

Projekts (1. variants)

[Datums]
Rīgā

Noteikumi Nr. _____

Kredītiestādes un ieguldījumu brokeru sabiedrības amatpersonu piemērotības novērtēšanas noteikumi

Izdoti saskaņā ar
Kredītiestāžu likuma 50. panta otro daļu un
57. panta 1.¹ daļu un
Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma
8. panta astoto daļu un 45. panta sesto daļu

1. Vispārīgie jautājumi

1. Noteikumi nosaka:

- 1.1. kārtību, kādā Latvijas Republikā reģistrētās kredītiestādes un ieguldījumu brokeru sabiedrības un ārvalstu kredītiestāžu filiāles un ieguldījumu brokeru sabiedrību filiāles (turpmāk kopā – iestāde) novērtē amatpersonas;
- 1.2. korektīvos pasākumus, kurus iestādes piemēro gadījumos, kad šo noteikumu 1.1. apakšpunktā norādītās amatpersonas neatbilst attiecīgajam amatam izvirzītajām prasībām.

2. Noteikumos lietoti šādi termini:

- 2.1. amatpersona – valdes vai padomes loceklis vai persona, kura pilda pamatfunkcijas;
- 2.2. persona, kura pilda pamatfunkcijas – persona (darbinieks), kuras amata stāvoklis dod tai iespēju būtiski ietekmēt iestādes darbību, bet kura nav iestādes padomes vai valdes loceklis (piemēram, iestādei specifisko darbības veidu vadītāji, iestādes izveidoto filiāļu vai meitas sabiedrību citā dalībvalstī vadītāji, ārvalsts kredītiestādes filiāles un ieguldījumu brokeru sabiedrības filiāles vadītāji, atbalsta un iekšējās kontroles funkciju vadītāji, tai skaitā risku direktors, par darbības atbilstības kontroli atbildīgā persona, iekšējā audita funkcijas vadītājs, par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas prasību izpildi atbildīgā persona, prokūrists, sabiedrības kontrolieris);
- 2.3. piemērotības novērtējums – personas atbilstības attiecīgajam amatam izvirzītajām prasībām novērtējums, kurā ņem vērā personas reputāciju, zināšanas, prasmes un pieredzi individuāli un kolektīvi, tai skaitā personas spēju godprātīgi pildīt darba pienākumus un neatkarību lēmumu pieņemšanā, kā arī spēju veltīt pietiekami daudz laika savu darba pienākumu izpildei;
- 2.4. KPD iestāde – kredītiestāde un Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 27. novembra regulas (ES) 2019/2033 par prudenciālajām prasībām ieguldījumu brokeru sabiedrībām un ar ko groza regulas (ES) Nr. 1093/2010, (ES) Nr. 575/2013, (ES) Nr. 600/214 un (ES) Nr. 806/2014 (turpmāk – Regula 2019/2033) 1. panta 2. un 5. punktā minētā ieguldījumu brokeru sabiedrība;

2.5. attiecīgā iestāde – kredītiestāde un ieguldījumu brokeru sabiedrība, izņemot nelielu un savstarpēji nesaistītu ieguldījumu brokeru sabiedrību, kā noteikts Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 32. pantā;

2.6. nozīmīga KPD iestāde – saskaņā ar Kredītiestāžu likumu noteikta cita sistēmiski nozīmīga iestāde vai globāli sistēmiski nozīmīga iestāde, kā arī Regulas 2019/2033 1. panta 2. un 5. punktā minētā ieguldījumu brokeru sabiedrība.

3. Iestāde ievēro šo noteikumu prasības individuāli un konsolidācijas grupas līmenī vai subkonsolidēti atbilstoši tās organizatoriskajai struktūrai un darbības apjomam, veidam, sarežģītībai un specifikai.

4. KPD iestāde, kura ir uzskatāma par mātes sabiedrību, nodrošina atbilstošu amatpersonu piemērotības novērtēšanas politiku un procedūru ieviešanu visās meitas sabiedrībās, kas iekļautas konsolidācijas grupā saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija regulu (ES) Nr. 575/2013 par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm, un ar ko groza regulu (ES) Nr. 648/2012 (turpmāk – konsolidācijas grupa), ņemot vērā tās valsts normatīvo aktu prasības, kurā atrodas attiecīgā meitas sabiedrība, kā arī uzrauga to īstenošanu, tai skaitā nodrošina konsolidācijas grupas sabiedrību savstarpējo informācijas apmaiņu par personām, kurām tiek veikta piemērotības novērtēšana, ņemot vērā katras meitas sabiedrības organizatorisko struktūru un darbības apjomu, veidu, sarežģītību un specifiku, kā arī uz to attiecināmos normatīvos aktus. KPD iestāde, kura ir uzskatāma par mātes sabiedrību, un konsolidācijas grupā ietilpstošās meitas sabiedrības nodrošina attiecīgo grupas līmeņa politiku ieviešanu un uzrauga to īstenošanu arī tādās to meitas sabiedrībās, kuras veic uzņēmējdarbību ārvalstī vai kurām nav saistoši normatīvie akti, kas pārņem Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija direktīvas 2013/36/ES par piekļuvi kredītiestāžu darbībai un kredītiestāžu prudenciālo uzraudzību, ar ko groza direktīvu 2002/87/EK un atceļ direktīvas 2006/48/EK un 2006/49/EK, prasības, ņemot vērā Kredītiestāžu likuma 50.⁹ panta otrajā daļā noteikto.

5. Iestāde veic amatpersonas piemērotības novērtēšanu saskaņā ar šajos noteikumos noteiktajiem kritērijiem un pamatprincipiem, ņemot vērā Kredītiestāžu likumā, Ieguldījumu brokeru sabiedrību likumā un normatīvajos aktos par pārvaldības sistēmas izveidi noteiktās prasības un kritērijus.

6. Amatpersonu piemērotības novērtējums ir iestāžu atbildība, neietekmējot novērtējumu, ko uzraudzības nolūkos veic Latvijas Banka.

2. Piemērotības novērtēšana

2.1. Piemērotības novērtēšanas vispārīgie principi

7. Iestāde nodrošina, ka amatpersonām pastāvīgi ir nevainojama reputācija, nepieciešamā kompetence un pietiekamas zināšanas, prasmes un pieredze, lai veiktu ikdienas darba pienākumus saskaņā ar iestādes korporatīvajās vērtībās noteiktajiem standartiem.

8. Iestāde nodrošina, ka padomes un valdes locekļi, veicot savus darba pienākumus, rīkojas neatkarīgi (*independence of mind*), ņemot vērā šo noteikumu 54. punktā minētos kritērijus.

9. Iestāde, novērtējot padomes locekļu neatkarību (*being independent*), ņem vērā normatīvajos aktos par pārvaldības sistēmas izveidi minētās prasības neatkarīgajiem padomes locekļiem, kā arī Eiropas Banku iestādes un Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādes 2021. gada 2. jūlija pamatnostādņu EBA/PN/2021/06; ESMA35-36-2319 "Pamatnostādnes

par vadības struktūras locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu" (turpmāk arī – Pamatnostādnes) 89. punktā minētos kritērijus. Iestāde rūpīgi analizē jebkuru kritērijos minēto situāciju, kas pati par sevi neizslēdz iespēju padomes loceklim būt neatkarīgam.

10. Iestāde veic amatpersonu piemērotības novērtēšanu, pirms tās sāk pildīt darba pienākumus.

11. Iestāde pieprasa amatpersonām informāciju, kas apliecina šo personu atbilstību darba pienākumu izpildei noteiktajām prasībām, kā arī atbilstību šajos noteikumos minētajiem kritērijiem un pamatprincipiem.

12. Iestāde nodrošina, ka amatpersonas ir individuāli atbilstošas visā to darba pienākumu pildīšanas laikā.

13. Iestāde nodrošina, ka padomes un valdes locekļi ir kolektīvi atbilstoši, ar pietiekamām zināšanām, prasmēm un pieredzi, lai pārzinātu iestādes darbības veidus un specifiku, kā arī risku stratēģiju.

14. Ievērojot šo noteikumu 12. un 13. punktā noteikto, iestādei ir pienākums pastāvīgi uzraudzīt amatpersonu atbilstību.

15. Ja iestādei kļūst zināma informācija, kas rada šaubas par amatpersonas zināšanām, pieredzi vai reputāciju, iestāde novērtē, kā tas ietekmē un vai var ietekmēt šīs personas atbilstību, ņemot vērā visu zināmo un piemērotības novērtēšanai būtisko informāciju par attiecīgajiem notikumiem vai apstākļiem neatkarīgi no to norises laika un vietas.

16. Iestāde dokumentē veikto padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtējumu, kā arī personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtējumu un tā rezultātus.

2.2. Padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšana

17. Iestāde veic sākotnējo padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšanu šādos gadījumos:

17.1. pirms Latvijas Bankā tiek iesniegts iesniegums, lai saņemtu licenci iestādes darbības uzsākšanai;

17.2. izvirzot amatam jaunu padomes vai valdes locekli, tai skaitā būtiskas līdzdalības iegūšanas vai palielināšanas procesa ietvaros.

18. Iestāde, veicot padomes un valdes locekļu individuālās piemērotības novērtēšanu, vērtē šo personu:

18.1. reputāciju;

18.2. zināšanu, prasmju un pieredzes atbilstību ieņemamā amata pienākumu pildīšanai;

18.3. spēju rīkoties atbilstoši iestādes korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem, tai skaitā spēju rīkoties neatkarīgi, lai kritiski novērtētu un nepieciešamības gadījumā apstrīdētu pieņemtos lēmumus, kā arī efektīvi uzraudzītu lēmumu pieņemšanas procesu, ciktāl tas attiecināms uz konkrētā padomes vai valdes locekļa darba pienākumiem;

18.4. spēju veltīt pietiekami daudz laika savu darba pienākumu izpildei (tai skaitā komiteju ietvaros), bet nozīmīga KPD iestāde papildus izvērtē padomes un valdes locekļu amata vietu

skaita ierobežojumu atbilstību Kredītiestāžu likuma 26.¹ panta un Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 9. panta prasībām.

19. Iestāde, veicot padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšanu, ņem vērā katras amata vietas specifiskās atbilstības prasības, kas jāatspoguļo piemērotības novērtēšanas procesā. Veicot katra padomes un valdes locekļa individuālās piemērotības šo noteikumu 18. punktā minētajiem kritērijiem novērtēšanu, iestāde ņem vērā, ka katrā no kritērijiem prasības padomes loceklim var būt atšķirīgas no prasībām valdes loceklim.

20. Iestāde, lai veiktu padomes un valdes locekļu kolektīvās piemērotības novērtēšanu, var izmantot Pamatnostādņu 1. pielikuma veidni.

21. Iestāde, veicot padomes un valdes locekļu individuālās piemērotības novērtēšanu, vienlaikus izvērtē padomes un valdes locekļu kolektīvo atbilstību un ņem vērā iestādes politiku dažādības nodrošināšanai padomes un valdes sastāvā.

22. Iestāde atkārtoti veic padomes un valdes locekļu individuālās piemērotības novērtēšanu katru reizi, kad:

22.1. tas kļūst nepieciešams noteiktu apstākļu vai notikumu iestāšanās dēļ (piemēram, ja konkrētais padomes vai valdes loceklis sāk pildīt jaunus darba pienākumus vai veikt būtiskus uzdevumus vai rodas pamatotas bažas par padomes vai valdes locekļu individuālo vai kolektīvo neatbilstību, tai skaitā attiecīgo padomes un valdes locekļu vai visas iestādes būtiskām reputācijas izmaiņām vai attiecīgo padomes un valdes locekļu neatbilstību iestādes interešu konflikta situāciju novēršanas politikai, vai arī mainoties iestādes darbības veidam un sarežģītībai);

22.2. padomes vai valdes loceklis tiek pārvēlēts amatā;

22.3. tiek veiktas izmaiņas padomes vai valdes locekļa veicamajos darba pienākumos vai mainās šo pienākumu veikšanai nepieciešamā kompetence, vai amatam tiek izvirzīti jauni padomes vai valdes locekļi, vai starp padomes vai valdes locekļiem tiek pārdalītas vai kā citādi mainītas kompetences jomas un darba pienākumi;

22.4. nepieciešams nodrošināt normatīvajos aktos par pārvaldības sistēmas izveidi minēto periodisko padomes un valdes locekļu individuālās piemērotības novērtēšanu;

22.5. ir pamatotas aizdomas, ka iestāde tika vai tiek iesaistīta noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijā un terorisma un proliferācijas finansēšanā vai šo darbību mēģinājumā vai ka saistībā ar iestādi ir paaugstināts minēto darbību risks, sevišķi situācijās, kad iestāde:

22.5.1. nav ieviesusi pienācīgu iekšējās kontroles sistēmu, lai uzraudzītu un mazinātu noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas risku (piemēram, to, ko identificē ar uzraudzības konstatējumiem klātienē vai neklātienē pārbaudēs vai uzraudzības dialogā vai uz ko norāda piemērotās sankcijas);

22.5.2. pēdējo piecu gadu laikā ir pārkāpusi noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas prasības, kā rezultātā uzraudzības institūcija ir piemērojusi iestādei sankcijas vai administratīvos pasākumus;

22.5.3. ir būtiski mainījusi savu saimniecisko darbību vai uzņēmējdarbības modeli un šādu darbību rezultātā ir ievērojami palielinājis iestādes noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas risks.

23. Iestāde atkārtoti veic padomes un valdes locekļu kolektīvās piemērotības novērtēšanu katru reizi, kad:

23.1. atsevišķs padomes vai valdes loceklis pārtrauc vai sāk pildīt darba pienākumus iestādē vai tiek pārvēlēts amatā vai tam tiek mainīts veicamo darba pienākumu apjoms vai atbildības joma padomē vai valdē;

23.2. tas kļūst nepieciešams noteiktu apstākļu vai notikumu iestāšanās dēļ, piemēram, mainoties iestādes darbības veidam, sarežģītībai vai specifikai, veicot būtiskas izmaiņas iestādes risku stratēģijā vai norisinoties būtiskām strukturālām izmaiņām iestādē vai konsolidācijas grupā, kurā tā ietilpst;

23.3. tiek veiktas izmaiņas padomes vai valdes locekļa veicamajos darba pienākumos vai mainās šo pienākumu veikšanai nepieciešamā kompetence, vai amatam tiek izvirzīti jauni padomes vai valdes locekļi, vai starp padomes un valdes locekļiem tiek pārdalītas vai kā citādi mainītas kompetences jomas un darba pienākumi;

23.4. nepieciešams nodrošināt normatīvajos aktos par pārvaldības sistēmas izveidi minēto periodisko padomes un valdes locekļu kolektīvās piemērotības novērtēšanu;

23.5. ir pamatotas aizdomas, ka iestāde tika vai tiek iesaistīta noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijā un terorisma un proliferācijas finansēšanā vai šo darbību mēģinājumā vai ka saistībā ar iestādi ir paaugstināts minēto darbību risks, sevišķi situācijās, kad iestāde:

23.5.1. nav ieviesusi pienācīgu iekšējās kontroles sistēmu, lai uzraudzītu un mazinātu noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas risku (piemēram, to, ko identificē ar uzraudzības konstatējumiem klātienē vai neklātienē pārbaudēs vai uzraudzības dialogā vai uz ko norāda piemērotās sankcijas);

23.5.2. pēdējo piecu gadu laikā ir pārkāpusi noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas prasības, kā rezultātā uzraudzības institūcija ir piemērojusi iestādei sankcijas vai administratīvos pasākumus;

23.5.3. ir būtiski mainījusi savu saimniecisko darbību vai uzņēmējdarbības modeli un šādu darbību rezultātā ir ievērojami palielinājis iestādes noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas risks.

24. Ja iestāde veic piemērotības novērtēšanu šo noteikumu 22.1., 22.3., 22.5., 23.2., 23.3. vai 23.5. apakšpunktā noteiktajos gadījumos, to var veikt ierobežotā veidā, balstoties uz izvērtējumu, vai notikums, kurš bija par iemeslu atkārtotai piemērotības novērtēšanai, ir ietekmējis padomes vai valdes locekļa individuālo un kolektīvo atbilstību.

25. Trūkumi kolektīvajā padomes vai valdes (vai to izveidoto komiteju) locekļu atbilstībā nav pietiekams iemesls, lai secinātu, ka kāds atsevišķs to loceklis neatbilst savam amatam.

26. Iestāde, nodrošinot pastāvīgu padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās atbilstības uzraudzību, ņem vērā katra padomes un valdes locekļa individuālo un kolektīvo sniegumu, kā arī attiecīgos notikumus, kuru rezultātā nepieciešams veikt atkārtotu piemērotības novērtēšanu.

27. Izvērtējot padomes un valdes locekļu individuālo vai kolektīvo sniegumu, padome vai izvirzīšanas komiteja, ja tāda ir izveidota, īpaši vērtē:

27.1. padomes un valdes darba procesu efektivitāti, tai skaitā informācijas apmaiņas efektivitāti un vadībai paredzēto pārskatu sniegšanas kārtību, ņemot vērā iekšējās kontroles sistēmas ietvaros sniegtos ziņojumus un ierosinātos turpmākos pasākumus vai ieteikumus;

27.2. iestādes efektīvu un piesardzīgu pārvaldību, tai skaitā to, vai padomes un valdes locekļi ir rīkojušies iestādes interesēs, vienlaikus nodrošinot noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas prasību ievērošanu;

27.3. padomes un valdes sēžu skaita atbilstību, dalības pakāpes, veltītā laika un iesaistes sēžu norisē intensitātes atbilstību;

27.4. konstatētos trūkumus attiecībā uz individuālo un kolektīvo atbilstību, ņemot vērā iestādes uzņēmējdarbības modeli, risku stratēģiju un tās izmaiņas;

27.5. padomes un valdes locekļu spēju rīkoties neatkarīgi, tai skaitā prasību, ka lēmumu pieņemšanā nedominē viena persona vai personu grupa;

27.6. padomes un valdes locekļu atbilstību iestādes interešu konflikta novēršanas politikai;

27.7. padomes un valdes sastāva atbilstību iestādes dažādības politikā noteiktajiem mērķiem;
 27.8. notikumus, kas var būtiski ietekmēt padomes un valdes locekļu individuālo vai kolektīvo atbilstību, tai skaitā notikumus saistībā ar izmaiņām iestādes uzņēmējdarbības modelī vai stratēģijā vai būtiskām strukturālām izmaiņām iestādē vai konsolidācijas grupā;
 27.9. pamatotas aizdomas, ka notiek vai ir notikusi noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācija, terorisma un proliferācijas finansēšana vai citi finanšu noziegumi vai ka saistībā ar iestādi ir paaugstināts minēto darbību risks, tai skaitā pēc šādiem konstatējumiem, ko izdarījuši iekšējie vai ārējie auditori vai Latvijas Banka, vai cita kompetentā institūcija attiecībā uz iestādes noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas kontroles sistēmu un tās piemērotību.

28. Izvērtējot padomes un valdes locekļu individuālo vai kolektīvo sniegumu saskaņā ar šo noteikumu 27. punktu, iestāde analizē visu savā rīcībā esošo informāciju, kā arī ņem vērā padomes vai valdes locekļu iestādē un attiecīgā gadījumā arī grupā uzticētos darba pienākumus un ziņošanas kārtību, lai noteiktu, vai uz vienu vai vairākiem atbildīgajiem padomes vai valdes locekļiem ir jāattiecinā kāds būtisks fakts vai konstatējums par to, ka nepastāv saikne starp to individuālo lomu un darba pienākumiem padomē vai valdē un minētajiem konstatējumiem. Šajā gadījumā padomes vai valdes locekļu uzticētos darba pienākumus nosaka, ņemot vērā visus attiecīgos dokumentus, tai skaitā pārvaldības politikas un procedūras, kas nosaka atbildības jomas un ziņošanas kārtību, pieejamos piemērotības novērtēšanas rezultātus un sniegto papildu informāciju, amata aprakstus, kā arī padomes, valdes un komiteju sēžu protokolus.

2.3. Piemērotības novērtēšana personām, kuras pilda pamatfunkcijas

29. Iestāde identificē personas, kuras pilda pamatfunkcijas, saskaņā ar atbilstošajām regulējošajām prasībām un iestādes darbības veidu, sarežģītību un specifiku.

30. Iestāde veic personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu pirms to iecelšanas amatā un nepieciešamības gadījumā arī atkārtoti (piemēram, ja iestādei rodas šaubas par personas, kura pilda pamatfunkcijas, zināšanām, pieredzi vai reputāciju vai šādu personu saistībā ar kādu notikumu, tai skaitā saistībā ar izmaiņām veicamajos darba pienākumos vai to veikšanai nepieciešamajā kompetencē).

31. Iestāde veic personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu šādos gadījumos:

31.1. pirms Latvijas Bankā tiek iesniegts iesniegums, lai saņemtu licenci iestādes darbībai;

31.2. izvirzot amatam jaunu personu, kura pilda pamatfunkcijas;

31.3. ikreiz, kad tas kļūst nepieciešams noteiktu apstākļu vai notikumu iestāšanās dēļ (piemēram, ja rodas pamatotas bažas par personas, kura pilda pamatfunkcijas, neatbilstību, tai skaitā attiecīgās personas būtiskām reputācijas izmaiņām);

31.4. nodrošinot normatīvajos aktos par pārvaldības sistēmas izveidi minēto personāla atbilstību, kā arī valdes funkciju īstenošanu attiecībā uz iestādes darbinieku atbilstošas kvalifikācijas un pietiekamas pieredzes nodrošināšanu;

31.5. ja ir pamatotas aizdomas, ka iestāde tika vai tiek iesaistīta noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijā un terorisma un proliferācijas finansēšanā vai šo darbību mēģinājumā vai ka saistībā ar iestādi ir paaugstināts minēto darbību risks, sevišķi situācijās, kad iestāde:

31.5.1. nav ieviesusi pienācīgu iekšējās kontroles sistēmu, lai uzraudzītu un mazinātu noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas risku (piemēram, to, ko identificē ar uzraudzības konstatējumiem klātienēs vai neklātienēs pārbaudēs vai uzraudzības dialogā vai uz ko norāda piemērotās sankcijas);

31.5.2. pēdējo piecu gadu laikā ir pārkāpusi noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas prasības, kā rezultātā uzraudzības institūcija ir piemērojusi iestādei sankcijas vai administratīvos pasākumus;

31.5.3. ir būtiski mainījusi savu saimniecisko darbību vai uzņēmējdarbības modeli un šādu darbību rezultātā ir ievērojami palielinājis iestādes noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas risks.

32. Iestāde, veicot personu, kuras pilda pamatfunkcijas, sākotnējo un atkārtoto piemērotības novērtēšanu, balstās uz tiem pašiem reputācijas, godprātības, spējas rīkoties atbilstoši iestādes korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem un pietiekamu zināšanu, prasmju un pieredzes atbilstības darba pienākumu veikšanai kritērijiem, kas izmantoti, vērtējot iestādes padomes un valdes locekļus, vienlaikus ņemot vērā konkrētajai amata vietai atbilstošo individuālo darba pienākumu un lomas specifiku.

33. Iestāde nodrošina padomes un valdes vai izvirzīšanas komitejas, ja tāda ir izveidota, informēšanu par piemērotības novērtēšanas rezultātiem pirms dokumentu iesniegšanas Latvijas Bankai.

34. Ja iestāde secina, ka attiecīgais amata kandidāts nav piemērots tam paredzēto darba pienākumu izpildei, tā īsteno atbilstošus korektīvos pasākumus un informē par tiem Latvijas Banku.

2.4. Amatpersonu piemērotības novērtēšanas politika

35. Iestāde izstrādā amatpersonu piemērotības novērtēšanas politiku, ņemot vērā iestādes iekšējās kontroles sistēmas pamatprincipus, tai skaitā iestādes pārvaldības sistēmas specifiku, korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standartus, kā arī risku stratēģiju. Iestāde dokumentē jebkuras izmaiņas attiecīgajā politikā, kā arī vismaz reizi gadā pārskata politikā minēto principu īstenošanas efektivitāti.

36. Iestāde nodrošina, ka tās amatpersonu piemērotības novērtēšanas politika ir brīvi pieejama visiem iestādes darbiniekiem.

37. Iestāde, izstrādājot amatpersonu piemērotības novērtēšanas politiku, ja nepieciešams, pieprasa un ņem vērā informāciju, ko saņēmusi no iestādes struktūrvienībām (piemēram, iekšējās kontroles funkciju struktūrvienībām, personālvadības struktūrvienībām un juridiskās struktūrvienības, kā arī iestādē izveidotajām komitejām, tai skaitā izvirzīšanas komitejas, ja tāda izveidota).

38. Iestāde padomes un valdes locekļu atlases, pirmreizējas iecelšanas amatā un atkārtotas iecelšanas amatā, kā arī amata pēctecības plānošanas procedūrās un padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšanas politikā ietver vismaz šādu informāciju:

38.1. personu vai struktūrvienību, kas atbildīga par amatpersonu piemērotības novērtēšanu iestādē;

38.2. padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšanas kārtību;

38.3. atbilstošus padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšanas kritērijus, ņemot vērā šajos noteikumos minētos pamatprincipus, tai skaitā zināšanu, prasmju un pieredzes apjomu, kas nepieciešams, lai padomes vai valdes locekli, ņemot vērā tā veicamos darba pienākumus, varētu novērtēt par pietiekami atbilstošu;

38.4. informāciju un apliecinājumus, kuri padomes vai valdes loceklim ir jāsniedz iestādei padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšanā;

38.5. kārtību, kādā iestāde pirms padomes locekļa ievēlēšanas informē akcionārus par šim amatam nepieciešamajām prasībām un ievēlējamā padomes locekļa atbilstību tām;

38.6. gadījumus, kuros ir jāveic atkārtota padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšana, kā arī veicamos pasākumus, lai apzinātu šādus gadījumus;

38.7. kritērijus pēctecības plānošanai, ņemot vērā prasības attiecībā uz padomes un valdes locekļu individuālo un kolektīvo atbilstību;

38.8. prasību, ka padomes un valdes locekļi rakstveidā ziņo iestādei par jebkurām būtiskām izmaiņām un notikumiem, kuri ietekmē padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšanu (papildus var noteikt prasību padomes un valdes locekļiem sniegt ikgadēju rakstveida paziņojumu par šādām izmaiņām vai sniegt apliecinājumu, ka attiecīgās izmaiņas iepriekšējā gada laikā nav notikušas);

38.9. veiktā amata kandidātu atlases, pirmreizējas iecelšanas amatā un atkārtotas iecelšanas amatā, kā arī amata pēctecības plānošanas un piemērotības novērtējuma dokumentēšanas procesu;

38.10. kārtību attiecībā uz to, kādos gadījumos un kad saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir nepieciešams informēt Latvijas Banku, tai skaitā padomes un valdes locekļu kandidatūru atbilstības saskaņošanai.

39. Nozīmīga KPD iestāde papildus šo noteikumu 38. punktā minētajam padomes un valdes locekļu piemērotības novērtēšanas politikā ietver papildu izvērtējumu par to, kā padomes un valdes locekļu atlases procesā tiek īstenoti šo noteikumu 89. punktā minētie principi dažādības nodrošināšanai padomes un valdes sastāvā.

40. Iestāde personu, kuras pilda pamatfunkcijas, atlases, pirmreizējas iecelšanas amatā un atkārtotas iecelšanas amatā, kā arī amata pēctecības plānošanas procedūrās un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanas politikā ietver vismaz šādu informāciju:

40.1. amatus, kuriem ir jāveic personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšana, tai skaitā apsvērumus, kas izmantoti, lai attiecīgo amatu novērtētu par tādu, kurš dod iespēju būtiski ietekmēt iestādes darbības virzību;

40.2. personu vai struktūrvienību, kas atbildīga par personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu iestādē;

40.3. atbilstošus personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanas kritērijus, ņemot vērā šajos noteikumos minētos pamatprincipus, tai skaitā zināšanu, prasmju un pieredzes apjomu, kas nepieciešams, lai, ņemot vērā veicamos darba pienākumus, personu varētu novērtēt par pietiekami atbilstošu;

40.4. situācijas, kurās ir jāveic atkārtota personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšana, kā arī pasākumus, lai apzinātu šādas situācijas;

40.5. kritērijus pēctecības plānošanai;

40.6. amata kandidātu atlases, iecelšanas amatā, kā arī amata pēctecības plānošanas un piemērotības novērtējuma dokumentēšanas procesu;

40.7. kārtību attiecībā uz to, kādos gadījumos un kad saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir nepieciešams informēt Latvijas Banku, tai skaitā personas, kura pilda pamatfunkcijas, kandidatūras atbilstības saskaņošanai.

41. Iestādes padome vai izvirzīšanas komiteja, ja tāda ir izveidota, regulāri, bet ne retāk kā reizi gadā pārskata šo noteikumu 38. un 40. punktā minēto politiku, ņemot vērā jebkuras būtiskas izmaiņas, kas ietekmē vai var ietekmēt attiecīgās politikas īstenošanu, kā arī uzrauga tās īstenošanas efektivitāti.

3. Amatpersonu piemērotības novērtēšanas kritēriji

3.1. Reputācija, godprātība un atbilstība iestādes korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem

42. Iestādes amatpersonām jābūt nevainojamai reputācijai, tām jāatbilst iestādes korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem, tai skaitā jāveic savi darba pienākumi godprātīgi (*honesty*), ievērojot augstākos ētikas standartus (*integrity*), neatkarīgi no iestādes darbības veida, lieluma, specifikas un sarežģītības.

43. Reputācijas, godprātības un atbilstības iestādes korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem novērtēšanā iestāde ņem vērā šādus faktorus:

43.1. pierādījumus, kas liecina, ka amatpersona komunikācijā ar uzraudzības vai kompetentajām institūcijām nav rīkojusies atklāti un atsaucīgi (piemēram, nav sadarbojusies vai nav sniegusi patiesu informāciju, tai skaitā apzināti maldinājusi uzraudzības vai kompetentās institūcijas);

43.2. faktu, ka amatpersonai atteikta, anulēta vai pārtraukta reģistrācija, dalībnieka statuss vai licence jebkurā profesionālā vai komercdarbības jomā;

43.3. iemeslus, kādēļ amatpersona saukta pie disciplināratbildības, tai skaitā atzīšanu par nepiemērotu sabiedrības direktora vai vadītāja amatam, atcelšanu no atbildīga amata;

43.4. amatpersonai atņemtas tiesības veikt noteikta veida komercdarbību, tai skaitā būt par sabiedrības, kas nav iestāde šo noteikumu 1. punkta izpratnē, valdes vai padomes locekli vai personu, kura pilda pamatfunkcijas;

43.5. jebkuru citu amatpersonas rīcību, kas var liecināt par attiecīgās amatpersonas negodprātīgu vai korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem neatbilstošu darbību.

44. Amatpersonas neatbilstība iestādes korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem var tikt uzskatīta par šīs amatpersonas reputāciju un godprātību ietekmējošu faktoru.

45. Amatpersona nav uzskatāma par personu ar nevainojamu reputāciju, ja tās personīgā rīcība, īstenotā uzņēmējdarbība vai saikne ar kādu citu personu rada pamatotas šaubas par amatpersonas spēju nodrošināt saprātīgu un piesardzīgu iestādes pārvaldību.

46. Amatpersona ir uzskatāma par personu ar nevainojamu reputāciju, ja nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo, un nav iemesla pamatotām šaubām par amatpersonas nevainojamu reputāciju.

47. Izvērtējot amatpersonas reputāciju, godprātību, kā arī atbilstību iestādes korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem, ņem vērā visu būtisko informāciju, kas ir pieejama piemērotības novērtēšanai. Tāpat ņem vērā informācijas iegūšanas ierobežojumus, kurus nosaka spēkā esošie normatīvie akti, neatkarīgi no informācijas izcelsmes valsts.

48. Neskarot personas pamattiesības, amatpersonas reputācijas un godprātības izvērtēšanā ņem vērā amatpersonas sodāmību, tai skaitā lietas (apsūdzības) būtību un noteikto sodu, amatpersonas iesaistes līmeni, procesa posmu, ja lieta ir procesā (izmeklēšana, apsūdzība, spriedums, lēmums, pārsūdzība), un jebkuru rehabilitējošu pasākumu ietekmi. Tāpat amatpersonas reputācijas un godprātības izvērtēšanā ņem vērā jebkurus attiecīgā pārkāpuma vai piemērotā soda (sankcijas) blakusapstākļus, tai skaitā vainu mīkstinošos un pastiprinošos apstākļus, laikposmu kopš pārkāpuma izdarīšanas brīža un attiecīgās amatpersonas rīcību šajā laikposmā, kā arī šā pārkāpuma vai piemērotā soda būtiskumu, ņemot vērā attiecīgās amatpersonas darba pienākumus un lomu iestādes darbībā.

49. Veicot amatpersonas piemērotības novērtēšanu, ņem vērā arī vairāku nelielu incidentu kopumu, kuri atsevišķi neapdraud amatpersonas reputāciju, godprātību un atbilstību iestādes korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem, bet kopumā var to būtiski ietekmēt (kumulatīvā iedarbība).

50. Izvērtējot amatpersonas reputāciju un godprātību, iestāde īpaši ņem vērā šādus faktorus:
50.1. stājies spēkā amatpersonu notiesājošs spriedums krimināllietā vai būtiskā (tādā, kas ietekmē amatpersonas vai iestādes reputāciju vai būtiski ietekmē iestādes finansiālo stabilitāti) civillietā vai administratīvajā lietā (tai skaitā pārsūdzības procesā esošs notiesājošs spriedums) vai pret amatpersonu ierosināta krimināllieta vai būtiska (tāda, kas ietekmē personas vai iestādes reputāciju vai būtiski ietekmē iestādes finansiālo stabilitāti) civillietā vai administratīvā lieta, īpaši:

50.1.1. par pārkāpumiem finanšu tirgus sektorā vai saistībā ar to, tai skaitā par normatīvo aktu pārkāpumiem noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas jomā, tirgus manipulācijām vai iekšējās informācijas izmantošanu, augļošanu, korupciju;

50.1.2. par pārkāpumiem, kas saistīti ar negodprātīgu rīcību, krāpšanu vai finanšu noziegumiem;

50.1.3. par pārkāpumiem nodokļu jomā;

50.1.4. par pārkāpumiem, kas saistīti ar komercdarbību, maksātnespējas procesu, likvidāciju vai patērētāju tiesību aizsardzību;

50.2. jebkura uzraudzības vai kompetentā institūcija konstatējusi citus amatpersonas pārkāpumus iestāžu darbības vai apdrošināšanas jomā vai kādā šo noteikumu

50.1.1. apakšpunktā minētajā jomā;

50.3. uzsākta vai notikusi izmeklēšana par normatīvo aktu neievērošanu un jebkāda tiesībsargājošā, uzraudzības vai kompetentā institūcija amatpersonai piemērojusi sodu. Iestāde ņem vērā arī citu būtisku, ticamu un no drošiem avotiem iegūtu informāciju (piemēram, trauksmes celšanas procedūru ietvaros), kas var ietekmēt amatpersonas reputāciju.

51. Veicot amatpersonas piemērotības novērtēšanu, iestāde ņem vērā amatpersonas iepriekšējo un pašreizējo rīcību profesionālā un komercdarbības jomā, kā arī šīs rīcības potenciālo ietekmi uz reputāciju, godprātību un atbilstību iestādes korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem, tai skaitā:

51.1. informāciju par personas iekļaušanu parādnieku sarakstā (piemēram, nodokļu parādnieku reģistrā) vai negatīvu informāciju kredītu reģistrā;

51.2. amatpersonas īpašumā esošo vai šīs personas vadīto sabiedrību, kurās personai ir vai ir bijusi būtiska līdzdalība, finansiālās darbības rezultātus, īpašu uzmanību pievēršot jebkuriem maksātnespējas un likvidācijas procesiem un tam, vai un kā amatpersona ir veicinājusi situāciju, kuras dēļ sākti šie procesi;

51.3. paziņojumu par fiziskās personas maksātnespēju;

51.4. civilprocesus, administratīvos procesus vai kriminālprocesus, liela apmēra ieguldījumus vai saistības, ciktāl tie var būtiski ietekmēt amatpersonas vai tās īpašumā esošas vai vadītas sabiedrības, tai skaitā tādas sabiedrības, kurā attiecīgajai amatpersonai ir būtiska līdzdalība, finansiālo stabilitāti.

3.2. Padomes un valdes locekļu neatkarība

52. Padomes un valdes locekļu spēja rīkoties neatkarīgi (*independence of mind*) ir noteiktu darbību un personisko īpašību kopums, kas ietver ne tikai spēju aktīvi un neatkarīgi veikt

savus darba pienākumus, bet arī spēju pieņemt pamatotus, izsvērtus un objektīvus lēmumus savā ikdienas darbībā.

53. Neatkarīgs (*being independent*) padomes loceklis ir persona, kurai nav faktiskas vai noteiktu laiku iepriekš nav bijis nekāda veida saiknes ar attiecīgo iestādi un tās padomes un valdes locekļiem, kas varētu ietekmēt attiecīgā padomes locekļa pamatotu, izsvērtu un objektīvu lēmumu pieņemšanu, kā arī samazinātu spēju pieņemt lēmumus patstāvīgi. Padomes loceklis, kurš atzīts par neatkarīgu saskaņā ar Pamatnostādņu 89. punktā noteiktajiem kritērijiem, nav vienlaikus uzskatāms par spējīgu rīkoties neatkarīgi, ja tas neatbilst šo noteikumu 54. punktā minētajiem kritērijiem.

54. Iestāde, novērtējot katra padomes un valdes locekļa spēju rīkoties neatkarīgi, izvērtē tā atbilstību šādiem kritērijiem:

54.1. personai piemīt darba pienākumu izpildei nepieciešamās rakstura iezīmes, tai skaitā:

54.1.1. pārliecība un spēja efektīvi novērtēt un nepieciešamības gadījumā apstrīdēt citu padomes vai valdes locekļu piedāvātos lēmumus;

54.1.2. spēja uzdot jautājumus un veicināt diskusiju iestādes padomes vai valdes sēdēs;

54.1.3. spēja atturēties no neefektīvu kolektīvo lēmumu pieņemšanas (*group think*);

54.2. persona neatrodas interešu konflikta situācijā vai, ja tāda tomēr tiek konstatēta, tad tā tiek pienācīgi un efektīvi pārvaldīta atbilstoši iestādes noteiktajai interešu konflikta situāciju pārvaldīšanas politikai un šāda situācija neietekmē šīs personas spēju objektīvi un neatkarīgi veikt amatam noteiktos darba pienākumus.

55. Iestāde, veicot šo noteikumu 54.1. apakšpunktā minēto darba pienākumu izpildei nepieciešamo rakstura iezīmju izvērtējumu, ņem vērā attiecīgā padomes vai valdes locekļa pašreizējo vai iepriekšējo darba sniegumu, īpaši pašā iestādē.

56. Iestāde, izvērtējot šo noteikumu 54.2. apakšpunktā minētos padomes vai valdes locekļa faktiskos vai potenciālos interešu konfliktus, novērtē to būtiskumu atbilstoši kārtībai, kas noteikta iestādes interešu konflikta situāciju pārvaldīšanas politikā.

57. Iestāde informē Latvijas Banku par identificētu faktisku vai potenciālu padomes vai valdes locekļa interešu konflikta situāciju, kas var ietekmēt attiecīgās personas spēju rīkoties neatkarīgi, kā arī atbilstošiem pasākumiem, kas paredzēti šīs situācijas pārvaldīšanai vai novēršanai.

58. Ja iestādes padomes vai valdes loceklis vienlaikus ir akcionārs, dalībnieks vai cita amata veicējs (darbinieks) iestādē vai jebkurā citā saistītā sabiedrībā vai ir iestādes vai jebkuras citas sabiedrības, kas ietilpst ar iestādi vienā konsolidācijas grupā, klients, šāds statuss pats par sevi nav uzskatāms par neatbilstību spējai rīkoties neatkarīgi, ciktāl tas nav pretrunā ar šo noteikumu 54. punktā minētajiem kritērijiem un ir saskaņā ar normatīvajos aktos par pārvaldības sistēmas izveidi minētajām prasībām attiecībā uz iestādes interešu konflikta situāciju pārvaldīšanas politiku, kā arī citiem atbilstošajiem normatīvajiem aktiem.

59. Iestāde nodrošina pietiekama neatkarīgu padomes locekļu skaita iecelšanu padomē, lai izpildītu normatīvajos aktos par pārvaldības sistēmas izveidi noteiktās prasības.

60. Novērtējot padomes locekļu neatkarības statusu, iestāde izmanto Pamatnostādņu 89. punktā noteiktos kritērijus. Ja uz padomes locekli attiecas viens vai vairāki Pamatnostādņu 89. punktā minētie kritēriji, tas automātiski nenozīmē, ka padomes loceklis nav neatkarīgs, tomēr iestādei ir jāspēj pamatot iemeslus, kādēļ minētajos kritērijos noteiktā

situācija neietekmē padomes locekļa spēju izdarīt objektīvus un izsvērtus spriedumus un pieņemt neatkarīgus lēmumus.

61. Ja attiecīgās iestādes padomes loceklis vienlaikus ir tās akcionārs, dalībnieks vai klients un šīs personas līdzdalība kapitālā vai ar to kā ar klientu noslēgto darījumu kopsumma nepārsniedz apmēru, kas radītu pamatu būtiskam interešu konfliktam, šāds statuss pats par sevi nav uzskatāms par neatbilstību neatkarības kritērijiem, ciktāl tas nav pretrunā ar Pamatnostādņu 89. punktā minētajiem kritērijiem. Attiecīgā iestāde savā interešu konflikta situāciju pārvaldīšanas politikā ietver šajā punktā norādītās situācijas.

3.3. Zināšanas, prasmes un pieredze

62. Novērtējot iestādes amatpersonu zināšanas, prasmes un pieredzi, ņem vērā iestādes darbības veidu, būtību, lielumu un sarežģītību, kā arī attiecīgos amatpersonas darba pienākumus. Zināšanu, prasmju un pieredzes, kas tiek vērtēta valdes loceklim, apjoms un prasības var atšķirties no tām, kas tiek vērtētas padomes loceklim.

63. Iestādes padomes un valdes locekļiem ir jābūt ar pietiekamām zināšanām, prasmēm un pieredzi, kas ietver iestādes darbības un risku stratēģijas pārzināšanu ne tikai atbilstoši saviem individuālajiem amatam noteiktajiem darba pienākumiem, bet arī atbilstoši nepieciešamībai nodrošināt padomes un valdes kolektīvo atbilstību.

64. Iestādes padomes un valdes locekļiem ir jāpārzina iestādes iekšējās kontroles sistēma, sava loma un darba pienākumi šajā sistēmā, kā arī konsolidācijas grupas, kurā ietilpst iestāde, struktūra un iespējamie interešu konflikti gan iestādē, gan konsolidācijas grupā un ir jānodrošina iestādes korporatīvo vērtību un profesionālās rīcības un ētikas standartu ievērošana gan iestādē, gan padomē un valdē.

65. Novērtējot amatpersonu zināšanas, prasmes un pieredzi, ņem vērā gan to lomu, darba pienākumus un attiecīgajam amatam nepieciešamo kvalifikāciju, gan akadēmiskās zināšanas, kas gūtas mācību procesā, gan praktisko profesionālo pieredzi, kas gūta iepriekšējos amatos. Novērtējumā ņem vērā prasmes un zināšanas, kuras amatpersonas ir ieguvušas un izmantojušas praksē savā profesionālajā darbībā.

66. Iestāde, novērtējot amatpersonu prasmes, var izmantot Pamatnostādņu 2. pielikumā minēto uzskaitījumu, ņemot vērā katra individuālā padomes vai valdes locekļa amata lomu un funkcijas.

67. Novērtējot amatpersonu akadēmisko pieredzi, īpaši ņem vērā iegūtās izglītības līmeni un kvalifikāciju, kā arī to, vai tā ir saistīta ar kredītiestāžu un finanšu pakalpojumiem vai citām tādām nozarēm, kas saistītas ar konkrētās iestādes darbības specifiku un veidu. Izglītību finanšu, ekonomikas, tiesību, grāmatvedības un audita, administrēšanas, finanšu sektora uzraudzības, informācijas tehnoloģiju un kvantitatīvo metožu (piemēram, statistikas, ekonometrijas, kvantitatīvo modeļu izveides) jomā uzskata par saistītu ar kredītiestāžu un finanšu pakalpojumiem.

68. Novērtējot padomes vai valdes locekļa zināšanas, prasmes un pieredzi, īpaši ņem vērā teorētisko un praktisko pieredzi, kas saistīta ar:

68.1. finanšu tirgiem;

68.2. iestāžu tiesisko regulējumu un regulējošajām prasībām;

68.3. stratēģisko plānošanu un izpratni par iestādes darbības stratēģiju vai darbības ekonomisko pamatojumu (darbības plānu) un tā izpildi;

68.4. risku pārvaldīšanu (galveno risku veidu apzināšanu, novērtēšanu, uzraudzību, kontroli un samazināšanu, tai skaitā vides, sociālajiem un pārvaldības (*environmental, social and governance*) riskiem un riska faktoriem);

68.5. grāmatvedību, auditu un revīziju;

68.6. veiktajiem pasākumiem kredītiestādes vai citas finanšu iestādes darbības efektivitātes izvērtēšanā, efektīvā pārvaldībā, pārraudzības un kontroles izveidošanā;

68.7. kredītiestādes vai citas finanšu iestādes finanšu informācijas analīzi, būtiskāko jautājumu, kas balstās uz šo informāciju, apzināšanu un atbilstošas kontroles un pasākumu īstenošanu;

68.8. noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas prasībām.

69. Lai novērtētu, vai valdes loceklim ir pietiekama praktiskā un profesionālā pieredze vadošā amatā, novērtēšanā var ņemt vērā arī iesaisti īstermiņa projektos vai pagaidu amatus, tomēr to nevar uzskatīt par pietiekamu pieredzi. Iepriekšējos amatos gūtā praktiskā un profesionālā pieredze jānovērtē, īpašu uzmanību pievēršot:

69.1. vadošā amata veidam, kā arī tā vietai sabiedrības struktūrā;

69.2. nostrādātajam laikam;

69.3. sabiedrības, kurā ieņemts amats, veidam un sarežģītībai, tai skaitā tās organizatoriskajai struktūrai;

69.4. kompetences jomai, lēmumu pieņemšanas pilnvarām un darba pienākumiem;

69.5. tehniskajām zināšanām par sabiedrības, kurā ieņemts amats, darbību un riskiem;

69.6. pakļautībā esošo darbinieku skaitam.

70. Padomes loceklim ir pietiekama pieredze, ja tā ļauj nodrošināt konstruktīvu lēmumu atbilstības izvērtēšanu, kā arī nepieciešamības gadījumā šo lēmumu apstrīdēšanu un efektīvu iestādes valdes, iekšējās kontroles funkciju un citu pārvaldības struktūrvienību pārraudzību. Šī pieredze var būt gūta akadēmiskos, administratīvos vai citos amatos un īstenojot finanšu iestāžu un citu sabiedrību pārvaldību, uzraudzību vai kontroli.

71. Par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas prasību izpildi atbildīgās amatpersonas ir ar labām zināšanām, prasmēm un atbilstošu pieredzi noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas riska noteikšanas un novērtēšanas jomā, tai skaitā pārzina iestādes politikas un procedūras risku pārvaldīšanas jomā, kā arī izprot, cik lielā mērā iestādes uzņēmējdarbības modelis to pakļauj noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas riskam.

3.4. Spēja veltīt pietiekami daudz laika savu darba pienākumu izpildei

72. Iestāde novērtē un uzrauga katra padomes un valdes locekļa spēju veltīt pietiekami daudz laika savu darba pienākumu izpildei (*time commitment*), tai skaitā komiteju ietvaros, ja tādas ir izveidotas, veicot iestādes risku pārvaldības nodrošināšanu un uzraudzību, kā arī īstenojot iestādes darbības un risku stratēģiju. Nozīmīga KPD iestāde papildus izvērtē un uzrauga attiecīgā padomes vai valdes locekļa amata vietu skaita ierobežojuma atbilstību Kredītiestāžu likuma 26.¹ panta un Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 9. panta prasībām, ņemot vērā šo noteikumu pielikumā minētos padomes un valdes locekļa ieņemamo amata vietu kopējā skaita ierobežojumus.

73. Iestādes padomes un valdes loceklim jābūt spējīgam veltīt pietiekami daudz laika savu darba pienākumu izpildei arī paaugstinātas intensitātes darba apstākļos (piemēram, iestādes reorganizācijas gadījumā).

74. Iestāde, izvērtējot padomes vai valdes locekļa spēju veltīt pietiekami daudz laika savu darba pienākumu izpildei, ņem vērā vismaz:

74.1. padomes vai valdes locekļa faktiskās amata vietas finanšu un nefinanšu sabiedrībās, ņemot vērā šo amata vietu iespējamo savstarpējo sasaisti (piemēram, konsolidācijas grupas ietvaros);

74.2. sabiedrības, kurā padomes vai valdes loceklis ieņem vadošu amatu, darbības apjomu, veidu, sarežģītību un specifiku, īpaši, ja minētā sabiedrība nav reģistrēta dalībvalstī;

74.3. darba pienākumu izpildei, kā arī ceļošanai nepieciešamo laiku, lai nodrošinātu darba pienākumu izpildi klātienē;

74.4. iestādes plānoto padomes vai valdes sēžu skaitu;

74.5. padomes vai valdes locekļa amata vietas biedrībās, nodibinājumos un citās organizācijās, kuru darbībai nav peļņas gūšanas rakstura (piemēram, bezpeļņas vai labdarības organizācijās, profesionālās apvienībās);

74.6. jebkuras citas sēdes, kas plānotas padomes vai valdes loceklim ar citām iekšējām vai ārējām ieinteresētajām personām papildus regulārajām plānotajām sēdēm;

74.7. padomes vai valdes locekļa amata specifiku un darba pienākumus (piemēram, izpilddirektora vai priekšsēdētāja statusu un to, vai amata specifika paredz attiecīgajai personai ieņemt citus amatus šo noteikumu 74.1. apakšpunktā minētajās sabiedrībās papildus tās amatam iestādē);

74.8. padomes vai valdes locekļa citu veidu ārējās profesionālās vai politiska rakstura aktivitātes, tai skaitā jebkuras citas funkcijas un būtiskas darbības gan finanšu, gan nefinanšu sektorā Eiropas Savienībā un ārpus tās;

74.9. nepieciešamo apmācību un citu veidu pasākumus, stājoties amatā, vai padomes vai valdes locekļa izvirzīšanu papildu darbam citā amata vietā;

74.10. jebkuras citas aktivitātes un situācijas, kuras būtu uzskatāmas par būtiskām, novērtējot padomes vai valdes locekļa spēju veltīt pietiekami daudz laika savu darba pienākumu izpildei.

75. Nozīmīga KPD iestāde dokumentē ne tikai katra padomes un valdes locekļa amata lomu, darba pienākumus un nepieciešamo profesionālo kvalifikāciju (piemēram, zināšanas, prasmes un pieredzi), bet arī darba pienākumu izpildei nepieciešamo laika patēriņu.

76. Iestāde, kas nav nozīmīga KPD iestāde, var dokumentēt darba pienākumu izpildei nepieciešamo laika patēriņu tikai padomes un valdes dalījumā.

77. Iestāde nodrošina, ka katrs padomes un valdes loceklis ir informēts par paredzamo darba pienākumu izpildei nepieciešamo laika patēriņu.

78. Iestāde uzglabā dokumentāciju, kas iegūta, veicot novērtēšanu par katra padomes un valdes locekļa pietiekamu laika patēriņu savu darba pienākumu izpildei par visu periodu, kurā attiecīgā persona ir iecelta par padomes vai valdes locekli. Iestāde nodrošina, ka minētā dokumentācija tiek atjaunināta katru reizi, kad ir konstatētas kādas izmaiņas, kā arī veic atkārtotu padomes vai valdes locekļa novērtēšanu, ja konstatētas izmaiņas var radīt vai rada pamatu apšaubīt attiecīgā padomes vai valdes locekļa spēju veltīt pietiekami daudz laika savu darba pienākumu izpildei.

3.5. Padomes un valdes locekļu kolektīvās atbildības novērtēšana

79. Iestādes padomes un valdes locekļiem jāspēj kolektīvi pieņemt atbilstošus lēmumus, ņemot vērā iestādes darbības specifiku, veidu un risku stratēģiju, tai skaitā riskus, kurus iestāde vēlas uzņemt.

80. Iestādes padomes locekļu kolektīvo atbildību vērtē atsevišķi no valdes locekļu kolektīvās atbildības.

81. Iestādes padomes locekļiem kolektīvi ir jābūt pietiekamai pieredzei, lai tiktu nodrošināta atbilstoša un konstruktīva pieņemto lēmumu izvērtēšana, kā arī nepieciešamības gadījumā apstrīdēšana un efektīva iestādes valdes, iekšējās kontroles funkciju un citu pārvaldības struktūrvienību pārraudzība.

82. Iestādes valdes locekļiem kolektīvi ir jābūt pietiekamai praktiskajai pieredzei, zināšanām un prasmēm iestādes pārvaldībā.

83. Iestādes padomes un valdes locekļiem kolektīvi ir jābūt pietiekamām zināšanām visās ar iestādes darbību saistītajās jomās. Katram iestādes padomes un valdes loceklim jāspēj motivēti pamatot savu viedokli, kā arī jāspēj efektīvi ietekmēt lēmumu pieņemšanas procesu padomē vai valdē.

84. Iestādes padomei un valdei ir jābūt strukturētai tā, lai nodrošinātu atbilstošu darba pienākumu izpildi. Tas nozīmē, ka padomei un valdei kolektīvi ir nepieciešamā izpratne par attiecīgajām atbildības jomām, kā arī padomes un valdes locekļiem ir nepieciešamās prasmes, lai efektīvi pārvaldītu un pārraudzītu situāciju iestādē, ņemot vērā:

84.1. iestādes darbību un ar to saistītos galvenos riskus, kuriem tā pakļauta;

84.2. katru iestādes darbības jomu;

84.3. galvenās prasmes finanšu jomā, tai skaitā par finanšu tirgiem, maksātspējas jautājumiem, iestādes darbībā izmantotajiem iekšējiem modeļiem, vides, sociālajiem un pārvaldības riskiem un riska faktoriem;

84.4. finanšu grāmatvedību un informācijas atklāšanu;

84.5. risku pārvaldību, darbības atbildību un iekšējo auditu;

84.6. informācijas tehnoloģijas un drošību;

84.7. vietējos, reģionālos un globālos finanšu tirgus, ja tas attiecināms uz iestādes darbības specifiku;

84.8. nacionālo regulējumu;

84.9. administratīvās prasmes un pieredzi;

84.10. spēju veikt stratēģisko plānošanu;

84.11. konsolidācijas un subkonsolidācijas grupā, kurā ietilpst iestāde, īstenotās pārvaldības ietvaru un riskus, kuriem grupas struktūra ir pakļauta.

85. Novērtējot atsevišķa padomes un valdes locekļa atbildību, iestāde novērtē arī padomes un valdes locekļu kolektīvo atbildību, kā arī to, vai specializēto komiteju sastāvs kopumā ir atbilstošs. Iestāde atsevišķi izvērtē, kādas zināšanas, iemaņas un pieredzi padomes un valdes loceklis sniedz padomes un valdes locekļu kolektīvajai atbildībai un vai padomes un valdes kopējais sastāvs atspoguļo pietiekami plašu zināšanu, iemaņu un pieredzes klāstu, lai izprastu iestādes darbības galvenos riskus.

86. Novērtējot padomes un valdes locekļu kolektīvo atbildību, iestāde novērtē, vai iestādes padome un valde ar saviem lēmumiem ir apliecinājusi pietiekamu izpratni par noziedzīgi iegūto līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas risku un to, kā tas ietekmē iestādes darbības, un ir pierādījusi, ka šis risks tiek pienācīgi pārvaldīts, tai skaitā, vajadzības gadījumā iestādei īstenojot korektīvos pasākumus, kas noteikti šo noteikumu 8. nodaļā.

4. Dažādības politika

87. Iestāde izstrādā, dokumentē un realizē politiku dažādības (*diversity*) īstenošanai padomes un valdes sastāvā, lai, ieceļot amatā iestādes padomes un valdes locekļus, tiek veicināta viedokļu, pieredzes un prasmju daudzveidība iestādes padomes un valdes ikdienas darbībā. Iestāde pēc iespējas nodrošina, ka tās padomē un valdē tiek ievērota katra dzimuma pienācīga pārstāvība, kā arī ievēro vienlīdzīgu iespēju principu tās padomes un valdes locekļu atlasē.

88. Iestāde pēc iespējas nodrošina, ka padomes un valdes locekļu dažādība tiek īstenota vismaz attiecībā uz šādiem kritērijiem:

88.1. izglītību un profesionālo pieredzi;

88.2. dzimumu;

88.3. vecumu;

88.4. ģeogrāfisko izcelsmes vietu atsevišķiem padomes un valdes locekļiem, ja iestāde ir starptautiski aktīva sabiedrība un šāds kritērijs nav pretrunā ar citiem normatīvajiem aktiem.

89. Nozīmīga KPD iestāde savā dažādības politikā nodrošina kvantitatīva mērķa ieviešanu attiecībā uz nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvību padomes un valdes sastāvā. Nozīmīgas KPD iestādes izvirzīšanas komiteja lemj par politikām un procedūrām, kas ietver plānoto iestādes rīcību un pasākumus, lai nodrošinātu kvantitatīvā mērķa sasniegšanu attiecībā uz nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvību padomē un valdē, kā arī par korektīvajiem pasākumiem, ja izvirzīšanas komiteja konstatē, ka paredzētajā periodā iepriekš noteiktais mērķis nav sasniegts.

90. Nozīmīga KPD iestāde, sagatavojot gada pārskatu par padomes un valdes sastāvu, dokumentē atbilstību dažādības politikā noteiktajiem mērķiem un uzdevumiem. Ja dažādības politikā noteiktie mērķi nav sasniegti vai uzdevumi nav izpildīti, nozīmīga KPD iestāde dokumentē iemeslus un veicamos korektīvos pasākumus, lai nodrošinātu šo mērķu sasniegšanu un uzdevumu izpildi.

91. Iestādes dažādības politika var paredzēt darbinieku pārstāvniecību padomē vai valdē, kas nodrošina papildu praktisko zināšanu un pieredzes apmaiņu iestādes ikdienas pārvaldībā.

92. Iestāde nodrošina, ka dažādības politikā noteiktie mērķi tiek ņemti vērā, ieceļot amatā jaunu padomes vai valdes locekli, kā arī paaugstinot amatā par iestādes padomes vai valdes locekli citu iestādes darbinieku, un paredz pēc būtības vienādus un kādu dzimumu nediskriminējošus nosacījumus un iespējas visiem jaunajiem amata kandidātiem.

93. Nosakot dažādības politikas mērķus, iestāde ņem vērā dažādības salīdzinošās vērtēšanas rezultātus, ko publicējusi Latvijas Banka, Eiropas Banku iestāde vai citas attiecīgās starptautiskās organizācijas.

5. Padomes un valdes locekļu iecelšana amatā un apmācība

94. Iestāde izstrādā padomes un valdes locekļu iecelšanas amatā procesa un apmācības organizēšanas politiku un procedūras ar mērķi veicināt jauniecelto padomes un valdes locekļu izpratni par iestādes darbību regulējošo normatīvo aktu prasībām, iestādes darbības un risku stratēģiju, darbības veidu un organizāciju, pārvaldības ietvaru, kā arī amatā ieceļamo personu lomu iestādē.

95. Iestāde nodrošina pietiekamus resursus padomes un valdes locekļu iecelšanas amatā procesa īstenošanai un apmācības nodrošināšanai.

96. Iestāde nodrošina, ka amatā ieceltie padomes un valdes locekļi ar visu tiem būtisko darba pienākumu veikšanai nepieciešamo informāciju tiek iepazīstināti ne vēlāk kā mēneša laikā pēc tam, kad tie sāk pildīt savus darba pienākumus, bet apmācība tiek nodrošināta ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc tam, kad tie sāk pildīt savus darba pienākumus.

97. Iestādes padomes un valdes locekļu iecelšanas amatā procesa un apmācības organizēšanas politikā un procedūrās ietver vismaz šādu informāciju:

97.1. apmācības mērķus atsevišķi padomei un valdei, kā arī katram amatam noteikto darba pienākumu izpildei nepieciešamo individuālo zināšanu, pieredzes un prasmju kopumu un plānoto padomes un valdes locekļu dalību iestādes komitejās;

97.2. apmācības nodrošināšanā iesaistīto darbinieku lomu un darba pienākumus, kā arī iestādes plānotos finanšu un darbaspēka resursus, kas atvēlēti apmācības procesam, un plānoto apmācību;

97.3. ja iespējams, tuvākā gada laikā (vai ilgākā periodā) plānotā padomes un valdes locekļu iecelšanas amatā procesa organizāciju;

97.4. informāciju par padomes un valdes locekļiem pieejamiem apmācības veidiem un iespējām saņemt īpašu vai specifisku iekšēju vai ārēju apmācību vai konsultāciju.

98. Iestādes padome vai izvirzīšanas komiteja, ja tāda ir izveidota, izstrādājot padomes un valdes locekļu iecelšanas amatā procesa un apmācības organizēšanas politiku un procedūras, uzklasa un ņem vērā iestādes personālvadības struktūrvienības sniegto viedokli un informāciju, kā arī citu iestādes struktūrvienību sniegto viedokli un informāciju, kura ir būtiska attiecīgās politikas un procedūru izstrādē.

99. Iestāde identificē jomas, kurās padomes un valdes locekļiem individuāli un kolektīvi ir nepieciešama apmācība, ņemot vērā iestādes atbildīgo darbinieku sniegto viedokli.

100. Iestāde nodrošina, ka padomes un valdes locekļu iecelšanas amatā procesa un apmācības organizēšanas politika un procedūras tiek dokumentētas, kā arī vismaz reizi gadā atjauninātas, ņemot vērā būtiskas izmaiņas iestādes darbībā, vismaz par iestādes pārvaldības struktūru, stratēģiskajiem mērķiem, ieviestajiem jaunajiem produktiem vai veiktajām būtiskajām izmaiņām esošajos produktos. Iestāde ne retāk kā reizi gadā pārbauda īstenoto pasākumu un darbību kvalitāti un atbilstību padomes un valdes locekļu iecelšanas amatā procesa un apmācības organizēšanas politikā un procedūrās noteiktajam.

6. Pārvaldības prasības padomes un valdes locekļu novērtēšanai un padomes un valdes veidošanai

101. Iestāde nodrošina, ka tās padomi un valdi veido pietiekams skaits padomes un valdes locekļu, kas atbilst iestādes organizatoriskajai struktūrai, darbības apjomam, veidam, sarežģītībai un specifikai saskaņā ar Komerclikuma un citu pārvaldības jomu regulējošu normatīvo aktu prasībām. Iestāde nodrošina, ka padomes locekļu skaits ir sabalansēts ar valdes locekļu skaitu.

102. Iestāde izstrādā atbilstošu padomes un valdes locekļu amata pēctecības plānošanas procedūru gadījumam, ja no darba pienākumu izpildes jāatceļ vienlaikus visi vai vairāki padomes vai valdes locekļi, kurā ietver dažādu veidu pagaidu risinājumus iestādes lēmumu pieņemšanas procesa nepārtrauktības nodrošināšanai, ņemot vērā šajos noteikumos minētos padomes un valdes locekļu atbilstības nodrošināšanas pamatprincipus.

103. Iestādes padome un izvirzīšanas komiteja, ja tāda ir izveidota, sniedz atbalstu un iesaistās padomes un valdes locekļa amata kandidātu atlasē, sadarbojas ar darbinieku vai struktūrvienību, kas atbildīga par amatpersonu piemērotības novērtēšanu, un:

103.1. izstrādā katras atsevišķās amata vietas lomas un tai nepieciešamo prasmju aprakstu;

103.2. veic pietiekamu zināšanu, prasmju un pieredzes, kas nepieciešama katrai padomes un valdes locekļa amata vietai, izvērtējumu;

103.3. veic izvērtējumu par katra padomes un valdes locekļa sagaidāmo spēju veikt pietiekami daudz laika darba pienākumu izpildei;

103.4. veic izvērtējumu par padomes un valdes locekļu kolektīvo atbilstību dažādības politikā noteiktajiem mērķiem.

104. Iestādes padome un izvirzīšanas komiteja, ja tāda ir izveidota, informē akcionārus par potenciālo amata kandidātu piemērotības novērtēšanas rezultātiem pirms attiecīgās akcionāru sapulces, kurā plānots iecelt amatā vai pārvēlēt amatā padomes vai valdes locekli.

105. Iestāde nodrošina, ka tās akcionāriem ir brīvi pieejama visa padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtēšanā iegūtā informācija un veiktās piemērotības novērtēšanas rezultāti.

7. Padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās atbilstības uzraudzība

106. Iestāde veic padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās atbilstības uzraudzību, kurā izmanto iekšējos vai ārējos resursus, izvērtējot padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās darbības efektivitāti un ņemot vērā visus notikumus, kas veicinājuši atkārtotu padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtēšanu.

107. Padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās darbības efektivitātes novērtēšanā ņem vērā vismaz:

107.1. padomes un valdes locekļu darba efektivitāti, izmantojot ziņošanas rīku un informācijas aprites efektivitāti;

107.2. efektīvas un piesardzīgas iestādes pārvaldības struktūras funkcionēšanu, kas paredz arī iestādes padomes un valdes locekļiem rīkoties iestādes ilgtermiņa interesēs;

107.3. padomes un valdes locekļu spēju ikdienas darbā koncentrēties uz iestādei būtiskākajiem jautājumiem;

107.4. padomes un valdes sēžu biežumu, to apmeklētības līmeni, kā arī atsevišķu padomes un valdes locekļu sēžu darba kārtībā ietvertajiem jautājumiem veltīto laiku;

107.5. jebkuras padomes un valdes izmaiņas, tai skaitā šo izmaiņu ietekmi uz potenciālajiem trūkumiem individuālajā un kolektīvajā atbilstībā, ņemot vērā iestādes darbības specifiku;

107.6. iepriekš noteiktos iestādes padomes un valdes darbības efektivitātes mērķus;

107.7. padomes un valdes locekļu spēju rīkoties neatkarīgi, kā arī atbilstību normatīvo aktu par pārvaldības sistēmas izveidi prasībām attiecībā uz atsevišķas personas vai nelielas personu grupas dominances ierobežojumu padomē un valdē, tai skaitā lēmumu pieņemšanā;

107.8. padomes un valdes atbilstību iestādes dažādības politikā noteiktajiem mērķiem;

107.9. jebkurus citus notikumus vai apstākļus, kas būtiski ietekmē vai var iespējami ietekmēt padomes un valdes locekļu individuālo un kolektīvo atbilstību.

108. Iestāde regulāri, bet ne retāk kā reizi gadā veic padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtēšanu un dokumentē visus trūkumus un ieteikumus, kas fiksēti šajā novērtēšanā. Ja padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās

piemērotības novērtēšana ir veikta biežāk nekā reizi gadā, iestāde dokumentē šādas novērtēšanas iemeslus.

109. Iestāde vismaz reizi gadā veic padomes un valdes locekļu individuālo un kolektīvo zināšanu, prasmju un pieredzes novērtēšanu un tās rezultātus paziņo padomei, kā arī valdei daļā, kas attiecas uz valdi.

110. Iestāde vismaz reizi gadā veic padomes un valdes organizatoriskās struktūras, lieluma, sastāva un darbības efektivitātes novērtēšanu un tās rezultātus paziņo padomei, kā arī valdei daļā, kas attiecas uz valdi.

111. Iestādes valde ņem vērā tās individuālās un kolektīvās piemērotības novērtēšanas rezultātus un nodrošina sniegto ieteikumu īstenošanu. Ja šie ieteikumi netiek īstenoti, tad valde to dokumentē, tai skaitā paskaidro attiecīgo ieteikumu neīstenošanas apstākļus un iemeslus.

112. Iestāde pēc Latvijas Bankas pieprasījuma informē to par ikgadējās padomes un valdes locekļu individuālās un kolektīvās piemērotības novērtēšanas rezultātiem un visos gadījumos informē Latvijas Banku par jebkuras citas saistītas novērtēšanas, kas veikta, ņemot vērā noteiktu būtisku apstākļu vai notikumu iestāšanos, rezultātiem.

8. Korektīvie pasākumi

113. Ja iestāde, veicot sākotnējo piemērotības novērtēšanu, secina, ka persona neatbilst padomes vai valdes locekļa amatam noteiktajām prasībām, iestāde nodrošina, ka šī persona netiek ievēlēta (iecelta) attiecīgajā amatā. Ja šāda persona jau ir ievēlēta (iecelta) amatā vai tas, ka persona neatbilst amatam noteiktajām prasībām, ir atklājies, veicot atkārtoto piemērotības novērtēšanu, iestāde par to informē Latvijas Banku un veic korektīvos pasākumus, lai nodrošinātu padomes vai valdes locekļa atbilstību amatam noteiktajām prasībām vai tā aizstāšanu ar citu personu.

114. Iestāde ne vēlāk kā piecu darbdienu laikā informē Latvijas Banku par jebkuru identificēto padomes vai valdes locekļa individuālo vai kolektīvo neatbilstību amatam noteiktajām prasībām, kas atklāta piemērotības novērtēšanā, kā arī par jebkuriem veiktajiem vai plānotajiem korektīvajiem pasākumiem identificētās neatbilstības novēršanai.

115. Padomes vai valdes locekļa neatbilstība šo noteikumu 3.1. apakšnodaļā minētajiem kritērijiem ir uzskatāma par nenovēršamu neatbilstību.

116. Iestāde, īstenojot šo noteikumu 113. punktā minētos korektīvos pasākumus, izvērtē konkrēto situāciju un padomes vai valdes locekļa neatbilstības amatam noteiktajām prasībām iemeslus. Atbilstoši korektīvie pasākumi, kurus iestāde var veikt attiecībā uz konkrētās personas zināšanām, prasmēm un pieredzi, spēju veltīt pietiekami daudz laika savu darba pienākumu izpildei un neatkarību, ciktāl tas nav pretrunā ar šajos noteikumos minētajiem kritērijiem un principiem, ir padomes vai valdes locekļa darba pienākumu precizēšana vai pārdale starp pārējiem padomes vai valdes locekļiem, padomes vai valdes locekļa aizstāšana, papildu padomes vai valdes locekļa iecelšana amatā, iestādes rīcība interešu konflikta situāciju novēršanai vai pārvaldīšanai un atsevišķu vai visu padomes un valdes locekļu apmācība, lai nodrošinātu pietiekamu padomes un valdes kolektīvo kvalifikāciju un pieredzi.

117. Iestāde nodrošina, ka jebkuras sākotnējā piemērotības novērtēšanā konstatētās padomes vai valdes locekļu individuālās vai kolektīvās neatbilstības amatam noteiktajām prasībām

tiek novērstas, pirms Latvijas Bankai tiek iesniegts iesniegums, lai saņemtu licenci iestādes darbībai, kā arī pirms tiek iesniegts iesniegums, lai saņemtu saskaņojumu padomes vai valdes locekļu iecelšanai amatā vai pārvēlēšanai saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumos noteikto kārtību, kādā iesniedzama informācija un dokumenti iestāžu amatpersonu piemērotības novērtēšanai.

9. Noslēguma jautājums

118. Atzīt par spēku zaudējušiem Finanšu un kapitāla tirgus komisijas 2020. gada 14. jūlija normatīvos noteikumus Nr. 94 "Valdes un padomes locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanas normatīvie noteikumi" (Latvijas Vēstnesis, 2020, Nr. 139).

Informatīva atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām un citiem starptautiskajiem dokumentiem

Noteikumos iekļautas tiesību normas, kas izriet no:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija direktīvas 2013/36/ES par piekļuvi kredītiestāžu darbībai un kredītiestāžu prudenciālo uzraudzību, ar ko groza direktīvu 2002/87/EK un atceļ direktīvas 2006/48/EK un 2006/49/EK;
- 2) Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija direktīvas 2014/65/ES par finanšu instrumentu tirgiem un ar ko groza direktīvu 2002/92/ES un direktīvu 2011/61/ES;
- 3) Eiropas Banku iestādes un Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādes 2021. gada 2. jūlija pamatnostādņēm EBA/PN/2021/06; ESMA35-36-2319 "Pamatnostādnes par vadības struktūras locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanu".

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

Latvijas Bankas prezidents

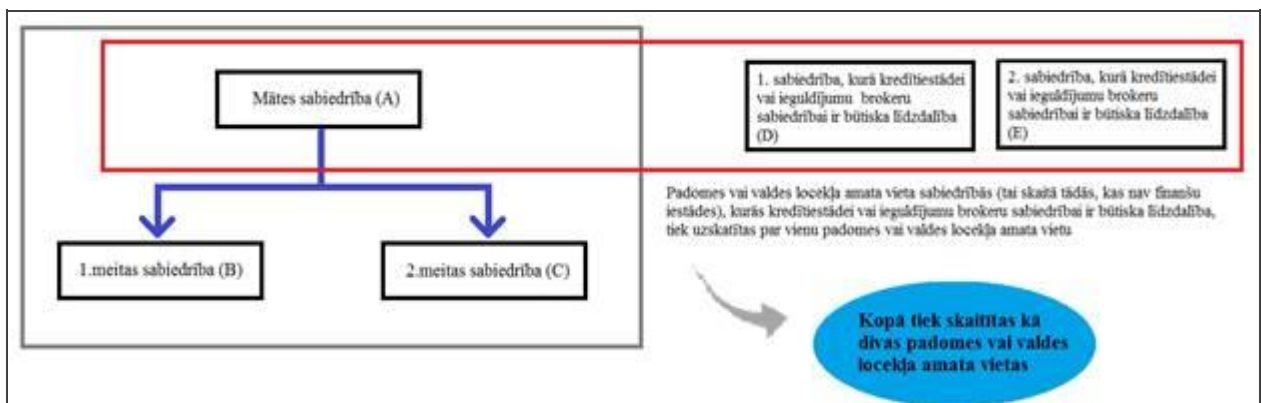
M. Kazāks

Padomes un valdes locekļa ieņemamo amata vietu kopējā skaita ierobežojumi nozīmīgā KPD iestādē

Padomes un valdes locekļa ieņemamo amata vietu kopējā skaita ierobežojumi, kas noteikti Kredītiestāžu likuma 26.¹ pantā un Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 9. pantā, attiecas uz nozīmīgām KPD iestādēm.

Veicot padomes un valdes locekļa amata vietu uzskaiti, Kredītiestāžu likuma 26.¹ panta trešās daļas 1., 2. un 3. punktā un Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 9. panta trešās daļas 1., 2. un 3. punktā ietvertos nosacījumus piemēro atsevišķi, kā norādīts attēlā "Padomes vai valdes locekļa amata vietu uzskaites nosacījumi".

Attēls. Padomes vai valdes locekļa amata vietu uzskaites nosacījumi



1. Par meitas sabiedrību (B un C) ir uzskatāma iestāde, kurā mātes sabiedrībai (A) ir tiesības būtiski ietekmēt meitas sabiedrības vadību jeb īstenot kontroli (vismaz 50 % no kapitāla vai balsstiesībām). Kontroles termiņš un kritēriji izriet no 10. Starptautiskā Finanšu pārskatu standarta.
2. Par saistīto sabiedrību, kas ietilpst grupā, ir uzskatāma iestāde, kurā mātes sabiedrība (A) vai meitas sabiedrība (B un C) īsteno būtisku ietekmi (vismaz 20 % no kapitāla vai balsstiesībām), ja vien netiek pierādīti citi apstākļi, saskaņā ar 28. Starptautisko Grāmatvedības standartu.
3. Mātes sabiedrība (A) un meitas sabiedrība (B un C) var būt attiecīgi finanšu vai nefinanšu iestāde, bet grupas ietvaros vismaz vienai sabiedrībai ir jābūt kredītiestādei Kredītiestāžu likuma izpratnē vai ieguldījumu brokeru sabiedrībai Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma izpratnē.
4. Par sabiedrību, kurā kredītiestādei vai ieguldījumu brokeru sabiedrībai ir būtiska līdzdalība (D un E), ir uzskatāma tāda sabiedrība, kurā mātes sabiedrībai (A) vai meitas sabiedrībai (B un C) pieder vismaz 10 % no kapitāla vai balsstiesībām vai būtiski tiek ietekmēta attiecīgās sabiedrības vadība saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija regulas (ES) Nr. 575/2013 par prudenālažām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm, un ar ko groza regulu (ES) Nr. 648/2012 4. panta pirmās daļas 36. punktu.
5. Sabiedrība, kurā kredītiestādei vai ieguldījumu brokeru sabiedrībai ir būtiska līdzdalība (D un E), var būt gan finanšu, gan nefinanšu iestāde.
6. Sabiedrības, kurās mātes sabiedrībai (A) vai meitas sabiedrībai (B un C) pieder mazāk par 10 % no kapitāla vai balsstiesībām vai būtiski netiek ietekmēta attiecīgās sabiedrības vadība, nav ietveramas šajos amata vietu uzskaites nosacījumos, tas ir, amata vietas tajās tiek skaitītas kā atsevišķas amata vietas.

Ja persona ir valdes vai padomes loceklis sabiedrībā A un sabiedrībā D vai E, tad šādā gadījumā kopā tās tiek skaitītas kā divas atsevišķas padomes vai valdes locekļa amata vietas. Taču, ja persona ir padomes vai valdes loceklis sabiedrībā A, B un C, kas pēc būtības atbilst Kredītiestāžu likuma 26.¹ panta trešās daļas 1. punkta vai Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 9. panta trešās daļas 1. punkta nosacījumiem, tad šādi valdes vai padomes locekļa amati tiek uzskatīti par vienu padomes vai valdes locekļa amata vietu. Savukārt, ja persona ir valdes loceklis sabiedrībā A un padomes loceklis sabiedrībā B vai C, tad tās tiek uzskatītas par divām amata vietām (viena valdes un viena padomes locekļa amata vieta).

Par vienu padomes vai valdes locekļa amata vietu tiek uzskatīta arī padomes vai valdes locekļa amata vieta sabiedrībās, kuras atbilst Kredītiestāžu likuma 26.¹ panta trešās daļas 2. punktā vai Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 9. panta trešās daļas 2. punktā noteiktajam. Šādā gadījumā amata vietu uzskaitē ir identiska ar Kredītiestāžu likuma 26.¹ panta trešās daļas 3. punkta vai Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 9. panta trešās daļas 3. punkta nosacījumiem.

Neatkarīgi no Kredītiestāžu likuma 26.¹ panta un Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 9. panta prasību piemērošanas kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām ir vienlaikus jāizpilda šo noteikumu 3.4. apakšnodaļas prasības par padomes un valdes locekļu spēju veltīt pietiekamu laiku savu darba pienākumu izpildei.

**ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO
PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU**

Latvijas Bankas prezidents

M. Kazāks