



EIROPAS CENTRĀLĀ BANKA

BANKU UZRAUDZĪBA

Norādījumi par atbilstības un piemērotības novērtējumu

Aktualizēti 2018. gada maijā atbilstoši
EVTI un EBI kopējām
pamatnostādnēm par piemērotību

2018. gada maijs



Saturs

| | |
|--|-----------|
| Priekšvārds | 3 |
| 1. ECB atbilstības un piemērotības novērtējuma tvērums | 4 |
| 2. Tiesiskais regulējums | 5 |
| 2.1. VUM regula un VUM pamatregula | 5 |
| 2.2. CRD IV un valstu tiesību akti | 5 |
| 2.3. EBI pamatnostādnes | 6 |
| 2.4. VUM politika, prakse un procesi | 6 |
| 3. Principi | 7 |
| 1. princips. Galvenā atbildība gulstas uz kredītiestādēm | 7 |
| 2. princips. Vārtu sarga loma | 7 |
| 3. princips. Konsekvence | 8 |
| 4. princips. Proporcionalitāte un katra atsevišķā gadījuma izvērtēšana | 8 |
| 5. princips. Taisnīga procesa un godīguma principi | 8 |
| 6. princips. Mijiedarbība ar pastāvīgās uzraudzības pasākumiem | 9 |
| 4. Vērtēšanas kritēriji | 10 |
| 4.1. Pieredze | 10 |
| 4.2. Reputācija | 13 |
| 4.3. Interesešu konflikti un neatkarība | 15 |
| 4.4. Pienākumu izpildei nepieciešamais laika patēriņš | 18 |
| 4.5. Kolektīvā piemērotība | 22 |
| 5. Intervijas | 24 |
| 5.1. Mērķis | 24 |
| 5.2. Aptvērums un veidi | 24 |
| 5.3. Intervēšanas process | 25 |
| 6. Novērtēšanas process | 26 |
| 6.1. Valstu kompetentās iestādes kā kontaktpunkts | 26 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 6.2. | ECB kā lēmumu pieņēmēja | 26 |
| 6.3. | Pirmreizēja apstiprināšana amatā | 27 |
| 6.4. | Termiņa pagarināšana, lomas maiņa un atkāpšanās no amata | 28 |
| 6.5. | Jauni apstākļi | 29 |
| 6.6. | Licencēšanas un būtiskas līdzdalības procedūras | 29 |
| 7. | Lēmums | 30 |
| 7.1. | Lēmumu veidi | 30 |
| 7.2. | Pozitīvi lēmumi | 30 |
| 7.3. | Lēmuma paziņošana un apstrīdēšana | 32 |
| 8. | Locekļu atbrīvošana no amata vadības struktūrā | 33 |
| | Saīsinājumi un terminu skaidrojums | 34 |

Priekšvārds

Kredītiestādes vadības struktūrai jābūt atbilstošai, lai tā varētu veikt savus pienākumus, un veidotai tā, lai veicinātu kredītiestādes efektīvu pārvaldību un līdzsvarotu lēmumu pieņemšanu. Tas ietekmēs ne tikai pašas iestādes drošību un stabilitāti, bet arī visu banku sektoru, attiecīgi nostiprinot sabiedrības uzticību tiem, kas pārvalda euro zonas finanšu sektoru.

Kopš 2014. gada 4. novembra ECB ir atbildīga par lēmumu pieņemšanu attiecībā uz visu tās tiešā uzraudzībā esošo nozīmīgo kredītiestāžu vadības struktūru locekļu iecelšanu. Piemērotības novērtējums īsumā aplūkots ECB 2014. gada novembrī publicētajās "Banku uzraudzības vadlīnijās". Šo norādījumu par atbilstības un piemērotības novērtējumu mērķis ir sniegt sīkāku skaidrojumu par politiku, praksi un procesiem, ko ECB piemēro, izvērtējot nozīmīgu kredītiestāžu vadības struktūru locekļu piemērotību.

Norādījumos aprakstītā politika, prakse un procesi laika gaitā var būt jāpielāgo. Paredzēts, ka tie būs praktisks rīks, kas tiks regulāri aktualizēts, lai atspoguļotu jaunākās norises un praktiskajā darbībā gūto pieredzi.

Norādījumu mērķis ir aprakstīt un publiskot uzraudzības politiku, procesus un praksi, ko ECB izmanto, veicot atbilstības un piemērotības novērtējumu. Izmantojot šo politiku, procesus un praksi, ECB nolūks ir panākt maksimālu konsekvenci, kādu pieļauj Vienotā uzraudzības mehānisma (VUM) ietvaros piemērojamie tiesiskā regulējuma ietvari. Šādas konsekvēntas piemērošanas mērķis ir vienotas uzraudzības prakses izstrāde. Taču norādījumi nav juridiski saistošs dokuments un nekādā veidā neaizstāj atbilstošās juridiskās prasības, kas izriet no piemērojamajiem ES vai valstu tiesību aktiem, kā arī neievieš jaunus noteikumus vai prasības.

Norādījumos iespēju robežās izmantota CRD IV¹ un EVTI un EBI kopējās pamatnostādnes par piemērotību un EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību² izmantotā terminoloģija. Piemēram, termins "vadības struktūra" attiecas uz visu vadības vai uzraudzības funkcijas pildošo pārvaldes struktūru institūcijām.

Šajos Norādījumos netiek atbalstīta kāda noteikta pārvaldības struktūra un to mērķis ir aptvert visas pastāvošās struktūras.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Direktīva 2013/36/ES par piekļuvi kredītiestāžu darbībai un kredītiestāžu un ieguldījumu brokeru sabiedrību prudenciālo uzraudzību, ar ko groza Direktīvu 2002/87/EK un atceļ Direktīvas 2006/48/EK un 2006/49/EK (OV L 176, 27.06.2013., 338. lpp.).

² [EVTI un EBI kopējās pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu un peronu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu](#) (EBA/GL/2017/12) un [EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību](#) (EBA/GL/2017/11).

1. ECB atbilstības un piemērotības novērtējuma tvērumš

Norādījumi attiecas uz vadības struktūras locekļu, gan to, kuri pilda pārvaldības funkciju (ieņem izpilddirektora amatu), gan to, kuri pilda uzraudzības funkciju (ieņem ar izpilddirektora vietu nesaistītu amatu), atbilstības un piemērotības novērtēšanu visās ECB tiešā uzraudzībā esošajās iestādēs (nozīmīgajās iestādēs), t.i., gan kredītiestādēs, gan (jauktās) finanšu pārvaldītājsabiedrībās³, un licencēšanas vai būtiskas līdzdalības gadījumā – arī mazāk nozīmīgajās iestādēs. Pamatojoties uz VUM regulas⁴ 6. panta 4. punktu, par iecelšanu amatā parastos gadījumos (t.i., ja tā nav saistīta ar licencēšanu vai būtisku līdzdalību) mazāk nozīmīgajās iestādēs atbildīgas valsts kompetentās iestādes (VKI).

³ Attiecībā uz pārvaldītājsabiedrībām sk. CRD IV 121. pantu.

⁴ Padomes 2013. gada 15. oktobra Regula (ES) Nr. 1024/2013, ar ko Eiropas Centrālajai bankai uztic īpašus uzdevumus saistībā ar politikas nostādņēm, kas attiecas uz kredītiestāžu prudenciālo uzraudzību (OV L 287, 29.10.2013., 63. lpp.).

2. Tiesiskais regulējums

2.1. VUM regula un VUM pamatregula

Atbilstības un piemērotības uzraudzība ir viena no kompetences jomām, par kuru pilnībā atbildīga ECB. VUM regulas 4. panta 1. punkta e) apakšpunktā skaidri norādīts, ka atbilstības un piemērotības novērtējumam jābūt daļai no ECB īstenotās kredītiestāžu vispārējās pārvaldības uzraudzības.

VUM pamatregulas⁵ 93. un 94. pantā sīkāk aplūkota atbilstības un piemērotības uzraudzības kompetence. VUM pamatregula uzraudzītajām iestādēm nosaka arī konkrētus tiešus pienākumus attiecībā uz jebkādas svarīgas informācijas paziņošanu VKI. Pamatregulas 93. pants attiecas uz vadības struktūras sastāva pārmaiņām, savukārt 94. pantā runāts par jauniem apstākļiem vai jebkurām citām ziņām, kas varētu ietekmēt pienākumu nepārtraukti nodrošināt kredītiestāžu vadības struktūru locekļu piemērotību.

ECB pieņem lēmumu par nozīmīgo kredītiestāžu vadības struktūru locekļu piemērotību pēc tam, kad veikts atbilstības un piemērotības novērtējums. Pildot savu lomu, ECB var izmantot visas pilnvaras, kas tai piešķirtas VUM regulā. Pie pilnvarām, kas ECB tiešā veidā piešķirtas VUM regulā, pieder, piemēram, informācijas apkopošana, t.sk. izmantojot intervijas, un nosacījumu, pienākumu un ieteikumu ietveršana lēmumos par atbilstību un piemērotību.

2.2. CRD IV un valstu tiesību akti

VUM regulas 4. panta 3. punkta pirmajā daļā noteikts, ka, lai veiktu savus uzraudzības uzdevumus, ECB piemēro visus attiecīgos Savienības tiesību aktus, un gadījumos, kad šie tiesību akti ir direktīvas, – valsts tiesību aktus, kas transponē šīs direktīvas. Piemērotības prasības īsumā izklāstītas CRD IV 91. pantā. Šī direktīva aplūko atbilstības un piemērotības standartu būtību, taču nesniedz sīkāku informāciju par dažādajiem kritērijiem, un tajā arī nav noteikts, kāda veida uzraudzības procedūras būtu piemērojamas (piemēram, attiecībā uz izvēli starp amata kandidāta *ex ante* apstiprināšanu un *ex post* ziņošanu uzraudzības iestādei par personas iecelšanu amatā).

Tādējādi, pieņemot lēmumus par atbilstību un piemērotību VUM ietvaros, ECB piemēro praktiskās atbilstības un piemērotības prasības, kas noteiktas saistošajos valstu tiesību aktos, ar kuriem tiek īstenots CRD IV 91. pants. Tā kā CRD IV 91. pants nepārprotami nosaka tikai minimālās saskaņošanas prasības, 19 euro

⁵ 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, 14.05.2014., 1. lpp.).

zonas valstīs bijusi atšķirīga pieeja šim pantam. Dažās valstīs tvērums bijis plašāks nekā CRD IV 91. pantā.

2.3. EBI pamatnostādnes

Papildus valstu tiesību aktiem ECB ievēro arī EVTI un EBI kopējās pamatnostādnes par piemērotību un EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību.⁶ Šie norādījumi neaizstāj EVTI un EBI kopējās pamatnostādnēs par piemērotību vai EBI pamatnostādnēs par iekšējo pārvaldību sniegtās norādes. Norādījumos skaidroti ECB veiktie procesi un konkretizētas ECB galvenās gaidas, veicot pamatotu un konsekventu atbilstības un piemērotības novērtējumu.

2.4. VUM politika, prakse un procesi

Kompetentajām iestādēm, novērtējot vadības struktūras locekļu piemērotību, regulatīvās prasības jāpiemēro praksē. Lai nodrošinātu šo juridisko prasību konsekventu piemērošanu, līdztekus parastās uzraudzības prakses un procesu izstrādei jāsniedz arī skaidrojums par šo prasību interpretāciju.

Tāpēc ECB kopā ar VKI izstrādājusi politiku attiecībā uz atbilstības un piemērotības kritērijiem, kā arī uzraudzības praksi un procesiem, kurā sīkāk skaidrots, kā VUM katrā konkrētajā gadījumā piemēro CRD IV, kā tā transponēta valstu tiesību aktos, un EVTI un EBI kopējās pamatnostādnes par piemērotību un EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību. Šī politika tiek pieņemta, neierobežojot valstu tiesību aktu piemērošanu un saskaņā ar abām minētajām pamatnostādnēm. Ja neviens saistošs valsts tiesību akts nav ar to pretrunā, ECB un valstu kompetentajām iestādēm tā jāievēro. VKI vienojušās iespēju robežās interpretēt un izstrādāt valsts tiesību aktus atbilstoši šai politikai. Norādījumos atspoguļota politika, par kuru Uzraudzības valde vienojusies līdz 2016. gada beigām. Tā tiks pārskatīta, ņemot vērā VUM atbilstības un piemērotības uzraudzības prakses attīstību un starptautiskā un Eiropas regulējuma norises vai jaunas CRD IV interpretācijas, kuras autoritatīvi sniegs, piemēram, Eiropas Savienības Tiesa.

⁶ Sk. 2. zemsvītras piezīmi.

3. Principi

1. princips. Galvenā atbildība gulstas uz kredītiestādēm

Uz uzraudzītajām iestādēm gulstas galvenā atbildība par atbilstības un piemērotības (turpmāk – piemērotības) prasībām atbilstošu personu atlasīšanu un iecelšanu amatā vadības struktūrās. Tām jāveic pašām sava vadības struktūru locekļu uzticamības pārbaude un novērtēšana ne tikai pirms iecelšanas amatā, bet arī pastāvīgi (piemēram, būtiski mainoties vadības struktūras locekļa pienākumiem). To darot, uzraudzītajām iestādēm ir jānodrošina, lai iesaistīto personu sadarbība būtu pilnīgi caurredzama.

Atbildība nodrošināt vadības struktūras locekļu (pastāvīgu) piemērotību uzraudzītajai iestādei visos gadījumos (pirmreizēja iecelšana amatā, jauni apstākļi, lomas maiņa utt.) ietver pienākumu sniegt kompetentajām iestādēm **visu informāciju, kas nepieciešama** atbilstības un piemērotības novērtējuma veikšanai. Tas jā dara savlaicīgi un precīzi. ECB un VKI lemj, kāda informācija jāsniedz un kādā veidā (izmantojot attiecīgajā valstī šādiem paziņojumiem paredzētās veidlapas⁷, ja tādas ir), atbilstoši spēkā esošajiem ES un valstu tiesību aktiem, kā arī EVTI un EBI kopējām pamatnostādņēm par piemērotību. Nepieciešamības gadījumā tās var lūgt uzraudzīto iestādi vai amatā apstiprināmo personu⁸ rakstveidā vai mutiski (piemēram, intervijā) sniegt papildu informāciju. Ja uzraudzītā iestāde vai amatā apstiprināmā persona prasību neizpilda, tiek uzskatīts, ka informācija par amatā apstiprināmo personu ir nepilnīga, tādējādi nav iespējams pieņemt pozitīvu lēmumu.

2. princips. Vārtu sarga loma

Veicot atbilstības un piemērotības uzraudzību, jānovērš iespēja, ka personas, kas varētu apdraudēt vadības struktūras nevainojamu darbību, ieņemtu tajās amatu vai turpinātu ieņemt amatu pēc tam, kad radušās problēmas saistībā ar viņu atbilstību un piemērotību. Šajā sakarā ECB pienākums ir uzņemties "vārtu sarga" lomu. Tās uzdevums ir nodrošināt, lai nozīmīgās uzraudzītās iestādes izpildītu prasības ieviest stabilus pārvaldības pasākumus, t.sk. atbilstības un piemērotības prasības attiecībā uz personām, kas atbildīgas par kredītiestādes pārvaldību⁹.

⁷ Nacionālo veidlapu saraksts un atbilstības un piemērotības novērtējuma anketa publicēta [šeit](#).

⁸ Amatā apstiprināmās personas definīciju sk. sadaļā "Saīsinājumi un terminu skaidrojums" Norādījumu beigās.

⁹ VUM regulas 4. panta 1. punkta e) apakšpunkts un 6. panta 4. punkts.

3. princips. Konsekvence

ECB īsteno atbilstības un piemērotības uzraudzības mērķis ir nodrošināt visā euro zonā konsekvenci vadības struktūru locekļu vērtēšanas jomā.¹⁰ Valstu uzraudzības politikā, procesos un praksē saistībā ar atbilstības un piemērotības novērtējumu konstatētas daudzas atšķirības (t.sk. piemērojamo novērtēšanas kritēriju atšķirīga interpretācija). ECB nodrošinās piemērotības novērtējuma konsekvenci un konvergenci, ciktāl to ļauj spēkā esošie ES un valstu tiesību akti.

4. princips. Proporcionalitāte un katra atsevišķā gadījuma izvērtēšana

Proporcionalitātes princips jāievēro visā atbilstības un piemērotības novērtējuma procesā, kas nozīmē, ka ECB uzraudzības procesam, kā arī piemērotības kritēriju piemērošanai jābūt samērotai ar iestādes lielumu un tās darbības būtību, apjomu un sarežģītību, kā arī ar konkrēto lomu, kas jāpilda apstiprināmajai personai.

Proporcionalitātes principa ievērošana attiecībā uz piemērotības kritērijiem nevar būt par iemeslu, lai tiktu pazemināti piemērotības standarti, bet tā rezultātā var izmantot diferencētu pieeju vērtēšanas procedūrai vai piemērotības kritēriju piemērošanai (piemēram, attiecībā uz zināšanu, iemaņu un pieredzes līmeni un jomām vai attiecībā uz vadības struktūras, kas pilda pārvaldības funkciju, locekļa un vadības struktūras, kas pilda uzraudzības funkciju, locekļa pienākumu izpildei nepieciešamo laiku). Tāpēc ikvienā gadījumā novērtējums jāveic, pamatojoties uz individuālu analīzi un uzraudzības spriedumu.

5. princips. Taisnīga procesa un godīguma principi

Atbilstības un piemērotības uzraudzība lielā mērā balstās uz procedūrām. Vairumā gadījumu uzraudzītā iestāde uzraudzības procedūrā ir prasītāja, un uzraudzības attiecības veidojas starp ECB, VKI un uzraudzīto iestādi. Tomēr lēmums par atbilstību un piemērotību var ietekmēt gan uzraudzītās iestādes, gan arī amatā apstiprināmās personas tiesības. Šādos gadījumos uz abām attiecas visas VUM regulā un VUM pamatregulā ietvertās procesuālās garantijas, piemēram, tiesības tikt uzklautam.¹¹ ECB ir pienākums pieņemt lēmumus, pamatojoties uz informāciju, kas uzskatāma par būtisku un svarīgu saistībā ar atbilstības un piemērotības novērtējumu, līdzsvaroti izsverot faktoros, kas pozitīvi un negatīvi atspoguļo amatā apstiprināmo personu. Atbilstības un piemērotības novērtējums tāpat kā jebkura uzraudzības procedūra ir stingri konfidenciāls. Papildus VUM regulai un VUM pamatregulai ECB ņem vērā arī ES administratīvajās tiesībās un ES datu aizsardzības tiesībās ietvertos vispārējos principus.

¹⁰ Sk. "3. princips – viendabīgums VUM ietvaros" Banku uzraudzības vadlīnijās.

¹¹ VUM pamatregulas 31. un 32. pants.

6. princips. Mijiedarbība ar pastāvīgās uzraudzības pasākumiem

Atbilstības un piemērotības novērtējums ir cieši saistīts ar pastāvīgo iestādes pārvaldības uzraudzību, īpaši attiecībā uz vadības struktūras sastāvu un darbību. Atbilstības un piemērotības novērtējuma rezultātā var tikt pieņemts lēmums, ar kuru saistībā pēc tam tiek veikti turpmāki pasākumi pastāvīgās uzraudzības ietvaros, savukārt pastāvīgās uzraudzības rezultāti var tikt izmantoti atbilstības un piemērotības novērtējumā (īpaši attiecībā uz kolektīvo piemērotību vai neatkarības kritērijiem) vai radīt pamatu vadības struktūras locekļu atkārtotai novērtēšanai.

4. Vērtēšanas kritēriji

Vadības struktūras locekļu atbilstību un piemērotību novērtē atbilstoši pieciem kritērijiem: 1) pieredze; 2) reputācija; 3) interešu konflikti un neatkarība; 4) pienākumu izpildei nepieciešamais laiks un 5) kolektīvā piemērotība. Tālāk seko šo kritēriju apraksts.

4.1. Pieredze

Praktiskā un teorētiskā pieredze

Vadības struktūras locekļiem jābūt pietiekamām zināšanām, prasmēm un pieredzei, lai pildītu savas funkcijas¹². Termins "pieredze", kas šajos norādījumos turpmāk izmantots plašā nozīmē, aptver praktisko pieredzi, profesionālo pieredzi, kas gūta iepriekšējās darba vietās, un teorētisko pieredzi (zināšanas un iemaņas), kas gūta izglītības un apmācības procesā.

Atbilstoši funkcijām noteiktās prasības un minimālās prasības

Proporcionalitātes princips piemērojams pēc būtības, jo nepieciešamais pieredzes līmenis atkarīgs no konkrētās funkcijas un iestādes pamatiezīmēm. Jo sarežģītākas šīs iezīmes, jo lielāka pieredze nepieciešama.

Tiek sagaidīts, ka ikvienam vadības struktūras loceklim kā minimums ir teorētiska banku darbības pamatpieredze, kas ļauj tam saprast iestādes darbību un galvenos riskus. Vadības struktūras, kas pilda pārvaldības funkciju, loceklim un vadības struktūras, kas pilda uzraudzības funkciju, loceklim nepieciešamās pieredzes līmenis un raksturs var būt atšķirīgs, īpaši, ja šīs funkcijas pilda atšķirīgas institūcijas.

Tiek sagaidīta teorētiskā pamatpieredze šādās jomās (lai gan dažu amatu gadījumā to iespējams iegūt specifiskas apmācības ceļā):

- banku darbība un finanšu tirgi;
- regulējuma sistēma un juridiskās prasības;
- stratēģiskā plānošana un izpratne par kredītiestādes uzņēmējdarbības stratēģiju vai biznesa plānu un to izpildi;

¹² CRD IV 91. panta 1. punkts.

- riska pārvaldība (kredītiestādes galveno risku veidu identificēšana, novērtēšana, monitorēšana, kontrole un mazināšana), t.sk. pieredze, kas tieši saistīta ar personas pienākumiem;
- grāmatvedība un revīzija;
- kredītiestādē pastāvošās kārtības, kas nodrošina efektīvu pārvaldību, pārraudzību un kontroli, efektivitātes novērtēšana; un
- kredītiestādes finanšu informācijas interpretēšana, svarīgāko problēmu identificēšana, pamatojoties uz šo informāciju, kā arī pienācīgas kontroles un pasākumu nodrošināšana.

Pamatojoties uz būtiskiem faktoriem, piemēram, funkciju, uz kuru persona pretendē, iestādes darbības būtību, lielumu un sarežģītību vai citiem konkrētajā gadījumā par būtiskiem uzskatītiem faktoriem, par nepieciešamu var tikt uzskatīta papildu pieredze. Piemēram, novērtējot direktoru, kurš ir arī risku direktors, finanšu direktors, atbildīgais par atbilstību, audita komitejas priekšsēdētājs vai risku komitejas priekšsēdētājs, jāidentificē arī speciālā pieredze attiecīgajā jomā.

Novērtējumā izmantotā pieeja

Lai novērtētu personas **teorētisko pieredzi banku darbības jomā**, īpaši jāņem vērā personas izglītības līmenis un profils. Izglītībai jāattiecas uz banku darbību un finanšu pakalpojumiem vai citām saistītām jomām (galvenokārt banku darbību un finansēm, ekonomiku, tiesībām, administrāciju, finanšu regulējumu, informāciju un tehnoloģiju, finanšu analīzi un kvantitatīvajām metodēm).

Praktisko pieredzi novērtē, pamatojoties uz iepriekš ieņemtajiem amatiem, ņemot vērā amata pienākumu izpildes ilgumu, iestādes lielumu, pildītos pienākumus, padoto skaitu, veikto darbību raksturu, iegūtās pieredzes faktisko atbilstību utt.

Neierobežojot attiecīgo valstu veidlapu lietošanu un saskaņā ar EVTI un EBI kopējām pamatnostādnēm par piemērotību uzraudzītajai iestādei jāiesniedz detalizēts amatā apstiprināmās personas CV. Vērā ņem arī amatā apstiprināmās personas pabeigto un turpmāk paredzēto apmācību.

Kā skaidrots 3. nodaļā, atbilstības un piemērotības novērtējumu vienmēr veic, novērtējot katru konkrēto gadījumu. Taču, lai uzlabotu efektivitāti un samazinātu novērtējuma periodu, tiek izmantota divu posmu pieeja. Pirmajā posmā amatā apstiprināmās personas pieredzi vērtē attiecībā pret robežlīmeņiem, kuros pieredze tiek uzskatīta par pietiekamu. Pat ja amatā apstiprināmā persona neatbilst šiem robežlīmeņiem, to tomēr var uzskatīt par piemērotu, taču šādā gadījumā jāveic papildu novērtējums (2. posms).

1. posms. Novērtējums attiecībā pret robežlīmeņiem

Pieredzi vērtē pēc orientējošiem pieņēmumiem par pieredzes pietiekamību, pamatojoties uz robežlīmeņiem. Ja pieredze atbilst robežlīmeņiem, parasti tiek uzskatīts, ka amatā apstiprināmajai personai ir pietiekama pieredze, ja vien kaut kas neliecina par pretējo. Šie robežlīmeņi neierobežo valstu tiesību aktu piemērošanu un uz to pamata netiek automātiski secināts, ka persona, kura neatbilst robežlīmeņiem, nav atbilstoša un piemērota.

Pieņēmums par vadības struktūrai, kas pilda pārvaldības funkciju, atbilstošu pieredzi

| Izpilddirektors | Direktors |
|---|--|
| Ir izpildfunkcijas: 10 gadu ilga nesena¹ praktiskā pieredze ar banku darbību vai finanšu pakalpojumiem saistītās jomās. Būtiskai daļai no šīs pieredzes jābūt augstākā līmeņa vadošos amatos². | Ir izpildfunkcijas: piecu gadu ilga nesena praktiskā pieredze ar banku darbību vai finanšu pakalpojumiem saistītās jomās augstākā līmeņa vadošos amatos ² . |

1) Iegūta ne senāk kā pirms 2 gadiem.

2) Ar to jāsaprot tāds līmenis, kas ir ne vairāk kā vienu līmeni zemāks par vadības struktūras, kas pilda pārvaldības funkciju, līmeni.

Pieņēmums par vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, atbilstošu pieredzi

| Priekšsēdētājs | Direktors |
|--|--|
| Priekšsēdētājs, kam nav izpildfunkciju: 10 gadu ilga nesena¹ atbilstoša praktiska pieredze. Būtiskai daļai no šīs pieredzes jābūt augstākā līmeņa vadošos amatos un tai jāietver būtiska teorētiska pieredze banku darbības vai līdzīgā atbilstošā jomā. | Nav izpildfunkciju: triju gadu ilga nesena ² praktiska pieredze augsta līmeņa vadošos amatos (t.sk. teorētiska pieredze banku darbības jomā). Atkarībā no ieņemamā amata arī publiskajā vai akadēmiskajā sektorā iegūta praktiskā pieredze var būt atbilstoša. |

1) Novērtējot atbilstību, jāapsver, cik lielā mērā iestādes, kur iegūta iepriekšējā pieredze, bijušas lieluma un darbības sarežģītības ziņā līdzīgas.

2) Līmenis, kas ir vienu vai divus līmeņus zemāks par vadības struktūras, kas pilda pārvaldības funkciju, līmeni.

Priekšsēdētājam vai direktoram, kam nav izpildfunkciju, "atbilstoša pieredze" var būt plašākā jomā nekā direktoram, kam ir izpildfunkcijas. Jebkurā gadījumā ne visiem locekļiem vadības struktūrā, kas pilda uzraudzības funkciju, jābūt praktiskai pieredzei ar banku darbību vai finanšu pakalpojumiem saistītās jomās.

2. posms. Papildu novērtējums

Ja pieredze neatbilst robežlīmeņiem, kuros pieredze tiek uzskatīta par pietiekamu, amatā apstiprināmo personu tomēr var uzskatīt par piemērotu, ja vien uzraudzītā iestāde var to pienācīgi pamatot. To analizē, veicot amatā apstiprināmās personas pieredzes papildu novērtējumu, ņemot vērā nepieciešamību, lai vadības struktūrā būtu pietiekama dažādība un plaša spektra pieredze, kā arī valstī noteiktās prasības vadības struktūrā iekļaut darbinieku pārstāvjus.

Pamatojums var būt, piemēram, apmācības plāns gadījumā, ja ir daļējs pieredzes trūkums konkrētā jomā, jau esošo vadības struktūras locekļu kopējā kolektīvā piemērotība, iecelšana amatā konkrētā lomā uz ierobežotu laiku (piemēram, darbības pārtraukšanas procesā esošā iestādē) vai ja amatā apstiprināmajai personai ir specifiska teorētiskā vai praktiskā pieredze, kas iestādei nepieciešama.

Piemēram, vadības struktūras, kas pilda uzraudzības funkciju, locekli, kurš saistībā ar attiecīgo amatu neatbilst iepriekš minētajiem robežlīmeņiem, tomēr var uzskatīt par piemērotu, ja 1) šai personai ir IT pieredze, kas atbilst iestādes konkrētajām vajadzībām; 2) persona un iestāde apņemas nodrošināt nepieciešamo apmācību, lai novērstu pamatzināšanu trūkumu banku darbības jomā (sk. 7.2. nodaļu) un 3) persona atbilst visām pārējām atbilstības un piemērotības prasībām.

4.2. Reputācija

Proporcionalitātes principa nepiemērošana

Vadības struktūras locekļiem vienmēr jābūt pietiekami labai reputācijai¹³, lai nodrošinātu uzraudzītās iestādes pienācīgu un prudenālu vadību. Tā kā personai var būt tikai laba vai slikta reputācija, proporcionalitātes principu nevar attiecināt ne uz reputācijas prasību, ne uz reputācijas prasības novērtējumu, kas visām iestādēm jāveic atbilstoši vienlīdzības principam.

Amatā apstiprināmās personas reputācija tiek uzskatīta par labu, ja nav nekādu pierādījumu, kas liecinātu par pretējo, un nav iemesla pamatoti apšaubīt, ka personas reputācija ir laba. Ja amatā apstiprināmās personas rīcība privātajā vai profesionālajā jomā rada jebkādas šaubas par personas spēju nodrošināt pienācīgu un prudenālu kredītiestādes vadību, uzraudzītajai iestādei un/vai amatā apstiprināmajai personai jāinformē kompetentā iestāde, kas novērtēs apstākļu būtiskumu.

Tiesas process (nepabeigts tiesas process)

Gan uzsākts, gan pabeigts tiesas process (kriminālprocess vai administratīvais process, vai cits analogs regulatīvs process) var ietekmēt amatā apstiprināmās personas un uzraudzītās iestādes reputāciju, pat tad, ja persona jau apstiprināta vai tiek apstiprināta amatā citā valstī, nevis valstī, kurā norisinājušies attiecīgie notikumi.¹⁴ Neskatoties uz to, ka krimināllieta vai administratīvā lieta ir attiecīgās tiesu vai administratīvās iestādes atbildība, pats fakts, ka persona attiecīgajā brīdī vai agrāk pakļauta tiesas procesam, ir būtisks faktors saistībā ar piemērotību. Pabeigta tiesvedība ietekmē novērtējumu, ja lēmums ir bijis apstiprināmajai personai nelabvēlīgs. Lai gan pabeigtas tiesvedības gadījumā kompetentā iestāde pieņem tiesu iestādes lēmumu, procesa pamatā esošie apstākļi tomēr var izrādīties svarīgi, novērtējot procesa ietekmi uz reputāciju, arī tad, ja tiesu iestādes lēmums bijis amatā ieceļamajai personai labvēlīgs. Tā var būt, piemēram, gadījumos, kad tiesas lēmums

¹³ CRD IV 91. panta 1. punkts.

¹⁴ Nepabeigta tiesvedība var ietekmēt arī vadības struktūras locekļa iespēju veltīt pietiekami daudz laika savu funkciju veikšanai, un tāpēc vērtējama arī šajā sakarā.

ir balstīts uz procesuāliem iemesliem, nevis uz faktiem vai jautājumiem, kas ir būtiski amatā apstiprināmās personas novērtējumam.

Saskaņā ar EVTI un EBI kopējām pamatnostādnēm par piemērotību kompetentā iestāde visos gadījumos jāinformē par tiesas procesiem (nepabeigtiem vai pabeigtiem) vai nu pieteikuma iesniegšanas vai paziņojuma sniegšanas brīdī, vai tiesvedības uzsākšanas brīdī.¹⁵ Tas attiecas arī uz tiesas procesiem, kuros iesaistītas iestādes, kurās amatā ieceļamā persona (iespējamā) pārkāpuma laikā bijusi vadības struktūras loceklis vai ieņēmusi citu ar attiecīgo procesu saistītu amatu, un/vai tiesas procesiem, kuros amatā ieceļamajai personai attiecīgajā laikā bijusi saistība ar lietas priekšmetu.

Pamatojoties uz visu pieejamo atbilstošu informāciju, uzraudzības iestāde izvērtē faktu būtiskumu un ietekmi uz amatā apstiprināmās personas un uzraudzītās iestādes reputāciju, t.sk. nelielu incidentu kumulatīvo ietekmi uz amatā apstiprināmās personas reputāciju.

Saskaņā ar EVTI un EBI kopējām pamatnostādnēm par piemērotību tiek uzskatīts, ka novērtējuma veikšanai ir nepieciešams šāds amatā apstiprināmās personas, uzraudzītās iestādes un/vai tiesu iestādes sniegtās informācijas par tiesas procesiem un kriminālizmeklēšanu minimālais apjoms:

-
- lietas vai apsūdzības būtība (t.sk. vai tā pēc būtības ir krimināllieta, administratīva lieta, vai ietver uzticības laušanu); tiesas procesa posms (t.i., izmeklēšana, apsūdzība, spriedums, pārsūdzība); un paredzamais sods notiesājoša sprieduma gadījumā;¹⁶
 - kopš iespējamā pārkāpuma pagājušais laiks un amatā apstiprināmās personas uzvedība šai laikā;
 - amatā apstiprināmās personas individuālā līdzdalība, īpaši korporatīvo pārkāpumu gadījumā;
 - amatā apstiprināmās personas turpmākajā laikā iegūtā izpratne par savu rīcību un/vai rīcības apzināšanās;
 - citi atbildību mīkstinoši vai pastiprinoši faktori (piemēram, citas pašlaik notiekošas vai agrāk notikušas izmeklēšanas, piemērotās administratīvās sankcijas, amata vai jebkādas uzticības pozīcijas zaudēšana utt.);

¹⁵ Šī informācija var tikt iesniegta kopā ar sākotnējo pieteikumu/paziņojumu vai paziņota uzraudzības iestādei kā jauni fakti, ja vadības struktūras loceklis jau pilda amata pienākumus.

¹⁶ ECB sagaida, ka visu attiecīgo informāciju pirmām kārtām sniedz uzraudzītā iestāde un/vai amatā apstiprināmā persona. Ja ECB iesniegto informāciju uzskata par nepietiekamu vai nepilnīgu, tā var pieprasīt šo informāciju no attiecīgās tiesu iestādes.

- amatā apstiprināmās personas un uzraudzītās iestādes sniegtais vērtējums par šiem faktiem. Vadības struktūrai skaidri jāpieprasa izvērtēt notiekošo tiesas procesu un apstiprināt, ka tā tiešām uzticas amatā apstiprināmajai personai. Tas ir svarīgi arī no uzraudzītās iestādes reputācijas riska viedokļa.
-

4.3. Interesešu konflikti un neatkarība

Interesešu konflikta paziņošana, novērtēšana, mazināšana, pārvaldība un novēršana

Vadības struktūras locekļiem jāspēj pašiem pieņemt pamatotus, objektīvus un neatkarīgus lēmumus un spriedumus (t.i. rīkoties neatkarīgi¹⁷). Neatkarību var ietekmēt interesešu konflikti.

Uzraudzītajā iestādē jābūt ieviestai pārraudzības politikai attiecībā uz interesešu konfliktu identificēšanu, paziņošanu, novērtēšanu, mazināšanu, pārvaldību un novēršanu¹⁸, aptverot faktiskus, potenciālus (t.i., pamatoti paredzamus) vai šķietamus (t.i., sabiedrības skatījumā pastāvošus) interesešu konfliktus. Interesešu konflikts pastāv, ja vadības struktūras locekļa interesešu īstenošana var negatīvi ietekmēt uzraudzītās iestādes intereses.

Interesešu konflikta pastāvēšana ne vienmēr nozīmē, ka amatā apstiprināmo personu nevar atzīt par piemērotu. Personu nevar atzīt par piemērotu tikai tad, ja interesešu konflikts rada būtisku risku un šo interesešu konfliktu nav iespējams novērst, pienācīgi mazināt vai pārvaldīt saskaņā ar uzraudzītās iestādes rakstisku politiku.

Interesešu konfliktu novērtēšana

Saskaņā ar EVTI un EBI kopējām pamatnostādnēm par piemērotību uzraudzītajai iestādei un amatā apstiprināmajai personai jāinformē kompetentā iestāde par visiem faktiskajiem, potenciālajiem vai šķietamajiem interesešu konfliktiem. Uzraudzītajai iestādei jāizvērtē interesešu konflikta radītā riska būtiskums. Ja tiek uzskatīts, ka interesešu konflikts ir būtisks, uzraudzītajai iestādei jāveic pienācīgi pasākumi, t.i., tai:

- jāveic konkrētās situācijas detalizēts novērtējums;
- jāizlemj, kādi novēršanas/samazināšanas pasākumi tiks veikti, galvenokārt pamatojoties uz tās iekšējo politiku attiecībā uz interesešu konfliktiem, ja vien valsts tiesību aktos jau nav noteikts, kādi pasākumi jāveic.

¹⁷ CRD IV 91. panta 8. punkts.

¹⁸ CRD IV 88. panta 1. punkts.

Saskaņā ar EVTI un EBI kopējām pamatnostādnēm par piemērotību uzraudzītajai iestādei "Interesu konflikta pārskata" veidā jāsniedz kompetentajai iestādei skaidrojums, kā tā novērš, mazina vai pārvalda interešu konfliktu.

Pamatojoties uz šo informāciju, kompetentā iestāde novērtē interešu konflikta būtiskumu un uzraudzītās iestādes veikto pasākumu atbilstību. Ja joprojām pastāv bažas, kuras iespējams novērst, uzraudzītajai iestādei veicot atbilstošus pasākumus, attiecībā uz individuālo pieteikumu var tikt izvirzīts nosacījums. Iespējamie nosacījumi var būt šādi:

- aizliegums piedalīties jebkāda veida sanāksmēs vai lēmumu pieņemšanā saistībā ar konkrētām interesēm, par kurām sniegta informācija;
- atkāpšanās no konkrēta amata;
- uzraudzītās iestādes veikts monitorings konkrētā jomā;
- Īpašu ziņojumu sniegšana kompetentajai iestādei par konkrētu situāciju;
- pārtraukuma perioda noteikšana amatā apstiprināmajai personai;
- pienākuma noteikšana uzraudzītajai iestādei publicēt informāciju par interešu konfliktu;
- "nesaistītu pušu darījuma" principa piemērošana jebkādā veidā;
- visas vadības struktūras īpašs apstiprinājums attiecībā uz konkrētas situācijas turpināšanos.

Ja ar uzraudzītās iestādes veiktajiem pasākumiem vai nosacījuma izvirzīšanu nepietiek, lai pienācīgi pārvaldītu interešu konflikta radītos riskus, amatā ieceļamo personu nevar uzskatīt par piemērotu.

Neskarot valsts tiesību aktus, tālāk tabulā norādītas situācijas, kurās tiek uzskatīts, ka pastāv interešu konflikts. Šīs situācijas katrā konkrētajā gadījumā detalizēti novērtē un apsver uzraudzītās iestādes sniegto informāciju par to, vai konflikts pēc būtības ir būtisks vai nebūtisks. Taču tabulā nav ietvertas visas iespējamās situācijas un nav jāuzskata, ka ECB nevarētu atklāt būtiskus interešu konfliktus gadījumos, kas neietver šīs situācijas un robežlīmeņus.

1. tabula

Potenciāli būtiski interešu konflikti

| Konflikta kategorija | Periods | Saistības pakāpe un veids un vajadzības gadījumā – robežlīmenis |
|----------------------|-------------------------------------|--|
| Personisks | Pašlaik | <p>Amatā apstiprināmā persona</p> <p>ir tuvās personiskās attiecībās¹ ar uzraudzītās iestādes vai mātesuzņēmuma/tā meitasuzņēmumu vadības struktūras locekli, personu, kas pilda pamatfunkciju, vai akcionāru, kuram ir būtiska līdzdalība;</p> <p>ir viena no pusēm tiesas procesā pret uzraudzīto iestādi vai pret mātesuzņēmumu/tā meitasuzņēmumiem;</p> <p>veic nozīmīgu uzņēmējdarbību (privāti vai ar uzņēmuma starpniecību) ar uzraudzīto iestādi, mātesuzņēmumu/tā meitasuzņēmumiem.</p> |
| Profesionāls | Pašlaik vai piecu pēdējo gadu laikā | <p>Amatā apstiprināmā persona vai ar to tuvās personiskās attiecībās esoša persona vienlaikus ir vadošais vai augsta līmeņa darbinieks uzraudzītajā iestādē vai jebkurā tās konkurentu uzņēmumā, vai mātesuzņēmumā/tā meitasuzņēmumos;</p> <p>ir nozīmīgās komerčiāla rakstura attiecībās ar uzraudzīto iestādi vai jebkuru tās konkurentu uzņēmumu, vai mātesuzņēmumu/tā meitasuzņēmumiem.</p> <p>Komerčiālo interešu nozīmīgums atkarīgs no tā, kādu vērtību (finanšu izteiksmē) tās veido amatā apstiprināmās personas vai ar viņu tuvās personiskās attiecībās esošas personas uzņēmējdarbībā.</p> |
| Finansiāls | Pašlaik | <p>Amatā apstiprināmajai personai vai ar to tuvās personiskās attiecībās esošai personai ir būtiska finansiāla līdzdalība vai finansiālas saistības attiecībā uz</p> <p>uzraudzīto iestādi;</p> <p>mātesuzņēmumu/tā meitasuzņēmumiem;</p> <p>jebkuru no uzraudzītās iestādes klientiem;</p> <p>jebkuru no uzraudzītās iestādes konkurentiem.</p> <p>Finanšu līdzdalība/saistības ir, piemēram, akciju turējumi, citi ieguldījumi un kredīti.</p> <p>Būtiskums atkarīgs no tā, kādu vērtību (finanšu izteiksmē) šī līdzdalība vai saistības veido attiecībā uz amatā apstiprināmās personas finanšu līdzekļiem. Par nebūtiskiem principā var uzskatīt:</p> <p>jebkurus ienākumus nesošus nodrošinātus privātpersonu kredītus bez priekšrocībām, t.i., kredītus, kas noslēgti atbilstoši attiecīgās bankas standarta tirgus nosacījumiem (piemēram, privātpersonu hipotēku līgumus);</p> <p>visus citus ienākumus nesošus nodrošinātus kredītus bez priekšrocībām līdz 200 000 euro apmērā;</p> <p>pašreizējos akciju turējumus ≤1% vai citus ieguldījumus ar tādu pašu vērtību.</p> |
| Politiskais | Pašlaik vai divu pēdējo gadu laikā | <p>Amatā apstiprināmajai personai vai ar viņu tuvās personiskās attiecībās esošai personai ir liela politiska ietekme.</p> <p>Liela ietekme iespējama jebkurā līmenī: tāda var būt vietējā līmeņa politiķim (piemēram, mēram), reģionālā vai valsts līmeņa politiķim (piemēram, ministram), valsts amatpersonai (piemēram, personai valsts pārvaldē) vai valsts pārstāvim.</p> <p>Interešu konflikta būtiskums ir atkarīgs no tā, vai attiecīgā politiskā loma ietver īpašas pilnvaras vai pienākumus, kas varētu traucēt amatā apstiprināmajai personai darboties uzraudzītās iestādes interesēs.</p> |

1) Tuvas personiskas attiecības ietver laulību, attiecības ar reģistrētu partneri, neregistrētu kopdzīvi, bērnu un vecāku radniecību vai citas attiecības tādu personu starpā, kas dzīvo vienā mājoklī.

Iepriekš minētais nenozīmē, ka akcionāru pārstāvji nevarētu būt vadības struktūras locekļi. Taču, ja rodas būtiski interešu konflikti, uzraudzītajai iestādei tie pienācīgi jārisina.

Turklāt, ja valsts materiālajās tiesībās ietverti konkrēti formāli neatkarības kritēriji noteiktiem vadības struktūras locekļiem (neatkarīgajiem direktoriem), jāievēro arī šie kritēriji.

4.4. Pienākumu izpildei nepieciešamais laika patēriņš

Kvantitatīvās un kvalitatīvās prasības

Visiem vadības struktūras locekļiem jābūt iespējai ieguldīt pietiekami daudz laika savu pienākumu izpildē attiecīgajā iestādē.¹⁹ Laiku, ko direktors var veltīt savu funkciju izpildei, var ietekmēt vairāki faktori, piemēram, ieņemamo vadošo amatu skaits; to iestāžu lielums un situācija, kurās persona ieņem vadošu amatu, un veicamo pienākumu būtība, apjoms un sarežģītība; vieta vai valsts, kurā atrodas attiecīgās iestādes, un citas profesionālās vai personiskās saistības un apstākļi (piemēram, tiesas process, kurā iesaistīta amatā apstiprināmā persona). Papildus vadošo amatu skaita novērtējumam (kvantitatīvajam novērtējumam) tiek veikts arī kvalitatīvo aspektu novērtējums.

Nepieciešamā laika patēriņa kvantitatīvs novērtējums

Tā kā vairāku vadošu amatu ieņemšana ir svarīgs faktors, kas var ietekmēt pienākumu izpildei veltīto laiku, CRD IV nosaka ierobežojumu vadošo amatu skaitam, ko var ieņemt vadības struktūras loceklis iestādē, kas ir nozīmīga sava lieluma, iekšējās organizācijas un tās darbības būtības, mēroga un sarežģītības ziņā.²⁰ Vadošo amatu skaits, ko saskaņā ar CRD IV var ieņemt nozīmīgas iestādes vadības struktūras loceklis, ir ierobežots līdz vienam izpilddirektora amatam un diviem ar izpilddirektora vietu nesaistītiem amatiem vai četriem ar izpilddirektora vietu nesaistītiem amatiem. Tomēr šim nosacījumam ir divi izņēmumi.

1. Netiek ņemti vērā vadoši amati organizācijās, kam nav galvenokārt komerciālu mērķu. Tomēr dalība šādu organizāciju vadības struktūrās var ietekmēt kopējo laika patēriņu, un par tām jāziņo, sniedzot informāciju atbilstības un piemērotības novērtējuma veikšanai.
2. Noteiktos gadījumos vairāki vadoši amati tiek skaitīti kā viens vadošais amats ("priviliģētā skaitīšana"):
 - a) vadošie amati vienā un tajā pašā grupā;
 - b) vadošie amati iestādēs, kas ir vienas un tās pašas institucionālās aizsardzības shēmas locekles²¹;
 - c) vadošie amati uzņēmumos, kurās iestādei ir būtiska līdzdalība.²²

¹⁹ CRD IV 91. panta 2. punkts.

²⁰ CRD IV 91. panta 3. punkts.

²¹ Institucionālās aizsardzības shēma Kapitāla prasību regulā (CRR) ir definēta kā līgumiska vai likumiska banku grupas vienošanās, kas aizsargā iesaistītās iestādes un īpaši nodrošina to likviditāti un maksātspēju.

²² CRD IV 91. panta 4. un 5. punkts.

Organizācijas, kam nav galvenokārt komerciālu mērķu, CRD IV 91. panta

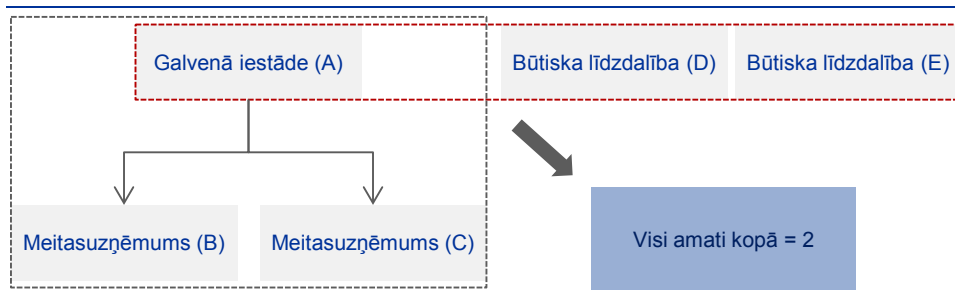
5. punkta izpratnē ir: 1) bezpeļņas sporta vai kultūras biedrības; 2) labdarības organizācijas; 3) baznīcas; 4) tirdzniecības kameras, arodbiedrības, profesionālās asociācijas; 5) organizācijas, kuru vienīgais mērķis ir pārvaldīt vadības struktūras locekļu privātās ekonomiskās intereses un kurās no vadības struktūras locekļa netiek prasīts ikdienas pārvaldes darbs, un 6) organizācijas, kurām, pamatojoties uz nacionālajām regulatīvajām normām, paredzēts pildīt pārsvarā nekomerciāla rakstura darbības. Arī citas organizācijas var uzskatīt par organizācijām, kam nav galvenokārt komerciālu mērķu, pēc tam, kad kompetentā iestāde pārbaudījusi, kāda ir organizācijas būtība un vai tā pārsvarā veic nekomerciāla rakstura darbības.

Vairāku vadošo amatu skaita noteikšana: ECB pieeja skaita noteikšanai atkarīga no konsolidētā stāvokļa (pamatojoties uz grāmatvedības konsolidācijas tvērumu).

Vadošie amati, ko viena amatā apstiprināmā persona ieņem katrā no A–E iestādēm tālāk sniegtajā piemērā tiek uzskatīti par diviem vadošiem amatiem (personas ieņemtie vadošie amati A, B un C iestādē tiks uzskatīti par vienu vadošu amatu un arī personas ieņemtie vadošie amati D un E iestādē tiks uzskatīti par vienu vadošu amatu, jo būtiskas līdzdalības grupas ietvaros skaita kā vienu).

1. attēls

Vairāku vadošo amatu skaita noteikšana



Avots: ECB

Ja amatā apstiprināmā persona neieņem vadošu amatu A iestādē, iepriekš minētā privilēģētā skaitīšana attiecībā uz būtisku līdzdalību joprojām ir spēkā. Piemēram, tālāk 2. attēlā vadošie amati, ko amatā apstiprināmā persona ieņem B, D un E iestādē, tiek uzskatīti par diviem vadošiem amatiem, jo viens vadošais amats iestādē B, kas pieder pie grupas, un par vienu vadošu amatu skaitītie vadošie amati saistībā ar būtisku līdzdalību tajā pašā grupā ietilpstošās iestādēs (D un E) kopā tiek skaitīti kā divi vadoši amati.

1. attēls

Vairāku vadošo amatu skaita noteikšana



Avots: ECB

Ja amatā apstiprināmajai personai kādā grupā ir gan pilnvaras, kas ietver izpildfunkcijas, gan pilnvaras, kas neietver izpildfunkcijas, ar izpildfunkcijām saistītās pilnvaras uzskatāmas par noteicošajām, tādējādi tiek uzskatīts, ka persona ieņem amatu, kas ietver izpildfunkcijas.

Jāņem vērā visi vadošie amati visās iestādēs, neatkarīgi no tā, vai tie ir atalgoti.

CRD IV arī dod kompetentajām iestādēm iespēju atļaut vadības struktūras locekļiem vienlaikus ieņemt vēl vienu ar izpilddirektora vietu nesaistītu amatu.²³

Nepieciešamā laika patēriņa kvalitatīvs novērtējums

Papildus kvantitatīvajiem vadošo amatu skaita ierobežojumiem ir arī kvalitatīvi faktori, kas nosaka, cik daudz laika direktors var veltīt savu funkciju izpildei, piemēram, 1) to iestāžu lielums un apstākļi, kurās persona ieņem vadošu amatu, un to darbības raksturs, apjoms un sarežģītība; 2) vieta vai valsts, kurā atrodas attiecīgās iestādes; 3) citas profesionālās vai personiskās saistības un apstākļi (piemēram, tiesas process, kurā iesaistīta amatā apstiprināmā persona); 4) ar amata pienākumu izpildei nepieciešamais ceļā pavadītais laiks; 5) plānotais vadības struktūras sanāksmju skaits; 6) laiks, kas nepieciešams, lai iepazīstinātu ar amata pienākumiem, un nodrošinātu nepieciešamo apmācību; 7) konkrētā amata un pienākumu iezīmes (piemēram, konkrētā izpilddirektora vai priekšsēdētāja loma vai dalība komitejā). Novērtējot, vai amatā apstiprināmajai personai būs pietiekami daudz laika savu funkciju izpildei, uzraudzītajai iestādei jāņem vērā arī vajadzība pēc nepārtrauktas apmācības un attīstības, kā arī nepieciešamība pēc laika rezerves neparedzētiem apstākļiem.²⁴

²³ CRD IV 91. panta 6. punkts.

²⁴ Neparedzēti apstākļi attiecas ne tikai uz krīzes situācijām saistībā ar iestādi, bet arī apstākļiem, kas negaidīti var ietekmēt laika patēriņu (piemēram, tiesas procesi).

Informācija, kas jāsniedz uzraudzītajai iestādei

Saskaņā ar EVTI un EBI kopējām pamatnostādnēm par piemērotību jāsniedz visa veida atbilstošā un nepieciešamā informācija, kas liecina, ka persona varēs veikt pietiekami daudz laika pienākumu izpildei. Šajā sakarā ECB atbilstoši EVTI un EBI kopējām pamatnostādnēm par piemērotību uzskata, ka piemērotības novērtējuma veikšanai no uzraudzītās iestādes nepieciešams saņemt šādu minimālo informācijas kopumu (atbilstoši konkrētajiem apstākļiem un izmantojot proporcionālu pieeju):

- uzraudzītajai iestādei konkrēti jānorāda attiecīgā amata pienākumu izpildei nepieciešamais laiks;
- amatā ieceļamās personas pilnvarojumu un amatu pilns saraksts un ar katru pilnvarojumu vai amatu saistītais gaidāmais laika patēriņš;
- amatā apstiprināmās personas personisks apstiprinājums, ka tai ir pietiekami daudz laika, ko veltīt visiem uzraudzītās iestādes apliecinātajiem pilnvarojumiem;
- vai amatā apstiprināmā persona veic pilna laika darbu, norādot katram no pilnvarojumiem vai amatiem veltīto stundu vai dienu skaitu;
- vai ar kādu no pilnvarojumiem saistīti papildu pienākumi, piemēram, dalība komitejās (piemēram, revīzijas, riska, atalgojuma noteikšanas un/vai iecelšanas komitejas priekšsēdētāja pienākumi);
- vai sakarā ar uzraudzītās iestādes būtību, veidu vai lielumu nebūs nepieciešamas vairāk laika (piemēram, uzraudzītās iestāde ir regulēta, iekļauta biržas sarakstā utt.);
- apstiprinājums, ka ņemtas vērā nepārtrauktas izglītošanās vajadzības un laika rezerves īpaši liela noslogojuma periodiem (piemēram, iestādes pārstrukturēšanas vai pārvietošanas, pārdošanas, apvienošanās, pārņemšanas vai krīzes situācijas gadījumā, vai sakarā ar problēmām saistībā ar vienu vai vairākām darbības jomām);
- ja pilnvarojumi vai amati netiek ņemti vērā tāpēc, ka attiecīgajām organizācijām nav galvenokārt komerciālu mērķu, jāsniedz šo organizāciju mērķu apraksts, izņemot gadījumus, kad pieejama skaidra publiska informācija par šiem mērķiem;
- ja vadošo amatu, kas netiek ņemti vērā, skaits ir liels (piemēram, ja amatā ieceļamā persona ir daudzu meitasuzņēmumu vadības struktūru loceklis) jāsniedz skaidrojums, kā sinerģija dažādo pilnvarojumu ietvaros, ja tāda iespējama, varētu samazināt nepieciešamo laiku; un

- vai amatā apstiprināmās personas pieredze vispārējā nozīmē vai attiecībā uz iestādi ir tāda, ka šī persona varētu veikt savus pienākumus ar lielāku izpratni un attiecīgi arī efektivitāti.

Principā nekāda papildu informācija nav nepieciešama gadījumos, kad 1) amatā apstiprināmā persona ieņem vienu izpilddirektora amatu un divus ar izpilddirektora vietu nesaistītus amatus vai četrus ar izpilddirektora vietu nesaistītus amatus (nepiemērojot "privilģēto skaitīšanu") un 2) amatā apstiprināmajai personai nav specifisku pienākumu (piemēram, komitejas priekšsēdētāja pienākumu) un personiskais apstiprinājums nerada pamatu apšaubīt laika pietiekamību.

Citos gadījumos uzraudzītajai iestādei jā sagatavo detalizēts nepieciešamā laika novērtējums.

4.5. Kolektīvā piemērotība

Pašnovērtējums un pastāvīgā pārvaldības uzraudzība

Uz uzraudzīto iestādi gulstas galvenā atbildība par kolektīvās piemērotības trūkumu identificēšanu, veicot vadības struktūras pašnovērtējumu, piemēram, pamatojoties uz piemērotības matricu. Uzraudzītajai iestādei par atklātajiem trūkumiem jāziņo kopējai uzraudzības komandai (KUK) un tie kopīgi jāapspiež, jo vadības struktūras kolektīvās piemērotības uzraudzība ir jautājums, kas attiecas uz pastāvīgo pārvaldības uzraudzību. Tas, kā amatā apstiprināmā persona iekļausies kolektīvajā piemērotībā, ir viens no personas sākotnējā atbilstības un piemērotības novērtējumā ietveramajiem kritērijiem saskaņā ar CRD IV 91. pantu. Šos novērtējumus ietekmē KUK veiktā pastāvīgā uzraudzība.

Motivācija amatā apstiprināšanas brīdī

Saskaņā ar EVTI un EBI kopējām pamatnostādnēm par piemērotību uzraudzītās iestādes sniegtā informācija, kas tiek uzskatīta par nepieciešamu novērtējuma veikšanai ir šāda:

- apraksts par tās vadības struktūras sastāvu, saistībā ar kuru tiek novērtēta amatā apstiprināmā persona, t.sk. vadības struktūras locekļu saraksts un katra locekļa lomas un funkciju īss apraksts;
 - **īss pamatojums**²⁵ par to, kāds būs amatā apstiprināmās personas ieguldījums attiecībā uz kolektīvās piemērotības vajadzībām²⁶;
 - ja KUK identificējusi nepietiekamu kolektīvo piemērotību un vēlas šo jautājumu apspriest, KUK var prasīt iesniegt arī periodiskā pašnovērtējuma rezultātus.
-

Pamatojumam ideālā gadījumā vajadzētu ietvert divas daļas: pirmkārt, pašreizējās situācijas analīzi, pamatojoties uz jaunākajiem pašnovērtējuma secinājumiem, un, otrkārt, norādi par to, kā amatā apstiprināmā persona ietekmētu pašreizējo situāciju. Šī norāde var būt skaidrojums, kā amatā apstiprināmā persona papildinās/uzlabos pašreizējo situāciju, un/vai kā šī persona paļausies uz pašreiz pieejamajām zināšanām, prasmes vai pieredzi.

²⁵ Attiecībā uz nozīmīgām iestādēm saskaņā ar CRD IV pamatojums jā sagatavo kopā ar iecelšanas komiteju saskaņā ar iecelšanas komitejas pienākumiem, kas izklāstīti CRD IV 88. panta 2. punkta c) apakšpunktā.

²⁶ Tas jādara gan attiecībā uz vadības struktūru, kas pilda pārvaldības funkciju, gan vadības struktūru, kas pilda uzraudzības funkciju. Paziņojumā jāiekļauj arī jebkurš priekšlikums par personas iecelšanu kādas no vadības struktūras specializēto komiteju locekļa amatā.

5. Intervijas

5.1. Mērķis

Intervijas ir viens no veidiem, kā iespējams savākt informāciju par amatā apstiprināmo personu un papildināt uzraudzītās iestādes un amatā apstiprināmās personas rakstveidā sniegto informāciju vai no jebkura cita avota iegūto informāciju par amatā apstiprināmo personu. Intervijas sniedz iespēju pārliecināties par amatā apstiprināmās personas praktisko pieredzi²⁷ vai pārbaudīt, vai amatā apstiprināmā persona ir labi informēta par uzraudzīto iestādi un svarīgām tirgus norisēm. Intervijas var izmantot arī integritātes un godprātības jautājumu noskaidrošanai vai faktu pārbaudei, lai gūtu lielāku pārliecību par personas atbilstības un piemērotības konkrētiem elementiem.

Kompetentajai iestādei intervija sniedz arī iespēju satikt amatā apstiprināmo personu klātienē un izveidot priekšstatu par gaidāmo sadarbību starp amatā apstiprināmo personu, uzraudzīto iestādi un uzraudzības iestādi.

5.2. Aptvērums un veidi

Intervijas mērķis ir **papildināt un/vai pārbaudīt** 1) dokumentāciju, ko iesniegusi amatā apstiprināmā persona un/vai uzraudzītā iestāde, vai 2) informāciju, ko kompetentā iestāde ieguvusi citādā ceļā. Tāpēc intervijas ir viens no instrumentiem, ko izmanto atbilstības un piemērotības novērtējuma informācijas vākšanas posmā, lai konstatētu būtiskos faktus.

Attiecībā uz interviju izmantošanu atbilstības un piemērotības novērtējumā ECB ir proporcionāla un uz risku balstīta pieeja.

Intervijas veic attiecībā uz izpilddirektora (vai ekvivalenta) un valdes priekšsēdētāja **pirmreizēju iecelšanu amatā** individuālās bankās un banku grupu galvenajās bankās, jo tās rada vislielākos riskus. Ja grupas galvenā iestāde ir pārvaldītājsabiedrība, šis nosacījums attiecināms uz lielāko banku šajā grupā. Kooperatīvo sabiedrību gadījumā par galveno iestādi uzskata centrālo struktūru vai centrālo struktūru asociāciju. Pienācīgi pamatotos gadījumos ECB var pieņemt lēmumu, ka intervija nav nepieciešama, īpaši gadījumos, kad izpilddirektora amatā apstiprināmā persona ir viens no pašreizējiem vadības struktūras locekļiem vai jau ir nesen intervēta.

Visos citos gadījumos intervijas var izmantot kā instrumentu atbilstības un piemērotības novērtējuma veikšanai (piemēram, ja konstatēta konkrēta problēma attiecībā uz amatā apstiprināmās personas atbilstību vai integritāti/godprātību).

²⁷ (Sk. 4.1. nodaļu).

Informatīva intervija aptver visus piemērotības aspektus. Ja pēc intervijas joprojām pastāv bažas, var rīkot **otru specifisku interviju**, kurā uzmanība tiek koncentrēta tieši uz faktiem, kas ir pamatā šīm bažām. ECB var arī pieņemt lēmumu rīkot tikai specifisku interviju, piemēram, ja rakstiskie dokumenti jau skaidri parāda, ka pastāv konkrētas bažas par amatā apstiprināmās personas atbilstību un piemērotību.

5.3. Intervēšanas process

Pieprasītās intervijas datumu, laiku un vietu rakstiski pienācīgi paziņo amatā apstiprināmajai personai un uzraudzītajai iestādei.

Ja ierosināta specifiska intervija saistībā ar konkrētām bažām par amatā apstiprināmās personas atbilstību un piemērotību, amatā apstiprināmajai personai un uzraudzītajai iestādei iepriekš nosūta pārskatu par apspriežamajiem jautājumiem.

Intervijas paneli parasti veido vismaz divi intervētāji un parasti ne vairāk kā trīs cilvēki. Intervijas paneļa locekļiem (vismaz priekšsēdētājam) jāieņem pietiekami augsta līmeņa amats. Neviens no intervijas paneļa locekļiem nedrīkst būt interešu konfliktā vai šķietamā interešu konfliktā, vai neobjektīvs pret kādu no intervējamām personām.

ECB vienojas par valodu, kādā notiks intervija ar amatā apstiprināmo personu. Ja uzraudzītā iestāde piekritusi oficiālo ECB lēmumu saņemšanai angļu valodā, intervija notiek angļu valodā, ja vien amatā apstiprināmā persona neizvēlas citu valodu.

6. Novērtēšanas process

Izraisītājfaktori

Atbilstības un piemērotības novērtējuma uzsākšanu var izraisīt šādi faktori:

- pirmreizēja iecelšana amatā, lomas maiņu vai termiņa pagarināšana²⁸;
- jauni apstākļi vai ziņas²⁹;
- licencēšanas³⁰ vai būtiskas līdzdalības³¹ procedūra.

2. attēls

VUM iesaistītās ieinteresētās puses



6.1. Valstu kompetentās iestādes kā kontaktpunkts

Informāciju par iecelšanu amatā kredītiestāde (vai izņēmuma gadījumā – amatā apstiprināmā persona) paziņo attiecīgajai VKI, izmantojot attiecīgajā valstī izmantotās paziņojuma veidlapas³², ja tādas ir. Pēc tam VKI informē ECB. Tās kopīgi apkopo vajadzīgo informāciju, veic novērtējumu un iesniedz sīki izstrādātu priekšlikumu lēmuma pieņemšanai.

6.2. ECB kā lēmumu pieņēmēja

ECB pieņem lēmumus par iecelšanu amatā tikai attiecībā uz nozīmīgām kredītiestādēm, izņemot gadījumus, kad iecelšana amatā ir daļa no licencēšanas vai būtiskas līdzdalības procedūrām (kuras ir kopējas procedūras gan nozīmīgajām iestādēm, gan mazāk nozīmīgajām iestādēm).

²⁸ VUM pamatregulas 93. pants.

²⁹ VUM pamatregulas 94. pants.

³⁰ VUM pamatregulas 78. pants.

³¹ VUM pamatregulas 86. pants.

³² Sk. 7. zemsvītras piezīmi.

ECB atbilstības un piemērotības novērtēšanu kopīgi veic Uzraudzības valdes sekretariāta ģenerāldirektorāta Autorizācijas nodaļa³³, kopējās uzraudzības komandas un VKI par atbilstības un piemērotības uzraudzību atbildīgās horizontālās nodaļas, ja tādas ir.

6.3. Pirmreizēja apstiprināšana amatā

Standarta procedūra

Parasti VUM iekšējais process saistībā ar pirmreizēju apstiprināšanu amatā sākas ar uzraudzītās iestādes paziņojumu VKI par jauna vadības struktūras locekļa (ierosināto) apstiprināšanu saskaņā ar valsts tiesību aktu prasībām. Uzraudzītā iestāde šādam paziņojumam izmanto VKI veidlapas un veidnes. VKI par to ziņo ECB, informējot par termiņu (ja tāds ir noteikts), kurā saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāpieņem lēmums. VKI un ECB apkopo visu nepieciešamo dokumentāciju un veic kopīgu novērtējumu, vienlaikus nodrošinot, ka:

- novērtējums tiek veikts saskaņā ar valsts tiesību aktos noteiktajiem praktiskajiem kritērijiem;
- tas atbilst Savienības tiesību aktu prasībām; un
- tas ir saskaņā ar citu atbilstības un piemērotības novērtējumu rezultātiem.

Novērtējums ietver saņemto dokumentu pārbaudi; ziņu iegūšanu vietējos reģistros; ziņu iegūšanu EBI administratīvo sodu datubāzē; sazināšanos ar citām valsts iestādēm, konkrēti, iestādi, kas atbild par finanšu pārkāpumu reģistru, ja tāda ir, un vietējām vai ārvalstu iestādēm, kas atbild par pārējo finanšu iestāžu uzraudzību, kurā strādā vai ir iepriekš strādājusi amatā apstiprināmā persona, vai kurā tā bijusi vadības struktūras loceklis. Vajadzības gadījumā VKI un ECB var pieprasīt rakstiski vai intervijā sniegt papildu informāciju.

ECB ar VKI palīdzību sagatavo lēmumu. Attiecībā uz vairumu mazāko iestāžu, kuras ir ECB tiešā uzraudzībā, un pārmaiņām vadības struktūrā un amata termiņa pagarināšanu piemēro proporcionālu pieeju. Taču novērtējums, vai izpildīti visi atbilstības un piemērotības kritēriji, ir tas pats.

³³ Autorizācijas nodaļa nodrošina VUM politikas, prakses un procesu pareizu piemērošanu, atbilstību spēkā esošajām juridiskajām prasībām un ECB pieņemto atbilstības un piemērotības lēmumu konsekveni.

6.4. Termiņa pagarināšana, lomas maiņa un atkāpšanās no amata

Termiņa pagarināšana un lomas maiņa var ietekmēt vadības struktūru, tāpēc tās var izraisīt jaunu atbilstības un piemērotības novērtējumu atbilstoši nepieciešamībai un valsts tiesību aktiem.

Termiņa pagarināšanas gadījumā amatā apstiprināmo personu uzskata par piemērotu, ja kopš iepriekšējā novērtējuma nav kļuvuši zināmi jauni apstākļi (attiecībā uz jauniem apstākļiem sk. 6.5. punktu). Jaunu novērtējumu pilnā apmērā, ietverot visus piecus atbilstības un piemērotības kritērijus, veic tikai tad, ja tāds nepieciešams saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

Par lomas maiņu runā, ja

- tiek ierosināts apstiprināt locekli, kam nav izpildfunkciju, par direktoru, kam ir izpildfunkcijas, vai otrādi;
- tiek ierosināts apstiprināt kādu no locekļiem par priekšsēdētāju, kādas vadības struktūras specializētās komitejas priekšsēdētāju vai izpilddirektoru.

Attiecībā uz lomas maiņu, novērtējumā uzmanība galvenokārt jākoncentrē uz personas pieredzi, jo šis kritērijs ir visvairāk skarts. Taču var būt skarts arī laika pāteriņš, interešu konflikti³⁴ un kolektīvā piemērotība, un tas attiecīgi jānovērtē.

Uzraudzītajai iestādei par šīm pārmaiņām jāinformē VKI, un attiecīgo lēmumu pieņem ECB. Ja valsts tiesību aktos nav paredzēta šāda lēmuma pieņemšana, tad uzraudzītajai iestādei par pārmaiņām vienkārši jāinformē VKI.

Attiecībā uz lomas maiņu uzraudzītajai iestādei var būt jāsniedz papildu informācija. Piemēram, ja direktors, kam nav izpildfunkciju, tiek iecelts par direktoru, kam ir izpildfunkcijas, jāpierāda, ka viņam ir atbilstoša pieredze un amata pienākumu izpildei nepieciešamais laiks.

Arī atkāpšanās no amata rada pārmaiņas vadības struktūras sastāvā, bet šajā gadījumā attiecīgs lēmums nav nepieciešams. Taču atkāpšanās no amata var ietekmēt vadības struktūras kolektīvo piemērotību. Vadības struktūras loceklim atkāpjoties no amata, iespējama arī intervija ar attiecīgo personu, lai labāk izprastu apstākļus, kādos šī persona pārtraukusi darbību vadības struktūrā, jo šāda informācija var būt noderīga iestādes pastāvīgajā uzraudzībā.

³⁴ Tas īpaši attiecas uz gadījumu, ja amatā apstiprināmajai personai ir citas lomas tajā pašā grupā, kurā ietilpst attiecīgā iestāde. Piemēram, ja persona kandidē uz direktora, kam nav izpildfunkciju, amatu mātesuzņēmumā, bet turpina ieņemt direktora, kam ir izpildfunkcijas, amatu meitasuzņēmumu līmenī, tas var radīt jaunu interešu konfliktu.

6.5. Jauni apstākļi

ECB un VKI var uzzināt par jauniem apstākļiem dažādos veidos. Saskaņā ar VUM pamatregulas 94. panta 1. punktu uzraudzītajai iestādei bez liekas kavēšanās jāinformē VKI par jebkādiem jauniem apstākļiem vai ziņām (turpmāk – jauni apstākļi), kas varētu ietekmēt sākotnējo piemērotības novērtējumu, tiklīdz tie kļūst zināmi. Arī VKI un ECB pašas var uzzināt par jauniem apstākļiem, kas var ietekmēt amatā apstiprināmās personas sākotnējo atbilstības un piemērotības novērtējumu (piemēram, ziņas par pārkāpumu, klātienes pārbaudēs iegūta informācija, laikrakstos publicēti iespējami fakti).

Izvērtējot katru konkrēto gadījumu, VKI un ECB var nolemt ierosināt atkārtotu novērtējumu, ja apstākļi ir būtiski kādam no CRD IV minētajiem novērtējuma kritērijiem.³⁵ Ja tiek ierosināts atkārtots novērtējums, tajā uzmanība tiek pievērsta tiem kritērijiem, kurus ietekmē jaunie apstākļi. Veicot atkārtotu novērtējumu, tiek ievērots taisnīga procesa princips (sk. 3.nodaļu) un 7. nodaļā aprakstītais lēmumu pieņemšanas process.

6.6. Licencēšanas un būtiskas līdzdalības procedūras

Kredītiestādes licencēšanas gadījumā atbilstības un piemērotības novērtējums tiek veikts licencēšanas procedūras ietvaros.

Būtiskas līdzdalības procedūras gadījumā, ja ierosinātais līdzdalības ieguvējs ierosinātās līdzdalības iegūšanas rezultātā ieceļ vadības struktūras locekli, atbilstības un piemērotības novērtējums tiek veikts būtiskas līdzdalības procedūras ietvaros.

³⁵ VUM pamatregulas 94. panta 2. punkts.

7. Lēmums

Pēc ikviena atbilstības un piemērotības novērtējuma tiek pieņemts oficiāls ECB lēmums valsts tiesību aktos paredzētajā termiņā, ja tāds ir noteikts.

7.1. Lēmumu veidi

Amatā apstiprināmā persona tiek vai netiek atzīta par atbilstošu un piemērotu. Taču ECB ir pilnvarota pozitīvos lēmumos iekļaut ieteikumus, nosacījumus vai pienākumus. Gadījumos, kad, izmantojot šos instrumentus, bažas nav iespējams pienācīgi novērst, jāpieņem negatīvs lēmums.

Pozitīvos un negatīvos lēmumos var būt ietvertas atsauces uz atbilstošu pastāvīgo uzraudzības darbu.

Ja paredzētais lēmums var nelabvēlīgi ietekmēt amatā apstiprināmo personu vai uzraudzītās iestādes tiesības³⁶, jāievēro daži pamatprincipi un tiesības.

- ECB balsta lēmumus vienīgi uz tādiem iebildumiem, par kuriem personas, kas ir šās lietas subjekti (jeb puses), var sniegt komentārus.³⁷
- ECB ņem vērā visus nozīmīgos faktiskos apstākļus³⁸ un vajadzības gadījumā var uzklaut lieciniekus un ekspertus un iegūt pierādījumus.³⁹
- Visām pusēm ir tiesības tikt uzklautām.⁴⁰
- Pusei ir vispārīgi piemērojamās tiesības: juridiskās pārstāvības tiesības⁴¹; tiesības piekļūt ECB lietas materiāliem⁴² un tiesības uz pamatojuma izklāstu⁴³.

7.2. Pozitīvi lēmumi

Kā skaidrots iepriekš, ECB pozitīvam lēmumam var pievienot ieteikumus, nosacījumus un pienākumus.

³⁶ Piemēram, ja pieņemts negatīvs lēmums vai pozitīvs lēmums, kas ietver papildu noteikumus, par kuriem nav notikusi skaidra un rakstveidā atspoguļota vienošanās ar apstiprināmo personu un uzraudzīto iestādi.

³⁷ VUM regulas 22. pants.

³⁸ VUM pamatregulas 28. pants.

³⁹ VUM pamatregulas 29. un 30. pants.

⁴⁰ VUM pamatregulas 31. pants. Uzklautāšana var notikt tikšanās veidā vai rakstiski, un tai jābalstās uz lēmuma projektu. Lēmuma projektu pārskata, pamatojoties uz uzklautāšanas novērtējumu.

⁴¹ VUM pamatregulas 27. pants.

⁴² VUM pamatregulas 32. pants.

⁴³ VUM pamatregulas 33. pants.

Pozitīvs lēmums ar ieteikumu

Gadījumos, kad ir izpildītas visas atbilstības un piemērotības prasības, bet ir konstatēta kāda problēma, kas jārisina, ECB atbilstības un piemērotības lēmumā var ietvert ieteikumus vai izklāstīt sagaidāmos rezultātus. Šādu nesaistošu instrumentu izmantošanas mērķis ir arī veicināt labas prakses ieviešanu iestādēs un norādīt uz vēlamajiem uzlabojumiem.

Pozitīvs lēmums ar nosacījumu

ECB var izvirzīt arī nosacījumus. Nosacījums ir prasība, ko nosaka uzraudzītajai iestādei (vienlaikus tam var būt arī tieša ietekme uz amatā apstiprināmo personu) negatīva lēmuma vietā, kas citādi būtu jāpieņem. ECB izvirza nosacījumu tikai gadījumos, kad tas ir nepieciešams, lai nodrošinātu, ka amatā apstiprināmā persona atbilst atbilstības un piemērotības novērtējuma kritērijiem. Šādos gadījumos nosacījuma izvirzīšana ir proporcionālāks un mazāk apgrūtināošs pasākums. ECB var izvirzīt nosacījumus, tikai tad, ja:

- ECB varētu pieņemt negatīvu lēmumu, bet trūkums ir viegli novēršams;
- nosacījums ir skaidri definēts un izpildāms skaidri noteiktā un salīdzinoši īsā laika posmā;
- nosacījuma saturu var pamatot, balstoties uz vērtēšanas kritērijiem, kas noteikti spēkā esošajos valsts tiesību aktos.

Visbiežāk šādi nosacījumi ietver:

- apņemšanos pabeigt noteiktu apmācību;
- atteikšanos no ārēja vadošā amata vai citas funkcijas;
- pārbaudes laiku, piemēram, veicot par vadības struktūru zemāka līmeņa amatu.

Ja ir pieņemts lēmums ar nosacījumu, uzraudzītajai iestādei laikus jāziņo ECB par nosacījuma izpildi.

Atšķirībā no gadījumiem, kad nav izpildīts pienākums vai ieteikums, nosacījuma neizpilde automātiski ietekmē amatā apstiprināmās personas atbilstību un piemērotību, jo nosacījuma neizpilde nozīmē, ka amatā apstiprināmā persona neatbilst atbilstības un attiecīgajiem piemērotības novērtējuma kritērijiem. Atkarībā no nosacījuma veida ECB lēmums nestājas spēkā vai zaudē spēku. Rezultātā amatā apstiprināmajai personai jāatkāpjas no amata vai tā nedrīkst stāties amatā.

Ja amatā apstiprināmā persona jau darbojas kā vadības struktūras loceklis un atsakās atkāpties pēc savas iniciatīvas, ECB var izmantot uzraudzības pilnvaras un atbrīvot personu no amata vadības struktūrā.⁴⁴ Lai atbrīvotu personu no amata,

⁴⁴ VUM regulas 16. panta 2. punkta m) apakšpunkts.

nepieciešams jauns īpašs ECB lēmums. Taču saistībā ar šo lēmumu nav jāveic jauns atbilstības un piemērotības novērtējums, bet uz to attiecas tiesības tikt uzklaustāms.

Pozitīvs lēmums ar pienākumu

ECB lēmums var ietvert arī pienākumu sniegt specifisku informāciju atbilstības un piemērotības novērtējuma vajadzībām vai veikt konkrētu darbību saistībā ar atbilstību uz piemērotību, kas ietekmē nevis amatā apstiprināmo personu, bet visu uzraudzīto iestādi. Pienākuma neizpilde – atšķirībā no nosacījuma neizpildes – automātiski neietekmē amatā apstiprināmās personas atbilstību un piemērotību.

Parasti pienākums ietver:

- ziņošanu par nepabeigtiem tiesas procesiem;
- pieprasījumu uzlabot oficiālo politiku attiecībā uz interešu konfliktiem;
- pieprasījumu uzlabot situāciju saistībā ar kolektīvo piemērotību.

7.3. Lēmuma paziņošana un apstrīdēšana

Uzraudzītajai iestādei (vai izņēmuma gadījumos – amatā apstiprināmajai personai)⁴⁵ tiek paziņots ECB pieņemtais lēmums. Uzraudzītajai iestādei un amatā apstiprināmajai personai jāizpilda jebkuras citas prasības, kas noteiktas valsts tiesību aktos, piemēram, jābūt reģistrētai valsts reģistrā, ja šāda prasība noteikta.

Amatā apstiprināmajai personai vai uzraudzītajai iestādei ir iespēja pieprasīt lēmuma pārskatīšanu Administratīvās pārskatīšanas padomē vai tieši apstrīdēt lēmumu Eiropas Savienības Tiesā.⁴⁶

⁴⁵ Lēmums tiek paziņots personām, kas sniedza informāciju par iecelšanu amatā (sk. 6.1. nodaļu).

⁴⁶ Sīkāku skaidrojumu sk. Banku uzraudzības vadlīniju 13.–15. pantā (pieejamas <https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssmguidebankingsupervision201411.lv.pdf>).

8. Locekļu atbrīvošana no amata vadības struktūrā

Saskaņā ar VUM regulas 16. panta 2. punkta m) apakšpunktu ECB ir pilnvarota jebkurā brīdī atbrīvot no amata nozīmīgas uzraudzītās iestādes vadības struktūras locekļus, kas nepilda VUM regulas 4. panta 3. punkta pirmajā rindkopā minētajos tiesību aktos noteiktās prasības.

Saīsinājumi un terminu skaidrojums

| | |
|--|--|
| Amatā apstiprināmā persona | Persona, kuru ierosināts apstiprināt amatā vadības struktūrā vai kura apstiprināta šādā amatā |
| CRD IV | Kapitāla prasību direktīva |
| Kompetentā iestāde | VKI vai ECB |
| Vadošs amats | Iestādes vadības struktūras locekļa amats |
| EBI | Eiropas Banku iestāde |
| EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību | EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību (EBA/GL/2017/11) |
| EVTI un EBI kopējās pamatnostādnes par piemērotību | Pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu un peronu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu (EBA/GL/2017/12) |
| ECB | Eiropas Centrālā banka |
| EVTI | Eiropas Vērtspapīru un tirgus iestāde |
| ES | Eiropas Savienība |
| KUK | Kopējā uzraudzības komanda |
| Vadības struktūra | Vadības struktūra, kas pilda uzraudzības funkciju un pārvaldības funkciju |
| VKI | Valsts kompetentā iestāde |
| SREP | Uzraudzības pārbaudes un novērtēšanas process |
| VUM | Vienotais uzraudzības mehānisms |
| VUM pamatregula | |
| VUM regula | |

© Eiropas Centrālā banka, 2018

Pasta adrese: 60640 Frankfurt am Main, Germany

Tālrunis: +49 69 1344 0

Interneta vietne: www.bankingsupervision.europa.eu

Visas tiesības rezervētas. Atļauta pārpublicēšana izglītības un nekomerciālos nolūkos, norādot avotu.