

75. Se tendrán en cuenta las investigaciones en curso cuando se deriven de procedimientos judiciales o administrativos, o de otras investigaciones supervisoras análogas sin perjuicio de los derechos individuales fundamentales¹³. Las entidades y las autoridades competentes también tendrán en cuenta otros informes desfavorables con información pertinente, creíble y fiable (por ejemplo, como parte de los procedimientos de denuncias internas).

¹³ De conformidad con el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_es

76. Se tendrán en cuenta las siguientes situaciones relacionadas con el desempeño profesional pasado y presente y la solvencia financiera de un miembro del órgano de administración, para evaluar su posible impacto en la honorabilidad, la integridad y la honestidad del miembro:
- a. ser un deudor moroso (por ejemplo, tener registros negativos en una sociedad de información crediticia reconocida, en su caso);
 - b. el desempeño empresarial y financiero de las entidades bajo titularidad o dirección del miembro, o en las que el miembro haya tenido o tenga una participación o influencia significativas, teniendo especialmente en cuenta cualquier procedimiento concursal y de liquidación, y si el miembro ha contribuido a la situación que dio lugar al procedimiento y de qué forma;
 - c. la declaración de concurso personal; y
 - d. sin perjuicio de la presunción de inocencia, demandas civiles, procedimientos administrativos o penales, grandes inversiones o exposiciones y préstamos contraídos, en la medida en que puedan tener un impacto significativo en la solvencia financiera del miembro o de las entidades de su propiedad o dirigidas por él/ella, o en las que el miembro tenga una participación significativa.
77. Los miembros del órgano de administración deberán mantener unos niveles elevados de integridad y honestidad. En la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberán tenerse en cuenta, al menos, los siguientes factores:
- a. cualquier prueba de que la persona no haya mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades competentes;
 - b. la denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión;
 - c. las razones de cualquier despido o de la destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o por las que se le pidió su cese;
 - d. la inhabilitación por parte de cualquier autoridad competente relevante para actuar como miembro del órgano de administración, en particular las personas que dirigen efectivamente el negocio de una entidad; y
 - e. cualquier otra prueba o acusación grave basada en información pertinente, creíble y fiable que indique que la persona no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

9. Independencia de ideas y miembros formalmente independientes

9.1 Interacción entre la independencia de ideas y el requisito de ser formalmente independiente

78. Al evaluar la independencia de los miembros, las entidades deberán diferenciar entre el criterio de «independencia de ideas», aplicable a todos los miembros del órgano de administración de una entidad y el requisito de «ser formalmente independiente», requerido para ciertos miembros del órgano de administración de una entidad relevante en su función de supervisión. Los criterios para la evaluación de la «independencia de ideas» se indican en el apartado 9.2 y para la evaluación de «ser formalmente independiente», en el apartado 9.3.
79. Actuar con «independencia de ideas» es un patrón de comportamiento, que se demuestra en particular durante los debates y la toma de decisiones en el seno del órgano de administración, y se exige a cada miembro de dicho órgano, al margen de si el miembro es considerado «independiente» de acuerdo con el apartado 9.3. Todos los miembros del órgano de administración deberán ejercer activamente sus funciones y deberán poder emitir sus propias decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.
80. «Ser formalmente independiente» significa que un miembro del órgano de administración en su función de supervisión no tiene ni ha tenido en el presente o en el pasado reciente relaciones, ni vínculos de ningún tipo, con la entidad relevante o su dirección que puedan influir en su criterio objetivo y equilibrado y reducir su capacidad para tomar decisiones con independencia. El hecho de que se considere que un miembro «es formalmente independiente» no significa que deba entenderse automáticamente que actúa con «independencia de ideas», ya que el miembro podría carecer de las habilidades de comportamiento requeridas.

9.2 Independencia de ideas

81. Al evaluar el criterio de independencia de ideas a que se refiere el apartado 79, las entidades valorarán si todos los miembros del órgano de administración:
- a. Poseen las habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:
 - i. el valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración;

- ii. la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y
 - iii. la capacidad para resistirse al «pensamiento gregario»;
- b. Tienen conflictos de intereses, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva.
82. Al evaluar las habilidades de comportamiento que ha de tener un miembro y a las que se hace referencia en el apartado 82, letra a), se deberá tener en cuenta su comportamiento pasado y actual, en particular dentro de la entidad.
83. Al evaluar la existencia de conflictos de intereses a que se refiere el apartado 82, letra b), las entidades deberán identificar los conflictos de intereses reales o potenciales de conformidad con la política sobre conflictos de intereses de la entidad¹⁴ y evaluar su relevancia. Como mínimo se tendrán en cuenta las siguientes situaciones que podrían generar conflictos de intereses reales o potenciales:
- a. intereses económicos (p. ej., acciones, otros derechos de propiedad y afiliaciones, participaciones y otros intereses económicos en clientes comerciales, derechos de propiedad intelectual, préstamos otorgados por la entidad a una empresa de la que son titulares miembros del órgano de administración);
 - b. relaciones personales o profesionales con los titulares de participaciones significativas en la entidad;
 - c. relaciones personales o profesionales con personal de la entidad o de entidades incluidas en el ámbito de consolidación prudencial (p. ej., parentesco cercano);
 - d. otros empleos y empleos anteriores en el pasado reciente (p. ej., los últimos cinco años);
 - e. relaciones personales o profesionales con terceros relevantes con intereses en la entidad (por ejemplo, estar asociado con proveedores, consultorías u otros proveedores de servicios significativos);
 - f. pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto;
 - g. influencia política o relaciones políticas.
84. El órgano de administración deberá comunicar, debatir, documentar, decidir y gestionar debidamente todos los conflictos de intereses reales y potenciales a nivel del órgano de administración (es decir, se deberán adoptar las medidas necesarias para mitigarlos). Un

¹⁴ Consulte las Directrices de la ABE sobre gobierno interno en relación con la política de conflictos de interés aplicada al personal.

miembro del órgano de administración se abstendrá de votar en cualquier asunto en el que tenga un conflicto de interés¹⁵.

85. Las entidades informarán a las autoridades competentes si una entidad ha identificado un conflicto de interés que pueda afectar a la independencia de ideas de un miembro del órgano de administración, así como las medidas adoptadas para mitigarlo.
86. No deberá considerarse que el mero hecho de ser accionista, propietario o miembro de una entidad, miembro de entidades vinculadas, tener cuentas privadas, préstamos o utilizar otros servicios de la entidad o de cualquier entidad incluida en el ámbito de consolidación afecta a la independencia de ideas de un miembro del órgano de administración¹⁶.

9.3 Miembros independientes del órgano de administración, en su función de supervisión, de una entidad relevante

87. Tener miembros independientes, como se menciona en el apartado 80, y miembros no independientes en el órgano de administración en su función de supervisión se considera una buena práctica en todas las entidades relevantes.
88. Al determinar el número suficiente de miembros independientes, se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad. Los miembros que representan a los empleados en el órgano de administración no deberán contabilizarse al determinar el número suficiente de miembros independientes del órgano de administración en su función de supervisión. Sin perjuicio de cualquier requisito adicional impuesto por la legislación nacional, se aplicará lo siguiente:
- a. las siguientes entidades relevantes deberán tener un órgano de administración en su función de supervisión que incluya un número suficiente de miembros independientes:
 - i. entidades DRC significativas;
 - ii. entidades relevantes cotizadas;
 - b. las entidades relevantes no significativas ni cotizadas deberán tener, como principio general, al menos un miembro independiente en el órgano de administración en su función de supervisión. Sin embargo, las autoridades competentes podrían no exigir que haya miembros independientes en:

¹⁵ Consulte las Directrices de la ABE sobre gobierno interno en relación con la política de conflictos de interés aplicada al personal.

¹⁶ Consulte las Directrices de la ABE sobre gobierno interno, apartado 114.

- i. entidades relevantes participadas al 100% por una entidad relevante, en particular cuando la filial se encuentra ubicada en el mismo Estado miembro que la entidad matriz relevante;
 - ii. empresas de servicios de inversión que cumplan los criterios establecidos en el artículo 32, apartado 4, letra a), de la Directiva 2019/2034/UE o los demás criterios establecidos por un Estado miembro pertinente de conformidad con el artículo 32, apartados 5 y 6, de la Directiva 2019/2034/UE;
- c. dentro de la responsabilidad general del órgano de administración, los miembros independientes deberán desempeñar un papel clave en el aumento de la eficacia de los controles y contrapesos en las entidades relevantes, mejorando la supervisión de la toma de decisiones de gestión y velando por que:
- d. los intereses de todas las partes, incluidos los accionistas minoritarios, se tengan debidamente en cuenta en las deliberaciones y la toma de decisiones del órgano de administración. Los miembros independientes también podrían ayudar a mitigar o a compensar el dominio indebido de determinados miembros del órgano de administración que representan a un grupo o categoría concreta de interesados;
 - e. ninguna persona o pequeño grupo de miembros domine la toma de decisiones; y
 - f. los conflictos de intereses entre la entidad, sus unidades de negocio, otras entidades incluidas en el ámbito de consolidación contable y terceros con intereses en la entidad, incluidos clientes, se gestionen de manera adecuada.
89. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 91, en las siguientes situaciones se presume que no concurre en el miembro del órgano de administración, en su función de supervisión, de una entidad relevante el requisito de «ser formalmente independiente»:
- a. el miembro es o ha sido, en los últimos cinco años, un miembro del órgano de administración en su función de dirección en una entidad incluida en el ámbito de consolidación prudencial;
 - b. el miembro es un accionista de control de la entidad relevante, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 22, apartado 1, de la Directiva 2013/34/UE, o representa los intereses de un accionista de control, incluso cuando el titular es un Estado miembro u otro organismo público;
 - c. el miembro tiene una relación financiera o de negocios significativa con la entidad relevante,
 - d. el miembro es un empleado de un accionista de control de la entidad relevante o está relacionado con él de otro modo;

- e. el miembro es un empleado de cualquier entidad incluida en el ámbito de consolidación, excepto cuando se cumplan las dos condiciones siguientes:
 - i. el miembro no pertenece al nivel jerárquico superior de la entidad que rinde cuentas directamente al órgano de administración;
 - ii. el miembro ha sido elegido para la función de supervisión en el contexto de un sistema de representación de los empleados y la legislación nacional establece una protección adecuada contra el despido abusivo y otras formas de trato injusto;
 - f. el miembro ha ocupado con anterioridad un puesto al más alto nivel jerárquico en la entidad relevante u otra entidad incluida en el ámbito de consolidación prudencial, rindiendo cuentas directamente solo al órgano de administración, y no ha transcurrido un período de al menos tres años entre el cese en tal empleo y la ocupación del puesto en el órgano de administración;
 - g. el miembro ha sido, durante los últimos tres años, socio de un asesor profesional significativo, del auditor externo o de un consultor significativo de la entidad relevante o de otra entidad incluida en el ámbito de consolidación prudencial, o ha sido un empleado significativamente relacionado con el servicio prestado;
 - h. el miembro es o ha sido, durante el último año, un proveedor o cliente significativo de la entidad relevante o de otra entidad incluida en el ámbito de consolidación prudencial o ha tenido otra relación comercial significativa, o es un alto directivo o está relacionado de otra manera, directa o indirectamente, con ellos;
 - i. el miembro recibe, además de la remuneración por su cargo y la remuneración por su empleo de acuerdo con el punto c), honorarios significativos u otras prestaciones de la entidad relevante o de otra entidad incluida en el ámbito de consolidación prudencial;
 - j. el miembro fue miembro del órgano de administración de la entidad durante doce años consecutivos o más;
 - k. el miembro es un familiar cercano de un miembro del órgano de administración en su función de dirección de la entidad relevante o de otra entidad incluida en el ámbito de consolidación prudencial o una persona en una situación mencionada en los puntos a) a h).
90. El mero hecho de que concurran una o más de las situaciones contempladas en el apartado 89 no significa que haya que considerar automáticamente a un miembro como no independiente. Cuando en un miembro concurra una o más de las situaciones contempladas en el apartado 89, la entidad relevante puede demostrar a la autoridad competente que debe considerarse que el miembro es, no obstante, «independiente». Para este fin, las entidades

relevantes deberán poder justificar ante la autoridad competente el razonamiento que justifica que la capacidad del miembro para emitir un juicio objetivo y equilibrado y para tomar decisiones de forma independiente no se ve afectada por la situación.

91. A efectos del apartado 90, las entidades relevantes deberán tener en cuenta que ser accionista de una entidad de este tipo, tener cuentas o préstamos personales o utilizar otros servicios, salvo en los casos enumerados explícitamente en esta sección, no significa que haya que considerar que un miembro no es independiente si se mantienen dentro de un umbral mínimo apropiado. Dichas relaciones deben tenerse en cuenta en la gestión de conflictos de interés de acuerdo con las pertinentes Directrices de la ABE sobre gobierno interno.

Título IV – Recursos humanos y financieros para la formación de los miembros del órgano de administración

10. Fijación de objetivos de integración y formación

92. Las entidades contarán con programas para la integración de los miembros del órgano de administración con el fin de ayudarles a comprender claramente las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas pertinentes, la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo y los sistemas de gobierno corporativo de la entidad, y su función dentro de dichas entidades, así como organizar programas de formación generales y adaptados, cuando proceda, a las necesidades específicas de los miembros. La formación también deberá concienciarlos de los beneficios de la diversidad en el órgano de administración y en la entidad. Las entidades asignarán recursos suficientes para la integración y la formación de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto.
93. Todos los nuevos miembros del órgano de administración recibirán la información esencial en el plazo de un mes, a más tardar, desde que ocupen su puesto, y la integración deberá completarse en un plazo de seis meses.
94. Cuando los miembros nombrados para el órgano de administración queden sujetos a la satisfacción de un aspecto particular del requisito de conocimientos y competencias, la formación y la integración de ese miembro debería tener como objetivo colmar las lagunas detectadas en un plazo apropiado, antes de ejercer el cargo cuando sea posible o, si no, tan pronto como sea posible. En cualquier caso, los miembros del órgano de administración deberán cumplir con todos los elementos de conocimientos y competencias establecidos en el apartado 6, antes de que haya transcurrido un año desde que comenzaron a ejercer su cargo. Cuando proceda, la entidad debería establecer un plazo dentro del cual deberán completarse las medidas necesarias e informará debidamente a la autoridad competente. Los miembros del órgano de administración mantendrán y ampliarán los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades.

11. Política de integración y formación

95. Las entidades establecerán políticas y procedimientos para la integración y la formación de los miembros del órgano de administración. La política será adoptada por el órgano de administración.
96. Los recursos humanos y financieros destinados a los programas de integración y formación deberán ser suficientes para lograr los objetivos de estos programas y para garantizar que el miembro sea adecuado y cumpla los requisitos de su función. Al determinar los recursos humanos y financieros necesarios para formular políticas y procedimientos efectivos para la integración y la formación de los miembros del órgano de administración, la entidad tendrá en cuenta los parámetros de referencia relevantes del sector, por ejemplo, en relación con el presupuesto disponible y los días de formación impartidos, incluidos los resultados de ejercicios de comparación facilitados por la ABE¹⁷.
97. Las políticas y procedimientos para la integración y formación podrán inscribirse dentro de una política de idoneidad general y, como mínimo, establecerán:
- los objetivos fijados en materia de integración y formación del órgano de administración, por separado para la función de dirección y para la función de supervisión, cuando corresponda. También se establecerán, cuando proceda, los objetivos de integración y formación para puestos específicos de acuerdo con sus responsabilidades concretas y su participación en comités;
 - las responsabilidades del desarrollo de un programa de formación detallado;
 - los recursos financieros y humanos facilitados por la entidad para los programas de integración y formación, teniendo en cuenta el número de sesiones de integración y formación, su coste y las tareas administrativas relacionadas, a fin de garantizar que la integración y la formación puedan facilitarse en consonancia con las políticas establecidas;
 - un proceso claro en virtud del cual cualquier miembro del órgano de administración pueda solicitar sesiones de integración y formación.
98. Al desarrollar la política, el órgano de administración o el comité de nombramientos, cuando se establezca, deberá tener en cuenta las aportaciones de la función de recursos humanos y de la función responsable de presupuestar y organizar la formación, así como las funciones de control interno pertinentes, como corresponda.
99. Las entidades deberán contar con un proceso para identificar las áreas en las que se requiere formación, tanto para el órgano de administración en su conjunto, como para los miembros

¹⁷ El anexo a la evaluación de impacto de estas Directrices incluye los resultados de la evaluación comparativa de la ABE (datos de 2015) para recursos de formación y días de formación facilitados por las entidades.

del órgano de administración a título individual. Las áreas de negocio relevantes y las funciones internas, incluidas las funciones de control interno, deberán participar, como corresponda, en el desarrollo del contenido de los programas de integración y formación.

100. Las políticas y procedimientos, así como los planes de formación, se mantendrán actualizados, teniendo en cuenta los cambios en el gobierno interno, los cambios estratégicos, los nuevos productos y otros cambios relevantes, así como los cambios en la legislación aplicable y en la evolución de los mercados.
101. Las entidades deberán contar con un proceso de evaluación para revisar la ejecución y la calidad de los programas de integración y formación impartidos, así como para garantizar el cumplimiento de las políticas y los procedimientos en esta materia.

Título V – Diversidad dentro del órgano de administración

12. Objetivos de la política de diversidad

102. De conformidad con el artículo 91, apartado 10, de la Directiva 2013/36/UE, todas las entidades deberán tener y aplicar una política que fomente la diversidad en el órgano de administración, de manera que su composición refleje un colectivo diverso. Al seleccionar a los miembros del órgano de administración se tratará de incorporar un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida dentro del órgano de administración. Las entidades procurarán lograr una representación adecuada de todos los géneros en el órgano de administración y velarán por que se respete el principio de igualdad de oportunidades al seleccionar a los miembros del órgano de administración. Contar con representantes de los trabajadores, cuando así lo exija la legislación nacional, del género menos representado no es suficiente para garantizar que el órgano de administración tenga una diversidad de género apropiada.
103. La política de diversidad se referirá, como mínimo, a los siguientes aspectos en materia de diversidad: perfil académico y profesional, género, edad y, en particular, para entidades que tienen actividad internacional, procedencia geográfica, a menos que la inclusión de este aspecto sea contraria a la legislación del Estado miembro. La política de diversidad para entidades DRC significativas deberá incluir un objetivo cuantitativo por lo que se refiere a la representación del género menos representado en el órgano de administración. Las entidades DRC significativas deberán cuantificar el objetivo de participación del género menos representado y especificar un marco de tiempo apropiado dentro del cual se debe alcanzar el objetivo y la forma de cumplirlo. El objetivo deberá definirse para el órgano de administración en su conjunto, pero puede desglosarse por funciones de dirección y de supervisión cuando exista un órgano de administración suficientemente amplio. En todas las demás entidades, en particular en aquellas con un órgano de administración con menos de cinco miembros, el objetivo podrá expresarse en términos cualitativos.

104. Al establecer los objetivos de diversidad, las entidades deberán tener en cuenta los resultados de los ejercicios de comparación de la diversidad publicados por las autoridades competentes, la ABE u otros organismos u organizaciones internacionales pertinentes¹⁸.
105. La política de diversidad puede incluir la representación de los empleados dentro del órgano de administración con el fin de incorporar conocimientos y experiencia prácticos diarios sobre el funcionamiento interno de la entidad.
106. Las entidades DRC significativas también deberán documentar, como parte de la revisión anual de la composición del órgano de administración, su cumplimiento de los objetivos y metas establecidos. En caso de que no se cumplan los objetivos o metas en materia de diversidad, la entidad DRC significativa documentará los motivos, las medidas que habrán de adoptarse y los plazos para adoptarlas, a fin de garantizar su consecución.
107. Con el fin de facilitar un colectivo adecuadamente diverso de candidatos a puestos en el órgano de administración, las entidades aplicarán una política de diversidad para el personal, que incluya aspectos relacionados con la planificación de carreras y medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de diferentes géneros. Dichas medidas incluirán también asegurar que se tiene en cuenta el aspecto relacionado con la representación adecuada de los géneros a la hora de seleccionar al personal para los puestos directivos o de impartir formación relacionada con la dirección.
108. A fin de apoyar una composición diversa del órgano de administración, las entidades contarán con políticas que garanticen que no haya discriminación por razón de género, raza, color de piel, origen étnico o social, características genéticas, religión o convicciones, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual¹⁹.

Título VI – Política de idoneidad y sistemas de gobierno corporativo

13. Política de idoneidad

109. De acuerdo con el artículo 88, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE, el órgano de administración de una entidad define, vigila y responde de la aplicación de sistemas de gobierno corporativo que garanticen una gestión eficaz y prudente de la entidad. Además, de conformidad con el artículo 9, apartado 3, de la Directiva 2014/65/UE, el órgano de administración de una empresa de servicios de inversión tal como se define en la Directiva 2014/65/UE (empresa MiFID) define, vigila y responde de la aplicación de sistemas de

¹⁸ Véase también el informe de la ABE sobre la evaluación comparativa de la diversidad:

<https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf> y <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

¹⁹ Véase también la sección sobre diversidad de las Directrices de la ABE sobre gobierno interno.

gobierno corporativo de forma que promueva la integridad del mercado y el interés de los clientes. Esto implica que la política de idoneidad de la entidad sea coherente con el marco general de gobierno corporativo, la cultura corporativa y el apetito de riesgo de la entidad, y que los procesos establecidos en virtud de dicha política funcionen en su totalidad conforme a lo previsto. Asimismo, el órgano de administración de la entidad adoptará (sin perjuicio de cualquier aprobación preceptiva de los accionistas) y mantendrá una política para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración.

110. La política de idoneidad deberá incluir o referirse a la política de diversidad para garantizar que se tenga en cuenta la diversidad en la selección de nuevos miembros.
111. Cualquier cambio en la política de idoneidad también deberá ser aprobado por el órgano de administración, sin perjuicio de cualquier aprobación preceptiva de los accionistas. La adopción de la política y sus modificaciones se deberán documentar (por ejemplo, en las actas de las reuniones correspondientes).
112. La política será clara, estará bien documentada y será transparente para todo el personal de la entidad. Al desarrollar la política, el órgano de administración podrá solicitar y tener en cuenta las aportaciones de otros comités internos, en particular el comité de nombramientos, si se ha constituido, y de otras funciones internas, como las funciones de servicios jurídicos, recursos humanos o control.
113. Las funciones de control interno²⁰ proporcionarán información efectiva para el desarrollo de la política de idoneidad de acuerdo con sus cometidos. En concreto, la función de cumplimiento analizará cómo afecta la política de idoneidad al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y los procedimientos por parte de la entidad, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de administración.
114. La política incluirá principios sobre la selección, el seguimiento y el plan de sucesión de sus miembros, así como sobre la reelección en el cargo de miembros existentes, y deberá establecer, al menos, lo siguiente:
 - a. el proceso de selección, nombramiento, reelección y planificación de la sucesión de los miembros del órgano de administración y el procedimiento interno aplicable para la evaluación de la idoneidad de un miembro, incluida la función interna responsable de proporcionar apoyo en la evaluación (por ejemplo, recursos humanos);
 - b. los criterios que se utilizarán en la evaluación, que deben incluir los criterios de idoneidad establecidos en estas Directrices;

²⁰ Véanse también las Directrices de la ABE sobre gobierno interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- c. cómo han de tenerse en cuenta, en el marco del proceso de selección, la política de diversidad de los miembros del órgano de administración de las entidades DRC significativas y el objetivo fijado en relación con el género menos representado en el órgano de administración;
 - d. el canal de comunicación con las autoridades competentes; y
 - e. cómo debe documentarse la evaluación.
115. Las entidades relevantes también incluirán, dentro de su política de idoneidad, los procesos para la selección y el nombramiento de titulares de funciones clave. La política de idoneidad podrá establecer, sobre la base de un enfoque basado en el riesgo, aquellos puestos que las entidades relevantes podrían considerar titulares de funciones clave, además de los responsables de las funciones de control interno y el director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración.
116. El órgano de administración en su función de supervisión y el comité de nombramientos, si se ha constituido, supervisarán la efectividad de la política de idoneidad de la entidad y revisarán su diseño y aplicación. El órgano de administración deberá modificar la política, cuando proceda, teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por el comité de nombramientos, si se ha constituido, y por la función de auditoría interna.

14. Política de idoneidad en un contexto de grupo

117. De conformidad con el artículo 109, apartados 2 y 3, de la Directiva 2013/36/UE, la entidad DRC en base consolidada garantizará que se aplique de forma coherente una política a escala del grupo para la evaluación de la idoneidad de todos los miembros del órgano de administración y titulares de funciones clave, y que esté bien implantada de manera coherente y bien integrada en todas las filiales incluidas en el ámbito de la consolidación prudencial, incluidas aquellas no sujetas a la Directiva 2013/36/UE, aun cuando estén establecidas en terceros países, incluso en centros financieros extraterritoriales.
118. La política se ajustará a la situación específica de las entidades de crédito que forman parte del grupo y de las filiales incluidas en el ámbito de consolidación prudencial que no están sujetas a la Directiva 2013/36/UE. Los órganos o funciones competentes dentro de la entidad DRC en base consolidada y sus filiales interactuarán e intercambiarán información para la evaluación de idoneidad según corresponda.
119. La entidad DRC en base consolidada se asegurará de que la evaluación de idoneidad cumpla con todos los requisitos específicos en cualquier jurisdicción relevante. Por lo que se refiere a las entidades y a las entidades de un grupo ubicado en más de un Estado miembro, la entidad DRC en base consolidada se asegurará de que la política del grupo tenga en cuenta las diferencias entre las legislaciones nacionales en materia de sociedades y otros requisitos regulatorios.

120. La entidad DRC en base consolidada se asegurará de que las filiales establecidas en terceros países e incluidas en el ámbito de consolidación prudencial apliquen la política del grupo de forma coherente cumpliendo con los requisitos establecidos en los artículos 74, 88 y 91 de la Directiva 2013/36/UE, siempre que ello no sea ilícito en virtud de la legislación del tercer país. Para ello, las entidades matrices y filiales de la UE sujetas a la Directiva 2013/36/UE deben velar por que las normas de idoneidad aplicadas por la filial situada en un tercer país cumplan, como mínimo, las aplicadas en la Unión Europea.
121. Los requisitos de idoneidad de la Directiva 2013/36/UE y estas directrices serán de aplicación a las entidades DRC, con independencia de que sean filiales de una entidad matriz en un tercer país. Cuando la filial en la UE de una entidad matriz situada en un tercer país sea una entidad DRC en base consolidada, el ámbito de consolidación prudencial no incluirá a la entidad matriz situada en un tercer país ni a otras filiales directas de dicha entidad matriz. La entidad DRC en base consolidada se asegurará de que se tenga en cuenta la política del grupo de la entidad matriz situada en un tercer país dentro de sus propias políticas, en la medida en que ello no sea contrario a los requisitos establecidos en la legislación nacional o de la UE aplicable, incluidas las presentes Directrices.
122. El órgano de administración de las filiales sujetas a la Directiva 2013/36/UE deberá adoptar y aplicar una política de idoneidad a nivel individual que sea coherente con las políticas establecidas a nivel consolidado o subconsolidado, de forma que se cumplan todos los requisitos específicos establecidos en la legislación nacional.

15. Comité de nombramientos y sus funciones²¹

123. Las entidades DRC significativas contarán con un comité de nombramientos que cumpla con las responsabilidades y cuente con los recursos establecidos en el artículo 88, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE.
124. Los miembros del comité de nombramientos tendrán, en su conjunto, unos conocimientos, unas competencias y una experiencia adecuados en relación con el negocio de la entidad para poder evaluar la composición adecuada del órgano de administración, así como recomendar candidatos para ocupar vacantes en dicho órgano.
125. Cuando no se haya constituido un comité de nombramientos, el órgano de administración en su función de supervisión tendrá las responsabilidades establecidas en el artículo 88, apartado 2, letra a), párrafo primero, y en las letras b) a d), de la Directiva 2013/36/UE, y los recursos apropiados para este fin. Cuando no se haya constituido un comité de nombramientos, las evaluaciones mencionadas en el artículo 88, apartado 2, letras b) y c), de dicha Directiva se realizarán al menos cada dos años.

²¹ En relación con la composición y las funciones de los comités, véanse también las Directrices de la ABE sobre gobierno interno: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

126. El comité de nombramientos, si se ha constituido, y el órgano de administración en su función de supervisión, según corresponda, tendrán acceso a toda la información necesaria para desempeñar sus funciones y podrán involucrar a las funciones de control interno pertinentes y a otras funciones internas competentes, en caso necesario.

127. De conformidad con el artículo 88, apartado 2, párrafo final, de la Directiva 2013/36/UE, en el supuesto de que la legislación nacional no reconozca al órgano de administración competencia alguna en el proceso de selección y nombramiento de ninguno de sus miembros, la presente sección no será de aplicación.

16. Composición del órgano de administración y nombramiento y sucesión de sus miembros

128. Sin perjuicio de la legislación nacional en materia de sociedades, el órgano de administración deberá contar con un número de miembros adecuado y con una composición apropiada, y deberá nombrarse por un período apropiado. Las propuestas de reelección solo se presentarán una vez examinado el resultado de la evaluación del desempeño observado en el miembro durante su último mandato.

129. Todos los miembros del órgano de administración deberán ser idóneos. Sin perjuicio de los miembros representantes de los empleados y que sean elegidos por estos, el órgano de administración identificará y seleccionará a miembros cualificados y experimentados, y garantizará un plan de sucesión adecuado para el órgano de administración que sea coherente con todos los requisitos legales relativos a la composición, el nombramiento o la sucesión del órgano de administración.

130. Sin perjuicio de los derechos de los accionistas a nombrar miembros, en el proceso de selección de miembros del órgano de administración, el órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos contribuirá activamente a la selección de candidatos para puestos vacantes en el órgano de administración en colaboración con Recursos Humanos y deberá:

- a. preparar una descripción de las funciones y competencias requeridas para un nombramiento en particular;
- b. evaluar el equilibrio adecuado de conocimientos, competencias y experiencia en el órgano de administración;
- c. evaluar la dedicación de tiempo estimada; y
- d. considerar los objetivos de la política de diversidad.

131. La decisión de contratación, cuando sea posible, tendrá en cuenta una lista restringida con una preselección de candidatos idóneos en la que se consideren los objetivos de

diversidad establecidos en la política de diversidad de la entidad y los elementos incluidos en el Título V de las presentes Directrices. La decisión tendrá en cuenta el hecho de que un órgano de administración más diverso fomenta la crítica y discusiones constructivas basadas en diferentes puntos de vista. Sin embargo, las entidades no contratarán a miembros del órgano de administración con el único propósito de aumentar la diversidad en detrimento del funcionamiento y la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, o a expensas de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual.

132. Los miembros del órgano de administración deberán conocer la cultura, los valores, los comportamientos y la estrategia asociados con la entidad y su órgano de administración, cuando sea posible, antes de ocupar el puesto.
133. Sin perjuicio de los derechos de los accionistas a nombrar y sustituir a todos los miembros del órgano de administración simultáneamente, al establecer un plan de sucesión para sus miembros, el órgano de administración deberá garantizar la continuidad de la toma de decisiones y evitar, cuando sea posible, que se sustituya a demasiados miembros simultáneamente. El plan de sucesión establecerá los planes, las políticas y los procesos de la entidad para hacer frente a ausencias o salidas repentinas o inesperadas de los miembros del órgano de administración, e incluirá cualquier medida provisional pertinente. El plan de sucesión también tendrá en cuenta los objetivos y las metas definidos en la política de diversidad de la entidad.

Título VII – Evaluación de la idoneidad por parte de las entidades

17. Elementos comunes para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto

134. A menos que se especifique lo contrario en las Directrices, el órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos se asegurará de que las evaluaciones de idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto se lleven a cabo antes de su nombramiento. Podrán contar con la colaboración de otros comités (por ejemplo, el comité de riesgos y de auditoría) y de las funciones internas (por ejemplo, las funciones de recursos humanos, servicios jurídicos o control). El órgano de administración en su función de supervisión será responsable de determinar las evaluaciones finales de idoneidad.
135. No obstante lo dispuesto en el apartado 134, las evaluaciones de idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto podrán realizarse después de su nombramiento en cualquiera de los siguientes casos, que deberán ser debidamente justificados por la entidad:

- a. los accionistas, propietarios o miembros de la entidad proponen y nombran, en la junta de accionistas o reuniones equivalentes, a miembros del órgano de administración que no han sido propuestos por la entidad o por el órgano de administración, por ejemplo, el sistema de listas cerradas (*slate system*);
 - b. la realización de la evaluación completa de idoneidad con carácter previo al nombramiento de un miembro alteraría el correcto funcionamiento del órgano de administración, por ejemplo, en las siguientes situaciones:
 - i. cuando la necesidad de sustituir a los miembros surge repentina o inesperadamente, por ejemplo, por el fallecimiento de un miembro; y
 - ii. cuando un miembro es cesado por haber dejado de ser idóneo.
136. Las evaluaciones de idoneidad tendrán en cuenta todos los asuntos relevantes y disponibles para las evaluaciones. Las entidades considerarán los riesgos, incluido el riesgo reputacional, que surgen en caso de que se identifiquen deficiencias que afecten a la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto.
137. Cuando los miembros sean nombrados por la junta general de accionistas y la evaluación de la idoneidad de los miembros a título individual o en su conjunto se haya realizado antes de la junta general, las entidades proporcionarán a los accionistas información adecuada sobre los resultados de la evaluación antes de que esta se celebre. Cuando corresponda, la evaluación incluirá varias composiciones alternativas del órgano de administración que se podrán presentar a los accionistas.
138. Cuando, en los casos debidamente justificados a los que se refiere el apartado 135, los miembros sean nombrados por los accionistas antes de que se realice una evaluación de idoneidad, el nombramiento deberá estar sujeto a la evaluación positiva de su idoneidad. En estos casos, las entidades evaluarán la idoneidad de los miembros del órgano de administración y su composición tan pronto como sea posible y, a más tardar, en el plazo de un mes desde el nombramiento. Si de la evaluación posterior realizada por la entidad resultara que un miembro no fuese considerado idóneo para el puesto, se informará sin demora a dicho miembro y a la autoridad competente. Las entidades también informarán a los accionistas sobre la evaluación realizada y sobre la necesidad de nombrar a miembros diferentes.
139. Las entidades se asegurarán de que los accionistas tengan pleno acceso a información relevante y práctica sobre la obligación de que los miembros del órgano de administración, así como el órgano de administración en su conjunto, sean idóneos en todo momento. La información proporcionada a los accionistas sobre la idoneidad del órgano de administración y de sus miembros deberá permitir a los accionistas tomar decisiones informadas y hacer frente a cualquier deficiencia en la composición del órgano de administración o de sus miembros a título individual.

140. Cuando alguno de los miembros sea nombrado por el órgano de administración, estas evaluaciones se realizarán antes del ejercicio efectivo de sus funciones. En los casos debidamente justificados a los que se hace referencia en el apartado 135, la evaluación de idoneidad podrá realizarse después de su nombramiento tan pronto como sea posible, pero a más tardar en el plazo de un mes desde la fecha del nombramiento.
141. Las entidades tendrán en cuenta los resultados de la evaluación de idoneidad del miembro en cuestión del órgano de administración al evaluar la idoneidad del órgano de administración en su conjunto y viceversa. Las deficiencias identificadas en la composición general del órgano de administración o de sus comités no deberán llevar necesariamente a la conclusión de que un miembro concreto no es idóneo a título individual.
142. Las entidades deberán documentar los resultados de su evaluación de idoneidad y, en particular, las deficiencias identificadas entre la idoneidad necesaria y la real de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto, y las medidas que deben tomarse para subsanar estas deficiencias.
143. Las entidades deberán transmitir a las autoridades competentes el resultado de las evaluaciones de idoneidad de los nuevos miembros del órgano de administración, incluida la evaluación de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, en consonancia con los procedimientos especificados a los que se hace referencia en el apartado 23. Se incluirán la documentación y la información enumeradas en el anexo III²².
144. Las entidades deberán, previo requerimiento de las autoridades competentes, proporcionar la información adicional necesaria para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto. En el caso de una reelección, esta información podrá limitarse a los cambios relevantes.

18. Evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual

145. Las entidades exigirán a los miembros del órgano de administración que demuestren su idoneidad proporcionando, al menos, la documentación requerida por las autoridades competentes para evaluar su idoneidad, de conformidad con el Título VIII y el anexo III de estas Directrices.

²² Consúltense también el proyecto de normas técnicas de regulación (NTR) con arreglo al artículo 7, apartado 4, de la Directiva 2014/65/UE y el proyecto de normas técnicas de ejecución (NTE) con arreglo al artículo 7, apartado 5, de la Directiva 2014/65/UE sobre la información que se debe facilitar a efectos de autorización: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation_en.pdf y <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858-final-report-draft-implementing-technical-standards-under-mifid-ii.pdf>. Véase también el documento de consulta relativo al proyecto de NTR sobre la autorización para el ejercicio de la actividad publicado por la ABE.

146. Como parte de la evaluación de idoneidad de un miembro del órgano de administración a título individual, las entidades deberán:
- a. recopilar información sobre la idoneidad del miembro a través de diversos canales e instrumentos (por ejemplo, diplomas y certificados, cartas de recomendación, currículum vitae, entrevistas, cuestionarios);
 - b. recopilar información sobre la honorabilidad, integridad y honestidad de la persona evaluada, incluida la evaluación de si existen motivos razonables para sospechar que se está cometiendo, se ha cometido o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo o que el riesgo de que se cometa podría aumentar;
 - c. evaluar la independencia de ideas de la persona evaluada;
 - d. requerir que la persona evaluada corrobore que la información facilitada es exacta y que proporcione justificantes, cuando sea necesario;
 - e. requerir que la persona evaluada declare cualquier conflicto de interés real y potencial;
 - f. validar, en la medida de lo posible, la exactitud de la información proporcionada por la persona evaluada;
 - g. evaluar dentro del órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos, los resultados de la evaluación; y
 - h. cuando sea necesario, adoptar medidas correctivas para garantizar la idoneidad individual de los miembros del órgano de administración, de acuerdo con el apartado 22.
147. Cuando haya alguna cuestión que genere dudas sobre la idoneidad de un miembro del órgano de administración, se efectuará una evaluación de cómo estas dudas afectan a la idoneidad de esa persona. En esta evaluación, las entidades deberían tener en cuenta la existencia de motivos razonables para sospechar que se está cometiendo, se ha cometido o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que podría aumentar el riesgo de que se cometa.
148. Las entidades deberán dejar documentada la descripción del puesto para el que se realizó la evaluación, detallando el papel de dicho puesto dentro de la entidad, y especificarán los resultados de la evaluación de idoneidad en relación con los siguientes criterios:
- a. dedicación de tiempo suficiente;
 - b. cumplimiento de los miembros del órgano de administración que ocupan un cargo en una entidad DRC significativa con la limitación de cargos establecida en el artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE;
 - c. conocimientos, competencias y experiencia suficientes;

- d. honorabilidad, honestidad e integridad;
- e. independencia de ideas.

19. Evaluación de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto

149. Al evaluar la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, las entidades evaluarán la composición del órgano de administración en sus funciones de dirección y de supervisión por separado. La evaluación de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto deberá facilitar una comparación entre la composición real del órgano de administración y sus conocimientos, capacidades y experiencia conjuntos reales, y la idoneidad del órgano de administración en su conjunto requerida con arreglo al artículo 91, apartado 7, de la Directiva 2013/36/UE.
150. Las entidades evaluarán la idoneidad del órgano de administración en su conjunto empleando:
- a. la matriz de idoneidad incluida en el anexo I. Las entidades podrán adaptar esta plantilla teniendo en cuenta los criterios que se describen en el título I; o bien
 - b. su propia metodología adecuada en consonancia con los criterios establecidos en las presentes Directrices.
151. Al evaluar la idoneidad individual de un miembro del órgano de administración, las entidades también evaluarán, dentro del mismo plazo, la idoneidad del órgano de administración en su conjunto de acuerdo con el apartado 7, así como si la composición general de los comités especializados del órgano de administración en su función de supervisión es adecuada²³. En particular, se evaluará qué conocimientos, competencias y experiencia aporta la persona a la idoneidad del órgano de administración en su conjunto y si la composición general del órgano de administración refleja una variedad suficientemente amplia de conocimientos, competencias y experiencia para comprender las actividades y los riesgos principales de la entidad.
152. Al evaluar la idoneidad del órgano de administración en su conjunto en consonancia con el apartado 7 del Título III, las entidades evaluarán también si el órgano de administración, a través de sus decisiones, ha demostrado una comprensión suficiente de los riesgos de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo y de cómo estos afectan a las actividades de la entidad, y ha demostrado una gestión adecuada de estos riesgos, incluyendo medidas correctivas en caso necesario.

²³ Con respecto a la composición de los comités, véanse también las Directrices pertinentes de la ABE sobre gobierno interno.

20. Supervisión continua y reevaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto

153. La supervisión continua de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto deberá centrarse en si el miembro individualmente o los miembros en su conjunto siguen siendo idóneos, teniendo en cuenta el desempeño individual o conjunto y la situación o circunstancia relevante que provocó una reevaluación y su impacto sobre la idoneidad real o requerida.

154. Al reevaluar el desempeño de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto, los miembros del órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos deberán considerar en particular:

- a. la eficiencia de los procesos de trabajo del órgano de administración, incluida la eficiencia de los flujos de información y los canales de comunicación con el órgano de administración, teniendo en cuenta las aportaciones de las funciones de control interno y cualquier seguimiento realizado o recomendación formulada por dichas funciones;
- b. la gestión efectiva y prudente de la entidad, incluyendo si el órgano de administración actuó en el mejor interés de la entidad, incluso en relación con la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo;
- c. la capacidad del órgano de administración para centrarse en los asuntos estratégicamente importantes;
- d. la idoneidad del número de reuniones celebradas, el grado de asistencia, la idoneidad del tiempo dedicado y la intensidad de la participación de los miembros durante las reuniones;
- e. cualquier cambio en la composición del órgano de administración y cualquier deficiencia con respecto a su idoneidad individual y colectiva, teniendo en cuenta el modelo de negocio y la estrategia de riesgo de la entidad, así como los cambios que experimenten;
- f. cualquier objetivo de desempeño establecido para la entidad y el órgano de administración;
- g. la independencia de ideas de los miembros del órgano de administración, incluido el requisito de que la toma de decisiones no esté dominada por una persona o un pequeño grupo de personas, y el cumplimiento, por parte de los miembros del órgano de administración, con la política sobre conflictos de intereses;

- h. el grado en que la composición del órgano de administración ha cumplido los objetivos establecidos en la política de diversidad de la entidad, en consonancia con el Título V;
 - i. cualquier circunstancia que pueda tener un impacto relevante en la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto, incluidos los cambios en el modelo de negocio, las estrategias y la organización de la entidad; y
 - j. motivos razonables para sospechar que se está cometiendo, se ha cometido o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo u otros delitos financieros, o que existe un mayor riesgo de que se cometa, incluso sobre la base de las deficiencias detectadas por los auditores internos o externos o las autoridades competentes en relación con la idoneidad de los sistemas y controles de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo de la entidad.
155. Cuando se inicie una reevaluación, se prestará la debida atención a:
- a. las funciones asignadas y los canales de comunicación dentro de la entidad, incluso, en su caso, dentro del grupo, a fin de determinar si algún hecho o deficiencia significativa debería atribuirse a uno o varios miembros responsables del órgano de administración. En este contexto, las funciones asignadas se determinarán teniendo en cuenta toda la documentación pertinente, que incluye, entre otros, los estatutos y códigos de gobierno interno, los organigramas internos y otras formas de designación de las áreas de responsabilidad, las políticas internas, las evaluaciones de la idoneidad disponibles y la información adicional facilitada en este contexto, las cartas de nombramiento o las descripciones de los puestos de trabajo, y las actas de las reuniones del órgano de administración; y
 - b. la credibilidad y fiabilidad de cualquier hecho que haya motivado la reevaluación, así como la gravedad de cualquier acusación o infracción cometida por uno o varios miembros del órgano de administración. Las entidades determinarán la credibilidad y la fiabilidad de la información (por ejemplo, la fuente, la verosimilitud, cualquier conflicto de interés de la fuente que proporciona la información), entre otras consideraciones. Las entidades tendrán en cuenta que la ausencia de condenas penales puede no ser suficiente, por sí sola, para descartar las acusaciones de irregularidades.
156. Las entidades DRC significativas realizarán una reevaluación periódica de la idoneidad al menos una vez al año. Las entidades no significativas realizarán una reevaluación de la idoneidad al menos cada dos años. Las entidades documentarán los resultados de la reevaluación periódica. Cuando una reevaluación se realice como consecuencia de una circunstancia específica, las entidades podrán centrar la reevaluación en la situación o la

circunstancia que la ha provocado; es decir, si ciertos aspectos no hubieran cambiado, podrán omitirse en la evaluación.

157. El resultado de la reevaluación, su motivación y cualquier recomendación con respecto a las deficiencias identificadas se deberán documentar y presentar al órgano de administración.
158. El órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, el comité de nombramientos comunicará el resultado de la evaluación de idoneidad colectiva al órgano de administración, aunque no se recomienden cambios en su composición u otras medidas. Las recomendaciones pueden incluir, a título ilustrativo, formación, cambio en los procesos, medidas para mitigar conflictos de intereses, el nombramiento de miembros adicionales con una competencia específica y la sustitución de miembros del órgano de administración.
159. El órgano de administración en su función de dirección tomará nota del informe y decidirá sobre las recomendaciones formuladas por el órgano de administración en su función de supervisión o, si se ha constituido, por el comité de nombramientos, y, cuando no se adopten las recomendaciones, documentará las razones subyacentes.
160. Las entidades informarán a la autoridad competente cuando se hayan realizado reevaluaciones porque se han producido cambios relevantes. Las entidades DRC significativas informarán a la autoridad competente, al menos una vez al año, de cualquier reevaluación de idoneidad colectiva realizada.
161. Las entidades documentarán las reevaluaciones, incluidos sus resultados y cualquier medida tomada como consecuencia de las mismas. Las entidades deberán presentar la documentación que respalde la reevaluación a solicitud de la autoridad competente.
162. En caso de que el órgano de administración concluya que un miembro del órgano de administración no es idóneo a título individual, o si el órgano de administración no fuese idóneo en su conjunto, la entidad informará inmediatamente y sin demoras a la autoridad competente, y comunicará las medidas que propone o ha adoptado para remediar la situación.

21. Evaluación de la idoneidad de los titulares de funciones clave por parte de las entidades relevantes

163. La función responsable en una entidad relevante llevará a cabo la evaluación de la idoneidad de los titulares de funciones clave antes de su nombramiento e informará de los resultados a la función encargada de los nombramientos y al órgano de administración. Las entidades DRC significativas a las que se hace referencia en el apartado 172 informarán a las autoridades competentes de los resultados de la evaluación relativa a los responsables de las funciones de control interno y al director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración.

164. Si en la evaluación de una entidad relevante se concluye que un titular de función clave no es idóneo, dicha entidad o bien no nombrará a la persona o bien tomará las medidas apropiadas para garantizar el funcionamiento adecuado de este puesto. Las entidades DRC significativas informarán a las autoridades competentes como corresponde respecto a los responsables de las funciones de control interno y al director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración. Las autoridades competentes podrán requerir dicha información a todas las entidades relevantes y referida a todos los titulares de funciones clave.
165. Cuando también se requiera una evaluación por parte de una autoridad competente, las entidades relevantes tomarán las medidas necesarias al nombrar a un titular de función clave (por ejemplo, aplicando un período de prueba o condición suspensiva en el contrato de empleo o designando responsables en funciones) para permitir que la entidad le cese de su puesto si la autoridad competente no lo considera idóneo para el mismo.

22. Medidas correctivas de las entidades

166. Si en la evaluación o reevaluación de una entidad se concluye que una persona no es idónea para ser nombrada miembro del órgano de administración, esa persona no deberá ser nombrada o, si ya lo ha sido, la entidad deberá sustituirla. Salvo en los criterios de evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad, si en la evaluación o reevaluación realizada por una entidad se identifican deficiencias fácilmente subsanables en los conocimientos, las competencias y la experiencia de los miembros, la entidad adoptará las medidas correctivas adecuadas para subsanar dichas deficiencias oportunamente.
167. Si en la evaluación o reevaluación realizada por una entidad se concluyese que el órgano de administración no es idóneo en su conjunto, la entidad tomará las medidas correctivas apropiadas oportunamente.
168. Cuando una entidad adopte medidas correctivas, considerará la situación particular y las deficiencias de un miembro individual o de la composición del órgano de administración en su conjunto. En el caso de la autorización de una entidad para el ejercicio de su actividad, dichas medidas deberán aplicarse antes de que se conceda la autorización²⁴.
169. Las medidas correctivas apropiadas pueden incluir, entre otras, las siguientes: ajustar las responsabilidades entre los miembros del órgano de administración; sustituir a ciertos miembros; contratar a miembros adicionales; posibles medidas para mitigar conflictos de intereses; formar a miembros concretos; o impartir formación al órgano de administración en su conjunto a fin de garantizar su idoneidad individual y colectiva.

²⁴ Véase la nota a pie de página n.º 28.

170. En cualquier caso, las autoridades competentes deberán ser informadas sin demora de cualquier deficiencia significativa identificada con respecto a cualquiera de los miembros del órgano de administración y la composición de dicho órgano en su conjunto. Las entidades DRC significativas también informarán a las autoridades competentes de posibles deficiencias identificadas en relación con los responsables de las funciones de control interno y el director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración. La información deberá incluir las medidas adoptadas o previstas para subsanar esas deficiencias y el plazo para su aplicación.

Título VIII – Evaluación de idoneidad por parte de las autoridades competentes

23. Procedimientos de evaluación de las autoridades competentes

171. Las autoridades competentes especificarán los procedimientos de supervisión aplicables a la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración de las entidades, así como de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, en el caso de entidades DRC significativas. Cuando especifiquen los procedimientos de supervisión, las autoridades competentes deberán tener en cuenta que, si se realiza una evaluación de idoneidad después de que el miembro haya aceptado su cargo, el resultado podría ser la necesidad de cesar a un miembro no idóneo del órgano de administración o una situación en la que el órgano de administración en su conjunto haya dejado de ser idóneo. Las autoridades competentes se asegurarán de hacer pública una descripción de esos procedimientos de evaluación.

172. Las autoridades competentes evaluarán la idoneidad de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, para las siguientes entidades DRC significativas:

- a. entidades DRC significativas en base consolidada;
- b. entidades DRC significativas que formen parte de un grupo, cuando la entidad DRC en base consolidada no sea una entidad significativa;
- c. entidades DRC significativas que no formen parte de un grupo.

173. Los procedimientos de supervisión garantizarán que los nuevos miembros del órgano de administración, el órgano de administración en su conjunto y, en el caso de las entidades DRC significativas mencionadas en el apartado 172, los nuevos responsables de las funciones de control interno y el nuevo director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, sean evaluados por las autoridades competentes. Los procedimientos de

supervisión también garantizarán que los miembros reelegidos del órgano de administración sean reevaluados por la autoridad competente de conformidad con los apartados 22 b) ii) y 30 b) ii), cuando sea necesaria una reevaluación.

174. Las autoridades competentes velarán por que sus procedimientos de supervisión les permitan abordar los casos de incumplimiento de manera oportuna.
175. Como parte de los procedimientos de supervisión antes mencionados, se requerirá a las entidades que informen sin demora a las autoridades competentes de cualquier puesto vacante dentro del órgano de administración. También se les requerirá que notifiquen a las autoridades competentes la propuesta de nombramiento, en los casos en que la autoridad competente evalúe la idoneidad antes del nombramiento, o su nombramiento, en aquellos casos en los que las autoridades competentes evalúen la idoneidad después del mismo. En los casos en los que la autoridad competente evalúe la idoneidad antes del nombramiento, dichas notificaciones deberán realizarse, a más tardar, dos semanas después de que la entidad haya decidido proponer al miembro para su nombramiento o, en los casos en que las autoridades competentes evalúen la idoneidad después del nombramiento, dos semanas después del mismo, e incluirán la documentación y la información completas recogidas en el anexo III.
176. En los casos debidamente justificados a los que se hace referencia en el apartado 136, las entidades deberán presentar la documentación e información completas del anexo III, junto con la notificación a la autoridad competente en el plazo de un mes desde el nombramiento del miembro.
177. Las entidades DRC significativas, para las cuales se requiere una evaluación de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, de conformidad con los apartados 172 y 173, deberán notificar a las autoridades competentes el nombramiento de estas funciones sin demora y, como máximo, en un plazo de dos semanas desde su nombramiento. Las entidades DRC significativas deberán proporcionar la documentación e información completas enumeradas en el anexo III, según corresponda, junto con la notificación.
178. Las autoridades competentes podrán establecer los procedimientos de supervisión aplicables a la evaluación de la idoneidad de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, de otras entidades no mencionadas en el apartado 172 y, cuando se identifiquen conforme a un enfoque basado en el riesgo, otros titulares de funciones clave de las entidades. Como parte de esos procedimientos, las autoridades competentes también podrán solicitar a esas entidades que les informen sobre los resultados de la evaluación realizada y que les presenten la documentación pertinente.
179. Las autoridades competentes deberán establecer un período máximo para su evaluación de idoneidad, que no será superior a cuatro meses desde la fecha en que la entidad realice

las notificaciones a que se refieren los apartados 175 a 177. Cuando una autoridad competente determine que se necesitan documentación e información adicionales para completar la evaluación, ese período podrá interrumpirse desde el momento en que la autoridad competente solicite la documentación e información adicionales necesarias para completar la evaluación, hasta la recepción de dicha documentación e información. Entre la documentación y la información necesarias se incluirán los documentos o trámites de audiencia que resulten necesarios en el curso de los procedimientos administrativos en los casos en que se pretende adoptar una decisión negativa.

180. De conformidad con el artículo 15 de la Directiva 2013/36/UE, cuando la evaluación de la idoneidad se realiza en el contexto de una autorización para el ejercicio de la actividad, el período máximo no debe superar los seis meses a partir de la recepción de la solicitud o, si esta estuviera incompleta, un plazo de seis meses a partir de la recepción de la información completa necesaria para la decisión²⁵.
181. Las autoridades competentes realizarán su evaluación sobre la base de la documentación e información proporcionadas por la entidad y los miembros evaluados, y los evaluarán con arreglo a los criterios definidos en el Título III, según corresponda.
182. Las autoridades competentes, como parte de su actividad de supervisión continua, llevarán a cabo la evaluación continua de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto, y, en el caso de las entidades DRC significativas, la evaluación continua de la idoneidad individual de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración. Las autoridades competentes se asegurarán de que las entidades realicen las reevaluaciones necesarias conforme a los apartados 1, 2 y 3 del Título II. Si una reevaluación de idoneidad por parte de una autoridad competente se debe a una reevaluación realizada por una entidad, dicha autoridad competente deberá tener en cuenta, en concreto, las circunstancias que motivaron la reevaluación por parte de la entidad. En particular, las autoridades competentes reevaluarán la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto y la idoneidad individual de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, en las entidades DRC significativas a las que se refiere el apartado 172, siempre que se descubran nuevos hechos o pruebas relevantes durante el curso de la supervisión continua. Esto incluiría situaciones que arrojen dudas significativas, basadas en evidencias, sobre el cumplimiento pasado o actual de los requisitos en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo por parte de la entidad, los miembros individuales del órgano de administración y, en las entidades significativas a las que se refiere el apartado 173, los responsables de las funciones de control interno y el director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración.

²⁵ Véase la nota a pie de página n.º 28.

183. En el caso de las entidades DRC significativas, las autoridades competentes podrán recurrir a la celebración de entrevistas si resulta conveniente para las evaluaciones de idoneidad. También se podrán realizar entrevistas para otras entidades con un enfoque basado en el riesgo, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Título I, así como las circunstancias individuales de la entidad, la persona evaluada y el puesto para el que se realiza la evaluación.
184. En su caso, el proceso de entrevista podrá servir también para reevaluar la idoneidad de un miembro del órgano de administración o de un titular de función clave cuando se produzcan nuevos hechos o circunstancias que planteen dudas sobre su idoneidad.
185. Las autoridades competentes podrán organizar o asistir a reuniones con la entidad, incluso a las que asistan algunos o todos los miembros de su órgano de administración o titulares de funciones clave, o participar como observador en las reuniones del órgano de administración para evaluar el funcionamiento eficaz del mismo. La frecuencia de tales reuniones deberá establecerse utilizando un enfoque basado en el riesgo.
186. El incumplimiento de un requisito prudencial u otro requisito regulatorio por parte de una entidad puede, en algunas circunstancias, respaldar la conclusión de la autoridad competente de que una persona ya no es idónea; por ejemplo, en el caso de que la autoridad competente determine, siguiendo el procedimiento debido, que una persona no adoptó las medidas que cabría esperar razonablemente de una persona en su puesto para prevenir, remediar o poner fin al incumplimiento.

24. Decisión de la autoridad competente

187. Las autoridades competentes deberán tomar una decisión basada en la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto y la evaluación de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no sean miembros del órgano de administración, dentro del plazo máximo mencionado en el apartado 179 o, si el período se ha interrumpido, dentro de un período máximo de seis meses después del inicio de ese período.
188. En los casos contemplados en el apartado 181, de conformidad con el artículo 15, párrafo segundo, de la Directiva 2013/36/UE, la decisión de concesión o denegación de autorización habrá de tomarse, de cualquier modo, en los doce meses siguientes a la recepción de la solicitud.
189. Cuando una entidad no proporcione suficiente información sobre la idoneidad de una persona evaluada a la autoridad competente, esta última deberá, o bien informar a la entidad de que dicha persona no puede ser miembro del órgano de administración o titular de una función clave porque no se ha demostrado suficientemente su idoneidad, o bien adoptar una decisión negativa.

190. Cuando el resultado de la evaluación de idoneidad por parte de la autoridad competente lleve a la conclusión de que no se ha demostrado suficientemente que la persona evaluada es idónea, la autoridad competente deberá oponerse al nombramiento de esa persona o no aprobarlo, a menos que las deficiencias detectadas sean subsanables y puedan resolverse mediante la adopción de otras medidas por parte de la entidad.
191. Las autoridades competentes informarán a las entidades al menos de las decisiones negativas tan pronto como sea posible. Cuando lo prevea la legislación nacional o lo defina la autoridad competente como parte de sus procedimientos de supervisión, se considerará que se ha tomado una decisión por silencio positivo cuando, transcurrido el período máximo de evaluación a que se refiere el apartado 179, la autoridad competente no haya tomado una decisión negativa.
192. La autoridad competente, teniendo en cuenta las medidas ya adoptadas por la entidad, tomará las medidas adecuadas para subsanar las deficiencias identificadas y establecerá un plazo para su aplicación. Dichas medidas incluirán, según proceda, una o varias de las siguientes:
- a. exigir a la entidad que organice una formación específica para los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto;
 - b. exigir a la entidad que cambie la división de tareas entre los miembros del órgano de administración;
 - c. exigir a la entidad que descarte al miembro propuesto o que sustituya a ciertos miembros;
 - d. exigir a la entidad que modifique la composición del órgano de administración para garantizar su idoneidad individual y colectiva;
 - e. cesar al miembro del órgano de administración;
 - f. en su caso, imponer sanciones administrativas u otras medidas administrativas (por ejemplo, el establecimiento de obligaciones, recomendaciones o condiciones específicas), incluida, en última instancia, la revocación de la autorización de la entidad.
193. Las medidas mencionadas en las letras a) y c) también serán aplicables en el contexto de las evaluaciones de la idoneidad de los responsables de las funciones de control interno y del director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, de las entidades DRC significativas.
194. Cuando los miembros del órgano de administración no cumplan los requisitos establecidos en el artículo 91, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE, las autoridades competentes estarán facultadas para destituirlos del órgano de administración. Las

autoridades competentes verificarán, en particular, si se siguen cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 91, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE y que se especifican con más detalle en las presentes Directrices, cuando tengan motivos razonables para sospechar que se está cometiendo, se ha cometido o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que existe un mayor riesgo de que se cometa en relación con dicha entidad.

25. Cooperación entre autoridades competentes

195. Las autoridades competentes deberán facilitarse mutuamente, respetando la legislación de protección de datos aplicable, cualquier información que posean sobre un miembro del órgano de administración o titular de función clave a efectos de realizar una evaluación de idoneidad. La información también incluirá una justificación de la decisión tomada con respecto a la idoneidad de esa persona. Con este fin, a menos que la legislación nacional lo permita sin requerir consentimiento, la autoridad competente solicitante deberá pedir el consentimiento de los miembros del órgano de administración o de los titulares de funciones clave:

- a. para solicitar a cualquier autoridad competente información relacionada con ellos que sea necesaria para la evaluación de idoneidad;
- b. para procesar y usar la información facilitada para la evaluación de idoneidad, si tal consentimiento fuese requerido por la legislación de protección de datos aplicable.

196. Las autoridades competentes podrán tener en cuenta los resultados de la evaluación de idoneidad realizada por otras autoridades competentes u otra información pertinente a efectos de la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración o los titulares de funciones clave y solicitar para ello la información necesaria a otras autoridades competentes. Cuando proceda, las autoridades competentes se pondrán en contacto con el supervisor de la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo del Estado miembro pertinente para obtener la información adicional necesaria para evaluar la integridad, honestidad, honorabilidad e idoneidad del órgano de administración o de los titulares de funciones clave de una entidad. Además, en aquellas situaciones en las que aumente el riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo asociado a la entidad o al miembro, las autoridades competentes también, cuando proceda, recabarán información de otras partes interesadas pertinentes, incluidas las Unidades de Inteligencia Financiera y las autoridades en las que recaiga la función pública de supervisión de la

normativa de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, para fundamentar su evaluación de idoneidad²⁶.

197. Las autoridades competentes que reciban este tipo de solicitudes proporcionarán, cuando sea posible, la información disponible pertinente sobre la idoneidad de las personas lo antes posible para permitir que la autoridad competente solicitante cumpla con el plazo de evaluación establecido en el apartado 179. La información proporcionada deberá contener el resultado de la evaluación de idoneidad, las deficiencias identificadas, las medidas adoptadas para garantizar la idoneidad, las responsabilidades del puesto para el que se evaluó a la persona y la información básica sobre el tamaño, naturaleza, escala y complejidad de las actividades de la entidad relevante, u otra información pertinente para la evaluación de idoneidad.
198. Las autoridades competentes deberán tener en cuenta la información proporcionada en las bases de datos de la ABE y la AEVM sobre sanciones administrativas conforme al artículo 69 de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 71 de la Directiva 2014/65/UE como parte de su evaluación de idoneidad, identificando cualquier sanción impuesta en los últimos diez años contra entidades en las que la persona evaluada era miembro de su órgano de administración o titular de una función clave y considerando la gravedad de la causa subyacente y la responsabilidad de la persona evaluada.
199. Cuando proceda, las autoridades competentes también podrán solicitar información a otras autoridades competentes sobre la persona evaluada en aquellos casos en que esta persona no haya sido evaluada por otra autoridad competente, pero otra autoridad competente esté en condiciones de proporcionar información adicional, por ejemplo, sobre denegación de registro o antecedentes penales. Las autoridades competentes que reciban tales solicitudes deberán proporcionar la información relevante disponible sobre la idoneidad de las personas. Cuando la información proceda de otro Estado miembro, solo podrá divulgarse con el acuerdo expreso de las autoridades competentes que la hayan facilitado y, en su caso, solamente para los fines para los que dichas autoridades hayan dado su consentimiento.
200. Cuando la autoridad competente adopte una decisión sobre la idoneidad de una persona que difiera de cualquier evaluación previa realizada por otra autoridad competente, la autoridad competente que realice la evaluación más reciente deberá informar a las demás autoridades competentes del resultado de su evaluación.

²⁶ Véanse también las directrices conjuntas sobre la cooperación y el intercambio de información a los efectos de la Directiva (UE) 2015/849 entre las autoridades competentes de la supervisión de las entidades de crédito y financieras disponibles en https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Consultations/2018/EBA-CP-2018-11-08%20CP%20on%20ESAs%20on%20guidelines%20on%20cooperation%20and%20information%20exchange/Final%20guidelines/Translations/Supervisory%20Cooperation%20GLs_%20final%20report%20to%20AMLC_COR_ES.pdf

201. Cuando una autoridad competente decida que un miembro del órgano de administración o un responsable de la función de control interno y el director financiero (CFO), cuando no formen parte del órgano de administración, como se indica en el apartado 172, no es idóneo sobre la base de los hechos pertinentes en el contexto de los riesgos o casos de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, la autoridad competente, sin perjuicio de la legislación nacional, compartirá sus conclusiones y decisiones con el supervisor competente de la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
202. Al solicitar información, la autoridad competente solicitante deberá proporcionar el nombre de la persona evaluada junto con su fecha de nacimiento o el nombre de la entidad y el puesto para el que la persona ya ha sido evaluada, a fin de garantizar que se facilitan los datos de la persona correcta.

Título IX – Evaluación de la idoneidad por parte de las autoridades competentes y las autoridades de resolución en un contexto de resolución

203. Las autoridades competentes y las autoridades de resolución especificarán los procedimientos aplicables al intercambio de información sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y su sustitución, de conformidad con los artículos 27 y 28 y el artículo 34, apartado 1, letra c), teniendo en cuenta asimismo el artículo 81, apartado 2, de la Directiva de Reestructuración y Resolución Bancaria (DRRB), según el cual las autoridades competentes deben informar a las autoridades de resolución del cese de uno o varios miembros del órgano de administración y del nombramiento de uno o varios miembros del órgano de administración con arreglo a los artículos 27 y 28 de la DRRB.
204. Como parte de los procedimientos mencionados, se garantizará que las autoridades competentes evalúen la idoneidad de los nuevos miembros del órgano de administración y del órgano de administración en su conjunto, cuando proceda, según lo dispuesto en los artículos 27 y 28 y en el artículo 34, apartado 1, letra c), de la DRRB, de conformidad con los criterios del Título III.
205. Los procedimientos garantizarán que las autoridades de resolución notifiquen sin demora a las autoridades competentes cualquier nuevo nombramiento de uno o más miembros del órgano de administración. Al nombrar a los miembros del órgano de administración de conformidad con el artículo 34, apartado 1, letra c), en virtud de las competencias de resolución previstas en el artículo 63, apartado 1, letra I), de la DRRB, las autoridades de resolución facilitarán a las autoridades competentes lo antes posible los documentos necesarios para que puedan realizar una evaluación de idoneidad.
206. Cuando se nombre a nuevos miembros del órgano de administración con arreglo al artículo 27, al artículo 28 o al artículo 34, apartado 1, letra c), de la DRRB, las autoridades competentes llevarán a cabo la evaluación de idoneidad una vez que el miembro del órgano de administración, o el órgano de administración en su conjunto, haya tomado posesión de su puesto, dada la urgencia de la situación, y adoptarán su decisión sobre la idoneidad sin demora injustificada, con el objetivo de que el plazo sea de un mes a partir de la fecha en que

reciban la notificación de nombramiento según lo establecido en la legislación nacional (por ejemplo, de la entidad) de conformidad con el artículo 28 de la DRRB, o de la autoridad de resolución de conformidad con el artículo 34, apartado 1, letra c), en virtud de las competencias de resolución previstas en el artículo 63, apartado 1, letra l), de la DRRB. La autoridad competente informará a la autoridad de resolución sin demora injustificada sobre los resultados de la evaluación.

207. El administrador especial nombrado por una autoridad de resolución en cuestión y al que se le asignen tareas exclusivamente relacionadas con la ejecución de las acciones de resolución, de conformidad con el artículo 35 de la DRRB, con un mandato temporal no superior al período de resolución, no está sujeto a la evaluación de idoneidad que debe llevar a cabo la autoridad competente.

Anexo I – Matriz para evaluar la idoneidad de los miembros del órgano de administración en su conjunto

El anexo I a las Directrices se facilita como un archivo de Excel por separado. El anexo se ha modificado para incluir el cumplimiento de los requisitos de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, pero, por lo demás, no se modifica.

Anexo II – Competencias

A continuación figura una lista no exhaustiva de competencias relevantes a las que se hace referencia en el apartado 59, que las entidades deberán considerar utilizar al realizar sus evaluaciones de idoneidad:

- a. **Autenticidad:** es coherente en sus palabras y actos y se comporta de acuerdo con los valores y creencias manifestados. Comunica abiertamente sus intenciones, ideas e impresiones, fomenta un ambiente de sinceridad y honestidad, e informa correctamente al supervisor sobre la situación real, al mismo tiempo que reconoce los riesgos y problemas.
- b. **Idioma:** es capaz de comunicarse oralmente de una manera estructurada y convencional, así como de escribir en el idioma nacional o el idioma de trabajo del lugar donde está ubicada la entidad.
- c. **Decisión:** toma decisiones oportunas y bien informadas actuando con prontitud o emprendiendo una línea de actuación concreta, por ejemplo, expresando sus puntos de vista y no postergando sus acciones.
- d. **Comunicación** es capaz de transmitir un mensaje de manera comprensible y aceptable, y de forma apropiada. Se centra en transmitir y obtener claridad y transparencia, y fomenta la aportación activa de comentarios.
- e. **Buen criterio:** es capaz de sopesar datos y diferentes líneas de actuación y de llegar a una conclusión lógica. Examina, reconoce y entiende los elementos y problemas esenciales. Tiene la amplitud de miras para ver más allá de su propia área de responsabilidad, especialmente al tratar problemas que pueden poner en peligro la continuidad de la empresa.
- f. **Orientado al cliente y a la calidad:** se centra en proporcionar calidad y, siempre que sea posible, en encontrar formas de mejorarla. En concreto, esto significa negar su consentimiento al desarrollo y la comercialización de productos y servicios y a gastos de capital, por ejemplo, en productos, edificios de oficinas o participaciones, en circunstancias en las que no puede valorar los riesgos adecuadamente por no entender la arquitectura, los principios o los supuestos básicos. Identifica y estudia los deseos y las necesidades de los clientes, se asegura de que los clientes no corran riesgos innecesarios y se ocupa de que los clientes reciban información correcta, completa y equilibrada.
- g. **Liderazgo:** proporciona dirección y orientación a un grupo, desarrolla y mantiene el trabajo en equipo, motiva y alienta a los recursos humanos disponibles y se asegura de

que los miembros del personal tengan la competencia profesional necesaria para lograr un objetivo concreto. Es receptivo a las críticas y brinda la posibilidad de un debate crítico.

- h. **Lealtad:** se identifica con la empresa y tiene un sentido de implicación. Demuestra que puede dedicar tiempo suficiente al trabajo y puede desempeñar sus funciones adecuadamente, defiende los intereses de la empresa y opera de manera objetiva y crítica. Reconoce y se anticipa a posibles conflictos de intereses personales y profesionales.
- i. **Conciencia externa:** realiza un seguimiento de los desarrollos, bases de poder y actitudes dentro de la empresa. Está bien informado sobre cualquier cambio relevante en la situación financiera, económica, social y de otra índole, a nivel nacional e internacional, que pueda afectar a la empresa y también sobre los intereses de las partes involucradas, y es capaz de utilizar esta información de manera efectiva.
- j. **Negociación:** identifica y revela intereses comunes para generar consenso, al mismo tiempo que persigue los objetivos de la negociación.
- k. **Persuasivo:** es capaz de influir en las opiniones de los demás gracias a su capacidad de persuasión y al uso de sus facultades y tacto naturales. Tiene una personalidad fuerte y es capaz de mantenerse firme.
- l. **Trabajo en equipo:** es consciente del interés del grupo y contribuye al resultado común; es capaz de funcionar como parte de un equipo.
- m. **Visión estratégica:** es capaz de desarrollar una visión realista de los cambios futuros y de traducirla en objetivos a largo plazo, por ejemplo, mediante la aplicación de análisis de escenarios. Para ello, toma debidamente en cuenta los riesgos a los que está expuesta la empresa y toma las medidas adecuadas para controlarlos.
- n. **Resistencia al estrés:** tiene capacidad de resistencia y es capaz de actuar de forma coherente, incluso bajo una gran presión y en momentos de incertidumbre.
- o. **Sentido de la responsabilidad:** entiende los intereses internos y externos, los evalúa cuidadosamente y rinde cuenta de ellos. Tiene la capacidad de aprender y es consciente de que sus acciones afectan a los intereses de las distintas partes involucradas.
- p. **Presidir reuniones:** es capaz de presidir reuniones de manera eficiente y eficaz y de crear una atmósfera abierta que anime a todos a participar en igualdad de condiciones; es consciente de las funciones y responsabilidades de los demás.

Anexo III – Documentación para nombramientos iniciales

La siguiente información y/o documentos adjuntos deberían presentarse a las autoridades competentes que realicen su evaluación de idoneidad cuando resulte preceptiva.

1. Datos personales y detalles sobre la entidad y la función en cuestión

- 1.1 Datos personales como el nombre y apellidos, nombre de nacimiento (si fuera distinto), género, lugar y fecha de nacimiento, dirección y datos de contacto, nacionalidad y número de identificación personal o copia del documento de identidad o equivalente.
- 1.2 Detalles del puesto para el que se realiza la evaluación, y si el puesto en el órgano de administración es ejecutivo o no ejecutivo, o si se trata de un puesto de titular de función clave. Se deberán incluir los siguientes detalles:
 - a. la carta de nombramiento, contrato, oferta de empleo o borradores de los mismos, según corresponda;
 - b. cualquier acta del órgano de administración relacionada o informe/documento de evaluación de idoneidad;
 - c. la fecha de inicio prevista y la duración del mandato;
 - d. la dedicación de tiempo estimada para el cargo, aceptada por la persona;
 - e. una descripción de las funciones y responsabilidades principales de la persona;
 - f. si la persona está reemplazando a alguien, el nombre de dicha persona.
- 1.3 Una lista de personas de referencia con sus datos de contacto, preferiblemente para empleadores del sector bancario o financiero, que incluyan nombre completo, entidad, puesto, número de teléfono, dirección de correo electrónico, naturaleza de la relación profesional y si existe o ha existido alguna relación no profesional con esta persona.

2. Evaluación de idoneidad por parte de la entidad

- 2.1 Se deben proporcionar los siguientes detalles:
 - a. detalles del resultado de cualquier evaluación de la idoneidad de la persona realizada por la entidad, como las actas del órgano de administración correspondiente o el informe/documentos de evaluación de idoneidad que incluyan la justificación del resultado de la evaluación realizada;
 - b. si la entidad es significativa, tal y como se define en las Directrices; y

- c. la persona de contacto dentro de la entidad.

3. Conocimientos, competencias y experiencia

- 3.1 Currículum vitae con información sobre los estudios y la experiencia profesional (incluida la experiencia profesional, titulaciones y otra formación pertinente), donde figure el nombre y la naturaleza de todas las organizaciones para las que la persona ha trabajado y la naturaleza y duración de las funciones desempeñadas, destacando, en particular, las actividades desarrolladas en el ámbito del puesto al que aspira (experiencia bancaria y/o en dirección);
- 3.2 La información que se debe proporcionar incluirá una declaración de la entidad que indique si se ha evaluado que la persona tiene la experiencia requerida enumerada en estas Directrices y, de no ser así, detalles del programa de formación impuesto, incluidos los contenidos, el proveedor y la fecha en que se habrá completado el programa de formación.

4. Honorabilidad, honestidad e integridad

- 4.1 Antecedentes penales y la información pertinente sobre las investigaciones y procedimientos penales, los casos civiles y administrativos pertinentes y las medidas disciplinarias (incluida la inhabilitación para ocupar un puesto directivo, procedimientos concursales, insolvencia y similares), en particular mediante un certificado oficial o cualquier fuente fiable de información sobre la ausencia de condenas penales, investigaciones y procedimientos (por ejemplo, investigaciones de terceros, testimonios de un abogado o un notario establecido en la Unión Europea).
- 4.2 Declaración sobre la existencia o ausencia de procedimientos penales pendientes o sobre si la persona o alguna organización dirigida por ella se ha visto involucrada como deudor en procedimientos de insolvencia o similares.
- 4.3 Información sobre lo siguiente:
- a. investigaciones, procedimientos de ejecución o sanciones por parte de una autoridad supervisora en los que la persona haya estado involucrado directa o indirectamente;
 - b. denegación de registro, autorización, afiliación o licencia para llevar a cabo actividades comerciales, empresariales o profesionales, o la revocación, retirada o anulación del registro, la autorización, afiliación o licencia, o la expulsión dictada por un órgano regulador o público o por un órgano o asociación profesional;
 - c. despido o destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o la petición de cese en dicho puesto, excluidos los despidos colectivos;
 - d. si otra autoridad competente ha llevado a cabo una evaluación de la honorabilidad de la persona como adquirente o persona que dirige la actividad de una entidad (incluidas la identidad de esa autoridad, la fecha de la evaluación y pruebas del

resultado de la misma), y el consentimiento de la persona, cuando sea necesario, para buscar dicha información y poder procesarla y usarla para la evaluación de idoneidad; y

- e. si una autoridad de otro sector no financiero ya ha realizado una evaluación previa (incluida la identidad de dicha autoridad y pruebas del resultado de esta evaluación).

5. Intereses financieros y no financieros

5.1 Deben divulgarse todos los intereses financieros y no financieros que podrían crear posibles conflictos de intereses, incluidos, entre otros, los siguientes:

- a. descripción de cualquier interés o relación financiera (por ejemplo, préstamos, participaciones) y no financiera (por ejemplo, relaciones cercanas como cónyuge, pareja de hecho, persona con la que convive, hijo, padre u otra relación con la que la persona comparte alojamiento) entre la persona y sus familiares cercanos (o cualquier compañía con la que la persona esté estrechamente relacionada) y la entidad, su matriz o filiales, o cualquier persona que tenga una participación significativa en dicha entidad, incluidos los miembros de esas entidades o titulares de funciones clave;
- b. si la persona mantiene una relación comercial o de negocio (o la ha mantenido durante los últimos dos años) con cualquiera de las entidades o personas mencionadas anteriormente o está involucrada en cualquier proceso legal con esas entidades o personas;
- c. si la persona y sus familiares cercanos tienen intereses contrarios a los de la entidad, su matriz o filiales;
- d. si la propuesta de la persona es en nombre de un accionista significativo;
- e. cualquier obligación financiera frente a la entidad, su matriz o sus filiales (excluidas hipotecas al corriente de pago negociadas en condiciones de plena competencia); y
- f. cualquier puesto de influencia política (nacional o local) ocupado durante los últimos dos años.

5.2 Si se identifica un conflicto de interés significativo, la entidad deberá proporcionar una declaración sobre cómo se ha mitigado o remediado satisfactoriamente este conflicto, incluyendo una referencia a las partes pertinentes de la política de la entidad sobre conflictos de intereses o a cualquier acuerdo específico en materia de gestión o mitigación de conflictos.

6. Dedicación de tiempo

6.1 Deben proporcionarse todos los detalles pertinentes y necesarios para demostrar que la persona puede dedicar tiempo suficiente al mandato, en particular:

- a. información sobre el tiempo mínimo que se dedicará al desempeño de sus funciones en la entidad (estimaciones anuales y mensuales);

- b. una lista de los cargos en entidades con finalidades predominantemente comerciales que la persona ostenta, especificando si se aplican las reglas de cómputo privilegiado²⁷ contempladas en el artículo 91, apartado 4, de la DRC;
- c. cuando se apliquen las reglas de cómputo privilegiado, una explicación de las sinergias que existen entre las compañías;
- d. una lista de los mandatos en entidades que no persiguen fines predominantemente comerciales o que se establecen con el único propósito de gestionar los intereses económicos de la persona;
- e. el tamaño de las empresas u organizaciones donde se ostentan dichos cargos, incluidos, por ejemplo, los activos totales, si la empresa es cotizada y el número de empleados;
- f. una lista de responsabilidades adicionales asociadas con esos mandatos (como la presidencia de un comité);
- g. estimación de tiempo dedicado a cada mandato en días por año; y
- h. número de reuniones al año dedicadas a cada mandato.

7. Conocimientos, competencias y experiencia colectivos

7.1 La entidad proporcionará un listado de los nombres de los miembros del órgano de administración y un resumen de cometidos y funciones.

7.2 La entidad facilitará la información sobre su evaluación global de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, indicando la situación de la persona concreta en relación con la idoneidad global del órgano de administración (es decir, después de una evaluación utilizando la matriz de idoneidad del anexo I u otro método elegido por la entidad o requerido por la autoridad competente pertinente). Aquí se incluirá una descripción de la manera en que la composición general del órgano de administración refleja una variedad adecuada de experiencia y la identificación de cualquier laguna o deficiencia, así como las medidas impuestas para mitigarlas o subsanarlas.

8. Cualquier otra información relevante se presentará como parte de la solicitud.

²⁷ Cuando la persona se acoge a la posibilidad de acumular varios mandatos que son parte del mismo grupo, o dentro de empresas donde la entidad posee una participación significativa o en entidades que son parte de los mismos sistemas institucionales de protección.

