



EIROPAS CENTRĀLĀ BANKA

BANKU UZRAUDZĪBA

Norādījumu par atbilstības un piemērotības novērtējumu projekts

BANKENTOEZICHT

2016. gada novembris

BANKTILLSYN BANKU UZRAUDZĪBA

BANKŪ PRIEŽIŪRA NADZÓR BANKOWY

VIGILANZA BANCARIA

BANKFELÜGYELET

BANKING SUPERVISION

SUPERVISION BANCAIRE BANČNI NADZOR

MAOIRSEACHT AR BHAINCÉIREACHT NADZOR BANAKA

BANKING SUPERVISION

PANGANDUSJÄRELEVALVE

SUPERVISÃO BANCÁRIA

BANKOVNI DOHLED

БАНКОВ НАДЗОР

BANKTILLSYN

BANKENAUF SICHT

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ PANKKIVALVONTA

SUPRAVEGHERE BANCARĂ BANKOVÝ DOHLAD

SUPERVIŽJONI BANKARJA

SUPERVISIÓN BANCARIA

BANKING SUPERVISION

BANKENAUF SICHT

SUPERVISÃO BANCÁRIA

Saturs

Priekšvārds	3
1. Tiesiskais regulējums	4
1.1 VUM regula un VUM pamatregula	4
1.2 CRD IV un valstu tiesību akti	4
1.3 EBI pamatnostādnes	5
1.4 VUM politika, prakse un procesi	5
2. Organizācija VUM ietvaros	6
2.1 Valstu kompetentās iestādes kā kontaktpunkts	6
2.2 ECB kā lēmumu pieņēmēja	6
3. Principi	7
1. princips. Galvenā atbildība gulstas uz kredītiestādēm	7
2. princips. Vārtu sarga loma	7
3. princips. Saskaņošana	7
4. princips. Proporcionalitāte un katra atsevišķā gadījuma izvērtēšana	8
5. princips. Taisnīga procesa un godīguma principi	8
6. princips. Mijiedarbība ar pastāvīgās uzraudzības pasākumiem	8
4. ECB atbilstības un piemērotības novērtējuma tvērums	9
5. Vērtēšanas kritēriji	10
5.1 Pieredze	10
5.2 Reputācija	12
5.3 Interesu konflikti un neatkarība	14
5.4 Pienākumu izpildei nepieciešamais laika patēriņš	16
5.5 Kolektīvā piemērotība	19
6. Intervijas	20
6.1 Mērķis	20
6.2 Aptvērums un veidi	20

6.3	Paziņojums	21
6.4	Intervijas panelis	21
6.5	Valoda	21
7.	Novērtēšanas process	22
7.1	Pirmreizēja apstiprināšana amatā	22
7.2	Jauni apstākļi	24
7.3	Licencēšanas un būtiskas līdzdalības procedūras	24
8.	Lēmums	25
8.1	Pozitīvi lēmumi	26
8.2	Lēmuma paziņošana un apstrīdēšana	27
9.	Locekļu atbrīvošana no amata vadības struktūrā	28
	Saīsinājumi un terminu skaidrojums	29

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, jo attiecīgi tiek stiprināta sabiedrības uzticība 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. Jautājums par piemērotības novērtējumu īsumā aplūkots ECB 2014. gada novembrī publicētajās "Banku uzraudzības vadlīnijās". Šo norādījumu par atbilstības un piemērotības uzraudzību projekta mērķis ir sniegt sīkāku skaidrojumu par politiku, praksi un procesiem, ko ECB piemēro, izvērtējot nozīmīgu kredītiestāžu vadības struktūru locekļu piemērotību.

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

Norādījumu projekta mērķis ir saskaņot atbilstības un piemērotības novērtējuma kritēriju īstenošanu. Šādas saskaņotas īstenošanas mērķis ir vienotas uzraudzības prakses izstrāde. Taču norādījumu projekts nav juridiski saistošs dokuments un nekādā veidā neaizstāj atbilstošās juridiskās prasības, kas izriet no piemērojamajiem ES vai valstu tiesību aktiem. Apspriešanas galvenais mērķis ir izklāstīt ECB izstrādāto politiku un praksi, kas galvenokārt aprakstīta norādījumu projekta 5. un 6. nodaļā, kā arī apkopot par to atsauksmes.

1. Tiesiskais regulējums

1.1 VUM regula un VUM pamatregula

Atbilstības un piemērotības uzraudzība ir viena no kompetences jomām, par kuru pilnībā atbildīga ECB. VUM regulas¹ 4. panta 1. punkta e) apakšpunktā skaidri norādīts, ka atbilstības un piemērotības novērtējums uzskatāms par ECB īstenotās kredītiestāžu vispārējās pārvaldības uzraudzības daļu.

VUM pamatregulas² 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 valstu kompetentajām iestādēm (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.

Pēc katra atbilstības un piemērotības novērtējuma ECB pieņem lēmumu par nozīmīgo kredītiestāžu vadības struktūru locekļu piemērotību.

1.2 CRD IV un valstu tiesību akti

VUM regulas 4. panta 3. punkta 1. rindkopā 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 IV³ 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 ņem vērā 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 zonas valstīs

¹ 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 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.).

³ 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.).

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

ECB lēmumu pieņemšanas procesā var izmantot visas pilnvaras, kas tai piešķirtas saskaņā ar VUM regulu. 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.

1.3 EBI pamatnostādnes

Papildus valstu tiesību aktiem ECB ievēro arī EBI pamatnostādnes par atbilstību un piemērotību un EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību⁴. Pamatnostādnes atstāj VKI un ECB arī zināmu iespēju papildināt tajās ietvertās prasības. Pamatnostādnēs ietvertās definīcijas un jēdzieni ņemti vērā arī šajā norādījumu projektā.

1.4 VUM politika, prakse un procesi

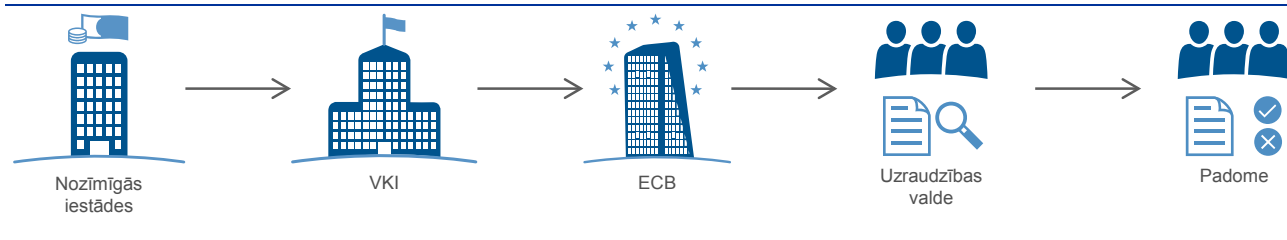
ECB kopā ar VKI saskaņo ES prasību un pamatnostādņu īstenošanu, pieņemot politiku attiecībā uz atbilstības un piemērotības kritērijiem, praksi un procesiem. Šī politika tiek izstrādāta, neietekmējot valstu tiesību aktus, kas nozīmē, ka, ja nav ar to pretrunā esošu saistošu valsts tiesību aktu, ECB un valstu kompetentajām iestādēm tā jāievēro. VKI vienojušās interpretēt un izstrādāt valsts tiesību aktus atbilstoši šai politikai. Šajā norādījumu projektā atspoguļota politika, par kuru Uzraudzības valde vienojusies līdz 2016. gada janvāra 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.

⁴ Pamatnostādnes par vadības struktūru locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu (EBA/GL/2012/06), pašlaik apspriešanas procesā esošie EBI un ESMA pamatnostādņu par vadības struktūru locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu, projekti un Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību (GL44).

2. Organizācija VUM ietvaros

1. attēls

VUM iesaistītās ieinteresētās puses



2.1 Valstu kompetentās iestādes kā kontaktpunkts

Informāciju par iecelšanu amatā kredītiestādes (vai izņēmuma gadījumā – amatā apstiprināmā persona⁵) paziņo attiecīgajai VKI, izmantojot attiecīgajā valstī šādiem paziņojumiem paredzētās veidlapas, ja tādas ir.⁶

Pēc tam VKI informē ECB. Tās kopīgi apkopo vajadzīgo informāciju, veic novērtējumu un iesniedz sīki izstrādātu priekšlikumu ECB Uzraudzības valdei un Padomei lēmuma pieņemšanai.

2.2 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). Pamatojoties uz VUM regulas 6. panta 4. punktu, par parastiem amatā iecelšanas gadījumiem (t.i., ja tā nav saistīta ar licencēšanu vai būtisku līdzdalību) mazāk nozīmīgajās iestādēs atbildīgas VKI.

ECB atbilstības un piemērotības novērtēšanu kopīgi veic Autorizācijas nodaļa⁷, kas ietilpst ECB Mikrolīmeņa uzraudzības IV ģenerāldirektorātā (šajā ģenerāldirektorātā apkopotas visas ECB banku uzraudzības horizontālās funkcijas), kopējās uzraudzības komandas (KUK) un VKI par atbilstības un piemērotības uzraudzību atbildīgās horizontālās nodaļas, ja tādas ir.

⁵ Amatā apstiprināmās personas definīciju sk. sadaļā "Saīsinājumi un terminu skaidrojums" dokumenta beigās.

⁶ Saītes uz valstīs izmantotajām paziņojuma veidlapām pieejamas šeit.

⁷ Autorizācijas nodaļa nodrošina VUM politikas, prakses un procesu pareizu piemērošanu, atbilstību spēkā esošajām juridiskajām prasībām un ECB pieņemto atbilstības un piemērotības lēmumu konsekvenču.

3. Principi

1. princips. Galvenā atbildība gulstas uz kredītiestādēm

Uz uzraudzītajām iestādēm gulstas galvenā atbildība par atbilstības un piemērotības (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 veidlapas, ja tādas ir). Nepieciešamības gadījumā tās var lūgt uzraudzīto iestādi vai amatā apstiprināmo personu 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 pārvaldību⁸.

3. princips. Saskaņošana

ECB īstenotās atbilstības un piemērotības uzraudzības mērķis ir nodrošināt euro zonā augstāku saskaņotības līmeni vadības struktūru locekļu vērtēšanas jomā.⁹ Nepieciešama lielāka konsekvence un konverģence, jo uzraudzības politikā, procesos un praksē saistībā ar atbilstības un piemērotības novērtējumu konstatētas daudzas atšķirības (t.sk. piemērojamo novērtēšanas kritēriju atšķirīga interpretācija).

⁸ VUM regulas 4. panta 1. punkta e) apakšpunkts un 6. panta 4. punkts.

⁹ Sk. "3. princips – viendabīgums" VUM ietvaros Banku uzraudzības vadlīnijās.

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 var noteikt diferencētu pieeju vērtēšanas procedūrai vai piemērotības kritēriju piemērošanai. 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. 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. Papildus VUM regulai un VUM pamatregulai ECB ņem vērā arī ES administratīvajās tiesībās un ES datu aizsardzības tiesībās ietvertos vispārējos principus.

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. ECB atbilstības un piemērotības novērtējuma tvēruma

Norādījumu projekts attiecas uz visām iestādēm, kas ir ECB tiešā uzraudzībā (nozīmīgajām iestādēm), t.i., gan kredītiestādēm, gan (jauktām) finanšu pārvaldītājsabiedrībām¹⁰, un licencēšanas vai būtiskas līdzdalības gadījumā – uz mazāk nozīmīgām iestādēm.

CRD IV 91. pants attiecas uz vadības struktūras locekļiem, kas pilda pārvaldības funkciju (izpilddirektora amatiem) un uzraudzības funkciju (ar izpilddirektora vietu nesaistītiem amatiem). Tāpēc termins "vadības struktūra" attiecas uz šo funkciju kopumu.

¹⁰ Attiecībā uz pārvaldītājsabiedrībām sk. CRD IV 121. pantu.

5. Vērtēšanas kritēriji

Vadības struktūras locekļu atbilstību un piemērotību novērtē atbilstoši pieciem kritērijiem: pieredze, reputācija, interešu konflikti un neatkarība, pienākumu izpildei nepieciešamais laiks un kolektīvā piemērotība. Tālāk seko šo kritēriju apraksts.

5.1 Pieredze

Praktiskā un teorētiskā pieredze

Vadības struktūras locekļiem jābūt pietiekamām zināšanām, prasmēm un pieredzei, lai pildītu savas funkcijas¹¹. Termins "pieredze", kas šajos norādījumos turpmāk izmantots plašā nozīmē, aptver gan praktisko un profesionālo pieredzi, kas gūta iepriekšējās darba vietās, gan teorētisko pieredzi, kas gūta izglītības un apmācības procesā. Jāņem vērā arī personas zināšanas un prasmes. Lai novērtētu locekļa teorētisko pieredzi, īpaši jāņem vērā 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, stratēģiju, riska pārvaldību, iekšējo kontroli, finanšu analīzi un kvantitatīvajām metodēm). Praktiskā pieredze aptver iepriekš ieņemtus amatus, ņemot vērā darba ilgumu, iestādes lielumu, pildītos pienākumus, padoto skaitu, veikto darbību veidu, iegūtās pieredzes faktisko atbilstību utt.

Neietekmējot prasību iesniegt attiecīgajā valstī paredzētās veidlapas, uzraudzītajai iestādei jāiesniedz vismaz detalizēts amatā apstiprināmās personas CV. Vērā ņem arī amatā apstiprināmās personas pabeigto un turpmāk paredzēto apmācību.

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.

Visiem vadības struktūras locekļiem jābūt vismaz teorētiskai pamatpieredzei banku pakalpojumu jomā saistībā ar:

- finanšu tirgiem;
- tiesisko regulējumu un juridiskajām prasībām;

¹¹ CRD IV 91. panta 1. punkts.

- stratēģisko plānošanu un izpratni par kredītiestādes uzņēmējdarbības stratēģiju vai biznesa plānu un to izpildi;
- riska pārvaldību (kredītiestādes galveno risku veidu identificēšana, novērtēšana, monitorēšana, kontrole un mazināšana), t.sk. pieredzei, kas tieši saistīta ar personas pienākumiem;
- kredītiestādē pastāvošās kārtības, kas nodrošina efektīvu pārvaldību, pārraudzību un kontroli, efektivitātes nodrošināšanu;
- kredītiestādes finanšu informācijas interpretēšanu, svarīgāko problēmu identificēšanu, pamatojoties uz šo informāciju, kā arī pienācīgas kontroles un pasākumu nodrošināšanu.

Pieredzes novērtējumu veic, izmantojot divpakāpju pieeju: pirmkārt, amatā apstiprināmās personas pieredzi vērtē attiecībā pret robežlīmeņiem, kuros pieredze tiek uzskatīta par pietiekamu. Ja nepieciešams, otrajā posmā veic sīkāku novērtējumu.

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 neietekmē valstu tiesību aktu prasības. Turklāt, pamatojoties uz kādiem būtiskiem faktoriem (piemēram, funkcija, uz kuru persona pretendē, iestādes darbības būtība, lielums un sarežģītība vai citi par būtiskiem uzskatīti faktori), var tikt prasīta arī papildu pieredze. Attiecībā uz direktoru, kurš ir arī risku direktors, finanšu direktors, atbildīgais par atbilstību, audita komitejas priekšsēdētājs vai risku komitejas priekšsēdētājs, jāidentificē arī speciālā pieredze attiecīgajā jomā.

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

Izpilddirektors	Direktors
Ir izpildfunkcijas: nesena ¹² 10 gadu praktiska pieredze ar banku darbību vai finanšu pakalpojumiem saistītās jomās. Būtiskai daļai no šīs pieredzes jābūt augstākā līmeņa vadošos amatos. ¹³	Ir izpildfunkcijas: nesena piecu gadu praktiska pieredze augstākā līmeņa vadošos amatos ar banku darbību vai finanšu pakalpojumiem saistītās jomās.

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

Priekšsēdētājs	Direktors
----------------	-----------

¹² Ne ilgāk kā pirms 12 gadiem.

¹³ T.i., vienu līmeni zem vadības struktūras, kas pilda pārvaldības funkciju.

Priekšsēdētājs, kam nav izpildfunkciju: nesena 10 gadu atbilstoša¹⁴ 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: nesena triju gadu praktiska pieredze augsta līmeņa vadošos amatos¹⁵ (t.sk. teorētiska pieredze banku darbības jomā).

2. posms. Detalizēts 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 pilnu detalizētu 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 daļēja pieredzes trūkuma gadījumā, 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.

5.2 Reputācija

Proporcionalitātes principa nepiemērošana un nevainīguma prezumpcija

Vadības struktūras locekļiem vienmēr jābūt pietiekami labai reputācijai¹⁶, lai nodrošinātu uzraudzītās iestādes pienācīgu un prudenciālu 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 (nevainīguma prezumpcija). Ja amatā apstiprināmās personas rīcība privātajā vai profesionālajā jomā rada jebkādas šaubas par personas spēju nodrošināt pienācīgu un prudenciālu kredītiestādes vadību, uzraudzītājai iestādei un/vai amatā apstiprināmajai personai jāinformē uzraudzības iestāde, kas novērtēs apstākļu būtiskumu.

¹⁴ Novērtējot atbilstību, jāapsver, cik lielā mērā iestādes, kur iegūta iepriekšējā pieredze, bijušas lieluma un darbības sarežģītības ziņā līdzīgas. Priekšsēdētājam vai direktoram, kam nav izpildfunkciju, "atbilstoša pieredze" var būt plašāka salīdzinājumā ar direktoru, kam ir izpildfunkcijas. Jebkurā gadījumā nav nepieciešams, lai vadības struktūrā kā uzraudzības funkcijas veicējā visiem locekļiem būtu praktiska pieredze ar banku darbību vai finanšu pakalpojumiem saistītās jomās.

¹⁵ Vienu vai divus līmeņus zem vadības struktūras, kas pilda pārvaldības funkciju.

¹⁶ CRD IV 91. panta 1. punkts.

(Uzsākts) tiesas process

Gan uzsākts, gan pabeigts tiesas process (krimināllieta vai administratīvā lieta) 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.¹⁷ Lai gan pastāv nevainīguma prezumpcija, pats fakts, ka pret personu ierosināta lieta, attiecas uz piemērotību. Pabeigta tiesvedība jāņem vērā tad, ja konstatētie fakti liecina par sliktu amatā apstiprināmajai personai. Pat tad, ja spriedums ir amatā apstiprināmajai personai labvēlīgs, uzraudzības iestāde var veikt lietas apstākļu izpēti, lai noskaidrotu, vai tie neietekmē personas reputāciju. Tāpēc uzraudzītā iestāde vienmēr jāinformē par tiesas procesiem.¹⁸ Pamatojoties uz visu pieejamo atbilstošo informāciju, uzraudzības iestāde izvērtē faktu būtiskumu un ietekmi uz amatā apstiprināmās personas un uzraudzītās iestādes reputāciju.

No amatā apstiprināmās personas, uzraudzītās iestādes un/vai tiesu iestādes tiek prasīts šāds minimālais informācijas 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;¹⁹
 - 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;
 - citi atbildību mīkstinoši vai pastiprinoši faktori (piemēram, citas pašlaik notiekošas vai agrāk notikušas izmeklēšanas, piemērotās administratīvās sankcijas, amata vai jebkādas uzticības pozīcijas zaudēšana utt.);
 - 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.
-

¹⁷ Nepabeigts tiesas process var ietekmēt arī vadības struktūras locekļa iespēju veikt pietiekami daudz laika savu funkciju veikšanai, un tāpēc vērtējams arī šajā sakarā.

¹⁸ 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.

¹⁹ Visa attiecīgā informācija pirmām kārtām jāsniedz uzraudzītajai iestādei un/vai amatā apstiprināmajai personai. Ja ECB iesniegto informāciju uzskata par nepietiekamu vai nepilnīgu, tā var pieprasīt šo informāciju no attiecīgās tiesu iestādes.

5.3 Interesešu konflikti un neatkarība

Interesešu konflikta paziņošana, mazināšana, pārvaldība un novēršana

Uzraudzītajā iestādē jābūt ieviestai pārvaldības kārtībai attiecībā uz interesešu konfliktu paziņošanu, mazināšanu, pārvaldību un novēršanu²⁰, neatkarīgi no tā, vai pastāv reāls vai iespējams (t.i., loģiski paredzams) interesešu konflikts, vai situācija, ko var uzvert kā interesešu konfliktu (sabiedrības skatījumā). Interesešu konflikts pastāv, ja vadības struktūras locekļa interesešu īstenošana negatīvi ietekmē uzraudzītās iestādes intereses. Vadības struktūras locekļa interesešu konflikti var būt pieņemami, ja tie tiek mazināti vai pienācīgi pārvaldīti. Ja konfliktus nav iespējams pienācīgi mazināt vai pārvaldīt, pamatojoties uz uzraudzītās iestādes oficiālu politiku, būtiski interesešu konflikti jānovērš. Turklāt, ja valsts materiālajās tiesībās ietverti konkrēti formāli neatkarības kritēriji noteiktiem vadības struktūras locekļiem (neatkarīgajiem direktoriem), jāievēro arī šie kritēriji.

Būtiskums

Uzraudzības iestāde izvērtē interesešu konflikta radītā riska būtiskumu. Neietekmējot valsts tiesību aktus, šajā tabulā uzskaitītas situācijas, kad var pieņemt, ka pastāv būtisks interesešu konflikts. Situāciju uzskaitījums nav visaptverošs. Taču tas nenozīmē, ka ECB nevarētu konstatēt būtiskus konfliktus gadījumos, kas nav saistīti ar šīm situācijām un robežlīmeņiem.

²⁰ CRD IV 88. panta 1. punkts.

1. tabula

Būtisks interešu konflikts

Konflikta kategorija	Periods	Saistības pakāpe un veids un vajadzības gadījumā – robežlīmenis
Personisks	Pašlaik	Amatā apstiprināmā persona ir tuvās personiskās attiecībās ²¹ ar uzraudzītās iestādes vai mātesuzņēmuma/tā meitasuzņēmumu valdes locekli, personu, kas pilda pamatfunkciju, vai akcionāru, kuram ir būtiska līdzdalība; ir viena no pusēm tiesas procesā pret uzraudzīto iestādi vai pret mātesuzņēmumu/tā meitasuzņēmumiem; veic uzņēmējdarbību (privāti vai ar uzņēmuma starpniecību) ar uzraudzīto iestādi, mātesuzņēmumu/tā meitasuzņēmumiem.
Profesionāls	Pašlaik vai divu pēdējo gadu laikā	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; ir nozīmīgās komerciāla rakstura attiecībās ar uzraudzīto iestādi vai jebkuru tās konkurentu uzņēmumu, vai mātesuzņēmumu/tā meitasuzņēmumiem. Komerciālo interešu nozīmīgums atkarīgs no tā, kādu vērtību (finanšu izteiksmē) tās veido amatā apstiprināmās personas vai ar viņu tuvās personiskās attiecībās esošās personas uzņēmējdarbībā.
Finansiāls	Pašlaik	Amatā apstiprināmajai personai vai ar to tuvās personiskās attiecībās esošai personai ir būtiska finansiāla līdzdalība vai finansiālas saistības attiecībā uz uzraudzīto iestādi; mātesuzņēmumu/tā meitasuzņēmumiem; jebkuru no uzraudzītās iestādes klientiem; jebkuru no uzraudzītās iestādes konkurentiem. Finanšu līdzdalība/saistības ir piemēram akciju turējumi, citi ieguldījumi un kredīti. 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 jebkurus ienākumus nesošus nodrošinātos privātpersonu kredītus bez priekšrocībām (piemēram, privātpersonu hipotēku līgumus); jebkurus citus kredītus bez priekšrocībām līdz 100 000 euro (nodrošinātus vai nenodrošinātus, ienākumus nesošus vai nenesošus); pašreizējos akciju turējumus ≤ 1% vai citus ieguldījumus ar tādu pašu vērtību.
Politisks	Pašlaik vai divu pēdējo gadu laikā	Amatā apstiprināmajai personai vai ar viņu tuvās personiskās attiecībās esošai personai ir liela politiskā ietekme . Liela ietekme iespējama jebkurā līmenī: tāda var būt vietējā līmeņa politikām (piemēram, mēram), reģionālā vai valsts līmeņa politikām (piemēram, ministram), valsts amatpersonai (piemēram, personai valsts pārvaldē) vai valsts pārstāvim. Interesešu 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.

Akcionāru pārstāvju iesaiste vadības struktūrā ir pieņemama.

Ja konstatēts būtisks interešu konflikts, uzraudzītai iestādei ir jāveic atbilstoši pasākumi. Tai

- jāveic konkrētās situācijas detalizēts novērtējums;
- jāizlemj, kādus konfliktu mazinošus pasākumus tā veiks, pamatojoties uz savu iekšējo politiku, ja vien valsts tiesību aktos jau nav noteikts, kādi pasākumi jāveic.

Uzraudzītajai iestādei jāsniedz atbilde, sagatavojot "Interesešu konflikta pārskatu", kurā tā sniedz uzraudzības iestādei apmierinošu skaidrojumu par iepriekš minētajiem punktiem.

²¹ 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.

Neatkarība

Ikviens vadības struktūras loceklis darbojas pēc neatkarības principa.²² Šis kritērijs tiek novērtēts arī tad, ja nepastāv interešu konflikts, jo tā neesamība nenozīmē, ka loceklis darbosies pēc neatkarības principa.

Šis kritērijs tiek ņemts vērā, izvērtējot, vai KUK rīcībā ir informācija, kas liecina, ka amatā apstiprināmā persona, pildot agrāko vai pašreizējo funkciju, pagātnē nav darbojusies pēc neatkarības principa.

5.4 Pienākumu izpildei nepieciešamais laika patēriņš

Kvalitatīvie un kvantitatīvie ierobežojumi

Visiem vadības struktūras locekļiem jāvar ieguldīt pietiekami daudz laika savu pienākumu izpildē attiecīgajā iestādē.²³ 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).

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.²⁴ CRD IV arī ietver noteikumus par to, kā nosaka vadošo amatu skaitu²⁵, un dod kompetentajām iestādēm iespēju atļaut vadības struktūras locekļiem vienlaikus ieņemt vēl vienu ar izpilddirektora vietu nesaistītu amatu.²⁶

No uzraudzītās iestādes tiek prasīts šāds minimālais informācijas apjoms:

- konkrēta informācija par attiecīgā amata pienākumu izpildei nepieciešamo laiku;
- visu to pilnvaru vai posteņu saraksts, kam amatā apstiprināmajai personai jāvelta laiks;
- amatā apstiprināmās personas personisks apstiprinājums, ka tai ir pietiekami daudz laika, ko veltīt visām uzraudzītās iestādes apliecinātajām pilnvarām.

²² CRD IV 91. panta 8. punkts.

²³ CRD IV 91. panta 2. punkts.

²⁴ CRD IV 91. panta 3. punkts.

²⁵ CRD IV 91. panta 4. un 5. punkts.

²⁶ CRD IV 91. panta 6. punkts.

Papildu informācija netiek pieprasīta, ja: (i) amatā apstiprināmā persona ieņem vienu izpilddirektora amatu un divus ar izpilddirektora vietu nesaistītus amatus vai četrus ar izpilddirektora vietu nesaistītus amatus (nepiemērojot "privilēģēto skaitīšanu"²⁷); (ii) amatā apstiprināmajai personai nav specifisku pienākumu (piemēram, komitejas priekšsēdētāja pienākumu); un (iii) personiskais apstiprinājums nerada nekādas šaubas par laika pietiekamību.

Citos gadījumos uzraudzītajai iestādei jā sagatavo detalizēts nepieciešamā laika novērtējums.

Var būt nepieciešama šāda papildu informācija (ņemot vērā konkrētos apstākļus un balstoties uz proporcionālu pieeju):

- vai amatā apstiprināmā persona veic pilna laika darbu, norādot katrai no pilnvarām vai amatiem velītō stundu vai dienu skaitu;
 - vai ar kādu no pilnvarām 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 nodrošināta laika rezerve mācībām, attīstībai un krīzes situācijām²⁸;
 - 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.
-

Vadošo amatu skaitīšana (t.sk. "privilēģētā skaitīšana")

Kā minēts iepriekš, vadošo amatu skaits, ko var ieņemt vadības struktūras loceklis saskaņā ar CRD IV izpratnē nozīmīgā iestādē, ir ierobežots līdz vienam izpilddirektora amatam un diviem ar izpilddirektora vietu nesaistītiem amatiem vai četriem ar izpilddirektora vietu nesaistītiem amatiem. Tomēr šis nosacījums papildināts ar diviem punktiem.

1. Netiek ņemti vērā vadoši amati organizācijās, kam nav galvenokārt komerciālu mērķu. Tomēr dalība šo organizāciju valdēs var ietekmēt kopējo laika patēriņu, un par tām jāziņo, sniedzot informāciju atbilstības un piemērotības novērtējuma veikšanai.

²⁷ Termina "privilēģētā skaitīšana" skaidrojumu sk. tekstā zem ielikuma.

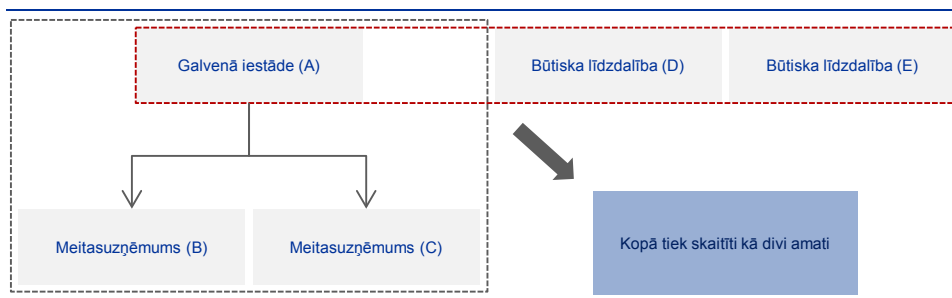
²⁸ Tas neattiecas tikai uz krīzes situācijām saistībā ar iestādi, bet arī apstākļiem, kas negaidīti var ietekmēt laika patēriņu (piemēram, tiesas procesi).

2. Noteiktos gadījumos vairāki vadošie amati tiek skaitīti kā viens vadošais amats ("privilģētā skaitīšana"):
- (a) vadošie amati vienā un tajā pašā grupā;
 - (b) vadošie amati iestādēs, kas ir vienas un tās pašas institucionālās aizsardzības shēmas locekles²⁹;
 - (c) vadošie amati uzņēmumos, kurās iestādei ir būtiska līdzdalība.

ECB pieeja skaitīšanai ir ierobežojoša. Ja viena amatā apstiprināmā persona ieņem vadošu amatu katrā no A–F iestādēm, kā redzams piemērā, tiek uzskatīts, ka persona ieņem divus vadošus amatus, nevis vienu. Pat tad, ja amatā apstiprināmā persona ieņem vienu vadošu amatu A iestādē un vienu vadošu amatu E iestādē, tiek uzskatīts, ka tā ieņem divus vadošus amatus. Taču, ja amatā apstiprināmā persona ieņem vadošos amatus A, B un C iestādē, tiek uzskatīts, ka tā ieņem vienu vadošu amatu.

2. attēls

Vadošo amatu skaita noteikšana



Avoti un piezīmes

Ja vadošo amatu, kurus var neskaitīt, ir liels (piemēram, ja amatā apstiprināmā persona ir vadības struktūras loceklis vairākos meitasuzņēmumos), personai jāsniedz detalizēts skaidrojums par laika patēriņu katrā vadošajā amatā un par to, kā sinerģija dažādu pilnvaru ietvaros varētu samazināt nepieciešamo laiku.

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.

²⁹ 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.

5.5 Kolektīvā piemērotība

Pašnovērtējums un pastāvīgā pārvaldības uzraudzība

Uz uzraudzīto iestādi gulstas galvenā atbildība par nepietiekamas kolektīvās piemērotības identificēšanu, veicot vadības struktūras pašnovērtējumu, piemēram, pamatojoties uz piemērotības matricu. Uzraudzītajai iestādei par atklātajiem trūkumiem jāziņo KUK un tie kopīgi jāapspiež, jo vadības struktūras kolektīvās piemērotības uzraudzība ir jautājums, kas attiecas uz pastāvīgās pārvaldības uzraudzību. Tas, kā amatā apstiprināmā persona iekļausies kolektīvajā piemērotībā, ir viens no personas sākotnējā atbilstības un piemērotības novērtējumā ietveramajiem kritērijiem. Šos novērtējumus ietekmē KUK veiktā pastāvīgā uzraudzība.

Motivācija amatā apstiprināšanas brīdī

Uzraudzītajai iestādei jāiesniedz:

- apraksts par tās vadības struktūras sastāvu, saistībā ar kuru tiek novērtēta amatā apstiprināmā persona;
- **Īss pamatojums**³⁰ par to, kāds būs amatā apstiprināmās personas ieguldījums attiecībā uz kolektīvās piemērotības vajadzībām³¹;
- 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 zināšanas, prasmes vai pieredzi.

³⁰ Attiecībā uz CRD IV izpratnē nozīmīgām iestādēm pamatojums jā sagatavo kopā ar iecelšanas komiteju saskaņā ar iecelšanas komitejas pienākumiem, kas izklāstīti CRD IV 88. panta 2. punkta c) apakšpunktā.

³¹ 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.

6. Intervijas

6.1 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 pieredzi³² 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.

Uzraudzības 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.

6.2 Aptvērums un veidi

Intervijas mērķis ir **papildināt un/vai pārbaudīt** (i) dokumentāciju, ko iesniegusi amatā apstiprināmā persona un/vai uzraudzītā iestāde, vai (ii) informāciju, ko uzraudzības 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 būs **obligātas** attiecībā uz izpilddirektora un valdes priekšsēdētāja **pirmreizēju iecelšanu amatā** individuālās bankās un banku grupu galvenajās bankās. Ja grupas galvenā iestāde ir pārvaldītājsabiedrība, intervijas obligātas attiecībā uz lielāko banku šajā grupā. Kooperatīvo sabiedrību gadījumā par galveno iestādi uzskata centrālo struktūru vai centrālo struktūru asociāciju.

Vadības struktūras izpilddirektora (vai tam līdzvērtīgs) un priekšsēdētāja amats ir visvairāk saistīts ar risku, tāpēc šajos amatos apstiprināmās personas jāintervē. 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 izmantojamas atbilstoši ieskatiem kā instruments atbilstības un piemērotības novērtējuma veikšanai (piemēram, ja konstatēta konkrēta

³² Sk. 5.1. punktu.

problēma attiecībā uz amatā apstiprināmās personas atbilstību vai integritāti/godprātību).

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.

6.3 Paziņojums

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.

6.4 Intervijas panelis

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.

6.5 Valoda

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.

7. Novērtēšanas process

Uzsākšanu noteicošie faktori

Atbilstības un piemērotības novērtējuma uzsākšanu var noteikt šādi faktori:

- vadības struktūras sastāva pārmaiņas saistībā ar pirmreizēju iecelšanu amatā, lomas maiņu vai termiņa pagarināšanu³³;
- jauni apstākļi vai ziņas³⁴;
- licencēšanas³⁵ vai būtiskas līdzdalības³⁶ procedūra.

7.1 Pirmreizēja apstiprināšana amatā

Standarta procedūra

Parasti VUM iekšējais process saistībā ar pirmreizēju apstiprināšanu amatā sākas ar uzraudzītās iestādes paziņojumu VKI par (ierosināto) jauna vadības struktūras locekļa 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 rakstveidā vai intervijā sniegt papildu informāciju.

³³ VUM pamatregulas 93. pants.

³⁴ VUM pamatregulas 94. pants.

³⁵ VUM pamatregulas 78. pants.

³⁶ VUM pamatregulas 86. pants.

ECB ar VKI palīdzību sagatavo lēmumu, ko apstiprina Uzraudzības valde un pieņem Padome.

Attiecībā uz vairumu mazāko iestāžu, kuras ir ECB tiešā uzraudzībā, un pārmaiņām vadības struktūrā un amata termiņa pagarināšanu piemēro proporcionālu pieeju. Šādos gadījumos izmanto vienkāršāku procedūru un vienkāršotu veidni. Taču novērtējums, vai izpildīti visi atbilstības un piemērotības kritēriji, ir tas pats.

Pārmaiņas vadības struktūras sastāvā

Pārmaiņas vadības struktūras sastāvā saprot kā pārmaiņas, kas nav saistītas ar jauna locekļa apstiprināšanu amatā. Tās ietver termiņa pagarināšanu, lomas maiņu un atkāpšanos no amata.

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 pārmaiņām vadības struktūras sastāvā (lomas maiņu un termiņa pagarināšanu) atbilstības un piemērotības novērtējumu veic tikai atbilstoši valsts tiesību aktiem, ja tajos noteikta šāda prasība. 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.

Ja pārmaiņas attiecas uz lomas maiņu, novērtējumā uzmanība galvenokārt jākoncentrē uz personas pieredzi, jo šis kritērijs ir visvairāk skarts. Taču var būt skarts arī laika patēriņš, interešu konflikti³⁷ un kolektīvā piemērotība, un tas attiecīgi jānovērtē.

Attiecībā uz amata termiņa pagarināšanu amatā apstiprināmo personu uzskata par piemērotu, ja personas vadības struktūrā ieņemtā amata pirmā termiņa laikā nav atklājušies nekādi jauni fakti, ja vien valsts tiesību aktos nav paredzēta atkārtota pilna padziļināta novērtēšana saskaņā ar visiem pieciem atbilstības un piemērotības kritērijiem.

Arī atkāpšanās no amata rada pārmaiņas vadības struktūras sastāvā, bet šajā gadījumā pieņemt lēmumu nav nepieciešamas. Vadības struktūras loceklim atkāpjoties no amata, iespējama arī intervija ar attiecīgo personu, lai labāk izprastu

³⁷ Tas īpaši attiecas uz gadījumu, ja amatā apstiprināmajai personai ir citas lomas tajā pašā grupā, kurā ietilpst attiecīgā iestāde. Piemēram, ja personu paredzēts apstiprināt direktora, kam nav izpildfunkciju, amatā mēģesuzņēmumā, un tā turpina ieņemt direktora, kam ir izpildfunkcijas, amatu meitasuzņēmumu līmenī, tas radīt jaunu interešu konfliktam.

apstākļus, kādos šī persona pārtraukusi darbību vadības struktūrā, jo šāda informācija var būt noderīga iestādes pastāvīgajā uzraudzībā.

7.2 Jauni apstākļi

ECB un VKI var uzzināt par jauniem apstākļiem dažādos veidos. Saskaņā ar VUM pamatregulas 94. panta 1. punktu uzraudzītajai iestādei jāpaziņo VKI par jauniem apstākļiem vai ziņām (turpmāk – jauni apstākļi). Bet arī VKI un ECB pašas var uzzināt par jauniem apstākļiem, kas var ietekmēt amatā apstiprināmās personas sākotnējo atbilstības un piemērotības novērtējumu (piemēram, ziņojums par pārkāpumu, klātienēs pārbaudēs iegūta informācija, laikrakstos publicēti iespējami fakti).

Tad, izvērtējot katru atsevišķo gadījumu, ECB un VKI var izlemt ierosināt atkārtotu novērtējumu.³⁸ Ja tiek ierosināts atkārtots novērtējums, tajā uzmanība galvenokārt tiek pievērsta tiem kritērijiem, kas ir skarti.

7.3 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.

³⁸ VUM pamatregulas 94. panta 2. punkts.

8. Lēmums

Iebildumu neizteikšanas procedūra

Pēc ikviena atbilstības un piemērotības novērtējuma tiek pieņemts oficiāls ECB lēmums. To apstiprina Uzraudzības valde un pieņem ECB Padome saskaņā ar VUM regulas 26. pantā izklāstīto iebildumu neizteikšanas procedūru, un tas jāpieņem valsts tiesību aktos paredzētajā termiņā, ja tāds ir noteikts.

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 tiesības³⁹, jāņem vērā daži pamatprincipi un tiesības.

- ECB balsta lēmumus vienīgi uz iebildumiem, par kuriem personām, kas ir šās lietas subjekti (jeb puses), var sniegt komentārus.⁴⁰
- ECB ņem vērā visus nozīmīgos faktiskos apstākļus⁴¹ un vajadzības gadījumā var uzklaut lieciniekus un ekspertus un iegūt pierādījumus.⁴²
- Visām pusēm ir tiesības tikt uzklautām.⁴³
- Pusei ir vispārīgi piemērojamās tiesības: juridiskās pārstāvības tiesības⁴⁴; tiesības piekļūt ECB lietas materiāliem⁴⁵; un tiesības uz pamatojumu⁴⁶.

³⁹ 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.

⁴⁰ VUM regulas 22. pants.

⁴¹ VUM pamatregulas 28. pants.

⁴² VUM pamatregulas 29. un 30. pants.

⁴³ VUM pamatregulas 31. pants. Uzklautāšana var notikt sanāksmes veidā vai rakstiski, un jābalstās uz lēmuma projektu. Lēmuma projektu pārskata, pamatojoties uz uzklautāšanas novērtējumu.

⁴⁴ VUM pamatregulas 27. pants.

⁴⁵ VUM pamatregulas 32. pants.

⁴⁶ VUM pamatregulas 33. pants.

8.1 Pozitīvi lēmumi

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

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. 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 par vadības struktūru zemākā līmenī.

Ja ir pieņemts lēmums ar nosacījumu, uzraudzītajai iestādei laikus jāziņo ECB par nosacījuma izpildi. Ja nosacījums netiek izpildīts, tas nozīmē, ka ECB lēmums nestājas spēkā vai zaudē spēku.

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.⁴⁷ Lai atbrīvotu personu no amata,

⁴⁷ VUM regulas 16. panta 2. punkta m) apakšpunkts.

nepieciešams jauns specifisks 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. Atšķirībā no nosacījuma pienākuma neizpilde automātiski neietekmē amatā apstiprināmās personas atbilstību un piemērotību.

Parasti pienākumi ietver:

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

8.2 Lēmuma paziņošana un apstrīdēšana

Uzraudzītajai iestādei un amatā apstiprināmajai personai tiek paziņots ECB Padomes pieņemtais lēmums. Padomes lēmuma īstenošanu regulē valsts tiesību akti (piemēram, amatā apstiprināmajai personai jāreģistrējas attiecīgajā valsts reģistrā).

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

9. 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
AUT	ECB Autorizācijas nodaļa
CRD IV	Kapitāla prasību direktīva
Vadošs amats	Iestādes vadības struktūras locekļa amats
EBI	Eiropas Banku iestāde
ECB	Eiropas Centrālā banka
ES	Eiropas Savienība
KUK	Kopējā uzraudzības komandas
Vadības struktūra	Vadības struktūra, kas pilda uzraudzības funkciju un pārvaldības funkciju
VKI	Valsts kompetentā iestāde
UPNP	Uzraudzības pārbaudes un novērtēšanas process
VUM	Vienotais uzraudzības mehānisms
VUM regula	
VUM pamatregula	
EBI pamatnostādnes par atbilstību un piemērotību	
EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību	

© Eiropas Centrālā banka, 2016

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.