

EBA/GL/2017/11

21/03/2018

Pamatnostādnes

par iekšējo pārvaldību

1. Atbilstības un ziņošanas prasības

Pamatnostādņu statuss

1. Šis dokuments ietver pamatnostādnes, kas izdotas saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1093/2010 16. pantu¹. Kompetentajām iestādēm un finanšu iestādēm saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1093/2010 16. panta 3. punktu jādara viss iespējamais, lai ievērotu šīs pamatnostādnes.
2. Pamatnostādnēs izklāstīts EBI skatījums uz atbilstošām uzraudzības praksēm Eiropas Finanšu uzraudzības sistēmā jeb par to, kā konkrētā jomā jāpiemēro Savienības tiesību akti. Kompetentajām iestādēm, kas minētas Regulas (ES) Nr. 1093/2010 4.panta 2.punktā, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes, tās būtu jāievēro, iekļaujot tās attiecīgi savā praksē (piemēram, veicot grozījumus savā tiesiskajā regulējumā vai uzraudzības procesos), tostarp gadījumos, ja pamatnostādnes ir paredzētas, galvenokārt, iestādēm.

Ziņošanas prasības

3. Saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1093/2010 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm līdz 21/03/2018 jāpaziņo EBI, vai tās ievēro vai paredz ievērot šīs pamatnostādnes, vai jānorāda to neievērošanas iemesli. Ja šajā termiņā nebūs saņemts šāds paziņojums, EBI uzskatīs, ka kompetentās iestādes šos ieteikumus neievēro. Paziņojumi jāiesniedz, nosūtot EBI tīmekļa vietnē pieejamo veidlapu uz e-pasta adresi compliance@eba.europa.eu ar norādi „EBA/GL/2017/11”. Paziņojumus nosūta personas, kas ir pilnvarotas kompetento iestāžu vārdā ziņot par prasību izpildi. Par jebkurām izmaiņām atbilstības statusā arī ir jāziņo EBI.
4. Paziņojumus publicēs EBI tīmekļa vietnē saskaņā ar 16. panta 3. punktu.

¹ Ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1093/2010 (2010. gada 24. novembris), ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Banku iestādi), tiek grozīts Lēmums Nr. 716/2009/EK un atcelts Komisijas Lēmums 2009/78/EK (OV L331, 15.12.2010., 12.lpp).

2. Priekšmets, darbības joma un definīcijas

Priekšmets

5. Šīs pamatnostādnes nosaka iekšējās pārvaldības kārtību, procesus un mehānismus, kas kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām jāievieš saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES² 74. panta 1. punktu, lai nodrošinātu iestādes efektīvu un piesardzīgu vadību.

Adresāti

6. Šīs pamatnostādnes ir adresētas kompetentajām iestādēm, kā noteikts Regulas (ES) Nr. 575/2013³ 4. panta 1. punkta 40. apakšpunktā, tostarp Eiropas Centrālajai bankai saistībā ar jautājumiem, kas attiecas uz Regulā (ES) Nr. 1024/2013 tai uzticētajiem uzdevumiem, un Regulas (ES) 575/2013 4. panta 1. punkta 3. apakšpunktā noteiktajām iestādēm.

Piemērošanas joma

7. Šīs pamatnostādnes piemēro iestāžu pārvaldības mehānismiem, tostarp to organizatoriskajai struktūrai un attiecīgajām atbildības jomām, procesiem, ar ko identificē, pārvalda, uzrauga un paziņo riskus, kuriem šīs iestādes pakļautas vai var tikt pakļautas, un iekšējās kontroles sistēmai.
8. Pamatnostādnes tiecas aptvert visas esošās valdes struktūras un neizcelt nevienu konkrētu struktūru. Pamatnostādnes nav saistītas ar vispārīgo pienākumu sadali saskaņā ar valsts uzņēmējdarbības tiesībām. Līdz ar to tās jāpiemēro neatkarīgi no izmantotās valdes struktūras (viena un/vai divu līmeņu valdes struktūra un/vai cita struktūra) visās dalībvalstīs. Vadības struktūra, kā definēts Direktīvas 2013/36/ES 3. panta 1. punkta 7. un 8. apakšpunktā, jāizprot kā tāda, kurai ir vadības (izpildu) un uzraudzības (neizpildu) funkcijas⁴.
9. 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 (neizpildu) funkciju jāizprot kā atsauces uz struktūrām vai vadības struktūru locekļiem, kuri atbild par attiecīgo

² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2013/36/ES (2013. gada 26. jūnijs) par piekļuvi kredītiestāžu darbībai un kredītiestāžu un ieguldījumu brokeru sabiedrību prudenciālo uzraudzību, ar ko groza Direktīvu 2002/87/EK un atceļ Direktīvas 2006/48/EK un 2006/49/EK (OV L 176, 27.6.2013., 338. lpp.).

³ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 575/2013 (2013. gada 26. jūnijs) par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, un ar ko groza Regulu (ES) Nr. 648/2012 (OV L 176, 27.06.2013., 1.–337. lpp.).

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

struktūrvienību saskaņā ar valsts tiesību sistēmu. Īstenojot šīs pamatnostādnes, kompetentajām iestādēm jāņem vērā savas valsts uzņēmējdarbības tiesības un, ja nepieciešams, jāprecizē, uz kuru struktūru vai vadības struktūras locekļiem minētās funkcijas jāattiecinā.

10. Dalībvalstīs, kurās vadības struktūra daļēji vai pilnībā deleģē izpildfunkcijas kādai personai vai iekšējai izpildstruktūrai (piemēram, izpilddirektoram (*CEO*), vadības grupai vai izpilddomītejam), personas, kuras pilda minētās izpildfunkcijas, pamatojoties uz šādu deleģējumu, jāizprot kā tādas, kuras veic vadības struktūras vadības funkciju. Šajās pamatnostādnēs jebkura atsauce uz vadības struktūru kā vadības veicēju jāizprot kā tāda, kas ietver arī izpildstruktūras locekļus vai izpilddirektoru, kā definēts šajās pamatnostādnēs, pat ja viņi nav piedāvāti vai apstiprināti kā iestādes pārvaldības struktūras vai struktūru oficiāli locekļi saskaņā ar valsts tiesību aktiem.
11. Dalībvalstīs, kurās dažus pienākumus tiešā veidā pilda iestādes akcionāri, dalībnieki vai īpašnieki, nevis vadības struktūra, iestādēm jānodrošina, ka šie pienākumi un ar tiem saistītie lēmumi, ciktāl iespējams, atbilst pamatnostādnēm, ko piemēro vadības struktūrai.
12. Šajās pamatnostādnēs lietotās izpilddirektora (*CEO*), finanšu direktora (*CFO*) un personas, kura pilda pamatfunkcijas, definīcijas ir tikai funkcionālas un nav paredzētas tam, lai prasītu iecelt šīs amatpersonas amatā vai izveidot šādas amata vietas, ja vien to neparedz attiecīgi ES vai valsts tiesību akti.
13. Iestādēm jāievēro šīs pamatnostādnes, un kompetentajām iestādēm jānodrošina iestāžu atbilstība tām individuālā, daļēji konsolidētā vai konsolidētā veidā saskaņā ar piemērošanas līmeni, kā noteikts Direktīvas 2013/36/ES 109. pantā.

Definīcijas

14. Ja nav norādīts citādi, Direktīvā 2013/36/ES lietotajiem un definētajiem terminiem ir tāda pati nozīme arī šajās pamatnostādnēs. Pamatnostādnēs papildus tiek piemērotas šādas definīcijas.

Vēlme uzņemties risku	ir riska, ko iestāde vēlas uzņemties savas riska kapacitātes ietvaros saskaņā ar tās uzņēmējdarbības modeli, lai sasniegtu stratēģiskus mērķus, kopējais līmenis un tipi.
Riska kapacitāte	ir riska, ko iestāde spēj uzņemties, ņemot vērā tās kapitāla bāzi un riska pārvaldības un kontroles spējas, kā arī normatīvos ierobežojumus, maksimālais līmenis.
Riska kultūra	ir iestādes normas, attieksmes un uzvedības modeļi, kas saistīti ar riska apzināšanos, riska uzņemšanos un riska pārvaldību, un kontroles pasākumi, kas ir pamatā lēmumiem par riskiem. Riska kultūra ietekmē vadības lēmumus un darbinieku ikdienas darbu, un tā ietekmē arī riskus, ko viņi uzņemas.

Iestādes	ir kredītiestādes un ieguldījumu brokeru sabiedrības, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4. panta 1. punkta attiecīgi 1. un 2. apakšpunktā.
Personāls	ir visi iestādes un tās meitasuzņēmumu darbinieki konsolidētā veidā, tostarp attiecībā uz meitasuzņēmumiem, ko neregulē Direktīva 2013/36/ES, un visi vadības struktūras kā vadības veicējas un uzraudzības veicējas locekļi.
Izpilddirektors (CEO)	ir persona, kura atbild par iestādes vispārējās uzņēmējdarbības vadīšanu un rīkošanu.
Finanšu direktors (CFO)	ir persona, kurai ir vispārēja atbildība par visu šādu darbību vadīšanu — finanšu līdzekļu pārvaldība, finanšu plānošana un finanšu pārskatu sniegšana.
Iekšējās kontroles struktūrvienību vadītāji	ir personas augstākajā hierarhijas līmenī, kuras atbild par neatkarīgas riska pārvaldības, atbilstības un iekšējās revīzijas struktūrvienības ikdienas darba efektīvu vadību.
Personas, kuras pilda pamatfunkcijas	<p>ir personas ar lielu ietekmi uz iestādes vadību, bet tās nav vadības struktūras locekļi un nav izpilddirektori. Starp tām ir iekšējās kontroles struktūrvienību vadītāji un finanšu direktori, ja viņi nav vadības struktūras locekļi, un citas personas, kuras pilda pamatfunkcijas, ko iestādes apzina, izmantojot ar risku saistītu pieeju.</p> <p>Citas personas, kuras pilda pamatfunkcijas, var būt arī svarīgu uzņēmējdarbības virzienu, Eiropas Ekonomikas zonas / Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas filiāļu, trešo valstu meitasuzņēmumu un citu iekšējo struktūrvienību vadītāji.</p>
Prudenciālā konsolidācija	ir Direktīvā 2013/36/ES un Regulā (ES) Nr. 575/2013 noteikto prudenciālo prasību konsolidēta vai daļēji konsolidēta piemērošana saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 1. daļas 2. sadaļas 2. nodaļu. Prudenciālā konsolidācija ietver visus meitasuzņēmumus, kas ir iestādes vai finanšu iestādes, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4. panta attiecīgi 3. un 26. punktā, un var ietvert arī papildpakalpojumu sniegšanas uzņēmumus, kā definēts minētās regulas 2. panta 18. punktā, kas veic uzņēmējdarbību ES teritorijā un ārpus tās.
Konsolidācijas iestāde	ir iestāde, kurai ir jāievēro prudenciālās prasības, pamatojoties uz konsolidēto situāciju saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 1. daļas 2. sadaļas 2. nodaļu.
Nozīmīgas iestādes	ir Direktīvas 2013/36/ES 131. pantā minētās iestādes (globālas sistēmiski nozīmīgas iestādes (<i>G-SII</i>) un citas sistēmiski nozīmīgas iestādes (<i>O-SII</i>)) un vajadzības gadījumā — kompetentās iestādes

vai ar valsts tiesību aktiem noteiktas citas iestādes, pamatojoties uz iestādes lieluma, iekšējās organizācijas un darbības rakstura, jomas un sarežģītības novērtējumu.

Biržas sarakstā iekļauta CRD iestāde	ir iestāde, kuras finanšu instrumentus vienā vai vairākās dalībvalstīs ir atļauts tirgot regulētā tirgū vai daudzpusējās tirdzniecības sistēmā, kā definēts Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 21. un 22. punktā ⁵ .
Akcionārs	ir persona, kurai pieder iestādes akcijas, vai citi iestādes īpašnieki vai dalībnieki atkarībā no iestādes juridiskā statusa.
Direktora amats	ir iestādes vai citas juridiskas personas vadības struktūras locekļa amats.

3. Īstenošana

Piemērošanas datums

15. Šīs pamatnostādnes piemēro no 2018. gada 30. jūnija.

Atcelšana

16. 2011. gada 27. septembra EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību (GL 44) atceļ no 2018. gada 30. jūnija.

⁵ 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.).

4. Pamatnostādnes

I sadaļa. Proporcionalitāte

17. Direktīvas 2013/36/ES 74. panta 2. punktā nostiprinātā proporcionalitātes principa mērķis ir nodrošināt, lai iekšējās pārvaldības mehānismi atbilstu iestādes individuālajam riska profilam un uzņēmējdarbības modelim, tādējādi efektīvi sasniedzot reglamentēto prasību mērķus.
18. Izstrādājot un ieviešot iekšējās pārvaldības mehānismus, iestādēm jāņem vērā to lielums un iekšējā organizācija, kā arī darbības raksturs, mērogs un sarežģītība. Nozīmīgām iestādēm ir nepieciešami sarežģītāki pārvaldības mehānismi, bet mazas un ne tik sarežģītas iestādes var ieviest vienkāršākus pārvaldības mehānismus.
19. Lai piemērotu proporcionalitātes principu un nodrošinātu pareizu prasību īstenošanu, iestādēm un kompetentajām iestādēm jāņem vērā šādi kritēriji:
 - a. lielums attiecībā uz iestādes un tās meitasuzņēmumu kopējo bilanci prudenciālās konsolidācijas jomā;
 - b. iestādes ģeogrāfiskā klātbūtne un darbības apmērs katrā jurisdikcijā;
 - c. iestādes juridiskais statuss, tostarp, vai iestāde ietilpst kādā grupā un, ja ietilpst — grupas proporcionalitātes novērtējums;
 - d. vai iestāde ir iekļauta biržas sarakstā;
 - e. vai iestādei ir atļauts izmantot iekšējus modeļus kapitāla prasību izmērīšanai (piemēram, uz iekšējiem reitingiem balstītu pieeju);
 - f. iestādes veikto atļauto darbību un sniegto pakalpojumu veids (piemēram, skatīt arī Direktīvas 2013/36/ES 1. pielikumu un Direktīvas 2014/65/ES 1. pielikumu);
 - g. pamatdarbības modelis un stratēģija; uzņēmējdarbības raksturs un sarežģītība un iestādes organizatoriskā struktūra;
 - h. iestādes riska stratēģija, vēlme uzņemties risku un faktiskais riska profils, ņemot vērā arī *SREP* kapitāla un *SREP* likviditātes novērtējumu rezultātus;
 - i. iestādes īpašumtiesības un finanšu struktūra;
 - j. klientu tips (piemēram, mazumtirdzniecības, korporatīvie vai institucionālie klienti, mazie uzņēmumi un valsts iestādes) un produktu vai līgumu sarežģītība;

- k. ārpalpojumiem nodotās darbības un izplatīšanas kanāli; un
- l. esošās informācijas tehnoloģiju (IT) sistēmas, tostarp darbības nepārtrauktības sistēmas un ārpalpojumu darbības šajā jomā.

II sadaļa. Vadības struktūras un komiteju uzdevumi un sastāvs

1 Vadības struktūras uzdevumi un pienākumi

- 20. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 1. punktu vadības struktūrai jābūt vispārējai pārskatatbildībai par iestādi, un tā nosaka, pārrauga un ir pārskatatbildīga par to, kā iestādē tiek īstenota pārvaldības kārtība, kas nodrošina efektīvu un apdomīgu iestādes pārvaldību.
- 21. Vadības struktūras pienākumi ir skaidri jādefinē, nošķirot vadības (izpildu) funkcijas pienākumus no uzraudzības (neizpildu) funkcijas pienākumiem. Vadības struktūras uzdevumi un pienākumi jāapraksta rakstveida dokumentā, un vadības struktūrai tie ir pienācīgi jāapstiprina.
- 22. Visiem vadības struktūras locekļiem jābūt pilnībā informētiem par vadības struktūras sastāvdaļām un pienākumiem, kā arī par uzdevumu sadali starp dažādām vadības struktūras un tās komiteju funkcijām. Lai nodrošinātu pienācīgus pārbaudes pasākumus un varas līdzsvaru, tās lēmumu pieņemšanu nedrīkst atstāt viena locekļa vai šaura locekļu loka kompetencē. Vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai nepieciešams efektīvi mijiedarboties ar to kā vadības veicēju. Abām struktūrvienībām vienai otru jānodrošina ar pietiekamu informāciju, lai tās varētu pildīt savus uzdevumus.
- 23. Vadības struktūras pienākumos jāiekļauj šādu darbību noteikšana, apstiprināšana un īstenošanas pārraudzība:
 - a. iestādes vispārējā darbības stratēģija un galvenās politikas jomas spēkā esošās tiesiskās un regulējošās sistēmas ietvaros, ņemot vērā iestādes ilgtermiņa finanšu intereses un maksātspēju;
 - b. vispārējā riska stratēģija, tostarp iestādes vēlme uzņemties risku un tās riska pārvaldības sistēma, kā arī pasākumi ar mērķi nodrošināt, ka vadības struktūra veltī pietiekami daudz laika riska jautājumiem;
 - c. atbilstoša un efektīva iekšējā pārvaldība un iekšējās kontroles sistēma, kas paredz skaidru organizatorisko struktūru un pareizi strādājošas neatkarīgas iekšējās riska pārvaldības, atbilstības un revīzijas struktūrvienības ar pienākumu izpildei pietiekamām pilnvarām, lielumu un līdzekļiem;
 - d. iestādes risku segšanai pietiekams iekšējā kapitāla un reglamentētā kapitāla apmērs, veids un sadalījums;

- e. iestādes likviditātes pārvaldības uzdevumi;
 - f. atalgojuma politika, kas atbilst atalgojuma principiem, kuri noteikti Direktīvas 2013/36/ES 92.–95. pantā un EBI Pamatnostādnēs par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES⁶ 74. panta 3. punktu un 75. panta 2. punktu;
 - g. mehānismi ar mērķi nodrošināt vadības struktūras individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējumu efektīvu veikšanu, atbilstošu vadības struktūras sastāva un pēctecības plānošanu un vadības struktūras pienākumu efektīvu izpildi⁷;
 - h. atlases un piemērotības novērtēšanas process personām, kas pilda pamatfunkcijas⁸;
 - i. mehānismi ar mērķi nodrošināt katras vadības struktūras komitejas iekšējo darbību pēc tās izveides, raksturojot:
 - i. katras komitejas pienākumus, sastāvu un uzdevumus;
 - ii. atbilstošu informācijas plūsmu, tostarp ieteikumu un secinājumu dokumentēšanu, un ziņošanas līnijas starp katru komiteju un vadības struktūru, kompetentajām iestādēm un citām personām;
 - j. riska kultūra saskaņā ar šo pamatnostādņu 9. iedaļu, kas attiecas uz iestādes rīcību saistībā ar riska apzināšanos un riska uzņemšanos;
 - k. korporatīvā kultūra un vērtības saskaņā ar 10. iedaļu, kas veicina atbildīgu un ētisku rīcību, tostarp uzvedības kodekss vai cits līdzīgs instruments;
 - l. interešu konflikta politika iestādes līmenī saskaņā ar 11. iedaļu un personālam — saskaņā ar 12. iedaļu; un
 - m. mehānismi ar mērķi nodrošināt grāmatvedības un finanšu pārskatu sniegšanas sistēmu integritāti, tostarp finanšu un darbības kontroles pasākumi un tiesību aktu un attiecīgo standartu ievērošana.
24. Vadības struktūrai jāpārtrauga informācijas izpaušanas process un saziņa ar ārējiem partneriem un kompetentajām iestādēm.

⁶ EBI Pamatnostādnēs par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74. panta 3. punktu un 75. panta 2. punktu un atklājamo informāciju saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 450. pantu (EBA/GL/2015/22).

⁷ Skatīt arī kopīgās EVTI un EBI Pamatnostādnēs par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu 2014/65/ES.

⁸ See also joint ESMA and EBA guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU.

25. Visiem vadības struktūras locekļiem jābūt informētiem par iestādes vispārējo darbību, finansiālo un riska situāciju, ņemot vērā ekonomikas vidi, un par pieņemtajiem lēmumiem ar būtisku ietekmi uz iestādes darbību.
26. Vadības struktūras loceklis var būt atbildīgs par iekšējās kontroles struktūrvienību, kā minēts V sadaļas 19.1. iedaļā, ar nosacījumu, ka šim loceklim nav citu uzdevumu, kas apdraudētu viņa iekšējās kontroles darbības un iekšējās kontroles struktūrvienības neatkarību.
27. Vadības struktūrai jāuzrauga, regulāri jāpārskata un jānovērš apzinātās nepilnības attiecībā uz procesu, stratēģiju un politikas jomu īstenošanu saistībā ar 23. un 24. punktā minētajiem pienākumiem. Iekšējās pārvaldības sistēma un tās īstenošana regulāri jāpārskata un jāatjaunina, ņemot vērā proporcionalitātes principu, kā sīkāk paskaidrots I sadaļā. Padziļināta pārskatīšana jāveic, kad iestādi skar būtiskas pārmaiņas.

2 Vadības struktūras vadības funkcija

28. Vadības struktūrai kā vadības veicējai aktīvi jāiesaistās iestādes darbībā un jāpieņem pareizi un pietiekami informēti lēmumi.
29. Vadības struktūrai kā vadības veicējai jābūt atbildīgai par vadības struktūras izstrādāto stratēģiju īstenošanu un regulāri jāapspriež šo stratēģiju īstenošana un piemērotība ar vadības struktūru kā uzraudzības veicēju. Operacionālo īstenošanu var veikt iestādes vadība.
30. Vadības struktūrai kā vadības veicējai konstruktīvi jāizskata un kritiski jāpārskata priekšlikumi, paskaidrojumi un informācija, kas tiek saņemta, pieņemot slēdzienus un lēmumus. Vadības struktūrai kā vadības veicējai visaptveroši jāziņo un regulāri jāinformē, ja nepieciešams — bez liekas kavēšanās, vadības struktūra kā uzraudzības veicēja par attiecīgiem situācijas novērtēšanas elementiem, riskiem un izmaiņām, kas ietekmē vai var ietekmēt iestādi, piemēram, par būtiskiem lēmumiem attiecībā uz darbību un uzņemtajiem riskiem, vērtējumu par iestādes ekonomisko un darbības vidi, likviditāti un pareizu kapitāla bāzi, kā arī novērtējumu par būtisku risku iedarbību uz iestādi.

3 Vadības struktūras uzraudzības funkcija

31. Vadības struktūras kā uzraudzības veicējas locekļu pienākumos jāiekļauj iestādes stratēģijas uzraudzība un konstruktīva kritika.
32. Neskarot valsts tiesību aktu prasības, vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai jāpastāv no neatkarīgiem locekļiem, kā norādīts kopīgo EVTI un EBI Pamatnostādņu par vadības struktūras locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu 2014/65/ES 9.3. iedaļā.
33. Neskarot pienākumus, kas uzdoti saskaņā ar piemērojamām valsts uzņēmējdarbības tiesībām, vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai:

- a. jāpārtrauga un jāuzrauga vadības lēmumu pieņemšana un darbības un jānodrošina efektīva vadības struktūras kā vadības veicējas uzraudzība, tostarp tās individuālās un kolektīvās darbības uzraudzība un pārbaudīšana un iestādes stratēģijas īstenošana un mērķu sasniegšana;
- b. konstruktīvi jāizskata un kritiski jāpārskata priekšlikumi un informācija, ko sniedz vadības struktūras kā vadības veicējas locekļi, kā arī tās lēmumi;
- c. ņemot vērā I sadaļā paredzēto proporcionalitātes principu, pienācīgi jāpilda riska komitejas, atalgojuma komitejas un iecelšanas komitejas pienākumi un uzdevumi, ja šādas komitejas nav izveidotas;
- d. jānodrošina un regulāri jāizvērtē iestādes iekšējās pārvaldības sistēmas efektivitāte un jāveic atbilstoši pasākumi jebkuru apzināto nepilnību novēršanai;
- e. jāpārtrauga un jāuzrauga, lai iestādes stratēģiskie mērķi, organizatoriskā struktūra un riska stratēģija, tostarp tās vēlme uzņemt risku un riska pārvaldības sistēma, kā arī citas politikas (piemēram, atalgojuma politika) un informācijas izpaušanas sistēma, tiktu konsekventi īstenota;
- f. jāuzrauga iestādes riska kultūras konsekventa īstenošana;
- g. jāpārtrauga rīcības kodeksa vai cita līdzīga dokumenta un efektīvu politiku, kā apzināt, pārvaldīt un mazināt faktiskus un potenciālus interešu konfliktus, īstenošana un uzturēšana;
- h. jāpārtrauga finanšu informācijas, ziņojumu sniegšanas un iekšējās kontroles sistēmas integritāte, tostarp efektīva un pareiza riska pārvaldības sistēma;
- i. jānodrošina, lai iekšējās kontroles struktūrvienību vadītāji spētu darboties patstāvīgi un, neatkarīgi no pienākuma ziņot citām iekšējām struktūrām, darbības līnijām vai vienībām, spētu celt trauksmi un vajadzības gadījumā — tiešā veidā brīdināt vadības struktūru kā uzraudzības veicēju par to, ka iestādi ietekmē vai var ietekmēt nelabvēlīgas riska izmaiņas; un
- j. jāuzrauga iekšējās revīzijas plāna īstenošana, pirms tam iesaistot riska un revīzijas komitejas, ja šādas komitejas ir izveidotas.

4 Vadības struktūras priekšsēdētāja pienākumi

34. Vadības struktūras priekšsēdētājam jāvada vadības struktūras darbs, jāsekmē efektīva informācijas plūsma vadības struktūras ietvaros un starp vadības struktūru un tās komitejām, ja tādas ir izveidotas, un jāatbild par tās efektīvu vispārējo darbību.

35. Priekšsēdētājam jāveicina un jāsekmē atklātas un kritiskas diskusijas un jānodrošina iespēja lēmumu pieņemšanas procesā paust un apspriest atšķirīgus viedokļus.
36. Parasti vadības struktūras priekšsēdētājam jābūt tās loceklim, kam nav izpildfunkciju. Ja priekšsēdētājam tiek atļauts uzņemties izpildpienākumus, iestādei jānodrošina pasākumi, lai varētu mazināt jebkuru nelabvēlīgu ietekmi uz iestādes pārbaudes pasākumiem un varas līdzsvaru (piemēram, izraugoties galveno valdes locekli vai neatkarīgu augstākā līmeņa valdes locekli, vai palielinot locekļu, kam nav izpildfunkciju, skaitu vadības struktūrā kā uzraudzības veicējā). Jo īpaši saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 88. panta 1. punkta e) apakšpunktu iestādes vadības struktūras kā uzraudzības veicējas priekšsēdētājs vienlaikus nedrīkst pildīt izpilddirektora pienākumus tajā pašā iestādē, izņemot, ja iestāde to ir pamatojusi un to ir atļāvušas kompetentās iestādes.
37. Priekšsēdētājam jānosaka sanāksmju darba kārtība un jānodrošina stratēģisko jautājumu apspriešana prioritārā kārtā. Viņam vai viņai jānodrošina, lai vadības struktūras lēmumi tiktu pieņemti pareizā un pietiekami informētā veidā un lai dokumenti un informācija tiktu saņemti pietiekami ilgu laiku pirms sanāksmes.
38. Vadības struktūras priekšsēdētājam jāveicina skaidra pienākumu sadale starp vadības struktūras locekļiem un efektīvas informācijas plūsmas esamība starp tiem, lai vadības struktūras kā uzraudzības veicējas locekļi varētu konstruktīvi piedalīties diskusijās un izmantot savas balsstiesības pareizā un pietiekami informētā veidā.

5 Vadības struktūras kā uzraudzības veicējas komitejas

5.1 Komiteju izveide

39. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 1. punktu un Direktīvas 2013/36/ES 76. panta 3. punktu, 88. panta 2. punktu un 95. panta 1. punktu visām iestādēm, kas pašas ir nozīmīgas, ņemot vērā to individuālo, daļēji konsolidēto un konsolidēto līmeni, jāizveido riska, iecelšanas⁹ un atalgojuma¹⁰ komitejas, kas konsultē vadības struktūru kā uzraudzības veicēju un sagatavo lēmumus, kuri tai jāpieņem. Nenozīmīgām iestādēm, tostarp gadījumos, kad tās ietilpst tādas iestādes prudenciālās konsolidācijas jomā, kura ir nozīmīga daļēji konsolidētā vai konsolidētā situācijā, nav pienākuma izveidot minētās komitejas.
40. Ja riska vai iecelšanas komitejas nav izveidotas, atsauces šajās pamatnostādnēs uz minētajām komitejām jāizprot kā tādas, kas attiecas uz vadības struktūru kā uzraudzības veicēju, ņemot vērā proporcionalitātes principu, kā noteikts I sadaļā.

⁹ Skatīt arī kopīgās EVTI un EBI Pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu 2014/65/ES.

¹⁰ Par atalgojuma komiteju skatīt EBI Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma praksi.

41. Ņemot vērā šo pamatnostādņu I sadaļā minētos kritērijus, iestādes var izveidot arī citas komitejas (piemēram, ētikas, uzvedības un atbilstības komitejas).
42. Iestādēm jānodrošina skaidra pienākumu un uzdevumu piesaiste un sadale starp vadības struktūras specializētajām komitejām.
43. Katrai komitejai ir nepieciešams dokumentēts vadības struktūras kā uzraudzības veicējas mandāts, norādot pienākumu apjomu, un tai jāizstrādā atbilstošas darba procedūras.
44. Komitejām jāsniedz atbalsts uzraudzības funkcijai konkrētās jomās un jāatvieglo pareizas iekšējās pārvaldības sistēmas izstrāde un īstenošana. Deleģēšana komitejām nekādā veidā neatbrīvo vadības struktūru kā uzraudzības veicēju no kolektīvas tās pienākumu un uzdevumu izpildes.

5.2 Komiteju sastāvs¹¹

45. Visu komiteju darbs jāvada vadības struktūras locekļiem bez izpildfunkcijām, kuri spēj pieņemt objektīvus spriedumus.
46. Komiteju darbā aktīvi jāiesaista vadības struktūras kā uzraudzības veicējas neatkarīgie locekļi¹².
47. Ja komitejas jāizveido saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES vai valsts tiesību aktiem, tām jā sastāv no vismaz trim locekļiem.
48. Ņemot vērā vadības struktūras lielumu un vadības struktūras kā uzraudzības veicējas neatkarīgo locekļu skaitu, iestādēm jānodrošina, lai komitejas nesastāvētu no to pašu locekļu grupas, kuri veido citu komiteju.
49. Iestādēm laiku pa laikam jāparedz komiteju priekšsēdētāju un locekļu rotācija, ņemot vērā īpašo pieredzi, zināšanas un prasmes, kas šīm komitejām ir individuāli vai kolektīvi nepieciešamas.
50. Riska un iecelšanas komitejām jā sastāv no attiecīgās iestādes vadības struktūras kā uzraudzības veicējas locekļiem bez izpildfunkcijām. Revīzijas komitejas sastāvam jāatbilst Direktīvas 2006/43/EK 39. pantam¹³. Atalgojuma komitejas sastāvam jāatbilst EBI Pamatnostādņu par pareizu atalgojuma politiku 2.4.1. punktam¹⁴.

¹¹ Šī iedaļa jāizprot kopā ar kopīgajām EVTI un EBI Pamatnostādnēm par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu 2014/65/ES.

¹² Kā noteikts kopīgo EVTI un EBI Pamatnostādņu par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu 2014/65/ES 9.3. iedaļā.

¹³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/43/EK (2006. gada 17. maijs), ar ko paredz gada pārskatu un konsolidēto pārskatu obligātās revīzijas, groza Padomes Direktīvu 78/660/EEK un Padomes Direktīvu 83/349/EEK un atceļ Padomes Direktīvu 84/253/EEK (OV L 157, 9.6.2006., 87. lpp.), kas pēdējo reizi grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2014/56/ES (2014. gada 16. aprīlis).

¹⁴ EBI Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74. panta 3. punktu un 75. panta 2. punktu un atklājamo informāciju saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 450. pantu (EBA/GL/2015/22).

51. *G-SII* un *O-SII* iestādēs iecelšanas komitejas locekļu lielākajai daļai jābūt neatkarīgiem, un tā arī jāvada neatkarīgam loceklim. Citās nozīmīgās iestādēs, ko nosaka kompetentās iestādes vai valsts tiesību akti, iecelšanas komitejā jābūt pietiekamam neatkarīgu locekļu skaitam; šādas iestādes var arī paredzēt kā labu praksi, ka iecelšanas komitejas priekšsēdētājs ir neatkarīgs.
52. Iecelšanas komitejas locekļiem individuāli un kolektīvi ir nepieciešamas atbilstošas zināšanas, prasmes un kompetence attiecībā uz atlases procesu un piemērotības prasībām.
53. *G-SII* un *O-SII* iestādēs riska komitejas locekļu lielākajai daļai jābūt neatkarīgiem. *G-SII* un *O-SII* iestādēs riska komitejas priekšsēdētājam jābūt neatkarīgam loceklim. Citās nozīmīgās iestādēs, ko nosaka kompetentās iestādes vai valsts tiesību akti, riska komitejā jābūt pietiekamam neatkarīgu locekļu skaitam, un, ja iespējams, riska komitejas darbs jāvada neatkarīgam loceklim. Nevienā iestādē riska komitejas priekšsēdētājs nedrīkst būt ne vadības struktūras priekšsēdētājs, ne arī kādas citas komitejas priekšsēdētājs.
54. Riska komitejas locekļiem individuāli un kolektīvi ir nepieciešamas atbilstošas zināšanas, prasmes un kompetence attiecībā uz riska pārvaldību un praktisko kontroli.

5.3 Komiteju procesi

55. Komitejām regulāri jāsniedz ziņojumi vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai.
56. Vajadzības gadījumā komitejām jāsadarbojas vienai ar otru. Neskarot 48. punktu, šāda sadarbība var izpausties kā savstarpēja līdzdalība, tā ka komitejas priekšsēdētājs vai loceklis var būt arī citas komitejas loceklis.
57. Komiteju locekļiem jāiesaistās atklātās un kritiskās diskusijās, kurās konstruktīvi apspriež arī atšķirīgos viedokļus.
58. Komitejām jādokumentē komitejas sanāksmju darba kārtība, galvenie rezultāti un secinājumi.
59. Riska un iecelšanas komitejām ir nepieciešama vismaz:
 - a. piekļuve visai attiecīgai informācijai un datiem, kas vajadzīgi pienākumu izpildei, tostarp informācijai un datiem no attiecīgām korporatīvām un kontroles struktūrvienībām (piemēram, juridiskās, finanšu, cilvēkresursu, IT, riska, atbilstības, revīzijas u. c. struktūrvienības);
 - b. regulāra ziņojumu, *ad hoc* informācijas, paziņojumu un atzinumu saņemšana no iekšējās kontroles struktūrvienību vadītājiem attiecībā uz pašreizējo iestādes riska profilu, riska kultūru un riska ierobežojumiem, kā arī jebkuriem būtiskiem pārkāpumiem, kas varēja notikt, ar detalizētu informāciju un ieteikumiem par korekcijas pasākumiem, kas ir veikti, vēl jāveic vai tiek ierosināti šo pārkāpumu novēršanai;

- c. tai paziņojamās riska informācijas satura, formāta un biežuma regulāra pārskatīšana un lēmumu pieņemšana par to; un
- d. ja nepieciešams, iekšējās kontroles struktūrvienību un citu attiecīgu struktūrvienību (cilvēkresursu, juridiskās un finanšu) pareizas iesaistes nodrošināšana atbilstošajās kompetences jomās un/vai ārēju ekspertu konsultāciju meklēšana.

5.4 Riska komitejas pienākumi

60. Riska komitejai pēc tās izveides ir vismaz:

- a. jākonsultē un jāatbalsta vadības struktūra kā uzraudzības veicēja attiecībā uz iestādes vispārējās pašreizējās un nākotnes vēlmes uzņemties risku un stratēģijas uzraudzību, ņemot vērā visa veida riskus, lai nodrošinātu to atbilstību iestādes darbības stratēģijai, mērķiem, korporatīvajai kultūrai un vērtībām;
- b. jāpalīdz vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai pārraudzīt iestādes riska stratēģijas īstenošanu un attiecīgos noteiktos ierobežojumus;
- c. jāpārrauga stratēģiju īstenošana kapitāla un likviditātes pārvaldības jomā, kā arī attiecībā uz visiem citiem attiecīgajiem iestādes riskiem, piemēram, tirgus, kredīta, operacionāliem (tostarp juridiskajiem un IT riskiem) un reputācijas riskiem, lai varētu novērtēt to atbilstību apstiprinātajai vēlmei uzņemties risku un stratēģijai;
- d. jāsniedz vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai ieteikumi par riska stratēģijai nepieciešamajiem pielāgojumiem, kas izriet *inter alia* no iestādes darbības modeļa izmaiņām, tirgus izmaiņām vai riska pārvaldības struktūrvienības sniegtajiem ieteikumiem;
- e. jāsniedz ieteikumi par to ārējo konsultantu iecelšanu, kurus uzraudzības funkcija var izlemt piesaistīt konsultāciju vai atbalsta saņemšanai;
- f. jāizskata vairāki iespējamie scenāriji, tostarp spriedzes scenāriji, lai varētu novērtēt, kā iestādes riska profils mainīsies, atbildot uz ārējiem un iekšējiem notikumiem;
- g. jāpārrauga saskaņība starp visiem būtiskajiem finanšu produktiem un pakalpojumiem, ko piedāvā klientiem, un iestādes darbības modeli un riska stratēģiju¹⁵. Riska komitejai jānovērtē riski, ko rada piedāvātie finanšu produkti un pakalpojumi, un jāņem vērā saskaņotība starp tiem piesaistītajām cenām un ieguvumiem no šiem produktiem un pakalpojumiem; un

¹⁵ Skatīt arī EBI Pamatnostādnes par produktu pārraudzības un pārvaldības pasākumiem banku mazumtirdzniecības produktiem, kas pieejamas: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/consumer-protection-and-financial-innovation/guidelines-on-product-oversight-and-governance-arrangements-for-retail-banking-products>.

- h. jāizvērtē iekšējo vai ārējo revidentu ieteikumi un jāveic turpmākā rīcība veikto pasākumu pienācīgai īstenošanai.
61. Riska komitejai jāsadarbojas ar citām komitejām, kuru darbības var ietekmēt riska stratēģiju (piemēram, revīzijas un atalgojuma komitejām), un regulāri jāsazinās ar iestādes iekšējās kontroles struktūrvienībām, jo īpaši ar riska pārvaldības struktūrvienību.
62. Ja riska komiteja ir izveidota, tādā gadījumā, neņemot vērā atalgojuma komitejas uzdevumus, tai jāpārbauda, vai atalgojuma politikā un praksē paredzētajos stimulus tiek ņemti vērā tādi faktori kā iestādes risks, kapitāls, likviditāte un ieņēmumu iespējamība un laiks.

5.5 Revīzijas komitejas pienākumi

63. Saskaņā ar Direktīvu 2006/43/EK¹⁶ revīzijas komitejai pēc tās izveides ir *inter alia*:
- a. jāuzrauga iestādes iekšējās kvalitātes kontroles un riska pārvaldības sistēmu efektivitāte un, ja attiecināms, tās iekšējās revīzijas struktūrvienība attiecībā uz revidētās iestādes finanšu pārskatu sniegšanu, neskarot tās patstāvību;
 - b. jāpārtrauga grāmatvedības politiku izstrāde iestādē;
 - c. jāuzrauga finanšu pārskatu sniegšanas process un jāsniedz ieteikumi tā integritātes nodrošināšanai;
 - d. jāpārskata un jāuzrauga obligāto revidentu vai revīzijas uzņēmumu neatkarība saskaņā ar Direktīvas 2006/43/ES 22., 22.a, 22.b, 24.a un 24.b pantu un Regulas (ES) Nr. 537/2014¹⁷ 6. pantu un jo īpaši nerevīzijas pakalpojumu sniegšanas revidētajai iestādei piemērotība saskaņā ar minētās regulas 5. pantu;
 - e. jāuzrauga gada un konsolidēto finanšu pārskatu obligātā revīzija, jo īpaši tās īstenošana, ņemot vērā jebkurus kompetentās iestādes konstatējumus un secinājumus saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 537/2014 26. panta 6. punktu;
 - f. jābūt atbildīgai par ārējo obligāto revidentu vai revīzijas uzņēmumu atlases procedūru un jāiesaka iestādes kompetentai struktūrai apstiprināt to iecelšanu (saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 537/2014 16. pantu, izņemot gadījumus, kad piemēro Regulas (ES) Nr. 537/2014 16. panta 8. punktu), kompensācijas un atcelšanu;

¹⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/43/EK (2006. gada 17. maijs), ar ko paredz gada pārskatu un konsolidēto pārskatu obligātās revīzijas, groza Padomes Direktīvu 78/660/EEK un Padomes Direktīvu 83/349/EEK un atceļ Padomes Direktīvu 84/253/EEK (OV L 157, 9.6.2006., 87. lpp.), kas pēdējo reizi grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2014/56/ES (2014. gada 16. aprīlis).

¹⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 537/2014 (2014. gada 16. aprīlis) par īpašām prasībām attiecībā uz obligātajām revīzijām sabiedriskas nozīmes struktūrās un ar ko atceļ Komisijas Lēmumu 2005/909/EK (OV L 158, 27.5.2014., 77. lpp.).

- g. jāpārskata revīzijas joma un biežums, veicot gada un konsolidēto pārskatu obligātās revīzijas;
- h. saskaņā ar Direktīvas 2006/43/ES 39. panta 6. punkta a) apakšpunktu jāinformē revidētās vienības administratīvā vai uzraudzības struktūra par obligātās revīzijas rezultātiem un jāizskaidro, kā šī obligātā revīzija ir veicinājusi finanšu pārskatu sniegšanas integritāti un kāda ir bijusi revīzijas komitejas nozīme minētajā procesā; un
- i. jāpieņem un jāņem vērā revīzijas ziņojumi.

5.6 Apvienotās komitejas

- 64. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 76. panta 3. punktu kompetentās iestādes var atļaut iestādei, kuru neuzskata par nozīmīgu, apvienot riska komiteju ar revīzijas komiteju, ja tāda ir izveidota, kā minēts Direktīvas 2006/43/EK 39. pantā.
- 65. Veidojot riska un iecelšanas komitejas nenozīmīgās iestādēs, šīs komitejas var apvienot. Ja iestādes tā dara, tām jādokumentē iemesli, kādēļ tās izvēlējušās apvienot komitejas un kā šī pieeja nodrošina komiteju mērķu sasniegšanu.
- 66. Iestādēm visu laiku jānodrošina, ka apvienotās komitejas locekļiem individuāli un kolektīvi ir nepieciešamās zināšanas, prasmes un kompetence, lai viņi spētu pilnībā izprast apvienotās komitejas pildāmos pienākumus¹⁸.

III sadaļa. Pārvaldības sistēma

6 Organizatoriskā sistēma un struktūra

6.1 Organizatoriskā sistēma

- 67. Iestādes vadības struktūrai jānodrošina minētai iestādei piemērota un pārredzama organizatoriskā un darbības struktūra un tās apraksts rakstveidā. Iestādes struktūrai jāveicina un jāaplicina šīs iestādes efektīva un apdomīga vadība individuālā, daļēji konsolidētā un konsolidētā līmenī. Vadības struktūrai jānodrošina, ka iekšējās kontroles struktūrvienības ir neatkarīgas no kontrolējamajām darbības līnijām, tostarp — ka tām ir savu pienākumu efektīvai veikšanai pietiekams pienākumu sadalījums un atbilstoši finanšu līdzekļi un cilvēkresursi, kā arī pilnvaras. Ziņošanas līnijām un pienākumu sadalei, jo īpaši starp personām, kuras pilda pamatfunkcijas, iestādē jābūt skaidrai, pareizi noteiktai, saskaņīgai, izpildāmai un pienācīgi dokumentētai. Vajadzības gadījumā šī dokumentācija jāatjaunina.

¹⁸ Skatīt arī kopīgās EVTI un EBI Pamatnostādnēs par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu 2014/65/ES.

68. Iestādes struktūra nedrīkst mazināt vadības struktūras spēju pārraudzīt un efektīvi pārvaldīt riskus, ar ko iestāde vai grupa saskaras, vai kompetentās iestādes spēju efektīvi uzraudzīt iestādi.
69. Vadības struktūrai jāizvērtē, vai un kā būtiskas izmaiņas grupas struktūrā (piemēram, jaunu meitasuzņēmumu izveide, apvienošanās un iegādes, grupas daļu pārdošana vai likvidēšana vai ārējas izmaiņas) ietekmē iestādes organizatoriskās sistēmas pareizību. Konstatējot nepilnības, vadības struktūrai nekavējoties jāveic jebkuri nepieciešamie pielāgojumi.

6.2 “Zini savu struktūru”

70. Vadības struktūrai pilnībā jāpārziņina un jāizprot iestādes juridiskā, organizatoriskā un darbības struktūra (“zini savu struktūru”) un jānodrošina tās atbilstība apstiprinātajai darbības un riska stratēģijai un vēlmei uzņemties risku.
71. Vadības struktūrai jābūt atbildīgai par pareizu stratēģiju un politiku apstiprināšanu attiecībā uz jaunu struktūru izveidi. Ja iestāde izveido daudzas juridiskas personas savas grupas ietvaros, to skaits un jo īpaši savstarpējās saites un savstarpējie darījumi nedrīkst apdraudēt iekšējās pārvaldības izveidi, kā arī grupas kā veseluma risku efektīvu pārvaldību un pārraudzību. Vadības struktūrai jānodrošina, lai iestādes struktūra un attiecīgā gadījumā — struktūras grupas ietvaros, ņemot vērā 7. iedaļā noteiktos kritērijus, būtu skaidras, efektīvas un pārredzamas iestādes darbiniekiem, akcionāriem, citām iesaistītajām personām un kompetentajai iestādei.
72. Vadības struktūrai jānodrošina ievirze iestādes struktūrai, tās izmaiņām un ierobežojumiem un jānodrošina šīs struktūras pamatotība un efektivitāte, neradot lieku vai nepiemērotu komplikētību.
73. Konsolidācijas iestādes vadības struktūrai jāizprot ne tikai grupas juridiskā, organizatoriskā un darbības struktūra, bet arī tās dažādo vienību mērķi un darbības, kā arī savstarpējās saites un attiecības. Tostarp jāizprot arī grupai raksturīgie operacionālie riski, savstarpējā iekšējā iedarbība un tas, kā parastos un nelabvēlīgos apstākļos var tikt ietekmēts grupas finansējums, kapitāls, likviditāte un riska profili. Vadības struktūrai jānodrošina, lai iestāde spētu laikus iesniegt informāciju par grupu attiecībā uz katras juridiskās personas veidu, iezīmēm, organizatorisko shēmu, īpašuma struktūru un veikto uzņēmējdarbību un lai iestādes grupas ietvaros izpildītu visas ziņošanas prasības uzraudzības jomā individuālā, daļēji konsolidētā un konsolidētā veidā.
74. Konsolidācijas iestādes vadības struktūrai jānodrošina, lai dažādas grupas vienības (tostarp pati konsolidācijas iestāde) saņemtu pietiekami daudz informācijas, kas ļauj skaidri izprast grupas vispārīgos mērķus, stratēģijas, riska profilu un to, kā katra attiecīgā grupas vienība iekļaujas grupas struktūrā un operacionālajā darbībā. Šāda informācija un tās izmaiņas jādokumentē un jānodrošina pieejamas attiecīgām iesaistītajām struktūrvienībām, tostarp vadības struktūrai, darbības līnijām un iekšējās kontroles struktūrvienībām. Konsolidācijas iestādes vadības

struktūras locekļiem pašiem jābūt regulāri informētiem par riskiem, ko rada grupas struktūra, ņemot vērā pamatnostādņu 7. iedaļā minētos kritērijus. Tostarp jāsaņem:

- a. informācija par galvenajiem riska faktoriem;
- b. regulāri ziņojumi, kuros tiek novērtēta iestādes vispārējā struktūra un izskatīta atsevišķo vienību darbības atbilstība apstiprinātajai grupas līmeņa stratēģijai; un
- c. regulāri ziņojumi par jautājumiem, kuros reglamentācijas sistēma pieprasa atbilstību individuālā, daļēji konsolidētā un konsolidētā līmenī.

6.3 Kompleksās struktūras un nestandarta vai nepārredzamās darbības

75. Iestādēm jāvirās veidot kompleksas un potenciāli nepārredzamas struktūras. Lēmumu pieņemšanā iestādēm jāņem vērā rezultāti, ko devis riska novērtējums, kas veikts, lai apzinātu, vai šīs struktūras ir iespējams izmantot mērķiem, kuri saistīti ar nelikumīgi iegūtu naudas līdzekļu legalizāciju vai citiem noziedzīgiem nodarījumiem finanšu jomā, un vai ir izveidoti attiecīgi kontroles pasākumi un juridiskā sistēma¹⁹. Šim nolūkam iestādēm jāņem vērā vismaz:

- a. apjoms, kādā jurisdikcija, kurā veidos struktūru, faktiski atbilst ES un starptautiskajiem standartiem par nodokļu pārredzamību, nelikumīgi iegūtu naudas līdzekļu legalizācijas novēršanu un terorisma finansēšanas apkarošanu;
- b. apjoms, kādā struktūru var izmantot parastiem ekonomiskiem un likumīgiem mērķiem;
- c. apjoms, kādā struktūru var izmantot patiesā faktiskā īpašnieka identitātes slēpšanai;
- d. apjoms, kādā klienta pieprasījums, kas var izraisīt struktūras izveidi, rada bažas;
- e. tas, vai struktūra var apgrūtināt pienācīgu pārraudzību, ko veic iestādes vadības struktūra, vai iestādes spēju pārvaldīt attiecīgo risku; un
- f. tas, vai struktūra rada šķēršļus kompetento iestāžu veiktai efektīvai pārraudzībai.

76. Jebkurā gadījumā iestādes nedrīkst veidot necaurspīdīgas vai nevajadzīgi sarežģītas struktūras bez skaidra ekonomiskā pamatojuma vai tiesiska mērķa, ne arī gadījumos, kad tām rodas bažas, ka šīs struktūras var izmantot mērķim, kas saistīts ar noziedzīgu nodarījumu finanšu jomā.

¹⁹ Papildu informāciju par valsts riska un ar atsevišķiem produktiem un klientiem saistītā riska novērtējumu iestādes var iegūt arī galīgajās (vienreiz izdotajās) kopīgajās pamatnostādnēs par riska faktoriem: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-e-money/guidelines-on-risk-factors-and-simplified-and-enhanced-customer-due-diligence/-/regulatory-activity/consultation-paper>.

77. Veidojot šādas struktūras, vadības struktūrai jāizprot tās un to mērķis, kā arī konkrētie ar tām saistītie riski, un jānodrošina iekšējās kontroles struktūrvienību pienācīga iesaiste. Šādas struktūras jāapstiprina un jāuztur tikai, ja to mērķis ir skaidri definēts un izprasts un vadības struktūra ir pārliecinājusies par to, ka visi būtiskie riski, tostarp riski reputācijai, ir apzināti, ka visus šos riskus var efektīvi pārvaldīt un par tiem pienācīgi ziņot un ka ir nodrošināta efektīva pārraudzība. Jo sarežģītāka un necaurskatāmāka organizatoriskā un darbības struktūra un jo lielāki riski, jo intensīvākai jābūt šīs struktūras pārraudzībai.
78. Iestādēm jādokumentē savi lēmumi un jāspēj tie pamatot kompetentajām iestādēm.
79. Vadības struktūrai jānodrošina atbilstošu darbību veikšana, lai novērstu vai mazinātu darbības riskus šādās struktūrās. Tostarp jānodrošina, ka:
- iestāde ir izstrādājusi atbilstošas politikas, procedūras un dokumentētus procesus (piemēram, piemērojamos ierobežojumus un informēšanas prasības) šādu darbību apzināšanai, atbilstības nodrošināšanai, apstiprināšanai un riska pārvaldībai, ņemot vērā to ietekmi uz grupas organizatorisko un darbības struktūru, riska profilu un risku reputācijai;
 - informācija par šīm darbībām un tās radītajiem riskiem ir pieejama konsolidācijas iestādei un iekšējiem un ārējiem revidentiem un ir paziņota vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai un kompetentajai iestādei, kas piešķirusi atļauju; un
 - iestāde regulāri izvērtē, vai arī turpmāk ir nepieciešams šīs struktūras saglabāt.
80. Minētās struktūras un darbības, tostarp to atbilstība tiesību aktiem un profesionālajiem standartiem, ir regulāri jāpārskata iekšējās revīzijas struktūrvienībai, izmantojot ar risku saistītu metodiku.
81. Iestādēm jāveic tādi paši riska pārvaldības pasākumi kā attiecībā uz iestādes pašas uzņēmējdarbību, kad tās klientu labā īsteno nestandarta vai nepārredzamas darbības (piemēram, palīdzot klientiem izveidot starpniekuzņēmumus ārzonu jurisdikcijās, izstrādājot sarežģītas struktūras, finansējot to darījumus vai sniedzot pilnvarotās personas pakalpojumus), kas rada līdzīgas iekšējās pārvaldības problēmas un būtiskus operacionālo un reputācijas riskus. Jo īpaši iestādēm jāanalizē iemesli, kādēļ klients vēlas izveidot konkrēto struktūru.

7 Organizatoriskā sistēma grupas kontekstā

82. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 2. punktu mātesuzņēmumiem un meitasuzņēmumiem, uz kuriem attiecas minētā direktīva, jānodrošina, ka to pārvaldības kārtība, procesi un mehānismi ir konsekventi un kārtīgi saskaņoti konsolidētā vai daļēji konsolidētā veidā. Šim nolūkam mātesuzņēmumiem un meitasuzņēmumiem prudenciālās konsolidācijas ietvaros jāievieš minētā kārtība, procesi un mehānismi savos meitasuzņēmumos, uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, lai nodrošinātu stabilus pārvaldības mehānismus konsolidētā vai daļēji konsolidētā veidā. Kompetentajām

struktūrvienībām konsolidācijas iestādē un tās meitasuzņēmumos jāsadarbojas un jāapmainās ar datiem un informāciju, ja nepieciešams. Pārvaldības kārtībai, procesiem un mehānismiem jānodrošina, ka konsolidācijas iestādei ir pietiekami daudz datu un informācijas, lai tā spētu izvērtēt grupas līmeņa riska profilu, kas raksturots 6.2. iedaļā.

83. Vadības struktūrai meitasuzņēmumā, uz kuru attiecas Direktīva 2013/36/ES, individuālā līmenī jāpieņem un jāīsteno grupas līmeņa pārvaldības politikas, kas izstrādātas konsolidētā vai daļēji konsolidētā līmenī, tādā veidā, kas atbilst visām konkrētajām prasībām saskaņā ar ES un valsts tiesību aktiem.
84. Konsolidētā un daļēji konsolidētā līmenī konsolidācijas iestādei jānodrošina, ka grupas līmeņa pārvaldības politikas ievēro visas iestādes un citas vienības prudenciālās konsolidācijas ietvaros, tostarp to meitasuzņēmumi, uz kuriem pašiem neattiecas Direktīva 2013/36/ES. Īstenojot pārvaldības politikas, konsolidācijas iestādei jānodrošina, ka tiek izveidoti stabili pārvaldības mehānismi katram meitasuzņēmumam, un jāizstrādā īpaša kārtība, procesi un mehānismi gadījumiem, kad uzņēmējdarbība nav organizēta ar atsevišķu juridisku personu starpniecību, bet gan darbības līniju sistēmā, kas ietver daudzas juridiskas personas.
85. Konsolidācijas iestādei jāņem vērā visu tās meitasuzņēmumu intereses un tas, kā stratēģijas un politikas ilgtermiņā veicina katra meitasuzņēmuma intereses un grupas intereses kopumā.
86. Mātesuzņēmumiem un to meitasuzņēmumiem jānodrošina, ka iestādes un vienības grupas ietvaros atbilst visām konkrētajām prasībām jebkurā attiecīgā jurisdikcijā.
87. Konsolidācijas iestādei jānodrošina, ka meitasuzņēmumiem, kas veic uzņēmējdarbību trešās valstīs un ir iekļauti prudenciālās konsolidācijas ietvaros, ir izstrādāta pārvaldības kārtība, procesi un mehānismi, kas atbilst grupas līmeņa pārvaldības politikai un prasībām, kuras noteiktas Direktīvas 2013/36/ES 74.–96. pantā un šajās pamatnostādnēs, ja vien tas nav nelikumīgi saskaņā ar trešās valsts tiesību aktiem.
88. Direktīvas 2013/36/ES pārvaldības prasības un šīs pamatnostādnēs piemēro iestādēm, neatkarīgi no tā, ka tās var būt trešās valsts mātesuzņēmuma meitasuzņēmumi. Ja trešās valsts mātesuzņēmuma ES meitas uzņēmums ir konsolidācijas iestāde, prudenciālās konsolidācijas joma neietver mātesuzņēmuma, kas atrodas trešā valstī, līmeni un citus minētā mātesuzņēmuma tiešos meitasuzņēmumus. Konsolidācijas iestādei jānodrošina, ka tās pārvaldības politikā tiek ņemta vērā trešās valsts mātes iestādes grupas līmeņa pārvaldības politika, ciktāl tā nav pretrunā ar attiecīgajos ES tiesību aktos, tostarp Direktīvā 2013/36/ES un šajās pamatnostādnēs, noteiktajām prasībām.
89. Izstrādājot politikas un dokumentējot pārvaldības mehānismus, iestādēm jāņem vērā aspekti, kas minēti pamatnostādņu I pielikumā. Kaut arī šīs politikas un dokumentācija var būt iekļauta atsevišķos dokumentos, iestādēm jāapsver iespēja tos apvienot vai atsaukties uz tiem vienotā pārvaldības sistēmas dokumentā.

8 Ārpakalpojumu politika²⁰

90. Vadības struktūrai jāapstiprina un regulāri jāpārskata un jāatjaunina iestādes ārpakalpojumu politika, nodrošinot atbilstīgu izmaiņu savlaicīgu ieviešanu.
91. Ārpakalpojumu politikā jāņem vērā ārpakalpojumu ietekme uz iestādes darbību un riskiem, ar ko tā saskaras (piemēram, operacionālajiem riskiem, tostarp juridiskajiem un IT riskiem; riskiem reputācijai un koncentrācijas riskiem). Šajā politikā jāiekļauj ziņošanas un uzraudzības mehānismi, kas jāparedz no ārpakalpojumu līguma sākuma līdz beigām (tostarp biznesa lietas sagatavošana ārpakalpojumiem, ārpakalpojumu līguma noslēgšana, līguma izpilde līdz tā beigu termiņam, ārkārtas rīcības plāni un izejas stratēģijas). Iestāde saglabā pilnu atbildību par visiem ārpakalpojumā nodotajiem pakalpojumiem un darbībām, kā arī izrietošajiem vadības lēmumiem. Līdz ar to ārpakalpojumu politikai skaidri jāapliecina, ka nodošana ārpakalpojumā neatbrīvo iestādi no tās tiesību aktos paredzētajiem pienākumiem un atbildības pret klientiem.
92. Šai politikai jānorāda, ka ārpakalpojumu mehānismi nedrīkst kavēt iestādes efektīvu uzraudzību klātienē vai neklātienē un nedrīkst būt pretrunā ne ar vienu uzraudzības ierobežojumu attiecībā uz pakalpojumiem un darbībām. Politikai jāaptver arī ārpakalpojumi grupas ietvaros (t. i., pakalpojumi, ko sniedz atsevišķa juridiska persona iestādes grupas ietvaros) un jāņem vērā visi konkrētie grupas apstākļi.
93. Politikai jāparedz, ka, atlasot būtisku ārēju pakalpojumu sniedzējus vai nododot darbības ārpakalpojumā, iestādei jāņem vērā tas, vai pakalpojumu sniedzējs ir izstrādājis atbilstošus ētiskos standartus vai uzvedības kodeksu.

IV sadaļa. Riska kultūra un uzvedība, veicot uzņēmējdarbību

9 Riska kultūra

94. Pareizai un konsekventai riska kultūrai jābūt efektīvas iestādes riska pārvaldības pamatelementam un jānodrošina iestādēm iespēja pieņemt pareizus un informētus lēmumus.
95. Iestādēm jāizstrādā integrēta iestādes līmeņa riska kultūra, pamatojoties uz pilnīgu izpratni un visaptverošu priekšstatu par riskiem, ar kuriem tās saskaras, un to, kā šos riskus pārvalda, ņemot vērā iestādes vēlmi uzņemties risku.
96. Iestādēm jāizstrādā riska kultūra, izmantojot politikas, saziņu un personāla apmācību par iestādes darbībām, stratēģiju un riska profilu, un tām jāpielāgo šī saziņa un personāla apmācība tā, lai ņemtu vērā darbinieku pienākumus attiecībā uz riska uzņemšanos un riska pārvaldību.
97. Personālam jābūt pilnībā informētam par pienākumiem riska pārvaldības jomā. Riska pārvaldību nedrīkst īstenot tikai riska speciālisti vai iekšējās kontroles struktūrvienības vien.

²⁰ Šīs pamatnostādnes aprobežojas ar vispārīgu ārpakalpojumu politiku; konkrēti ārpakalpojumu problēmas aspekti ir izskatīti CEBS pamatnostādnēs par ārpakalpojumiem, kuras ir laiks pārskatīt. Šīs pamatnostādnes ir pieejamas adresē: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance/guidelines-on-outsourcing>.

Uzņēmuma vienībām, ko pārrauga vadības struktūra, jābūt primāri atbildīgām par risku pārvaldību ikdienā saskaņā ar iestādes politikām, procedūrām un kontroles pasākumiem, ņemot vērā iestādes vēlmi uzņemt risku un riska kapacitāti.

98. Stingrā riska kultūrā jāiekļauj, bet ne obligāti jāaprobežojas ar šādiem elementiem.
- a. Signāls no augšas — vadības struktūrai jābūt atbildīgai par iestādes pamatvērtību un pamatvēlmju noteikšanu un paziņošanu. Tās locekļu uzvedībai jāatbilst veicināmajām vērtībām. Iestādes vadībai, tostarp personām, kuras pilda pamatfunkcijas, jāsekmē personāla iekšēja informēšana par pamatvērtībām un pamatvēlmēm. Darbiniekiem jārikojas saskaņā ar visiem spēkā esošajiem likumiem un noteikumiem un laikus jāziņo augstāk par novēroto neatbilstību iestādē vai ārpus tās (piemēram, kompetentajai iestādei ziņošanas procesa ietvaros). Vadības struktūrai nepārtraukti jāveicina, jāuzrauga un jānovērtē iestādes riska kultūra, jāizvērtē riska kultūras ietekme uz iestādes finansiālo stabilitāti, riska profilu un stabilu pārvaldību; un tai jāveic izmaiņas pēc vajadzības.
 - b. Pārskatatbildība — attiecīgajiem darbiniekiem visos līmeņos jāzina un jāizprot iestādes pamatvērtības un tādā mērā, kādā tas vajadzīgs viņu pienākumu veikšanai — iestādes vēlme uzņemt risku un riska kapacitāte. Viņiem jāspēj pildīt savus pienākumus un jāapzinās, ka viņi būs atbildīgi par darbībām, kas saistītas ar iestādes uzvedību riska uzņemšanās jomā.
 - c. Efektīva saziņa un apšaubīšana — pareizai riska kultūrai jāsekmē atklātas saziņas un efektīvas apšaubīšanas vide, kurā lēmumu pieņemšanas procesi veicina plašu viedokļu klāstu, ļauj pārbaudīt esošo praksi, stimulē personāla konstruktīvi kritisku attieksmi un veicina atklātas un konstruktīvas iesaistīšanās vidi visā organizācijā.
 - d. Stimuli — atbilstošiem stimuliem jābūt būtiskai nozīmei, saskaņojot uzvedību riska uzņemšanās jomā ar iestādes riska profilu un ilgtermiņa interesēm²¹.

10 Korporatīvās vērtības un uzvedības kodekss

99. Vadības struktūrai jāizstrādā, jāpieņem, jāievēro un jāveicina augsti ētiskie un profesionālie standarti, ņemot vērā iestādes konkrētās vajadzības un iezīmes, un jānodrošina minēto standartu ieviešana (pieņemot uzvedības kodeksu vai citu līdzīgu instrumentu). Tai arī jāpārrauga, kā personāls ievēro šos standartus. Attiecīgā gadījumā vadības struktūra var pieņemt un ieviest iestādes grupas līmeņa standartus vai kopīgos standartus, ko nosaka profesionālās asociācijas vai citas saistītas organizācijas.

100. Ieviesto standartu mērķim jābūt samazināt riskus, kas iedarbojas uz iestādi, jo īpaši operacionālos un reputācijas riskus, kuri var būtiski nelabvēlīgi ietekmēt iestādes rentabilitāti un ilgtspējību, izraisot naudassodus, tiesvedības izdevumus, kompetento iestāžu noteiktus

²¹ Skatīt arī EBI Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74. panta 3. punktu un 75. panta 2. punktu un atklājamo informāciju saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 450. pantu (EBA/GL/2015/22), kas pieejamas adresē: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

ierobežojumus, citas finansiālas un kriminālas sankcijas, kā arī zīmola vērtības un patērētāju uzticības zudumu.

101. Vadības struktūrai ir nepieciešamas skaidras un dokumentētas politikas par to, kā šos standartus sasniegt. Minētajām politikām:

- a. jāatgādina lasītājiem, ka visas iestādes darbības ir veicamas saskaņā ar spēkā esošiem tiesību aktiem un iestādes korporatīvajām vērtībām;
- b. jāveicina riska apzināšanās ar stingras riska kultūras starpniecību saskaņā ar pamatnostādņu 9. iedaļu, popularizējot vadības struktūras vēlmi, lai darbības nepārsniegtu definēto vēlmi uzņemties risku un iestādes noteiktos ierobežojumus, kā arī attiecīgos darbinieku pienākumus;
- c. jānosaka principi un jāsniedz piemēri par pieņemamu un nepieņemamu uzvedību, kas jo īpaši saistīta ar nepatiesiem finanšu pārskatiem un nepareizu uzvedību, ekonomiskiem un finansiāliem noziedzīgiem nodarījumiem (tostarp krāpšanu, nelikumīgi iegūtu naudas līdzekļu legalizāciju un pretmonopolu praksi, finanšu sankcijām, kukuļošanu un korupciju, tirgus manipulācijām, nepareizu pārdošanu un citiem patērētāju aizsardzības tiesību aktu pārkāpumiem);
- d. jāizskaidro tas, ka tiek gaidīts, lai personāls, papildus tiesību aktu un normatīvo prasību un iekšējo politiku ievērošanai, uzvestos ar cieņu un godaprātu un pildītu savus pienākumus ar pienācīgu prasmi, rūpību un uzcītību; un
- e. jānodrošina tas, ka personāls ir informēts par iespējamajiem iekšējajiem un ārējajiem disciplinārsodiem, tiesvedību un sankcijām, ar ko sodīs par nepareizu un nepieņemamu uzvedību.

102. Iestādēm jāuzrauga šo standartu ievērošana un jānodrošina personāla informētība, piemēram, rīkojot apmācības. Iestādēm jādefinē struktūrvienība, kas atbild par uzvedības kodeksa vai cita līdzīga instrumenta ievērošanas uzraudzību un pārkāpumu izskatīšanu, un jāizstrādā kārtība, kā rīkoties neievērošanas gadījumos. Par rezultātiem regulāri jāinformē vadības struktūra.

11 Interesu konflikta politika iestādes līmenī

103. Vadības struktūrai jāatbild par efektīvu politiku īstenošanas un uzturēšanas iedibināšanu, apstiprināšanu un pārraudzību, lai apzinātu, izvērtētu, pārvaldītu un mazinātu vai novērstu faktiskus un potenciālus interešu konfliktus iestādes līmenī, piemēram, tos, kas izriet no dažādām darbībām un pienākumiem, kuri jāpilda iestādei, dažādām iestādēm prudenciālās konsolidācijas ietvaros vai dažādām darbības līnijām vai vienībām iestādes ietvaros vai attiecībā uz ārējām iesaistītām personām.

104. Iestādēm organizatorisko un administratīvo mehānismu ietvaros jāveic pietiekami pasākumi, lai nepieļautu, ka interešu konflikti nelabvēlīgi ietekmē klientu intereses.

105. Iestāžu pasākumi interešu konfliktu pārvaldīšanai vai, ja attiecināms, mazināšanai jādokumentē, un tiem jāietver *inter alia*:
- a. atbilstoša pienākumu sadale, piemēram, darījumu apstrādes vai pakalpojumu sniegšanas konfliktējošo darbību uzticēšana dažādām personām vai konfliktējošo darbību uzraudzības un ziņošanas pienākumu uzticēšana dažādām personām;
 - b. informācijas barjeru uzstādīšana, piemēram, fiziski nodalot noteiktas darbības līnijas vai vienības; un
 - c. atbilstošu procedūru izstrāde darījumiem ar saistītām personām, piemēram, pieprasot veikt šādus darījumus ar pietiekamu distanci.

12 Interešu konflikta politika darbiniekiem²²

106. Vadības struktūrai jāatbild par efektīvu politiku īstenošanas un uzturēšanas iedibināšanu, apstiprināšanu un pārraudzību, lai apzinātu, izvērtētu, pārvaldītu un mazinātu vai novērstu faktiskus un potenciālus konfliktus starp iestādes interesēm un darbinieku, tostarp vadības struktūras locekļu, privātajām interesēm, kas var negatīvi ietekmēt viņu pienākumu un uzdevumu izpildi. Konsolidācijas iestādei konsolidētā vai daļēji konsolidētā veidā šīs intereses ir jāņem vērā grupas līmeņa interešu konflikta politikā.
107. Politikai jātiecas apzināt darbinieku interešu konfliktus, tostarp arī viņu tuvāko ģimenes locekļu intereses. Iestādēm jāņem vērā tas, ka interešu konflikti var rasties ne tikai no pašreizējām, bet arī no iepriekšējām personiskām vai profesionālām attiecībām. Rodoties interešu konfliktiem, iestādēm jāizvērtē to būtiskums un jāizlemj, kādi mazināšanas pasākumi būtu jāveic un kā tos pareizi īstenot.
108. Attiecībā uz interešu konfliktiem, kas var izrietēt no pagātnes attiecībām, iestādēm jānosaka atbilstošs laika periods, par kuru tās vēlas, lai darbinieki paziņotu šādus interešu konfliktus, ja tie joprojām var ietekmēt darbinieku rīcību un līdzdalību lēmumu pieņemšanā.
109. Politikai jāaptver vismaz šādas situācijas vai attiecības, kurās var rasties interešu konflikti:
- a. saimnieciskas intereses (piemēram, akcijas, citas īpašumtiesības un daļas, finanšu holdingi un cita saimnieciska ieinteresētība komerciālos klientos, intelektuālā īpašuma tiesības, aizdevumi, ko iestāde piešķir darbiniekam piederošam uzņēmumam, dalība struktūrā vai īpašumtiesības uz to vai uz vienību ar konfliktējošām interesēm);
 - b. personiskas vai profesionālas attiecības ar būtisku daļu īpašniekiem iestādē;

²² Šī iedaļa jāizprot kopā ar kopīgajām EVTI un EBI Pamatnostādnēm par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu 2014/65/ES.

- c. personiskas vai profesionālas attiecības ar iestādes vai vienību, kas iekļautas prudenciālās konsolidācijas jomā, darbiniekiem (piemēram, ģimenes attiecības);
 - d. cits darbs un iepriekšēja nodarbinātība nesenā pagātnē (piemēram, piecu gadu laikā);
 - e. personiskas vai profesionālas attiecības ar attiecīgām ārējām iesaistītajām personām (piemēram, saistība ar materiālu piegādātājiem, konsultāciju vai citu pakalpojumu sniedzējiem); un
 - f. politiska ietekme vai politiskas attiecības.
110. Neraugoties uz iepriekš teikto, iestādēm jāņem vērā tas, ka iestādes akcionāra statuss vai privātu kontu vai aizdevumu esamība, izmantojot citus iestādes sniegtos pakalpojumus, nedrīkst radīt situāciju, kurā darbinieku atzīst par interešu konfliktā esošu, ja viņš saglabā atbilstošu *de minimis* distanci.
111. Politikā jāparedz ziņošanas un informēšanas procesi, vēršoties pie struktūrvienības, kas ir atbildīga saskaņā ar šo politiku. Darbiniekiem jāuzliek pienākums laikus iekšēji izpaust jebkuru aspektu, kas var izraisīt vai jau ir izraisījis interešu konfliktu.
112. Politikai jānodala pastāvīgie interešu konflikti, kas jāpārvalda visu laiku, un interešu konflikti, kas rodas pēkšņi, saistībā ar kādu atsevišķu notikumu (piemēram, darījumu, pakalpojuma sniedzēja atlasi utt.), un ko parasti var pārvaldīt ar vienreizēju pasākumu. Jebkurā gadījumā pieņemto lēmumu pamatā jābūt iestādes interesēm.
113. Politikai jānosaka procedūras, pasākumi, dokumentēšanas prasības un pienākumi interešu konfliktu apzināšanai un novēršanai, to būtiskuma novērtēšanai un mazināšanas pasākumu veikšanai. Šādās procedūrās, prasībās, pienākumos un pasākumos jāparedz arī:
- a. konfliktējošo darbību vai darījumu uzticēšana dažādām personām;
 - b. neatbilstīgi lielas ietekmes uz iestādi liegšana darbiniekiem, kuri darbojas arī ārpus iestādes, attiecībā uz šīm citām darbībām;
 - c. pienākuma noteikšana vadības struktūras locekļiem atturēties no balsošanas par jebkuru jautājumu, ja viņiem ir vai var būt interešu konflikts vai ja šo locekļu objektivitāti vai spēju pareizi izpildīt pienākumus pret iestādi var apdraudēt kādā citā veidā;
 - d. atbilstošu procedūru izstrāde darījumiem ar saistītām personām (iestādes *inter alia* var apsvērt iespēju prasīt, lai šos darījumus slēdz ar pietiekamu distanci, prasīt, lai šiem darījumiem pilnībā piemēro visas attiecīgās iekšējās kontroles procedūras, prasīt saistošas konsultācijas no vadības struktūras neatkarīgajiem locekļiem, prasīt akcionāru apstiprinājumu visvairāk skartajiem darījumiem un ierobežot šādu darījumu ietekmi); un

- e. aizliegums vadības struktūras locekļiem ieņemt direktoru amatus konkurējošās iestādēs, ja vien tie nav saistīti ar iestādēm, kuras pieder tai pašai institucionālās aizsardzības sistēmai, kā minēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 113. panta 7. punktā, kredītiestādēm, kas pastāvīgi saistītas ar centrālo struktūru, kā minēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 10. pantā, vai iestādēm, kas ietilpst prudenciālās konsolidācijas jomā.

114. Politikai īpaši jāattiecas uz interešu konflikta risku vadības struktūras līmenī un jāsniedz pietiekami norādījumi interešu konflikta apzināšanai un pārvaldībai, ja tie var mazināt vadības struktūras locekļu spēju pieņemt objektīvus un neitrālus lēmumus ar mērķi pilnībā apmierināt iestādes intereses. Iestādēm jāņem vērā, ka interešu konflikti var ietekmēt vadības struktūras locekļu prāta neatkarību²³.

115. Faktiski vai iespējami interešu konflikti, kas izpausti atbildīgajai iestādes struktūrvienībai, pienācīgi jāizvērtē un jāpārvalda. Apzinot darbinieka interešu konfliktu, iestādei jādokumentē pieņemtais lēmums, jo īpaši gadījumā, ja šis interešu konflikts un ar to saistītie riski tiek pieņemti, un, ja šis interešu konflikts ir pieņemts, kā tas ir ticis apmierinoši mazināts vai novērsts.

116. Visi faktiskie un potenciālie interešu konflikti vadības struktūras līmenī — gan individuālie, gan kolektīvie — ir atbilstoši jādokumentē, jāpaziņo vadības struktūrai un jāapspriež, vadības struktūrai par tiem ir jāpieņem lēmums un tie pienācīgi jāpārvalda.

13 Iekšējās brīdināšanas procedūras

117. Iestādēm jāizstrādā un jāuztur atbilstošas iekšējās brīdināšanas politikas un procedūras, lai darbinieki varētu ziņot par reglamentēto vai iekšējo prasību potenciāliem vai faktiskiem pārkāpumiem, tostarp, bet neaprobežojoties ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 prasībām un tām valsts tiesību aktu prasībām, ar ko transponē Direktīvu 2013/36/ES, vai iekšējās pārvaldības mehānismiem, izmantojot īpašu neatkarīgu un autonomu kanālu. Darbiniekiem, kuri ziņo, nedrīkst prasīt obligāti iesniegt pierādījumus par pārkāpumu, tomēr viņiem nepieciešama pietiekama pārlicība, ka viņi norāda apmierinošu iemeslu izmeklēšanas sākšanai.

118. Lai novērstu interešu konfliktus, darbiniekiem jādod iespēja ziņot par pārkāpumiem ārpus parastajām ziņošanas līnijām (piemēram, ar atbilstības struktūrvienības, iekšējās revīzijas struktūrvienības vai neatkarīgas iekšējās ziņošanas procedūras starpniecību). Brīdināšanas procedūrām jānodrošina personas datu aizsardzība, gan attiecībā uz personu, kura ziņo par pārkāpumiem, gan attiecībā uz fizisko personu, kas, iespējams, ir atbildīga par pārkāpumu, saskaņā ar Direktīvu 95/46/EK.

119. Brīdināšanas procedūras jādara pieejamas visiem iestādes darbiniekiem.

²³ Skatīt arī kopīgās EVTI un EBI Pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu un personu, kas pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu 2014/65/ES.

120. Informācija, ko darbinieki snieguši saskaņā ar brīdināšanas procedūrām, attiecīgā gadījumā ir jānodod vadības struktūrai un citām atbildīgām struktūrvienībām, kas definētas iekšējās brīdināšanas politikā. Ja to pieprasa darbinieks, kurš ziņojis par pārkāpumu, informācija vadības struktūrai un citām atbildīgajām struktūrvienībām jānodod anonimizētā veidā. Iestādes var arī nodrošināt ziņošanas procesu, kas ļauj iesniegt informāciju anonīmi.
121. Iestādēm jānodrošina, lai persona, kas ziņojusi par pārkāpumu, tiktu pienācīgi aizsargāta pret jebkuru negatīvu ietekmēšanu, piemēram, atriebību, diskrimināciju vai cita veida netaisnu attieksmi. Iestādei jānodrošina, lai neviena tās kontrolē esoša persona neiesaistītos par pārkāpumu ziņojušās personas vajāšanā, un jāveic atbilstoši pasākumi pret tiem, kuri ir vainīgi jebkādā šādā vajāšanā.
122. Iestādēm arī jāaizsargā ziņojušās personas pret jebkurām negatīvām sekām gadījumos, kad izmeklēšana neatrod pierādījumus, kas pamatotu pasākumu veikšanu pret minēto personu. Ja šādi pasākumi tiek veikti, iestādēm tie jāveic tādā veidā, lai aizsargātu attiecīgo personu pret netiešām negatīvām sekām, kas pārsniedz veiktā pasākuma mērķi.
123. Jo īpaši iekšējām brīdināšanas procedūrām:
- a. jābūt dokumentētām (piemēram, personāla rokasgrāmatās);
 - b. jāparedz skaidri noteikumi, kas nodrošina informācijas par ziņošanu, paziņotajām personām un pārkāpumu konfidencialu apstrādi saskaņā ar Direktīvu 95/46/EK, ja vien tās izpaušana nav paredzēta valsts tiesību aktos saistībā ar papildu izmeklēšanu vai turpmākiem tiesas procesiem;
 - c. jāaizsargā personas, kuras pauž bažas, pret vajāšanu par paziņojamu pārkāpumu izpaušanu;
 - d. jānodrošina, lai paziņotie potenciālie vai faktiskie pārkāpumi tiktu izvērtēti un paziņoti tālāk, tostarp attiecīgā gadījumā — attiecīgai kompetentai iestādei vai tiesībsardzības iestādei;
 - e. ja iespējams, jānodrošina, lai personai, kura brīdinājusi par potenciālu vai faktisku pārkāpumu, tiktu sniegts apstiprinājums par informācijas saņemšanu;
 - f. jānodrošina paziņotā pārkāpuma izmeklēšanas rezultātu izsekošana; un
 - g. jānodrošina pienācīga reģistrēšana.

14 Ziņošana par pārkāpumiem kompetentajām iestādēm

124. Kompetentajām iestādēm jāizveido efektīvi un droši mehānismi, lai iestāžu darbinieki varētu ziņot kompetentajām iestādēm par attiecīgiem reglamentēto prasību iespējamiem vai

faktiskiem pārkāpumiem, tostarp, bet neaprobežojoties ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 prasībām un tām valsts tiesību aktu prasībām, ar ko transponē Direktīvu 2013/36/ES. Šajos mehānismos jāietver vismaz:

- a. ģpašas procedūras pārkāpumu ziņojumu pieņemšanai un turpmākai rīcībai, piemēram, ģpaša šādu ziņojumu nodaļa, vienība vai struktūrvienība;
- b. atbilstoša aizsardzība, kā minēts 13. iedaļā;
- c. personas datu aizsardzība, gan attiecībā uz fizisko personu, kura ziņo par pārkāpumiem, gan attiecībā uz fizisko personu, kura, iespējams, ir atbildīga par pārkāpumu, saskaņā ar Direktīvu 95/46/EK; un
- d. skaidras procedūras, kā noteikts 123. punktā.

125. Neskarot iespēju ziņot par pārkāpumiem, izmantojot kompetento iestāžu izveidotos mehānismus, kompetentās iestādes var mudināt darbiniekus vispirms izmēģināt un censties izmantot viņu iestāžu iekšējās brīdināšanas procedūras.

V sadaļa. Iekšējās kontroles sistēma un mehānismi

15 Iekšējās kontroles sistēma

126. Iestādēm jāveido un jāuztur tāda kultūra, kas veicina pozitīvu attieksmi pret riska kontroli un atbilstību iestādē, un stabila un visaptveroša iekšējās kontroles sistēma. Šīs sistēmas ietvaros iestādes darbības līnijām ir jābūt atbildīgām par to risku pārvaldīšanu, ko tās rada ar savu darbību, un jāizveido kontroles pasākumi, kas tiecas nodrošināt atbilstību iekšējām un ārējām prasībām. Iestādēm šīs sistēmas ietvaros jāizveido iekšējās kontroles struktūrvienības ar atbilstošām un pietiekamām pilnvarām, lielumu un piekļuvi vadības struktūrai, lai tās spētu izpildīt savus uzdevumus, un riska pārvaldības sistēmu.

127. Attiecīgās iestādes iekšējās kontroles sistēma katrā gadījumā atsevišķi jāpielāgo tās darbības īpatnībām, sarežģītībai un saistītajiem riskiem, ņemot vērā arī grupas vajadzības. Attiecīgajām iestādēm jāorganizē nepieciešamās informācijas apmaiņa tādā veidā, lai nodrošinātu katras vadības struktūras, darbības līnijas un iekšējās vienības, tostarp katras iekšējās kontroles struktūrvienības, spēju pildīt tās pienākumus. Tas nozīmē, piemēram, nepieciešamo apmaiņu ar atbilstošu informāciju starp darbības līnijām un atbilstības struktūrvienību grupas līmenī un starp iekšējās kontroles struktūrvienību vadītājiem grupas līmenī un iestādes vadības struktūru.

128. Iekšējās kontroles sistēmai jāattiecas uz visu organizāciju, tostarp uz vadības struktūras pienākumiem un uzdevumiem, un uz visu darbības līniju un iekšējo vienību darbībām, tostarp uz iekšējās kontroles struktūrvienībām, ārpakalpojuma nodotajām darbībām un izplatīšanas kanāliem.

129. Iestādes iekšējās kontroles sistēmai jānodrošina:

- a. efektīvas un lietderīgas darbības;
- b. apdomīga uzņēmējdarbības veikšana;
- c. atbilstoša risku apzināšana, izmērīšana un mazināšana;
- d. iekšēji un ārēji paziņotās finanšu un nefinanšu informācijas drošums;
- e. pareizas administratīvās un grāmatvedības uzskaites procedūras; un
- f. atbilstība tiesību aktiem, noteikumiem, uzraudzības prasībām un iestādes iekšējām politikām, procesiem, noteikumiem un lēmumiem.

16 Iekšējās kontroles sistēmas ieviešana

130. Vadības struktūrai jāatbild par iekšējās kontroles sistēmas, procesu un mehānismu piemērotības un efektivitātes nodrošināšanu un uzraudzību, kā arī par visu darbības līniju un iekšējo vienību pārraudzību, tostarp attiecībā uz iekšējās kontroles struktūrvienībām (piemēram, riska pārvaldības, atbilstības un iekšējās revīzijas struktūrvienībām). Iestādēm jāizstrādā, jāuztur un regulāri jāatjaunina atbilstošas rakstveida iekšējās kontroles politikas, mehānismi un procedūras, kas jāapstiprina vadības struktūrai.

131. Iestādei ir nepieciešams skaidrs, pārredzams un dokumentēts lēmumu pieņemšanas process un skaidrs pienākumu un pilnvaru sadalījums iekšējās kontroles sistēmas ietvaros, tostarp darbības līnijās, iekšējās vienībās un iekšējās kontroles struktūrvienībās.

132. Iestādēm jāinformē par šīm politikām, mehānismiem un procedūrām visi darbinieki, un tas ir jā dara katru reizi, kad notiek būtiskas izmaiņas.

133. Ieviešot iekšējās kontroles sistēmu, iestādēm jānosaka atbilstošs pienākumu nošķirums — piemēram, uzticot dažādām personām konfliktējošas darbības darījumu apstrādē vai pakalpojumu sniegšanā vai uzticot dažādām personām konfliktējošu darbību uzraudzības un ziņošanas pienākumus, kā arī izveidojot informācijas barjeras, piemēram, fiziski nošķirot noteiktas nodaļas.

134. Iekšējās kontroles struktūrvienībām to attiecīgajās kompetences jomās jāpārbauda, vai iekšējās kontroles sistēmā izstrādātās politikas, mehānismi un procedūras tiek pareizi ieviestas.

135. Iekšējās kontroles struktūrvienībām regulāri jāiesniedz vadības struktūrai rakstveida ziņojumi par apzinātajiem būtiskajiem trūkumiem. Šajos ziņojumos par katru no jauna apzinātu būtisku nepilnību jānorāda ar to saistītie riski, jāsniedz ietekmes novērtējums, ieteikumi un jānorāda veicamie korekcijas pasākumi. Vadības struktūrai ir laikus un efektīvi jāseko līdzi iekšējās

kontroles struktūrvienību konstatējumiem un jāpieprasa veikt atbilstošus novēršanas pasākumus. Jāizstrādā oficiāla turpmākās rīcības procedūra attiecībā uz šādiem konstatējumiem un veiktajiem korekcijas pasākumiem.

17 Riska pārvaldības sistēma

136. Vispārējās iekšējās kontroles sistēmas ietvaros iestādēm jāizveido visaptveroša iestādes līmeņa riska pārvaldības sistēma, kas aptver visas darbības līnijas un iekšējās vienības, tostarp iekšējās kontroles struktūrvienības, pilnībā atzīstot visu risku iedarbības ekonomisko nozīmi. Riska pārvaldības sistēmai jānodrošina iestādei iespēja pieņemt pilnībā informētus lēmumus par riska uzņemšanos. Riska pārvaldības sistēmai jāaptver gan riski, kas saistīti ar bilances pozīcijām, gan tie, kas attiecas uz ārpusbilances pozīcijām, kā arī pašreizējie riski un nākotnes riski, kuri var ietekmēt iestādi. Riski jāizvērtē no apakšas uz augšu un no augšas uz apakšu darbības līnijās un starp tām, izmantojot konsekventu terminoloģiju un salīdzināmu metodiku visā iestādē, kā arī konsolidētā vai daļēji konsolidētā līmenī. Visi būtiskie riski ir jāiekļauj riska pārvaldības sistēmā, pienācīgi ņemot vērā gan finanšu, gan nefinanšu riskus, tostarp kredīta, tirgus, likviditātes, koncentrēšanas, operacionālos, IT, reputācijas, juridiskos, uzvedības, atbilstības un stratēģiskos riskus.
137. Iestādes riska pārvaldības sistēmā jāiekļauj politikas, procedūras, riska ierobežojumi un riska kontroles pasākumi, kas nodrošina atbilstošu, savlaicīgu un pastāvīgu risku apzināšanu, izmērīšanu vai novērtēšanu, uzraudzību, pārvaldību, mazināšanu un paziņošanu darbības līnijās, iestādē un konsolidētā vai daļēji konsolidētā līmenī.
138. Iestādes riska pārvaldības sistēmai jānodrošina konkrēti norādījumi par tās stratēģiju īstenošanu. Attiecīgā gadījumā šiem norādījumiem jānosaka un jāuztur iekšējie ierobežojumi, kas atbilst iestādes vēlmei uzņemties riskus un ir samērojami ar tās pareizu darbību, finansiālo spēku, kapitāla bāzi un stratēģiskajiem mērķiem. Iestādes riska profils jā saglabā šo noteikto ierobežojumu ietvaros. Riska pārvaldības sistēmai jānodrošina, ka, rodoties riska ierobežojumu pārkāpumiem, var izmantot definētu procesu šo pārkāpumu paziņošanai tālāk un risināšanai ar piemērotu turpmākās rīcības procedūru.
139. Riska pārvaldības sistēmai jāveic neatkarīga iekšējā pārskatīšana, kuru, piemēram, īsteno iekšējās revīzijas struktūrvienība un kura tiek regulāri novērtēta, salīdzinot ar iestādes vēlmi uzņemties risku un ņemot vērā informāciju no riska pārvaldības struktūrvienības un riska komitejas, ja tāda ir izveidota. Jāņem vērā arī tādi apstākļi kā iekšējās un ārējās izmaiņas, tostarp bilances un ieņēmumu izmaiņas, jebkurš iestādes darbības, riska profila vai darbības struktūras sarežģītības palielinājums, ģeogrāfiskā ekspansija, apvienošanās un iegādes, kā arī jaunu produktu vai darbības līniju izveide.
140. Apzinot un izmērot vai novērtējot riskus, iestādei jāizstrādā atbilstošas metodikas, tostarp rīki, ar ko analizē nākotnes izredzes un pagātnē paveikto. Šādai metodikai jānodrošina riska iedarbības apkopošana pa darbības līnijām un jāsekmē riska koncentrācijas jomu apzināšana. Rīkiem jāietver pašreizējā riska profila novērtējums, salīdzinot ar iestādes vēlmi uzņemties

risku, kā arī potenciālās un pastiprinātās riska iedarbības apzināšana un novērtējums dažādos pieņemtos nelabvēlīgos apstākļos, salīdzinot ar iestādes riska kapacitāti. Šiem rīkiem jāsniedz informācija par jebkuru pielāgošanos riska profilam, kas var būt nepieciešama. Izstrādājot spriedzes scenārijus, iestādēm jāizdara atbilstoši un piesardzīgi pieņēmumi.

141. Iestādēm jāņem vērā tas, ka kvantitatīva novērtējuma metodikas sniegtie rezultāti, tostarp spriedzes testos, ir ļoti atkarīgi no modeļu ierobežojumiem un pieņēmumiem (tostarp no satricinājuma smaguma un ilguma un tam pamatā esošajiem riskiem). Piemēram, ja modelis liecina par ļoti augstu atdevi no saimnieciskā kapitāla, tas var izrietēt no šā modeļa vājuma (piemēram, no dažu būtisku risku izslēgšanas), nevis no iestādes augstvērtīgas stratēģijas vai tās izcilas īstenošanas. Tādēļ, nosakot uzņemtā riska līmeni, nedrīkst izmantot tikai kvantitatīvu informāciju vai modeļa sniegtos rezultātus; jāizmanto arī kvalitatīva pieeja (tostarp ekspertu slēdzieni un kritiska analīze). Skaidri jāanalizē arī makroekonomiskās vides būtiskās tendences un dati, lai noteiktu to potenciālo ietekmi uz riska iedarbību un portfeli.
142. Galīgā atbildība par riska novērtēšanu ir tikai pašai iestādei, kurai līdz ar to ir kritiski jāizvērtē savi riski, nepaļaujoties tikai uz ārējiem novērtējumiem vien. Piemēram, iestādei ir jāapstiprina iegādātais riska modelis un jāpielāgo tas saviem īpašajiem apstākļiem, lai nodrošinātu, ka šis modelis precīzi un pilnīgi aptver un analizē risku.
143. Iestādēm pilnībā jāapzinās šā modeļa ierobežojumi un metrika un jāizmanto ne tikai kvantitatīvie, bet arī kvalitatīvie riska novērtēšanas rīki (tostarp ekspertu slēdzieni un kritiskā analīze).
144. Papildus pašas iestādes novērtējumam, tā var izmantot arī ārējus riska novērtējumus (tostarp ārējus kredītreitingus vai ārēji iegādātus riska modeļus). Iestādēm pilnībā jāapzinās šādu novērtējumu precīzā joma un ierobežojumi.
145. Jāizveido regulāri un pārredzami ziņošanas mehānismi, lai vadības struktūra, tās riska komiteja, ja tāda ir izveidota, un visas attiecīgās vienības iestādē laikus saņemtu precīzus, kodolīgus, saprotamus un nozīmīgus ziņojumus un varētu dalīties ar būtisku informāciju par risku apzināšanu, izmērīšanu vai novērtēšanu, uzraudzību un pārvaldību. Ziņojumu sniegšanas sistēmai jābūt pareizi izveidotai un dokumentētai.
146. Efektīva saziņa un informētība par riskiem un riska stratēģiju ir būtiska visam riska pārvaldības procesam, tostarp pārskatīšanas un lēmumu pieņemšanas procesiem, un tā palīdz novērst lēmumus, kas var neviļus palielināt risku. Efektīva riska paziņošana ietver riska stratēģijas un būtisko riska datu (piemēram, iedarbības un galveno riska rādītāju) pareizu iekšējo izskatīšanu un paziņošanu gan horizontāli visā iestādē, gan augšup un lejup pa vadības ķēdi.

18 Jauni produkti un nozīmīgas izmaiņas²⁴

²⁴ Skatīt arī EBI Pamatnostādnes par produktu pārraudzības un pārvaldības prasībām banku mazumtirdzniecības produktu ražotājiem un izplatītājiem, kas pieejamas adresē: <https://www.eba.europa.eu/-/eba->

147. Iestādei jāizstrādā pareizi dokumentēta jaunu produktu apstiprināšanas politika (*NPAP*), ko apstiprina vadības struktūra un kas pievēršas jaunu tirgu, produktu un pakalpojumu izstrādei un nozīmīgām izmaiņām esošajos, kā arī izņēmuma darījumos. Turklāt šai politikai jāaptver būtiskas izmaiņas saistītajos procesos (piemēram, jauni ārpuspakalpojumu mehānismi) un sistēmās (piemēram, IT izmaiņu procesi). *NPAP* jānodrošina, lai apstiprinātie produkti un izmaiņas atbilstu iestādes riska stratēģijai un vēlmei uzņemties risku, kā arī atbilstošajiem ierobežojumiem, un lai tiktu veiktas nepieciešamās pārskatīšanas.
148. Būtiskas izmaiņas vai izņēmuma darījumi var būt arī apvienošana un iegāde, tostarp attiecībā uz iespējamām sekām, ko var radīt nepietiekama padziļinātā izpēte, kas neapzina visus riskus un saistības pēc apvienošanas, struktūru izveide (piemēram, jaunu meitasuzņēmumu vai vienreizēju starpniecības struktūru izveide), jauni produkti, izmaiņas sistēmās vai riska pārvaldības sistēmā vai procedūrās un izmaiņas iestādes organizācijā.
149. Iestādei ir vajadzīgas īpašas procedūras, lai varētu novērtēt atbilstību šīm politikām, ņemot vērā riska pārvaldības struktūrvienības veikumu. Tajās jāparedz atbilstības struktūrvienības veikts sistemātisks iepriekšējs novērtējums un dokumentēts atzinums par jauniem produktiem vai nozīmīgām izmaiņām esošajos produktos.
150. Iestādes *NPAP* jāaptver visi apsvērumi, kas jāņem vērā pirms lēmuma pieņemšanas par ieiešanu jaunā tirgū, pievēršanos jauniem produktiem, jauna pakalpojuma piedāvāšanu vai nozīmīgām izmaiņām esošajos produktos vai pakalpojumos. *NPAP* jāietver arī definīcijas “jauns produkts / tirgus / uzņēmējdarbība” un “nozīmīgas izmaiņas”, kas jālieto visā organizācijā un tās iekšējās struktūrvienībās, kuras iesaistāmas lēmumu pieņemšanas procesā.
151. *NPAP* jānorāda galvenās problēmas, kas jāatrisina pirms lēmuma pieņemšanas. Tām jāietver arī atbilstība tiesību aktiem, grāmatvedības uzskaitē, cenu noteikšanas modeļi, ietekme uz riska profilu, kapitāla pietiekamība un rentabilitāte, atbilstošu priekšējā, vidējā un atbalsta biroja resursu pieejamība un atbilstošu iekšējo rīku un ekspertīzes pieejamība, lai varētu izprast un uzraudzīt saistītos riskus. Lēmumā par jaunas darbības sākšanu skaidri jānorāda atbildīgā uzņēmuma vienība un fiziskās personas. Jaunu darbību nedrīkst uzņemties līdz brīdim, kad ir pieejami pietiekami resursi saistīto risku izprašanai un pārvaldīšanai.
152. Apstiprinot jaunus produktus vai nozīmīgas izmaiņas esošajos produktos, procesos un sistēmās, ir jāiesaista riska pārvaldības struktūrvienība un atbilstības struktūrvienība. Tām ir jāveic arī pilnīgs un objektīvs novērtējums par riskiem, ko dažādu scenāriju gadījumos rada jaunas darbības, par jebkuriem iespējamiem trūkumiem iestādes riska pārvaldības un iekšējās kontroles sistēmās un par iestādes spēju efektīvi pārvaldīt jebkurus jaunus riskus. Riska pārvaldības struktūrvienībai ir nepieciešams arī skaidrs priekšstats par jaunu produktu (vai nozīmīgu izmaiņu esošos produktos, procesos un sistēmās) ieviešanu dažādās darbības līnijās un portfeļos un tiesības prasīt, lai izmaiņas esošajos produktos tiktu izvērtētas oficiālā *NPAP* procesā.

19 Iekšējās kontroles struktūrvienības

153. Iekšējās kontroles struktūrvienībām jāietver riska pārvaldības struktūrvienība (skatīt 20. iedaļu), atbilstības struktūrvienība (skatīt 21. iedaļu) un iekšējās revīzijas struktūrvienība (skatīt 22. iedaļu). Riska pārvaldības un atbilstības struktūrvienības ir pakļautas iekšējās revīzijas struktūrvienības pārskatīšanai.
154. Iekšējās kontroles struktūrvienību darbības uzdevumus var nodot ārpalpojumā, ņemot vērā proporcionalitātes kritērijus, kas minēti I sadaļā, konsolidācijas iestādei vai citai vienībai grupā vai ārpus tās, ja tam piekrīt attiecīgo iestāžu vadības struktūras. Pat tad, kad iekšējās kontroles darbības uzdevumi ir daļēji vai pilnīgi nodoti ārpalpojumā, attiecīgās iekšējās kontroles struktūrvienības vadītājs un vadības struktūra joprojām ir atbildīga par šīm darbībām un iekšējās kontroles struktūrvienības uzturēšanu iestādē.

19.1 Iekšējās kontroles struktūrvienību vadītāji

155. Iekšējās kontroles struktūrvienību vadītājiem jānodrošina atbilstošs hierarhijas līmenis, kas piešķir kontroles struktūrvienības vadītājam pietiekamas pilnvaras un autoritāti viņa pienākumu izpildei. Neskarot vadības struktūras vispārējo atbildību, iekšējās kontroles struktūrvienību vadītājiem jābūt neatkarīgiem no darbības līnijām vai vienībām, kuras viņi kontrolē. Tādēļ riska pārvaldības, atbilstības un iekšējās revīzijas struktūrvienību vadītājiem jāsniedz ziņojumi un viņi ir tieši pakļauti vadības struktūrai, un viņu darbība ir jāizvērtē vadības struktūrai.
156. Ja nepieciešams, iekšējās kontroles struktūrvienību vadītājiem ir jānodrošina iespēja piekļūt vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai un ziņot tai tieši, lai paustu bažas un attiecīgā gadījumā brīdinātu uzraudzības veicēju, ja kādas konkrētas izmaiņas ietekmē vai var ietekmēt iestādi. Tas nedrīkst liegt iekšējās kontroles struktūrvienību vadītājiem iespēju ziņot arī, izmantojot parastās ziņošanas līnijas.
157. Iestādēm jāizveido dokumentēti procesi, kā iecelt amatā iekšējās kontroles struktūrvienības vadītāju un kā atbrīvot viņu no amata. Jebkurā gadījumā iekšējās kontroles struktūrvienību vadītājus nevajadzētu — un saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 76. panta 5. punktu riska pārvaldības struktūrvienības vadītāju nedrīkst — atcelt no amata bez vadības struktūras kā uzraudzības veicējas iepriekšēja apstiprinājuma. Nozīmīgās iestādēs kompetentās iestādes ir nekavējoties jāinformē par iekšējās kontroles struktūrvienības vadītāja apstiprināšanu amatā un par galvenajiem iemesliem viņa atcelšanai no amata.

19.2 Iekšējās kontroles struktūrvienību neatkarība

158. Lai iekšējās kontroles struktūrvienības varētu uzskatīt par neatkarīgām, jāizpilda šādi nosacījumi:

- a. to darbinieki nedrīkst veikt nekādus darbības uzdevumus tajās darbības jomās, kuras iekšējās kontroles struktūrvienības plāno uzraudzīt un kontrolēt;
- b. tās ir organizatoriski nodalītas no darbībām, kuras šīm struktūrvienībām jāuzrauga un jākontrolē;
- c. neskarot iestādes vadības struktūras locekļu vispārējo atbildību, iekšējās kontroles struktūrvienības vadītājs nedrīkst būt pakļauts personai, kura atbild par to darbību vadīšanu, ko iekšējās kontroles struktūrvienība uzrauga un kontrolē; un
- d. iekšējās kontroles struktūrvienību darbinieku atalgojums nedrīkst būt atkarīgs no to darbību rezultātiem, kuras iekšējās kontroles struktūrvienība uzrauga un kontrolē, un tas nedrīkst arī nekādi citādi apdraudēt to objektivitāti²⁵.

19.3 Iekšējās kontroles struktūrvienību apvienošana

159. Ņemot vērā I sadaļā noteiktos proporcionalitātes kritērijus, riska pārvaldības struktūrvienību un atbilstības struktūrvienību var apvienot. Iekšējās revīzijas struktūrvienību nedrīkst apvienot ar citu iekšējās kontroles struktūrvienību.

19.4 Iekšējās kontroles struktūrvienību resursi

160. Iekšējās kontroles struktūrvienības jānodrošina ar pietiekamiem resursiem. Tajās jāstrādā pietiekamam skaitam kvalificētu darbinieku (gan mātesuzņēmuma, gan meitasuzņēmumu līmenī). Personāla kvalifikācija jāpaaugstina regulāri, un pēc vajadzības darbiniekiem jānodrošina apmācība.

161. Iekšējo kontroles struktūrvienību rīcībā jānodod piemērotas IT sistēmas un IT atbalsts, nodrošinot piekļuvi iekšējai un ārējai informācijai, kas nepieciešama to pienākumu izpildei. Tām jānodrošina piekļuve visai nepieciešamajai informācijai par visām darbības līnijām un attiecīgajiem riskantajiem meitasuzņēmumiem, jo īpaši tiem, kas var radīt būtiskus riskus iestādei.

20 Riska pārvaldības struktūrvienība

162. Iestādēm jāizveido riska pārvaldības struktūrvienība (RPS), kas aptver visu iestādi. RPS jānodrošina pietiekamas pilnvaras, lielums un resursi, ņemot vērā I sadaļā minētos proporcionalitātes kritērijus, lai ieviestu riska politikas un riska pārvaldības sistēmu, kā noteikts 17. iedaļā.

163. Ja nepieciešams, RPS ir jānodrošina iespēja tieši piekļūt vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai un tās komitejām, ja tādas ir izveidotas, tostarp jo īpaši riska komitejai.

²⁵ Skatīt arī EBI Pamatnostādnēs par pareizu atalgojuma politiku, kas pieejamas adresē: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-sound-remuneration-policies>.

164. RPS jānodrošina piekļuve visām darbības līnijām un citām iekšējām vienībām, kuras var radīt riskus, kā arī attiecīgiem meitasuzņēmumiem un filiālēm.
165. RPS darbiniekiem ir nepieciešamas pietiekamas zināšanas, prasmes un pieredze attiecībā uz riska pārvaldības paņēmieniem un procedūrām, tirgiem un produktiem, un viņiem jānodrošina regulāra apmācība.
166. RPS jābūt neatkarīgām no darbības līnijām un vienībām, kuru riskus tās kontrolē, taču tām nedrīkst liegt sadarboties ar šīm līnijām un vienībām. Mijiedarbībai starp operacionālajām struktūrvienībām un RPS jāpalīdz sasniegt mērķi, kad visi iestādes darbinieki ir atbildīgi par riska pārvaldīšanu.
167. RPS jābūt iestādes centrālajai organizatoriskajai funkcijai, kas strukturēta tā, lai varētu īstenot riska politikas un kontrolēt riska pārvaldības sistēmu. RPS jābūt galvenajām, kas nodrošina efektīvu riska pārvaldības procesu izveidi iestādē. RPS ir jābūt aktīvi iesaistītām visos būtiskajos riska pārvaldības lēmumos.
168. Nozīmīgās iestādes var paredzēt īpašu RPS izveidi katrā būtiskajā darbības līnijā. Tomēr ir jābūt arī centrālajai RPS, tostarp grupas RPS konsolidācijas iestādē, lai nodrošinātu iestādes un grupas līmeņa visaptverošu skatījumu uz visiem riskiem un riska stratēģijas īstenošanu.
169. RPS jānodrošina attiecīga neatkarīga informācija, analīze un ekspertu slēdzieni par riska iedarbību un konsultācijas par priekšlikumiem un riska lēmumiem, ko pieņem darbības līnijas vai iekšējās vienības, un tām jāinformē vadības struktūra par to, vai šie lēmumi atbilst iestādes vēlmei uzņemties risku un stratēģijai. RPS var ieteikt uzlabojumus riska pārvaldības sistēmā un korekcijas pasākumus, lai novērstu pārkāpumus attiecībā uz riska politikām, procedūrām un ierobežojumiem.

20.1 RPS nozīme riska stratēģijā un lēmumos

170. RPS jau sākumposmā ir aktīvi jāiesaista iestādes riska stratēģijas izstrādē un efektīvu riska pārvaldības procesu izveides nodrošināšanā iestādē. RPS jāiesniedz vadības struktūrai visa būtiskā ar risku saistītā informācija, lai tā varētu noteikt iestādes vēlmes uzņemties risku līmeni. RPS jānovērtē riska stratēģijas un vēlmes uzņemties risku stabilitāte un ilgtspējība. Tai jānodrošina, lai vēlme uzņemties risku tiktu pienācīgi atspoguļota konkrētos riska ierobežojumos. RPS arī jāizvērtē uzņēmuma vienību riska stratēģijas, tostarp to ierosinātie starpposma mērķi, un tai ir jāiesaistās vēl pirms vadības struktūra pieņem lēmumu par riska stratēģijām. Šiem mērķiem jābūt ticamiem un atbilstošiem iestādes riska stratēģijai.
171. RPS iesaistei lēmumu pieņemšanas procesos ir jānodrošina pienācīga riska apsvērumu ņemšana vērā. Tomēr atbildība par pieņemtajiem lēmumiem jā saglabā uzņēmuma vienībām un iekšējām vienībām, un galīgā atbildība — vadības struktūrai.

20.2 RPS nozīme būtiskajās izmaiņās

172. Saskaņā ar 18. iedaļu, pirms tiek pieņemti lēmumi par būtiskām izmaiņām vai izņēmuma darījumiem, RPS ir jāiesaista šo izmaiņu un izņēmuma darījumu ietekmes uz iestādes un grupas vispārējo risku novērtējumā, un tai jāziņo par konstatējumiem tieši vadības struktūrai pirms lēmuma pieņemšanas.
173. RPS jāizvērtē, kā apzinātie riski varētu ietekmēt iestādes vai grupas spēju pārvaldīt riska profilu, likviditāti un pareizu kapitāla bāzi parastos un nelabvēlīgos apstākļos.

20.3 RPS nozīme risku apzināšanā, izmērīšanā, novērtēšanā, pārvaldīšanā, mazināšanā, uzraudzībā un paziņošanā

174. RPS jānodrošina, lai attiecīgās iestādes vienības apzina, novērtē, izmēra, uzrauga, pārvalda un pienācīgi paziņo visus riskus.
175. RPS jānodrošina, lai risku apzināšanas un novērtēšanas pamatā būtu ne tikai kvantitatīva informācija vai modeļa sniegtie rezultāti, bet lai tiktu ņemtas vērā arī kvalitatīvas pieejas. RPS regulāri jāinformē vadības struktūra par pieņēmumiem, kas izmantoti riska modeļos un analīzē, un to iespējamiem trūkumiem.
176. RPS jānodrošina, lai darījumi ar saistītajām personām tiktu pārskatīti un lai tiktu apzināti un pienācīgi novērtēti riski, ko tie rada iestādei.
177. RPS jānodrošina, lai uzņēmuma vienības efektīvi uzraudzītu visus apzinātos riskus.
178. RPS regulāri jāuzrauga iestādes pašreizējais riska profils un jāsalīdzina tas ar iestādes stratēģiskajiem mērķiem un vēlmi uzņemties risku, lai vadības struktūra kā vadības īstenotāja varētu pieņemt lēmumus un vadības struktūra kā uzraudzības veicēja varētu tos izvērtēt.
179. RPS jāanalīzē tendences un jākonstatē jauni vai gaidāmi riski un riska palielināšanās, ko izraisa mainīgie apstākļi un nosacījumi. Tai arī regulāri jāpārskata faktiskie riska rezultāti, salīdzinot tos ar iepriekšējām aplēsēm (t. i., jāveic retrospektīvā testēšana), lai novērtētu un uzlabotu riska pārvaldības procesa precizitāti un efektivitāti.
180. RPS jāizvērtē iespējas šos riskus mazināt. Ziņojot vadības struktūrai, jāpievieno arī priekšlikumi par piemērotām riska mazināšanas darbībām.

20.4 RPS nozīme attiecībā uz neapstiprinātu iedarbību

181. RPS patstāvīgi jāizvērtē pārkāpumi saistībā ar vēlmi uzņemties risku vai ierobežojumiem (tostarp jānorāda to cēlonis un jāveic juridiska un ekonomiska analīze par faktiskajām izmaksām, ko radīs pārkāpuma iedarbības likvidēšana, samazināšana vai ierobežošana, salīdzinot ar iespējamajām izmaksām, to saglabājot). RPS jāinformē attiecīgās uzņēmuma vienības un vadības struktūra, iesakot iespējamās novēršanas pasākumus. Ja pārkāpums ir

būtisks, RPS jāziņo tieši vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai, neskarot RPS pienākumu ziņot arī citām iekšējām struktūrvienībām un komitejām.

182. RPS jāuzņemas galvenā atbildība, nodrošinot, lai lēmums par tās ieteikumiem tiktu pieņemts atbilstošā līmenī, lai to izpildītu attiecīgās uzņēmuma vienības un lai tas tiktu pienācīgi paziņots vadības struktūrai un riska komitejai, ja tāda ir izveidota.

20.5 Riska pārvaldības struktūrvienības vadītājs

183. RPS vadītājs ir atbildīgs par visaptverošas un saprotamas informācijas par riskiem iesniegšanu vadības struktūrai un tās konsultēšanu, lai šī struktūra varētu izprast iestādes vispārējo riska profilu. Tas pats attiecas arī uz mātesuzņēmuma RPS vadītāju saistībā ar konsolidēto situāciju.
184. RPS vadītājam ir nepieciešama pietiekama kompetence, neatkarība un pietiekami augsts amats, lai varētu apstrīdēt lēmumus, kas ietekmē iestādes riska iedarbību. Ja RPS vadītājs nav vadības struktūras loceklis, nozīmīgas iestādes ieceļ amatā neatkarīgu RPS vadītāju, kurš neatbild par citām struktūrvienībām un sniedz ziņojumus tieši vadības struktūrai. Ja nav samērīgi iecelt amatā personu, kura nodarbojas tikai ar RPS vadītāja pienākumu izpildi, ņemot vērā I sadaļā noteikto proporcionalitātes principu, šo funkciju var apvienot ar atbilstības struktūrvienības vadītāja amatu, vai arī to var pildīt kāds cits augstākā līmeņa vadītājs, ja vien starp apvienotajām funkcijām neveidojas interešu konflikts. Jebkurā gadījumā šai personai ir nepieciešamas pietiekamas pilnvaras, augsts amats un neatkarība (kā, piemēram, juridiskās nodaļas vadītājam).
185. RPS vadītājam ir jāspēj apstrīdēt lēmumus, ko pieņem iestādes vadība un vadības struktūra, un viņa iebildumu pamatojums ir oficiāli jādokumentē. Ja iestāde vēlas piešķirt RPS vadītājam veto tiesības attiecībā uz lēmumiem (piemēram, attiecībā uz kredīta vai ieguldījumu lēmumu vai ierobežojuma noteikšanu), kas pieņemti par vadības struktūru zemākā līmenī, tai jānorāda šādu veto tiesību joma, eskalācijas vai pārsūdzības procedūras un vadības struktūras iesaistīšanas kārtība.
186. Iestādēm jāizveido pastiprināti procesi tādu lēmumu apstiprināšanai, par kuriem RPS vadītājs ir paudis negatīvu viedokli. Vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai ir jāparedz iespēja tiešā veidā sazināties ar RPS vadītāju par būtiskiem riska jautājumiem, tostarp par izmaiņām, kas var neatbilst iestādes vēlmei uzņemties risku un stratēģijai.

21 Atbilstības struktūrvienība

187. Iestādēm jāizveido pastāvīga un efektīva atbilstības struktūrvienība, lai varētu pārvaldīt atbilstības risku, un jāieceļ amatā persona, kura atbild par šo struktūrvienību visā iestādē (atbilstības amatpersona vai atbilstības vadītājs).
188. Ja nav samērīgi iecelt amatā personu, kura nodarbojas tikai ar atbilstības vadītāja pienākumu izpildi, ņemot vērā I sadaļā noteikto proporcionalitātes principu, šo funkciju var apvienot ar

RPS vadītāja amatu, vai arī to var pildīt kāds cits augstākā līmeņa vadītājs (piemēram, juridiskās nodaļas vadītājs), ja vien starp apvienotajām funkcijām neveidojas interešu konflikts.

189. Atbilstības struktūrvienībai, tostarp atbilstības vadītājam, jābūt neatkarīgai no darbības līnijām un iekšējām vienībām, kuras tā kontrolē, un tai nepieciešamas pietiekamas pilnvaras, lielums un resursi. Ņemot vērā I sadaļā noteiktos proporcionalitātes kritērijus, šai struktūrvienībai var palīdzēt RPS vai arī to var apvienot ar RPS vai citām piemērotām struktūrvienībām, piemēram, juridisko vai cilvēkresursu nodaļu.
190. Atbilstības struktūrvienības darbiniekiem ir nepieciešamas pietiekamas zināšanas, prasmes un pieredze attiecībā uz atbilstības un ar to saistītajām procedūrām, un viņiem jānodrošina regulāra apmācība.
191. Vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai ir jāpārtrauga pareizi dokumentētas atbilstības politikas īstenošana, un par to ir jāinformē visi darbinieki. Iestādēm ir jāizveido process, kā regulāri novērtēt izmaiņas tiesību aktos un noteikumos, ko piemēro to darbībām.
192. Atbilstības struktūrvienībai jākonsultē vadības struktūra par veicamajiem pasākumiem, lai varētu nodrošināt atbilstību spēkā esošajiem likumiem, prasībām, noteikumiem un standartiem, un tai jānovērtē iespējamā ietekme, ko jebkuras izmaiņas juridiskajā vai reglamentācijas vidē var radīt uz iestādes darbībām un atbilstības sistēmu.
193. Atbilstības struktūrvienībai jānodrošina atbilstības uzraudzības veikšana saskaņā ar strukturētu un pareizi definētu atbilstības uzraudzības programmu un atbilstības politikas ievērošana. Atbilstības struktūrvienībai jāsniedz ziņojumi vadības struktūrai un vajadzības gadījumā jāsaņemas ar RPS attiecībā uz iestādes atbilstības risku un tā pārvaldīšanu. Atbilstības struktūrvienībai un RPS ir jāsadarbojas un jāapmainās ar informāciju, ja tas nepieciešams attiecīgo uzdevumu izpildei. Atbilstības struktūrvienības konstatējumi vadības struktūrai un RPS ir jāņem vērā lēmumu pieņemšanas procesos.
194. Saskaņā ar šo pamatnostādņu 18. iedaļu atbilstības struktūrvienībai ciešā sadarbībā ar RPS un juridisko nodaļu arī jāpārbauda, vai jaunie produkti un jaunās procedūras atbilst spēkā esošajai tiesību sistēmai un, ja attiecināms, arī jebkurām zināmām gaidāmām izmaiņām tiesību aktos, noteikumos un uzraudzības prasībās.
195. Iestādēm jāveic atbilstoši pasākumi pret iekšēju vai ārēju krāpniecisku rīcību un disciplīnas pārkāpumiem (piemēram, iekšējo procedūru un ierobežojumu pārkāpumiem).
196. Iestādēm jānodrošina, lai to meitasuzņēmumi un filiāles veic pasākumus, nodrošinot savu darbību atbilstību vietējiem normatīvajiem un administratīvajiem aktiem. Ja vietējie normatīvie un administratīvie akti kavē stingrāku procedūru un atbilstības sistēmu piemērošanu, kuras ievieš grupa, jo īpaši ja tie traucē nepieciešamās informācijas izpaušanu un apmaiņu starp grupas vienībām, šiem meitasuzņēmumiem un filiālēm par to jāinformē konsolidācijas iestādes atbilstības amatpersona vai atbilstības vadītājs.

22 Iekšējās revīzijas struktūrvienība

197. Iestādēm jāizveido neatkarīga un efektīva iekšējās revīzijas struktūrvienība (IRS), ņemot vērā I sadaļā noteiktos proporcionalitātes kritērijus, un tām jāieceļ amatā persona, kura atbild par šo struktūrvienību visā iestādē. IRS jābūt neatkarīgai, un tai ir nepieciešamas pietiekamas pilnvaras, lielums un resursi. Jo īpaši iestādei jānodrošina, lai IRS darbinieku kvalifikācija un IRS resursi, jo īpaši tās revīzijas instrumenti un riska analīzes metodes, būtu atbilstoši iestādes lielumam un atrašanās vietai, kā arī to risku raksturam, lielumam un sarežģītībai, kuri saistīti ar iestādes uzņēmējdarbības modeli, darbībām, riska kultūru un vēlmi uzņemties risku.
198. IRS jābūt neatkarīgai no revidētajām darbībām. Tādēļ IRS nedrīkst apvienot ar citām struktūrvienībām.
199. Izmantojot ar risku saistītu pieeju, IRS neatkarīgi jāpārskata un jāsniedz objektīvs apstiprinājums par visu iestādes darbību un vienību, tostarp ārpakalpojumos nodoto darbību, atbilstību iestādes politikām un procedūrām, kā arī ārējām prasībām. IRS darbības jomā jāietilpst visām grupas struktūrām.
200. IRS nedrīkst būt iesaistīta konkrētu iekšējās kontroles politiku, mehānismu, procedūru un riska ierobežojumu izstrādē, atlasē, noteikšanā un īstenošanā. Tomēr tas neliedz vadības struktūrai kā vadības veicējai pieprasīt iekšējās revīzijas struktūrvienības viedokli par jautājumiem, kas saistīti ar risku, iekšējās kontroles pasākumiem un atbilstību spēkā esošajiem noteikumiem.
201. IRS jāizvērtē, vai iestādes iekšējās kontroles sistēma, kas noteikta 15. iedaļā, ir efektīva un lietderīga. Jo īpaši IRS jāizvērtē:
- iestādes pārvaldības sistēmas piemērotība;
 - vai esošās politikas un procedūras joprojām ir pietiekamas un atbilst juridiskajām un reglamentētajām prasībām, iestādes vēlmei uzņemties risku un stratēģijai;
 - procedūru atbilstība spēkā esošajiem likumiem un noteikumiem un vadības struktūras lēmumiem;
 - vai šīs procedūras ir pareizi un efektīvi ieviestas (piemēram, darījumu atbilstība, faktiski radītais riska līmenis utt.); un
 - veikto kontroles pasākumu un ziņojumu, ko iesniegušas aizsardzības darbības vienības un riska pārvaldības un atbilstības struktūrvienības, piemērotība, kvalitāte un efektivitāte.
202. IRS jo īpaši jāpārbauda to procesu integritāte, kas nodrošina iestādes metožu un paņēmienu drošumu, un pieņēmumi un informācijas avoti, kurus izmanto iekšējos modeļos (piemēram,

riska modelēšana un grāmatvedības mērījumi). Tai arī jāizvērtē kvalitatīvo riska apzināšanas un novērtēšanas rīku kvalitāte un izmantošana un veiktie riska mazināšanas pasākumi.

203. IRS ir nepieciešama neierobežota iestādes līmeņa piekļuve visiem iestādes reģistrācijas ierakstiem, dokumentiem, informācijai un ēkām. Tajā jāiekļauj piekļuve vadības informācijas sistēmām un visu komiteju un lēmumu pieņemšanas struktūru sanāksmju protokolliem.
204. IRS jāievēro valsts un starptautiskie profesionālie standarti. Šeit minēto profesionālo standartu piemērs ir Iekšējo revidentu institūta noteiktie standarti.
205. Iekšējās revīzijas darbs jāveic saskaņā ar revīzijas plānu un detalizētu revīzijas programmu, kas atbilst ar risku saistītai pieejai.
206. Iekšējās revīzijas plāns jāizstrādā vismaz vienreiz gadā, pamatojoties uz ikgadējās iekšējās revīzijas kontroles mērķiem. Iekšējās revīzijas plāns jāapstiprina vadības struktūrai.
207. Visiem revidentu ieteikumiem jāpiemēro oficiāla turpmākās rīcības procedūra attiecīgā vadības līmenī, lai nodrošinātu un ziņotu par to efektīvu un savlaicīgu ieviešanu.

VI sadaļa. Darbības nepārtrauktības vadība

208. Iestādes izstrādā piemērotus darbības nepārtrauktības vadības plānus, lai nodrošinātu spēju darboties nepārtraukti un ierobežotu zaudējumus smagu darbības traucējumu gadījumā.
209. Iestādes var izveidot īpašu patstāvīgu darbības nepārtrauktības struktūrvienību, piemēram, RPS ietvaros²⁶.
210. Iestādes darbības pamatā ir vairāki kritiskie resursi (piemēram, IT sistēmas, tostarp mākoņpakalpojumi, sakaru sistēmas un ēkas). Darbības nepārtrauktības vadības mērķis ir samazināt darbības, finanšu, juridiskās, reputācijas un citas būtiskas ietekmes, ko rada katastrofa vai ilgstošs šo resursu piegādes pārtraukums, kas izraisa turpmākus traucējumus iestādes parastajā darba kārtībā. Lai samazinātu šādu incidentu iespējamību vai novirzītu to finansiālo ietekmi uz trešām personām (piemēram, veicot apdrošināšanu), var plānot arī citus riska pārvaldības pasākumus.
211. Lai izstrādātu pareizu darbības nepārtrauktības vadības plānu, iestādei rūpīgi jāanalizē smagu darbības traucējumu iedarbība un (kvantitatīvi un kvalitatīvi) jānovērtē to potenciālā ietekme, veicot iekšējo un/vai ārējo datu un scenāriju analīzi. Šai analīzei jāattiecas uz visām darbības līnijām un iekšējām vienībām, tostarp RPS, un jāņem vērā to savstarpējā atkarība. Analīzes rezultātiem jāsekmē iestādes atveseļošanas prioritāšu un mērķu definēšana.
212. Pamatojoties uz iepriekš minēto analīzi, iestādei jāizstrādā:

²⁶ Skatīt arī Regulas (ES) Nr. 575/2013 312. pantu.

- a. ārkārtas gadījumu un darbības nepārtrauktības plāni, lai nodrošinātu iestādes pareizu reakciju uz ārkārtas situācijām un iespēju tai saglabāt vissvarīgākās darbības, kad rodas traucējumi parastajās darba procedūrās; un
- b. kritisko resursu atgūšanas plāni, lai iestāde piemērotā termiņā varētu atgriezties pie parastajām darba procedūrām. Jebkuram atlikušajam riskam, ko rada iespējamie darbības traucējumi, jāatbilst iestādes vēlmei uzņemties risku.

213. Ārkārtas gadījumu, darbības nepārtrauktības un atgūšanas plāni jādokumentē un rūpīgi jāīsteno. Dokumentēšanas iespēja jānodrošina darbības līniju, iekšējo vienību un RPS ietvaros, un šie dokumenti jāuzglabā sistēmās, kas ir fiziski nodalītas un viegli pieejamas ārkārtas situācijās. Jānodrošina atbilstoša apmācība. Minētie plāni ir regulāri jātestē un jāatjaunina. Jebkuras problēmas vai kļūmes, kas rodas testēšanas laikā, ir jādokumentē un jāanalizē, attiecīgi pārskatot arī plānus.

VII sadaļa. Pārredzamība

214. Par stratēģijām, politikām un procedūrām jāinformē visi iesaistītie darbinieki visā iestādē. Iestādes personālam jāizprot un jāievēro tās politikas un procedūras, kas saistītas ar viņu pienākumiem un uzdevumiem.

215. Tāpat arī vadības struktūrai jāinformē attiecīgie darbinieki un regulāri jāsniedz viņiem jaunākā informācija par iestādes stratēģijām un politikām skaidrā un konsekventā veidā, vismaz tādā līmenī, kāds nepieciešams viņu konkrēto pienākumu izpildei. Šim nolūkam var izmantot rakstveida vadlīnijas, rokasgrāmatas vai citus līdzekļus.

216. Ja kompetentās iestādes pieprasa mātesuzņēmumam saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 106. panta 2. punktu katru gadu publicēt aprakstu par tā juridisko struktūru un pārvaldību un par iestāžu grupas organizatorisko struktūru, šajā informācijā iekļauj visas vienības, kas ietilpst grupas struktūrā, kā definēts Direktīvā 2013/34/ES²⁷, sadalījumā pa valstīm.

217. Šajā publikācijā jāietver vismaz:

- a. pārskats par iestāžu iekšējo organizāciju un grupas struktūru, kā definēts Direktīvā 2013/34/ES un tās grozījumos, tostarp par galvenajām ziņošanas līnijām un pienākumiem;
- b. jebkuras būtiskās izmaiņas laikā pēc iepriekšējās publikācijas un šo būtisko izmaiņu datumis;
- c. jaunās juridiskās, pārvaldības vai organizatoriskās struktūras;

²⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2013/34/ES (2013. gada 26. jūnijs) par noteiktu veidu uzņēmumu gada finanšu pārskatiem, konsolidētajiem finanšu pārskatiem un saistītiem ziņojumiem, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK un atceļ Padomes Direktīvas 78/660/EEK un 83/349/EEK (OV L 182, 29.6.2013., 19. lpp.).

- d. informācija par vadības struktūras sastāvu, organizāciju un locekļiem, tostarp norādot šo locekļu skaitu un to locekļu skaitu, kuri klasificējami kā neatkarīgi locekļi, kā arī norādot katra vadības struktūras locekļa dzimumu un pilnvaru termiņu;
- e. vadības struktūras galvenie pienākumi;
- f. vadības struktūras kā uzraudzības veicējas komiteju saraksts un to sastāvs;
- g. pārskats par interešu konflikta politiku, ko piemēro iestādēm un vadības struktūrai;
- h. pārskats par iekšējās kontroles sistēmu; un
- i. pārskats par darbības nepārtrauktības vadības sistēmu.

I pielikums. Aspekti, kas jāņem vērā, izstrādājot iekšējās pārvaldības politiku

Saskaņā ar III sadaļu iestādēm jāņem vērā šādi aspekti, dokumentējot iekšējās pārvaldības politikas un mehānismus.

1. Akcionāru struktūra
 2. Grupas struktūra, ja attiecināms (juridiskā un funkcionālā struktūra)
 3. Vadības struktūras sastāvs un darbība
 - a) atlases kritēriji
 - b) skaits, pilnvaru ilgums, rotācija un vecums
 - c) vadības struktūras neatkarīgie locekļi
 - d) vadības struktūras locekļi ar izpildfunkcijām
 - e) vadības struktūras locekļi bez izpildfunkcijām
 - f) iekšējais pienākumu sadalījums, ja attiecināms
 4. Pārvaldības struktūra un organizācijas shēma (ar ietekmi uz grupu, ja attiecināms)
 - a) specializētās komitejas
 - i. sastāvs
 - ii. darbība
 - b) izpildkomiteja, ja tāda ir
 - i. sastāvs
 - ii. darbība
 5. Personas, kuras pilda pamatfunkcijas
-

- a) riska pārvaldības struktūrvienības vadītājs
 - b) atbilstības struktūrvienības vadītājs
 - c) iekšējās revīzijas struktūrvienības vadītājs
 - d) finanšu direktors
 - e) citas personas, kuras pilda pamatfunkcijas
6. Iekšējās kontroles sistēma
- a) apraksts par katru struktūrvienību, tostarp tās organizāciju, resursiem, lielumu un pilnvarām
 - b) apraksts par riska pārvaldības sistēmu, tostarp riska stratēģiju
7. Organizatoriskā struktūra (ar ietekmi uz grupu, ja attiecināms)
- a) darbības struktūra, darbības līnijas, kompetenču un pienākumu sadalījums
 - b) ārpakalpojumi
 - c) produktu un pakalpojumu klāsts
 - d) darbības ģeogrāfiskās robežas
 - e) brīva pakalpojumu sniegšana
 - f) filiāles
 - g) meitasuzņēmumi, kopuzņēmumi utt.
 - h) ārzonu centru izmantojums
8. Uzvedības un rīcības kodekss (ar ietekmi uz grupu, ja attiecināms)
- a) stratēģiskie mērķi un uzņēmuma vērtības
 - b) iekšējie kodeksi un noteikumi, novēršanas politika
 - c) interešu konfliktu politika
 - d) brīdināšana/zīņošana
9. Iekšējās pārvaldības politikas statuss, norādot datumu
- a) attīstība
 - b) pēdējais grozījums
 - c) pēdējais novērtējums
 - d) vadības struktūras apstiprinājums