

# LĒMUMI

## EIROPAS CENTRĀLĀS BANKAS LĒMUMS (ES) 2017/274

(2017. gada 10. februāris),

**ar ko nosaka nacionālo kompetento iestāžu apakškoordinātoru pienākumu izpildes novērtējuma sniegšanas principus un atceļ Lēmumu (ES) 2016/3 (ECB/2017/6)**

EIROPAS CENTRĀLĀS BANKAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību,

Ņemot vērā Padomes 2013. gada 15. oktobra Regulu (ES) Nr. 1024/2013, ar ko Eiropas Centrālajai bankai uztic īpašus uzdevumus saistībā ar politikas nostādņām, kas attiecas uz kredītiestāžu prudenciālo uzraudzību <sup>(1)</sup>, un jo īpaši tās 6. panta 1. un 7. punktu,

tā kā:

- (1) Regulas (ES) Nr. 1024/2013 6. panta 1. punktā noteikts, ka Eiropas Centrālā banka (ECB) atbild par Vienotā uzraudzības mehānisma (VUM) efektīvu un saskaņotu darbību. Minētās regulas 79. apsvērumā norādīts, ka efektīvai uzraudzībai ir nepieciešami ļoti motivēti, labi apmācīti un objektīvi darbinieki.
- (2) Saskaņā ar Eiropas Centrālās bankas Regulas (ES) Nr. 468/2014 (ECB/2014/17) <sup>(2)</sup> 3.–6. pantu ECB vada to, kā tiek izveidotas kopējās uzraudzības komandas un noteikts to sastāvs, iekļaujot tajās ECB un nacionālo kompetento iestāžu darbiniekus. Kopējās uzraudzības komandas (KUK) darba koordināciju nodrošina KUK koordinators, kuram palīdz viens vai vairāki nacionālo kompetento iestāžu (NKI) apakškoordinātori.
- (3) Ņemot vērā NKI apakškoordinātoru svarīgo lomu to NKI pārstāvošo KUK dalībnieku koordinēšanā, ir nepieciešams un tiek uzskatīts par proporcionālu ieviest vienotu procedūru novērtējuma sniegšanai par NKI apakškoordinātoru pienākumu izpildi KUK. Atbalstot NKI apakškoordinātoru pienākumu izpildes turpmāku uzlabošanu, šis pienākumu izpildes novērtējums var palīdzēt nodrošināt KUK pienācīgu darbību.
- (4) Par NKI darbinieku novērtēšanu atbild tikai NKI, un par ECB darbinieku novērtēšanu atbild tikai ECB. Tomēr saskaņā ar šo lēmumu sniegto pienākumu izpildes novērtējumu NKI drīkst izmantot savu darbinieku darba pārvaldībai, un tas var tikt izmantots NKI iekšējās novērtējuma sistēmās, ja to atļauj attiecīgie nacionālie tiesību akti.
- (5) NKI apakškoordinātoru pienākumu izpildes novērtējumu sākotnēji sniedza izmēģinājuma periodā, ievērojot principus, kas noteikti Eiropas Centrālās bankas Lēmumā (ES) 2016/3 (ECB/2015/36) <sup>(3)</sup>. Tā kā izmēģinājuma periods ir noslēdzies, juridiskās noteiktības dēļ minētais lēmums ir jāatceļ.
- (6) Izmēģinājuma periodā gūtā pieredze norāda, ka NKI apakškoordinātoru pienākumu izpildes novērtēšanas mehānisms var būt noderīgs, lai nodrošinātu KUK efektīvu darbību. Tomēr tam vajadzīga papildu izvērtēšana. Tādēļ pienākumu izpildes novērtējuma mehānisms būtu jāturpina uz vēl vienu izmēģinājuma perioda gadu. Pēc tam būtu jāveic pārskatīšana, lai noteiktu, vai ir lietderīgi pienākumu izpildes novērtējuma mehānismu turpināt pastāvīgi.

<sup>(1)</sup> OV L 287, 29.10.2013., 63. lpp.

<sup>(2)</sup> Eiropas Centrālās bankas 2014. gada 16. aprīļa Regula (ES) Nr. 468/2014, ar ko izveido Vienotā uzraudzības mehānisma pamatstruktūru Eiropas Centrālās bankas sadarbībai ar nacionālajām kompetentajām un norīkotajām iestādēm (VUM Pamatregula) (ECB/2014/17) (OV L 141, 14.5.2014., 1. lpp.).

<sup>(3)</sup> Eiropas Centrālās bankas Lēmums (ES) 2016/3 (2015. gada 18. novembris), ar ko nosaka principus novērtējuma sniegšanai par nacionālo kompetento iestāžu apakškoordinātoru pienākumu izpildi Vienotā uzraudzības mehānisma kopējās uzraudzības komandās (ECB/2015/36) (OV L 1, 5.1.2016., 4. lpp.).

- (7) Par pārskatīšanas rezultātiem būtu jāsniedz ziņojums Uzraudzības padomei. Ņemot vērā pārskatīšanas rezultātus, ECB Padomē būtu jāiesniedz priekšlikums par to, vai jāturpina pienākumu izpildes novērtēšanas mehānisms.
- (8) Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 45/2001 <sup>(1)</sup> 27. pantu notika apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraugu, kurš sniedza atzinumu 2015. gada 7. aprīlī, norādot, ka pienākumu izpildes novērtējums ir vajadzīgs KUK pārvaldībai, un atzinīgi novērtējot pienākumu izpildes mehānismu, vienlaikus iesakot tā precīzu darbību noteikt piemērotā tiesību aktā.

IR PIENĒMUSI ŠO LĒMUMU.

#### 1. pants

### Definīcijas

Šajā lēmumā piemēro definīcijas, kas iekļautas Regulas (ES) Nr. 1024/2013 2. pantā un Regulas (ES) Nr. 468/2014 (ECB/2014/17).

#### 2. pants

### Pienākumu izpildes novērtējums

1. KUK koordinatori sniedz pienākumu izpildes novērtējumu NKI apakškoordinatoriem par to un to komandas pienākumu izpildi, veicot uzdevumus un sasniedzot mērķus KUK ietvaros, saskaņā ar I pielikumā izklāstītajiem principiem un ņemot vērā II pielikumā izklāstītās kompetences.
2. KUK koordinatori pēc apspriešanās ar NKI apakškoordinators nosaka NKI apakškoordinators galvenos uzdevumus un mērķus.
3. KUK koordinatori pienākumu izpildes novērtējumu sniedz attiecībā uz novērtējuma ciklu, kas sākas dienā, kurā stājas spēkā šis lēmums, un beidzas 12 mēnešus vēlāk.

#### 3. pants

### Pārskatīšana

Pēc pienākumu izpildes novērtēšanas cikla beigām ECB, sadarbojoties ar NKI, pārskata pienākumu izpildes mehānisma darbību un par saviem secinājumiem sniedz ziņojumu Uzraudzības padomei. Ziņojumā iekļauj priekšlikumu par to, vai jāturpina pienākumu izpildes novērtēšanas mehānisms.

#### 4. pants

### Atcelšana

Ar šo tiek atcelts Lēmums (ES) 2016/3 (ECB/2015/36).

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 45/2001 (2000. gada 18. decembris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Kopienas iestādēs un struktūrās un par šādu datu brīvu apriti (OV L 8, 12.1.2001., 1. lpp.).

*5. pants***Stāšanās spēkā**

Šis lēmums stājas spēkā 2017. gada 15. februārī.

Frankfurtē pie Mainas, 2017. gada 10. februārī

ECB Padomes vārdā –  
ECB priekšsēdētājs  
Mario DRAGHI

\_\_\_\_\_

## I PIELIKUMS

**Principi novērtējuma sniegšanai par nacionālo kompetento iestāžu apakškoordinātoru pienākumu izpildi Vienotā uzraudzības mehānisma Kopējās uzraudzības komandās***1. princips***Pienākumu izpildes novērtējuma piemērošanas joma**

Pienākumu izpildes novērtējums attiecas uz Vienotā uzraudzības mehānisma (VUM) Kopējās uzraudzības komandas (KUK) nacionālās kompetentās iestādes (NKI) apakškoordinātoriem ar nosacījumu, ka tie strādā KUK vismaz 25 % no pilna laika posteņa, kā tas noteikts attiecīgās NKI nodarbinātības regulējumā.

*2. princips***Pienākumu izpildes novērtējuma mērķis**

Lai atbalstītu un uzlabotu VUM darbību kopumā, pienākumu izpildes novērtējums novērtēs NKI apakškoordinātoru pienākumu izpildi, tiem veicot savus uzdevumus, ar mērķi turpināt attīstīt to kā NKI apakškoordinātoru izpratni attiecībā uz VUM mērķiem un kompetencēm, tādējādi palīdzot uzlabot KUK pienākumu izpildi un integrētību.

*3. princips***Pienākumu izpildes novērtējuma procedūra**

1. Pienākumu izpildes novērtējuma cikla sākumā KUK koordinators pēc apspriešanās ar NKI apakškoordinātoru nosaka NKI apakškoordinātoru, uz kuriem attiecas pienākumu izpildes novērtēšana saskaņā ar 1. principu, galvenos uzdevumus un mērķus. Šos uzdevumus un mērķus ieraksta VUM novērtējuma veidlapā.

2. KUK koordinators sniedz NKI apakškoordinātoriem norādījumus un neoficiālu pienākumu izpildes novērtējumu visā pienākumu izpildes novērtējuma ciklā. Pēc novērtējuma cikla beigām KUK koordinators katram NKI apakškoordinātoram sniedz cikla beigu pienākumu izpildes novērtējumu, darot to gan mutiski, gan rakstiski VUM pienākumu izpildes novērtējuma veidlapā. Pirms novērtējuma veidlapas pabeigšanas apakškoordinātoram tiek dota iespēja oficiāli paust savu viedokli un komentārus par sniegto pienākumu izpildes novērtējumu.

3. Neoficiālajā un cikla beigu pienākumu izpildes novērtējumā ņem vērā NKI apakškoordinātoru galvenos uzdevumus un mērķus, VUM kompetences, kas izklāstītas II pielikumā, kā arī to komandas ieguldījumu KUK kopējā darbā.

*4. princips***Pieklūve pienākumu izpildes novērtējumam**

1. Pienākumu izpildes cikla beigu novērtējums pēc attiecīgās NKI pieprasījuma tiks darīts tai pieejams, un attiecīgā NKI to var izmantot, lai veicinātu savu darbinieku pārvaldību, ja to atļauj piemērojami nacionālie tiesību akti.

2. NKI drīkst izmantot pienākumu izpildes novērtējumu kā papildu avotu to iekšējās novērtējuma sistēmās, ja to atļauj nacionālie tiesību akti.

3. Pieklūve pienākumu izpildes novērtējumam, t. sk. tā pārsūtīšanai, NKI tiks piešķirta saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 45/2001 8. panta a) punktu.

*5. princips***Saistībā ar pienākumu izpildes novērtējuma sniegšanu apstrādāto personas datu aizsardzība**

1. Pienākumu izpildes novērtējuma datus ECB apstrādās saskaņā ar Regulu (EK) Nr. 45/2001.
  2. Pienākumu izpildes novērtējuma datus var izmantot vienīgi 2. un 4. principā norādītajiem mērķiem, un glabāt uz laiku, kas nav ilgāks par pieciem gadiem.
-

## II PIELIKUMS

**VUM strādājošajiem darbiniekiem īpaši nozīmīgo kompetenču saraksts (VUM kompetences)**

**Profesionālās zināšanas:** Uzraudzības politikas, metodoloģijas, un noteikumu pārzināšana, īpaši VUM kontekstā, kā arī finanšu iestāžu darbības pārzināšana. Sekošana jaunākajām norisēm šajās jomās un zināšanu piemērošana attiecīgajā darbā.

**Komunikācija:** Informācijas skaidra un precīza nodošana grupām vai atsevišķām personām mutiski vai rakstiski, lai nodrošinātu, ka tās saprot informāciju un tās vēstījumu. Pienācīga citu uzklauššana un atbildēšana.

**Sadarbība:** Pastāvīgu uz sadarbību vērstu darba attiecību ar kolēģiem izveide un uzturēšana, lai sasniegtu komandas mērķus Eiropai. Efektīvu savstarpējo attiecību attīstīšana un uzturēšana, lai veicinātu un atbalstītu komandas darbu. Aktīva datu, informācijas un zināšanu sniegšana komandas dalībniekiem.

**Apmēģināšana mērķu sasniegšanā:** Izturīga un neatlaidīga uzdevumu izpilde, meklējot veiksmīgus risinājumus un pielāgojot savu rīcību veiksmīga rezultāta sasniegšanai nepieciešamajām metodēm.

**Spriestspēja un visaptveroša iesaiste:** Situāciju, datu un informācijas analīze un izvērtēšana, lai izstrādātu piemērotas stratēģijas, plānus un politiku. Atšķirīgu un pretrunīgu viedokļu izpratne un formulēšana, vajadzības gadījumā darba metožu pielāgošana, mainoties situācijas prasībām, problēmu apsvēršana no jaunas perspektīvas un citu pausto ideju vai risinājumu paplašināšana. Centieni pilnībā izprast jautājumus pirms ieteikumu izteikšanas vai secinājumu izdarīšanas, gūstot pilnīgu un precīzu vajadzīgo informāciju, pamatotu spriedumu izdarīšana, uzdodot visaptverošus jautājumus un turpinot izvērtēt iespējamās problēmas un dažādu informāciju.

**Plašs redzesloks un uz nākotni vērsta domāšana:** Interese par jautājumiem ārpus individuālajām funkcijām, lai apzinātos savu darbību plašākā kontekstā, pilnībā izprotot dažādas funkcijas/jomas, uztverot dažādus kultūras kontekstus un viedokļus un ievērojot savu lēmumu ietekmi uz citiem. Vēršanās nākotnē un nākotnes iespēju un apdraudējumu paredzēšana, veicot darbības, lai radītu iespējas un novērstu iespējamās problēmas.

**Objektīva rīcība, ievērojot godprātības un neatkarības principus:** Neatkarīga un objektīva rīcība visas Savienības interesēs, balstoties uz VUM profesionālajiem standartiem un pārbaudot visus apstākļus, lai gūtu pilnīgu un patiesu viedokli par jebkuru situāciju. Centieni mazināt un novērst aizspriedumus vai subjektīvus vērtējumus, ļaujoties uz pārbaudāmiem datiem un faktiem.

**VUM komandu vadība (tikai vadītājiem):** Komandu (virtuālu/attālinātu) vadība un virzība to uzdevumu sasniegšanai. Komandas aktivitāšu koordinācija pāri robežām, nosakot darbības virzienu un izmantojot komandas kompetences un dažādās prasmes efektīvākajā un lietderīgākajā veidā. Darbs neskaidrību mazināšanā un novēršanā un risinājumu meklēšana vadībai un rezultātu sasniegšanai neskaidrās situācijās.