

**EIROPAS CENTRĀLĀS BANKAS LĒMUMS (ES) 2019/976****(2019. gada 29. maijs),****ar ko nosaka mērķu noteikšanas un novērtējuma sniegšanas principus kopējās uzraudzības komandās un atceļ Lēmumu (ES) 2017/274 (ECB/2019/14)**

EIROPAS CENTRĀLĀS BANKAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību,

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

tā kā:

- (1) Regulas (ES) Nr. 1024/2013 6. panta 1. punktā noteikts, ka Eiropas Centrālā banka (ECB) atbild par Vienotā uzraudzības mehānisma (VUM) efektīvu un saskaņotu darbību. Minētās regulas 79. apsvērumā norādīts, ka efektīvai uzraudzībai ir nepieciešami ļoti motivēti, labi apmācīti un objektīvi darbinieki.
- (2) Saskaņā ar Eiropas Centrālās bankas Regulas (ES) Nr. 468/2014 (ECB/2014/17)<sup>(2)</sup> 3.–6. pantu ECB vada to, kā tiek izveidotas kopējās uzraudzības komandas un noteikts to sastāvs, iekļaujot tajās ECB un nacionālo kompetento iestāžu darbiniekus. Kopējās uzraudzības komandas (KUK) darba koordināciju nodrošina KUK koordinators, kuram palīdz viens vai vairāki nacionālo kompetento iestāžu (NKI) apakškoordinatori.
- (3) Ņemot vērā KUK koordinatoru un NKI apakškoordinatoru nozīmīgo lomu NKI pārstāvošo KUK dalībnieku darba koordinēšanā, ir nepieciešams un ir samērīgi ieviest vienotu procesu mērķu noteikšanai un novērtējuma sniegšanai KUK ietvaros.
- (4) NKI apakškoordinatoru pienākumu izpildes novērtējumu iepriekš sniedza sākotnējā izmēģinājuma periodā, pamatojoties uz Eiropas Centrālās bankas Lēmumu (ES) 2016/3 (ECB/2015/36)<sup>(3)</sup>, un pēc tam turpmākajā izmēģinājuma periodā, ievērojot principus, kas noteikti Eiropas Centrālās bankas Lēmumā (ES) 2017/274 (ECB/2017/6)<sup>(4)</sup>. Ņemot vērā to, ka attiecīgais izmēģinājuma periods ir beidzies, juridiskās noteiktības dēļ Lēmums (ES) 2017/274 (ECB/2017/6) būtu jāatceļ.
- (5) Pieredze, kas gūta minētā izmēģinājuma perioda laikā, norādīja, ka KUK var būt lietderīgi īstenot novērtējuma sniegšanas mehānismu, lai nodrošinātu KUK efektīvu darbību, labāku sadarbību un dialogu un lai palielinātu uzticēšanos un atklātību šajās komandās. Tāpēc novērtējuma sniegšanas mehānisms būtu jāturpina un jāizmanto regulāri. Tomēr, lai ņemtu vērā izmaiņas, kuras jāveic novērtējuma sniegšanas mehānismā, ir jāpieņem jauns lēmums. Tādēļ Lēmums (ES) 2017/274 (ECB/2017/6) būtu jāatceļ un jāizstāj ar šo lēmumu.
- (6) Par NKI darbinieku novērtēšanu atbild tikai NKI, un par ECB darbinieku novērtēšanu atbild tikai ECB. Personāla vadībā NKI var izmantot novērtējumu, kuru KUK koordinatori sniedz NKI apakškoordinatoriem, ja tas atļauts saskaņā ar attiecīgajiem nacionālajiem tiesību aktiem, un ECB var izmantot KUK koordinatoram sniegto novērtējumu visos gadījumos saskaņā ar šo lēmumu.

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

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

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

<sup>(4)</sup> Eiropas Centrālās bankas Lēmums (ES) 2017/274 (2017. gada 10. februāris), ar ko nosaka nacionālo kompetento iestāžu apakškoordinatoru pienākumu izpildes novērtējuma sniegšanas principus un atceļ Lēmumu (ES) 2016/3 (ECB/2017/6) (OV L 40, 17.2.2017., 72. lpp.).

- (7) Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 45/2001 <sup>(5)</sup> 27. pantu notika apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraugu, kurš sniedza atzinumu 2015. gada 7. aprīlī, norādot, ka novērtējums ir vajadzīgs KUK pārvaldībai, un apstiprinot novērtējuma sniegšanas mehānismu, vienlaikus iesakot tā precīzu darbību noteikt piemērotā tiesību aktā,

IR PIEŅĒMUSI ŠO LĒMUMU.

### 1. pants

#### Definīcijas

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

### 2. pants

#### Mērķu noteikšana un novērtējuma sniegšana

1. Neierobežojot NKI kā NKI apakškoordinators darba devēja atbildību, KUK koordinatori pēc apspriešanās ar katru NKI apakškoordinators nosaka attiecīgā NKI apakškoordinators galvenos uzdevumus un mērķus.
2. KUK koordinators mērķi un kompetences tiek noteiktas ECB pienākumu izpildes pārvaldības un attīstības procesa kontekstā. Lai nodrošinātu novērtējuma sniegšanu KUK ietvaros, NKI apakškoordinators informē par tām ECB spēju attīstības sistēmā <sup>(6)</sup> noteiktajām un definētajām kompetencēm, kuras attiecas uz KUK koordinators funkciju.
3. Novērtējuma sniegšana ir abpusēja – KUK koordinators sniedz novērtējumu NKI apakškoordinators un NKI apakškoordinators sniedz novērtējumu KUK koordinators, ievērojot I pielikumā izklāstītos principus.
4. Attiecīgais KUK koordinators un attiecīgie NKI apakškoordinators kopīgi sniedz novērtējumu savai KUK kopumā par to, kā attiecīgā komanda sasniedz savus mērķus saskaņā ar I pielikumā izklāstītajiem principiem.
5. KUK koordinators un NKI apakškoordinators cenšas sniegt novērtējumu, rīkojot tikšanos klātienē.
6. Pārskata periods, kuram nosaka mērķus un sniedz novērtējumu, ir periods no katra gada 1. janvāra līdz 31. decembrim.
7. Sistēmā, kuru izmanto, lai pārvaldītu novērtējuma sniegšanas procesu, reģistrētais novērtējums ir pieejams tikai personām, kurām to nepieciešams zināt, atbilstoši kritērijiem, kas noteikti Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (ES) 2018/1725 <sup>(7)</sup>. Konkrētas ieinteresēto personu kategorijas, kurām nepieciešams zināt novērtējumu, nosaka attiecīgā datu apstrādes darbības ierakstā un konfidencialitātes paziņojumā, ko sniedz datu subjektiem.

### 3. pants

#### Atcelšana

Ar šo tiek atcelts Lēmums (ES) 2017/274 (ECB/2017/6).

<sup>(5)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 18. decembra Regula (EK) Nr. 45/2001 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Kopienas iestādēs un struktūrās un par šādu datu brīvu apriti (OV L 8, 12.1.2001., 1. lpp.).

<sup>(6)</sup> Sk. dokumentu *The ECB capability framework: the competencies*, kas pieejams [https://www.ecb.europa.eu/careers/pdf/leadership\\_competencies.en.pdf](https://www.ecb.europa.eu/careers/pdf/leadership_competencies.en.pdf).

<sup>(7)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2018/1725 (2018. gada 23. oktobris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Savienības iestādēs, struktūrās, birojos un aģentūrās un par šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Regulu (EK) Nr. 45/2001 un Lēmumu Nr. 1247/2002/EK (OV L 295, 21.11.2018., 39. lpp.).

*4. pants***Nobeiguma noteikumi**

1. Šis lēmums stājas spēkā trešajā dienā pēc tā publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.
2. Atkāpjoties no 2. panta 6. punkta, pirmais pārskata periods, kuram nosaka mērķus un sniedz novērtējumu, sākas šā lēmuma spēkā stāšanās dienā un beidzas tā paša gada 31. decembrī.

Frankfurtē pie Mainas, 2019. gada 29. maijā

*ECB Padomes vārdā –*  
*ECB priekšsēdētājs*  
Mario DRAGHI

*I PIELIKUMS***Mērķu noteikšanas un novērtējuma sniegšanas principi vienotā uzraudzības mehānisma kopīgajās uzraudzības komandās***1. princips***Mērķu noteikšana**

1. Neierobežojot NKI kā NKI apakškoordinators darba devēja atbildību, katra pārskata perioda sākumā vai gadījumos, kuros NKI apakškoordinators ir pievienojies KUK, KUK koordinators pēc apspriešanās ar NKI apakškoordinators nosaka katra NKI apakškoordinators galvenos uzdevumus un mērķus.
2. KUK koordinators un NKI apakškoordinators kopīgi nosaka komandas mērķus un katru gadu paziņo šos mērķus KUK sanāsmē, kura notiek katra pārskata perioda sākumā vai tad, kad izveidota jauna KUK.
3. NKI apakškoordinators uzdevumus un uzdevumus var reģistrēt sistēmā, kuru izmanto, lai pārvaldītu novērtējuma sniegšanas procesu.

*2. princips***Novērtējuma sniegšana**

1. KUK koordinators vismaz reizi gadā un jebkurā gadījumā pēc pārskata perioda beigām klātienē sniedz novērtējumu NKI apakškoordinators par to, kā viņi un viņu komandas sasniegusi savus attiecīgos mērķus. Šajā novērtējumā ņem vērā II pielikumā izklāstītās kompetences.
2. NKI apakškoordinators vismaz reizi gadā un jebkurā gadījumā pēc pārskata perioda beigām klātienē sniedz novērtējumu KUK koordinators par to, kā tas koordinē KUK. Šajā novērtējumā ņem vērā ECB spēju attīstības sistēmā izklāstītās kompetences.
3. Novērtējumus, kurus KUK koordinators un NKI apakškoordinators snieguši, kā aprakstīts 2.1. un 2.2. principā, pēc sistēmā veikta novērtējuma saņēmēja pieprasījuma reģistrē sistēmā, kuru izmanto, lai pārvaldītu novērtējuma sniegšanas procesu.
4. KUK koordinators un NKI apakškoordinators kopīgi sniedz novērtējumu savai KUK par to, kā komanda sasniegusi savus mērķus. Šo novērtējumu KUK sniedz vismaz reizi gadā KUK sanāsmē un jebkurā gadījumā pēc pārskata perioda beigām.
5. Lai nodrošinātu nepārtrauktu dialogu, KUK koordinators katram NKI apakškoordinators sniedz norādījumus un nepārtrauktu novērtējumu visa gada garumā.
6. KUK koordinators un NKI apakškoordinators sniedz norādījumus un nepārtrauktu novērtējumu savai komandai visa gada garumā.

*3. princips***Pieklūve sistēmā reģistrētajam novērtējumam**

1. Pieklūve novērtējumam, kas reģistrēts sistēmā, kuru izmanto, lai pārvaldītu novērtējuma sniegšanas procesu, ir KUK koordinators un NKI apakškoordinators.
2. ECB personālam, izņemot KUK koordinators un procesa administratoru, pieklūvi novērtējumam, kas reģistrēts sistēmā, kuru izmanto, lai pārvaldītu novērtējuma sniegšanas procesu, var atļaut, pamatojoties uz nepieciešamības zināt principu saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2018/1725.

3. NKI apakškoordinators novērtējumu, kas reģistrēts sistēmā, kuru izmanto, lai pārvaldītu novērtējuma sniegšanas procesu, ja tāds ir pieejams, pēc attiecīgās NKI pieprasījuma dara tai pieejamu, un attiecīgā NKI to var izmantot:
  - a) lai veicinātu tās personāla pārvaldību, ja to pieļauj piemērojamie nacionālie tiesību akti;
  - b) kā informāciju KUK apakškoordinators profesionālās attīstības vajadzību, tostarp apmācības vajadzību, noteikšanai saskaņā ar NKI iekšējiem noteikumiem;
  - c) pienākumu izpildes novērtējumu sagatavošanai, ja to pieļauj attiecīgie nacionālie tiesību akti.
4. Piekluve novērtējumam, t.sk. tā pārsūtīšanai, NKI tiek piešķirta saskaņā ar Regulas (ES) 2018/1725 9. panta 1. punkta a) apakšpunktu. Ja tiek saņemti pieprasījumi par novērtējumiem un tiek veikta to pārsūtīšana, par to attiecīgi informē attiecīgo NKI apakškoordinators.

#### 4. princips

##### **Saistībā ar novērtējuma sniegšanu apstrādāto personas datu aizsardzība**

1. Visus personas datus, kas saistīti ar mērķu noteikšanu un novērtējuma sniegšanu par to, kā šie mērķi sasniegti, ECB apstrādā saskaņā ar Regulu (ES) 2018/1725.
2. Personas datus, kas saistīti ar mērķu noteikšanu un novērtējuma sniegšanu par to, kā šie mērķi ir sasniegti, izmanto tikai 3. principā minētajos nolūkos, un tos var glabāt ne ilgāk kā piecus gadus.

---

## II PIELIKUMS

**Vum strādājošajiem darbiniekiem īpaši nozīmīgo kompetenču saraksts**

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

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

**Sadarbība.** Pastāvīgu uz sadarbību vērstu darba attiecību ar kolēģiem izveide un uzturēšana, lai sasniegtu komandas VUM mērķus, ņemot vērā to Eiropas dimensiju. Efektīvu savstarpējo attiecību attīstīšana un uzturēšana, lai veicinātu un atbalstītu komandas darbu. Aktīva datu, informācijas un zināšanu sniegšana komandas dalībniekiem.

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

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

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

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

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