

Pamatnostādnes

par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda
pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu



EBI pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu

Pamatnostādņu statuss

1. Šajā dokumentā ir pamatnostādnes, kas izdotas atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regulas (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 ("EBI Regula"), 16. pantam. Saskaņā ar EBI Regulas 16. panta 3. punktu, kompetentajām iestādēm un finanšu iestādēm ir jādara viss iespējamais, lai ievērotu pamatnostādnes.
2. Pamatnostādnēs ir izklāstīts EBI viedoklis par pareizu uzraudzības praksi Eiropas finanšu uzraudzības sistēmā vai par to, kā Savienības tiesību akti būtu jāpiemēro kādā konkrētā jomā. Tāpēc EBI sagaida, ka visas kompetentās iestādes un finanšu iestādes, uz kurām attiecas pamatnostādnes, tās ievēros. Kompetentajām iestādēm, kurām pamatnostādnes ir piemērojamas, tās ir jāievēro, atbilstīgi ieviešot savā uzraudzības praksē (piemēram, grozot tiesisko regulējumu vai uzraudzības procesus), arī tajos gadījumos, kad pamatnostādnes galvenokārt ir vērstas uz kredītiestādēm.

Ziņošanas prasības

3. Saskaņā ar EBI Regulas 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm līdz 2013. gada 22. janvārim jāpaziņo EBI, vai tās ievēro vai plāno ievērot šīs pamatnostādnes vai jānorāda neievērošanas iemesli. Ja noteiktajā termiņā nebūs saņemts nekāds paziņojums, EBI uzskatīs, ka iestāde neievēro pamatnostādnes. Paziņojumi ir jānosūta uz e-pasta adresi compliance@eba.europa.eu, iesniedzot 5. sadaļā iekļauto veidlapu, ar atsauci "EBA/GL/2012/06". Paziņojumi jāiesniedz personām, kurām ir attiecīgas pilnvaras to kompetento iestāžu vārdā ziņot par pamatnostādņu ievērošanu.
4. Saskaņā ar 16. panta 3. punktu, paziņojumus publicēs EBI tīmekļa vietnē.

Satura rādītājs

I sadaļa. Priekšmets, piemērošanas joma un definīcijas	4
II sadaļa. Prasības attiecībā uz piemērotības novērtēšanu	5
III sadaļa. Nobeiguma noteikumi un īstenošana	11
1. pielikums. Dokumentācijas prasības sākotnējām iecelšanām	12

I sadaļa. Priekšmets, piemērošanas joma un definīcijas

1. Priekšmets

Šajās pamatnostādnēs ir noteikti kritēriji un procesi, ko kredītiestādēm un kompetentajām iestādēm vajadzētu ievērot, novērtējot ierosinātos un ieceltos kredītiestādes vadības struktūras locekļus gan pārvaldības, gan uzraudzības funkcijās. Pamatnostādnēs ir paredzēti nosacījumi personu, kas pilda pamatfunkcijas, novērtēšanai. Pamatnostādnēs ir iekļauti pasākumi, kas piemērojami gadījumos, kad šīs personas nav piemērotas attiecīgajam amatam.

2. Definīcijas

Šajās pamatnostādnēs izmanto šādas definīcijas:

- a. “vadības struktūra” ir kredītiestādes vadības institūcija (vai institūcijas), kas ietver uzraudzības un pārvaldības funkcijas, kurai ir galīgā lēmumu pieņemšanas vara un tā ir pilnvarota noteikt kredītiestādes stratēģiju, mērķus un vispārējo virzību;
- b. “vadības struktūra, kas pilda uzraudzības funkciju” ir vadības struktūra, kura pilda savu uzraudzības funkciju un pārrauga un kontrolē pārvaldības lēmumu pieņemšanu;
- c. “loceklis” ir ierosināts vai iecelts vadības struktūras loceklis;
- d. “personas, kas pilda pamatfunkcijas” ir tie darbinieki, kuru stāvoklis sniedz tiem būtisku ietekmi pār kredītiestādes virzību, taču, kuri nav vadības struktūras locekļi. Personas, kas pilda pamatfunkcijas, var būt būtisku uzņēmējdarbības nozaru, EEZ filiāļu, trešo valstu meitasuzņēmumu, atbalsta un iekšējās kontroles funkciju vadītāji.

3. Piemērošanas joma un līmenis

3.1. Šīs pamatnostādnes ir piemērojamas kompetentajām iestādēm un kredītiestādēm, kā ir noteikts Direktīvas 2006/48/EK 4. panta 1. punktā, finanšu pārvaldītājsabiedrībām, kā ir noteikts Direktīvas 2006/48/EK 4. panta 19. punktā, un jauktām finanšu pārvaldītājsabiedrībām, kā ir noteikts Direktīvas 2002/87/EK 2. panta 15. punktā, finanšu konglomerātu, kuru būtiskākā nozare ir banku nozare, gadījumā, kā ir noteikts Direktīvas 2002/87/EK 3. panta 2. punktā, turpmāk visas dēvētas par “kredītiestādēm”. Pārvaldītājsabiedrību loma atšķiras no kredītiestāžu lomas, tādēļ piemērotības novērtēšanas procesu un kritērijus vajadzētu piemērot atbilstīgi, ņemot vērā pārvaldītājsabiedrības būtību, mērogu un komplicētību un vadības struktūras locekļa vai personas, kas pilda pamatfunkcijas, saikni ar kredītiestādi.

3.2. Kredītiestādēm vadības struktūras locekļu piemērotību vajadzētu novērtēt šādās situācijās:

- a. kad tiek iesniegts pieteikums par licences saņemšanu kredītiestādes darbībai;
- b. kad ir jāpaziņo kompetentajām iestādēm par jauniem vadības struktūras locekļiem; un
- c. kad vien tas ir atbilstīgi, attiecībā uz ieceltajiem vadības struktūras locekļiem.

3.3. Kredītiestādēm personas, kas pilda pamatfunkcijas, vajadzētu apzināt un novērtēt to piemērotību saskaņā ar personu, kas pilda pamatfunkcijas, iecelšanas un pēctecības politiku.

3.4. Kompetentajām iestādēm vadības struktūras locekļa piemērotību vajadzētu novērtēt šādās situācijās:

- a. kad ir saņemts pieteikums par licences saņemšanu kredītiestādes darbībai;

- b. kad ir saņemts paziņojums vai pieteikums par jauna vadības struktūras locekļa iecelšanu; un
- c. kad vien tas ir atbilstīgi, attiecībā uz ieceltajiem vadības struktūras locekļiem.

II sadaļa. Prasības attiecībā uz piemērotības novērtēšanu

I nodaļa. Pienākumi un vispārējie novērtēšanas kritēriji

4. Pienākumi

- 4.1. Sākotnējai un pastāvīgajai vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, novērtēšanai galvenokārt vajadzētu būt kredītiestādes pienākumam.
- 4.2. Ja pastāv iecelšanas komiteja vai tās ekvivalents, tai vajadzētu aktīvi veicināt to, lai kredītiestāde pildītu pienākumu pieņemt atbilstošu iekšējo politiku attiecībā uz vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu.

5. Vispārējie novērtēšanas kritēriji

- 5.1. Novērtējot vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, pieredzi, vajadzētu ņemt vērā kredītiestādes uzņēmējdarbības būtību, mērogu un komplicētību, kā arī attiecīgo amatu pienākumus. Pieredzes līmenis un būtība, kas tiek prasīta no vadības struktūras locekļa, pildot tā pārvaldes funkcijas, var atšķirties no tās, kas tiek prasīta no vadības struktūras locekļa, pildot tā uzraudzības funkcijas.
- 5.2. Neraugoties uz kredītiestādes uzņēmējdarbības būtību, mērogu un komplicētību, vadības struktūras locekļiem un personām, kas pilda pamatfunkcijas, jebkurā gadījumā vajadzētu būt labai reputācijai.
- 5.3. Ja ir kāds iemesls, kas rada šaubas par vadības struktūras locekļa un personu, kas pilda pamatfunkcijas, pieredzi vai labo reputāciju, vajadzētu novērtēt, kā tas ietekmē vai var ietekmēt šīs personas piemērotību. Vajadzētu ņemt vērā visus iemeslus, kas ir būtiski novērtējumam un ir zināmi, neatkarīgi no tā, kad un kur tie ir radušies.

II nodaļa. Novērtēšana, kuru veic kredītiestādes

6. Kredītiestādes piemērotības novērtēšana

- 6.1. Kredītiestādēm vadības struktūras locekļu piemērotību vajadzētu novērtēt, pamatojoties uz 13. un 15. punktā izklāstītajiem kritērijiem un tiem, kas iekļauti EBI Pamatnostādņu par iekšējo pārvaldību B.2. nodaļā, un novērtējumu un tā rezultātus vajadzētu dokumentēt. Kad vien tas ir iespējams, novērtēšanu vajadzētu veikt pirms loceklis stājas savā amatā. Ja tas nav iespējams, novērtēšanu vajadzētu veikt pēc iespējas ātrāk, bet jebkurā gadījumā ne vēlāk kā sešu nedēļu laikā.
- 6.2. Kredītiestādēm vadības struktūras locekļa piemērotību atkārtoti vajadzētu novērtēt ikreiz, kad kādu notikumu dēļ kļūst nepieciešams pārbaudīt personas tābrīža piemērotību. To var ierobežot līdz tam, ka tiek pārbaudīts, vai loceklis joprojām ir piemērots, ņemot vērā attiecīgo notikumu.

6.3. Novērtējot vadības struktūras locekļu piemērotību, kredītiestādēm vajadzētu izvērtēt, vai vadības struktūra ir piemērota kopumā. Vadības struktūras vai tās komiteju kopējā sastāva trūkumiem nevajadzētu izraisīt secinājumu, ka nav piemērots konkrētais loceklis.

6.4. Kredītiestādēm personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotību vajadzētu novērtēt pirms to iecelšanas, nepieciešamības gadījumā vajadzētu atkārtoti novērtēt viņu piemērotību un dokumentēt novērtējumus un to rezultātus.

7. Kredītiestāžu politikas attiecībā uz piemērotību

7.1. Kredītiestādēm vajadzētu būt vadības struktūras locekļu atlases un novērtēšanas politikai, kurā ir ņemta vērā kredītiestādes uzņēmējdarbības būtība, mērogs un komplicētība, un, kura nosaka vismaz:

- a. personu vai funkciju, kas atbildīga par piemērotības novērtēšanas veikšanu;
- b. locekļa piemērotības novērtēšanai piemērojamo iekšējo procedūru;
- c. pārvaldes institūcijas locekļa zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai varētu pieņemt, ka loceklis ir pietiekami kompetents;
- d. informāciju un pierādījumus, kurus pārvaldes institūcijas loceklim vajadzētu sniegt kredītiestādei novērtēšanas īstenošanai;
- e. ja loceklis ir jāieceļ akcionāriem, pasākumus, kuri ir jāīsteno, lai akcionāri pirms locekļu iecelšanas būtu informēti par amata prasībām un personu attiecīgo profilu; un
- f. situācijas, kurās ir jāveic atkārtota piemērotības novērtēšana, kā arī pasākumi, lai apzinātu šādas situācijas. Tostarp vajadzētu būt prasībai, ka vadības struktūras locekļiem ir jāziņo kredītiestādei par jebkurām būtiskām izmaiņām, un var iekļaut ikgadējus paziņojumus par jebkurām izmaiņām, kuras ietekmē atbilstību noteiktām prasībām;
- g. veidus, kādos kredītiestāde nodrošinās apmācības iespējas gadījumos, ja tās vadības struktūras locekļiem būs nepieciešama īpaša apmācība un attīstība.

7.2. Kredītiestādēm vajadzētu būt personu, kas pilda pamatfunkcijas, novērtēšanas politikai, kurā ir ņemta vērā kredītiestādes uzņēmējdarbības būtība, mērogs un komplicētība, un, kura nosaka vismaz:

- a. amatus, kuriem ir nepieciešams veikt piemērotības novērtēšanu;
- b. personas vai funkciju, kas atbildīga par piemērotības novērtēšanas veikšanu; un
- c. kritērijus reputācijai un pieredzei, kuri ir jānovērtē konkrētajam amatam.

7.3. Kredītiestāžu politikās vajadzētu paredzēt atšķirīgo pieredzi, kas nepieciešama konkrētiem vadības struktūras amatiem, ieskaitot amatus, kuriem ir jāatbilst valsts tiesību aktiem par darbinieku pārstāvjiem.

8. Kredītiestāžu korektīvie pasākumi

8.1. Ja kredītiestādes novērtējumā ir secināts, ka persona nav piemērota iecelšanai par vadības struktūras locekli, šī persona nav ieceljama, vai arī, ja persona jau ir iecelta, kredītiestādei vajadzētu veikt atbilstīgus pasākumus, lai aizstātu šo locekli, ja vien kredītiestāde neīsteno piemērotus pasākumus, lai savlaicīgi nodrošinātu locekļa piemērotību.

8.2. Ja kredītiestādes atkārtotā novērtējumā ir secināts, ka vadības struktūras loceklis vairs nav piemērots, kredītiestādei vajadzētu veikt atbilstīgus pasākumus, lai labotu situāciju un attiecīgi jāinformē kompetentā iestāde.

8.3. Kad kredītiestāde īsteno pasākumus, tai vajadzētu ņemt vērā konkrēto situāciju un locekļa trūkumu; atbilstīgo pasākumu starpā varētu būt, bet ne tikai, pienākumu precizēšana starp vadības struktūras locekļiem; noteiktu personu aizstāšana; atsevišķu locekļu vai visu vadības struktūras locekļu apmācība, lai nodrošinātu to, lai pārvaldes institūcijas kolektīvā kvalifikācija un pieredze būtu pietiekama.

8.4. Ja kredītiestādes novērtējumā ir secināts, ka persona, kas pilda pamatfunkcijas, nav piemērota, kredītiestādei vajadzētu īstenot atbilstīgus pasākumus.

III nodaļa. Novērtēšana, kuru veic uzraudzītāji

9. Iesniegums vai paziņojums

9.1. Kompetentajām iestādēm vajadzētu noteikt iesniegšanas vai paziņošanas procedūru, kas piemērojama vadības struktūras locekļu iecelšanai vai atkārtotai iecelšanai. Kompetentajām iestādēm vajadzētu paredzēt noteikumus attiecībā uz to, kad šāda iesniegšana vai paziņošana ir jāveic.

9.2. Kredītiestādēm, pēc kompetentās iestādes pieprasījuma, vajadzētu nodrošināt visu rakstveida informāciju, kas nepieciešama, lai novērtētu vadības struktūras locekļu piemērotību, ieskaitot informāciju, kas norādīta I pielikumā. Atkārtotas iecelšanas gadījumā šo informāciju var aprobežot ar būtiskām izmaiņām un papildinformāciju.

9.3. Attiecīgajam vadības struktūras loceklim vajadzētu pārbaudīt, vai nodrošinātā informācija ir pareiza. Kredītiestādei vajadzētu pārbaudīt, vai nodrošinātā informācija ir pareiza un atbilst kredītiestādei zināmajai informācijai.

9.4. Kredītiestādēm vajadzētu paziņot kompetentajai iestādei, kad vadības struktūras loceklis netiek iecelts vai pārtrauc pildīt savus pienākumus, paskaidrojot iemeslus.

10. Novērtēšanas process

10.1. Kompetentajām iestādēm vajadzētu nodrošināt, lai procesa, kas piemērojams vadības struktūras locekļu piemērotības novērtēšanai, apraksts būtu publiski pieejams.

10.2. Kompetentās iestādes var nodalīt procesu, kas piemērojams vadības struktūras locekļiem, pildot to pārvaldes funkcijas un pildot to uzraudzības funkcijas, kā arī sākotnējai kredītiestādes licences piešķiršanai un vēlākai novērtēšanai saskaņā ar valstu īpašajiem apstākļiem, banku nozares lielumu un struktūru un valstu tiesību aktiem par uzņēmumu pārvaldību.

11. Novērtēšanas metode

11.1. Kompetentajām iestādēm, pamatojoties uz šo pamatnostādņu 13. līdz 15. punktā noteiktajiem kritērijiem, vajadzētu izvērtēt kredītiestādes sniegto informāciju, atbilstoši pieprasīt papildu pierādījumus par reputāciju vai kompetenci un novērtēt vadības struktūras locekļu piemērotību.

11.2. Novērtējot vadības struktūras locekļu piemērotību pēc kredītiestādes licences izsniegšanas, apstākļos, kuri ir aprakstīti iepriekš 3.4. punkta b) apakšpunktā un 3.4. punkta c) apakšpunktā, kompetentās iestādes var izmantot šo kritēriju izlasi un piešķirt tiem atšķirīgu nozīmīgumu, ņemot vērā attiecīgos valsts tiesību aktus, kā arī īpašo politiku un procedūru, kuras kredītiestāde ir izveidojusi šās personas piemērotības pārbaudei, pārskata rezultātu. Gadījumā, kas minēts 3.4. punkta

c) apakšpunktā, piemērotības atkārtotā novērtēšanu vajadzētu īpaši saistīt ar apstākļiem, kuru dēļ atkārtotā novērtēšana tiek veikta.

11.3. Saskaņā ar valsts tiesību aktiem kompetentās iestādes, izmantojot uz risku balstītu pieeju, novērtējot vadības struktūras locekļu piemērotību, ar personām var veikt pārrunas. Atbilstošos gadījumos pārrunu process var kalpot arī kā vadības struktūras locekļa piemērotības atkārtota novērtēšana, ja fakti vai apstākļi rada šaubas par šā locekļa piemērotību. Pārrunu procesu var izmantot, lai novērtētu ierosinātā kandidāta zināšanas, pieredzi un prasmju piemērošanu iepriekšējās darbavietās, kā arī to, kā ierosinātā kandidāta dotības ir saistītas ar esošo vadības struktūras locekļu prasmēm un pieredzi. Novērtētās prasmes var būt izlēmīgums, stratēģisks redzējums, spriestspēja par riskiem, līderība, viedokļa neatkarība, pārliecināšanas spēja un spēja un vēlme iesaistīties nepārtrauktā mācīšanās un attīstības procesā.

11.4. Novērtējumu saskaņā ar 3.4. punkta b) apakšpunktu kompetentajai iestādei vajadzētu veikt cik vien ātri ir iespējams; kompetentajai iestādei vajadzētu noteikt sava novērtējuma maksimālo periodu, kurš nedrīkst pārsniegt sešus mēnešus. Novērtēšanas periodam vajadzētu sākties, tiklīdz ir saņemts pilnīgs iesniegums vai paziņojums.

11.5. Ja kompetentā iestāde iepriekš ir izvērtējusi locekļa piemērotību, attiecīgais ierakstu vajadzētu atbilstoši atjaunināt.

11.6. Kompetentā iestāde var ņemt vērā citu kompetento iestāžu piemērotības novērtējumus. Šim nolūkam kompetentajām iestādēm pēc pieprasījuma vajadzētu apmainīties ar attiecīgo informāciju par personu piemērotību.

11.7. Kompetentajai iestādei vajadzētu informēt kredītiestādi par novērtējuma rezultātiem.

11.8. Kompetentās iestādes var novērtēt personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotību un tām vajadzētu nodrošināt, lai piemērojamā procesa apraksts būtu publiski pieejams.

12. Uzraudzības korektīvie pasākumi

12.1. Ja loceklis vai kredītiestāde nenodrošina pietiekami daudz informācijas par vadības struktūras locekļa piemērotību, kompetentajai iestādei būtu jāiebilst pret personas iecelšanu vai iecelšana nav jāapstiprina.

12.2. Ja kompetentā iestāde uzskata, ka vadības struktūras loceklis nav piemērots, tai būtu jāpieprasa kredītiestādei neiecelt locekli vai arī, ja loceklis jau ir iecelts, vajadzētu veikt atbilstošus pasākumus, lai viņu aizstātu.

12.3. Gadījumos, kad kredītiestādes veiktie pasākumi saskaņā ar 8. punktu nav atbilstoši, kompetentajām iestādēm pašām būtu jāveic atbilstoši korektīvie pasākumi.

IV nodaļa. Novērtēšanas kritēriji

13. Reputācijas kritēriji

13.1. Vadības struktūras loceklis ir uzskatāms par personu ar labu reputāciju, ja nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo un nav iemesla pamatotām šaubām par viņa(-as) labo reputāciju. Būtu jāņem vērā visa būtiskā informācija, kas ir pieejama novērtējuma veikšanai, neskarot nekādus ierobežojumus, kurus nosaka valsts tiesību akti un neatkarīgi no valsts, kurā attiecīgie notikumi ir notikuši.

13.2. Vadības struktūras loceklis nav uzskatāms par personu ar labu reputāciju, ja viņa(-as) personīgā vai uzņēmējdarbības rīcība rada pamatotas šaubas par viņa(-as) spēju nodrošināt saprātīgu un piesardzīgu kredītiestādes pārvaldību.

13.3. Būtu jāņem vērā jebkuri kriminālās sodāmības vai administratīvās sodāmības reģistri, apsverot notiesāšanas vai apsūdzības veidu, apelācijas līmeni, saņemto sodu, sasniegto tiesas procesa posmu un jebkuru rehabilitējošu pasākumu ietekmi. Būtu jāņem vērā arī jebkura attiecīgā pārkāpuma vai administratīvas vai uzraudzības rīcības blakusapstākļi, tostarp vainu mīkstinoši apstākļi, situācija un smagums, laikposms un locekļa rīcība kopš pārkāpuma izdarīšanas, un pārkāpuma vai administratīvas vai uzraudzības rīcības saistība ar ierosināto amatu.

13.4. Būtu jāņem vērā arī vairāku nelielu incidentu, kuri atsevišķi neapdraud locekļa reputāciju, bet kopumā var to būtiski ietekmēt, kumulatīvā iedarbība.

13.5. Īpaši vērā būtu jāņem šādi faktori, kuri var radīt šaubas par locekļa labo reputāciju:

- a. notiesāšana vai tiesvedība par kriminālu nodarījumu, it īpaši:
 - i. nodarījumi saskaņā ar tiesību aktiem, kas regulē banku, finanšu, vērtspapīru, apdrošināšanas nozares darbību, vai attiecībā uz vērtspapīru tirgiem vai vērtspapīriem, vai maksājuma instrumentiem, tostarp tiesību aktiem par nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizāciju, tirgus manipulāciju vai iekšējās informācijas izmantošanu un augļošanu;
 - ii. nodarījumi, kas saistīti ar negodīgumu, krāpšanu vai finanšu noziegumiem;
 - iii. ar nodokļiem saistīti nodarījumi;
 - iv. citi nodarījumi saskaņā ar tiesību aktiem attiecībā uz sabiedrībām, bankrotu, maksātnespēju vai patērētāju aizsardzību;
- b. attiecīgas pašreizējās vai iepriekšējās izmeklēšanas un/vai izpildes darbības, kas saistītas ar locekli, vai administratīvu sankciju piemērošana par tādu noteikumu neievērošanu, kuri regulē banku, finanšu, vērtspapīru vai apdrošināšanas darbības vai darbības, kas saistītas ar vērtspapīru tirgiem, vērtspapīriem vai maksājuma instrumentiem, vai jebkuriem finanšu pakalpojumu tiesību aktiem;
- c. attiecīgas pašreizējās vai iepriekšējās izmeklēšanas vai izpildes darbības, ko par saistošo noteikumu neievērošanu īsteno jebkura cita regulējoša vai profesionāla iestāde.

13.6. Uzmanība būtu jāpievērš turpmāk minētajiem faktoriem attiecībā uz locekļa rīcības pareizību iepriekšējos uzņēmējdarbības darījumos:

- a. jebkuri pierādījumi, kas liecina, ka loceklis savās attiecībās ar uzraudzības vai regulējošajām iestādēm nav rīkojies pārrēdzami, atklāti un atsaucīgi;
- b. atteikums veikt kādu reģistrāciju, izsniegt atļauju, uzņemt kā dalībnieku vai izsniegt licenci veikt tirdzniecību, uzņēmējdarbību vai profesionālu darbību; šādas reģistrācijas, atļaujas, dalības vai licences atsaukšana, anulēšana vai pārtraukšana; vai regulējošas vai pārvaldības iestādes veikta izslēgšana;
- c. iemesli, kādēļ ir notikusi atbrīvošana no darba vai atbildīga amata, uzticības attiecību pārtraukšana vai līdzīga situācija, vai izteikts lūgums atkāpties no amata; un
- d. kompetentās iestādes veikta diskvalificēšana no iespējas kļūt par uzņēmējdarbības vadītāju.

13.7. Vērā būtu jāņem turpmāk norādītās situācijas attiecībā uz locekļa bijušo un esošo uzņēmējdarbības sniegumu un finanšu pamatotību, ņemot vērā to ietekmi uz locekļa reputāciju:

- a. iekļaušana neuzticamo debitoru sarakstā vai jebkuri negatīvi ieraksti šāda veida sarakstā, kuru gatavo atzīts kredītvēstures izpētes birojs, ja ir iespējams;

- b. locekļa īpašumā esošo vai vadīto organizāciju, vai organizāciju, kurās loceklim ir piederējusi vai pieder būtiska daļa, finanšu un uzņēmējdarbības sniegums, īpašu uzmanību pievēršot jebkuriem rehabilitēšanas, bankrota un likvidācijas procesiem un tam vai un kādā veidā loceklis ir veicinājis situāciju, kuras dēļ notiek šie procesi;
- c. paziņojums par personīgo bankrotu; un
- d. civilas tiesas prāvas, administratīvi procesi vai kriminālprocesi, lieli ieguldījumi vai riski un aizņēmumi, ciktāl tiem var būt būtiska ietekme un finanšu stabilitāti.

14. Pieredzes kritēriji

14.1. Novērtējot locekļa pieredzi, būtu jāņem vērā gan teorētiskā pieredzē, kas gūta izglītības un mācību procesā, gan praktiskā pieredzē, kas gūta iepriekšējās darbavietās. Kredītiestādēm būtu jāņem vērā prasmes un zināšanas, kuras ir gūtas un atklājas locekļa profesionālajā rīcībā.

14.2. Attiecībā uz locekļa teorētiskās pieredzes novērtēšanu īpaša uzmanība būtu jāpievērš izglītības līmenim un profilam, un tam, vai tā ir saistīta ar banku un finanšu pakalpojumiem, vai saistītām nozarēm. Izglītību banku un finanšu, ekonomikas, tiesību, administrēšanas, finanšu regulēšanas un kvantitatīvo metožu jomā kopumā var uzskatīt par saistītu ar banku un finanšu pakalpojumiem.

14.3. Novērtējums nedrīkst aprobežoties vien ar izglītības grādu un pierādījumiem par noteiktu kredītiestādē vai citā uzņēmumā nostrādātu laikposmu. Būtu jāveic pilnīgāka locekļa praktiskās pieredzes analīze, jo iepriekšējās darbavietās iegūtās zināšanas ir atkarīgas no uzņēmējdarbības būtības, mēroga un komplicētības, kā arī no tajā pildītās funkcijas.

14.4. Novērtējot vadības struktūras locekļa pieredzi, īpaša uzmanība būtu jāpievērš teorētiskajai un praktiskajai pieredzei, kas saistīta ar:

- a. finanšu tirgiem;
- b. tiesisko regulējumu un prasībām;
- c. stratēģisko plānošanu un izpratni par kredītiestāžu uzņēmējdarbības stratēģiju vai uzņēmējdarbības plānu un tā izpildi;
- d. riska pārvaldību (kredītiestādes galveno risku veidu apzināšanu, novērtēšanu, uzraudzību, kontroli un mīkstināšanu, ieskaitot locekļa pienākumus);
- e. kredītiestādes vienošanos efektivitātes izvērtēšanu, efektīvas pārvaldības, pārraudzības un kontroles izveidošanu; un
- f. kredītiestādes finanšu informācijas interpretēšanu, būtiskāko jautājumu, kas balstās uz šo informāciju, apzināšanu, un atbilstīgas kontroles un pasākumu īstenošanu.

14.5. Vadības struktūras loceklim, kas pilda pārvaldības funkcijas, būtu jābūt ieguvušam pietiekamu praktisko un profesionālo pieredzi, pietiekami ilgu laikposmu strādājot vadošā amatā. Novērtējumā var ņemt vērā īstermiņa vai pagaidu amatus, taču parasti ar tiem nepietiek, lai to varētu uzskatīt par pietiekamu pieredzi. Iepriekšējos amatos gūtā praktiskā un profesionālā pieredze būtu jānovērtē, īpašu uzmanību pievēršot:

- a. darba ilgumam;
- b. uzņēmējdarbības, kurā ir strādāts, būtībai un komplicētībai, ieskaitot tās organizatorisko struktūru;
- c. kompetenču jomai, lēmumu pieņemšanas pilnvarām un pienākumiem;
- d. tehniskajām zināšanām, kas iegūtas, strādājot amatā, par kredītiestādes uzņēmējdarbību un risku, ar kuriem sastopas kredītiestādes, izpratni;

e. pakļautībā esošo darbinieku skaitam.

14.6. Vadības struktūras loceklim, pildot tā uzraudzības funkcijas, būtu jābūt pietiekamai pieredzei, kas viņam vai viņai ļautu nodrošināt konstruktīvu lēmumu apstrīdēšanu un efektīvu pārvaldības funkciju pārraudzību. Pieredze var būt gūta akadēmiskos, administratīvos vai cita veida amatos un īstenojot finanšu iestāžu un citu firmu pārvaldību, uzraudzību vai kontroli. Pārvaldes institūcijas locekļiem, pildot savas uzraudzības funkcijas, būtu jābūt spējīgiem pierādīt, ka tiem ir vai tie spēs iegūt tehniskās zināšanas, kas nepieciešamas, lai tie varētu pietiekami labi izprast kredītiestādes uzņēmējdarbību un riskus, ar kuriem tā sastopas.

15. Pārvaldības kritēriji

15.1. Novērtējot locekļa piemērotību, būtu jānovērtē arī citi kritēriji, kas ir nozīmīgi vadības struktūras funkcionēšanai, ieskaitot iespējamus interešu konfliktus, spēju veltīt pietiekami daudz laika, kopējo vadības struktūras sastāvu, kolektīvās zināšanas un kompetenci, kas nepieciešama, un citu locekļu spēju savus pienākumus pildīt neatkarīgi, bez nevajadzīgas citu personu ietekmes.

15.2. Novērtējot locekļa neatkarību, būtu jāņem vērā šādi faktori:

- a. iepriekšējie un pašreizējie amati kredītiestādēs vai citās firmās;
- b. personīgās, profesionālās un cita veida ekonomiskās attiecības ar vadības struktūras locekļiem, kuri pilda pārvaldības funkcijas tajā pašā kredītiestādē, tās mātesuzņēmumā vai meitasuzņēmumos; un
- c. personīgās, profesionālās vai cita veida ekonomiskās attiecības ar tās pašas kredītiestādes, tās mātesuzņēmuma vai meitasuzņēmumu kontrolējošajiem akcionāriem.

15.3. Vadības struktūras, pildot savu pārvaldības funkciju, kolektīvi būtu jābūt pietiekamai praktiskajai pieredzei kredītiestādēs.

III sadaļa. Nobeiguma noteikumi un īstenošana

16. Īstenošana

Kompetentajām iestādēm un kredītiestādēm līdz 2013. gada 22. maijam būtu jāpanāk šo pamatnostādņu ievērošana.

1. pielikums. Dokumentācijas prasības sākotnējām iecelšanām

Informācija, kurai būtu jābūt iekļautai paziņojumā par vadības struktūras locekļu iecelšanu:

1. Ieceljamās personas vārds, uzvārds;
2. Dzīves gājuma apraksts, kurā ir norādīts:
 - a. pilns vārds, uzvārds, dzimšanas vārds, uzvārds;
 - b. dzimšanas vieta un datums;
 - c. adrese;
 - d. tautība;
 - e. detalizēts izglītības un profesionālās apmācības apraksts;
 - f. profesionālā pieredze, tostarp visu organizāciju, kurās persona ir strādājusi, nosaukumi, pildīto pienākumu būtība un darba ilgums, jo īpaši visas darbības, kas saistītas ar attiecīgā amata darbības jomu. Attiecībā uz amatiem, kuri ir ieņemti pēdējo desmit gadu laikā, aprakstot šīs darbības, personai būtu jānorāda, kādas ir bijušas tai nodotās pilnvaras, iekšējo lēmumu pieņemšanas pilnvaras un darbības jomas, kas ir bijušas tās kontrolē, tostarp padoto darbinieku skaits. Ja iepriekšējās darbības laikā ir īstenotas goda aktivitātes, tostarp vadības struktūras pārstāvēšana, arī tas būtu jānorāda.
 - g. ja ir iespējams, atsauksmes no darba devējiem vismaz par pēdējiem trīs gadiem.
3. Paziņojums par to, vai notiek kriminālprocess un vai persona vai kāda tās pārvaldīta organizācija kā debitors ir iesaistīta maksātnespējas procesā vai līdzīgā procesā.
4. Ja ir pieejami, krimināllietas materiāli un saistītā informācija par kriminālizmeklēšanu un tiesvedību, saistītām civillietām vai administratīvajām lietām, un disciplināratbildību (ieskaitot uzņēmuma direktora diskvalificēšanu, bankrotu, maksātnespēju un līdzīgus procesus);
5. Ja ir atbilstīgi, informāciju par:
 - a. izmeklēšanām, izpildes procedūrām vai uzraudzības iestādes piemērotām sankcijām, kuras attiecas uz personu;
 - b. atteikumu veikt kādu reģistrāciju, izsniegt atļauju, uzņemt dalībnieku vai izsniegt licenci veikt tirdzniecību, uzņēmējdarbību vai profesionālu darbību; reģistrācijas, atļaujas, dalības vai licences anulēšanu, atsaukšanu vai pārtraukšanu; vai regulējošas vai pārvaldības iestādes veiktu izraidīšanu;
 - c. atbrīvošanu no darba vai atbildīga amata, uzticības attiecību pārtraukšanu vai līdzīgu situāciju, vai izteiktu lūgums atkāpties no amata;
 - d. to, vai cita kompetentā iestāde jau ir veikusi reputācijas novērtēšanu, kā personai, kura vada kredītiestādes uzņēmējdarbību (iekļaujot informāciju par šo iestādi un pierādījumus par šā novērtējuma rezultātu);
 - e. to, vai jebkāda cita ar finansēm nesaistītas nozares iestāde jau ir veikusi iepriekšēju novērtējumu (iekļaujot informāciju par šo iestādi un pierādījumus par šā novērtējuma rezultātu).
6. Jebkuru personas un/vai viņa(-as) tuva radnieka finanšu (piemēram, aizņēmumu, akciju pakešu) un nefinanšu interešu vai attiecību (piemēram, ciešas attiecības ar laulāto, reģistrētu partneri, faktisko dzīvesbiedru, bērnu, vecāku vai citu radnieku, ar kuru persona dzīvo kopā) ar vadības

struktūras locekļiem un personām, kuras pilda pamatfunkcijas tajā paša uzņēmumā, mātesuzņēmumā un meitasuzņēmumos un ar kontrolējošajiem akcionāriem, apraksts.

7. Amats, kurā persona tiek/tiks iecelta.

8. Kredītiestādes veiktā piemērotības novērtējuma rezultātu ieraksts.