

ESMA71-99-598 EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Pamatnostādnes

par vadības struktūras locekļu un
peronu, kuras pilda pamatfunkcijas,
piemērotības novērtēšanu

1. Atbilstības un ziņošanas pienākumi

Pamatnostādņu statuss

1. Šīs pamatnostādnes ir izdotas saskaņā ar EUI regulas 16. pantu¹. Kompetentajām iestādēm un finanšu iestādēm saskaņā ar 16. panta 3. punktu jā dara viss iespējamais, lai ievērotu pamatnostādnes.
2. Pamatnostādnēs ir izklāstīta attiecīga uzraudzības prakse Eiropas Finanšu uzraudzības sistēmā un Savienības tiesību aktu piemērošanai. Kompetentajām iestādēm, kam piemēro šīs pamatnostādnes, tās ir jāpilda, attiecīgi ieviešot tās savā uzraudzības praksē (piemēram, grozot tiesisko regulējumu vai uzraudzības procesus), arī gadījumos, kad pamatnostādnes primāri ir adresētas iestādēm.

Ziņošanas prasības

3. Saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1093/2010 16. panta 3. punktu un Regulas (ES) Nr. 1095/2010 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm līdz 21.05.2018 ir jāpaziņo EBI un EVTI, vai tās pilda vai plāno pildīt šīs pamatnostādnes, vai jānorāda to nepildīšanas iemesli. Ja šajā termiņā nebūs saņemts šāds paziņojums, EBI un EVTI uzskatīs, ka kompetentā iestāde nepilda šīs pamatnostādnes. Paziņojumi ir jānosūta EBI tīmekļa vietnē pieejamajā veidlapā uz adresi compliance@eba.europa.eu ar atsauci "EBA/GL/2017/12" un EVTI tīmekļa vietnē pieejamajā veidlapā uz adresi managementbody.guidelines@esma.europa.eu ar atsauci [...]. Paziņojumi ir jānosūta personām, kuras ir attiecīgi pilnvarotas kompetentās iestādes vārdā ziņot par atbilstību. Par jebkurām izmaiņām atbilstības statusā arī ir jāziņo EBI un EVTI.
4. Paziņojumus publicēs EBI tīmekļa vietnē saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1093/2010 16. panta 3. punktu un EVTI tīmekļa vietnē saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1095/2010 16. panta 3. punktu.

¹ EVTI — Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regula (ES) Nr. 1095/2010, ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādi), groza Lēmumu Nr. 716/2009/EK un atceļ Komisijas Lēmumu 2009/77/EK.

EBI — Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regula (ES) Nr. 1093/2010, ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Banku iestādi), groza Lēmumu Nr. 716/2009/EK un atceļ Komisijas Lēmumu 2009/78/EK.

2. Priekšmets, piemērošanas joma un definīcijas

Priekšmets

5. Šajās pamatnostādnēs ir noteiktas prasības attiecībā uz kredītiestāžu, ieguldījumu brokeru sabiedrību, finanšu pārvaldītājsabiedrību un jauktu finanšu pārvaldītājsabiedrību vadības struktūras locekļu piemērotību, un jo īpaši saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES² 91. panta 12. punktu un Direktīvas 2014/65/ES³ 9. panta 1. punktu tādi jēdzieni kā vadības struktūras locekļa pietiekama laika veltīšana; godīgums, godprātība un neatkarība; atbilstošas vadības struktūras kolektīvās zināšanas, prasmes un pieredze; un atbilstoši cilvēkresursi un finanšu resursi, lai vadības struktūras locekļus ievadītu darbā un apmācītu veicamajos pienākumos. Saskaņā ar iepriekš minētajiem pantiem ir noteikts arī daudzveidības jēdziens, kas jāņem vērā, atlasot vadības struktūras locekļus.
6. Pamatnostādnēs ir arī noteiktas piemērotības prasības kredītiestāžu un dažu ieguldījumu brokeru sabiedrību iekšējās kontroles funkciju vadītājiem un finanšu direktoram, ja tie nav vadības struktūrā, un citām personām, kuras pilda pamatfunkcijas, ja šīs iestādes tos ir noteikušas, piemērojot ar risku pamatotu pieeju, kā minēts Direktīvas 2013/36/ES 74. un 88. pantā un Direktīvas 2014/65/ES 9. panta 3. punktā, 9. panta 6. punktā un 16. panta 2. punktā, un, piemērojot attiecīgos vērtēšanas procesus, pārvaldības politiku un praksi, tostarp neatkarības principus attiecībā uz konkrētiem vadības struktūras locekļiem, kuri pilda savu uzraudzības funkciju.

Adresāti

7. Šīs pamatnostādnēs ir adresētas kompetentajām iestādēm, kā definēts Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. daļas 26. punktā un Regulas (ES) Nr. 575/2013⁴ 4. panta 1. daļas 40. punktā, tostarp Eiropas Centrālajai bankai saistībā ar uzdevumiem, kas tai noteikti atbilstoši Regulai (ES) Nr. 1024/2013⁵; kredītiestādēm, kā definēts Regulas (ES) 575/2013 4. panta 1. daļas 1. punktā; jauktām finanšu pārvaldītājsabiedrībām, kā

² 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.).

³ Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Direktīva 2014/65/ES par finanšu instrumentu tirgiem un ar ko groza Direktīvu 2002/92/EK un Direktīvu 2011/61/ES (pārstrādāta redakcija) (OV L 173, 12.6.2014., 349. lpp.).

⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Regula (ES) Nr. 575/2013 par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, un ar ko groza Regulu (ES) Nr. 648/2012 (OV L 176, 27.6.2013., 1. lpp.).

⁵ Padomes 2013. gada 15. oktobra Regula (ES) Nr. 1024/2013, ar ko Eiropas Centrālajai bankai uztic īpašus uzdevumus saistībā ar politikas nostādnēm, kas attiecas uz kredītiestāžu prudenciālo uzraudzību (OV L 287, 29.10.2013., 63. lpp.).

definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4(1). panta 21. punktā; un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, kā definēts Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. daļas 1. punktā.

Piemērošanas joma

8. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, lai kredītiestādes, jauktas finanšu pārvaldītājsabiedrības un ieguldījumu brokeru sabiedrības, kas minētas 7. punktā, kā arī finanšu pārvaldītājsabiedrības, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4(1). panta 20. punktā, pilda šīs pamatnostādnes. Ja vien nav noteikts, ka iestādēm tieši piemēro *CRD* (Kapitāla prasība direktīva), šīs pamatnostādnes attiecas uz visām iestādēm, kā definēts šeit.
9. Iestādēm, kurām piemēro *CRD*, ir jāpilda šīs pamatnostādnes individuāli, subkonsolidēti un konsolidēti, tostarp meitasuzņēmumiem, uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, saskaņā ar šīs direktīvas 109. pantu.
10. Šīs pamatnostādnes attiecas uz visām pašreizējām valdes struktūrām, un tās neizceļ kādu konkrētu struktūru. Pamatnostādnes neietekmē kompetenču vispārējo piešķiršanu saskaņā ar valsts uzņēmējdarbības tiesībām. Attiecīgi tās ir jāpiemēro neatkarīgi no valdes struktūrām (vienotai un/vai divkāršai valdes struktūrai un/vai citām struktūrām) visās dalībvalstīs. Ar vadības struktūru, kā definēts Direktīvas 2013/36/ES 3. panta 1. punkta 7. un 8. apakšpunktā, ir jāsaprot vadības (izpildu) un uzraudzības funkcijas (neizpildu)⁶.
11. Pamatnostādnēs ir izmantots termins “vadības struktūra, kas veic vadības funkciju” un “vadības struktūra, kas veic uzraudzības funkciju”, neatsaucoties uz kādu konkrētu pārvaldības struktūru, un atsauces uz vadības funkciju (izpildu) vai uzraudzības funkciju (neizpildu) ir jāsaprot kā tādas, kas attiecas uz struktūrām vai vadības struktūras locekļiem, kuri atbild par šo funkciju saskaņā ar valsts tiesību aktiem.
12. Dalībvalstīs, kurās vadības struktūra daļēji vai pilnībā deleģē izpildfunkcijas kādai personai vai iekšējai izpildstruktūrai (piemēram, izpilddirektoram (*CEO*), vadības grupai vai izpildkomitejai), personas, kuras pilda minētās izpildfunkcijas, pamatojoties uz šādu deleģējumu, ir jāizprot kā tādas, kuras veic vadības struktūras vadības funkciju. Šajās pamatnostādnēs jebkura atsauce uz vadības struktūru kā vadības veicēju ir jāizprot kā tāda, kas ietver arī izpildstruktūras locekļus vai izpilddirektoru, kā definēts šajās pamatnostādnēs, pat ja viņi nav piedāvāti vai apstiprināti kā iestādes pārvaldības struktūras vai struktūru oficiāli locekļi saskaņā ar valsts tiesību aktiem.
13. Dalībvalstīs, kurās dažus šajās pamatnostādnēs piešķirtos pienākumus tiešā veidā pilda iestādes akcionāri, dalībnieki vai īpašnieki, nevis vadības struktūra, iestādēm ir jānodrošina, ka šie pienākumi un attiecīgie lēmumi, ciktāl iespējams, atbilst pamatnostādnēm, ko piemēro vadības struktūrai.

⁶ Skatīt arī Direktīvas 2013/36/ES 56. apsvērumu.

14. Šajās pamatnostādnēs lietotās izpilddirektora (*CEO*), finanšu direktora (*CFO*) un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, definīcijas ir tikai funkcionālas un nav paredzētas, lai prasītu iecelt šīs amatpersonas amatā vai izveidot šādas amata vietas, ja vien to neparedz attiecīgos ES vai valsts tiesību aktos.

Definīcijas

15. Ja vien nav norādīts citādi, Direktīvā 2013/36/ES, Regulā (ES) Nr. 575/2013 un Direktīvā 2014/65/ES izmantotajiem un definētajiem terminiem pamatnostādnēs ir viena un tā pati nozīme. Šajās pamatnostādnēs papildus tiek piemērotas šādas definīcijas.

Iestādes	ir kredītiestādes, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4. panta 1. punkta 1. apakšpunktā, finanšu pārvaldītājsabiedrības, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4. panta 20. punktā, jauktas finanšu pārvaldītājsabiedrības, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4(1). panta 21. punktā, un ieguldījumu brokeru sabiedrības, kā definēts Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. punkta 1. apakšpunktā.
Iestādes, kurām piemēro <i>CRD</i>	ir kredītiestādes vai ieguldījumu brokeru sabiedrības, kā definēts Regulas (ES) 575/2013 4. panta 1. punkta 1. un 2. apakšpunktā.
Nozīmīgas iestādes, kurām piemēro <i>CRD</i>	ir Direktīvas 2013/36/ES 131. pantā minētās iestādes, kurām piemēro <i>CRD</i> , (globālas sistēmiski nozīmīgas iestādes (G-SNI) un citas sistēmiski nozīmīgas iestādes (C-SNI), un vajadzības gadījumā citas iestādes, kurām piemēro <i>CRD</i> , Direktīvas 2013/36/ES 91. pantā finanšu pārvaldītājsabiedrības un jauktas finanšu pārvaldītājsabiedrības, ko noteikusi kompetentā iestāde vai kas noteiktas ar valsts tiesību aktiem, pamatojoties uz iestādes lieluma, iekšējās organizācijas un būtības, tās darbības jomas un sarežģītības novērtējumu.
Biržas sarakstā iekļauta <i>CRD</i> iestāde	Tās ir iestādes, kurām piemēro <i>CRD</i> un kuru finanšu instrumentus ir atļauts tirgot regulētā tirgū, kas minēts sarakstā, ko ir publicējusi EVTI saskaņā ar Direktīvas 2014/65/ES 56. pantu, vienā vai vairākās dalībvalstīs. ⁷
Personāls	ir visi iestādes un tās meitasuzņēmumu darbinieki konsolidētā veidā, tostarp attiecībā uz meitasuzņēmumiem, ko neregulē Direktīva 2013/36/ES,

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maijs Direktīva 2014/65/ES par finanšu instrumentu tirgiem un ar ko groza Direktīvu 2002/92/EK un Direktīvu 2011/61/ES (OV L 173, 12.6.2014., 349. lpp.).

	un visi vadības struktūru kā vadības veicēju un uzraudzības veicēju locekļi.
Grupa	Mātesuzņēmums un visi tā meitasuzņēmumi, kā definēts Direktīvas 2013/34/ES ⁸ 2. panta 9. un 10. punktā.
Piemērotība	nozīmē, cik laba ir personas reputācija un cik atbilstošas ir tās zināšanas, prasmes un pieredze, atsevišķi un kopā ar citām personām, lai pildītu savus pienākumus. Ar piemērotību saprot arī katras personas godīgumu, godprātību un neatkarību, kā arī viņa/viņas spēju veltīt pietiekami daudz laika savu pienākumu pildīšanai.
Loceklis	ir ierosināts vai iecelts vadības struktūras loceklis.
Izpilddirektors (CEO)	ir persona, kura atbild par iestādes vispārējās uzņēmējdarbības vadīšanu un rīkošanu.
Personas, kuras pilda pamatfunkcijas	<p>ir personas ar būtisku ietekmi uz iestādes vadību, bet tās nav vadības struktūras locekļi un nav izpilddirektori. Starp tām ir iekšējās kontroles struktūrvienību vadītāji un finanšu direktori, ja viņi nav vadības struktūras locekļi, un citas personas, kuras pilda pamatfunkcijas, ko iestādes apzina, izmantojot ar risku saistītu pieeju.</p> <p>Citas personas, kuras pilda pamatfunkcijas, var būt arī svarīgu uzņēmējdarbības virzienu, Eiropas Ekonomikas zonas / Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas filiāļu, trešo valstu meitasuzņēmumu un citu iekšējo struktūrvienību vadītāji.</p>
Iekšējās kontroles struktūrvienību vadītāji	ir personas augstākajā hierarhijas līmenī, kuras atbild par neatkarīgas riska pārvaldības, atbilstības un iekšējās revīzijas struktūrvienības ikdienas darba efektīvu vadību.
Finanšu direktors (CFO)	ir persona, kurai ir vispārēja atbildība par visu šādu darbību vadīšanu — finanšu līdzekļu pārvaldība, finanšu plānošana un finanšu pārskatu sniegšana.
Prudenciāla konsolidācija	ir Direktīvā 2013/36/ES un Regulā (ES) Nr. 575/2013 noteikto prudenciālo prasību konsolidēta vai subkonsolidēta piemērošana saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 1. daļas 2. sadaļas 2. nodaļu. Prudenciālā konsolidācija ietver visus meitasuzņēmumus, kas ir

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Direktīva 2013/34/ES par noteiktu veidu uzņēmumu gada finanšu pārskatiem, konsolidētajiem finanšu pārskatiem un saistītiem ziņojumiem, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK un atceļ Padomes Direktīvas 78/660/EEK un 83/349/EEK (OV L 182, 29.6.2013., 19. lpp.).

iestādes vai finanšu iestādes, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4(1). panta attiecīgi 3. un 26. punktā, un var ietvert arī papildpakalpojumu uzņēmumus, kā definēts minētās regulas 2. panta 18. punktā, kas veic uzņēmējdarbību ES teritorijā un ārpus tās.

Konsolidācijas iestāde, kurai piemēro CRD	ir iestāde, kurai piemēro CRD un kurai ir jāievēro prudenciālās prasības, pamatojoties uz konsolidēto stāvokli saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 1. daļas 2. sadaļas 2. nodaļu.
Dažādība	ir situācija, kad vadības struktūras locekļu īpašības, tostarp vecums, dzimums, ģeogrāfiskā izcelsme, izglītība un profesionālā kvalifikācija, atšķiras tik ļoti, ka nodrošina viedokļu daudzveidību vadības struktūrā.
Ģeogrāfiskā izcelsme	ir reģions, kurā persona ir guvusi kultūras, izglītības vai profesionālo kvalifikāciju.
Ievadīšana darbā	ir iniciatīva vai programma personas sagatavošanai konkrētam jaunajam vadības struktūras locekļa amatam.
Apmācība	ir iniciatīva vai programma vadības struktūras locekļu prasmju, zināšanu vai kompetences pastāvīgai vai <i>ad hoc</i> uzlabošanai.
Akcionārs	ir persona, kurai pieder iestādes akcijas, vai citi iestādes īpašnieki vai dalībnieki atkarībā no iestādes juridiskās formas.
Vadošs amats	ir iestādes vai citas juridiskas vienības vadības struktūras locekļa amats. Ja atkarībā no vienības juridiskās formas vadības struktūrā ir tikai viena persona, arī šāds amats ir vadošs amats.
Ar izpilddirektora vietu nesaistīts amats	ir vadošs amats, kuru pildot, persona atbild par vadības pieņemto lēmumu pārraudzību un uzraudzību, nepildot ar izpildi saistītus pienākumus vienībā.
Izpilddirektora amats	ir vadošs amats, kuru pildot, persona atbild par vienības uzņēmējdarbības efektīvu vadīšanu.

3. Īstenošana

Piemērošanas datums

16. Šīs pamatnostādnes tiek piemērotas no 2018. gada 30. jūnija.

Pārejas noteikumi

17. Iestādēm ir jāpiemēro pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības sākotnējo novērtēšanu attiecībā uz personām, kuras ieceltas pirms šo pamatnostādņu piemērošanas datuma, un ne ilgāk kā līdz 155. punktā minētai atkārtotajai novērtēšanai. Iestādēm ir jāpiemēro pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu sākotnējo ievadīšanu darbā un apmācību tajā pašā laikā, kas noteikts atkārtotajai novērtēšanai.
18. Kompetentajām iestādēm nav jāievieš VIII sadaļa par jaunieceltu vadības struktūras locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības sākotnējo novērtēšanu attiecībā uz personām, kuras ieceltas pirms šo pamatnostādņu piemērošanas datuma.

Atcelšana

19. EBI pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu (EBA GL 2012/06) ir atceltas no 2018. gada 30. jūnija.

4. Pamatnostādes

I sadaļa. Proporcionalitātes principa piemērošana

20. Proporcionalitātes principa mērķis ir nodrošināt, lai pārvaldības mehānismi atbilstu iestādes individuālajam riska profilam un uzņēmējdarbības modelim, un ir ņemts vērā novērtētais individuālais stāvoklis, lai efektīvi tiktu izpildīti regulatīvo prasību mērķi.
21. Iestādēm ir jāņem vērā to lielums, iekšējā organizācija un savas darbības raksturs, mērogs un sarežģītība, izstrādājot un ieviešot šajās pamatnostādnēs noteiktās politikas un procesus. Nozīmīgām iestādēm ir nepieciešamas sarežģītākas politikas un procesi, savukārt ļoti mazas un ne tik sarežģītas iestādes var ieviest vienkāršākas politikas un procesus. Tomēr ar šīm politikām un procesiem ir jānodrošina atbilstība pamatnostādnēs paredzētajiem kritērijiem, lai novērtētu vadības struktūras locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotību, kā arī prasībām ņemt vērā daudzveidību, pieņemot darbā vadības struktūras locekļus, un sniegt pietiekamus līdzekļus viņu ievadīšanai darbā un apmācībai.
22. Visiem vadības struktūras locekļiem un personām, kuras pilda pamatfunkcijas, jebkurā gadījumā ir jābūt labai reputācijai, kā arī viņiem jābūt godīgiem un godprātīgiem, un visiem vadības struktūras locekļiem ir jābūt neatkarīgiem, lai arī kāds ir iestādes lielums, iekšējā organizācija, tās darbības raksturs, mērogs un sarežģītība, pienākumi un atbildība konkrētajā amatā, tostarp dalība vadības struktūras organizētās komitejās.
23. Lai piemērotu proporcionalitātes principu un nodrošinātu Direktīvā 2013/36/ES un Direktīvā 2014/65/ES paredzēto pārvaldības prasību attiecīgu īstenošanu, kas ir sīkāk izklāstīta šajās pamatnostādnēs, iestādēm un kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā šādi kritēriji:
- iestādes lielums kopējās bilances, glabāto vai pārvaldīto klientu aktīvu un/vai prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā iestādes vai tās meitasuzņēmumu apstrādāto darījumu apmēra ziņā;
 - iestādes juridiskā forma, tostarp, vai iestāde ietilpst kādā grupā un, ja ietilpst — grupas proporcionalitātes novērtējums;
 - vai iestāde ir iekļauta biržas sarakstā;
 - iestādes veikto atļauto darbību un sniegto pakalpojumu veids (skatīt arī Direktīvas 2013/36/ES 1. pielikumu un Direktīvas 2014/65/ES 1. pielikumu);
 - iestādes ģeogrāfiskā klātbūtne un darbības apmērs katrā jurisdikcijā;

- f. pamatdarbības modelis un stratēģija; uzņēmējdarbības raksturs un sarežģītība un iestādes organizatoriskā struktūra;
- g. iestādes riska stratēģija, vēlme uzņemties risku un faktiskais riska profils, ņemot vērā arī kapitāla pietiekamības gada novērtējuma rezultātu;
- h. atļauja iestādēm, kam piemēro *CRD*, izmantot iekšējos modeļus kapitāla prasību mērīšanai;
- i. klientu veids⁹, un
- j. iestādes piedāvāto produktu, līgumu vai instrumentu veids un sarežģītība.

II sadaļa. Iestāžu veikto piemērotības novērtējumu joma

1. Iestāžu veikts novērtējums par vadības struktūras locekļu individuālo piemērotību

24. Iestādēm, pildot Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 1. punktā paredzētos pienākumus, ir jānodrošina, ka vadības struktūras locekļi katrs atsevišķi vienmēr ir piemēroti, ir jānovērtē vai atkārtoti jānovērtē viņu piemērotība, jo īpaši:

- a. piesakoties atļaujai veikt darbību;
- b. rodoties būtiskām izmaiņām vadības struktūras sastāvā, tostarp:
 - i. ja tiek iecelti jauni vadības struktūras locekļi, tostarp tiešas vai netiešas iegādes gadījumā vai ja palielinās būtiska līdzdalība iestādē¹⁰. Šis novērtējums attiecas vienīgi uz jaunieceltiem locekļiem;
 - ii. atkārtoti ieceļot vadības struktūras locekļus, ja ir mainījušās amata prasības vai ja loceklis ir iecelts citā amatā vadības struktūrā. Šis novērtējums attiecas vienīgi uz tiem locekļiem, kuru amats ir

⁹ Klients ir definēts Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. punkta 9. apakšpunktā, profesionāls klients — 4. panta 1. punkta 10. apakšpunktā, bet privātais klients — 4. panta 1. punkta 11. apakšpunktā. Direktīvas 2014/65/ES 103. apsvērumā ir arī noteikts, ka ir jāuzskata, ka atbilstošie darījumu partneri rīkojas kā klienti, kā minēts šīs direktīvas 30. pantā.

¹⁰ Skatīt arī Direktīvas 2014/65/ES 7. panta 4. punktā minētos regulatīvos tehniskos standartus (projektus) un Direktīvas 2014/65/ES 7. panta 5. punktā minētos īstenošanas tehnisko standartu projektus par ieguldījumu brokeru sabiedrību atļaujas pieprasījuma piešķiršanas un noraidīšanas procedūrām, kas pieejami EVTI tīmekļa vietnē, Skatīt arī īstenošanas tehnisko standartu projektus par iegādes procedūrām un formām, kā arī būtiskas līdzdalības palielināšanu attiecīgi kredītiestādēs un ieguldījumu brokeru sabiedrībās, kas pieejami EBI un EVTI tīmekļa vietnēs: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> un https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

mainījies, un uz attiecīgo aspektu analīzi, ņemot vērā amata papildu prasības;

c. pastāvīgi saskaņā ar 28. un 29. punktu.

25. Vadības struktūras locekļu individuālās piemērotības sākotnējais un pastāvīgais novērtējums ir iestāžu atbildība, neietekmējot novērtējumu, ko veic kompetentās iestādes uzraudzības nolūkos.

26. Jo īpaši iestādēm ir jānovērtē, vai:

- a. locekļiem ir pietiekami laba reputācija;
- b. locekļiem ir pietiekamas zināšanas, prasmes un pieredze savu pienākumu veikšanai;
- c. locekļi spēj rīkoties godīgi, godprātīgi un neatkarīgi, lai efektīvi novērtētu un pārbaudītu lēmumus, ko pieņēmusi vadības struktūra kā vadības veicēja, un vajadzības gadījumā citus attiecīgos vadības lēmumus, kā arī lai efektīvi pārraudzītu un uzraudzītu vadības lēmumu pieņemšanas procesu;
- d. locekļi spēj veltīt pietiekami daudz laika savu funkciju pildīšanai iestādē, un, ja iestāde ir nozīmīga, vai ir nodrošināta atbilstība Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 3. punktā paredzētajam ierobežojumam attiecībā uz vadošiem amatiem.

27. Ja vērtē konkrētu amatu, pietiekamu zināšanu, prasmju, pieredzes un veltītā laika novērtējumā ir jāņem vērā konkrētā amata nozīme. Pietiekamo zināšanu, prasmju un pieredzes līmenis un veids, ko prasa no vadības struktūras locekļa, kurš pilda vadības funkciju, var atšķirties no tā, ko prasa no vadības struktūras locekļa, kurš pilda uzraudzības funkciju, jo īpaši, ja šīs funkcijas ir noteiktas dažādām struktūrām.

28. Iestādēm ir pastāvīgi jāuzrauga vadības struktūras locekļu piemērotība, lai, pamatojoties uz jebkuru attiecīgo jauno faktu, noteiktu situācijas, kad ir jāveic piemērotības atkārtots novērtējums. Jo īpaši atkārtots novērtējums ir jāveic šādos gadījumos:

- a. ja ir bažas par vadības struktūras locekļu individuālu vai kolektīvu piemērotību;
- b. ja ir būtiski ietekmēta vadības struktūras locekļa vai iestādes reputācija, tostarp gadījumos, kad locekļi neievēro iestādes politiku interešu konfliktu jomā;
- c. ja vadības struktūra veic iekšējās pārvaldības procesu pārbaudi;
- d. jebkurā citā gadījumā, kas var būtiski ietekmēt vadības struktūras locekļu piemērotību.

29. Iestādēm ir arī atkārtoti jānovērtē, vai vadības struktūras loceklis velta pietiekami daudz laika, ja šis loceklis uzņemas vēl kādu vadošu amatu vai sāk veikt jaunas svarīgas darbības, tostarp politiskas.
30. Iestāžu piemērotības novērtējuma pamatā ir jābūt III sadaļā definētajiem jēdzieniem, ņemot vērā V sadaļā noteikto vadības struktūras daudzveidību, un jāīsteno piemērotības politika un procesi, kas minēti attiecīgi VI un VII sadaļā.

2. Iestāžu veikts novērtējums par vadības struktūras locekļu kolektīvo piemērotību

31. Iestādēm, pildot Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 7. punktā noteiktos pienākumus, ir jānodrošina, ka vadības struktūrai kolektīvi vienmēr ir pietiekamas zināšanas, prasmes un pieredze, lai tā varētu saprast iestādes darbības, tostarp galvenos riskus.
32. Iestādēm ir jānovērtē vai atkārtoti jānovērtē vadības struktūras kopējā piemērotība, jo īpaši:
- a. piesakoties atļaujai veikt darbību;
 - b. rodoties būtiskām izmaiņām vadības struktūras sastāvā, tostarp:
 - i. ja tiek iecelti jauni vadības struktūras locekļi, tostarp tiešas vai netiešas iegādes gadījumā vai ja palielinās būtiska līdzdalība iestādē¹¹;
 - ii. atkārtoti ieceļot vadības struktūras locekļus, ja ir mainījušās amata prasības vai ja locekļi ir iecelti citā amatā vadības struktūrā;
 - iii. ja ieceltie vai atkārtoti ieceltie locekļi pārtrauc būt vadības struktūras locekļi.
 - c. pastāvīgi saskaņā ar 33. punktu.
33. Iestādēm ir jāveic vadības struktūras locekļu kolektīvās piemērotības atkārtots novērtējums, jo īpaši šādos gadījumos:
- a. ja ir būtiski mainījies iestādes uzņēmējdarbības modelis, vēlme uzņemties risku vai stratēģija vai struktūra individuālā vai grupas līmenī;
 - b. ja vadības struktūra veic iekšējās pārvaldības procesu pārbaudi;

¹¹ Skatīt 17. zemsvītras piezīmi.

- c. jebkurā citā gadījumā, kas var būtiski ietekmēt vadības struktūras kolektīvo piemērotību.
34. Ja veic kolektīvās piemērotības atkārtotus novērtējumus, iestādēm savā novērtējumā ir jāpievēršas attiecīgām izmaiņām iestādes uzņēmējdarbībā, stratēģijās, riska profilā, pienākumu sadalē vadības struktūrā, kā arī to ietekmei uz nepieciešamām vadības struktūras kolektīvajām zināšanām, prasmēm un pieredzi.
35. Iestāžu piemērotības novērtējuma pamatā ir jābūt III sadaļā definētajiem jēdzieniem, un jāīsteno piemērotības politika un procesi, kas minēti attiecīgi VI un VII sadaļā.
36. Par vadības struktūras kolektīvās piemērotības sākotnējo un pastāvīgo novērtējumu atbild iestādes. Ja novērtējumu veic arī kompetentās iestādes uzraudzības nolūkos, par vadības struktūras kolektīvās piemērotības novērtējumu un nodrošināšanu aizvien atbild iestādes.

3. Iestāžu, kam piemēro *CRD*, veikts novērtējums par personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotību

37. Lai gan visām iestādēm ir jānodrošina to darbinieku spēja pienācīgi pildīt savas funkcijas, iestādēm, kam piemēro *CRD*, ir īpaši jānodrošina, lai personām, kuras pilda pamatfunkcijas, ir laba reputācija, godīgums un godprātība, kā arī lai tām vienmēr ir amatam pietiekamas zināšanas, prasmes un pieredze, un jānovērtē iepriekš minētās prasības, jo īpaši:
- a. piesakoties atļaujai;
 - b. ja tiek ieceltas jaunas personas, kuras pilda pamatfunkcijas, tostarp tiešas vai netiešas iegādes gadījumā vai ja palielinās būtiska līdzdalība iestādē;
 - c. vajadzības gadījumā pastāvīgi saskaņā ar 38. punktu.
38. Iestādēm, kam piemēro *CRD*, ir pastāvīgi jāuzrauga personu, kuras pilda pamatfunkcijas, reputācija, godīgums, godprātība, zināšanas, prasmes un pieredze, lai, pamatojoties uz jebkuru attiecīgo jauno faktu, noteiktu situācijas, kad ir jāveic piemērotības atkārtots novērtējums. Jo īpaši atkārtots novērtējums ir jāveic šādos gadījumos:
- a. kad ir bažas par to piemērotību;
 - b. ja ir būtiski ietekmēta personas reputācija;
 - c. ja vadības struktūra veic iekšējās pārvaldības procesu pārbaudi;
 - d. jebkurā citā gadījumā, kas var būtiski ietekmēt personas piemērotību.

39. Galveno funkciju izpildītāju reputācijas, godīguma, godprātības, zināšanu, prasmju un pieredzes novērtējuma pamatā ir jābūt tiem pašiem kritērijiem, ko piemēro, vērtējot vadības struktūras locekļu piemērotību. Vērtējot zināšanas, prasmes un pieredzi, ir jāņem vērā attiecīgā amata nozīme un pienākumi.
40. Par galveno funkciju izpildītāju sākotnējo un pastāvīgo novērtējumu atbild iestādes. Ja dažu galveno funkciju izpildītāju novērtējumu veic arī kompetentās iestādes uzraudzības nolūkos, par šo galveno funkciju izpildītāju piemērotības novērtējumu un nodrošināšanu aizvien atbild iestādes.

III sadaļa. Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 12. punktā minētie piemērotības jēdzieni

4. Vadības struktūras locekļa spēja veltīt pietiekami daudz laika

41. Iestādēm ir jānovērtē, vai vadības struktūras loceklis spēj veltīt pietiekami daudz laika savu funkciju un pienākumu pildīšanai, tostarp lai saprastu iestādes darbību, galvenos riskus, saistību starp uzņēmējdarbību un riska stratēģiju. Ja personai ir pilnvaras nozīmīgā iestādē, ir jāveic novērtējums, lai pārliecinātos, vai nav pārkāpts Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 3. punktā vai Direktīvas 2014/65/ES 9. panta 2. punktā noteiktais ierobežojums attiecībā uz maksimālo ieņemamo vadošo amatu skaitu.
42. Locekļiem ir jāspēj pildīt savus pienākumus arī īpaši noslogotos periodos, piemēram, iestādes pārstrukturēšanas, pārvietošanas, iegādes, apvienošanas, pārņemšanas vai krīzes situācijā, vai ja radušies nopietni sarežģījumi saistībā ar kādu no darbībām, ņemot vērā, ka šādos periodos var būt jāvelta vairāk laika nekā parasti.
43. Novērtējot, vai loceklis velta pietiekami daudz laika, iestādēm ir jāņem vērā vismaz turpmāk minētais:
- a. vadošo amatu skaits, ko vienlaikus ieņem šī persona finanšu un nefinanšu uzņēmumos, ņemot vērā iespējamās sinerģijas, ja šie vadošie amati ir vienā uzņēmumu grupā, tostarp rīkojoties juridiskas personas vārdā vai kā vadības struktūras locekļa aizstājējs;
 - b. uzņēmuma, kurā loceklis ieņem vadošu amatu, darbību apmērs, veids, joma un sarežģītība, jo īpaši, vai uzņēmums nav ES uzņēmums;
 - c. locekļa ģeogrāfiskā klātbūtne un amata pienākumu pildīšanai vajadzīgais laiks, ko pavada ceļā;
 - d. vadības struktūras plānoto sanāksmju skaits;

- e. vadošie amati organizācijās, kuru pamatmērķi nav komerciāli un kurās vadošos amatus ieņem šie locekļi;
 - f. visas vajadzīgās sanāksmes, jo īpaši ar kompetentajām iestādēm vai citām iekšējām vai ārējām ieinteresētajām personām, papildus vadības struktūras oficiālajam sanāksmju grafikam;
 - g. locekļa konkrētā amata veids un pienākumi, tostarp tādi īpaši amati kā izpilddirektors, priekšsēdētājs vai komitejas priekšsēdētājs vai loceklis, vai loceklim ir ar izpildfunkcijām saistīts amats, un nepieciešamība šim loceklim piedalīties sanāksmēs a) apakšpunktā minētajos uzņēmumos un iestādēs;
 - h. citas ārējas profesionālas vai politiskas darbības, kā arī citas funkcijas un attiecīgās darbības gan finanšu nozarē, gan ārpus tās, gan ES, gan ārpus tās;
 - i. vajadzīgā ievadīšana darbā un apmācība;
 - j. citi attiecīgie locekļa pienākumi iestādēs, kas jāņem vērā, vērtējot, vai locekļa veltītais laiks ir pietiekams;
 - k. pieejamais attiecīgais standarts veltītajam laikam, tostarp EBI nodrošinātais standarts.¹²
44. Iestādēm ir rakstveidā jāreģistrē dažādu vadības struktūras amatu nozīme, pienākumi un vajadzīgās prasmes, kā arī paredzamais laiks, kas jāvelta katrā amatā, arī ņemot vērā vajadzību veltīt pietiekami daudz laika ievadīšanai darbā un apmācībai. Šajā nolūkā mazākas un ne tik sarežģītas iestādes var diferencēt paredzamo veltīto laiku vienīgi starp izpilddirektora amatu un ar izpilddirektora vietu nesaistītiem amatiem.
45. Vadības struktūras loceklis ir jāinformē par plānoto laiku, kas jāvelta savu pienākumu pildīšanai. Iestādes var pieprasīt loceklim apstiprināt, ka tas var veltīt noteikto laiku šim amatam.
46. Iestādēm ir jāuzrauga, vai vadības struktūras locekļi velta pietiekami daudz laika savu funkciju pildīšanai. Veltītā laika rādītāji ir gatavošanās sanāksmēm, dalība tajās un aktīva locekļu iesaistīšanās vadības struktūras sanāksmēs.
47. Iestādei, novērtējot citu vadības struktūras locekļu veltīto laiku, ir arī jāņem vērā vadības struktūras locekļu ilgstošas prombūtnes ietekme.
48. Iestādēm ir jāreģistrē visi profesionālie un politiskie amati, ko ieņem vadības struktūras locekļi. Šie ieraksti ir jāatjaunina, kad loceklis informē iestādi par izmaiņām un iestāde kā citādi uzzina par šādām izmaiņām. Ja šajos amatos rodas izmaiņas, kas var samazināt vadības

¹² Rādītāji par 2015. gadu ir pievienoti šo pamatnostādņu ietekmes novērtējuma pielikumā.

struktūras locekļa spēju veltīt pietiekami daudz laika savas funkcijas pildīšanai, iestādei ir atkārtoti jānovērtē locekļa spēja veltīt vajadzīgo laiku savu amata pienākumu pildīšanai.

5. Vadošo amatu skaita aprēķināšana

49. Papildus prasībai veltīt pietiekami daudz laika savu funkciju pildīšanai vadības struktūras locekļiem, kuri ieņem vadošus amatus nozīmīgā iestādē, ir jāņem vērā vadošo amatu skaita ierobežojums, kas noteikts Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 3. punktā.
50. Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 3. punktā, ja vadošais amats paredz vienlaikus gan izpildu pienākumu, gan neizpildu pienākumu pildīšanu, vadošo amatu uzskata par izpilddirektora amatu.
51. Ja vairākus vadošos amatus uzskata par vienu vadošo amatu, kā minēts Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punktā un kā noteikts 52. līdz 57. punktā, vienu vadošo amatu uzskata par vienu izpilddirektora amatu, ja tas ietver vismaz vienu izpilddirektora amatu, pretējā gadījumā to uzskata par vienu ar izpilddirektora vietu nesaistītu amatu.
52. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punkta a) apakšpunktu visus vadošos amatus vienā un tajā pašā grupā uzskata par vienu vadošo amatu.
53. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punkta b) apakšpunktu visus vadošos amatus uzņēmumos, kuros iestādei ir būtiska līdzdalība, bet kuri nav meitasuzņēmumi vienā un tajā pašā grupā, uzskata par vienu vadošo amatu. Šo vienu vadošo amatu uzņēmumos ar būtisku līdzdalību uzskata par atsevišķu vadošo amatu, t. i., vadošo amatu vienā un tajā pašā iestādē, un vienu vadošo amatu uzņēmumos ar būtisku līdzdalību uzskata par diviem vadošiem amatiem.
54. Ja vairākām iestādēm vienā un tajā pašā grupā ir būtiska līdzdalība, vadošos amatus visos uzņēmumos ar būtisku līdzdalību uzskata par vienu atsevišķu vadošo amatu, ņemot vērā iestādes konsolidēto stāvokli (pamatojoties uz konsolidācijas uzskaites darbības jomu). Šo vienu vadošo amatu uzņēmumos ar būtisku līdzdalību uzskata par atsevišķu vienu vadošo amatu, t. i., vienu vadošo amatu, pamatojoties uz vadošajiem amatiem sabiedrībā vienā grupā, un vienu vadošo amatu, pamatojoties uz vadošajiem amatiem visos vienas un tās pašas grupas uzņēmumos ar būtisku līdzdalību, kopā uzskata par diviem vadošiem amatiem.
55. Ja vadības struktūras loceklis ieņem vadošos amatus dažādās grupās vai uzņēmumos, visus ieņemamos vadošos amatus vienā institucionālajā aizsardzības sistēmā, kā minēts Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punkta b) apakšpunkta i) daļā, uzskata par vienu vadošo amatu. Ja, piemērojot Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punkta b) apakšpunkta i) daļu par vadošajiem amatiem vienā un tajā pašā institucionālajā aizsardzības sistēmā, atsevišķu vadošu amatu skaits ir lielāks, nekā piemērojot 91. panta 4. punkta a) apakšpunkta noteikumus par atsevišķu vadošo amatu skaitu grupās, par īsto uzskata mazāko atsevišķu vadošo amatu skaitu (piemēram, ja ieņemamie vadošie amati ir divās grupās, abos

gadījumos uzņēmumos, kas ir dalībnieki, un vienlaikus uzņēmumos, kas nav tās pašas institucionālās aizsardzības sistēmas dalībnieki, uzskata, ka ir tikai divi atsevišķi vadošie amati).

56. Vadošos amatus sabiedrībās, kuru pamatmērķi nav komerciāli, nedrīkst ņemt vērā, aprēķinot vadošo amatu skaitu saskaņā ar iepriekš minētās direktīvas 91. panta 3. punktu. Tomēr šādas darbības ir jāņem vērā, novērtējot attiecīgā locekļa veltīto laiku.

57. Sabiedrības, kuru pamatmērķi nav komerciāli, ietver cita starpā:

- a. labdarības organizācijas;
- b. citas bezpeļņas organizācijas; un
- c. uzņēmumus, kuri ir dibināti tikai ar vienu mērķi pārvaldīt vadības struktūras locekļu vai to ģimenes locekļu privātas ekonomiskās intereses, ja tām nav vajadzīga vadības struktūras locekļa ikdienas uzraudzība.

6. Atbilstošas zināšanas, prasmes un pieredze

58. Vadības struktūras locekļiem ir jābūt pienācīgai izpratnei par iestādes uzņēmējdarbību un tās riskiem tādā līmenī, kas ir atbilstošs to pienākumiem. Tas ietver attiecīgu izpratni par jomām, par kurām katrs loceklis atbild nevis tieši, bet kopā ar pārējiem vadības struktūras locekļiem.

59. Vadības struktūras locekļiem ir jābūt skaidrai izpratnei par iestādes pārvaldības kārtību, saviem uzdevumiem un pienākumiem, kā arī attiecīgā gadījumā par grupas struktūru un iespējamām interešu konfliktiem, kuri varētu rasties. Vadības struktūras locekļiem ir jāspēj veicināt attiecīgas kultūras, korporatīvo vērtību un uzvedības īstenošana vadības struktūrā un iestādē¹³.

60. Šajā saistībā pienācīgu zināšanu, prasmju un pieredzes novērtējumā ir jāņem vērā:

- a. amata uzdevumi un pienākumi, kā arī vajadzīgās spējas;
- b. zināšanas un prasmes, kas iegūtas mācībās, apmācībā un praksē;
- c. praktiskā un profesionālā pieredze, kas iegūta iepriekšējos amatos; un
- d. zināšanas un prasmes, kas iegūtas un pierādītas vadības struktūras locekļa profesionālajā uzvedībā.

¹³ Skatīt arī EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

61. Lai pienācīgi novērtētu vadības locekļu prasmes, iestādēm ir jāapsver iespēja izmantot attiecīgo prasmju nepilnu sarakstu, kas minēts šo pamatnostādņu II pielikumā, ņemot vērā vadības struktūras locekļa ieņemtā amata nozīmi un pienākumus.
62. Ir jāņem vērā locekļa izglītības līmenis un profils, kā arī izglītības saistība ar banku un finanšu pakalpojumiem vai citām attiecīgajām jomām. Jo īpaši izglītību banku un finanšu, ekonomikas, tieslietu, grāmatvedības, revīzijas, administrācijas, finanšu regulēšanas, informācijas tehnoloģiju un kvantitatīvo metožu jomā var kopumā uzskatīt par atbilstošu finanšu pakalpojumu nozarē.
63. Novērtējumā nedrīkst aprobežoties vienīgi ar locekļa izglītības līmeni vai pierādījumu par noteiktu nostrādāto laiku kādā iestādē. Ir jāveic rūpīgāka locekļa praktiskās pieredzes analīze, jo iepriekšējos amatos iegūtās zināšanas un prasmes ir atkarīgas no uzņēmējdarbības veida, apmēra un sarežģītības, kā arī šā locekļa pildīto funkciju attiecīgajā uzņēmumā.
64. Novērtējot vadības struktūras locekļa zināšanas, prasmes un pieredzi, ir jāņem vērā teorētiskā un praktiskā pieredze saistībā ar:
- a. banku un finanšu tirgiem;
 - b. juridiskajām prasībām un tiesisko regulējumu;
 - c. stratēģisko plānošanu, izpratni par iestādes uzņēmējdarbības stratēģiju vai uzņēmējdarbības plānu un to izpildi;
 - d. riska pārvaldību (iestādes galveno riska veidu noteikšanu, novērtēšanu, uzraudzību, kontrolēšanu un mazināšanu);
 - e. grāmatvedību un revīziju,
 - f. iestādes kārtības efektivitātes novērtēšanu, nodrošinot efektīvu pārvaldību, uzraudzību un kontroles pasākumus; un
 - g. iestādes finanšu informācijas izskaidrošanu, galveno problēmu noteikšanu, pamatojoties uz šo informāciju, un attiecīgiem kontroles pasākumiem un darbībām.
65. Vadības struktūras locekļiem, pildot savu vadības funkciju, ir jābūt ieguvuši pietiekamu praktisku un profesionālu pieredzi vadītāja amatā pietiekami ilgā laikposmā. Arī īslaicīgi ieņemtus amatus var ietvert novērtējumā, taču nepietiek tikai ar šādiem amatiem, lai pieņemtu, ka loceklim ir pietiekama pieredze. Novērtējot praktisko un profesionālo pieredzi, kas iegūta iepriekšējos amatos, īpaša uzmanība ir jāpievērš:
- a. ieņemtā vadītāja amata veidam, kā arī tā vietai hierarhijā;
 - b. nostrādātajam laikam;

- c. uzņēmuma, kurā bija ieņemamais amats, veidam un sarežģītībai, tajā skaitā tā organizācijas struktūrai;
- d. locekļa kompetenču, lēmumu pieņemšanas pilnvaru un pienākumu jomai;
- e. tehniskajām zināšanām, kas iegūtas amatā;
- f. padoto skaitam.

66. Vadības struktūras locekļiem, kuri pilda uzraudzības funkciju, ir jāspēj konstruktīvi pārbaudīt lēmumus un efektīvi pārraudzīt vadības struktūru, kas pilda vadības funkciju. Atbilstošas zināšanas, prasmes un pieredze uzraudzības funkcijas efektīvai pildīšanai var būt iegūtas attiecīgos akadēmiskos vai administratīvos amatos vai finanšu iestāžu vai citu uzņēmumu pārvaldībā, uzraudzībā vai kontrolē.

7. Kolektīvās piemērotības kritēriji

67. Vadības struktūrai ir jābūt kolektīvi spējīgai izprast iestādes darbības, tostarp galvenos riskus. Ja vien šajā iedaļā nav noteikts citādi, šos kritērijus piemēro atsevišķi vadības struktūrai, kas pilda vadības funkciju, un vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju.
68. Vadības struktūras locekļiem ir jābūt kolektīvi spējīgiem pieņemt attiecīgus lēmumus, ņemot vērā uzņēmējdarbības modeli, vēlmi uzņemties risku, stratēģiju un tirgus, kuros iestāde darbojas.
69. Vadības struktūras locekļiem, kuri pilda uzraudzības funkciju, ir jāspēj kolektīvi efektīvi pārbaudīt un uzraudzīt lēmumus, ko pieņem vadības struktūra, kura pilda vadības funkciju.
70. Vadības struktūrai kolektīvi ir jāaptver visas zināšanu jomas, kas nepieciešamas iestādes uzņēmējdarbības veikšanai, ar vadības struktūras locekļu pietiekamu zinātību. Ir jābūt pietiekamam skaitam locekļu ar zināšanām katrā jomā, lai varētu apspriest lēmumus. Vadības struktūras locekļiem kolektīvi ir jābūt prasmēm, lai aizstāvētu savus viedokļus un ietekmētu lēmumu pieņemšanas procesu vadības struktūrā.
71. Vadības struktūras sastāvam ir jāatbilst zināšanas, prasmes un pieredze, kas vajadzīgas, lai pildītu savus pienākumus. Tas ietver vadības struktūras kolektīvi atbilstošu izpratni par tām jomām, par kurām locekļi ir kolektīvi atbildīgi, un prasmes, lai efektīvi pārvaldītu un pārredzētu situāciju, tostarp šādus aspektus:
- a. iestādes uzņēmējdarbību un ar to saistītos galvenos riskus;
 - b. katru iestādes būtiskāko darbību;
 - c. attiecīgās nozares/finanšu kompetences jomas, tostarp finanšu un kapitāla tirgus, maksāspēju un modeļus;

- d. finanšu pārskatus un ziņojumus;
- e. riska pārvaldību, atbilstību un iekšējo revīziju;
- f. informācijas tehnoloģijas un drošību;
- g. attiecīgā gadījumā vietējos, reģionālos un globālos tirgus;
- h. tiesisko un regulatīvo vidi;
- i. vadītāju prasmēm un pieredzei;
- j. spēju stratēģiski plānot;
- k. attiecīgā gadījumā (starptautisko) valsts grupu un ar grupu struktūrām saistītu grupu vadībai.

72. Ja vadības struktūrai, kas pilda savu funkciju, kolektīvi ir jābūt augsta līmeņa vadības prasmēm, vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, ir jābūt pietiekamām vadības prasmēm, lai organizētu savus uzdevumus efektīvi un lai varētu izprast un vērtēt piemēroto vadības praksi un lēmumus, ko pieņēmusi vadības struktūra, pildot vadības funkciju.

8. Reputācija, godīgums un godprātība

73. Uzskata, ka vadības struktūras loceklim ir laba reputācija, kā arī viņam/viņai piemīt godīgums un godprātība, ja nav objektīvu un pierādāmu faktu, kas liecina par pretējo, jo īpaši, ņemot vērā attiecīgo pieejamo informāciju par 74. līdz 78. punktā minētajiem faktoriem vai situācijām. Reputācijas, godīguma un godprātības novērtējumā ir jāņem vērā nelielu notikumu kumulatīvā ietekme uz locekļa reputāciju.

74. Neskarot pamattiesības, labas reputācijas, godīguma un godprātības novērtējumā ir jāņem vērā kriminālie vai administratīvie ieraksti, sprieduma vai apsūdzības veids, iesaistītās personas nozīme, saņemtais sods, sasniegtais tiesvedības posms un veiktie labošanas pasākumi. Ir jāņem vērā pamatā esošie apstākļi, tostarp vainu mazinošie faktori, attiecīgā pārkāpuma, administratīvās vai uzraudzības rīcības nopietnība, laiks kopš pārkāpuma izdarīšanas, locekļa uzvedība kopš pārkāpuma izdarīšanas vai rīcības, kā arī pārkāpuma vai rīcības saistība ar locekļa amatu. Vērtējot likumā noteiktos ierobežojuma laikposmus, ir jāņem vērā ikviens attiecīgais kriminālais vai administratīvais ieraksts.

75. Neietekmējot nevainīguma prezumpciju, ko piemēro kriminālprocesā, un citas pamattiesības, vērtējot reputāciju, godīgumu un godprātību, ir jāņem vērā vismaz šādi faktori:

- a. notiesājošs spriedums vai kriminālvajāšana par noziedzīgu nodarījumu, jo īpaši:

- i. pārkāpumiem, kas noteikti tiesību aktos par banku, finanšu, vērtspapīru, apdrošināšanas darbībām, vai saistībā ar vērtspapīru tirgiem vai finanšu vai maksājumu instrumentiem, tostarp tiesību aktos par nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizāciju, korupciju, tirgus manipulāciju vai iekšējās informācijas izmantošanu un augļošanu;
 - ii. pārkāpumiem, kas saistīti ar negodīgumu, krāpšanu vai noziedzīgu nodarījumu;
 - iii. nodokļu pārkāpumiem; un
 - iv. jebkādiem citiem tiesību aktos noteiktiem nodarījumiem, kas skar uzņēmumus, bankrotu, maksātnespēju vai patērētāju tiesību aizsardzību;
- b. jebkādiem citiem attiecīgiem pašreizējiem vai iepriekšējiem pasākumiem, ko veikusi jebkura regulatīva vai profesionāla struktūra saistībā ar tādu noteikumu nepildīšanu, kas reglamentē darbības banku, finanšu, vērtspapīru vai apdrošināšanas jomā.
76. Ir jāņem vērā notiekošās izmeklēšanas, ja tās tiek veiktas saskaņā ar tiesiskām vai administratīvām procedūrām, vai citas analogas regulatīvas izmeklēšanas, neskarot cilvēka pamattiesības¹⁴.
77. Saistībā ar iespējamo ietekmi uz locekļa reputāciju, godprātību un godīgumu ir jāņem vērā šādas situācijas, kas saistītas ar vadības struktūras locekļa iepriekšējo un pašreizējo uzņēmējdarbību un finanšu stabilitāti:
- a. parādnieks, kas nepilda savas saistības (piemēram, negatīvi ieraksti uzticamā kredītiestādē, ja tādi ir pieejami);
 - b. to struktūru finanšu un uzņēmējdarbības rezultāti, kuru īpašnieks vai vadītājs ir bijis loceklis, vai kurās loceklim ir piederējusi būtiska daļa, īpaši apsverot jebkādas bankrota vai likvidācijas procedūras, un vai un kā loceklis ir veicinājis situāciju, kas novedusi pie šīm procedūrām;
 - c. personīgā bankrota pasludināšana; un
 - d. neskarot nevainības prezumpciju, civilprocesi, administratīvie vai kriminālprocesi, lieli ieguldījumi vai finansiāla iesaistīšanās un paņemtie aizdevumi tiktāl, cik tie var būtiski ietekmēt finansiālo stabilitāti loceklim vai sabiedrībai, kas viņam/viņai pieder vai ko viņš/viņa vada, vai kurās loceklim ir būtiska līdzdalība.
78. Vadības struktūras loceklim ir jāuztur augsti godprātības un godīguma standarti. Reputācijas, godīguma un godprātības novērtējumā ir arī jāņem vērā vismaz šādi faktori:

¹⁴ Saskaņā ar Eiropas Cilvēktiesību konvenciju un Eiropas Savienības Pamattiesību hartu: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- a. jebkādi pierādījumi, ka persona nav ievērojusi pārredzamības, atklātuma un sadarbības principus attiecībā ar kompetentajām iestādēm;
- b. reģistrācijas, atļaujas, dalības vai licences atteikšana, anulēšana, atsaukšana vai izbeigšana tirdzniecības, darījumdarbības vai profesionālās darbības īstenošanai;
- c. iemesli atbrīvošanai no viņam/viņai uzticēta darba, fiduciārajām attiecībām vai līdzīgām situācijām, kā arī lūgumiem atstāt šādus amatus;
- d. attiecīgās kompetentās iestādes noteikts aizliegums rīkoties kā vadības struktūras loceklim, tostarp personām, kuras efektīvi virza sabiedrības uzņēmējdarbību; un
- e. citi pierādījumi, kas apliecina, ka persona rīkojas neatbilstoši augstiem rīcības standartiem.

9. Neatkarība un neatkarīgi locekļi

9.1 Neatkarības un neatkarīgas rīcības principa mijiedarbība

79. Vērtējot locekļu neatkarību, iestādēm ir jānodala “neatkarības” jēdziens, ko piemēro visiem iestādes vadības struktūras locekļiem, no “neatkarīgas rīcības” principa, kas jāievēro konkrētiem iestāžu, kurām piemēro *CRD*, vadības struktūras locekļiem, kuri pilda uzraudzības funkciju. Kritēriji “neatkarības” novērtēšanai ir minēti 9.2. iedaļā, bet “neatkarīgas rīcības” novērtēšanai — 9.3. iedaļā.
80. “Neatkarība” ir uzvedības veids, kas jo īpaši izpaužas apspriedēs un lēmumu pieņemšanā vadības struktūrā, un tā ir vajadzīga ikvienam vadības struktūras loceklim neatkarīgi no tā, vai loceklis “rīkojas neatkarīgi” saskaņā ar 9.3. iedaļu. Visiem vadības struktūras locekļiem ir aktīvi jāpilda savi pienākumi un jāspēj pieņemt pamatoti, objektīvi un neatkarīgi lēmumi un spriedumi, pildot savas funkcijas un pienākumus.
81. “Neatkarīga rīcība” nozīmē to, ka vadības struktūras loceklim, kurš pilda uzraudzības funkciju, nav vai nav bijušas nekādas attiecības vai saistības ar kādu iestādi, kam piemēro *CRD*, vai tās vadību, kas varētu ietekmēt locekļa objektīvu un līdzsvarotu spriedumu un samazināt locekļa spēju neatkarīgi pieņemt lēmumus. Tas, ka uzskata, ka locekļa “rīcība ir neatkarīga”, nenozīmē, ka vadības struktūras locekļi ir automātiski jāuzskata par “neatkarīgiem”, jo loceklim var nebūt vajadzīgo uzvedības prasmju.

9.2 Neatkarība

82. Vērtējot neatkarību, kā minēts 80. punktā, iestādēm ir jānovērtē, vai visiem vadības struktūras locekļiem:

- a. ir vajadzīgās uzvedības prasmes, tostarp:
 - i. drosme, pārliecība un spēks efektīvi novērtēt un apstrīdēt citu vadības struktūras locekļu ierosinātos lēmumus;
 - ii. spēja uzdot jautājumus vadības struktūras locekļiem, kuri pilda vadības funkciju, un
 - iii. spēja pretoties “grupas domāšanai”.
- b. interešu konflikti tādā apmērā, kas varētu kavēt viņu pienākumu neatkarīgu un objektīvu pildīšanu.

83. Vērtējot loceklim vajadzīgās uzvedības prasmes, kā minēts 82. punkta a) apakšpunktā, ir jāņem vērā tā iepriekšējā un pašreizējā uzvedība, jo īpaši iestādē.

84. Vērtējot, vai pastāv interešu konflikti, kā minēts 82. panta b) apakšpunktā, iestādēm ir jānosaka faktiskie vai iespējamie interešu konflikti saskaņā ar iestādes politiku interešu konfliktu jomā¹⁵ un jānovērtē to būtiskums. Ir jāņem vērā vismaz šādas situācijas, kurās varētu rasties faktiskis vai iespējams interešu konflikts:

- a. ekonomiskās intereses (piemēram, komerciālo klientu akcijas, īpašumtiesības un dalība, līdzdalība un citas ekonomiskās intereses, intelektuālā īpašuma tiesības, aizdevumi, ko piešķirusi iestāde uzņēmumam, kas pieder vadības struktūras locekļiem);
- b. personīgas vai profesionālas attiecības ar būtiskas līdzdalības īpašniekiem iestādē;
- c. personīgas vai profesionālas attiecības ar personālu iestādē vai struktūrās prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā (piemēram, ciešas ģimenes saites);
- d. citi darbi un iepriekšējie darbi nesenā pagātnē (piemēram, piecos gados);
- e. personīgas vai profesionālas attiecības ar attiecīgām ārējām ieinteresētajām personām (piemēram, saistība ar būtiskiem piegādātājiem, konsultantiem vai citiem pakalpojumu sniedzējiem);
- f. dalība vai īpašumtiesības struktūrā vai sabiedrībā ar pretējām interesēm;
- g. politiskā ietekme vai politiskās attiecības.

¹⁵ Skatīt EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību saistībā ar politiku personāla interešu konfliktu jomā.

85. Visi faktiskie un iespējamie interešu konflikti vadības struktūras līmenī ir pienācīgi jāpaziņo, jāapspriež, jādokumentē, par tiem jāpieņem lēmums un tie jāpārvalda vadības struktūrai (t. i., jāveic vajadzīgie novēršanas pasākumi). Vadības struktūras loceklim ir jāatturas no balsošanas par jebkuru jautājumu, kurā viņam vai viņai ir interešu konflikts¹⁶.
86. Iestādēm ir jāinformē kompetentās iestādes, ka iestāde ir atklājusi interešu konfliktu, kas var ietekmēt vadības struktūras locekļa neatkarību, tostarp par veiktajiem novēršanas pasākumiem.
87. To, ka vadības struktūras loceklis ir akcionārs, īpašnieks vai loceklis iestādē, viņam ir privāti konti, aizdevumi vai viņš izmanto citus iestādes vai kādas citas sabiedrības, kas ir konsolidācijas piemērošanas jomā, pakalpojumus, pašu par sevi nevar uzskatīt par faktu, kas ietekmē vadības struktūras locekļa neatkarību.

9.3 CRD iestādes vadības struktūras, kas pilda uzraudzības funkciju, neatkarīgi locekļi

88. Visās iestādēs, kam piemēro *CRD*, par labu praksi uzskata gan neatkarīgu locekļu klātbūtni vadības struktūrā, kā minēts 81. punktā, gan tādu locekļu klātbūtni, kuri nav neatkarīgi.
89. Nosakot pietiekamu skaitu neatkarīgo locekļu, ir jāņem vērā proporcionalitātes princips. Nosakot pietiekamu skaitu neatkarīgo locekļu vadības struktūrā, kas pilda uzraudzības funkciju, ņem vērā locekļus, kuri pārstāv darbiniekus vadības struktūrā. Neietekmējot papildu prasības, kas paredzētas valsts tiesību aktos, ir turpmāk minētais:
- a. šādās iestādēs, kurām piemēro *CRD*, vadības struktūrā, kas pilda uzraudzības funkciju, ir jābūt pietiekamam skaitam neatkarīgu locekļu:
 - i. nozīmīgas iestādes, kurām piemēro *CRD*;
 - ii. biržas sarakstā iekļautās iestādes, kurām piemēro *CRD*.
 - b. iestādēs, kurām piemēro *CRD* un kuras nav ne nozīmīgas, ne biržas sarakstā iekļautas, parasti vadības struktūrā, kas pilda uzraudzības funkciju, ir viens neatkarīgs loceklis. Tomēr kompetentās iestādes var nepieprasīt nevienu neatkarīgu direktoru:
 - i. iestādēm, kurām piemēro *CRD* un kuras pilnībā pieder iestādei, kurai piemēro *CRD*, jo īpaši, ja meitasuzņēmums atrodas tajā pašā dalībvalstī, kur mātes iestāde, kam piemēro *CRD*;

¹⁶ Skatīt EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību saistībā ar politiku personāla interešu konfliktu jomā.

- ii. nenozīmīgām iestādēm, kam piemēro *CRD* un kas ir ieguldījumu brokeru sabiedrības.

90. Pildot vadības struktūras vispārīgos pienākumus, neatkarīgiem locekļiem ir svarīga nozīme pārbaužu efektivitātes un iestāžu, kurām piemēro *CRD*, līdzsvara palielināšanā, uzlabojot vadības pieņemto lēmumu uzraudzību un nodrošinot, ka:

- a. visu ieinteresēto personu, tostarp mazākuma akcionāru, intereses ir pienācīgi ņemtas vērā vadības struktūras apspriedēs un lēmumu pieņemšanā. Neatkarīgajiem locekļiem ir arī jāpalīdz novērst vai kompensēt atsevišķus vadības struktūras locekļu, kuri pārstāv konkrētu ieinteresēto personu grupu vai kategoriju, pārmērīga ietekme;
- b. nevienam atsevišķam loceklim vai mazai locekļu grupai nav pārmērīgas ietekmes uz lēmumu pieņemšanu; un
- c. iestādes, tās struktūrvienību, citu sabiedrību konsolidācijas piemērošanas jomā un ārējo ieinteresēto personu, tostarp klientu, interešu konflikti ir attiecīgi pārvaldīti.

91. Neskarot 92. punktu, šādās situācijās pieņem, ka iestādes, kurai piemēro *CRD*, vadības struktūras locekli, kurš pilda uzraudzības funkciju, uzskata par tādu, kurš “nav neatkarīgs”:

- a. loceklim ir vai ir bijušas vadības struktūras locekļa, kurš pilda uzraudzības funkciju, pilnvaras iestādē, kas ir prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā, ja vien viņš vai viņa nav ieņēmusi šādu amatu iepriekšējos piecos gados;
- b. loceklis ir iestādes, kurai piemēro *CRD*, kontrolējošais akcionārs, ko nosaka, atsaucoties uz Direktīvas 2013/34/ES 22. panta 1. punktā minētajiem gadījumiem, vai pārstāv kontrolējoša akcionāra intereses, tostarp, ja īpašnieks ir dalībvalsts vai cita valsts iestāde;
- c. loceklim ir būtiskas finansiālas vai uzņēmējdarbības attiecības ar iestādi, kurai piemēro *CRD*;
- d. loceklis ir iestādes, kurai piemēro *CRD*, kontrolējošā akcionāra darbinieks vai citādi ar to saistīta persona;
- e. loceklis ir nodarbināts sabiedrībā konsolidācijas piemērošanas jomā, izņemot, ja ir izpildīti šādi noteikumi:
 - i. loceklis nav iestādes augstākajā hierarhijas līmenī, kas atskaitās tieši vadības struktūrai;
 - ii. loceklis ir ievēlēts pildīt uzraudzības funkciju saskaņā ar darbinieku pārstāvēšanas sistēmu, un valsts tiesību aktos paredz pienācīgu aizsardzību

pret ļaunprātīgu atbrīvošanu no darba un citām negodīgas attieksmes formām;

- f. loceklis iepriekš ir bijis nodarbināts iestādes, kurai piemēro *CRD*, augstākajā hierarhijas līmenī vai jebkurā citā sabiedrībā, kas ir prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā un atskaitās tieši vadības struktūrai, un no šādas nodarbinātības izbeigšanas līdz amata ieņemšanai vadības struktūrā nav pagājuši vismaz trīs gadi;
- g. trīs gadu periodā loceklis ir bijis svarīgs profesionāls padomdevējs, ārējais revidents vai svarīgs konsultants iestādei, kurai piemēro *CRD*, vai jebkurai citai sabiedrībai prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā, vai cits darbinieks, kurš bijis būtiski saistīts ar sniegto pakalpojumu;
- h. vismaz pēdējā gadā loceklis ir vai ir bijis iestādes, kurai piemēro *CRD*, vai jebkuras citas sabiedrības prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā svarīgs piegādātājs vai klients, vai viņam/viņai ir būtiskas cita veida uzņēmējdarbības attiecības, vai viņš/viņa ieņem augstu amatu vai ir citādi tieši vai netieši saistīts ar svarīgu piegādātāju, klientu vai komercsabiedrību, kam ir būtiskas uzņēmējdarbības attiecības;
- i. papildus atlīdzībai par savu pienākumu pildīšanu un atlīdzību par darbu saskaņā ar e) apakšpunktu loceklis saņem būtisku atalgojumu vai citus labumus no iestādes, kam piemēro *CRD*, vai jebkuras citas sabiedrības prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā;
- j. loceklis ir bijis vadības struktūras loceklis sabiedrībā 12 gadus pēc kārtas vai ilgāk;
- k. loceklis ir tuvs ģimenes loceklis kādam vadības struktūras loceklim, kas pilda vadības funkciju iestādē, kurai piemēro *CRD*, vai kādā citā sabiedrībā prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā, vai personai a) līdz h) apakšpunktā minētajās situācijās.

92. Tikai tas vien, ka ir izpildīta viena vai vairākas 91. pantā minētās situācijas, automātiski nenozīmē, ka loceklis nav neatkarīgs. Ja loceklis ir vienā vai vairākās 91. pantā minētajās situācijās iestāde, kurai piemēro *CRD*, var pierādīt kompetentajai iestādei, ka tik un tā loekli jāuzskata par "neatkarīgu". Šajā saistībā iestādēm, kurām piemēro *CRD*, ir jāspēj pamatot kompetentajai iestādei iemesli, kāpēc situācija neietekmē locekļa spēju pieņemt objektīvu un līdzsvarotu spriedumu un neatkarīgus lēmumus.

93. Iestādēm, kurām piemēro *CRD*, 92. punkta vajadzībām ir jāņem vērā, ka, ja loceklis ir iestādes, kurai piemēro *CRD*, akcionārs, tam ir privāti konti vai aizdevumi vai tas izmanto citus pakalpojumus, kas nav skaidri minēti šajā iedaļā, tas nevar izraisīt situāciju, kurā loekli uzskata par tādu, kurš nav neatkarīgs, ja ir ievērota attiecīga *de minimis* robežvērtība. Šādas

attiecības ir jāņem vērā, pārvaldot interešu konfliktus saskaņā ar EBI Pamatnostādnēm par iekšējo pārvaldību.

IV sadaļa. Cilvēkresursi un finanšu resursi vadības struktūras locekļu apmācībai

10. Mērķu noteikšana ievadīšanai darbā un apmācībai

94. Iestādēm ir jānodrošina vadības struktūras locekļu ievadīšana darbā, lai uzlabotu viņu izpratni par iestādes struktūru, uzņēmējdarbības modeli, riska profilu un pārvaldības kārtību un locekļa(-u) uzdevumiem tajā, kā arī nodrošinātu vispārīgas un individuāli pieskaņotas apmācības programmas. Ar apmācību ir arī jāveicina izpratne par labumiem, ko rada daudzveidīga vadības struktūrā un iestādē. Iestādēm ir arī jāpiešķir pietiekami daudz līdzekļu vadības struktūras ievadīšanai darbā un apmācībai individuāli un kolektīvi.
95. Visiem jaunieceltajiem vadības struktūras locekļiem ir jāsaņem svarīgākā informācija vismaz viena mēneša laikā kopš stāšanās amatā, un ievadīšana darbā ir jāpabeidz sešos mēnešos.
96. Ja uz ieceltajiem vadības struktūras locekļiem ir attiecināmas kādas īpašas prasības saistībā ar zināšanām un prasmēm, šā locekļa apmācībai un ievadīšanai darbā ir jābūt vērstai uz noteiktās nepilnības novēršanu piemērotā termiņā, ja iespējams, līdz loceklis ir sācis efektīvi pildīt savus amata pienākumus vai citādi tiklīdz loceklis ir sācis efektīvi pildīt savus amata pienākumus. Jebkurā gadījumā loceklim ir jāizpilda prasības attiecībā uz zināšanām un prasmēm, kā noteikts 6. iedaļā, ne vēlāk kā viena gada laikā pēc stāšanās amatā. Attiecīgā gadījumā iestādei ir jānosaka termiņš, kurā ir jāpabeidz vajadzīgie pasākumi, un par to jāinformē kompetentā iestāde. Vadības struktūras locekļiem ir jāuztur un jāpadziļina savas zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas pienākumu izpildei.

11. Ievadīšanas darbā un apmācības politika

97. Iestādēs ir jābūt ieviestai politikai un procedūrām vadības struktūras locekļu ievadīšanai darbā un apmācībai. Politika ir jāapstiprina vadības struktūrai.
98. Ievadīšanai darbā un apmācībai paredzētajiem cilvēkresursiem un finanšu resursiem ir jābūt pietiekamiem, lai sasniegtu ievadīšanas darbā un apmācības mērķus un nodrošinātu, ka loceklis ir piemērots un atbilst savam amatam noteiktajām prasībām. Nosakot cilvēkresursus un finanšu resursus, kas ir vajadzīgi efektīvai politikas un procedūru īstenošanai, lai ievadītu darbā un apmācītu vadības struktūras locekļus, iestādei ir jāņem vērā pieejamie atbilstošie

nozares standarti, piemēram, attiecībā uz pieejamo apmācības budžetu un piešķirtajām apmācības dienām, tostarp EBI salīdzinošās vērtēšanas rezultāti.¹⁷

99. Darbā ievadīšanas un apmācības politika un procedūras var būt daļa no vispārīgas piemērotības politikas, un tajās ir jābūt noteiktam vismaz turpmāk minētajam:

- a. ievadīšanas darbā un apmācības mērķiem vadības struktūrai, attiecīgā gadījumā atsevišķi vadības funkcijai un uzraudzības funkcijai. Attiecīgā gadījumā tas ietver arī darbā ievadīšanas un apmācības mērķus konkrētiem amatiem atbilstoši to īpašajiem pienākumiem un dalībai komitejās;
- b. pienākumiem detalizētas apmācības programmas izstrādei;
- c. finanšu resursiem un cilvēkresursiem, ko iestāde ir piešķīrusi ievadīšanai darbā un apmācībai, ņemot vērā darbā ievadīšanas un apmācības sesiju skaitu, to izmaksas un saistītos administratīvos uzdevumus, lai nodrošinātu, ka ievadīšana darbā un apmācība notiek atbilstoši politikai;
- d. skaidram procesam, atbilstoši kuram vadības struktūras loceklis var pieprasīt ievadīšanu darbā vai apmācību.

100. Izstrādājot politiku, vadības struktūrai vai iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir jāņem vērā cilvēkresursu funkcijas un par budžeta plānošanu un apmācības organizēšanu atbildīgās funkcijas, kā arī attiecīgā gadījumā attiecīgo iekšējās kontroles funkciju ieguldījums.

101. Iestādēs ir jābūt ieviestam procesam, lai noteiktu jomas, kurās ir vajadzīga apmācība gan vadības struktūrai kopumā, gan atsevišķiem vadības struktūras locekļiem. Vajadzības gadījumā darbā ievadīšanas un apmācības programmu izstrādē ir jāiesaista attiecīgās uzņēmējdarbības jomas un iekšējās funkcijas, tostarp iekšējās kontroles funkcijas.

102. Politika un procedūras, kā arī apmācības plāni ir jāatjaunina, ņemot vērā izmaiņas pārvaldībā, stratēģiskās izmaiņas, jaunus produktus un citas attiecīgās izmaiņas, kā arī izmaiņas piemērojamos tiesību aktos un norises tirgū.

103. Iestādēs ir jābūt ieviestam novērtēšanas procesam, lai pārbaudītu darbā ievadīšanas un apmācības nodrošināšanu un kvalitāti, kā arī nodrošinātu atbilstību darbā ievadīšanas un apmācības politikai un procedūrām.

¹⁷ Šo pamatnostādņu ietekmes novērtējuma pielikumā ir ietverti EBI salīdzinošās vērtēšanas rezultāti (2015. gada dati) par iestāžu piešķirtajiem līdzekļiem un dienām apmācībai.

V sadaļa. Daudzveidība vadības struktūrā.

12. Daudzveidības politikas mērķi

104. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 10. punktu visās iestādēs ir jābūt politikai daudzveidības veicināšanai vadības struktūrā un tā ir jāīsteno, lai veicinātu locekļu dažādību. Pieņemot darbā vadības struktūras locekļus, mērķim ir jābūt nodrošināt plašu īpašību un kompetenču loku, lai nodrošinātu uzskatu un pieredzes daudzveidību un veicinātu viedokļu neatkarību un pamatotu lēmumu pieņemšanu vadības struktūrā.
105. Daudzveidības politikā ir jāiekļauj vismaz šādi dažādības aspekti: izglītība un profesionālā pieredze, dzimums, vecums un, jo īpaši iestādēs, kas darbojas starptautiskā mērogā, ģeogrāfiskā izcelsme, ja vien ģeogrāfiskās izcelsmes aspekta iekļaušana nav nelikumīga saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem. Nozīmīgu iestāžu daudzveidības politikā ir jāietver kvantitatīvs mērķis pārstāvēt nepietiekami pārstāvētu dzimumu vadības struktūrā. Nozīmīgām iestādēm ir jānosaka, cik daudziem nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem ir jābūt, un jānorāda attiecīgs termiņš, kurā šis mērķis ir jāsasniedz, kā arī tā sasniegšanas veids. Mērķis ir jānosaka vadības struktūrai kopumā, taču to var iedalīt vadības un uzraudzības funkcijā, ja vadības struktūra ir pietiekami liela. Visās pārējās iestādēs, jo īpaši vadības struktūrā, kurā ir mazāk par pieciem locekļiem, mērķi var izteikt kvantitatīvi.
106. Nosakot daudzveidības mērķus, iestādēm ir jāņem vērā dažādības salīdzinošās vērtēšanas rezultāti, ko publicējušas kompetentās iestādes, EBI vai citas attiecīgās starptautiskās struktūras vai organizācijas¹⁸.
107. Daudzveidības politikā var ietvert darbinieku pārstāvēšanu vadības struktūrā, lai pievienotu ikdienas praktiskās zināšanas un iestādes starptautiskās darbības pieredzi.
108. Veicot vadības struktūras sastāva ikgadējo pārbaudi, nozīmīgajām iestādēm ir arī jādokumentē atbilstība noteiktajiem uzdevumiem un mērķiem. Gadījumā, ja nav izpildīts kāds no daudzveidības uzdevumiem vai mērķiem, nozīmīgajai iestādei ir jādokumentē iemesli, veiktie pasākumi un termiņš pasākumu veikšanai, lai nodrošinātu daudzveidības uzdevumu un mērķu izpildi.
109. Lai veicinātu to, ka amatos vadības struktūrā ir pietiekami dažādi kandidāti, iestādēm ir jāīsteno personāla daudzveidības politika, tostarp karjeras plānošanas aspekti un pasākumi vienlīdzīgas attieksmes un iespēju nodrošināšanai dažādu dzimumu personālam.

¹⁸ Skatīt arī EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību:
<https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

VI sadaļa. Piemērotības politika un pārvaldības kārtība

13. Piemērotības politika

110. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 1. punktu iestādes vadības struktūra nosaka, pārtrauc un ir atbildīga par pārvaldības kārtības īstenošanu, ar ko nodrošina efektīvu un apdomīgu iestādes pārvaldību. Turklāt saskaņā ar Direktīvas 2014/65/ES 9. panta 3. punktu ieguldījumu brokeru sabiedrības vadības struktūra, kā definēts Direktīvā 2014/65/ES (FITD sabiedrība) nosaka, uzrauga un atbild par tādu pārvaldības pasākumu īstenošanu, ar kuriem veicina tirgus integritāti un klientu intereses. Tas nozīmē, ka iestādes piemērotības politikai ir jābūt saskaņotai ar iestādes vispārīgo korporatīvās pārvaldības sistēmu, korporatīvo kultūru un vēlmi uzņemties risku un ka politikas pasākumi tiek īstenoti tieši tā, kā paredzēts. Tas nozīmē arī to, ka iestādes vadības struktūrai, neskarot vajadzīgo akcionāru apstiprinājumu, ir jāpieņem un jāuztur vadības struktūras locekļu piemērotības novērtēšanas politika.
111. Piemērotības politikā ir jāietver vai jāatsaucas uz daudzveidības politiku, lai nodrošinātu dažādības ievērošanu, pieņemot darbā jaunus locekļus.
112. Arī jebkuras izmaiņas piemērotības politikā ir jāapstiprina vadības struktūrai, neietekmējot vajadzīgo akcionāru apstiprinājumu. Ir jāuztur dokumentācija saistībā ar politikas un tās grozījumu pieņemšanu (piemēram, attiecīgo sanāksmju protokolos).
113. Politikai ir jābūt skaidrai, pienācīgi dokumentētai un pārredzamai visam iestādes personālam. Izstrādājot politiku, vadības struktūra var pieprasīt un ņemt vērā citu iekšējo komiteju, jo īpaši iecelšanas komitejas, ja tāda ir izveidota, un citu iekšējo funkciju, piemēram, juridiskās, cilvēkresursu vai kontroles funkcijas, ieguldījumu.
114. Ar iekšējās kontroles funkcijām¹⁹ ir jānodrošina efektīvs ieguldījums piemērotības politikas izstrādē atbilstoši saviem uzdevumiem. Jo īpaši ar atbilstības funkciju ir jāanalizē, kā atalgojuma politika ietekmē iestādes atbilstību tiesību normām, noteikumiem, iekšējai politikai un procedūrām, un jāziņo vadības struktūrai par visiem konstatētajiem atbilstības riskiem un neatbilstības gadījumiem.
115. Politikā ir jāietver locekļu atlasīšana, uzraudzīšana un pēctecības plānošana un pašreizējo locekļu atkārtota iecelšana, kā arī ar to ir jānosaka vismaz turpmāk minētais:
- a. process vadības struktūras locekļu atlasīšanai, iecelšanai, atkārtotai iecelšanai un pēctecībai, kā arī piemērojama iekšējā procedūra locekļa piemērotības novērtēšanai, tostarp iekšējā funkcija, kas atbild par atbalsta sniegšanu novērtēšanā (piemēram, cilvēkresursi);

¹⁹ Skatīt arī EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- b. kritēriji, kas jāizmanto novērtējumā, tostarp šajās pamatnostādnēs noteiktie piemērotības kritēriji;
 - c. kā atlases procesā jāņem vērā politika attiecībā uz nozīmīgu iestāžu vadības struktūras locekļu daudzveidību un mērķis saistībā ar vadības struktūrā nepietiekami pārstāvēto dzimumu;
 - d. kanāls saziņai ar kompetentajām iestādēm; un
 - e. kā jādokumentē novērtējums.
116. Iestādēm, kam piemēro *CRD*, ir jāietver savā piemērotības politikā galveno funkciju izpildītāju atlases un iecelšanas procesi. Piemērojot ar risku pamatotu pieeju, piemērotības politikā var būt noteikti amati, ko iestādes, kam piemēro *CRD*, var uzskatīt par galvenajām funkcijām papildus iekšējo kontroles funkciju vadītājiem un finanšu direktoram, ja viņi nav vadības struktūras daļa.
117. Vadības struktūrai, kas pilda savu uzraudzības funkciju, un iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir jāuzrauga iestādes piemērotības politikas efektivitāte un jāpārbauda tās uzbūve un īstenošana. Attiecīgā gadījumā vadības struktūrai ir jāveic grozījumi politikā, ņemot vērā iecelšanas komitejas, ja tāda ir izveidota, un iekšējās revīzijas funkcijas ieteikumus.

14. Piemērotības politika grupā

118. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 2. un 3. punktu konsolidētajai iestādei, kurai piemēro *CRD*, ir jānodrošina, ka grupas politika visu vadības struktūras locekļu un galveno funkciju izpildītāju piemērotības novērtēšanai ir īstenota un ņemta vērā visos meitasuzņēmumos prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā, tostarp tajos, uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES.
119. Politika ir jāpielāgo grupas iestāžu, kam piemēro *CRD*, un meitasuzņēmumu, kuri ir prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā un uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, īpašajai situācijai. Kompetentajām iestādēm vai funkcijām konsolidētajā iestādē, kurai piemēro *CRD*, un tās meitasuzņēmumos ir attiecīgos gadījumos jāsadarbojas un jāapmainās ar informāciju par piemērotības novērtējumu.
120. Konsolidētajai iestādei, kurai piemēro *CRD*, ir jānodrošina piemērotības novērtējuma atbilstība visām īpašajām prasībām jebkurā attiecīgajā jurisdikcijā. Attiecībā uz grupas iestādēm un sabiedrībām, kas atrodas vairāk nekā vienā dalībvalstī, iestādei, kurai piemēro *CRD*, ir jānodrošina, ka grupas politikā ir ņemtas vērā atšķirības starp valsts uzņēmējdarbības tiesībām un citām regulējošām prasībām.
121. Konsolidētajai iestādei, kurai piemēro *CRD*, ir jānodrošina, ka trešās valstīs dibināti meitasuzņēmumi prudenciālās konsolidācijas piemērošanas jomā ir konsekventi īstenojuši

grupas politiku atbilstoši Direktīvas 2013/36/ES 74., 88. un 91. panta prasībām, ja vien tas nav nelikumīgi saskaņā ar trešās valsts tiesību aktiem.

122. Direktīvas 2013/36/ES piemērotības prasības un šīs pamatnostādnes ir piemērojamas iestādēm neatkarīgi no tā, ka tās var būt mātes iestādes trešās valsts meitasuzņēmumi. Ja ES mātes iestādes trešās valsts meitasuzņēmums ir konsolidācijas iestāde, tad prudenciālās konsolidācijas darbības joma neietver mātes iestādes, kas atrodas trešā valstī, un citu šīs mātes iestādes meitasuzņēmumu līmeni. Konsolidācijas iestādei, kurai piemēro *CRD*, ir jānodrošina, lai tās politikā būtu ņemta vērā trešās valsts mātes iestādes grupas mēroga atalgojuma politika, ciktāl tā nav pretrunā ar attiecīgajos ES vai valsts tiesību aktos, tostarp šajās pamatnostādnēs, noteiktajām prasībām.
123. Meitasuzņēmumu, uz kuriem attiecas Direktīva 2013/36/ES, vadības struktūrām ir jāpieņem un jāīsteno piemērotības politika individuālā līmenī atbilstoši konsolidētā vai subkonsolidētā līmenī noteiktajai politikai, lai izpildītu visas īpašās valsts tiesību aktu prasības.

15. Iecelšanas komiteja un tās uzdevumi²⁰

124. Nozīmīgās iestādēs ir jābūt iecelšanas komitejai, kura pilda pienākumus un kurai ir resursi, kas noteikti Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 2. punktā.
125. Iecelšanas komitejas locekļiem ir jābūt atbilstošām kolektīvām zināšanām, prasmēm un pieredzei saistībā ar iestādes uzņēmējdarbību, spējīgiem novērtēt vadības struktūras sastāva atbilstību, tostarp ieteikt kandidātus vakancēm vadības struktūrā.
126. Ja iecelšanas komiteja nav izveidota, vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, ir Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 2. punkta a) apakšpunkta pirmajā daļā un b) līdz d) apakšpunktā noteiktie pienākumi un šim nolūkam vajadzīgie resursi. Ja iecelšanas komiteja nav izveidota, minētās direktīvas 88. panta 2. punkta b) un c) apakšpunktā paredzētais novērtējums ir jāveic vismaz reizi divos gados.
127. Attiecīgi iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, un vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, ir jābūt pieejamai visai informācijai, kas vajadzīga tās pienākumu pildīšanai un spējai vajadzības gadījumā iesaistīt attiecīgās iekšējās kontroles funkcijas un citas kompetentās iekšējās funkcijas.
128. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 2. punkta pēdējo daļu, ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem vadības struktūrai nav kompetences savu locekļu atlases un iecelšanas procesā, šo iedaļu nepiemēro.

²⁰ Par komiteju sastāvu un uzdevumiem skatīt arī EBI iekšējās pārvaldības pamatnostādnes: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

16. Vadības struktūras sastāvs un tās locekļu iecelšana un pēctecība

129. Neskarot valsts uzņēmējdarbības tiesības, vadības struktūrā ir jābūt attiecīgam skaitam locekļu un sastāvam, un tai ir jābūt ieceltai uz attiecīgu laiku. Izvirzīšana atkārtotai iecelšanai ir iespējama tikai pēc tam, kad ir ņemts vērā locekļa pēdējā termiņa darbības rezultātu novērtējums.
130. Visiem vadības struktūras locekļiem ir jābūt piemērotiem. Neskarot to, ka locekļus var ievēlēt darbinieki un locekļi var pārstāvēt darbiniekus, vadības struktūrai ir jānosaka un jāatlasa kvalificēti un pieredzējuši locekļi un jānodrošina attiecīga vadības struktūras pēctecības plānošana atbilstoši visām juridiskajām prasībām attiecībā uz vadības struktūras sastāvu, iecelšanu vai pēctecību.
131. Neskarot akcionāra tiesības iecelt locekļus, kad pieņem darbā vadības struktūras locekļus, vadības struktūrai, kas pilda savu uzraudzības funkciju, vai iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir aktīvi jāiesaistās kandidātu atlasē vakantajiem vadības struktūras amatiem sadarbībā ar cilvēkresursu funkciju un ir:
- jāsagatavo attiecīgā amata un pienākumu apraksts;
 - jānovērtē, vai vadības struktūrā ir atbilstošs zināšanu, prasmju un pieredzes līdzsvars;
 - jānovērtē paredzamais veltītais laiks; un
 - jāņem vērā daudzveidības politikas mērķi.
132. Attiecīgā gadījumā lēmumā par pieņemšanu darbā ir jāņem vērā īsais saraksts ar iepriekš atlasītiem piemērotiem kandidātiem, kurā ir ņemti vērā iestādes daudzveidības politikas dažādības mērķi un šo pamatnostādņu V sadaļas prasības. Lēmumā ir jāņem vērā, ka dažādība vadības struktūrā veicina konstruktīvu vērtēšanu un apspriešanu, pamatojoties uz dažādiem viedokļiem. Tomēr vadības iestādes nedrīkst pieņemt darbā locekļus tikai tāpēc, lai palielinātu dažādību, kaitējot vadības struktūras darbam un kolektīvajai piemērotībai vai uz atsevišķu vadības struktūras locekļu piemērotības rēķina.
133. Ja iespējams, stājoties amatā, vadības struktūras locekļiem ir jāpārzina iestādes un tās vadības struktūras kultūra, vērtības, uzvedība un stratēģija.
134. Neskarot akcionāru tiesības iecelt un aizstāt visus vadības struktūras locekļus vienlaikus, kad izstrādā pēctecības plānu saviem locekļiem, vadības struktūrai ir jānodrošina lēmumu pieņemšanas nepārtrauktība un, ja iespējams, jānovērš situācijas, kad vienlaikus aizstāj pārāk daudz locekļu. Plānojot pēctecību, ir jānosaka iestādes plāni, politika un procesi, kas paredzēti situācijām, kad pēkšņi vai neplānoti nav kāda vadības struktūras locekļa vai

viņš/viņa pamet vadības struktūru, tostarp attiecīga pagaidu kārtība. Plānojot pēctecību, ir jāņem vērā arī iestādes daudzveidības politikā noteiktie uzdevumi un mērķi.

VII sadaļa. Iestāžu veikts piemērotības novērtējums

17. Vispārīgas prasības vadības struktūras locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējumam

135. Ja vien pamatnostādnēs nav noteikts citādi, vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, vai iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir jānodrošina, ka pirms vadības struktūras locekļu iecelšanas amatā tiek veikts viņu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējums. Tās var darboties saskaņoti ar citām komitejām (piemēram, riska un revīzijas komiteju) un iekšējām funkcijām (piemēram, cilvēkresursu, juridisko vai kontroles funkciju). Vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, ir jāuzņemas atbildība par galīgo piemērotības novērtējumu veikšanu.

136. Atkāpjoties no 135. punkta, individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējumus var veikt pēc locekļa iecelšanas amatā jebkurā no turpmāk minētajiem gadījumiem, ko iestāde ir pienācīgi pamatojusi:

- a. akcionāri, īpašnieki vai iestādes dalībnieki izvirza un ieceļ vadības struktūras locekļus akcionāru vai līdzvērtīgā sanāksmē, ko nav ierosinājusi iestāde vai vadības struktūra, piemēram, kandidātu izvirzīšanas sistēmā;
- b. pilnīgs piemērotības novērtējums pirms locekļa iecelšanas amatā traucē vadības struktūras stabilu darbību, tostarp šādu situāciju dēļ:
 - i. ja pēkšņi vai neplānoti nepieciešams aizstāt locekļus, piemēram, locekļa nāves gadījumā; un
 - ii. ja loceklis ir atcelts no amata tāpēc, ka viņš/viņa vairs nav piemērots.

137. Piemērotības novērtējumos ir jāņem vērā visi jautājumi, kas būtiski novērtējumiem un ir pieejami. Iestādēm ir jāapsver riski, tostarp reputācijas risks, kas rodas gadījumā, ja konstatē kādu nepilnību, kas ietekmē vadības struktūras locekļu individuālu vai kolektīvu piemērotību.

138. Ja locekļus ieceļ akcionāru pilnsapulcē un locekļu piemērotības individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējums ir veikts pirms akcionāru pilnsapulces, iestādēm ir jāiesniedz akcionāriem pirms sanāksmes attiecīga informācija par novērtējuma rezultātiem. Attiecīgā gadījumā novērtējumā ir jābūt ietvertiem vairākiem vadības struktūras alternatīviem sastāviem, ar ko var iepazīstināt akcionārus.

139. Ja pienācīgi pamatotos gadījumos, kas minēti 136. punktā, akcionāri ieceļ locekļus, pirms ir veikts piemērotības novērtējums locekļu iecelšanai amatā, viņu piemērotības novērtējuma rezultātam ir jābūt pozitīvam. Šajos gadījumos iestādēm ir jānovērtē locekļu piemērotība un vadības struktūras sastāvs, tiklīdz tas ir praktiski iespējams un vismaz viena mēneša laikā pēc locekļu iecelšanas amatā. Ja pēc nākamā novērtējuma, ko veic iestāde, locekli vērtē par nepiemērotu savam amatam, loceklis un kompetentā iestāde ir nekavējoties par to jāinformē. Iestādēm ir arī jāinformē akcionāri par veikto novērtējumu un nepieciešamību iecelt amatā citus locekļus.
140. Iestādēm ir jānodrošina akcionāriem pilnīga piekļuve būtiskai un praktiskai informācijai, ka vadības struktūras locekļiem un vadības struktūrai kolektīvi vienmēr ir jābūt piemērotiem. Informācijai, kas iesniegta akcionāriem par vadības struktūras un tās locekļu piemērotību, ir jāļauj akcionāriem pieņemt ar informāciju pamatotus lēmumus un novērst jebkādas nepilnības vadības struktūras sastāvā vai saistībā ar atsevišķiem tās locekļiem.
141. Ja dažus locekļus ieceļ vadības struktūrā, šādi novērtējumi ir jāveic, pirms viņi sāk efektīvi pildīt savas funkcijas. Pienācīgi pamatotos gadījumos, kas minēti 136. punktā, piemērotības novērtējumu var veikt pēc locekļa iecelšanas amatā. Tas jādara, tiklīdz tas ir iespējams, bet ne vēlāk kā viena mēneša laikā no amatā iecelšanas dienas.
142. Iestādēm, novērtējot vadības struktūras kolektīvo piemērotību, ir jāņem vērā atsevišķa vadības struktūras locekļa piemērotības novērtējuma rezultāti, un otrādi. Ja vispārējā vadības struktūras sastāvā vai tās komitejās konstatē nepilnības, no tā nekādā gadījumā nedrīkst izdarīt secinājumu par konkrētā locekļa individuālu nepiemērotību.
143. Iestādēm ir jādokumentē sava piemērotības novērtējuma rezultāti un jo īpaši ikviena nepilnība, kas konstatēta saistībā ar vadības struktūras locekļu individuālu un kolektīvu piemērotību, kā arī pasākumi, kas jāveic šo nepilnību novēršanai.
144. Iestādēm ir jānodod kompetentajām iestādēm vadības struktūras locekļu piemērotības novērtējumu rezultāti, tostarp iestādes novērtējums par vadības struktūras kolektīvo sastāvu saskaņā ar 23. iedaļā noteiktajām īpašajām procedūrām. Tas ietver III pielikumā minētos dokumentus un informāciju²¹.
145. Iestādēm pēc kompetento iestāžu pieprasījuma ir jāsniedz papildu informācija, kas vajadzīga vadības struktūras locekļu individuālās vai kolektīvās piemērotības novērtējumam. Atkārtotas iecelšanas amatā gadījumā šī informācija var aprobežoties ar attiecīgām izmaiņām.

²¹ Skatīt arī Direktīvas 2014/65/ES 7. panta 4. punktā minētos regulatīvo tehnisko standartu projektus un Direktīvas 2014/65/ES 7. panta 5. punktā minētos īstenošanas tehnisko standartu projektus par informāciju, kas jāpiešķir atbilstoši pilnvarām: <http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-authorisation-en.pdf> un <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858-final-report-draft-implementing-technical-standards-under-mifid-ii.pdf>. Skatīt arī apspriešanas dokumentu par regulatīvo tehnisko standartu projektiem par pilnvarām, ko publicējusi EBI.

18. Vadības struktūras locekļu individuālās piemērotības novērtējums

146. Iestādēm ir jāpieprasa vadības struktūras locekļiem pierādīt savu piemērotību, iesniedzot vismaz tos dokumentus, ko ir pieprasījušas kompetentās iestādes piemērotības novērtēšanai saskaņā ar šo pamatnostādņu VIII sadaļu un III pielikumu.
147. Vērtējot atsevišķa vadības struktūras locekļa piemērotību, iestādēm ir:
- a. jāapkopo informācija par locekļa piemērotību, izmantojot dažādus kanālus un instrumentus (piemēram, diplomus un sertifikātus, rekomendācijas vēstules, dzīvesgājumu, intervijas, anketas);
 - b. jāapkopo informācija par vērtējamās personas reputāciju, godprātību un godīgumu, kā arī neatkarību;
 - c. jāpieprasa vērtētajai personai pārbaudīt, vai iesniegtā informācija ir precīza, un vajadzīgas gadījumā iesniegt pierādījumus informācijai;
 - d. jāpieprasa vērtētajai personai paziņot par jebkuru faktisku un iespējamu interešu konfliktu;
 - e. ciktāl iespējams, apstiprināt vērtētās personas iesniegtās informācijas precizitāti;
 - f. novērtēt vadības struktūrā, kas pilda uzraudzības funkciju, vai iecelšanas komitejā, ja tāda ir izveidota, novērtējuma rezultātus; un
 - g. vajadzības gadījumā veikt koriģējošus pasākumus, lai nodrošināti vadības struktūras locekļu individuālu piemērotību saskaņā ar 22. iedaļu.
148. Ja ir jautājums, kas rada šaubas par vadības struktūras locekļa piemērotību, ir jāveic novērtējums par tā ietekmi uz personas piemērotību.
149. Iestādēm ir jādokumentē amata, attiecībā uz kuru ir veikts novērtējums, apraksts, tostarp šā amata nozīme iestādē, kā arī jānorāda piemērotības novērtējuma rezultāti atbilstoši šādiem kritērijiem:
- a. pietiekams veltītais laiks;
 - b. vadības struktūras locekļu, kuri ieņem vadošu amatu nozīmīgā iestādē, atbilstība Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 3. punktā noteiktajam vadošo amatu skaita ierobežojumam;
 - c. pietiekamas zināšanas, prasmes un pieredze;
 - d. reputācija, godīgums un godprātība; un

e. neatkarība.

19. Vadības struktūras kolektīvās piemērotības novērtējums

150. Novērtējot vadības struktūras kolektīvo piemērotību, iestādēm ir jānovērtē atsevišķi vadības struktūras sastāvs, kas pilda vadības un uzraudzības funkciju. Kolektīvās piemērotības novērtējumam ir jānodrošina vadības struktūras faktiskā sastāva un vadības struktūras faktisko kolektīvo zināšanu, prasmju un pieredzes salīdzinājums, kā arī vajadzīgo kolektīvo piemērotība saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 7. punktu.

151. Iestādēm ir jāveic vadības struktūras kolektīvās piemērotības novērtējums, izmantojot:

- a. I pielikumā ietverto piemērotības matricas veidni. Iestādes var pielāgot veidni, ņemot vērā I sadaļā minētos kritērijus; vai
- b. pašu metodiku atbilstoši I sadaļā minētajiem kritērijiem.

152. Novērtējot atsevišķa vadības struktūras locekļa piemērotību, iestādēm tajā pašā laikposmā ir arī jānovērtē vadības struktūras kolektīvā piemērotība saskaņā ar 7. iedaļu, kā arī tas, vai vadības struktūras, kas pilda uzraudzības funkciju, specializēto komiteju sastāvs kopumā ir atbilstošs²². Jo īpaši tai ir jānovērtē, kādas zināšanas, prasmes un pieredzi sniedz persona vadības struktūras kolektīvajai piemērotībai.

20. Vadības struktūras locekļu individuālas un kolektīvas piemērotības pastāvīga uzraudzība un atkārtots novērtējums

153. Vadības struktūras locekļu individuālās vai kolektīvās piemērotības pastāvīgajā uzraudzībā galvenā uzmanība ir jāpievērš tam, vai atsevišķi locekļi vai locekļi kolektīvi ir piemēroti, ņemot vērā individuālās vai kolektīvās darbības rezultātus un attiecīgo situāciju vai notikumu, kura dēļ veica atkārtotu novērtējumu un kā tas ietekmēja faktisko vai vajadzīgo piemērotību.

154. Atkārtoti novērtējot vadības struktūras locekļu individuālās vai kolektīvās darbības rezultātus, vadības struktūras locekļiem, kuri pilda uzraudzības funkciju, vai iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir jāizvērtē jo īpaši:

²² Par komiteju sastāvu skatīt arī EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību.

- a. vadības struktūras darba procesu efektivitāte, tostarp informācijas plūsmu un ziņošanas vadības struktūrai efektivitāte, ņemot vērā iekšējās kontroles funkciju ieguldījumu un šo funkciju dotos ieteikumus;
 - b. iestādes efektīva un apdomīga vadīšana, tostarp vadības struktūras rīcība iestādes labākajās interesēs;
 - c. vadības struktūras spēja pievērsties stratēģiski svarīgiem jautājumiem;
 - d. organizēto sanāksmju skaita pietiekamība, apmeklētības līmenis, veltītā laika atbilstība un direktoru aktivitāte, iesaistoties sanāksmēs;
 - e. izmaiņas vadības struktūras sastāvā un nepilnības saistībā ar individuālu un kolektīvu piemērotību, ņemot vērā iestādes uzņēmējdarbības modeli un riska stratēģiju, kā arī izmaiņas tajos;
 - f. iestādei un vadības struktūrai noteiktie darbības mērķi;
 - g. vadības struktūras neatkarība, tostarp prasība, ka lēmumus nepieņem viena atsevišķa vai maza personu grupa, un vadības struktūras locekļu atbilstība politikai attiecībā uz interešu konfliktiem;
 - h. vadības struktūras sastāva atbilstība iestādes daudzveidības politikā noteiktajiem uzdevumiem atbilstoši V sadaļai; un
 - i. jebkādi notikumi, kas būtiski ietekmē vadības struktūras locekļu individuālo vai kolektīvo piemērotību, tostarp izmaiņas iestādes uzņēmējdarbības modelī, stratēģijās un organizācijā.
155. Nozīmīgām iestādēm ir periodiski jāveic piemērotības atkārtots novērtējums, vismaz reizi gadā. Nenoīmīgām iestādēm ir jāveic atkārtots piemērotības novērtējums vismaz reizi divos gados. Iestādēm ir jādokumentē periodisko atkārtoto novērtējumu rezultāti. Ja atkārtotu novērtējumu izraisa kāds īpašs notikums, iestādes atkārtotajā novērtējumā var pievērsties konkrētajai situācijai vai notikumam, kas izraisījis atkārtoto novērtējumu, t. i., ja konkrēti aspekti nav mainījušies, tos var nevērtēt.
156. Atkārtotā novērtējuma rezultāts, atkārtota novērtējuma iemesls un jebkādi ieteikumi attiecībā uz konstatētajām nepilnībām ir jādokumentē un jāiesniedz vadības struktūrai.
157. Vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, vai iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir jāziņo par vadības struktūras kolektīvās piemērotības novērtējumu pat tad, ja nav ieteikts veikt izmaiņas tās sastāvā vai nav sniegti citi ieteikumi. Ieteikumi var būt saistīti ar apmācību, izmaiņām procesos, pasākumiem interešu konfliktu novēršanai, papildu locekļu ar īpašām kompetencēm iecelšanu un vadības struktūras locekļu aizstāšanu.

158. Vadības struktūrai, kas pilda vadības funkciju, ir jāņem vērā ziņojums un jālemj par vadības struktūras, kas pilda uzraudzības funkciju, vai iecelšanas komitejas, ja tāda ir izveidota, sniegtajiem ieteikumiem, un, ja ieteikumi netiek pieņemti, jādokumentē attiecīgie iemesli.
159. Iestādēm ir jāinformē kompetentā iestāde par to, vai atkārtots novērtējums tiek veikts būtisku izmaiņu dēļ. Nozīmīgām iestādēm ir jāinformē kompetentā iestāde vismaz reizi gadā par veiktajiem kolektīvās piemērotības atkārtotiem novērtējumiem.
160. Iestādēm ir jādokumentē atkārtoti novērtējumi, tostarp to iznākums un pasākumi, kas veikti pēc atkārtota novērtējuma. Pēc kompetentās iestādes pieprasījuma iestādēm ir jāiesniedz dokumenti saistībā ar atkārtoto novērtējumu.
161. Ja vadības struktūra secina, ka vadības struktūras loceklis nav individuāli piemērots, vai ja vadības struktūra ir kolektīvi nepiemērota, iestādei ir nekavējoties jāinformē kompetentā iestāde, tostarp par ierosinātajiem vai veiktajiem pasākumiem situācijas novēršanai.

21. Iestāžu, kam piemēro *CRD*, galveno funkciju izpildītāju piemērotības novērtējums

162. Atbildīgajai funkcijai iestādē, kurai piemēro *CRD*, ir jāveic galveno funkciju izpildītāju piemērotības novērtējums pirms viņu iecelšanas amatā un jāpaziņo par novērtējuma rezultātiem iecelšanas funkcijai un vadības struktūrai. Nozīmīgajām iestādēm, kam piemēro *CRD* un kas ir minētas 171. punktā, ir jāinformē kompetentās iestādes par novērtējuma rezultātiem attiecībā uz iekšējās kontroles funkciju vadītājiem un finanšu direktoru, ja viņi nav vadības struktūrā.
163. Ja iestādes, kam piemēro *CRD*, savā novērtējumā secina, ka kāds galvenās funkcijas izpildītājs nav piemērots, iestāde, kurai piemēro *CRD*, vai nu neieceļ amatā attiecīgo personu, vai veic attiecīgus pasākumus, lai nodrošinātu pienācīgu amata pienākumu izpildi. Nozīmīgām iestādēm, kam piemēro *CRD*, ir attiecīgi jāinformē kompetentā iestāde par iekšējās kontroles funkciju vadītājiem un finanšu direktoru, ja viņi nav vadības struktūrā. Kompetentās iestādes var pieprasīt šādu informāciju no visām iestādēm, kam piemēro *CRD*, un visiem galveno funkciju izpildītājiem.
164. Ja ir vajadzīgs arī kompetentās iestādes novērtējums, iestādēm, kam piemēro *CRD*, ir jāveic vajadzīgie pasākumi (piemēram, piemērojot pārbaudes periodu vai atlikšanas nosacījumu darba līgumā vai iecelot vadītāju pienākumu izpildītājus), iecelot amatā galvenās funkcijas izpildītāju, lai iestāde varētu atcelt no amata galvenās funkcijas izpildītāju, ja kompetentā iestāde ir novērtējusi viņu kā nepiemērotu amatam.

22. Iestāžu korigējošie pasākumi

165. Ja iestādes veiktajā novērtējumā vai atkārtotā novērtējumā ir secināts, ka persona nav piemērota, lai viņu ieceltu vadības struktūras locekļa amatā vai ja loceklis jau ir iecelts amatā, iestādei ir jāaizstāj šis loceklis. Izņemot kritērijus, kas attiecas uz reputācijas, godīguma un godprātības novērtējumu, ja iestādes novērtējumā vai atkārtotā novērtējumā ir konstatētas viegli novēršamas nepilnības locekļu zināšanās, prasmēs, pieredzē, iestādei ir jāveic attiecīgi korigējoši pasākumi šo nepilnību savlaicīgai novēršanai.
166. Ja iestādes veiktā vērtējumā vai atkārtotā novērtējumā secina, ka vadības struktūra ir kolektīvi nepiemērota, iestādei laikus ir jāveic attiecīgi korigējoši pasākumi.
167. Ja iestāde veic korigējošus pasākumus, tai ir jāņem vērā atsevišķa locekļa īpašā situācija un nepilnības vai vadības struktūras kolektīvais sastāvs. Ja iestādei ir pilnvaras veikt uzņēmējdarbību, šādi pasākumi ir jāveic pirms pilnvaru piešķiršanas²³.
168. Attiecīgos korigējošos pasākumos var ietvert: vadības struktūras locekļu pienākumu pielāgošanu, konkrētu locekļu aizstāšanu, papildu locekļu pieņemšanu, iespējamus pasākumus interešu konfliktu novēršanai, atsevišķu locekļu vai vadības struktūras kolektīvu apmācību, lai nodrošinātu vadības struktūras individuālu un kolektīvu piemērotību.
169. Jebkurā gadījumā kompetentās iestādes ir nekavējoties jāinformē par būtiskām konstatētām nepilnībām saistībā ar vadības struktūras locekļiem un vadības struktūras kolektīvo sastāvu. Nozīmīgām iestādēm ir jāinformē arī kompetentās iestādes par ikvienu konstatēto nepilnību saistībā ar iekšējās kontroles funkciju vadītājiem un finanšu direktoru, ja viņi nav vadības struktūrā. Informācijā ir jāietver veiktie vai plānotie pasākumi nepilnību novēršanai un termiņš to īstenošanai.

VIII sadaļa. Kompetento iestāžu veiktais piemērotības novērtējums

23. Kompetento iestāžu novērtējuma procedūras

170. Kompetentajām iestādēm ir jānosaka uzraudzības procedūras, ko piemēro iestāžu vadības struktūras locekļu, kā arī iekšējās kontroles funkciju vadītāju un finanšu direktora, ja viņš nav vadības struktūrā, piemērotības novērtēšanai nozīmīgu iestāžu, kam piemēro CRD, gadījumā. Nosakot uzraudzības procedūras, kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā, ka piemērotības novērtējums, ko veic pēc tam, kad loceklis ir stājies savā amatā, var izraisīt nepiemērotā locekļa atcelšanu no vadības struktūras vai situāciju, kad vadības struktūra

²³ Skatīt 28. zemsvītras piezīmi.

kolektīvi vairs nav piemērota. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina šo novērtēšanas procedūru publiska pieejamība.

171. Nozīmīgu iestāžu, kam piemēro *CRD*, iekšējās kontroles funkciju un finanšu direktora, kuri nav vadības struktūrā, piemērotības novērtējums ir jāveic kompetentajām iestādēm attiecībā uz:
- a. nozīmīgām konsolidācijas iestādēm, kam piemēro *CRD*;
 - b. nozīmīgām grupas iestādēm, kam piemēro *CRD*, ja konsolidācijas iestāde, kurai piemēro *CRD*, nav nozīmīga iestāde;
 - c. nozīmīgām iestādēm, kam piemēro *CRD* un kas nav grupā.
172. Ar uzraudzības procedūrām ir jānodrošina, ka kompetentās iestādes novērtē jaunieceltos vadības struktūras locekļus, vadības struktūru kā kolektīvu struktūru un nozīmīgu iestāžu, kam piemēro *CRD* un kas minētas 171. punktā, jaunieceltos iekšējās kontroles funkciju vadītājus un finanšu direktoru, ja viņi/viņas nav vadības struktūrā. Ar uzraudzības procedūrām ir arī jānodrošina, ka kompetentā iestāde atkārtoti novērtē ieceltos vadības struktūras locekļus atkārtoti atbilstoši 24. punkta b) apakšpunkta ii) daļai un 32. punkta b) punkta ii) daļai, ja atkārtots novērtējums ir vajadzīgs.
173. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, ka to uzraudzības procedūras ļauj laikus novērst neatbilstības gadījumus.
174. Atbilstoši iepriekš minētajām uzraudzības procedūrām iestādēm ir nekavējoties jāinformē kompetentās iestādes par ikvienu vakantu amatu vadības struktūrā. Iestādēm ir arī jāpaziņo kompetentajām iestādēm par plānotu vadības struktūras locekļa iecelšanu amatā gadījumos, kad kompetentā iestāde novērtē piemērotību pirms iecelšanas amatā, vai iecelšanu amatā gadījumos, kad kompetentās iestādes novērtē piemērotību pēc iecelšanas amatā. Ja kompetentā iestāde veic piemērotības novērtējumu pirms iecelšanas amatā, tas ir jāpaziņo ne vēlāk kā divas nedēļas pēc tam, kad iestāde ir nolēmusi ierosināt locekļa iecelšanu amatā, vai, ja kompetentās iestādes novērtē piemērotību pēc iecelšanas amatā, divas nedēļas pēc iecelšanas amatā, ietverot visus III pielikumā paredzētos dokumentus un informāciju.
175. Pienācīgi pamatotos gadījumos, kas minēti 136. punktā, iestādēm ir jāiesniedz pilnīga III pielikumā paredzētā dokumentācija un informācija kopā ar paziņojumu kompetentajai iestādei viena mēneša laikā pēc locekļa iecelšanas amatā.
176. Nozīmīgām iestādēm, kam piemēro *CRD* un kuru iekšējās kontroles funkciju vadītāji un finanšu direktors, kas nav vadības struktūrā, ir jānovērtē atbilstoši 171. un 172. punktam, ir nekavējoties jāpaziņo kompetentajām iestādēm par šo funkciju iecelšanu, bet ne vēlāk kā divas nedēļas pēc iecelšanas amatā. Nozīmīgām iestādēm, kam piemēro *CRD*, ir jāiesniedz visi III pielikumā paredzētie dokumenti un informācija, attiecīgi, kopā ar paziņojumu.

177. Kompetentās iestādes var noteikt uzraudzības procedūras attiecībā uz iekšējās kontroles funkciju vadītāju un finanšu direktoru, ja viņi nav vadības struktūrā, citās iestādēs, kas nav minētas 171. punktā, un citiem galveno funkciju izpildītājiem iestādēs, kurus nosaka, piemērojot ar risku pamatotu pieeju. Atbilstoši šīm procedūrām kompetentās iestādes var arī pieprasīt šīm iestādēm informēt tās par veiktā novērtējuma rezultātiem un iesniegt tām attiecīgos dokumentus.
178. Kompetentajām iestādēm ir jānosaka piemērotības novērtējuma maksimālais laikposms, kas nedrīkst pārsniegt četrus mēnešus no dienas, kad iestāde ir iesniegusi 174.–176. punktā paredzētos paziņojumus. Ja kompetentā iestāde ir noteikusi, ka, lai pabeigtu novērtējumu, ir vajadzīgi papildu dokumenti un informācija, šo laikposmu var atlikt no brīža, kad kompetentā iestāde pieprasa papildu dokumentus un informāciju, kas vajadzīgi novērtējuma pabeigšanai, līdz šo dokumentu un informācijas saņemšanai. Vajadzīgajos dokumentos un informācijā ir jāietver dokumenti vai uzklaušanās, ko pieprasa vai veic administratīvās procedūrās gadījumos, kad ir plānots pieņemt negatīvu lēmumu.
179. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 15. pantu, ja piemērotības novērtējums ir veikts saistībā ar pilnvarojumu veikt uzņēmējdarbību, maksimālais laikposms nedrīkst pārsniegt sešus mēnešus pēc pieteikuma saņemšanas vai, ja pieteikums ir nepilnīgs, sešus mēnešus pēc pilnīgas informācijas, kas vajadzīga lēmuma pieņemšanai, saņemšanas²⁴.
180. Kompetentajām iestādēm ir jāveic savs novērtējums, pamatojoties uz iestādes un vērtējamo locekļu iesniegtajiem dokumentiem un informāciju, un attiecīgā gadījumā jāvērtē tie atbilstoši III sadaļā paredzētajiem jēdzieniem.
181. Vadības struktūras locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējums ir jāveic pastāvīgi kompetentajām iestādēm kā daļa no to pastāvīgās uzraudzības darbības. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, ka iestāde veic vajadzīgos atkārtotos novērtējumus atbilstoši 1. un 2. iedaļai. Ja kompetentās iestādes veiktu atkārtotu piemērotības novērtējumu izraisa iestādes veikts atkārtots novērtējums, šai kompetentajai iestādei ir jo īpaši jāņem vērā apstākļi, kas izraisīja iestādes veiktu atkārtotu novērtējumu. Jo īpaši kompetentajām iestādēm ir atkārtoti jāvērtē vadības struktūras locekļu individuāla vai kolektīva piemērotība, ja pastāvīgajā uzraudzībā ir atklāti jauni būtiski fakti vai pierādījumi.
182. Nozīmīgu iestāžu gadījumā kompetentajām iestādēm ir jāizmanto intervijas, ja tas atbilst piemērotības novērtējumu vajadzībām. Var veikt intervijas arī citām iestādēm, piemērojot ar risku pamatotu pieeju un ņemot vērā I sadaļā noteiktos kritērijus, kā arī iestādes, vērtētās personas un amata individuālos apstākļus.
183. Attiecīgos gadījumos intervijas process var arī palīdzēt atkārtoti novērtēt vadības struktūras locekļa vai galvenās funkcijas izpildītāja piemērotību, ja ir jauni fakti vai apstākļi, kas var radīt bažas par personas piemērotību.

²⁴ Skatīt 28. zemsvītras piezīmi.

184. Kompetentās iestādes var piedalīties sanāsmēs ar iestādi vai organizēt tās, tostarp ar dažiem vai visiem vadības struktūras locekļiem vai galveno funkciju izpildītājiem, vai piedalīties kā novērotājas vadības struktūras sanāsmēs, lai novērtētu, vai vadības struktūra darbojas efektīvi. Šādu sanāksmju biežums ir jānosaka, piemērojot ar risku pamatotu pieeju.
185. Dažos apstākļos ar prudenciālas vai citas regulatīvas prasības pārkāpumu no iestādes puses var pamatot kompetentās iestādes konstatējumu, ka persona vairs nav piemērota. Piemēram, gadījumā, kad pienācīgā procesā kompetentā iestāde konstatē, ka persona nav veikusi pasākumus, kas personai loģiski būtu jāveic savā amatā, lai novērstu, mazinātu vai izbeigtu pārkāpumu.

24. Kompetentās iestādes lēmums

186. Kompetentajām iestādēm ir jāpieņem lēmums, pamatojoties uz vadības struktūras locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējumu un iekšējās kontroles funkcijas vadītāju un finanšu direktora, kas nav vadības struktūras locekļi, novērtējumu, 178. punktā minētajā maksimālajā termiņā vai, ja termiņš ir uz laiku pārtraukts, ne vēlāk kā sešos mēnešos pēc šā termiņa sākuma.
187. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 15. panta otro daļu 179. punktā minētajos gadījumos lēmums piešķirt vai atteikt pilnvaras ir jebkurā gadījumā jāpieņem 12 mēnešu laikā no pieteikuma saņemšanas.
188. Ja iestāde neiesniedz kompetentajai iestādei pietiekami daudz informācijas par vērtējamās personas piemērotību, kompetentajai iestādei ir vai nu jāinformē iestāde, ka loceklis nevar būt vadības struktūras loceklis vai galvenās funkcijas izpildītājs, jo nav pietiekami pierādīta personas piemērotība, vai jāpieņem negatīvs lēmums.
189. Ja kompetentās iestādes veiktā piemērotības novērtējuma iznākamā secina, ka nav pietiekami pierādīta vērtējamās personas piemērotība, kompetentajai iestādei ir jāiebilst vai tā nedrīkst apstiprināt šīs personas iecelšanu amatā, ja vien konstatētās nepilnības nav novēršamas un iestāde var tās atrisināt ar citiem pasākumiem.
190. Kompetentajām iestādēm ir jāinformē iestādes vismaz par negatīvu lēmumu, cik ātri vien iespējams. Ja tas ir noteikts valsts tiesību aktos vai to ir noteikusi kompetentā iestāde savos uzraudzības procesos, var uzskatīt, ka ir pieņemts lēmums, ja ir beidzies maksimālais vērtēšanas termiņš, kas minēts 178. punktā, un kompetentā iestāde nav pieņēmusi negatīvu lēmumu.
191. Kompetentajai iestādei, ņemot vērā iestādes iepriekš veiktos pasākumus, ir jāveic attiecīgi pasākumi, lai novērstu konstatētās nepilnības un noteiktu termiņu šo pasākumu īstenošanai, tostarp:

- a. pieprasīt iestādei organizēt īpašu apmācību vadības struktūras locekļiem individuāli vai kolektīvi;
- b. pieprasīt iestādei mainīt uzdevumu sadali vadības struktūras locekļiem;
- c. pieprasīt iestādei noraidīt ierosināto locekli vai aizstāt konkrētus locekļus;
- d. pieprasīt iestādei mainīt vadības struktūras sastāvu, lai nodrošinātu vadības struktūras individuālo un kolektīvo piemērotību;
- e. atcelt vadības struktūras locekli, ja kompetentajai iestādei ir tiesības to darīt, vai citi līdzvērtīgi pasākumi;
- f. attiecīgā gadījumā piemērot administratīvos sodus vai citus administratīvus pasākumus (piemēram, noteikt īpašas saistības, ieteikumus vai nosacījumus), tostarp galu galā atcelt iestādes pilnvaras.

192. Pasākumi, kas minēti a) un c) apakšpunktā, ir jāveic arī saistībā ar nozīmīgu iestāžu iekšējās kontroles izpildītāju un finanšu direktora, kurš nav vadības struktūrā, piemērotības novērtējumiem.

25. Kompetento iestāžu sadarbība

193. Kompetentajām iestādēm, ņemot vērā piemērojamās datu aizsardzības tiesību aktus, ir jāsniedz vienai otrai jebkura informācija, kas tām ir par vadības struktūras locekli vai galvenās funkcijas izpildītāju, lai varētu veikt piemērotības novērtējumu. Šajā informācijā jāietver arī pamatojums lēmumam, kas pieņemts attiecībā uz personas piemērotību. Šajā nolūkā, ja vien valsts tiesību akti atļauj to, neprasot piekrišanu, pieprasītājai kompetentajai iestādei ir jāprasa piekrišana vadības struktūras locekļiem vai galveno funkciju izpildītājiem:

- a. pieprasīt jebkurai kompetentajai iestādei informāciju, kas ir saistīta ar viņiem un vajadzīga piemērotības novērtējuma veikšanai;
- b. apstrādāt un izmantot iesniegto informāciju, veicot piemērotības novērtējumu, ja šāda piekrišana ir vajadzīga saskaņā ar piemērojamiem datu aizsardzības tiesību aktiem.

194. Kompetentās iestādes var ņemt vērā citu kompetento iestāžu veikta piemērotības novērtējuma rezultātus attiecībā uz vadības struktūras locekļiem vai galveno funkciju izpildītājiem un tādēļ pieprasīt vajadzīgo informāciju no citām kompetentajām iestādēm. Ja iespējams, kompetentās iestādes, kas saņem šādus pieprasījumus, iesniedz būtisko pieejamo informāciju par personu piemērotību, tiklīdz tas ir iespējams, lai pieprasītāja kompetentā iestāde var ievērot 178. punktā noteikto novērtējuma termiņu. Iesniegtajā informācijā ir jāietver piemērotības novērtējuma rezultāts, konstatētās nepilnības, pasākumi, kas veikti

piemērotības nodrošināšanai, pienākumi amatā, kurā persona tika vērtēta, un pamatinformācija par attiecīgās iestādes lielumu, veidu, mērogu un sarežģītību.

195. Kompetentajām iestādēm savā piemērotības novērtējumā ir jāņem vērā EBI un VTI datubāzēs pieejamā informācija par administratīvajiem sodiem atbilstoši Direktīvas 2013/36/ES 69. pantam un Direktīvas 2014/65/ES 71. pantam, nosakot jebkuru sodu pēdējos piecos gados iestādēm, kurās vērtējamā persona bija vadības struktūras loceklis vai galvenās funkcijas izpildītājs un apsverot pamatā esošā iemesla un vērtējamās personas atbildības smagumu.
196. Attiecīgā gadījumā kompetentās iestādes var arī pieprasīt informāciju no citām kompetentajām iestādēm par vērtējamo personu gadījumos, kad personu nav vērtējusi cita kompetentā iestāde, bet cita kompetentā iestāde var sniegt papildu informāciju, piemēram, par atteiktām reģistrācijām vai sodāmības reģistriem. Kompetentām iestādēm, kas saņem šādus pieprasījumus, ir jāsniedz attiecīga pieejamā informācija par personu piemērotību. Ja informācijas izcelsme ir citā dalībvalstī, šo informāciju var atklāt tikai ar iestāžu skaidru piekrišanu, kuras to nosūtījušas, un to atklāj tikai, lai sasniegtu mērķus, attiecībā uz kuriem šīs iestādes ir devušas piekrišanu.
197. Ja kompetentā iestāde pieņem lēmumu par personas piemērotību, kas atšķiras no citas kompetentās iestādes iepriekš veikta novērtējuma, kompetentajai iestādei, kas veic jaunāko novērtējumu, ir jāinformē citas kompetentās iestādes par tās novērtējuma rezultātu.
198. Pieprasot informāciju, prasītājai kompetentajai iestādei ir jānorāda vērtējamās personas vārds, tās dzimšanas datums vai tās iestādes un amata nosaukums, kurā persona jau ir novērtēta, lai nodrošinātu, ka tiek sniegti dati par pareizo personu.

I pielikums. Vadības struktūras locekļu kolektīvās kompetences vērtēšanas matricas veidne

Pamatnostādņu I pielikums ir iekļauts atsevišķā *Excel* failā.

II pielikums. Prasmes

Šis ir 61. punktā minēto prasmju nepilns saraksts, kas iestādēm ir jāapsver, veicot savus piemērotības novērtējumus.

- a. **Autentiskums:** ievēro konsekvenci vārdos un darbos un uzvedas atbilstoši paša noteiktiem standartiem un pārlicībai. Atklāti paziņo par saviem nodomiem, idejām un sajūtām, veicinot atklātu un godīgu vidi, un precīzi informē uzraugu par faktisko situāciju, vienlaikus atzīstot riskus un problēmas.
- b. **Valoda:** spēj sazināties mutvārdos strukturētā un vispārpieņemtā veidā un rakstīt valsts valodā vai iestādes darba valodā.
- c. **Izlēmība:** pieņem savlaicīgus un ar informāciju pamatotus lēmumus, rīkojoties nekavējoties vai ņemot vērā konkrētu rīcības virzienu, piemēram, paužot savu viedokli un nevilcinoties.
- d. **Saziņa:** spēj nodot ziņu saprotamā un pieņemamā veidā un piemērotā formā. Pievērš uzmanību, lai būtu skaidrība un pārredzamība, un veicina aktīvu atgriezenisko saiti.
- e. **Saprātīgums:** spēj izvērtēt datus un dažādus rīcības virzienus un izdarīt loģisku secinājumu. Pārbauda, atzīst un saprot svarīgākos elementus un jautājumus. Spēj redzēt tālāk par savu atbildības jomu, jo īpaši, risinot problēmas, kas var apdraudēt uzņēmuma darbības nepārtrauktību.
- f. **Orientēšanās uz klientiem un kvalitāti:** pievērš īpašu uzmanību kvalitātes nodrošināšanai un, ja iespējams, meklē uzlabošanas iespējas. Konkrēti, tas nozīmē nepieņemt produktu un pakalpojumu izstrādei un tirdzniecībai, kā arī kapitālizdevumiem, piemēram, par produktiem, biroju ēkām vai īpašumiem, ja viņš/viņa nespēj pienācīgi izmērīt riskus nepietiekamas izpratnes par arhitektūru, principiem vai pamatpieņēmumiem dēļ. Nosaka un pēta klientu vēlmes un vajadzības, nodrošina, ka klienti neuzņemas nevajadzīgus riskus un ka klientiem tiek sniegta precīza, pilnīga un līdzsvarota informācija.
- g. **Vadība:** dod norādījumus un padomus grupai, izstrādā un uztur komandas darbu, motivē un mudina pieejamos cilvēkresursus un nodrošina darbiniekiem profesionālo kompetenci konkrēta mērķa sasniegšanai. Uzklaua kritiku un dod iespēju kritiskām debatēm.
- h. **Lojalitāte:** identificē sevi ar uzņēmumu un iesaistās uzņēmuma darbībā. Pierāda, ka viņš/viņa var veltīt darbam pietiekami daudz laika un var pienācīgi veikt savus pienākumus, aizstāv uzņēmuma intereses un rīkojas taisnīgi un kritiski. Atzīst un paredz iespējamās personīgo un uzņēmuma interešu konfliktus.

- i. **Ārēja izpratne:** uzrauga notikumus, ietekmes sadalījumu un attieksmi uzņēmumā. Ir labi informēts vai informēta par attiecīgajiem finanšu, ekonomikas, sociāliem un citiem notikumiem valsts un starptautiskā līmenī, kas var ietekmēt uzņēmumu un arī akcionāru intereses, un spēj šo informāciju efektīvi izmantot.
- j. **Sarunas:** nosaka un atklāj kopējas intereses tā, lai varētu panākt vienprātību, vienlaikus ņemot vērā sarunu mērķus.
- k. **Pārliecinošs:** spēj ietekmēt citu viedokļus, rīkojoties pārliecinoši un izmantojot pilnvaras un taktiskumu. Ir spēcīga personība un spēj būt nelokāms.
- l. **Komandas darbs:** pārzina grupas intereses un veicina kopējā mērķa sasniegšanu, spēj darboties komandā.
- m. **Stratēģiskais asums:** spēj izstrādāt reālistisku skatījumu par nākotnes notikumiem un pārvērst to ilgtermiņa mērķos, piemēram, piemērojot scenāriju analīzi. Tā rīkojoties, pienācīgi ņem vērā riskus, kuriem pakļauts uzņēmums, un veic attiecīgus pasākumus, lai tos kontrolētu.
- n. **Stresa noturība:** ir elastīgs vai elastīga un spēj rīkoties konsekventi arī liela spiediena un neskaidrību apstākļos.
- o. **Atbildības sajūta:** saprot iekšējās un ārējās intereses, vērtē tās rūpīgi un atskatās par tām.. Spēj mācīties un saprast, ka tā rīcība ietekmē akcionāru intereses.
- p. **Sanāksmju vadīšana:** spēj produktīvi un efektīvi vadīt sanāksmes un radīt atklātu atmosfēru, kas mudina ikvienu piedalīties ar vienādiem nosacījumiem; pārzina citu cilvēku pienākumus un atbildību.

III pielikums. Prasības attiecībā uz sākotnējās iecelšanas darbā dokumentēšanu

Par katru piemērotības novērtējumu kompetentajām iestādēm ir jāiesniedz turpmāk minētā informācija un/vai pavaddokumenti.

1. Personīgā informācija un informācija par attiecīgo iestādi un funkciju

1.1 Personīgā informācija, tostarp pilns vārds un uzvārds, pēc dzimšanas dotais vārds, ja atšķiras, dzimums, dzimšanas vieta un datums, adrese un kontaktinformācija, valstspiederība un personas identifikācijas numurs vai personas apliecības vai līdzvērtīga dokumenta kopija.

1.2 Ziņas par amatu, par ko jāveic novērtējums, un par to, vai valdības struktūras loceklis ieņem vadošu amatu vai ar izpilddirektora vietu nesaistītu amatu, vai tas ir galvenās funkcijas izpildītāja amats; Šajā informācijā jāiekļauj arī šādas ziņas:

- a. vēstule par iecelšanu amatā, līgums, darba piedāvājums vai attiecīgie šo dokumentu projekti, ja piemērojams;
- b. attiecīgais valdes sanāksmes protokols vai piemērotības novērtējuma ziņojums/dokuments;
- c. plānotais pilnvaru sākuma datums un termiņš;
- d. attiecīgās personas galveno uzdevumu un pienākumu apraksts;
- e. ja persona kādu aizstāj, šīs personas vārds.

1.3 Personu, kuras sniedz atsauksmes, saraksts, tostarp kontaktinformācija, vēlams par darba devējiem banku vai finanšu nozarē, tostarp pilns vārds, iestāde, amats, tālruna numurs, e-pasta adrese, profesionālo attiecību veids un vai pastāv citas neprofesionālas attiecības ar šo personu.

2. Iestādes veikts piemērotības novērtējums

2.1 Jāiesniedz šādas ziņas:

- a. ziņas par iestādes veiktā individuālās piemērotības novērtējuma rezultātu, piemēram, attiecīgais valdes sanāksmes protokols vai piemērotības novērtējuma ziņojums/dokuments;

- b. vai iestāde ir nozīmīga, kā definēts pamatnostādnēs; un
- c. kontaktpersona iestādē.

3. Zināšanas, prasmes un pieredze

3.1 Dzīvesgājums ar ziņām par izglītību un profesionālo pieredzi (tostarp profesionālo pieredzi, akadēmisko kvalifikāciju un citu būtisku apmācību), tostarp visu organizāciju, kurās persona ir strādājusi, nosaukums un veids, kā arī veikto funkciju veids un termiņš, jo īpaši uzsverot darbības plānotā amata darbības jomā (pieredzi banku darbībā un/vai vadītāja amatā).

3.2 Informācijā ir jāietver iestādes paziņojums par to, vai persona ir novērtēta kā tāda, kurai ir vajadzīgā pieredze, kā minēts šajās pamatnostādnēs, un, ja tā nav, ziņas par īstenojamo apmācības plānu, tostarp ziņas par apmācības saturu, nodrošinātāju un datumu, līdz kuram apmācības plāns tiks pabeigts.

4. Reputācija, godīgums, godprātība

4.1 Sodāmības reģistri un attiecīga informācija par kriminālizmeklēšanu un tiesvedību, attiecīgām civillietām un administratīvām lietām un disciplinārsodiem, tostarp atļaušanu no uzņēmuma valdes locekļa amata, bankrota, maksātnespējas un tamlīdzīgām procedūrām, jo īpaši iesniedzot oficiālu izziņu vai jebkādu objektīvi uzticamu informācijas avotu attiecībā uz kriminālsodāmību, izmeklēšanu un tiesvedību, piemēram, trešo personu veiktas izmeklēšanas materiālus, Eiropas Savienībā reģistrēta jurista vai notāra liecības.

4.2 Izziņa par notiekoša kriminālprocesa esību vai neesību un par to, vai konkrētā persona vai jebkura tās pārvaldīta organizācija ir bijusi iesaistīta kā debitors maksātnespējas procedūrā vai tai pielīdzināmā procedūrā.

4.3 Šāda informācija:

- a. uzraudzības iestādes īstenota izmeklēšana, izpildes procedūra vai sodi, kuros attiecīgā persona ir bijusi tieši vai netieši iesaistīta;
- b. jebkāds reģistrācijas, atļaujas, dalības vai licences atteikums tirdzniecības, darījumdarbības vai profesionālās darbības īstenošanai; jebkāda reģistrācijas, atļaujas, dalības vai licences anulēšana, atsaukšana vai izbeigšana vai regulatīvas vai pārvaldības struktūras vai profesionālas struktūras vai asociācijas veikta izslēgšana;
- c. atļaušana no darba vai atbildīga amata, izslēgšana no fiduciārām attiecībām vai līdzīga situācija, vai lūgums atkāpties no šāda amata (izņemot štatu samazināšanu);
- d. vai cita kompetentā iestāde jau ir veikusi reputācijas novērtējumu personai kā līdzdalības ieguvējam vai personai, kura vada iestādes uzņēmējdarbību, norādot šādas iestādes identitāti, novērtējuma datumu un pierādījumus par novērtējuma rezultātu,

- un attiecīgās personas piekrišana, ja tā vajadzīga, šādas informācijas iegūšanai, lai
sniegto informāciju varētu apstrādāt un izmantot piemērotības novērtējumam; un
- e. vai kāda iestāde no citas, nefinanšu nozares ir jau veikusi iepriekšēju personas
novērtējumu (norādot šādas iestādes identitāti un pierādījumus par novērtējuma
rezultātu).

5. Finanšu un nefinanšu intereses

5.1 Visas finanšu un nefinanšu intereses, kas varētu radīt interešu konfliktu, ir jāatklāj,
tostarp, bet ne tikai:

- a. finanšu (piemēram, aizdevumu, akciju) un nefinanšu interešu vai attiecību (piemēram, ciešu attiecību, piemēram, kā laulātajam draugam, reģistrētajam, partneris, dzīvesbiedram, bērnam vecākam, vai citu attiecību ar personām, ar kurām ir kopīga mājvieta) starp personu un viņa/viņas tuviem radiniekiem (vai uzņēmumu, ar kuru persona ir cieši saistīta) un uzņēmumu, tā mātes vai meitasuzņēmumiem, vai jebkuru personu, kurai ir būtiska līdzdalība šajā iestādē, tostarp šo iestāžu locekļiem vai galveno funkciju izpildītājiem, apraksts;
- b. vai persona veic uzņēmējdarbību, vai personai ir komerciālas attiecības (vai tādas ir bijušas pēdējos divos gados) ar kādu no iepriekš minētajām iestādēm vai personām, vai persona ir bijusi iesaistīta tiesvedībā ar šīm iestādēm vai personām;
- c. vai personai vai viņa/viņas tuviniekiem ir pretrunīgas intereses iestādē, tās mātes vai meitasuzņēmumos;
- d. vai persona ir ierosināta kāda nozīmīga akcionāra vārdā;
- e. vai personai ir finansiālas saistības attiecībā uz iestādi, tās mātes vai meitasuzņēmumiem (izņemot hipotēkas, kas apstiprinātas atbilstoši nesaistītu pušu darījuma principam); un
- f. vai persona pēdējos divos gados ir ieņēmusi amatu ar politisku ietekmi (valsts vai vietējā līmenī).

5.2 Ja konstatē būtisku interešu konfliktu, iestāde iesniedz atskaiti par šā konflikta
apmierinošu mazināšanu vai novēršanu, tostarp atsauci uz attiecīgajām daļām iestādes
politikā attiecībā uz interešu konfliktiem vai noteiktām konfliktu vadības vai mazināšanās
procedūrām.

6. Veltītais laiks

6.1 Ir jāiesniedz visas atbilstošās un vajadzīgās ziņas, lai pierādītu, ka persona velta pietiekami
daudz laika savām pilnvarām, tostarp:

- a. informācija par minimālo laiku, kas tiks atvēlēts personas funkciju veikšanai
iestādē (gados un mēnešos);

- b. personas būtiskāko komerciālo pilnvaru saraksts, tostarp, vai piemēro *CRD IV* 91. panta 4. punktā paredzētos privileģētas vai neprivileģētas uzskaites noteikumus²⁵;
- c. ja privileģētās uzskaites noteikumus piemēro, paskaidrojums par sinerģijām starp uzņēmumiem;
- d. to pilnvarojumu saraksts, ar ko paredz galvenokārt nekomerciālas darbības vai darbības, kas ir noteiktas vienīgi personas ekonomisko interešu pārvadīšanai;
- e. uzņēmumu vai organizāciju, kurās ir šīs pilnvaras, tostarp, piemēram, kopējie aktīvi neatkarīgi no tā, vai šis uzņēmums ir iekļauts biržas sarakstā, lielums un darbinieku skaits;
- f. ar šīm pilnvarām saistīto papildu pienākumu saraksts (piemēram, komitejas priekšsēdētājs);
- g. katram pilnvarojumam veltītā laika aplēse dienās gadā; un
- h. sanāksmju skaits gadā saistībā ar katru pilnvarojumu.

7. Kolektīvās zināšanas, prasmes un pieredze

7.1 Iestādei ir jāiesniedz vadības struktūras locekļu saraksts un to attiecīgo uzdevumu un funkciju īss apraksts.

7.2 Iestādei ir jāiesniedz atskaite par vadības struktūras kolektīvās piemērotības vispārīgu novērtējumu, tostarp atskaite par to, kā persona iederas vadības struktūras vispārīgajā piemērotībā (t. i., veicot novērtējumu, izmantojot I pielikumā iekļauto piemērotības matricu vai jebkuru citu metodi, ko izvēlējusies iestāde vai pieprasījusi attiecīgā kompetentā iestāde). Tas iever jebkuru trūkumu vai nepilnību atklāšanu, kā arī to novēršanai veikto pasākumu noteikšanu.

8. Cita atbilstošā informācija ir jāiesniedz pieteikumā.

²⁵ Ja persona izmanto iespēju pildīt vairākus pilnvarojumus vienā un tajā pašā grupā vai uzņēmumos, kuros iestādei ir būtiska līdzdalība, vai iestādēs, kuras piedalās vienās un tajās pašās institucionālās aizsardzības sistēmās.