

# BESLUITEN

## BESLUIT (EU) 2017/274 VAN DE EUROPESE CENTRALE BANK

van 10 februari 2017

### houdende vaststelling van de beginselen voor feedbackverstrekking aan subcoördinatoren van bevoegde nationale autoriteiten en tot intrekking van Besluit (EU) 2016/3 (ECB/2017/6)

DE RAAD VAN BESTUUR VAN DE EUROPESE CENTRALE BANK,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,

Gezien Verordening (EU) nr. 1024/2013 van de Raad van 15 oktober 2013 waarbij aan de Europese Centrale Bank specifieke taken worden opgedragen betreffende het beleid inzake het prudentieel toezicht op kredietinstellingen <sup>(1)</sup>, en met name artikel 6, leden 1 en 7,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Artikel 6, lid 1, van Verordening (EU) nr. 1024/2013 bepaalt dat de Europese Centrale Bank („ECB”) verantwoordelijk is voor het doeltreffend en samenhangend functioneren van het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme („GTM”). Overweging 79 van die Verordening bepaalt dat sterk gemotiveerd, goed opgeleid en onpartijdig personeel onmisbaar is voor een doeltreffend toezicht.
- (2) Overeenkomstig artikelen 3 tot en met 6 van Verordening (EU) nr. 468/2014 van de Europese Centrale Bank (ECB/2014/17) <sup>(2)</sup> is de ECB verantwoordelijk voor de oprichting en samenstelling van gezamenlijk toezicht houdende teams die zijn samengesteld uit ECB-personeelsleden en personeelsleden van de nationale bevoegde autoriteiten. Een coördinator van een gezamenlijk toezichthoudend team („GTT”), bijgestaan door een of meerdere subcoördinatoren van een nationale bevoegde autoriteit („NBA”), waarborgt de coördinatie van werk binnen het GTT.
- (3) Gezien de belangrijke rol van de NBA-subcoördinatoren bij de coördinatie van de GTT-leden van hun NBA is het noodzakelijk en evenredig een uniform proces in te voeren voor prestatiefeedbackverstrekking aangaande de NBA-subcoördinatoren in GTT's. Deze prestatiefeedback kan mede bijdragen aan de goede werking van GTT's door de gestage prestatieverbetering van de NBA-subcoördinatoren te ondersteunen.
- (4) Alleen de NBA's zijn verantwoordelijk voor de beoordeling van hun personeelsleden en alleen de ECB is verantwoordelijk voor de beoordeling van haar personeelsleden. Desalniettemin kunnen NBA's de overeenkomstig dit besluit verstrekte prestatiefeedback gebruiken bij het management van hun personeelsleden en kan die prestatiefeedback als input dienen voor de NBA-interne beoordelingssystemen, indien relevante nationale wetgeving dat toestaat.
- (5) Feedback inzake de prestatie van NBA-subcoördinatoren werd aanvankelijk gedurende een testperiode verstrekt overeenkomstig de beginselen van Besluit (EU) 2016/3 van de Europese Centrale Bank (ECB/2015/36) <sup>(3)</sup>. Aangezien de testperiode afgelopen is, moet dat besluit in het belang van rechtszekerheid ingetrokken worden.
- (6) Tijdens de testperiode opgedane ervaring heeft uitgewezen dat een prestatiefeedbackregeling voor NBA-subcoördinatoren ertoe kan bijdragen dat de effectieve werking van de GTT's gewaarborgd kan worden. Nadere beoordeling is evenwel vereist. De prestatiefeedbackregeling moet derhalve gedurende een testperiode van nog één jaar gecontinueerd worden. Een daaropvolgende toetsing moet uitwijzen of het nuttig ware om de prestatiefeedbackregeling op een permanentere basis voort te zetten.

<sup>(1)</sup> PB L 287 van 29.10.2013, blz. 63.

<sup>(2)</sup> Verordening (EU) nr. 468/2014 van de Europese Centrale Bank van 16 april 2014 tot vaststelling van een kader voor samenwerking binnen het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme tussen de Europese Centrale Bank en nationale bevoegde autoriteiten en met nationale aangewezen autoriteiten (GTM-kaderverordening) (ECB/2014/17) (PB L 141 van 14.5.2014, blz. 1).

<sup>(3)</sup> Besluit (EU) 2016/3 van de Europese Centrale Bank van 18 november 2015 houdende vaststelling van feedbackverstrekkingbeginselen betreffende prestaties van subcoördinatoren van nationale bevoegde autoriteiten in de gezamenlijk toezichthoudende teams van het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme (ECB/2015/36) (PB L 1 van 5.1.2016, blz. 4).

- (7) De toetsingsbevindingen moeten aan de raad van toezicht gerapporteerd worden. Op basis van de toetsing moet in een bij de Raad van bestuur in te dienen voorstel de al dan niet voortzetting van de prestatiefeedbackregeling voorgesteld worden.
- (8) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming werd overeenkomstig artikel 27 van Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup> geraadpleegd en heeft op 7 april 2015 een advies uitgebracht waarin wordt bevestigd dat prestatiefeedback noodzakelijk is voor het beheer van GTT's, dat de feedbackprestatieregeling goedgekeurd wordt en dat wordt geadviseerd dat de precieze werking van de prestatiefeedbackregeling moet worden vastgelegd in een passend rechtsinstrument,

HEEFT HET VOLGENDE BESLUIT VASTGESTELD:

#### *Artikel 1*

#### **Definities**

Binnen het kader van dit besluit zijn de definities in artikel 2 van Verordening (EU) nr. 1024/2013 en artikel 2 van Verordening (EU) nr. 468/2014 (ECB/2014/17) van toepassing.

#### *Artikel 2*

#### **Prestatiefeedback**

1. GTT-coördinatoren verstrekken prestatiefeedback aan NBA-subcoördinatoren aangaande hun prestatie en hun teamprestatie bij de uitvoering van hun taken en hun doelstellingen binnen het GTT, zulks overeenkomstig bijlage I, en houden rekening met de in bijlage II vastgelegde competenties.
2. Na overleg met de NBA-subcoördinator stellen de GTT-coördinatoren de belangrijkste taken en doelstellingen van de NBA-subcoördinator vast.
3. GTT-coördinatoren verstrekken prestatiefeedback aangaande de feedbackcyclus die op de dag van inwerkingtreding van dit besluit begint en twaalf maanden later eindigt.

#### *Artikel 3*

#### **Toetsing**

Na afloop van de prestatiefeedbackcyclus toetst de ECB in samenwerking met de NBA's de werking van de prestatiefeedbackregeling en rapporteert haar bevindingen aan de raad van toezicht. Het rapport omvat een voorstel over het al dan niet continueren van de prestatiefeedbackregeling.

#### *Artikel 4*

#### **Intrekking**

Bij deze wordt Besluit (EU) 2016/3 (ECB/2015/36) ingetrokken.

<sup>(1)</sup> Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2000 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de communautaire instellingen en organen en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (PB L 8 van 12.1.2001, blz. 1).

*Artikel 5***Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt in werking op 15 februari 2017.

Gedaan te Frankfurt am Main, 10 februari 2017.

*Namens de Raad van bestuur van de ECB*

*De president van de ECB*

Mario DRAGHI

---

*BIJLAGE I***Feedbackverstrekkingbeginselen aangaande de prestaties van subcoördinatoren van nationale bevoegde autoriteiten in gezamenlijktoezichthoudende teams van het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme***Beginsel 1***Prestatiefeedbackreikwijdte**

Op subcoördinatoren van een nationaal bevoegde autoriteit (NBA) in een gezamenlijk toezichthoudend team (GTT) van het gemeenschappelijk toezichtsmechanisme (GTM) is prestatiefeedback van toepassing, mits zij in een GTT voor minstens 25 % van een voltijdse functie werkzaam zijn, zoals bedoeld in het werkgelegenheidskader van de betrokken NBA.

*Beginsel 2***Prestatiefeedbackdoel**

Om de werking van het GTM als geheel te ondersteunen en te verbeteren, beoordeelt de prestatiefeedback de prestatie van de NBA-subcoördinator bij de uitvoering van zijn taak, teneinde zijn inzicht in de GTM-doelstellingen en competenties als NBA-subcoördinator verder te ontwikkelen, aldus bijdragend aan betere prestaties en integratie van GTT's.

*Beginsel 3***Prestatiefeedbackproces**

1. Aan het begin van de prestatiefeedbackcyclus zet de GTT-coördinator na overleg met de NBA-subcoördinator de belangrijkste taken en doelstellingen uiteen voor elke NBA-subcoördinator op wie overeenkomstig beginsel 1 prestatiefeedback van toepassing is. Deze taken en doelstellingen worden in het GTM-feedbackformulier vastgelegd.
2. De GTT-coördinator adviseert elke NBA-subcoördinator en verstrekt hem informele prestatiefeedback gedurende de hele feedbackcyclus. Na afloop van de feedbackcyclus verstrekt de GTT-coördinator iedere NBA-subcoördinator eindcyclusfeedback, zowel mondeling alsook schriftelijk in het GTM-prestatiefeedbackformulier. Voordat het feedbackformulier wordt afgerond, krijgt de subcoördinator de gelegenheid om zijn standpunt en opmerkingen inzake de verstrekte prestatiefeedback formeel te doen vastleggen.
3. De informele en eindcyclusfeedback houden rekening met de belangrijkste taken en doelstellingen van de NBA-subcoördinatoren, met de in bijlage II vastgelegde GTM-competenties en met hun teambijdrage aan de globale GTT-werking.

*Beginsel 4***Toegang tot prestatiefeedback**

1. Op verzoek van de betrokken NBA verkrijgt de betrokken NBA toegang tot de eindcyclusfeedback die de betrokken NBA kan gebruiken voor het faciliteren van haar personeelsbeheer, indien de toepasselijke nationale wetgeving dat toestaat.
2. NBA's kunnen de prestatiefeedback gebruiken als aanvullende input voor hun interne beoordelingssystemen, indien de toepasselijke nationale wetgeving dat toestaat.
3. De NBA's krijgen overeenkomstig artikel 8, onder a), van Verordening (EG) nr. 45/2001 toegang tot prestatiefeedback, waaronder de overdracht ervan.

*Beginsel 5***Bescherming van in de context van de prestatiefeedback verwerkte persoonsgegevens**

1. De ECB verwerkt de prestatiefeedbackgegevens overeenkomstig Verordening (EG) nr. 45/2001.
  2. De prestatiefeedbackgegevens mogen uitsluitend gebruikt worden voor de onder beginselen 2 en 4 beschreven doeleinden en de gegevens worden hoogstens vijf jaar opgeslagen.
-

## BIJLAGE II

**Lijst van competenties die bijzonder relevant zijn voor personeelsleden die in het GTM werkzaam zijn (GTM-competenties)**

**Beroepskennis:** heeft kennis van toezichtbeleid, -methodologieën en -wetgeving, met name in de GTM-context, en tevens van de werking van financiële instellingen; blijft op de hoogte van ontwikkelingen op die gebieden en past de kennis toe op relevante werkgebieden.

**Communicatie:** brengt informatie duidelijk en beknopt over aan groepen of individuen, mondeling of schriftelijk, om er zeker van te zijn dat zij de informatie en de boodschap begrijpen; luistert en antwoordt op gepaste wijze.

**Samenwerking en medewerking:** bouwt duurzame samenwerking in werkrelaties met collega's op en onderhoudt deze om de Europese doelstellingen van het team te realiseren; ontwikkelt en onderhoudt effectieve relaties met anderen om teamwerk aan te moedigen en te ondersteunen; deelt proactief gegevens, informatie en kennis binnen het team.

**Vastberaden doelstellingen realiseren:** voert taken standvastig en vasthoudend uit; streeft naar succesvolle oplossingen door aanpassing van het eigen gedrag om een passende aanpak te vinden voor het realiseren van een succesvol resultaat.

**Beoordelingsvermogen en indringendheid:** analyseert situaties, gegevens en informatie en beoordeelt deze om passende strategieën, plannen en beleid te ontwikkelen; begrijpt verschillende en tegengestelde zienswijzen inzake een aangelegenheid en formuleert deze; wijzigt indien nodig de aanpak vanwege veranderende vereisten van een situatie, bekijkt problemen vanuit een nieuw perspectief en borduurt voort op door anderen voorgestelde denkwijzen of oplossingen; tracht aangelegenheden volledig te begrijpen vooraleer een aanbeveling te doen of een conclusie te trekken, zulks door volledige en exacte informatie te verzamelen, indien nodig; vormt een goed oordeel door respectvol een reeks indringende vragen te stellen en speurt steeds naar mogelijke aangelegenheden en diverse informatie.

**Bewust en toekomstgericht zijn:** kijkt verder dan de eigen rol om voor zich een bredere operationele context te creëren middels een volledig begrip van uiteenlopende functies/gebieden, het zich bewust zijn van uiteenlopende culturele context en zienswijzen en door implicaties van de eigen beslissingen voor anderen te beoordelen; kijkt vooruit naar en anticipeert op toekomstige mogelijkheden en dreigingen; creëert actief mogelijkheden of voorkomt toekomstige issues.

**Objectief, integer en onafhankelijk optreden:** treedt onafhankelijk en objectief op, in het belang van de Unie als geheel, op basis van de professionele GTM-normen; verifieert omstandigheden om een volledige en realistische kijk op een situatie te krijgen; streeft ernaar om vooringenomenheid, vooroordelen of subjectieve oordelen te verminderen of te elimineren, daarbij steunend op verifieerbare gegevens en feiten.

**GTM-teams managen (geldt alleen voor managers):** leidt teams (virtueel/op afstand) en loodst deze richting teamdoelstellingen; coördineert teamactiviteiten grensoverschrijdend door leiding te geven en competenties en diversiteit op de meest effectieve en efficiënte wijze aan te wenden; vermindert ambiguïteit, pakt deze aan, geeft onder onzekere omstandigheden leiding en realiseert resultaten.

---