

BESLUIT (EU) 2019/976 VAN DE EUROPESE CENTRALE BANK**van 29 mei 2019****houdende vaststelling van de beginselen voor het formuleren van doelstellingen en het delen van feedback in gezamenlijk toezichthoudende teams en tot intrekking van Besluit (EU) 2017/274 (ECB/2019/14)**

DE RAAD VAN BESTUUR VAN DE EUROPESE CENTRALE BANK,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,

Gezien Verordening (EU) nr. 1024/2013 van de Raad van 15 oktober 2013 waarbij aan de Europese Centrale Bank specifieke taken worden opgedragen betreffende het beleid inzake het prudentieel toezicht op kredietinstellingen ⁽¹⁾, en met name artikel 6, leden 1 en 7,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Artikel 6, lid 1, van Verordening (EU) nr. 1024/2013 bepaalt dat de ECB verantwoordelijk is voor het doeltreffend en samenhangend functioneren van het Gemeenschappelijk Toezichtmechanisme (GTM). Overweging 79 van die verordening bepaalt dat voor een doeltreffend toezicht sterk gemotiveerd, goed opgeleid en onpartijdig personeel onmisbaar is.
- (2) Overeenkomstig de artikelen 3 tot en met 6 van Verordening (EU) nr. 468/2014 van de Europese Centrale Bank (ECB/2014/17) ⁽²⁾, is de ECB verantwoordelijk voor de oprichting en samenstelling van gezamenlijk toezichthoudende teams die zijn samengesteld uit ECB-personeelsleden en personeelsleden van de nationale bevoegde autoriteiten. Een coördinator van een gezamenlijk toezichthoudend team (GTT), bijgestaan door één of meerdere subcoördinatoren van een nationale bevoegde autoriteit (NBA), waarborgt de coördinatie van het werk binnen het GTT.
- (3) Gezien de belangrijke rol van de GTT-coördinatoren en de NBA-subcoördinatoren bij de coördinatie van de GTT-leden van de NBA, is het noodzakelijk en evenredig om een uniform proces in te voeren voor het formuleren van doelstellingen en het delen van feedback binnen de GTT's.
- (4) Feedback inzake de prestatie van NBA-subcoördinatoren werd voorheen gedurende een initiële testperiode verstrekt overeenkomstig Besluit (EU) 2016/3 van de Europese Centrale Bank (ECB/2015/36) ⁽³⁾, en gedurende een daaropvolgende testperiode overeenkomstig de beginselen van Besluit (EU) 2017/274 van de Europese Centrale Bank (ECB/2017/6) ⁽⁴⁾. Aangezien deze tweede testperiode afgelopen is moet Besluit (EU) 2017/274 (ECB/2017/6) in het belang van rechtszekerheid ingetrokken worden.
- (5) Tijdens de tweede testperiode opgedane ervaring heeft uitgewezen dat een prestatiefeedbackmechanisme binnen de GTT's nuttig kan zijn om hun effectieve werking, betere samenwerking en dialoog te waarborgen en het vertrouwen en de openheid binnen deze teams verder te vergroten. De feedbackregeling moet daarom worden voortgezet en regelmatig worden gebruikt. Om de noodzakelijke wijzigingen in de feedbackregeling door te voeren dient een nieuw besluit te worden vastgesteld. Derhalve moet Besluit (EU) 2017/274 (ECB/2017/6) worden ingetrokken en vervangen door dit besluit.
- (6) Alleen de NBA's zijn verantwoordelijk voor de beoordeling van hun personeelsleden, en alleen de ECB is verantwoordelijk voor de beoordeling van haar personeelsleden. Bij het managen van hun personeelsleden mogen de NBA's de door de GTT-coördinatoren aan de NBA-subcoördinatoren verstrekte feedback gebruiken voor zover de relevante nationale wetgeving dat toestaat en de ECB mag de aan de GTT-coördinatoren verstrekte feedback gebruiken overeenkomstig dit besluit.

⁽¹⁾ PB L 287 van 29.10.2013, blz. 63.

⁽²⁾ Verordening (EU) nr. 468/2014 van de Europese Centrale Bank van 16 april 2014 tot vaststelling van een kader voor samenwerking binnen het Gemeenschappelijk Toezichtmechanisme tussen de Europese Centrale Bank en nationale bevoegde autoriteiten en met nationale aangewezen autoriteiten (GTM-kaderverordening)(ECB/2014/17) (PB L 141 van 14.5.2014, blz. 1).

⁽³⁾ Besluit (EU) 2016/3 van de Europese Centrale Bank van 18 november 2015 houdende vaststelling van feedbackverstrekkingbeginselen betreffende prestaties van subcoördinatoren van nationale bevoegde autoriteiten in de gezamenlijk toezichthoudende teams van het Gemeenschappelijk Toezichtmechanisme (ECB/2015/36) (PB L 1 van 5.1.2016, blz. 4).

⁽⁴⁾ Besluit (EU) 2017/274 van de Europese Centrale Bank van 10 februari 2017 houdende vaststelling van de beginselen voor feedbackverstrekking aan subcoördinatoren van bevoegde nationale autoriteiten en tot intrekking van Besluit (EU) 2016/3 (ECB/2017/6) (PB L 40 van 17.2.2017, blz. 72).

- (7) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming werd overeenkomstig artikel 27 van Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad ⁽⁵⁾ geraadpleegd en heeft op 7 april 2015 een advies uitgebracht waarin wordt bevestigd dat feedback noodzakelijk is voor het beheer van GTT's, de feedbackregeling wordt goedgekeurd en wordt geadviseerd dat de precieze werking van de feedbackregeling moet worden vastgelegd in een passend rechtsinstrument,

HEEFT HET VOLGENDE BESLUIT VASTGESTELD:

Artikel 1

Definities

Binnen het kader van dit Besluit zijn de definities in artikel 2 van Verordening (EU) nr. 1024/2013 en artikel 2 van Verordening (EU) nr. 468/2014 (ECB/2014/17) van toepassing.

Artikel 2

Doelstellingformulering en feedbackdeling

1. Onverminderd de exclusieve verantwoordelijkheid van de NBA's als de werkgever van de NBA-subcoördinatoren, formuleren de GTT-coördinatoren na overleg met elke NBA-subcoördinator de belangrijkste taken en doelstellingen voor de NBA-subcoördinator.
2. De doelstellingen en bevoegdheden die verband houden met de rol van de GTT-coördinator worden gedefinieerd in de context van het prestatie management en ontwikkelingstraject van de ECB. Ten behoeve van de feedback binnen het GTT zullen de NBA-coördinatoren worden geïnformeerd over de voor de rol van GTT-coördinator relevante bevoegdheden die zijn gedefinieerd en uiteengezet in het "ECB-competentiekader" ("ECB capability framework") ⁽⁶⁾.
3. De feedback is wederkerig: de GTT-coördinatoren verstrekken feedback aan de NBA-subcoördinatoren en de NBA-subcoördinatoren verstrekken feedback aan de GTT-coördinatoren overeenkomstig de in bijlage I vastgelegde beginselen.
4. De betrokken GTT-coördinator en de betrokken NBA-subcoördinatoren verstrekken gezamenlijk feedback aan hun GTT over de wijze waarop het team de in bijlage I vastgelegde doelstellingen heeft bereikt.
5. De GTT-coördinator en de NBA-subcoördinatoren zullen ernaar strevende feedback in een persoonlijke ontmoeting te verstrekken.
6. De referentieperiode waarvoor doelstellingen worden geformuleerd en feedback wordt verstrekt loopt van 1 januari tot 31 december van elk jaar.
7. Feedback die geregistreerd is in het systeem dat gebruikt wordt om het feedbackproces te beheren is alleen toegankelijk voor personen die voldoen aan de criteria inzake de kennisnemingsbehoefte zoals vastgelegd in Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad ⁽⁷⁾. Specifieke categorieën van belanghebbenden die van de feedback op de hoogte moeten zijn worden uiteengezet in het betrokken register voor verwerkingsactiviteiten en de privacyverklaring die aan betrokkenen wordt verstrekt.

Artikel 3

Intrekking

Besluit (EU) 2017/274 (ECB/2017/6) wordt hierbij ingetrokken.

⁽⁵⁾ Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2000 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de communautaire instellingen en organen en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (PB L 8 van 12.1.2001, blz. 1).

⁽⁶⁾ Zie het document "The ECB capability framework: the competencies", beschikbaar onder: https://www.ecb.europa.eu/careers/pdf/leadership_competencies.en.pdf.

⁽⁷⁾ Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG (PB L 295 van 21.11.2018, blz. 39).

*Artikel 4***Slotbepalingen**

1. Dit besluit treedt in werking op de derde dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.
2. In afwijking van artikel 2, lid 6, begint de eerste referentieperiode waarvoor doelstellingen worden geformuleerd en feedback wordt verstrekt op de dag van inwerkingtreding van dit besluit en eindigt op 31 december van hetzelfde jaar.

Gedaan te Frankfurt am Main, 29 mei 2019.

Namens de Raad van bestuur van de ECB

De president van de ECB

Mario DRAGHI

*BIJLAGE I***Beginselen aangaande het formuleren van doelstellingen en het delen van feedback binnen de gezamenlijk toezichhoudende teams van het gemeenschappelijk toezichtmechanisme***Beginsel 1***Doelstellingenformulering**

1. Onverminderd de exclusieve verantwoordelijkheid van de NBA's als werkgever van NBA-subcoördinatoren, zet de GTT-coördinator aan het begin van elke referentieperiode, of wanneer een NBA-subcoördinator is toegetreden tot een GTT, na overleg met de NBA-subcoördinator de belangrijkste taken en doelstellingen uiteen voor elke NBA-subcoördinator.
2. De GTT-coördinator en de NBA-subcoördinator bepalen gezamenlijk de doelstellingen voor het team en communiceren deze doelstellingen aan het GTT tijdens een GTT-vergadering die plaatsvindt aan het begin van elke referentieperiode, of wanneer een nieuw GTT is opgericht.
3. De overeengekomen taken en doelstellingen voor de NBA-subcoördinator mogen worden geregistreerd in het systeem dat gebruikt wordt om het feedbackproces te beheren.

*Beginsel 2***Feedback delen**

1. De GTT-coördinator verstrekt ten minste één keer per jaar, in elk geval na afloop van een referentieperiode, feedback in een persoonlijke ontmoeting met de NBA-subcoördinator over de wijze waarop zij en hun teams de doelstellingen hebben bereikt. Deze feedback houdt rekening met de in bijlage II genoemde competenties.
2. De NBA-subcoördinator verstrekt ten minste één keer per jaar, in elk geval na afloop van een referentieperiode, in een persoonlijke ontmoeting met de NBA-coördinator feedback over de coördinatie van het GTT. Deze feedback houdt rekening met de in het "ECB-competentiekader" ("ECB capability framework") beschreven competenties.
3. Feedback die overeenkomstig de beginselen 2.1 en 2.2 gedeeld wordt tussen de GTT-coördinator en de NBA-subcoördinator wordt op verzoek van de ontvanger van de feedback geregistreerd in het systeem dat gebruikt wordt om het feedbackproces te beheren.
4. De GTT-coördinator en de NBA-subcoördinator verstrekken gemeenschappelijk feedback aan hun GTT over de wijze waarop het team de doelstellingen heeft bereikt. Deze feedback wordt ten minste één keer per jaar, in elk geval na afloop van de referentieperiode, tijdens een GTT-vergadering aan het GTT verstrekt.
5. Teneinde een voortdurende dialoog te verzekeren biedt de GTT-coördinator elke NBA-subcoördinator begeleiding en verstrekt continue feedback gedurende het jaar.
6. De GTT-coördinator en de NBA-subcoördinator bieden begeleiding aan hun teams en verstrekken continue feedback gedurende het jaar.

*Beginsel 3***Toegang tot de geregistreerde feedback in het systeem**

1. De GTT-coördinator en de NBA-subcoördinator wordt toegang verschaft tot de feedback die geregistreerd is in het systeem dat gebruikt wordt om het feedbackproces te beheren.
2. Toegang door ECB-personeelsleden, anders dan de GTT-coördinator en de procesbeheerder, tot de feedback die geregistreerd is in het systeem dat gebruikt wordt om het feedbackproces te beheren mag alleen worden verschaft om in de kennisnemingsbehoefte overeenkomstig Verordening (EU) 2018/1725 te voorzien.

3. Op verzoek van de betrokken NBA wordt feedback op de NBA-subcoördinator die geregistreerd is in het systeem dat gebruikt wordt om het feedbackproces te beheren toegankelijk gemaakt en mag deze door de betrokken NBA worden gebruikt:
 - a. voor het faciliteren van het personeelsmanagement, indien de toepasselijke nationale wetgeving dat toestaat;
 - b. als input om professionele ontwikkelingsbehoeften, waaronder opleidingsbehoeften, van de GTT-subcoördinatoren te identificeren, overeenkomstig de interne regels van de NBA;
 - c. voor het opstellen/voorbereiden van beoordelingen, indien de toepasselijke nationale wetgeving dat toestaat.
4. Toegang tot de feedback, waaronder de overdracht ervan, wordt verschaft aan de NBA's overeenkomstig artikel 9, lid 1, onder a), van Verordening (EU) 2018/1725. De NBA-coördinator wordt geïnformeerd over de ontvangst van verzoeken voor feedback en de overdracht ervan.

Beginsel 4

Bescherming van in de context van de prestatiefeedback verwerkte persoonsgegevens

1. Alle persoonsgegevens in verband met het formuleren van doelstellingen en het delen van feedback over de wijze waarop deze doelstellingen worden bereikt worden verwerkt door de ECB overeenkomstig Verordening (EU) 2018/1725.
2. Persoonsgegevens met betrekking tot het formuleren doelstellingen en het delen van feedback over de wijze waarop de doelstellingen worden bereikt worden alleen gebruikt voor de in beginsel 3 beschreven doeleinden en mogen maximaal vijf jaar worden opgeslagen.

—

BIJLAGE II

Lijst van competenties die bijzonder relevant zijn voor personeelsleden die in het GTM werkzaam zijn (GTM-competenties)

Beroepskennis: Heeft kennis van beleid, methodologieën en wetgeving op het gebied van toezicht, met name in GTM-context, en tevens van de werking van financiële instellingen. Blijft op de hoogte van ontwikkelingen op die gebieden en past de kennis toe op relevante werkgebieden.

Communicatie: Brengt informatie duidelijk en beknopt over aan groepen of individuen, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk, om er zeker van te zijn dat zij de informatie en de boodschap begrijpen. Luistert naar en antwoordt anderen op gepaste wijze.

Samenwerking en medewerking: Bouwt duurzame samenwerking op in werkrelaties met collega's en onderhoudt deze om de GTM-taken van het team met hun Europese dimensie te volbrengen. Ontwikkelt en onderhoudt effectieve relaties met anderen om teamwork aan te moedigen en te ondersteunen. Deelt proactief gegevens, informatie en kennis binnen het team.

Vastberadenheid in het bereiken van de doelstellingen: Voert taken standvastig en vasthoudend uit; streeft naar succesvolle oplossingen en past het eigen gedrag aan om een passende aanpak te vinden voor het realiseren van een succesvol resultaat.

Beoordelingsvermogen en indringendheid: Analyseert situaties, gegevens en informatie, en beoordeelt deze om passende strategieën, plannen en beleid te ontwikkelen. Begrijpt verschillende en tegengestelde zienswijzen inzake een kwestie, en formuleert deze, wijzigt indien nodig de aanpak vanwege veranderende vereisten van een situatie, bekijkt problemen vanuit een nieuw perspectief en borduurt voort op door anderen voorgestelde denkwijzen of oplossingen. Tracht kwesties volledig te begrijpen vooraleer een aanbeveling te doen of een conclusie te trekken, zulks door volledige en exacte informatie te verzamelen, indien nodig; een goed oordeel te vormen door respectvol een reeks indringende vragen te stellen; en steeds te speuren naar mogelijke kwesties en verschillende soorten informatie.

Bewust en toekomstgericht: Kijkt verder dan de eigen rol om een bredere operationele context te creëren door een volledig begrip te hebben van uiteenlopende functies/gebieden, door bewustwording te tonen van de verschillende culturele contexten en zienswijzen en door implicaties van de eigen beslissingen voor anderen te beoordelen. Kijkt vooruit en anticipeert op toekomstige kansen en dreigingen; creëert actief mogelijkheden of wendt toekomstige kwesties af.

Objectief, integer en onafhankelijk optreden: Treedt onafhankelijk en objectief op, in het belang van de Unie als geheel, op basis van de professionele GTM-normen; verifieert omstandigheden om een volledige en realistische kijk op een situatie te krijgen. Streeft ernaar om vooringenomenheid, vooroordelen of subjectieve oordelen te verminderen of weg te nemen, daarbij steunend op verifieerbare gegevens en feiten.

GTM-teams managen (geldt alleen voor managers): Leidt teams (virtueel/op afstand) en loodst deze richting teamdoelstellingen. Coördineert teamactiviteiten grensoverschrijdend door leiding te geven en hun competenties en diversiteit op de meest effectieve en efficiënte wijze aan te wenden. Werkt aan het verminderen van en omgaan met ambiguïteit, en geeft leiding en realiseert resultaten onder onzekere omstandigheden.