

EBA/PN/2021/06

ESMA35-36-2319

2021. gada 2. jūlijs

Pamatnostādnes

par vadības struktūras locekļu un
personu, kas veic pamatfunkcijas,
piemērotības novērtējumu

1. Atbilstība un pārskatu sniegšanas pienākumi

Pamatnostādņu statuss

1. Šīs pamatnostādnes ir izdotas saskaņā ar EUI regulas 16. pantu¹. Saskaņā ar 16. panta 3. punktu kompetentās iestādes un finanšu iestādes dara visu iespējamo, lai ievērotu pamatnostādnes.
2. Šajās pamatnostādnēs ir izklāstīta atbilstoša uzraudzības prakse Eiropas Finanšu uzraudzības sistēmā un tas, kā ir jāpiemēro Savienības tiesību akti. Kompetentajām iestādēm, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes, tās jāievēro, vajadzības gadījumā iekļaujot tās savā uzraudzības praksē (piemēram, grozot savu tiesisko regulējumu vai uzraudzības procesus), tostarp gadījumos, kad pamatnostādnes ir vērstas galvenokārt uz iestādēm.

Prasība sniegt pārskatus

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 [18.12.2021]. ir jāpaziņo EBI un EVTI, vai tās pilda vai plāno pildīt šīs pamatnostādnes, vai arī jānorāda to nepildīšanas iemesli. Ja līdz minētajam termiņam netiks sniegts nekāds paziņojums, EBI un EVTI uzskatīs, ka kompetentā iestāde neatbilst prasībām. Paziņojumi ir jānosūta EBI tīmekļa vietnē pieejamajā veidlapā uz adresi compliance@eba.europa.eu ar atsauci "EBA/GL/2021/06" un EVTI tīmekļa vietnē pieejamajā veidlapā uz adresi managementbody.guidelines@esma.europa.eu ar atsauci "ESMA35-36-2319". Paziņojumi jāiesniedz personām, kurām ir attiecīgas pilnvaras ziņot par atbilstību savas kompetentās iestādes vārdā. Par jebkādam izmaiņām atbilstības statusā jāziņo arī 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, darbības joma un definīcijas

Priekšmets

5. Šīs pamatnostādnes sīkāk precizē saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 12. punktu² un Direktīvas 2014/65/ES 9. panta 1. punkta otro daļu³ prasības vadības struktūras locekļu piemērotībai, jēdzieniem par pietiekamu laiku; vadības struktūras locekļa godīgumu, godprātību un neatkarību; vadības struktūras locekļu viedokļu neatkarību, atbilstīgām kolektīvajām zināšanām, iemaņām un pieredzi; un pietiekamiem cilvēkresursiem un finanšu resursiem, kas paredzēti šādu locekļu ievadīšanai un apmācībai. Arī daudzveidības jēdziens, kas jāņem vērā, izvēloties vadības struktūras locekļus, ir precizēts saskaņā ar iepriekš minētajiem pantiem.
6. Pamatnostādnēs ir arī precizēti elementi attiecībā uz iekšējās kontroles funkciju vadītāju un finanšu direktora (*CFO*) piemērotību, ja tie neietilpst vadības struktūrā, un, ja tos identificē, pamatojoties uz minēto iestāžu uz risku balstītu pieeju, citu personu, kas veic pamatfunkcijas, kā daļu no pārvaldības kārtības, kas minēta 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 par saistītajiem novērtēšanas procesiem, pārvaldības politiku un praksi, tostarp neatkarības principu, kas piemērojams konkrētiem vadības struktūras locekļiem, veicot uzraudzības funkcijas.

Adresāti

7. Šīs pamatnostādnes ir adresētas kompetentajām iestādēm, kā definēts Regulas 1093/2010 4. panta 2. punkta i) apakšpunktā un Regulas (ES) Nr. 1095/2010 4. panta 3. punkta i) apakšpunktā, finanšu iestādēm, kā definēts minētās regulas 4. panta 1. punktā, kas ir iestādes, kā definēts Direktīvas 2013/36/ES 3. panta 1. punkta 3) apakšpunktā, attiecoties arī uz šīs direktīvas 3. panta 3. punktu un finanšu tirgus dalībniekiem, kā definēts Regulas (ES) Nr. 1095/2010 4. panta 1. punktā, kas ir ieguldījumu brokeru sabiedrības, kā definēts Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. punkta 1) apakšpunktā (“iestādes”).

Piemērošanas joma

8. Ja vien nav norādīts citādi, kas tieši attiecas vai nu uz KPD iestādēm vai attiecīgajām iestādēm, šīs pamatnostādnes attiecas uz visām tajās definētajām iestādēm.

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.).

9. KPD iestādēm, uz kurām attiecas Direktīva 2013/36/ES, ir jāievēro šīs pamatnostādnes individuāli, subkonsolidēti un konsolidēti, tostarp to meitasuzņēmumiem, uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, pat ja tie veic uzņēmējdarbību trešā valstī, tostarp ārzonas finanšu centros, saskaņā ar minētās direktīvas 109. pantu.
10. Pamatnostādņu mērķis ir aptvert visas pastāvošās vadības struktūras, un tajās nav atbalstīta neviena konkrēta struktūra. Pamatnostādnes neskar vispārējo kompetenču sadalījumu saskaņā ar valsts uzņēmējdarbības tiesībām. Attiecīgi tās jāpiemēro neatkarīgi no izmantotajām vadības struktūrām (vienotā un/vai divu līmeņu vadības struktūra un/vai citas struktūras) 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 (bez izpildes pilnvarām)⁴.
11. Visā pamatnostādņu tekstā tiek lietots termins “vadības struktūra kā vadības veicēja” un termins “vadības struktūra kā uzraudzības veicēja”, neatsaucoties ne uz vienu konkrētu pārvaldības struktūru, un atsauces uz vadības (izpildu) vai uzraudzības (bez izpildes funkcijām) funkciju jāizprot kā atsauces uz struktūrām vai vadības struktūru locekļiem, kuri atbild par attiecīgo struktūrvienību saskaņā ar valsts tiesību sistēmu.
12. Dalībvalstīs, kurās vadības struktūra daļēji vai pilnībā deleģē izpildfunkcijas personai vai iekšējai izpildstruktūrai (piemēram, izpilddirektoram (*CEO*), vadības grupai vai izpildkomitejai), personas, kas veic minētās izpildfunkcijas, pamatojoties uz minēto deleģēšanu, ir jāuzskata par tādām, kas veido vadības struktūras vadības funkciju. Šajās pamatnostādnēs jebkura atsauce uz vadības struktūru tās vadības funkcijās ir jāsaprot kā atsauce arī uz šādas izpildstruktūras locekļiem vai izpilddirektoru, kā definēts šajās pamatnostādnēs, pat ja tie nav izvirzīti vai iecelti par iestādes pārvaldes struktūras vai struktūru oficiālajiem locekļiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem.
13. Dalībvalstīs, kurās dažus pienākumus, kas šajās pamatnostādnēs uzticēti vadības struktūrai, tieši veic iestādes akcionāri, locekļi vai īpašnieki, nevis vadības struktūra, iestādēm ir jānodrošina, ka šie pienākumi un ar tiem saistītie lēmumi tiek īstenoti, cik vien iespējams, saskaņā ar pamatnostādnēm, kas piemērojamas vadības struktūrai.
14. Šajās pamatnostādnēs izmantotās izpilddirektora, finanšu direktora un personu, kas veic pamatfunkcijas, definīcijas ir tikai funkcionālas un nav paredzētas, lai uzliktu par pienākumu iecelt šādas amatpersonas vai izveidot šādus amatus, ja vien tas nav paredzēts attiecīgajos ES vai valsts tiesību aktos.
15. Visās atsaucēs uz “riskiem” šajās pamatnostādnēs ir jāiekļauj arī noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas riski un vides, sociālie un pārvaldības riska faktori.

⁴ Skatīt arī Direktīvas 2013/36/ES 56. apsvērumu.

Definīcijas

16. Ja vien nav norādīts citādi, Direktīvā 2013/36/ES, Regulā (ES) 575/2013 un Direktīvā 2014/65/ES lietotajiem un definētajiem terminiem ir tāda pati nozīme pamatnostādnēs. Papildus šajās pamatnostādnēs piemēro šādas definīcijas.

Akcionārs	ir persona, kurai pieder iestādes akcijas, vai citi iestādes īpašnieki vai dalībnieki atkarībā no iestādes juridiskās formas.
Apmācība	ir jebkura iniciatīva vai programma, lai pastāvīgi vai uz <i>ad hoc</i> pamata uzlabotu vadības struktūras locekļu iemaņas, zināšanas vai kompetenci.
Attiecīgās iestādes	ir iestādes, kā definēts Direktīvas 2013/36/ES 3. panta 1. punkta 3. apakšpunktā, ņemot vērā arī minētās direktīvas 3. panta 3. punktu, un ieguldījumu brokeru sabiedrības, kas definētas Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. punkta 1) apakšpunktā un kas neatbilst visiem nosacījumiem, lai tās varētu uzskatīt par mazām un savstarpēji nesaistītām ieguldījumu brokeru sabiedrībām saskaņā ar Regulas (ES) 2019/2033 12. panta 1. punktu.
Daudzveidība	ir situācija, kad vadības struktūras locekļu īpašības, tostarp viņu vecums, dzimums, ģeogrāfiskā izcelsme un izglītība un profesionālā pieredze, atšķiras tādā mērā, ka vadības struktūrā ir iespējami dažādi viedokļi.
Direktora amats	ir iestādes vai citas juridiskas personas vadības struktūras locekļa amats. Ja vadības struktūru atkarībā no vienības juridiskās formas veido viena persona, šo amatu arī uzskata par direktora amatu.
Direktora bez izpildpilnvarām amats	ir direktora amats, kurā persona ir atbildīga par vadības lēmumu pieņemšanas pārraudzību un uzraudzību bez izpildpilnvarām iestādē.
Finanšu direktors (CFO)	ir persona, kura ir kopumā atbildīga par visu šādu darbību vadīšanu — finanšu līdzekļu pārvaldība, finanšu plānošana un finanšu pārskatu sniegšana.
Ģeogrāfiskā izcelsme	ir reģions, kurā persona ieguvusi kultūras, izglītības vai profesionālo pieredzi.
Iekšējās kontroles funkciju vadītāji	ir augstākā hierarhiskā līmeņa personas, kas atbild par neatkarīgas riska pārvaldības, darbības atbilstības un

	iekšējās revīzijas funkciju ikdienas darbības efektīvu pārvaldību.
Iestādes	ir iestādes, kā definēts Direktīvas 2013/36/ES 3. panta 1. punkta 3. apakšpunktā, ņemot vērā arī minētās direktīvas 3. panta 3. punktu, un ieguldījumu brokeru sabiedrības, kā tās definētas Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. punkta 1) apakšpunktā.
Ievadīšana darbā	ir jebkura iniciatīva vai programma, lai sagatavotu personu konkrētam jaunam vadības struktūras locekļa amatam.
Izpilddirektora amats	ir direktora amats, kurā persona ir atbildīga par iestādes uzņēmējdarbības efektīvu vadīšanu.
Izpilddirektors (CEO)	ir persona, kas ir atbildīga par iestādes kopējo uzņēmējdarbības vadību un koordināciju.
Konsolidācijas iestāde	ir iestāde, kurai ir jāievēro prudenciālās prasības, pamatojoties uz konsolidēto situāciju saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 pirmās daļas II sadaļas 2. Nodaļu ⁵ vai ar prudenciālajām prasībām, pamatojoties uz konsolidēto situāciju saskaņā ar Regulas (ES) 2019/2033 7. pantu.
KPD iestādes	ir iestādes, kā definēts Direktīvas 2013/36/ES 3. panta 1. punkta 3. apakšpunktā un ņemot vērā minētās direktīvas 3. panta 3. punktu, un ieguldījumu brokeru sabiedrības, kas definētas Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. punkta 1) apakšpunktā, kurām piemēro Direktīvas 2019/2034 2. panta 2. punktu.
Loceklis	nozīmē, ka tas ir izvirzīts vai iecelts vadības struktūras loceklis.
Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas/terorisma finansēšanas novēršanas uzraugs	ir kompetentā iestāde, kas ir atbildīga par uzraudzību pār to, kā iestādes ievēro Direktīvas (ES) 2015/849 noteikumus.
Nozīmīgas KPD iestādes	ir Direktīvas 2013/36/ES 131. pantā minētās KPD iestādes (globālās sistēmiski nozīmīgās iestādes (G-SNI) un citas sistēmiski nozīmīgas iestādes (C-SNI) un attiecīgā gadījumā citas KPD iestādes, ko nosaka kompetentā iestāde vai valsts tiesību akti, pamatojoties uz novērtējumu par iestāžu lielumu un iekšējo organizāciju

⁵ Sk. arī RTS par prudenciālo konsolidāciju saskaņā ar tālāk minētajiem elementiem:
https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

un to darbību būtību, darbības jomu un sarežģītību, un Direktīvas 2013/36/ES 91. panta vajadzībām finanšu pārvaldītājsabiedrībām un jauktām finanšu pārvaldītājsabiedrībām, kas atbilst vienam no iepriekš minētajiem nosacījumiem.

Personāls

ir visi iestādes darbinieki un tās meitasuzņēmumu, kas ir tās konsolidācijas tvērumā, tostarp meitasuzņēmumu, uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, darbinieki un visi vadības struktūras locekļi, kas pilda vadības funkciju un uzraudzības funkciju.

Personas, kas veic pamatfunkcijas

ir personas, kurām ir būtiska ietekme uz iestādes vadību, bet kuras nav ne vadības struktūras locekļi, ne *CEO*. Tie ietver iekšējās kontroles funkciju vadītājus un *CFO*, ja tie nav vadības struktūras locekļi, un, ja attiecīgās iestādes to nosaka, izmantojot uz risku balstītu pieeju, — citas personas, kas pilda pamatfunkcijas.

Citas personas, kas pilda pamatfunkcijas, varētu būt nozīmīgu uzņēmējdarbības jomu, Eiropas Ekonomikas zonas/Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas filiāļu, trešo valstu meitasuzņēmumu un citu iekšējo funkciju vadītāji.

Piemērotība

ir pakāpe, kādā tiek uzskatīts, ka personai ir laba reputācija un — individuāli un kopā ar citām personām — atbilstošas zināšanas, iemaņas un pieredze savu pienākumu veikšanai. Piemērotība attiecas arī uz katras personas godīgumu, godprātību un neatkarību un tās spēju veltīt pietiekami daudz laika savu pienākumu veikšanai.

Prudenciālā konsolidācija

ir Direktīvā 2013/36/ES un Regulā (ES) Nr. 575/2013 izklāstīto prudenciālo noteikumu konsolidēta vai subkonsolidēta piemērošana saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 1. daļas 2. sadaļas 2. nodaļu.

Sarakstā iekļautās attiecīgās iestādes un biržas sarakstā iekļautās iestādes

ir attiecīgās iestādes vai attiecīgi iestādes, kuru finanšu instrumentus atļauts tirgot regulētā tirgū, kā minēts sarakstā, kas EVTI jāpublicē saskaņā ar Direktīvas 2014/65/ES 56. pantu, vienā vai vairākās dalībvalstīs.⁶

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/65/ES (2014. gada 15. maijs) 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.).

3. Īstenošana

Piemērošanas datums

17. Šīs pamatnostādnes piemēro no 2021. gada 31. decembra.

Atcelšana

EBI 2017. gada 26. septembra pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu un personu, kas veic pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu (EBA/GL/2017/12) tiek atceltas no 2021. gada 31. decembra.

4. Pamatnostādnes

I nodaļa — Samērīguma principa piemērošana

18. Samērīguma principa mērķis ir saskaņot pārvaldības kārtību ar iestādes individuālo riska profilu un uzņēmējdarbības modeli un ņemt vērā atsevišķo pozīciju, kurai veic novērtējumu, lai efektīvi sasniegtu regulatīvo prasību mērķus.
19. 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. Iestādēm jāņem vērā, ka iestādes lielums vai sistēmiskais nozīmīgums pats par sevi nevar liecināt par to, cik lielā mērā iestāde ir pakļauta riskiem. 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.
20. Visiem vadības struktūras locekļiem un personām, kuras pilda pamatfunkcijas, jebkurā gadījumā ir jābūt pietiekami 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.
21. Lai piemērotu proporcionalitātes principu un nodrošinātu Direktīvā 2013/36/ES un Direktīvā 2014/65/ES noteikto pārvaldības prasību pienācīgu īstenošanu, kas ir sīkāk izklāstīta šajās pamatnostādnēs, iestādēm un kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā šādi kritēriji:
 - a. iestādes lielums bilances kopsummas izteiksmē, klienta turētie vai pārvaldītie aktīvi un/vai iestādes vai tās meitasuzņēmumu apstrādāto darījumu apjoms prudenciālās konsolidācijas jomā;
 - b. iestādes juridiskā forma, tostarp tas, vai iestāde ir vai nav daļa no grupas, un, ja ir, tad grupas proporcionalitātes novērtējums;
 - c. vai iestāde ir iekļauta biržas sarakstā;
 - d. iestādes apstiprināto darbību un sniegto pakalpojumu veids (sk. arī Direktīvas 2013/36/ES 1. pielikumu un Direktīvas 2014/65/ES 1. pielikumu);
 - e. iestādes ģeogrāfiskā klātbūtne un darbības apmērs katrā jurisdikcijā;

- f. pamatā esošais uzņēmējdarbības 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 attiecīgā gadījumā izmantot iekšējos modeļus kapitāla prasību mērīšanai;
- i. klientu veids⁷; un
- j. iestādes piedāvāto produktu, līgumu vai instrumentu raksturs un sarežģītība.

II sadaļa — Iestāžu veikto piemērotības novērtējumu tvērums

1. Iestāžu novērtējums par vadības struktūras locekļu individuālo piemērotību

22. 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. tiem iesniedzot pieteikumu atļaujas saņemšanai, lai uzsāktu uzņēmējdarbību;
- b. ja vadības struktūras sastāvā notiek būtiskas izmaiņas, tostarp:
 - i. ja tiek iecelti jauni vadības struktūras locekļi, tostarp tiešas vai netiešas līdzdalības gadījumā vai ja palielinās būtiska līdzdalība iestādē⁸. Šis novērtējums ir jāattiecina tikai uz jaunieceltajiem locekļiem;
 - ii. atkārtoti ieceļot amatā vadības struktūras locekļus, ja ir mainījušās amata prasības vai ja valdes locekli ieceļ citā vadības struktūras amatā. Šim novērtējumam ir jāattiecas vienīgi uz tiem locekļiem, kuri ieņem citu amata vietu, un uz attiecīgo aspektu analīzi, ņemot vērā amata papildu prasības;

⁷ 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 atbilstīgs darījumu partneris rīkojas kā klients, kā aprakstīts minētās direktīvas 30. pantā.

⁸ 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 veidiem, 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

- c. pastāvīgi saskaņā ar 26. un 27. punktu.
23. Vadības struktūras locekļu individuālās piemērotības sākotnējais un pastāvīgais novērtējums ir iestāžu atbildība, neietekmējot novērtējumu, ko veic kompetentās iestādes uzraudzības nolūkos.
24. Iestādēm jo īpaši ir jāizvērtē, vai dalībniekiem:
- ir pietiekami laba reputācija;
 - ir pietiekamas zināšanas, iemaņas un pieredze savu pienākumu pildīšanai;
 - piemīt spēja rīkoties godīgi, godprātīgi un neatkarīgi, lai vajadzības gadījumā efektīvi novērtētu un apstrīdētu vadības struktūras lēmumus, pildot vadības funkcijas, un citus attiecīgus vadības lēmumus un efektīvi pārraudzītu un uzraudzītu vadības lēmumu pieņemšanu;
 - ir iespēja veltīt pietiekami daudz laika savu funkciju veikšanai iestādē un, ja iestāde ir nozīmīga, neatkarīgi no tā, vai ir ievērots direktora amata ierobežojums saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 3. punktu.
25. 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.
26. 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:
- ja ir bažas par vadības struktūras locekļu individuālo vai kolektīvo piemērotību;
 - ja ir būtiska ietekme uz vadības struktūras locekļa vai iestādes reputāciju, tostarp gadījumos, kad locekļi neievēro iestādes interešu konfliktu politiku;
 - ja ir pamatots iemesls aizdomām, ka ir izdarīta vai tiek veikta noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācija vai terorisma finansēšana, vai ka saistībā ar šo iestādi ir paaugstināts minēto darbību risks, un jo sevišķi situācijās, kad iestāde:
 - nav īstenojusi pienācīgu iekšējo kontroli vai pārraudzības mehānismus, lai uzraudzītu un mazinātu noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas riskus (piemēram, tos, ko identificē ar uzraudzības konstatējumiem klātienē vai neklātienē pārbaudēs, uzraudzības dialogā vai saistībā ar sankcijām);

- ii. izcelsmes dalībvalstī vai uzņēmējā dalībvalstī vai trešā valstī ir konstatēts, ka tā ir pārkāpusi **noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas novēršanas** pienākumus;
 - iii. ir būtiski mainījusi savu saimniecisko darbību vai uzņēmējdarbības modeli tādā veidā, kas liek domāt, ka tās pakļautība **noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorismanoziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas** riskam ir ievērojami palielinājusies; vai
- d. jebkurā gadījumā, kas citādi var būtiski ietekmēt vadības struktūras locekļa piemērotību.
27. 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 būtiskas aktivitātes, tostarp politiskās aktivitātes.
28. Iestādēm piemērotības novērtējumi jābalsta uz III sadaļā definētajiem jēdzieniem, ņemot vērā vadības struktūras daudzveidību, kā norādīts V sadaļā, un ir jāsteno piemērotības politika un procesi, kā noteikts attiecīgi VI un VII sadaļā.

2. Iestāžu veiktais vadības struktūras kolektīvās piemērotības novērtējums

29. Iestādēm, pildot Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 7. punktā noteikto pienākumu, jānodrošina, ka vadības struktūrai vienmēr ir pietiekamas zināšanas, iemaņas un pieredze, lai tā varētu izprast iestādes darbības, tostarp galvenos riskus. Neatkarīgi no pieredzes, zināšanu un prasmju prasības katram vadības struktūras loceklim, iestādēm jānodrošina, ka vadības struktūras kopējais sastāvs atspoguļo pietiekami plašu zināšanu, prasmju un pieredzes spektru, lai izprastu iestādes darbību, tai skaitā galvenos riskus.
30. Iestādēm jānovērtē vai jāpārvērtē vadības struktūras kolektīvā piemērotība, jo īpaši:
- a. tām iesniedzot pieteikumu atļaujas saņemšanai, lai uzsāktu uzņēmējdarbību, ieskaitot situācijās, kad ir atļautas papildu darbības;
 - b. ja vadības struktūras sastāvā notiek būtiskas izmaiņas, tostarp:
 - i. ja tiek iecelti jauni vadības struktūras locekļi, tai skaitā tiešas vai netiešas līdzdalības gadījumā vai ja palielinās būtiska līdzdalība iestādē⁹;
 - ii. atkārtoti ieceļot amatā vadības struktūras locekļus, ja ir mainījušās amata prasības vai ja locekļi ir iecelti citā vadības struktūras amatā;
 - iii. ja ieceltie vai atkārtoti ieceltie locekļi vairs nav vadības struktūras locekļi;

⁹ Skatīt 17. zemsvītras piezīmi.

c. pastāvīgi saskaņā ar 31. punktu.

31. Iestādēm atkārtoti jānovērtē vadības struktūras locekļu kolektīvā piemērotība, jo īpaši šādos gadījumos:

a. ja iestādes uzņēmējdarbības modelis, vēlme uzņemt risku vai stratēģija vai struktūra ir būtiski mainījusies individuālā vai grupas līmenī;

b. kā daļa no vadības struktūras veiktās iekšējās pārvaldības kārtības pārskatīšanas;

c. ja ir pamatots iemesls aizdomām, ka saistībā ar šo iestādi ir veikta vai tiek veikta nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšana vai teroristu finansēšana vai ir mēģināts to darīt, vai pastāv paaugstināts risks, sevišķi situācijās, kad pieejamā informācija liecina, ka iestāde:

i. nav īstenojusi pienācīgu iekšējo kontroli vai pārraudzības mehānismus, lai uzraudzītu un mazinātu noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorismanoziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas riskus (piemēram, tos, ko identificē ar uzraudzības konstatējumiem pārbaudēs uz vietas vai attālināti veiktās pārbaudēs, uzraudzības dialogā vai saistībā ar sankcijām);

ii. ir konstatēts, ka tā ir pārkāpusi savas saistības attiecībā uz nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un teroristu finansēšanas novēršanu piederības dalībvalstī vai uzņēmējā dalībvalstī vai trešā valstī; vai

iii. ir būtiski mainījusi savu saimniecisko darbību vai uzņēmējdarbības modeli tādā veidā, kas liek domāt, ka tās pakļautība noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorismanoziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas riskam ir ievērojami palielinājusies;

d. jebkurā gadījumā, kas citādi var būtiski ietekmēt vadības struktūras kolektīvo piemērotību.

32. Ja tiek veikta kolektīvās piemērotības atkārtoti novērtējumi, iestādēm savā novērtējumā galvenā uzmanība jāpievērš attiecīgajām izmaiņām iestādes uzņēmējdarbībā, stratēģijās un riska profilā un pienākumu sadalījumā vadības struktūrā, kā arī to ietekmei uz vadības struktūras nepieciešamajām kolektīvajām zināšanām, prasmēm un pieredzi.

33. Iestāžu piemērotības novērtējumi jābalsta uz III sadaļā definētajiem jēdzieniem un jāīsteno piemērotības politika un procesi, kā izklāstīts VI un VII sadaļā.

34. Vadības struktūras sākotnējās un pastāvīgās kolektīvās piemērotības novērtēšana ir iestāžu atbildība. Ja novērtējumu uzraudzības nolūkos veic arī kompetentās iestādes, atbildība par vadības struktūras kolektīvās piemērotības novērtēšanu un nodrošināšanu paliek iestāžu ziņā.

3. Attiecīgo iestāžu veiktais personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtējums

35. Lai gan visām iestādēm ir jānodrošina, ka to darbinieki spēj pienācīgi veikt savas funkcijas, attiecīgajām iestādēm ir īpaši jānodrošina, ka personām, kas pilda pamatfunkcijas, ir pietiekami laba reputācija, godīgums un godprātība un ka viņiem vienmēr ir pietiekamas zināšanas, iemaņas un pieredze amata pildīšanai, un jānovērtē iepriekš minētie elementi, jo īpaši:

- a. tiem iesniedzot pieteikumu atļaujas saņemšanai;
- b. ieceļot jaunas personas, kas pilda pamatfunkcijas, tostarp tiešas vai netiešas līdzdalības vai būtiskas līdzdalības palielināšanas rezultātā iestādē;
- c. vajadzības gadījumā saskaņā ar 36. punktu.

36. Attiecīgajām iestādēm ir pastāvīgi jāuzrauga personu, kas veic pamatfunkcijas, reputācija, godīgums, godprātība, zināšanas, iemaņas un pieredze, lai, ņemot vērā visus attiecīgos jaunus faktus, noteiktu situācijas, kurās ir jāveic atkārtota novērtēšana. Jo īpaši atkārtota novērtēšana ir jāveic šādos gadījumos:

- a. ja pastāv bažas par to piemērotību;
- b. ja ir būtiska ietekme uz personas reputāciju;
- c. ja ir pamatots iemesls aizdomām, ka ir izdarīta vai tiek veikta nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšana vai teroristu finansēšana, vai ka saistībā ar šo iestādi ir paaugstināts minēto darbību risks, un jo sevišķi situācijās, kad iestāde:
 - i. nav īstenojusi pienācīgu iekšējo kontroli vai pārraudzības mehānismus, lai uzraudzītu un mazinātu noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorismanoziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas riskus (piemēram, tos, ko identificē ar uzraudzības konstatējumiem klātienē vai neklātienē pārbaudēs, uzraudzības dialogā vai saistībā ar sankcijām);
 - ii. ir pārkāpusi savas saistības attiecībā uz nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanas un teroristu finansēšanas novēršanu piederības valstī vai ārvalstīs; vai
 - iii. ir būtiski mainījusi savu saimniecisko darbību vai uzņēmējdarbības modeli tādā veidā, kas liek domāt, ka tās pakļautība noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas riskam ir ievērojami palielinājusies;
- d. kā daļa no vadības struktūras veiktās iekšējās pārvaldības kārtības pārskatīšanas;
- e. jebkurā gadījumā, kas citādi var būtiski ietekmēt indivīda piemērotību.

37. Personas, kas veic pamatfunkcijas, individuālās reputācijas, godīguma, godprātības, zināšanu, prasmju un pieredzes novērtējumam jābalstās uz tiem pašiem kritērijiem, ko piemēro šādu vadības struktūras locekļu piemērotības prasību novērtēšanai. Novērtējot zināšanas, iemaņas un pieredzi, ir jāņem vērā konkrētā amata loma un pienākumi.
38. Personu, kas veic pamatfunkcijas, sākotnējās un pastāvīgās piemērotības novērtēšana ir iestāžu pienākums. Ja dažu personu, kas veic pamatfunkcijas, novērtēšanu uzraudzības nolūkos veic arī kompetentās iestādes, atbildība novērtēt un nodrošināt minēto personu, kas veic pamatfunkcijas, piemērotību joprojām paliek iestāžu ziņā.

III sadaļa — Atbilstības jēdzieni, kas uzskaitīti Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 12. punktā

4. Vadības struktūras locekļa apņemšanās veltīt pietiekami daudz laika

39. Iestādēm ir jānovērtē, vai vadības struktūras loceklis spēj veltīt pietiekami daudz laika savu funkciju un pienākumu pildīšanai, tostarp lai saprastu iestādes darbību, galvenos riskus un saistību starp uzņēmējdarbības un riska stratēģiju. Ja personai ir pilnvaras nozīmīgā KPD 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.
40. 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.
41. Novērtējot, vai loceklis velta pietiekami daudz laika, iestādēm ir jāņem vērā vismaz turpmāk minētais:
- 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;
 - uzņēmuma, kurā loceklis ieņem vadošu amatu, darbību apmērs, veids, joma un sarežģītība, jo īpaši, vai uzņēmums nav ES uzņēmums;
 - locekļa ģeogrāfiskā klātbūtne un pienākumu pildīšanai nepieciešamais ceļā pavadītais laiks;
 - vadības struktūrai plānoto sanāksmju skaits;

- e. vadošie amati organizācijās, kuru pamatmērķi nav komerciāli un kurās vadošos amatus ieņem šis loceklis;
 - 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 un citas funkcijas un attiecīgas darbības gan finanšu nozarē, gan ārpus tās un gan ES, gan ārpus tās;
 - i. nepieciešamo ievadīšanu un apmācību;
 - j. citi attiecīgie locekļa pienākumi iestādēs, kas jāņem vērā, vērtējot, vai locekļa veltītais laiks ir pietiekams; un
 - k. pieejamais attiecīgais standarts veltītajam laikam, tostarp EBI nodrošinātais standarts¹⁰.
42. Iestādēm rakstiski jāreģistrē vadības struktūras dažādo amatu lomas, pienākumi un nepieciešamās spējas, kā arī paredzamais laiks, kas vajadzīgs katram amatam, ņemot vērā arī vajadzību veltīt pietiekamu laiku ievadīšanai amatā un apmācībai. Šajā nolūkā mazākas un mazāk sarežģītas iestādes var nošķirt paredzamo laika ieguldījumu tikai starp direktoriem ar izpildpilnvarām un direktoriem bez izpildpilnvarām.
43. Vadības struktūras loceklis jāinformē par paredzamo laiku, kas nepieciešams, lai pildītu savus pienākumus. Iestādes var pieprasīt loceklim apstiprināt, ka viņš šo laiku var veltīt amatam.
44. Iestādēm jāuzrauga, vai vadības struktūras locekļi velta pietiekami daudz laika savu funkciju veikšanai. Sanāksmju sagatavošana, piedalīšanās un locekļu aktīva iesaistīšana vadības struktūras sanāksmēs ir laika atvēršanas rādītāji.
45. Iestādei, novērtējot citu atsevišķu vadības struktūras locekļu laika patēriņu, jāņem vērā arī atsevišķa vadības struktūras locekļa ilgtermiņa prombūtnes ietekme.
46. Iestādēm jāreģistrē visi ārējie profesionālie un politiskie amati, ko ieņem vadības struktūras locekļi. Šādi ieraksti jāatjaunina katru reizi, kad loceklis paziņo iestādei par izmaiņām un ja šādas izmaiņas iestādei tiek darītas zināmas citādi. Ja šādos amatos rodas izmaiņas, kas var mazināt vadības struktūras locekļa spēju veltīt pietiekami daudz laika savu pienākumu

¹⁰ Rādītāji par 2015. gadu ir pievienoti šo pamatnostādņu ietekmes novērtējuma pielikumā.

veikšanai, iestādei atkārtoti jāizvērtē locekļa spēja veltīt nepieciešamo laiku savu amata pienākumu veikšanai.

5. Direktora amatu skaita aprēķināšana

47. Papildus prasībai atvēlēt pietiekami daudz laika savu funkciju veikšanai vadības struktūras locekļiem, kas ieņem direktora amatu nozīmīgā KPD iestādē, ir jāievēro Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 3. punktā noteiktais direktora amata ierobežojums.
48. Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 3. punkta vajadzībām, ja direktora amats vienlaikus ietver pienākumus ar un bez izpildpilnvarām, direktora amats jāuzskata par izpilddirektora amatu.
49. Ja vairākus vadošos amatus uzskata par vienu vadošo amatu, kā minēts Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punktā un kā noteikts 50. līdz 55. punktā, vienu vadošo amatu uzskata par vienu izpilddirektora amatu, ja tas ietver vismaz vienu izpilddirektora amatu, pretējā gadījumā to uzskata par vienu ar izpilddirektora amata vietu nesaistītu amatu.
50. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punkta a) apakšpunktu visi direktora amati vienā un tajā pašā grupā tiek uzskatīti par vienu direktora amatu.
51. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punkta b) apakšpunkta ii) punktu visus direktora amatus uzņēmumos, kuros iestādei ir būtiska līdzdalība, bet kas nav tajā pašā grupā iekļauti meitasuzņēmumi, uzskata par vienu direktora amatu. Šo vienu direktora amatu būtiskajā līdzdalībā uzskata par atsevišķu direktora amatu, t. i., direktora amatu tai pašā iestādē un vienu direktora amatu tās būtiskajā līdzdalībā kopā uzskata par diviem direktora amatiem.
52. Ja vairākām vienas un tās pašas grupas iestādēm ir būtiska līdzdalība, direktora amatus visās būtiskajās līdzdalībās, ņemot vērā iestādes konsolidēto finanšu stāvokli (pamatojoties uz grāmatvedības konsolidācijas tvērumu), uzskata par vienu atsevišķu direktora amatu. Šis vienīgais direktora amats būtiskā līdzdalībā tiek uzskatīts par atsevišķu direktora amatu, t. i., viens direktora amats, ko uzskaita kā direktora amatu iestādēs, kuras pieder grupai, un vienīgais direktora amats, ko uzskaita kā direktora amatu visās tās pašas grupas būtiskajā līdzdalībā, kopā tiek uzskatīti par diviem direktora amatiem.
53. Ja vadības struktūras loceklim ir direktora pienākumi dažādās grupās vai uzņēmumos, visus direktora amatus vienā un tajā pašā institucionālās aizsardzības sistēmā, kā minēts Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punkta b) apakšpunkta i) punktā, uzskata par vienu direktora amatu. Ja, piemērojot Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 4. punkta b) apakšpunkta i) punktā paredzēto noteikumu par direktora amatu uzskaiti vienā un tajā pašā institucionālās aizsardzības sistēmā, tiek iegūts lielāks skaits viena direktora amatu nekā 91. panta 4. punkta a) apakšpunktā paredzētā noteikuma piemērošanā attiecībā uz viena direktora amatu skaitīšanu grupās, ir jāpiemēro rezultātā iegūtais mazākais viena direktora amata vietu skaits (piemēram, ja direktora amatu ieņem divās grupās, abos gadījumos uzņēmumos, kas ir locekļi

un vienlaikus nav vienas un tās pašas institucionālās aizsardzības sistēmas locekļi, jāuzskaita tikai divi atsevišķi direktora amati).

54. Aprēķinot direktora amatu skaitu saskaņā ar minētās direktīvas 91. panta 3. punktu, nedrīkst ņemt vērā direktora amatus, kas ieņemti iestādēs, kurām nav galvenokārt peļņas gūšanas mērķu. Tomēr šādas darbības ir jāņem vērā, novērtējot attiecīgā locekļa laika patēriņu.

55. Vienības, kas neīsteno galvenokārt peļņas gūšanas mērķus, cita starpā ir šādas:

- a. labdarības organizācijas;
- b. citas bezpeļņas organizācijas; un
- c. sabiedrības, kas izveidotas tikai, lai pārvaldītu vadības struktūras locekļu vai viņu ģimenes locekļu privātās ekonomiskās intereses, ar noteikumu, ka tām nav vajadzīga vadības struktūras locekļa ikdienas vadība.

6. Atbilstošas zināšanas, iemaņas un pieredze

56. Vadības struktūras locekļiem vajadzētu būt mūsdienīgai izpratnei par iestādes uzņēmējdarbību un tās riskiem tādā līmenī, kas ir samērīgs ar viņu pienākumiem. Tas ietver atbilstošu izpratni jomās, par kurām atsevišķs loceklis nav tieši atbildīgs, bet ir kolektīvi atbildīgs kopā ar citiem vadības struktūras locekļiem.

57. Vadības struktūras locekļiem jābūt skaidrai izpratnei par iestādes pārvaldības kārtību, viņu attiecīgo lomu un pienākumiem un attiecīgā gadījumā par grupas struktūru un jebkādiem iespējamiem interešu konfliktiem, kas tādējādi var rasties. Vadības struktūras locekļiem ir jāspēj veicināt attiecīgas kultūras, korporatīvo vērtību un uzvedības īstenošanu vadības struktūrā un iestādē¹¹.

58. Neskarot Direktīvas 2015/849/ES transponēšanu valsts līmenī, pārvaldības struktūras loceklim, kas noteikts par atbildīgo par to normatīvo un administratīvo aktu īstenošanu, kuri vajadzīgi Direktīvas (ES) 2015/849 prasību izpildei¹², jābūt labām zināšanām, iemaņām un atbilstīgai pieredzei noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanas un terorisma finansēšanas risku noteikšanas un novērtēšanas jomā, kā arī tās politikas, kontroles un procedūru jomā. Šai personai jābūt labai izpratnei par to, cik lielā mērā iestādes uzņēmējdarbības modelis to pakļauj noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanas un terorisma finansēšanas riskiem.

59. Šajā sakarā atbilstīgu zināšanu, iemaņu un pieredzes novērtējumā jāņem vērā:

¹¹ Skatīt arī EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

¹² Vadības struktūras locekļa noteikšana par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanas novēršanas atbildīgo ir paredzēta pienākumu sadales nolūkos un neskar vadības struktūras galīgo atbildību par iestādes ikdienas vadību un atbildību par visām iestādes darbībām.

- a. amata loma un pienākumi, kā arī vajadzīgās spējas;
 - b. izglītībā, apmācībā un praksē iegūtās zināšanas un iemaņas;
 - c. praktiskā un profesionālā pieredze, kas iegūta iepriekšējos amatos; un
 - d. zināšanas un iemaņas, kas iegūtas un apliecinātas vadības struktūras locekļa profesionālajā darbībā.
60. Lai pienācīgi novērtētu vadības locekļu prasmes, iestādēm ir jāapsver iespēja izmantot attiecīgo prasmju nepilnīgu sarakstu, kas minēts šo pamatnostādņu II pielikumā, ņemot vērā vadības struktūras locekļa ieņemtā amata nozīmi un pienākumus.
61. Ir jāņem vērā locekļa izglītības līmenis un profils un tas, vai tā ir saistīta ar banku un finanšu pakalpojumiem vai citām attiecīgām 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.
62. Novērtējumam nav jāaprobežojas tikai ar locekļa izglītības līmeni vai pierādījumu par noteiktu darba stāžu 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.
63. Novērtējot vadības struktūras locekļa zināšanas, iemaņas un pieredzi, ir jāņem vērā teorētiskā un praktiskā pieredze saistībā ar šādiem elementiem:
- a. banku un finanšu tirgi;
 - b. juridiskās prasības un tiesiskais regulējums;
 - c. stratēģiskā plānošana, izpratne par iestādes uzņēmējdarbības stratēģiju vai uzņēmējdarbības plānu un tā izpildi;
 - d. riska pārvaldība (identificē, novērtē, uzrauga, kontrolē un mazina iestādes galvenos riska veidus, tostarp vides, pārvaldības un sociālos riskus un riska faktorus);
 - e. grāmatvedība un revīzija;
 - f. iestādes pasākumu efektivitātes novērtējums, nodrošinot iedarbīgu pārvaldību, uzraudzību un kontroli;
 - g. iestādes finanšu informācijas interpretācija, galveno problēmu apzināšana, pamatojoties uz šo informāciju, un atbilstīga kontrole un pasākumi.

64. Vadības struktūras locekļiem, kas pilda vadības funkcijas, jābūt pietiekami ilgai praktiskai un profesionālai pieredzei vadītāja amatā. Īstermiņa amatus var uzskatīt par daļu no novērtējuma, bet ar šādiem amatiem vien nepietiek, lai pieņemtu, ka loceklim ir pietiekama pieredze. Novērtējot iepriekšējos amatos gūto praktisko un profesionālo pieredzi, īpaša uzmanība ir jāpievērš:
- ieņemamā vadošā amata veidam un tā hierarhiskajam līmenim;
 - darba stāžam;
 - uzņēmuma, kurā tika ieņemts amats, veidam un sarežģītībai, tostarp tā organizatoriskajai struktūrai;
 - dalībnieka kompetences, lēmumu pieņemšanas pilnvarām un atbildības jomai;
 - amata laikā gūtajām tehniskajām zināšanām;
 - pakļauto personu skaitam.
65. Vadības struktūras locekļiem, kas pilda uzraudzības funkcijas, ir jāspēj konstruktīvi apstrīdēt vadības struktūras lēmumus un efektīvi uzraudzīt tās vadības funkcijas. Atbilstīgas zināšanas, iemaņas un pieredze efektīvai uzraudzības funkciju pildīšanai var būt gūta no attiecīgiem akadēmiskiem vai administratīviem amatiem vai finanšu iestāžu vai citu sabiedrību vadības, uzraudzības vai kontroles.

7. Kolektīvie piemērotības kritēriji

66. Vadības struktūrai kopumā jāspēj izprast iestādes darbības, tostarp galvenos riskus. Ja vien šajā sadaļā nav norādīts citādi, šie kritēriji ir jāpiemēro atsevišķi vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, un vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju.
67. Vadības struktūras locekļiem kolektīvi ir jāspēj pieņemt attiecīgus lēmumus, ņemot vērā uzņēmējdarbības modeli, vēlmi uzņemties risku, stratēģiju un tirgus, kuros iestāde darbojas.
68. Vadības struktūras locekļiem, kas pilda uzraudzības funkciju, kolektīvi ir jāspēj efektīvi apstrīdēt un uzraudzīt lēmumus, ko vadības struktūra pieņēmusi, pildot savu uzraudzības funkciju.
69. Vadības struktūrai kolektīvi ir jāaptver visas zināšanu jomas, kas nepieciešamas iestādes uzņēmējdarbības veikšanai, ar pietiekamu pieredzi vadības struktūras locekļu vidū. Katrā jomā jābūt pietiekamam skaitam locekļu ar zināšanām, kas nodrošina lēmumu apspriešanu. Vadības struktūras locekļiem kolektīvi ir jābūt iemaņām izklāstīt savu viedokli un ietekmēt lēmumu pieņemšanas procesu vadības struktūrā.

70. Vadības struktūras sastāvam ir jāatspoguļo tās pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, iemaņas un pieredze. Tas nozīmē, ka vadības struktūrai kolektīvi ir atbilstoša izpratne par jomām, par kurām dalībnieki ir kolektīvi atbildīgi, un iemaņas efektīvi pārvaldīt un pārraudzīt iestādi, tostarp šādus aspektus:

- a. iestādes uzņēmējdarbība un ar to saistītie galvenie riski;
- b. katra no iestādes būtiskajām darbībām;
- c. attiecīgās nozaru/finanšu kompetences jomas, tostarp finanšu un kapitāla tirgi, maksāspēja un modeļi, vides, pārvaldības un sociālie riski un riska faktori;
- d. finanšu uzskaitē un ziņošana;
- e. risku pārvaldība, atbilstība un iekšējā revīzija;
- f. informācijas tehnoloģijas un drošība;
- g. attiecīgā gadījumā vietējie, reģionālie un globālie tirgi;
- h. tiesiskā un normatīvā vide;
- i. vadības iemaņas un pieredze;
- j. spēja plānot stratēģiski;
- k. (starp)valstu grupu pārvaldība un attiecīgā gadījumā ar grupas struktūrām saistītie riski.

71. Lai gan vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkcijas, kolektīvi ir jābūt augsta līmeņa vadības iemaņām, vadības struktūrai, pildot uzraudzības funkciju, kolektīvi ir jābūt pietiekamām vadības iemaņām, lai efektīvi organizētu savus uzdevumus un spētu izprast un apstrīdēt vadības praksi un lēmumus, ko vadības struktūra pieņēmusi, pildot vadības funkcijas.

8. Reputācija, godīgums un godprātība

72. Ir jāuzskata, ka vadības struktūras loceklim ir laba reputācija, godīgums un godprātība, ja nav objektīvu un pierādāmu iemeslu, kas liktu domāt citādi, jo īpaši ņemot vērā attiecīgo pieejamo informāciju par 73.–77. punktā minētajiem faktoriem vai situācijām. Novērtējot reputāciju, godīgumu un godprātību, ir jāņem vērā arī nelielu incidentu kumulatīvo seku ietekme uz locekļa reputāciju.

73. Neskarot pamattiesības, novērtējot labu reputāciju, godīgumu un godprātību, ir jāņem vērā visi attiecīgie sodāmības vai administratīvie reģistri, pievēršot uzmanību notiesāšanas vai apsūdzības veidam, iesaistītās personas lomai, saņemtajam sodam, sasniegtajai tiesvedības

stadijai un visiem rehabilitācijas pasākumiem, kas stājušies spēkā. Ir jāizvērtē saistītie apstākļi, tostarp vainu mīkstinošie apstākļi, jebkāda atbilstīga nodarījuma smagums vai administratīvās vai uzraudzības darbības, kopš nodarījuma pagājušais laiks, akcionāra uzvedība kopš nodarījuma vai darbības un nodarījuma vai darbības atbilstība akcionāra funkcijām. Visi sodāmības vai administratīvo pārkāpumu ieraksti ir jāņem vērā, apsverot valsts tiesību aktos noteiktos noilgumus.

74. Neskarot kriminālprocesā piemērojamo nevainīguma prezumpciju un citas pamattiesības, reputācijas, godīguma un godprātības novērtējumā ir jāņem vērā vismaz šādi faktori:

- a. notiesāšana vai notiekoša kriminālvajāšana par noziedzīgu nodarījumu, jo īpaši:
 - i. nodarījumi saskaņā ar tiesību aktiem, kas reglamentē banku darbību, finanšu, vērtspapīru, apdrošināšanas darbības vai kas attiecas uz vērtspapīru tirgiem vai finanšu vai maksājumu instrumentiem, tostarp likumi par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanu un terorisma finansēšanu vai jebkuru no noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanas predikatīviem nodarījumiem, kas izklāstīti Direktīvā (ES) 2015/849, korupcija, tirgus manipulācijas vai iekšējās informācijas izmantošana un augļošana;
 - ii. negodīgi nodarījumi, krāpšana vai citi finanšu noziegumi;
 - iii. nodokļu likumpārkāpumi, kas izdarīti tieši vai netieši, tostarp izmantojot nelikumīgas vai aizliegtas dividenžu arbitražas shēmas;
 - iv. citi nodarījumi saskaņā ar tiesību aktiem, kas attiecas uz uzņēmumiem, bankrotu, maksātnespēju vai patērētāju aizsardzību;
- b. citi attiecīgi pašreizējie vai iepriekšējie konstatējumi un pasākumi, ko veikusi jebkura regulatīvā vai profesionālā struktūra, lai konstatētu neatbilstību jebkuriem attiecīgajiem noteikumiem, kas reglamentē banku, finanšu, vērtspapīru vai apdrošināšanas darbības vai kādu no a) apakšpunktā minētajiem jautājumiem.

75. Ir jāņem vērā notiekošās izmeklēšanas, ja tās tiek veiktas saskaņā ar tiesiskām vai administratīvām procedūrām, vai citas analogas regulatīvas izmeklēšanas, neskarot cilvēka pamattiesības¹³. Iestādēm un kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā arī citi negatīvi ziņojumi ar būtisku, ticamu un drošu informāciju (piemēram, trauksmes celšanas procedūru ietvaros).

76. Ņemot vērā to iespējamo ietekmi uz locekļa reputāciju, godprātību un godīgumu, ir jāapsver šādas situācijas, kas saistītas ar vadības struktūras locekļa iepriekšējiem un pašreizējiem darbības rezultātiem un finansiālo stabilitāti:

¹³ Saskaņā ar Eiropas Cilvēktiesību konvenciju un Eiropas Savienības Pamattiesību hartu:
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- a. parādnieks, kas nepilda saistības (piemēram, ja ir pieejami negatīvi ieraksti uzticamā kredītbirojā);
- b. dalībnieka īpašumā vai vadībā esoša vai dalībnieka vadīta vienība, kurā dalībniekam bija vai ir būtiska līdzdalība vai ietekme, finansiālie un uzņēmējdarbības rezultāti, īpašu uzmanību pievēršot bankrota un likvidācijas procesam, un to, vai un kā dalībnieks ir veicinājis situāciju, kas izraisījusi tiesvedību;
- c. personīgā bankrota pasludināšana; un
- d. neskarot nevainīguma prezumpciju, civillietas, administratīvi vai kriminālprocesus, apjomīgi ieguldījumi vai riska darījumi un aizņēmumi, ciktāl tie var būtiski ietekmēt dalībnieka vai viņam piederošo vai viņa vadīto struktūru, vai kurās dalībniekam ir būtiska daļa, finansiālo stabilitāti.

77. Vadības struktūras loceklim ir jāievēro augsti godprātības un godīguma standarti. Novērtējot reputāciju, godīgumu un godprātību, jāņem vērā vismaz šādi faktori:

- a. jebkādi pierādījumi, ka persona nav ievērojusi pārredzamības, atklātuma un sadarbības principus attiecībā ar kompetentajām iestādēm;
- b. jebkāds reģistrācijas, atļaujas, dalības vai licences atteikums tirdzniecības, darījumdarbības vai profesionālās darbības īstenošanai;
- c. iemesli jebkādam atļaušanai no darba vai no jebkāda uzticības amata, fiduciāras attiecības vai līdzīgas situācijas, kā arī iemesli, kādēļ viņš ir ticis aicināts atkāpties no konkrētā amata;
- d. attiecīgās kompetentās iestādes noteikts aizliegums rīkoties kā vadības struktūras loceklim, tostarp personām, kuras efektīvi virza sabiedrības uzņēmējdarbību; un
- e. jebkuri citi pierādījumi vai nopietni apgalvojumi, kuru pamatā ir būtiska, ticama un droša informācija, kas liek domāt, ka persona rīkojas veidā, kurš neatbilst augstiem uzvedības standartiem.

9. Neatkarīgs viedoklis un neatkarīgi locekļi

9.1 Mijiedarbība starp neatkarīgu viedokli un principu būt neatkarīgam

78. Novērtējot locekļu neatkarību, iestādēm ir jānošķir jēdziens “viedokļa neatkarība”, ko piemēro visiem iestādes vadības struktūras locekļiem, un princips “ir neatkarīgs”, kas vajadzīgs konkrētiem attiecīgās iestādes vadības struktūras locekļiem, kuri pilda uzraudzības funkcijas. Kritēriji “viedokļa neatkarība” novērtēšanai ir izklāstīti 9.2. sadaļā un “neatkarības” novērtējuma kritēriji — 9.3. sadaļā.
79. Rīcība ar “neatkarīgu viedokli” ir uzvedības modelis, kas izpaužas jo īpaši vadības struktūras diskusijās un lēmumu pieņemšanā, un tā ir vajadzīga katram vadības struktūras loceklim neatkarīgi no tā, vai locekli uzskata par “neatkarīgu” saskaņā ar 9.3. sadaļu. Visiem vadības struktūras locekļiem ir aktīvi jāiesaistās savu pienākumu izpildē, un, pildot savas funkcijas un pienākumus, viņiem ir jāspēj pašiem pieņemt pamatotus, objektīvus un neatkarīgus lēmumus un spriedumus.
80. “Neatkarīgs” nozīmē, ka vadības struktūras loceklim, kas pilda uzraudzības funkciju, nav nekādu esošu vai nesenu attiecību vai jebkādu saikņu ar attiecīgo iestādi vai tās vadību, kas varētu ietekmēt dalībnieka mērķi un līdzsvarotu vērtējumu un samazināt locekļa spēju neatkarīgi pieņemt lēmumus. Tas, ka locekli uzskata par “neatkarīgu”, nenozīmē, ka vadības struktūras loceklis ir automātiski jāuzskata par tādu, kam ir “neatkarīgs viedoklis”, jo loceklim var nebūt vajadzīgo uzvedības iemaņu.

9.2 Neatkarīgs viedoklis

81. Novērtējot 79. punktā minēto neatkarīgo viedokli, iestādēm ir jānovērtē, vai visiem vadības struktūras locekļiem ir vai nav:
- a. nepieciešamās uzvedības iemaņas, tostarp:
 - i. drosmē, pārliecībā un spēks, lai efektīvi novērtētu un apstrīdētu citu vadības struktūras locekļu ierosinātos lēmumus;
 - ii. spēja uzdot jautājumus vadības struktūras locekļiem, kuri pilda vadības funkciju, un
 - iii. spēja pretoties grupas viedoklim;
 - b. interešu konflikti tādā mērā, kas kavētu viņu spēju veikt savus pienākumus neatkarīgi un objektīvi.

82. Novērtējot 82. punkta a) apakšpunktā minētā locekļa nepieciešamās uzvedības iemaņas, ir jāņem vērā viņa līdzšinējā un pastāvīgā uzvedība, jo īpaši iestādē.
83. 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 jomā¹⁴ un jānovērtē to būtiskums. Ir jāapsver vismaz šādas situācijas, kas varētu radīt faktiskus vai potenciālus interešu konfliktus:
- ekonomiskās intereses (piemēram, akcijas, citas īpašuma tiesības un līdzdalība, turējumi un citas ekonomiskās intereses komerc klientos, intelektuālā īpašuma tiesības, aizdevumi, ko iestāde piešķir uzņēmumam, kurš pieder vadības struktūras locekļiem);
 - personiskas vai profesionālas attiecības ar būtiskas līdzdalības īpašniekiem iestādē;
 - personiskas vai profesionālas attiecības ar iestādes vai iestāžu darbiniekiem, uz kuriem attiecas prudenciālā konsolidācija (piemēram, ciešas ģimenes attiecības);
 - cita nodarbinātība un iepriekšējā nodarbinātība pēdējā laikā (piemēram, pēdējos piecos gados);
 - personiskas vai profesionālas attiecības ar attiecīgajām ārējām ieinteresētajām personām (piemēram, ir saistītas ar materiālu piegādātājiem, konsultāciju uzņēmumiem vai citiem pakalpojumu sniedzējiem);
 - dalība struktūrā vai tādas struktūras vai vienības īpašumtiesības, kurai ir konfliktējošas intereses;
 - politiskā ietekme vai politiskās attiecības.
84. Vadības struktūrai ir pienācīgi jāinformē, jāapspriež, jādokumentē, jāpieņem lēmumi par visiem faktiskajiem un iespējamajiem interešu konfliktiem vadības struktūras līmenī un tie pienācīgi jāpārvalda (t. i., jāveic nepieciešamie riska mazināšanas pasākumi). Vadības struktūras loceklim ir jāatturas no balsošanas par jebkuru jautājumu, kurā viņam vai viņai ir interešu konflikts¹⁵.
85. Iestādēm ir jāinformē kompetentās iestādes, ja iestāde ir konstatējusi interešu konfliktu, kas var ietekmēt vadības struktūras locekļa viedokļa neatkarību, tostarp veiktos riska mazināšanas pasākumus.
86. 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

¹⁴ Skatīt EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību saistībā ar personāla interešu konfliktu politiku.

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

konsolidācijas piemērošanas jomā, pakalpojumus, pašu par sevi nevar uzskatīt par faktu, kas ietekmē vadības struktūras locekļa viedokļa neatkarību.¹⁶

9.3 Atbilstīgas iestādes neatkarīgie locekļi, pildot tās vadības struktūras uzraudzības funkciju

87. Visās **attiecīgajās iestādēs** par labu praksi tiek uzskatīts, ja vadības struktūrā ir neatkarīgi locekļi, kā minēts 80. punktā, un locekļi, kas uzraudzības funkcijas pildīšanā nav neatkarīgi.
88. Nosakot pietiekamu skaitu neatkarīgu locekļu, ir jāņem vērā samērīguma princips. Locekļus, kas pārstāv vadības struktūras darbiniekus, nevajag ņemt vērā, nosakot pietiekamu neatkarīgo locekļu skaitu vadības struktūrā, kuri pilda uzraudzības funkcijas. Neskarot papildu prasības, kas noteiktas valsts tiesību aktos, ir jāpieņem šādi noteikumi:
- a. turpmāk minētajām attiecīgajām iestādēm vajadzētu būt vadības struktūrai, kas veic uzraudzības funkciju un kurā ir pietiekams skaits neatkarīgu locekļu:
 - i. nozīmīgas KPD iestādes;
 - ii. biržas sarakstā iekļautās attiecīgās iestādes;
 - b. attiecīgajās iestādēs, kas nav ne nozīmīgas, ne iekļautas biržas sarakstā, parasti vadības struktūrā ir jābūt vismaz vienam neatkarīgam loceklim, kas pilda uzraudzības funkcijas. Tomēr kompetentās iestādes nedrīkst pieprasīt neatkarīgus direktorus:
 - i. attiecīgajās iestādēs, kas pilnībā pieder attiecīgajai iestādei, jo īpaši, ja meitasuzņēmums atrodas tajā pašā dalībvalstī, kurā atrodas attiecīgās iestādes mātes uzņēmums;
 - ii. ieguldījumu brokeru sabiedrībās, kas atbilst Direktīvas (ES) 2019/2034 32. panta 4. punkta a) apakšpunktā noteiktajiem kritērijiem vai citiem kritērijiem, kurus attiecīgā dalībvalsts noteikusi saskaņā ar Direktīvas (ES) 2019/2034 32. panta 5. un 6. punktu.
 - c. Vadības struktūras vispārējās atbildības ietvaros neatkarīgajiem locekļiem ir jāuzņemas galvenā loma pārbaužu un bilanču efektivitātes palielināšanā attiecīgajās iestādēs, uzlabojot vadības lēmumu pieņemšanas pārraudzību un nodrošinot, ka:
 - d. vadības struktūras apspriedēs un lēmumu pieņemšanā pienācīgi tiek ņemtas vērā visu ieinteresēto personu, tostarp mazākuma akcionāru, intereses. Neatkarīgie locekļi varētu arī palīdzēt mazināt vai kompensēt atsevišķu vadības struktūras locekļu, kas

¹⁶ Skatīt EBI Pamatnostādņu par iekšējo pārvaldību 114. punktu.

pārstāv konkrētu ieinteresēto personu grupu vai kategoriju, nepamatotu dominējošo stāvokli;

- e. nevienam atsevišķam loceklim vai mazai locekļu grupai nav pārmērīgas ietekmes uz lēmumu pieņemšanu; un
- f. pienācīgi tiek pārvaldīti interešu konflikti starp iestādi, tās struktūrvienībām, citām vienībām grāmatvedības konsolidācijas tvērumā un ārējām ieinteresētajām personām, tostarp klientiem.

89. Neskarot 91. punktu, tālāk minētajos gadījumos pieņem, ka attiecīgās iestādes vadības struktūras loceklis, kas pilda uzraudzības funkciju, netiek uzskatīts par “neatkarīgu”:

- a. loceklim ir vai ir bijušas pilnvaras kā vadības struktūras loceklim, pildot vadības funkcijas iestādē prudenciālās konsolidācijas tvērumā, ja vien viņš nav ieņēmis šādu amatu iepriekšējos piecus gadus;
- b. loceklis ir attiecīgās iestādes kontrolējošais akcionārs, ko nosaka, atsaucoties uz Direktīvas 2013/34/ES 22. panta 1. punktā minētajiem gadījumiem, vai pārstāv kontrolējošā akcionāra intereses, tostarp, ja īpašnieks ir dalībvalsts vai cita publiska struktūra;
- c. loceklim ir būtiskas finansiālas vai darījumu attiecības ar attiecīgo iestādi;
- d. loceklis ir attiecīgās iestādes kontrolējošā akcionāra darbinieks vai citādi ir saistīts ar to;
- e. locekli nodarbina jebkura vienība konsolidācijas tvērumā, izņemot, ja ir izpildīti abi zemāk minētie nosacījumi:
 - i. loceklis neietilpst iestādes augstākajā hierarhiskajā līmenī, kas ir nepastarpināti sniedz pārskatus vadības struktūrai;
 - ii. loceklis ir ievēlēts uzraudzības funkcijā darbinieku pārstāvības sistēmas kontekstā, un valsts tiesību akti paredz pienācīgu aizsardzību pret nepamatotu atļaišanu un citiem netaisnīgas attieksmes veidiem;
- f. loceklim iepriekš ir bijis augstākā hierarhiskā līmeņa amats attiecīgajā iestādē vai citā struktūrā, kas ietilpst tā prudenciālās konsolidācijas tvērumā, ir tieši atbildīgs tikai vadības struktūrai, un nav bijis vismaz trīs gadu laikposms starp šādas nodarbinātības pārtraukšanu un pienākumu pildīšanas uzņemšanos vadības struktūrā;
- g. loceklis trīs gadus ir bijis būtiska profesionālā konsultanta, ārējā revidenta vai attiecīgās iestādes vai citas struktūras prudenciālās konsolidācijas tvērumā būtisks konsultants, vai citādi darbinieks, kas ir būtiski saistīts ar sniegto pakalpojumu;

- h. loceklis pēdējā gada laikā ir vai ir bijis attiecīgās iestādes vai citas vienības prudenciālās konsolidācijas tvērumā būtisks piegādātājs vai būtisks klients, vai viņam ir bijušas citas būtiskas darījumu attiecības, vai viņš ir vadošs darbinieks vai ir kā citādi tieši vai netieši saistīts ar būtisku piegādātāju, klientu vai komercsabiedrību, kam ir būtiskas darījumu attiecības;
 - i. papildus atalgojumam par savu amatu un darba samaksai saskaņā ar c) apakšpunktu loceklis saņem ievērojamas maksas vai citus labumus no attiecīgās iestādes vai citas vienības, kas ietilpst tās prudenciālās konsolidācijas tvērumā;
 - j. loceklis ir bijis vadības struktūras loceklis attiecīgajā vienībā 12 gadus pēc kārtas vai ilgāk;
 - k. loceklis ir tuvs ģimenes loceklis vadības struktūras loceklim, kas pilda attiecīgās iestādes vai citas prudenciālās konsolidācijas tvērumā esošas vienības vadības funkciju, vai persona, kas atrodas a) līdz h) apakšpunktā minētajā situācijā.
90. Tas vien, ka ir izpildīts viens vai vairāki 89. punktā minētie nosacījumi, automātiski nenozīmē, ka loceklis nav neatkarīgs. Ja uz dalībnieku attiecas viena vai vairākas 89. punktā minētās situācijas, attiecīgā iestāde kompetentajai iestādei var pierādīt, ka dalībnieks tomēr ir jāuzskata par “neatkarīgu”. Šajā nolūkā attiecīgajām iestādēm ir jāspēj kompetentajai iestādei pamatot iemeslus, kāpēc situācija neietekmē dalībnieka spēju pieņemt objektīvu un līdzsvarotu spriedumu un neatkarīgi pieņemt lēmumus.
91. Attiecīgajām iestādēm 90. punkta vajadzībām ir jāņem vērā, ka, ja loceklis ir attiecīgās iestādes akcionārs, tam ir privāti konti vai aizdevumi vai tas izmanto citus pakalpojumus, kas nav skaidri minēti šajā iedaļā, minētais nevar izraisīt situāciju, kurā locekli uzskata par tādu, kurš nav neatkarīgs, ja ir ievērota atbilstīga *de minimis* robežvērtība. Šādas attiecības ir jāņem vērā interešu konfliktu pārvaldībā saskaņā ar attiecīgajām EBI pamatnostādnēm par iekšējo pārvaldību.

IV sadaļa — Cilvēkresursi un finanšu resursi vadības struktūras locekļu apmācībai

10. Ievadišanas un apmācības mērķu noteikšana

92. Iestādēm ir jānodrošina vadības struktūras locekļu ievadišana, lai veicinātu viņu skaidru izpratni par attiecīgajiem normatīvajiem un administratīvajiem aktiem, iestādes struktūru, uzņēmējdarbības modeli, riska profilu un pārvaldības kārtību un locekļa(-u) lomu minētajos elementos, un jānodrošina attiecīgas vispārējas un pēc vajadzības individuāli pielāgotas apmācības programmas. Apmācībai ir arī jāveicina viņu izpratne par daudzveidības priekšrocībām vadības struktūrā un iestādē. Iestādēm ir jāpiešķir pietiekami resursi vadības struktūras locekļu individuālai un kolektīvai ievadišanai un apmācībai.

93. Visiem jaunieceltajiem vadības struktūras locekļiem ir jāsaņem pamatinformācija vēlākais vienu mēnesi pēc stāšanās amatā, un ievadīšana ir jāpabeidz sešu mēnešu laikā.
94. Ja uz vadības struktūras ieceltajiem locekļiem attiecas konkrēta zināšanu un prasmju elementu izpilde, minētā locekļa apmācībai un ievadapmācībai ir jātiecas novērst konstatēto trūkumu pienācīgā termiņā, ja iespējams, pirms faktiskās stāšanās amatā vai arī citā gadījumā cik drīz vien iespējams pēc faktiskās stāšanās amatā. Jebkurā gadījumā loceklim jāapgūst visas 6. iedaļā noteiktās zināšanas un iemaņas ne vēlāk kā gada laikā pēc stāšanās amatā. Vajadzības gadījumā iestādei ir jānosaka termiņš, kura laikā ir jāpabeidz vajadzīgie pasākumi, un attiecīgi jāinformē kompetentā iestāde. Vadības struktūras locekļiem ir jāuztur un jāpadziļina savu pienākumu pildīšanai nepieciešamās zināšanas un iemaņas.

11. Ievadīšanas un apmācības politika

95. Iestādēm ir jāievieš vadības struktūras locekļu ievadīšanas un apmācību politika un procedūras. Vadības struktūrai ir jāpieņem minētā politika.
96. Personāla un finanšu resursiem, kas paredzēti ievadīšanai un apmācībai, vajadzētu būt pietiekamiem, lai sasniegtu ievadīšanas un apmācības mērķus un nodrošinātu, ka loceklis ir piemērots un atbilst viņa amatam izvirzītajām 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
97. Ievadīšanas un apmācības politika un procedūras var būt daļa no vispārējās piemērotības politikas, un tajā ir jānosaka vismaz:
- ievadīšanas un apmācības mērķi vadības struktūrai, vajadzības gadījumā atsevišķi vadības funkcijai un uzraudzības funkcijai. Vajadzības gadījumā tajā ir jāiekļauj arī ievadīšanas un apmācības mērķi konkrētiem amatiem atkarībā no to specifiskajiem pienākumiem un iesaistes komitejās;
 - atbildība par detalizētas mācību programmas izstrādi;
 - finanšu resursi un cilvēkresursi, ko iestāde ir darījusi pieejamus ievadīšanai un apmācībai, ņemot vērā ievadkursu un apmācības kursu skaitu, to izmaksas un visus saistītos administratīvos uzdevumus, lai nodrošinātu, ka ievadīšanu un apmācību var nodrošināt atbilstīgi politikai;

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

- d. skaidrs process, saskaņā ar kuru jebkurš vadības struktūras loceklis var pieprasīt ievadīšanu vai apmācību.
98. Politikas izstrādē vadības struktūrai vai iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir jāņem vērā cilvēkresursu funkcijas un par budžeta plānošanu un apmācības organizēšanu atbildīgas funkcijas ieguldījums, kā arī vajadzības gadījumā attiecīgo iekšējās kontroles funkciju ieguldījums.
99. Iestādēs vajadzētu būt ieviestam procesam, lai noteiktu jomas, kurās nepieciešama apmācība gan vadības struktūrai kopumā, gan atsevišķiem vadības struktūras locekļiem. Atbilstīgās uzņēmējdarbības jomas un iekšējās funkcijas, tostarp iekšējās kontroles funkcijas, pēc vajadzības ir jāiesaista ievadīšanas un mācību programmu satura izstrādē.
100. Politika un procedūras, kā arī mācību plāni ir jāatjaunina, ņemot vērā izmaiņas pārvaldībā, stratēģiskās izmaiņas, jaunus produktus un citas attiecīgas izmaiņas, kā arī izmaiņas piemērojamajos tiesību aktos un tirgus tendencēs.
101. Iestādēs vajadzētu būt ieviestam novērtēšanas procesam, lai pārskatītu sniegtās ievadīšanas un apmācības izpildi un kvalitāti un nodrošinātu atbilstību ievadīšanas un apmācības politikai un procedūrām.

V sadaļa — Daudzveidība vadības struktūrā

12. Daudzveidības politikas mērķi

102. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 10. punktu visām iestādēm vajadzētu būt politikai un ir jāīsteno politika, kas veicina vadības struktūras daudzveidību, lai veicinātu daudzveidīgu locekļu loku. Tai vajadzētu būt vērstai uz to, lai, pieņemot darbā vadības struktūras locekļus, iesaistītu plašu īpašību un kompetenču klāstu, iegūtu dažādus viedokļus un pieredzi un veicinātu neatkarīgus atzinumus un pārdomātu lēmumu pieņemšanu vadības struktūrā. Iestādēm ir jātiecas panākt visu dzimumu pienācīgu pārstāvību vadības struktūrā un jānodrošina, ka, atlasot vadības struktūras locekļus, tiek ievērots vienlīdzīgu iespēju princips. Nepietiekami pārstāvētā dzimuma darbinieku pārstāvība, ja to paredz valsts tiesību akti, nav pietiekama, lai nodrošinātu, ka vadības struktūrai ir pienācīgs dzimumu līdzsvars.
103. 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 KPD iestāžu daudzveidības politikā ir jāiekļauj kvantitatīvais mērķis nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvībai vadības struktūrā. Nozīmīgām KPD iestādēm ir kvantitatīvi jānosaka nepietiekami pārstāvētā dzimuma mērķtiecīga līdzdalība un jānorāda pienācīgs termiņš, kurā mērķis ir jāsasniedz un kā tas tiks sasniegts. Mērķis ir jānosaka vadības struktūrai kolektīvi, bet to var iedalīt vadības un

uzraudzības funkcijās, ja vadības struktūra ir pietiekami liela. Visās pārējās iestādēs, jo īpaši ar vadības struktūru, kurā ir mazāk nekā pieci locekļi, mērķi var izteikt kvalitatīvi.

104. Nosakot daudzveidības mērķus, iestādēm ir jāņem vērā dažādības salīdzinošās vērtēšanas rezultāti, ko publicējušas kompetentās iestādes, EBI vai citas attiecīgās starptautiskās struktūras vai organizācijas¹⁸.
105. Daudzveidības politika var ietvert darbinieku pārstāvību vadības struktūrā, lai papildinātu ikdienas praktiskās zināšanas un pieredzi iestādes iekšējos darbos.
106. Nozīmīgām KPD iestādēm, veicot gada pārskatu par vadības struktūras sastāvu, ir arī jādokumentē atbilstība noteiktajiem mērķiem un uzdevumiem. Gadījumā, ja nav sasniegti daudzveidības mērķi vai izpildīti uzdevumi, nozīmīgajai KPD iestādei ir jādokumentē iemesli, veicamie pasākumi un veicamo pasākumu grafiks, lai nodrošinātu daudzveidības mērķu un uzdevumu izpildi.
107. Lai veicinātu pietiekami daudzveidīgu kandidātu skaitu vadības struktūru amatos, iestādēm ir jāīsteno personāla daudzveidības politika, tostarp karjeras plānošanas aspekti un pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas dažādu dzimumu darbiniekiem. Šādos pasākumos ir jāiekļauj arī tas, ka, atlasot darbiniekus vadošiem amatiem vai nodrošinot vadības amatu personāla apmācību, tiek ņemts vērā arī pienācīgas dzimumu pārstāvības aspekts.
108. Lai atbalstītu pārvaldības struktūras struktūru dažādo sastāvu, ir vajadzīga politika, kas nodrošina, ka netiek pieļauta diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpašību, reliģijas vai pārliecības, piederības nacionālai minoritātei, īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.¹⁹

VI sadaļa — Piemērotības politika un pārvaldības kārtība

13. Piemērotības politika

109. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 1. punktu iestādes vadības struktūra definē, pārrauga un ir atbildīga par tādu pārvaldības pasākumu īstenošanu, kas nodrošina iestādes efektīvu un piesardzīgu pārvaldību. Turklāt saskaņā ar Direktīvas 2014/65/ES 9. panta 3. punktu Direktīvā 2014/65/ES definētās ieguldījumu brokeru sabiedrības (FITD brokeru sabiedrība) vadības struktūra definē, pārrauga un ir atbildīga par pārvaldības pasākumu īstenošanu veidā, kas veicina tirgus integritāti un klientu intereses. Tas nozīmē, ka iestādes

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> un <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

¹⁹ Skatīt arī EBI pamatnostādņu iedaļu par iekšējo pārvaldību.

piemērotības politika ir jāsaskaņo ar iestādes vispārējo korporatīvās pārvaldības regulējumu, korporatīvo kultūru un vēlmi uzņemt risku un ka politikas procesi pilnībā darbojas, kā plānots. Tas ietver arī to, ka iestādes vadības struktūrai — neskarot jebkādu akcionāriem nepieciešamo apstiprinājumu —, ir jāpieņem un jāuztur vadības struktūras locekļu piemērotības novērtēšanas politika.

110. Piemērotības politikā ir jāiekļauj daudzveidības politika vai jāatsaucas uz to, lai nodrošinātu, ka, pieņemot darbā jaunus locekļus, tiek ņemta vērā dažādība.
111. Vadības struktūrai ir jāapstiprina arī jebkādas izmaiņas piemērotības politikā, neskarot jebkādu akcionāriem nepieciešamo apstiprinājumu. Ir jā saglabā dokumentācija par politikas pieņemšanu un jebkādiem tās grozījumiem (piemēram, attiecīgo sanāksmju protokolos).
112. Politikai jābūt skaidrai, labi dokumentētai un pārredzamai visiem iestādes darbiniekiem. Izstrādājot politiku, vadības struktūra var pieprasīt un ņemt vērā citu iekšējo komiteju ieguldījumu, jo īpaši iecelšanas komitejas, ja tāda ir izveidota, un citām iekšējām funkcijām, piemēram, juridiskajām, cilvēkresursu vai kontroles funkcijām.
113. Ar iekšējās kontroles funkcijām²⁰ ir jānodrošina efektīvs ieguldījums piemērotības politikas izstrādē atbilstoši to uzdevumiem. Proti, atbilstības funkcijai ir jāanalizē, kā piemērotības politika ietekmē iestādes atbilstību tiesību aktiem, noteikumiem, iekšējai politikai un procedūrām, un vadības struktūrai ir jāziņo par visiem konstatētajiem atbilstības riskiem un neatbilstības problēmām.
114. Politikā ir jāiekļauj principi attiecībā uz tās locekļu atlasī, uzraudzību un pēctecības plānošanu un esošo locekļu atkārtotu iecelšanu amatā, un tajā ir jānosaka vismaz šāda informācija:
 - a. vadības struktūras locekļu atlases, iecelšanas, atkārtotas iecelšanas un pēctecības plānošanas process un piemērojamā iekšējā procedūra locekļa piemērotības novērtēšanai, tostarp iekšējā funkcija, kas atbildīga par novērtējuma atbalsta sniegšanu (piemēram, cilvēkresursi);
 - b. novērtējumā izmantojamie kritēriji, kam jāietver šajās pamatnostādnēs noteiktie piemērotības kritēriji;
 - c. tas, kā atlases procesā ir jāņem vērā nozīmīgu KPD iestāžu vadības struktūras locekļu daudzveidības politika un mērķis attiecībā uz nepietiekami pārstāvēto dzimumu vadības struktūrā;
 - d. kanāls saziņai ar kompetentajām iestādēm; un

²⁰ Skatīt arī EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

e. kā šis novērtējums ir jādokumentē.

115. Attiecīgajām iestādēm savā piemērotības politikā ir jāiekļauj arī personu, kas veic pamatfunkcijas, atlases un iecelšanas procesi. Piemērotības politikā, izmantojot uz risku balstītu pieeju, varētu izklāstīt tās pozīcijas, kuras attiecīgās iestādes varētu uzskatīt par personām, kas veic pamatfunkcijas, papildus iekšējās kontroles funkciju vadītājiem un CFO, ja tās nav daļa no vadības struktūras.

116. Vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkcijas, un iecelšanas komitejai, kurā tā izveidota, ir jāuzrauga iestādes piemērotības politikas efektivitāte un jāpārskata tās izstrāde un īstenošana. Vadības struktūrai vajadzības gadījumā ir jāgroza politika, ņemot vērā ieteikumus, ko sniegusi iecelšanas komiteja, ja tāda ir izveidota, un iekšējās revīzijas funkcija.

14. Piemērotības politika grupas kontekstā

117. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 2. un 3. punktu konsolidētajai KPD iestādei ir jānodrošina, ka grupas mēroga politika visu vadības struktūras locekļu un personu, kas veic pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanai tiek konsekventi un labi integrēta visos meitasuzņēmumos prudenciālās konsolidācijas tvērumā, tostarp tajos, uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, pat ja tie veic uzņēmējdarbību trešās valstīs — arī ārzonas finanšu centros.

118. Šī politika ir jāpielāgo to kredītiestāžu īpašajai situācijai, kuras ir daļa no grupas, un meitasuzņēmumiem prudenciālās konsolidācijas tvērumā, uz kuriem pašiem neattiecas Direktīva 2013/36/ES. Kompetentajām struktūrām vai funkcijām konsolidētajā KPD un to meitasuzņēmumos ir jāsadarbojas un jāapmainās ar informāciju, lai vajadzības gadījumā novērtētu piemērotību.

119. Konsolidētajai KPD iestādei ir jānodrošina, ka piemērotības novērtējums atbilst visām konkrētajām prasībām jebkurā atbilstīgajā jurisdikcijā. Attiecībā uz iestādēm un vienībām grupā, kas atrodas vairāk nekā vienā dalībvalstī, konsolidētās Kapitāla prasību direktīvas iestādei ir jānodrošina, ka grupas mēroga politikā tiek ņemtas vērā atšķirības starp valstu uzņēmējdarbības tiesību aktiem un citām regulatīvajām prasībām.

120. Konsolidētajai KPD iestādei ir jānodrošina, ka meitasuzņēmumi, kas veic uzņēmējdarbību trešās valstīs un ietilpst prudenciālās konsolidācijas tvērumā, ir konsekventi īstenojuši grupas politiku veidā, kas atbilst Direktīvas 2013/36/ES 74., 88. un 91. panta prasībām, ja vien tas nav nelikumīgs saskaņā ar trešās valsts tiesību aktiem. Šajā nolūkā ES mētasuzņēmumiem un meitasuzņēmumiem, uz kuriem attiecas Direktīva 2013/36/ES, ir jānodrošina, ka piemērotības standarti, ko piemēro meitasuzņēmums, kurš atrodas trešā valstī, atbilst vismaz tiem standartiem, ko piemēro Eiropas Savienībā.

121. Direktīvas 2013/36/ES un šo pamatnostādņu piemērotības prasības piemēro KPD iestādēm neatkarīgi no tā, ka tās var būt mētasuzņēmuma meitasuzņēmumi trešā valstī. Ja

mātesuzņēmuma iestādes ES meitasuzņēmums trešā valstī ir konsolidēta KPD iestāde, kas prudenciālās konsolidācijas tvērumā neietilpst trešā valstī esošās mātesuzņēmuma iestādes līmenis un citi šā mātesuzņēmuma iestādes tiešie meitasuzņēmumi. Konsolidētajai KPD iestādei ir jānodrošina, ka mātesuzņēmuma iestādes grupas politika trešā valstī tiek ņemta vērā tās politikā, ciktāl tas nav pretrunā prasībām, kas noteiktas attiecīgajos ES vai valsts tiesību aktos, tostarp šajās pamatnostādnēs.

122. Meitasuzņēmumu, uz kuriem attiecas Direktīva 2013/36/ES, vadības struktūrai ir jāpieņem un jāīsteno individuālā līmeņa piemērotības politika, kas atbilst konsolidētajā vai subkonsolidētajā līmenī noteiktajai politikai veidā, kas atbilst visām konkrētajām prasībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

15. Iecelšanas komiteja un tās uzdevumi²¹

123. Nozīmīgām KPD iestādēm ir jābūt iecelšanas komitejai, kas pilda pienākumus un kam ir Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 2. punktā noteiktie resursi.
124. Iecelšanas komitejas locekļiem vajadzētu būt atbilstīgām kolektīvām zināšanām, speciālajām zināšanām un pieredzei saistībā ar iestādes darbību, lai viņi varētu novērtēt vadības struktūras attiecīgo sastāvu, tostarp ieteikt kandidātus vadības struktūras vakanču aizpildīšanai.
125. Ja iecelšanas komiteja nav izveidota, vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, vajadzētu būt Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 2. punkta a) apakšpunkta pirmajā daļā un b)–d) apakšpunktā noteiktajiem pienākumiem un šajā nolūkā atbilstošajiem resursiem. Ja iecelšanas komiteja nav izveidota, šīs direktīvas 88. panta 2. punkta b) un c) apakšpunktā minētais novērtējums ir jāveic vismaz reizi divos gados.
126. Iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, un vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkcijas, vajadzētu būt piekļuvei visai informācijai, kas vajadzīga to pienākumu veikšanai, un vajadzības gadījumā jāspēj iesaistīt attiecīgās iekšējās kontroles funkcijas un citas kompetentās iekšējās funkcijas.
127. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 2. punkta pēdējo daļu, ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem vadības struktūra nav kompetenta neviena tās locekļa atlases un iecelšanas procesā, šo iedaļu nepiemēro.

²¹ Par komiteju sastāvu un uzdevumiem skatīt arī EBI iekšējās pārvaldības pamatnostādnēs:
<https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

16. Vadības struktūras sastāvs un tās locekļu iecelšana un pēctecība

128. Neskarot valsts uzņēmējdarbības tiesības, vadības struktūrai vajadzētu būt pietiekamam locekļu skaitam un atbilstošam sastāvam, un tā ir jāieceļ uz atbilstīgu laikposmu. Atkārtotai iecelšanai amatā ir jānotiek tikai pēc tam, kad ir ņemti vērā iepriekšējā pilnvaru termiņa laikā novērotie novērtējuma rezultāti attiecībā uz locekļa sniegumu.

129. Visiem vadības struktūras locekļiem jābūt piemērotiem. Neskarot to, ka locekļus ievēl un tie pārstāv darbiniekus, vadības struktūrai ir jāidentificē un jāatlasa kvalificēti un pieredzējuši locekļi un jānodrošina vadības struktūras pienācīga pēctecības plānošana, kas atbilst visām juridiskajām prasībām par vadības struktūras sastāvu, iecelšanu vai pēctecību.

130. Neskarot akcionāru tiesības iecelt locekļus, pieņemot darbā vadības struktūras locekļus, vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkcijas, vai iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir aktīvi jāpiedalās kandidātu atlasē uz vakantiem vadības struktūras amatiem sadarbībā ar cilvēkresursiem, un tai ir:

- a. jā sagatavo konkrētas iecelšanas lomu un spēju apraksts;
- b. jā novērtē vadības struktūras zināšanu, prasmju un pieredzes pienācīgs līdzsvars;
- c. jā novērtē paredzamais veltītais laiks; un
- d. jā apsver daudzveidības politikas mērķi.

131. Pieņemot darbā pieņemšanas lēmumu, ja iespējams, ir jāapsver saraksts ar piemērotu kandidātu priekšatlasi, kurā ņemti vērā dažādības mērķi, kas izklāstīti iestādes daudzveidības politikā, un šo pamatnostādņu V sadaļas elementi. Pieņemot lēmumu, ir jāņem vērā tas, ka daudzveidīgāka vadības struktūra veicina konstruktīvus izaicinājumus un diskusijas, pamatojoties uz dažādiem viedokļiem. Tomēr iestādēm nevajadzētu pieņemt darbā vadības struktūras locekļus ar vienīgo mērķi palielināt daudzveidību, kas var kaitēt vadības struktūras darbībai un piemērotībai kopumā vai uz atsevišķu vadības struktūras locekļu atbilstības rēķina.

132. Vadības struktūras loceklim, ja iespējams, pirms stāšanās amatā vajadzētu būt informētam par kultūru, vērtībām, uzvedību un stratēģiju, kas saistīta ar šo iestādi un tās vadības struktūru.

133. Neskarot akcionāru tiesības vienlaikus iecelt un aizstāt visus vadības struktūras locekļus, izstrādājot tās locekļu pēctecības plānu, vadības struktūrai ir jānodrošina lēmumu pieņemšanas nepārtrauktība un, ja iespējams, jānovērš tas, ka vienlaikus ir jāaizstāj pārāk daudzi locekļi. Pēctecības plānošanā ir jāizklāsta iestādes plāni, politika un procesi, kā rīkoties vadības struktūras locekļu pēkšņas vai negaidītas prombūtnes vai aiziešanas gadījumā, tostarp

visi attiecīgie pagaidu pasākumi. Plānojot pēctecību, ir jāņem vērā arī iestādes daudzveidības politikā noteiktie mērķi un uzdevumi.

VII sadaļa — Iestāžu piemērotības novērtējums

17. Kopīgie elementi vadības struktūras locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtēšanai

134. Ja vien pamatnostādnēs nav noteikts citādi, vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkciju, vai iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir jānodrošina, ka vadības struktūras locekļu individuālais un kolektīvais piemērotības novērtējums tiek veikts pirms to iecelšanas amatā. Tās var sadarboties ar citām komitejām (piemēram, risku un revīzijas komiteju) un iekšējām funkcijām (piemēram, cilvēkresursiem, juridiskajām vai kontroles funkcijām). Vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkcijas, vajadzētu būt atbildīgai par galīgo piemērotības novērtējumu noteikšanu.

135. Atkāpjoties no 134. punkta, individuālos un kolektīvos piemērotības novērtējumus var veikt pēc dalībnieka iecelšanas jebkurā no tālāk minētajiem gadījumiem, par kuriem iestāde ir sniegusi pienācīgu pamatojumu:

- a. iestādes akcionāri, īpašnieki vai locekļi iecel un apstiprina vadības struktūras locekļus akcionāru sapulcē vai līdzvērtīgā sanāksmē, ko nav ierosinājusi iestāde vai vadības struktūra, piemēram, "nulles" sistēma;
- b. pilnīgs piemērotības novērtējums, pirms locekļa iecelšana traucētu vadības struktūras pareizu darbību, tostarp šādu situāciju rezultātā:
 - i. ja pēkšņi vai neplānoti nepieciešams aizstāt locekļus, piemēram, locekļa nāves gadījumā; un
 - ii. ja locekli atceļ tāpēc, ka viņš vairs nav piemērots.

136. Piemērotības novērtējumos ir jāņem vērā visi jautājumi, kas attiecas uz novērtējumiem un ir tiem pieejami. Iestādēm ir jāapsver riski, tostarp reputācijas risks, kas rodas gadījumā, ja tiek konstatēti trūkumi, kuri ietekmē vadības struktūras locekļu individuālo vai kolektīvo piemērotību.

137. Ja dalībniekus iecel akcionāru sapulce un ja dalībnieku individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējums ir veikts pirms akcionāru kopsapulces, iestādēm pirms sapulces akcionāriem ir jāsniedz atbilstoša informācija par novērtējuma rezultātiem. Vajadzības gadījumā novērtējumā ir jāietver dažādi alternatīvi vadības struktūras sastāvi, ko var ieviest akcionāriem.

138. Ja pienācīgi pamatotos gadījumos, kas minēti 135. punktā, akcionāri ieceļ locekļus pirms piemērotības novērtējuma veikšanas, iecelšanai ir jābūt atkarīgai no viņu piemērotības pozitīva novērtējuma. Šādos gadījumos iestādēm ir jānovērtē vadības struktūras locekļu piemērotība un sastāvs, cik drīz vien iespējams, bet ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc locekļu iecelšanas. Ja iestādes veiktā turpmākā novērtējuma rezultātā kāds loceklis tiek uzskatīts par nepiemērotu viņa amatam, nekavējoties ir jāinformē loceklis un kompetentā iestāde. Iestādēm ir arī jāinformē akcionāri par veikto novērtējumu un nepieciešamību iecelt dažādus dalībniekus.
139. Iestādēm ir jānodrošina, ka akcionāriem ir pilnīga piekļuve būtiskai un praktiskai informācijai par pienākumu, ka vadības struktūras locekļiem un vadības struktūrai kolektīvi vienmēr jābūt piemērotiem. Informācijā, ko sniedz akcionāriem par vadības struktūras un tās locekļu piemērotību, ir jāļauj akcionāriem pieņemt informācijā balstītus lēmumus un novērst jebkādas nepilnības vadības struktūras vai tās atsevišķu locekļu sastāvā.
140. Ja dažus locekļus ieceļ vadības struktūrā, šādi novērtējumi ir jāveic, pirms viņi faktiski uzņemas veikt savus pienākumus. Pienācīgi pamatotos gadījumos, kas minēti 135. punktā, piemērotības novērtējumu var veikt pēc locekļa iecelšanas. Tas ir jādara iespējami drīzāk, bet ne vēlāk kā viena mēneša laikā no iecelšanas dienas.
141. Iestādēm, novērtējot vadības struktūras kolektīvo piemērotību, ir jāņem vērā atsevišķa vadības struktūras locekļa piemērotības novērtējuma rezultāti un pretēji. Vadības struktūras vai tās komiteju kopējā sastāvā konstatētās nepilnības ne vienmēr liek secināt, ka konkrēts loceklis atsevišķi nav piemērots.
142. Iestādēm ir jādokumentē savu piemērotības novērtējumu rezultāti un jo īpaši visas konstatētās nepilnības starp vadības struktūras locekļu nepieciešamo un faktisko individuālo un kolektīvo piemērotību, kā arī pasākumi, kas jāveic, lai novērstu minētās nepilnības.
143. Iestādēm ir jānosūta kompetentajām iestādēm atbilstības novērtējuma rezultāti attiecībā uz jauniem vadības struktūras locekļiem, tostarp iestādes novērtējums par vadības struktūras kolektīvo sastāvu saskaņā ar 23. iedaļā norādītajām procedūrām. Tas ietver III pielikumā minētos dokumentus un informāciju²².
144. Iestādēm pēc kompetento iestāžu pieprasījuma ir jāsniedz papildu informācija, kas vajadzīga vadības struktūras locekļu individuālās vai kolektīvās piemērotības novērtēšanai. Atkārtotas iecelšanas gadījumā šī informācija var aprobežoties tikai ar būtiskām izmaiņām.

²² Skatīt arī atsauci arī uz regulatīvo tehnisko standartu projektu saskaņā ar Direktīvas 2014/65/ES 7. panta 4. punktu un īstenošanas tehnisko standartu projektu saskaņā ar Direktīvas 2014/65/ES 7. panta 5. punktu par informāciju, kas jāsniedz atļaujas piešķiršanas laikā: 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 Konsultāciju dokumentu par tehnisko standartu projektu attiecībā uz EBI publicētajām atļaujām.

18. Atsevišķu vadības struktūras locekļu piemērotības novērtējums

145. Iestādēm ir jāprasa vadības struktūras locekļiem pierādīt savu piemērotību, iesniedzot vismaz tos dokumentus, ko kompetentās iestādes pieprasa piemērotības novērtēšanai saskaņā ar šo pamatnostādņu VIII sadaļu un III pielikumu.

146. Novērtējot atsevišķa vadības struktūras locekļa piemērotību, iestādēm vajadzētu:

- a. apkopot informāciju par locekļa piemērotību, izmantojot dažādus kanālus un instrumentus (piemēram, diplomus un sertifikātus, ieteikuma vēstules, CV, intervijas, anketas);
- b. apkopot informāciju par novērtētās personas reputāciju, godīgumu un godprātību, tostarp izvērtēt, vai ir pamatots iemesls aizdomām, ka tiek vai tika veikts, vai ir mēģināts veikt nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanu un teroristu finansēšanu, vai ka minēto darbību risks varētu palielināties;
- c. novērtēt novērtētās personas viedokļa neatkarību;
- d. pieprasīt novērtētajai personai pārbaudīt, vai sniegtā informācija ir precīza, un vajadzības gadījumā sniegt pierādījumus par informāciju;
- e. pieprasīt novērtētajai personai deklarēt jebkādus faktiskus un iespējamus interešu konfliktus;
- f. ciktāl iespējams, validēt novērtētās personas sniegtās informācijas pareizību;
- g. novērtēt vadības struktūras, kas pilda uzraudzības funkciju, vai iecelšanas komitejas, ja tāda ir izveidota, novērtējuma rezultātus; un
- h. vajadzības gadījumā pieņemt korektīvus pasākumus, lai nodrošinātu vadības struktūras locekļu individuālo piemērotību saskaņā ar 22. iedaļu.

147. Ja ir jautājums, kas rada bažas par vadības struktūras locekļa piemērotību, ir jāizvērtē, kā šīs bažas ietekmē minētā darbinieka piemērotību. Šajā novērtējumā iestādēm ir jāņem vērā tas, ka pastāv pamatots iemesls aizdomām, ka tiek veikta vai ir tikusi veikta nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšana/teroristu finansēšana vai to ir mēģināts veikt, vai ka tās risks varētu palielināties.

148. Iestādēm ir jādokumentē tā amata apraksts, par kuru veikts novērtējums, tostarp šā amata loma iestādē, un jāprecizē piemērotības novērtējuma rezultāti saistībā ar šādiem kritērijiem:

- a. pietiekams laika ieguldījums;

- b. to vadības struktūras locekļu, kuri ieņem direktora amatu nozīmīgā KPD iestādē, atbilstība direktora amata ierobežojumiem saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 3. punktu;
- c. pietiekamas zināšanas, iemaņas un pieredze;
- d. reputācija, godīgums un godprātība;
- e. viedokļa neatkarība.

19. Vadības struktūras kolektīvās piemērotības novērtējums

149. Novērtējot vadības struktūras kolektīvo piemērotību, iestādēm ir atsevišķi jānovērtē vadības struktūras sastāvs tās vadības un uzraudzības funkcijās. Kolektīvās piemērotības novērtējumā ir jāsniedz salīdzinājums starp vadības struktūras faktisko sastāvu un vadības struktūras faktiskajām kolektīvajām zināšanām, iemaņām un pieredzi un nepieciešamo kolektīvo piemērotību saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 7. punktu.
150. 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. savu attiecīgo metodiku, kas atbilst šajās pamatnostādnēs noteiktajiem kritērijiem.
151. 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 atbilstošs²³. Sevišķi ir jāizvērtē, kādas zināšanas, iemaņas un pieredzi persona sniedz vadības struktūras kolektīvajai piemērotībai un vai vadības struktūras kopējais sastāvs atspoguļo pietiekami plašu zināšanu, iemaņu un pieredzes klāstu, lai izprastu iestādes darbības un galvenos riskus.
152. Novērtējot kolektīvo piemērotību saskaņā ar III sadaļas 7. punktu, iestādēm ir arī jānovērtē, vai vadības struktūra ar saviem lēmumiem ir apliecinājusi pietiekamu izpratni par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas riskiem un to, kā tie ietekmē iestādes darbības, un ir pierādījusi šo risku pienācīgu pārvaldību, tostarp vajadzības gadījumā īstenojot koriģējošus pasākumus.

²³ Par komiteju sastāvu skatīt arī atbilstīgās EBI pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību.

20. Vadības struktūras locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības pastāvīga uzraudzība un atkārtota novērtēšana

153. Pastāvīgai vadības struktūras locekļu individuālās vai kolektīvās piemērotības uzraudzība ir jākoncentrē uz to, vai individuālais loceklis vai locekļi kolektīvi joprojām ir piemēroti, ņemot vērā individuālo vai kolektīvo sniegumu un attiecīgo situāciju vai notikumu, kas izraisījis atkārtotu novērtēšanu, un ietekmi, kāda tai ir uz faktisko vai nepieciešamo piemērotību.

154. Atkārtoti izvērtējot vadības struktūras locekļu individuālo vai kolektīvo sniegumu, vadības struktūras locekļiem, kas pilda uzraudzības funkcijas, vai iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, jo īpaši ir jāapsver:

- a. vadības struktūras darba procesu efektivitāte, tostarp informācijas plūsmu efektivitāte un vadības struktūrai paredzēto pārskatu sniegšanas kārtību, ņemot vērā iekšējās kontroles funkciju ieguldījumu un jebkādas šo funkciju ierosinātos turpmākos pasākumus vai ieteikumus;
- b. iestādes efektīva un piesardzīga pārvaldība, tostarp tas, vai vadības struktūra ir rīkojusies iestādes interesēs, tostarp saistībā ar cīņu pret nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanu un teroristu finansēšanu;
- c. vadības struktūras spēja koncentrēties uz stratēģiski svarīgiem jautājumiem;
- d. sanāksmju skaita atbilstība, dalības pakāpe, veltītā laika atbilstība un direktoru iesaistes intensitāte sanāksmēs;
- e. jebkādas izmaiņas vadības struktūras sastāvā un jebkādas nepilnības attiecībā uz individuālo un kolektīvo piemērotību, ņemot vērā iestādes uzņēmējdarbības modeli un riska stratēģiju un tās izmaiņas;
- f. visi darbības rezultātu mērķi, kas izvirzīti iestādei un vadības struktūrai;
- g. vadības struktūras locekļu neatkarība, tostarp prasība, ka lēmumu pieņemšanā nedominē viena persona vai neliela personu grupa, un vadības struktūras locekļu atbilstība interešu konflikta politikai;
- h. vadības struktūras sastāva atbilstība iestādes daudzveidības politikā noteiktajiem uzdevumiem atbilstoši V sadaļai; un
- i. visi notikumi, kas var būtiski ietekmēt vadības struktūras locekļu individuālo vai kolektīvo piemērotību, tostarp izmaiņas iestādes uzņēmējdarbības modelī, stratēģijās un organizācijā;
- j. pamatots iemesls aizdomām, ka notiek vai ir notikusi nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšana vai teroristu finansēšana, vai ir mēģināts to darīt, vai ir citi finanšu

noziegumi, vai ir paaugstināts to risks, tostarp pēc šādiem negatīviem konstatējumiem, ko izdarījuši iekšējie vai ārējie revidenti vai kompetentās iestādes attiecībā uz iestādes **noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas** novēršanas sistēmu un kontroles piemērotību.

155. Ja tiek uzsākts atkārtots novērtējums, ir pienācīgi jāapsver:

- a. iestādē, tostarp attiecīgā gadījumā grupā, uzticētie pienākumi un ziņošanas kārtība, lai noteiktu, vai kāds būtisks fakts vai konstatējums ir jāattiecinā uz vienu vai vairākiem atbildīgajiem vadības struktūras locekļiem. Šajā sakarā uzdotie pienākumi ir jānosaka, ņemot vērā visus attiecīgos dokumentus, tostarp, bet ne tikai, pārvaldības hartas un kodeksus, iekšējās struktūrshēmas un citus veidus, kas nosaka atbildības jomas, iekšējo politiku, pieejamo piemērotības novērtējumu un šajā sakarā sniegto papildu informāciju, darbā iecelšanas vēstules vai darba aprakstus, kā arī vadības struktūras sanāksmju protokolus; un
- b. jebkura tāda fakta ticamību un uzticamību, kas izraisījusi atkārtotu novērtēšanu, un to, cik nopietni ir apgalvojumi par viena vai vairāku vadības struktūras locekļu iespējamiem pieļautiem pārkāpumiem vai faktiskiem pārkāpumiem. Iestādēm citu apsvērumu starpā ir jānosaka informācijas ticamība un uzticamība (piemēram, informācijas avots, ticamība, avota, kas sniedz informāciju, iespējamie interešu konflikti). Iestādēm ir jāņem vērā, ka ar notiesājošu spriedumu neesamību vien var nepietikt, lai noraidītu apsūdzības pārkāpumus.

156. Nozīmīgām KPD iestādēm ir jāveic periodisks atkārtots piemērotības novērtējums vismaz reizi gadā. Maznozīmīgām iestādēm ir jāveic piemērotības atkārtots novērtējums vismaz reizi divos gados. Iestādēm ir jādokumentē periodiskā atkārtotā novērtējuma rezultāti. Ja atkārtoto novērtēšanu izraisa konkrēts notikums, iestādes var koncentrēties uz situācijas atkārtoto novērtēšanu vai notikumu, kas izraisījis atkārtoto novērtēšanu, proti, ja daži aspekti nav mainījušies, tos var neiekļaut novērtējumā.

157. Atkārtotās novērtēšanas rezultāts, atkārtotās novērtēšanas iemesls un ieteikumi attiecībā uz konstatētajām nepilnībām ir jādokumentē un jāiesniedz vadības struktūrai.

158. Vadības struktūrai, kas pilda uzraudzības funkcijas, vai amatā iecelšanas komitejai, ja tāda ir izveidota, ir jāziņo vadības struktūrai par kolektīvās piemērotības novērtējuma rezultātiem pat tad, ja nav ieteiktas izmaiņas tās sastāvā vai citi pasākumi. Ieteikumi var ietvert, bet neaprobežojas ar apmācību, procesu maiņu, interešu konfliktu mazināšanas pasākumiem, papildu locekļu ar īpašām kompetencēm iecelšanu un vadības struktūras locekļu nomaiņu.

159. Vadības struktūrai, kas pilda vadības funkcijas, ir jāņem vērā ziņojums un jālemj par ieteikumiem, ko sniegusi vadības struktūra, pildot uzraudzības funkciju, vai, ja tā ir izveidota — amatā iecelšanas komiteja, un, ja ieteikumi netiek pieņemti, jādokumentē nepieņemšanas pamatā esošie iemesli.

160. Iestādēm ir jāinformē kompetentā iestāde, ja būtisku izmaiņu dēļ ir veikti atkārtoti novērtējumi. Nozīmīgām KPD iestādēm vismaz reizi gadā ir jāinformē kompetentā iestāde par visiem veiktajiem kolektīvās piemērotības atkārtotajiem novērtējumiem.
161. Iestādēm ir jādokumentē atkārtotie novērtējumi, tostarp to rezultāti un visi pasākumi, kas veikti atkārtotās novērtēšanas rezultātā. Iestādēm pēc kompetentās iestādes pieprasījuma ir jāiesniedz dokumentācija, kas pamato atkārtoto novērtēšanu.
162. Ja vadības struktūra secina, ka vadības struktūras loceklis nav individuāli piemērots vai ja vadības struktūra nav kolektīvi piemērota, iestādei nekavējoties ir jāinformē kompetentā iestāde, tostarp par iestādes ierosinātajiem vai veiktajiem pasākumiem situācijas labošanai.

21. Attiecīgo iestāžu veiktais personu, kas veic pamatfunkcijas, piemērotības novērtējums

163. Atbildīgajai funkcijai attiecīgajā iestādē ir jāveic personu, kas veic pamatfunkcijas, piemērotības novērtējums pirms iecelšanas amatā un par novērtējuma rezultātiem ir jāziņo iecelējfunkcijām un vadības struktūrai. Nozīmīgām KPD iestādēm, kas minētas 172. punktā, ir jāinformē kompetentās iestādes par novērtējuma rezultātiem attiecībā uz iekšējās kontroles funkciju vadītājiem un finanšu direktoriem, ja tie nav daļa no vadības struktūras.
164. Ja attiecīgās iestādes novērtējumā tiek secināts, ka persona, kas veic pamatfunkcijas, nav piemērota, attiecīgajai iestādei vai nu nebūtu jāieceļ persona, vai jāveic atbilstīgi pasākumi, lai nodrošinātu šā amata pienācīgu darbību. Nozīmīgām KPD iestādēm ir attiecīgi jāinformē kompetentā iestāde par iekšējās kontroles funkciju vadītājiem un finanšu direktoriem, ja tie nav daļa no vadības struktūras. Kompetentās iestādes var pieprasīt šādu informāciju no visām attiecīgajām iestādēm un visām personām, kas veic pamatfunkcijas.
165. Ja ir vajadzīgs arī kompetentās iestādes novērtējums, attiecīgajām iestādēm, iecelot personu, kas veic pamatfunkcijas, ir jāveic nepieciešamie pasākumi (piemēram, darba līgumā piemērojot pārbaudes laiku vai apturēšanas nosacījumu vai iecelot atbildīgos par darbību), lai iestāde varētu atbrīvot no amata personu, kas veic pamatfunkcijas, ja kompetentā iestāde viņu uzskata par nepiemērotu šim amatam.

22. Iestāžu korektīvie pasākumi

166. Ja iestādes novērtējumā vai atkārtotajā novērtējumā tiek secināts, ka persona nav piemērota iecelšanai par vadības struktūras loekli, minēto personu nevajadzētu iecelt amatā vai, ja loceklis jau ir iecelts, iestādei minētais loceklis ir jāaizstāj. Izņemot kritērijus, kas attiecas uz reputācijas, godīguma un godprātības novērtēšanu, ja iestādes novērtējums vai atkārtotais novērtējums atklāj viegli novēršamas nepilnības dalībnieka zināšanās, iemaņās vai pieredzē, iestādei ir jāveic atbilstīgi korektīvi pasākumi, lai laikus novērstu minētās nepilnības.

167. Ja iestādes novērtējumā vai atkārtotajā novērtējumā tiek secināts, ka vadības struktūra nav kolektīvi piemērota, iestādei savlaicīgi ir jāveic atbilstīgi korektīvi pasākumi.
168. Ja iestāde veic korektīvus pasākumus, tai ir jāņem vērā atsevišķa locekļa konkrētā situācija un trūkumi vai vadības struktūras kolektīvais sastāvs. Ja iestādei ir pilnvaras veikt uzņēmējdarbību, šādi pasākumi ir jāveic pirms pilnvaru piešķiršanas.²⁴
169. Attiecīgajos korektīvajos 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.
170. Jebkurā gadījumā kompetentās iestādes ir nekavējoties jāinformē par jebkādiem būtiskiem trūkumiem, kas konstatēti attiecībā uz jebkuru vadības struktūras locekli un vadības struktūras kolektīvo sastāvu. Nozīmīgām KPD iestādēm ir arī jāinformē kompetentās iestādes par visiem konstatētajiem trūkumiem attiecībā uz iekšējās kontroles funkciju vadītājiem un finanšu direktoriem, ja tie nav daļa no vadības struktūras. Informācijā ir jāiekļauj pasākumi, kas veikti vai plānoti minēto nepilnību novēršanai, un to īstenošanas grafiks.

VIII sadaļa — Kompetento iestāžu veiktais atbilstības novērtējums

23. Kompetento iestāžu novērtēšanas procedūras

171. Kompetentajām iestādēm ir jāprecizē uzraudzības procedūras, kas piemērojamas iestāžu vadības struktūras locekļu, kā arī iekšējās kontroles funkciju vadītāju un finanšu direktoru, ja tie neietilpst vadības struktūrā, piemērotības novērtēšanai nozīmīgu KPD iestāžu gadījumā. Nosakot uzraudzības procedūras, kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā, ka piemērotības novērtējums, ko veic pēc tam, kad loceklis ir stājies amatā, varētu radīt vajadzību atbrīvot vadības struktūrai neatbilstošu locekli, vai izraisīt situāciju, kad vadības struktūra kopumā vairs nav piemērota. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, ka minēto novērtēšanas procedūru apraksts ir publiski pieejams.
172. Nozīmīgu KPD iestāžu iekšējās kontroles funkciju vadītāju un finanšu direktoru piemērotības novērtējumi, ja tie nav vadības struktūras daļa, ir jāveic kompetentajām iestādēm attiecībā uz:
- nozīmīgām konsolidētām KPD iestādēm;
 - nozīmīgām KPD iestādēm, kas ietilpst grupā, ja konsolidējoša KPD iestāde nav nozīmīga iestāde;

²⁴ Skatīt 28. zemsvītras piezīmi.

- c. nozīmīgām KPD iestādēm, kas nav daļa no grupas.
173. Uzraudzības procedūrām ir jānodrošina, ka kompetentās iestādes novērtē jaunieceltās vadības struktūras, vadības struktūras kā kolektīvas struktūras un 172. punktā minēto nozīmīgo KPD iestāžu locekļus, jaunus iekšējās kontroles funkciju vadītājus un finanšu direktorus, ja tie nav vadības struktūras locekļi, kurus novērtē kompetentās iestādes. Uzraudzības procedūrām ir arī jānodrošina, ka kompetentā iestāde atkārtoti ieceļ vadības struktūras locekļus saskaņā ar 22. punkta b) apakšpunkta ii) punktu un 30. punkta b) apakšpunkta ii) punktu, ja ir nepieciešama atkārtota novērtēšana.
174. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, ka to uzraudzības procedūras ļauj tām laikus novērst neatbilstības gadījumus.
175. Saskaņā ar iepriekš minētajām uzraudzības procedūrām iestādēm ir nekavējoties jāinformē kompetentās iestādes par visām brīvajām amata vietām vadības struktūrā. Iestādēm ir arī jāpaziņo kompetentajām iestādēm par plānoto iecelšanu, ja kompetentā iestāde novērtē vadības struktūras locekļa piemērotību pirms iecelšanas amatā vai iecelšanas, ja kompetentās iestādes novērtē piemērotību pēc iecelšanas amatā. Gadījumos, kad kompetentā iestāde novērtē piemērotību pirms iecelšanas amatā, šādi paziņojumi ir jāsniedz ne vēlāk kā divas nedēļas pēc tam, kad iestāde ir pieņēmusi lēmumu par iecelšanu amatā, vai — gadījumos, kad kompetentās iestādes novērtē piemērotību pēc iecelšanas amatā — divas nedēļas pēc iecelšanas amatā, un III pielikumā jāiekļauj pilnīga dokumentācija un informācija.
176. Pienācīgi pamatotos gadījumos, kas minēti 136. punktā, iestādēm viena mēneša laikā pēc locekļa iecelšanas amatā ir jāiesniedz pilnīga dokumentācija un informācija, kas norādīta III pielikumā, kā arī paziņojums kompetentajai iestādei.
177. Nozīmīgām KPD iestādēm, kurām saskaņā ar 172. un 173. punktu ir nepieciešams novērtējums par iekšējās kontroles funkciju vadītājiem un finanšu direktoriem, ja tie nav vadības struktūras daļa, ir nekavējoties un vēlākais divu nedēļu laikā pēc iecelšanas amatā jāpaziņo kompetentajām iestādēm par šo funkciju izpildītāju iecelšanu amatā. Nozīmīgām KPD iestādēm ir jāiesniedz visa dokumentācija un attiecīgā gadījumā III pielikumā uzskaitītā informācija kopā ar paziņojumu.
178. Kompetentās iestādes var noteikt uzraudzības procedūras, kas piemērojamas, lai novērtētu iekšējās kontroles funkciju vadītāju un finanšu direktoru, ja tie nav vadības struktūras daļa, citās iestādēs, kas nav minētas 172. punktā, un, ja to nosaka, izmantojot riskā balstītu pieeju, citas personas, kas veic pamatfunkcijas iestādēs. Minēto procedūru ietvaros kompetentās iestādes var arī pieprasīt šīm iestādēm informēt tās par veiktā novērtējuma rezultātiem un iesniegt tām attiecīgos dokumentus.
179. Kompetentajām iestādēm ir jānosaka maksimālais laikposms piemērotības novērtēšanai, kas nedrīkstētu pārsniegt četrus mēnešus no dienas, kad iestāde ir sniegusi 175.–177. punktā minētos paziņojumus. Ja kompetentā iestāde konstatē, ka novērtējuma pabeigšanai ir vajadzīga papildu dokumentācija un informācija, minēto laikposmu var apturēt no brīža, kad

kompetentā iestāde pieprasa papildu dokumentāciju un informāciju, kas nepieciešama novērtējuma pabeigšanai, līdz minētās dokumentācijas un informācijas saņemšanai. Nepieciešamajā dokumentācijā un informācijā ir jāiekļauj dokumenti vai uzklaušanās, kas jālūdz vai jāveic administratīvo procedūru gaitā gadījumos, kad ir paredzēts negatīvs lēmums.

180. 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, saņemšanas²⁵.
181. Kompetentajām iestādēm ir jāveic novērtējums, pamatojoties uz iestādes un novērtēto dalībnieku iesniegtajiem dokumentiem un sniegto informāciju, un pēc vajadzības jānovērtē to atbilstība III sadaļā definētajiem jēdzieniem.
182. Vadības struktūras locekļu un — nozīmīgu KPD iestāžu gadījumā — iekšējās kontroles funkciju vadītāju un CFO, ja tie nav vadības struktūras daļa, individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējums ir pastāvīgi jāveic kompetentajām iestādēm to pastāvīgās uzraudzības darbības ietvaros. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, ka iestādes veic vajadzīgos atkārtotos novērtējumus saskaņā ar II sadaļas 1., 2. un 3. iedaļu. Ja kompetentajai iestādei atkārtoti jānovērtē piemērotība, ņemot vērā iestādes veikto atkārtotu novērtējumu, minētajai kompetentajai iestādei jo īpaši ir jāņem vērā apstākļi, kuru dēļ iestāde veikusi šo atkārtotu novērtējumu. Jo īpaši kompetentajām iestādēm ir atkārtoti jāizvērtē vadības struktūras locekļu individuālā vai kolektīvā piemērotība un nozīmīgu KPD iestāžu, kas minētas 172. punktā, iekšējās kontroles funkciju vadītāju un CFO, ja tie nav vadības struktūras daļa, individuālā vai kolektīvā piemērotība, ikreiz, kad pastāvīgās uzraudzības gaitā tiek atklāti būtiski jauni fakti vai pierādījumi. Tam ir jāietver situācijas, kas rada būtiskas faktiskas šaubas par to, vai iestāde, atsevišķi vadības struktūras locekļi un — 173. punktā minētajās nozīmīgajās iestādēs — iekšējās kontroles funkciju vadītāji un finanšu direktori, ja tie nav daļa vadības struktūras daļa, iepriekš ir ievērojuši vai pastāvīgi ievēro nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas/teroristu finansēšanas novēršanas prasības.
183. Attiecībā uz nozīmīgām KPD iestādēm kompetentajām iestādēm vajadzības gadījumā piemērotības novērtēšanai ir jāizmanto intervijas. Intervijas var veikt arī citām iestādēm, izmantojot uz risku balstītu pieeju, ņemot vērā I sadaļā izklāstītos kritērijus, kā arī iestādes individuālos apstākļus, novērtētās personas situāciju un amatu, kuram tiek veikts novērtējums.
184. Vajadzības gadījumā intervijas process var arī palīdzēt atkārtoti izvērtēt vadības struktūras locekļa vai personas, kas veic pamatfunkcijas, piemērotību, ja kļūst zināmi kādi jauni fakti vai apstākļi, kas var radīt bažas par personas piemērotību.

²⁵ Skatīt 28. zemsvītras piezīmi.

185. Kompetentās iestādes var apmeklēt vai rīkot sanāksmes ar iestādi, tostarp ar dažiem vai visiem tās vadības struktūras locekļiem vai personām, kas veic pamatfunkcijas, vai piedalīties kā novērotāji vadības struktūras sanāksmēs, lai novērtētu vadības struktūras darbību efektivitāti. Šādu sanāksmju biežums ir jānosaka, izmantojot uz risku balstītu pieeju.
186. Tas, ka iestāde ir pārkāpusi prudenciālās vai citas regulatīvās prasības, zināmos apstākļos var pamatot kompetentās iestādes konstatējumu, ka persona vairs nav piemērota, piemēram, gadījumā, ja kompetentā iestāde pēc pienācīgas procedūras konstatē, ka persona nav veikusi tādus pasākumus, ko varētu pamatoti sagaidīt, piemēram, persona, kas ieņem amatu, nav rīkojusies, lai novērstu, labotu vai apturētu pārkāpumu.

24. Kompetentās iestādes lēmums

187. Kompetentajām iestādēm 179. punktā minētajā maksimālajā termiņā vai, ja laikposms ir apturēts, ir jāpieņem lēmums, pamatojoties uz vadības struktūras locekļu, iekšējās kontroles funkciju vadītāju un finanšu direktoru individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējumu, ja tie nav vadības struktūras locekļi, ilgākais sešu mēnešu laikā pēc attiecīgā laikposma sākuma.
188. Gadījumos, kas minēti 181. punktā, saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 15 panta otro daļu jebkurā gadījumā lēmumu piešķirt vai atteikt atļauju pieņemt 12 mēnešos no pieteikuma saņemšanas.
189. Ja iestāde kompetentajai iestādei nesniedz pietiekamu informāciju par novērtētās personas piemērotību, tai ir vai nu jāinformē iestāde, ka loceklis nevar būt vadības struktūras loceklis, vai persona, kas veic pamatfunkcijas, jo nav pietiekami pierādīts, ka persona ir piemērota, vai pieņemts negatīvs lēmums.
190. Ja kompetentās iestādes veiktā piemērotības novērtējuma rezultātā tiek secināts, ka nav pietiekami pierādīts, ka novērtētā persona ir piemērota, kompetentajai iestādei ir jāiebilst vai jānoraida minētās personas iecelšana amatā, ja vien konstatētie trūkumi nav tādi, kas ir novēršami un ko var labot ar citiem iestādes veiktiem pasākumiem.
191. Kompetentajām iestādēm vismaz par negatīvu lēmumu iestādes ir jāinformē iespējami drīzāk. Ja tas paredzēts valsts tiesību aktos vai to uzraudzības procesu ietvaros noteikusi kompetentā iestāde, pozitīvu lēmumu var uzskatīt par pieņemtu bez paziņošanas, ja ir beidzies 179. punktā minētais maksimālais novērtējuma periods un kompetentā iestāde nav pieņēmusi negatīvu lēmumu.
192. Kompetentajai iestādei, ņemot vērā iestādes jau veiktos pasākumus, ir jāveic atbilstīgi pasākumi konstatēto trūkumu novēršanai un jānosaka šo pasākumu īstenošanas grafiks. Minētajos pasākumos vajadzības gadījumā ir jāiekļauj viens vai vairāki šādi pasākumi:

- a. pieprasīt iestādei organizēt īpašu apmācību vadības struktūras locekļiem individuāli vai kolektīvi;
 - b. pieprasīt iestādei mainīt uzdevumu sadalījumu starp vadības struktūras locekļiem;
 - c. pieprasīt iestādei noraidīt izvirzīto locekli vai aizstāt konkrētus locekļus;
 - d. pieprasīt iestādei mainīt vadības struktūras sastāvu, lai nodrošinātu vadības struktūras individuālo un kolektīvo piemērotību;
 - e. atstādināt valdes locekli no vadības struktūras;
 - f. attiecīgā gadījumā piemērot administratīvus sodus vai citus administratīvus pasākumus (piemēram, nosakot konkrētus pienākumus, ieteikumus vai nosacījumus), tostarp visbeidzot anulējot iestādes atļauju.
193. Pasākumi, kas minēti a) un c) apakšpunktā, ir jāpiemēro arī saistībā ar nozīmīgu KPD iestāžu iekšējās kontroles funkciju vadītāju un finanšu direktoru, ja tie nav vadības struktūras daļa, piemērotības novērtējumu.
194. Ja vadības struktūras locekļi nenodrošina Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 1. punktā noteikto prasību izpildi, kompetentajām iestādēm ir pilnvaras atbrīvot šādus locekļus no amata vadības struktūrā. Kompetentajām iestādēm jo īpaši ir jāpārbauda, vai Direktīvas 2013/36/ES 91. panta 1. punktā un kā sīkāk precizēts šajās pamatnostādnēs, noteiktās prasības joprojām ir izpildītas, ja tām ir pamatots iemesls aizdomām, ka notiek vai ir notikusi nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšana vai teroristu finansēšana vai ka ir mēģināts to darīt, vai ka saistībā ar šo iestādi pastāv paaugstināts risks.

25. Kompetento iestāžu sadarbība

195. Kompetentajām iestādēm, ievērojot piemērojamos datu aizsardzības tiesību aktus, savstarpēji ir jāsniedz visa to rīcībā esošā informācija par vadības struktūras locekli vai personu, kas veic pamatfunkcijas, piemērotības novērtējuma veikšanai. Informācijā ir jāiekļauj arī pamatojums lēmumam, kas pieņemts par minētās personas piemērotību. Šajā nolūkā, ja vien valsts tiesību akti to neatļauj, neprasot piekrišanu, kompetentajai iestādei, kas iesniedz pieprasījumu, ir jāsaņem vadības struktūras locekļu vai personu, kas veic pamatfunkcijas, piekrišana:
- a. pieprasīt jebkurai kompetentajai iestādei ar tiem saistītu informāciju, kas vajadzīga piemērotības novērtējumam;
 - b. apstrādāt un izmantot sniegto informāciju piemērotības novērtēšanai, ja šāda piekrišana ir prasīta piemērojamos datu aizsardzības tiesību aktos.

196. Kompetentās iestādes var ņemt vērā citu kompetento iestāžu veiktā piemērotības novērtējuma rezultātus vai citu būtisku informāciju, lai novērtētu vadības struktūras locekļu vai personu, kas veic pamatfunkcijas, piemērotību, un šajā nolūkā pieprasīt citām kompetentajām iestādēm sniegt vajadzīgo informāciju. Attiecīgā gadījumā kompetentajām iestādēm ir jāsažinās ar nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanas uzraudzības iestādi attiecīgajā dalībvalstī, lai iegūtu papildu informāciju iestādes vadības struktūras locekļu vai personu, kas veic pamatfunkcijas, godprātību, godīgumu, labu reputāciju un piemērotību. Turklāt situācijās, kad pieaug nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanas un teroristu finansēšanas risks, kas saistīts ar iestādi vai locekli, kompetentajām iestādēm vajadzības gadījumā ir arī jālūdz informācija citām attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp Finanšu izlūkošanas vienībām un tiesībaizsardzības iestādēm, lai informētu par piemērotības novērtējumu.²⁶
197. Kompetentajām iestādēm, kas saņem šādus pieprasījumus, iespējami drīzāk ir jāsniedz attiecīgā pieejamā informācija par personu piemērotību, lai pieprasījuma iesniedzēja kompetentā iestāde varētu ievērot 179. punktā noteikto novērtēšanas termiņu. Sniegtajā informācijā ir jāiekļauj piemērotības novērtējuma rezultāts, visi konstatētie trūkumi, pasākumi, kas veikti piemērotības nodrošināšanai, tā amata pienākumi, attiecībā uz kuru persona tika novērtēta, un pamatinformācija par attiecīgās iestādes lielumu, veidu, mērogu un sarežģītību vai cita piemērotības novērtēšanai būtiska informācija.
198. Kompetentajām iestādēm ir jāapsver EBI un EVTI datubāzēs sniegtā informācija par administratīvajiem sodiem saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 69. pantu un Direktīvas 2014/65/ES 71. pantu kā daļa no to piemērotības novērtējuma, apzinot jebkādas sankcijas pēdējo desmit gadu laikā pret iestādēm, kurās novērtētā persona bijusi to vadības struktūras locekle vai persona, kas veic pamatfunkcijas, un ņemot vērā pamatā esošā cēloņa nopietnību un novērtētās personas atbildību.
199. Attiecīgā gadījumā kompetentās iestādes var arī pieprasīt informāciju citām kompetentajām iestādēm par novērtēto personu situācijās, kad personu nav novērtējusi cita kompetentā iestāde, bet otra kompetentā iestāde var sniegt papildu informāciju, piemēram, par atteiktām reģistrācijām vai sodāmības reģistru. Kompetentajām iestādēm, kas saņem šādus lūgumus, ir jāsniedz atbilstīga pieejamā informācija par personu piemērotību. Ja informācijas izcelsme ir citā dalībvalstī, to izpauž tikai ar to iestāžu nepārprotamu piekrišanu, kuras sniegušas informāciju, un tikai tiem mērķiem, kuriem šīs iestādes devušas savu piekrišanu.
200. Ja kompetentā iestāde pieņem lēmumu par personas piemērotību, kas atšķiras no jebkura iepriekšēja novērtējuma, ko veikusi cita kompetentā iestāde, kompetentajai iestādei, kas veic

²⁶ Skatīt arī: Pamatnostādnes par sadarbību un informācijas apmaiņu Direktīvas (ES) 2015/849 mērķiem starp kompetentajām iestādēm, kas uzrauga kredītiestādes un finanšu iestādes, pieejamas vietnē <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counteracting-financing-terrorism>

jaunāko novērtējumu, ir jāinformē pārējās kompetentās iestādes par sava novērtējuma rezultātiem.

201. Ja kompetentā iestāde nolemj, ka kāds vadības struktūras loceklis vai iekšējās kontroles funkcijas vadītājs un finanšu direktors, ja viņi nav vadības struktūras locekļi, kā minēts 172. punktā, nav piemēroti, pamatojoties uz attiecīgiem faktiem saistībā ar noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas/terorisma finansēšanas riskiem vai notikumiem, kompetentajai iestādei, neskarot valsts tiesību aktus, ir jāinformē kompetentā nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanas un teroristu finansēšanas novēršanas uzraudzības iestāde par saviem konstatējumiem un lēmumiem.
202. Pieprasot informāciju, kompetentajai iestādei, kas iesniedz pieprasījumu, ir jānorāda novērtējamās personas vārds un uzvārds, dzimšanas datums vai iestādes nosaukums un amats, attiecībā uz kuru minētā persona jau ir novērtēta, lai nodrošinātu, ka tiek sniegti dati par pareizo personu.

IX sadaļa — Kompetento iestāžu un noregulējuma iestāžu piemērotības novērtējums noregulējuma kontekstā

203. Kompetentajām iestādēm un noregulējuma iestādēm ir jāprecizē procedūras, kas piemērojamas informācijas apmaiņai par vadības struktūras locekļu piemērotības novērtējumiem un to aizstāšanu saskaņā ar 27., 28. pantu un 34. panta 1. punkta c) apakšpunktu, ņemot vērā arī Banku atveseļošanas un noregulējuma direktīvas (BAND) 81. panta 2. punktu, saskaņā ar kuru kompetentajām iestādēm ir jāinformē noregulējuma iestādes par viena vai vairāku vadības struktūras locekļu atcelšanu un viena vai vairāku vadības struktūras locekļu iecelšanu saskaņā ar BAND 27. un 28. pantu.
204. Kā daļa no iepriekš minētajām procedūrām ir jānodrošina, ka kompetentās iestādes saskaņā ar III sadaļas kritērijiem novērtē jaunielicto vadības struktūras locekļu un vadības struktūras kā attiecīgā gadījumā kopīgas struktūras piemērotību, kā minēts BAND 27. un 28. pantā un 34. panta 1. punkta c) apakšpunktā.
205. Procedūrām ir jānodrošina, ka noregulējuma iestādes nekavējoties paziņo kompetentajām iestādēm par jebkādu jaunu viena vai vairāku vadības struktūras locekļu iecelšanu. Ieceļot vadības struktūras locekļus atbilstīgi 34. panta 1. punkta c) apakšpunktam saskaņā ar noregulējuma pilnvarām, kas paredzētas BAND 63. panta 1. punkta l) apakšpunktā, noregulējuma iestādēm iespējami drīzāk ir kompetentajām iestādēm jāiesniedz vajadzīgie dokumenti, lai tās varētu veikt piemērotības novērtējumu.
206. Kad saskaņā ar BAND 27. pantu, 28. pantu vai 34. panta 1. punkta c) apakšpunktu tiek iecelti jauni vadības struktūras locekļi, kompetentajām iestādēm ir jāveic piemērotības novērtējums pēc tam, kad vadības struktūras loceklis vai vadības struktūras loceklis kā kolektīva struktūra ir ieņēmis savu amatu, ņemot vērā ārkārtas situāciju, un bez liekas kavēšanās jāpieņem lēmums par piemērotību viena mēneša laikā no dienas, kad tās saņem paziņojumu par iecelšanu, kā noteikts valsts tiesību aktos (piemēram, no iestādes) saskaņā ar BAND 28. pantu vai no noregulējuma iestādes saskaņā ar 34. panta 1. punktu, izmantojot

BAND 63. panta 1. punkta l) apakašpunktā paredzētās noregulējuma pilnvaras. Kompetentajai iestādei bez liekas kavēšanās ir jāinformē noregulējuma iestāde par novērtējuma rezultātiem.

207. Uz īpašo vadītāju, kuru iecēlusi noregulējamā noregulējuma iestāde un kuram ir uzticēti uzdevumi, kas saistīti tikai ar noregulējuma darbību īstenošanu saskaņā ar BAND 35. pantu, un kuram ir pagaidu pilnvaras, kas nepārsniedz noregulējuma laikposmu, neattiecas piemērotības novērtējums, kas jāveic kompetentajai iestādei.

I — pielikums. Matricas veidne vadības struktūras locekļu kolektīvās kompetences novērtēšanai

Pamatnostādņu I pielikums ir sniegts kā atsevišķa Excel datne. Pielikums ir grozīts, lai iekļautu atbilstību nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas/teroristu finansēšanas novēršanas prasībām, taču citādi tas paliek nemainīts.

II pielikums — Iemaņas

Šis ir atbilstīgo iemaņu neizsmeļošs saraksts, kas minēts 59. punktā un kas iestādēm ir jāapsver, veicot piemērotības novērtējumus:

- a. **Autentiskums:** ievēro konsekveni vārdos un darbos un uzvedas atbilstoši paša noteiktajām vērtībām un pārlicībai. Atklāti informē par saviem nodomiem, idejām un jūtām, veicina atvērtības un godīguma vidi un pareizi informē uzraudzītāju par faktisko situāciju, vienlaikus atzīstot riskus un problēmas.
- b. **Valoda:** spēj sazināties mutvārdos strukturētā un vispārpieņemtā veidā un rakstīt valsts valodā vai iestādes atrašanās vietas darba valodā.
- c. **Izlēmība:** pieņem savlaicīgus un informācijā balstītus lēmumus, rīkojoties bez kavēšanās vai ievērojot konkrētu rīcības virzienu, piemēram, paužot savu viedokli un nevilcinoties.
- d. **Saziņa:** spēj nodot ziņu saprotamā un pieņemamā veidā un piemērotā formā. Galveno uzmanību pievērš tam, lai nodrošinātu skaidrību un pārredzamību, un mudina aktīvi sniegt atsauksmes.
- e. **Spriedums:** spēj izvērtēt datus un dažādus rīcības virzienus un izdarīt loģisku secinājumu. Izkata, atzīst un izprot būtiskos elementus un problēmjaudātājumus. Ir pietiekami plašs redzējums, lai raudzītos tālāk par savu atbildības jomu, jo īpaši risinot problēmas, kas var apdraudēt uzņēmuma darbības nepārtrauktību.
- f. **Orientēšanās uz klientu un kvalitāti:** pievērš īpašu uzmanību kvalitātes nodrošināšanai un, ja iespējams, meklē tās paaugstināšanas iespējas. Konkrētāk, tas nozīmē, ka netiek dota piekrišana produktu un pakalpojumu izstrādei un tirdzniecībai, kā arī kapitālizdevumiem, piemēram, produktiem, biroju ēkām vai saimniecībām, apstākļos, kad novērtējamā persona nespēj pienācīgi novērtēt riskus, jo tai trūkst izpratnes par arhitektūru, principiem vai pamatpieņēmumiem. Identificē un pēta klientu vēlmes un vajadzības, nodrošina, ka klienti neuzņemas nevajadzīgus riskus, un garantē, ka klientiem tiek sniegta pareiza, 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. Ir atvērts kritikai un dod iespēju diskutēt par kritiskiem jautājumiem.
- h. **Lojalitāte:** identificē sevi ar uzņēmumu un izjūt iesaisti uzņēmuma darbībā. Pierāda, ka viņš(-a) var veltīt pietiekami daudz laika darbam un var pienācīgi pildīt savus pienākumus,

aizstāv uzņēmuma intereses un darbojas objektīvi un kritiski. Atzīst un paredz iespējamus personisko un uzņēmējdarbības interešu konfliktus.

- i. **Ārējā izpratne:** uzrauga tendences, ietekmes sadalījumu un attieksmi uzņēmumā. Ir labi informēts(-a) par būtiskām finansiālām, ekonomiskām, sociālām un citām norisēm valsts un starptautiskā līmenī, kas var ietekmēt uzņēmumu, kā arī par ieinteresēto personu interesēm, un spēj efektīvi izmantot šo informāciju.
- j. **Sarunu spējas:** nosaka un atklāj kopējas intereses tā, lai varētu panākt vienprātību, vienlaikus īstenojot sarunu mērķus.
- k. **Pārliecinošs:** spēj ietekmēt citu viedokļus, rīkojoties pārliecinoši un izmantojot dabisko ietekmi un taktiskumu. Ir stipra personība un spēj būt stabils un stingrs.
- l. **Komandas darbs:** pārzina grupas intereses un veicina kopējā mērķa sasniegšanu, spēj darboties komandā.
- m. **Stratēģiskās uztveres spējas:** spēj izstrādāt reālistisku skatījumu uz nākotnes notikumiem un pārvērst to ilgtermiņa mērķos, piemēram, izmantojot scenāriju analīzi. To darot, pienācīgi ņem vērā riskus, kuriem sabiedrība ir pakļauta, un veic atbilstošus pasākumus to kontrolei.
- n. **Noturība pret stresu:** ir elastīgs(-a) un spēj rīkoties konsekventi arī liela spiediena un neskaidrības apstākļos.
- o. **Atbildības sajūta:** saprot iekšējās un ārējās intereses, rūpīgi tās izvērtē un uzņemas atbildību par tām. Spēj mācīties un saprast, ka viņa rīcība ietekmē ieinteresēto personu intereses.
- p. **Sanāksmju vadīšana:** spēj produktīvi un efektīvi vadīt sanāksmes un radīt atklātu gaisotni, kas mudina ikvienu piedalīties ar vienādiem nosacījumiem; pārzina citu cilvēku pienākumus un atbildību.

III pielikums. Amatpersonu sākotnējās iecelšanas dokumentēšanas elementi

Par katru pieprasīto piemērotības novērtējumu kompetentajām iestādēm jāiesniedz tālāk minētā informācija un/vai pavaddokumenti.

1. Personas dati un ziņas par iestādi un attiecīgo funkciju

1.1 Personas dati, tostarp pilns vārds, uzvārds dzimšanas brīdī, ja tas atšķiras, dzimums, dzimšanas vieta un datums, adrese un kontaktinformācija, valstspiederība un personas kods vai personas apliecības vai līdzvērtīga dokumenta kopija.

1.2 Sīkāka informācija par amatu, attiecībā uz kuru tiek prasīts novērtējums, neatkarīgi no tā, vai vadības struktūras amats ir vai nav izpildvaras amats, vai arī amats ir paredzēts personai, kas veic pamatfunkcijas. Šajā informācijā jāiekļauj arī šādas ziņas:

- a. attiecīgā gadījumā — vēstule par iecelšanu amatā, līgums, darba piedāvājums vai to projekts;
- b. visi saistītie valdes protokoli vai piemērotības novērtējuma ziņojums/dokuments;
- c. plānotais pilnvaru sākuma datums un ilgums;
- d. paredzamais atvēlētais laiks amatam, kā attiecīgā persona to apstiprinājusi;
- e. personas galveno pienākumu un atbildības apraksts;
- f. ja persona kādu aizstāj, šīs personas vārds un uzvārds.

1.3 Atsauces personu saraksts, tostarp kontaktinformācija, vēlams par darba devējiem banku vai finanšu nozarē, tostarp pilns vārds, iestāde, amats, tālruņa numurs, e-pasta adrese, profesionālo attiecību veids un tas, vai ar šo personu pastāv cita veida attiecības, izņemot profesionālās.

2. Iestādes veiktais piemērotības novērtējums

2.1 Jāsniedz šāda informācija:

- a. sīka informācija par iestādes veiktā indivīda piemērotības novērtējuma rezultātiem, piemēram, attiecīgās valdes protokoli vai piemērotības novērtējuma ziņojums/dokumenti, kuros ietverts veiktā novērtējuma rezultāta pamatojums;
- b. vai iestāde ir nozīmīga, kā definēts pamatnostādnēs; un
- c. kontaktpersona iestādē.

3. Zināšanas, iemaņas 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 ilgums, jo īpaši uzsverot darbības plānotā amata darbības jomā (pieredze banku darbībā un/vai vadītāja amatā).
- 3.2 Sniedzamajā informācijā ir jāiekļauj iestādes izziņa par to, vai persona ir novērtēta kā tāda, kam ir vajadzīgā pieredze, kā uzskaitīts šajās pamatnostādnēs, un, ja nē, sīka informācija par piemēroto mācību plānu, tostarp saturs, pakalpojumu sniedzējs un datums, līdz kuram mācību 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 atlaišanu no uzņēmuma valdes locekļa amata, bankrota, maksātnespējas un tamlīdzīgām procedūrām, jo īpaši iesniedzot oficiālu izziņu vai jebkādu objektīvu uzticamu informācijas avotu par kriminālsodāmību, izmeklēšanu un tiesvedību (piemēram, trešo personu veiktas izmeklēšanas materiālus, Eiropas Savienībā reģistrēta jurista vai notāra liecības).
- 4.2 Paziņojums par to, vai notiek kriminālprocess, vai arī persona vai organizācija, ko tā pārvalda, ir vai nav bijusi iesaistīta kā parādnieks maksātnespējas procedūrā vai līdzīgā procesā.
- 4.3 Informācija, kas attiecas uz tālāk minēto:
- uzraudzības iestādes, kurā persona ir tieši vai netieši iesaistīta, veiktām izmeklēšanām, izpildes procedūrām vai piemērotām sankcijām;
 - jebkāds reģistrācijas, atļaujas, dalības vai licences atteikums tirdzniecības, uzņēmējdarbības 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;
 - atbrīvošana no nodarbinātības vai uzticības amata, fiduciārām attiecībām vai līdzīga situācija, vai lūgums atkāpties no darba šādā amatā (izņemot atlaišanas gadījumus);
 - 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 ieguvei, lai sniegto informāciju varētu apstrādāt un izmantot piemērotības novērtējumam;

- e. vai iestāde no cita sektora, kas nav finanšu sektors, jau ir veikusi personas iepriekšēju novērtējumu (tostarp šīs iestādes identitāte un pierādījumi par šā novērtējuma iznākumu).

5. Finanšu un nefinanšu intereses

5.1 Ir jāatklāj visas finanšu un nefinanšu intereses, kas varētu radīt iespējamus interešu konfliktus, tostarp, bet neaprobežojoties tikai ar to:

- a. apraksts par jebkādām finanšu (piemēram, aizdevumiem, akcijām) un nefinanšu interesēm vai attiecībām (piemēram, ciešas attiecības, proti, laulātais, reģistrētais partneris, kopdzīvotājs, bērns, vecāks vai citas attiecības starp personu un citu personu, ar kuru tai ir kopīgs mitekļis) starp personu un tās tuviem radniekiem (vai jebkuru uzņēmumu, ar kuru persona ir cieši saistīta) un iestādi, tās mātesuzņēmumu vai meitasuzņēmumiem, vai jebkuru personu, kam ir būtiska līdzdalība šādā iestādē, tostarp jebkurus šo iestāžu locekļus vai personas, kas veic pamatfunkcijas;
- b. neatkarīgi no tā, vai indivīds veic uzņēmējdarbību vai tam ir komercattiecības (vai pēdējo divu gadu laikā ir bijušas) ar kādu no iepriekš minētajām iestādēm vai personām, vai ir iesaistīts tiesvedībā ar šīm iestādēm vai personām;
- c. vai fiziskajai personai un tās tuviem radniekiem ir vai nav konkurējošas intereses ar iestādi, tās mātesuzņēmumu vai meitasuzņēmumiem;
- d. vai persona ir vai nav izvirzīta kāda nozīmīga akcionāra vārdā;
- e. vai personai ir finansiālas saistības ar iestādi, tās mātes vai meitasuzņēmumiem (izņemot hipotēkas, kas apstiprinātas atbilstoši nesaistītu pušu darījuma principam); un
- f. politiskas ietekmes amati (valsts vai vietējā līmenī), kas ieņemti pēdējos divos gados.

5.2 Ja tiek konstatēts būtisks interešu konflikts, iestādei ir jāsniedz paziņojums par to, kā šis konflikts ir pietiekami mazināts vai novērsts, tostarp atsauce uz attiecīgajām iestādes interešu konfliktu politikas daļām vai konkrētiem konfliktu pārvaldības vai mazināšanas pasākumiem.

6. Laika ieguldījums

6.1 ir jāsniedz visa attiecīgā un nepieciešamā informācija, lai pierādītu, ka personai ir pietiekami daudz laika, lai uzņemtos pilnvaras, tostarp:

- a. informācija par minimālo laiku, kas tiks veltīts personas funkciju izpildei iestādē (gada un mēneša rādītāji);

- b. personas būtiskāko komerciālo pilnvaru saraksts, tostarp, vai piemēro *CRD* (Kapitāla prasību direktīvas) 91. panta 4. punktā paredzētos privileģētas uzskaites noteikumus²⁷;
- c. ja piemēro privileģētās uzskaites noteikumus, paskaidrojums par jebkādu sinerģiju, kas pastāv starp uzņēmumiem;
- d. saraksts ar mandātiem, kas īsteno galvenokārt nekomerciālas darbības vai ir izveidoti vienīgi nolūkā pārvaldīt personas ekonomiskās intereses;
- e. to uzņēmumu vai organizāciju lielums, kurās šie mandāti tiek turēti, ieskaitot, piemēram, kopējos aktīvus neatkarīgi no tā, vai uzņēmums ir vai nav iekļauts biržas sarakstā, un darbinieku skaits;
- f. saraksts ar jebkādiem papildu pienākumiem, kas saistīti ar šiem mandātiem (piemēram, komitejas priekšsēdētājs);
- g. katram mandātam veltītā laika aplēse dienās gadā; un
- h. katrai mandātam veltīto sanāksmju skaits gadā.

7. Kolektīvās zināšanas, iemaņas un pieredze

7.1 Iestādei īsumā ir jāsniedz saraksts ar vadības struktūras locekļu vārdiem un viņu attiecīgajām lomām un funkcijām.

7.2 Iestādei ir jāsniedz paziņojums par vadības struktūras kolektīvās piemērotības vispārējo novērtējumu kopumā, tostarp paziņojums par to, kā persona atradīsies vadības struktūras vispārējā piemērotībā (t. i., pēc novērtējuma veikšanas, izmantojot I pielikumā ietvertu piemērotības matricu vai citu metodi, ko izvēlējusies iestāde vai pieprasījusi attiecīgā kompetentā iestāde). Tajā ir jāiekļauj apraksts par to, kā vadības struktūras kopējais sastāvs atspoguļo pietiekami plašu pieredzes spektru, kā arī trūkumu vai vājo vietu apzināšana un to novēršanai piemērotie pasākumi.

8. Visa pārējā attiecīgā informācija ir jāiesniedz kā daļa no pieteikuma.

²⁷ Tālāk minētais attiecas uz gadījumiem, kad 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:

