

BESLUITEN

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 Toezichtmechanisme (ECB/2015/36)

DE RAAD VAN BESTUUR VAN DE EUROPESE CENTRALE BANK,

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 ⁽¹⁾, met name artikel 6, leden 1 en 7,

Overwegende:

- (1) Artikel 6, lid 1 van Verordening (EU) nr. 1024/2013 (hierna de „GTM-verordening”) bepaalt dat de ECB verantwoordelijk is voor het doeltreffend en samenhangend functioneren van het Gemeenschappelijk Toezichtmechanisme (GTM). Overweging 79 van de GTM-verordening bepaalt dat voor een doeltreffend toezicht sterk gemotiveerd, goed opgeleid en onpartijdig personeel onmisbaar is.
- (2) Overeenkomstig artikelen 3 tot en met 6 van Verordening (EU) nr. 468/2014 van de Europese Centrale Bank ⁽²⁾ (hierna de „GTM-kaderverordening”) is de ECB verantwoordelijk voor de oprichting en samenstelling van gezamenlijk toezichthoudende teams (GTT's) die zijn samengesteld uit ECB-personeelsleden en personeelsleden van de nationaal bevoegde autoriteiten (NBA's). Bijgestaan door NBA-subcoördinator(s) zorgt de GTT-coördinator voor de GTT-interne coördinatie van werkzaamheden.
- (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. De GTM-prestatiefeedback draagt mede bij tot de goede werking van GTT's door de gestage prestatieverbetering van de NBA-subcoördinatoren te ondersteunen. De GTM-prestatiefeedback is initieel een tijdelijke praktijktest. Op basis van de praktijktestervaring wordt een uitgebreidere toepassing van het GTM-prestatiefeedbackmechanisme overwogen. Slechts NBA's en de ECB zijn verantwoordelijk voor de prestatiebeoordeling van hun personeelsleden. NBA's mogen de overeenkomstig dit besluit verstrekte feedback gebruiken bij het dagelijkse management van hun personeelsleden en die feedback gebruiken als input voor de NBA-internebeoordelingssystemen indien relevante nationale wetgeving dat toestaat.
- (4) In de wetenschap dat prestatiefeedback noodzakelijk is voor het beheer van GTT's heeft de Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming het GTM-prestatiefeedbackmechanisme goedgekeurd, mits de precieze werking van het prestatiefeedbackmechanisme wordt vastgelegd in een op het gepaste niveau vastgesteld rechtsinstrument,

HEEFT HET VOLGENDE BESLUIT VASTGESTELD:

Artikel 1

Definities

Binnen het kader van dit besluit zijn de in artikel 2 van de GTM-verordening en artikel 2 van de GTM-kaderverordening vastgelegde definities van toepassing.

⁽¹⁾ PB L 287 van 29.10.2013, blz. 63).

⁽²⁾ Verordening (EU) nr. 468/2014 van de Europese Centrale Bank van 16 april 2014 tot vaststelling van een kader voor samenwerking binnen het Gemeenschappelijk Toezichtmechanisme 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).

*Artikel 2***GTM-prestatiefeedback**

1. Onder toepassing van en overeenkomstig de in bijlage I vastgelegde beginselen krijgen NBA-subcoördinatoren in GTT's feedback over hun eigen en de teamprestatie bij de uitvoering van hun taken in het GTT.
2. Na vaststelling van de belangrijkste taken en doelstellingen van de NBA-subcoördinatoren wordt feedback gegeven aangaande de feedbackcyclus die begint op de dag van inwerkingtreding van dit besluit, zoals bedoeld in artikel 3, en eindigt op 29 februari 2016.

*Artikel 3***Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt op 20 november 2015 in werking.

Gedaan te Frankfurt am Main, 18 november 2015.

Voor de Raad van bestuur van de ECB
De president van de ECB
Mario DRAGHI

BIJLAGE I

Feedbackverstrekkingbeginselen aangaande de prestaties van NBA-subcoördinatoren in gezamenlijk toezichthoudende teams van het Gemeenschappelijk Toezichtmechanisme**(GTM-prestatiefeedback)***Beginsel 1***Reikwijdte van de GTM-prestatiefeedback**

Op NBA-subcoördinatoren in GTT's is de GTM-prestatiefeedback van toepassing, mits zij in een GTT voor minstens 25 % van een voltijdse equivalente functie werkzaam zijn, zoals bedoeld in het werkgelegenheidskader van de betrokken NBA.

*Beginsel 2***Doel van de GTM-prestatiefeedback**

Om de werking van het GTM als geheel te waarborgen en te verbeteren, stelt de GTM-prestatiefeedback de prestatie van de NBA-subcoördinatoren bij de uitvoering van hun taken vast en beoordeelt deze om hun inzicht in de gemeenschappelijke GTM-doelstellingen en -competenties verder te ontwikkelen en daardoor de motivatie tussen teamleden te versterken.

*Beginsel 3***GTM-prestatiefeedbackproces voor NBA-subcoördinatoren**

1. Aan het begin van de feedbackcyclus stelt de GTT-coördinator na overleg met de NBA-subcoördinator de onder beginsel 1 bedoelde belangrijkste taken en doelstellingen voor de NBA-subcoördinator vast. De belangrijkste taken en doelstellingen worden in het GTM-feedbackformulier vastgelegd.
2. De GTT-coördinator geeft iedere onder beginsel 1 bedoelde NBA-subcoördinator gedurende de hele feedbackcyclus doorlopend advies en informele feedback. Na afloop van de feedbackcyclus geeft de GTT-coördinator iedere onder beginsel 1 bedoelde NBA-subcoördinator eindcyclusfeedback, zowel mondeling als ook schriftelijk in het GTM-feedbackformulier.
3. De doorlopende feedback en de eindcyclusfeedback houden rekening met de in het GTM-feedbackformulier vastgelegde 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 de GTM-prestatiefeedback**

1. De betrokken NBA kan toegang verkrijgen tot de eindcyclusprestatiefeedback voor NBA-subcoördinatoren in een GTT en die gebruiken om het reguliere management van haar NBA-personeelsleden te vergemakkelijken, indien de toepasselijke nationale wetgeving dat toestaat.
2. NBA's mogen de GTM-prestatiefeedback gebruiken als aanvullende input voor hun interne prestatiebeoordelingssystemen, indien de toepasselijke nationale wetgeving dat toestaat.
3. NBA's verkrijgen toegang tot prestatiefeedback, waaronder de overdracht ervan, overeenkomstig artikel 8, onder a) van Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ 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).

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

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

*BIJLAGE II***LIJST VAN GTM-COMPETENTIES**

Beroepskennis: Heeft kennis van toezichtbeleid, -methodologieën en -wetgeving, met name in de GTM-context, alsook 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: 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, een goed oordeel te vormen door respectvol een reeks indringende vragen te stellen en steeds speurend naar mogelijke aangelegenheden en 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 en bewustzijn 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 hun competenties en diversiteit op de meest effectieve en efficiënte wijze aan te wenden; vermindert ambiguïteit en pakt deze aan en geeft onder onzekere omstandigheden leiding en realiseert aldus resultaten.
