

DECISIONES

DECISIÓN (UE) 2017/274 DEL BANCO CENTRAL EUROPEO

de 10 de febrero de 2017

por la que se establecen los principios aplicables a la evaluación del rendimiento de los subcoordinadores de las autoridades nacionales competentes y se deroga la Decisión (UE) 2016/3 (BCE/2017/6)

EL CONSEJO DE GOBIERNO DEL BANCO CENTRAL EUROPEO,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) n.º 1024/2013 del Consejo, de 15 de octubre de 2013, que encomienda al Banco Central Europeo tareas específicas respecto de políticas relacionadas con la supervisión prudencial de las entidades de crédito ⁽¹⁾, y en particular su artículo 6, apartados 1 y 7,

Considerando lo siguiente:

- (1) Con arreglo al artículo 6, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 1024/2013, el Banco Central Europeo (BCE) responde del funcionamiento eficaz y coherente del Mecanismo Único de Supervisión (MUS), y, según el considerando 79 de dicho reglamento, para llevar a cabo con eficacia la supervisión es indispensable contar con personal imparcial, con la formación adecuada y altamente motivado.
- (2) Conforme a los artículos 3 a 6 del Reglamento (UE) n.º 468/2014 del Banco Central Europeo (BCE/2014/17) ⁽²⁾, el BCE es responsable del establecimiento y la composición de los equipos conjuntos de supervisión (ECS), formados por personal del BCE y de las autoridades nacionales competentes (ANC). Los coordinadores de los ECS, asistidos por los subcoordinadores de las ANC, garantizan la coordinación de la labor de los ECS.
- (3) Dada la importancia de los subcoordinadores de las ANC para la coordinación de los miembros de los ECS de sus ANC, es necesario y proporcionado establecer un procedimiento uniforme de evaluación del rendimiento de los subcoordinadores de las ANC en los ECS. Al contribuir a mejorar continuamente el rendimiento de los subcoordinadores de las ANC, la evaluación de dicho rendimiento puede ayudar a asegurar el buen funcionamiento de los ECS.
- (4) La evaluación del rendimiento de su personal respectivo compete exclusivamente a las ANC y al BCE. No obstante, las ANC pueden utilizar la información suministrada conforme a la presente Decisión en la gestión de su personal, así como incorporarla a sus sistemas internos de evaluación del rendimiento del personal, si ello es conforme con el derecho nacional aplicable.
- (5) La evaluación del rendimiento de los subcoordinadores de las ANC tuvo lugar inicialmente durante un período de prueba regido por los principios de la Decisión (UE) 2016/3 del Banco Central Europeo (BCE/2015/36) ⁽³⁾. Concluido dicho período de prueba, esa decisión debe derogarse en interés de la seguridad jurídica.
- (6) La experiencia adquirida durante el período de prueba indica que disponer de un mecanismo de evaluación del rendimiento de los subcoordinadores de las ANC puede ser útil para asegurar un funcionamiento eficaz de los ECS, aunque se precisa un examen más detenido. Por ello, el mecanismo de evaluación del rendimiento debe someterse a un nuevo período de prueba de un año, concluido el cual, debe examinarse la utilidad de mantener el mecanismo con carácter más permanente.

⁽¹⁾ DO L 287 de 29.10.2013, p. 63.

⁽²⁾ Reglamento (UE) n.º 468/2014 del Banco Central Europeo, de 16 de abril de 2014, por el que se establece el marco de cooperación en el Mecanismo Único de Supervisión entre el Banco Central Europeo y las autoridades nacionales competentes y con las autoridades nacionales designadas (Reglamento Marco del MUS) (BCE/2014/17) (DO L 141 de 14.5.2014, p. 1).

⁽³⁾ Decisión (UE) 2016/3 del Banco Central Europeo, de 18 de noviembre de 2015, por la que se establecen los principios aplicables a la evaluación del rendimiento de los subcoordinadores de las autoridades nacionales competentes en los equipos conjuntos de supervisión del Mecanismo Único de Supervisión (BCE/2015/36) (DO L 1 de 5.1.2016, p. 4).

- (7) Las conclusiones del examen deben presentarse al Consejo de Supervisión. Sobre la base del examen, debe proponerse al Consejo de Gobierno si el mecanismo de evaluación del rendimiento debe mantenerse o no.
- (8) El Supervisor Europeo de Protección de Datos, consultado en virtud del artículo 27 del Reglamento (CE) n.º 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁾, emitió un dictamen el 7 de abril de 2015 en el que reconoce que la evaluación del rendimiento es necesaria para gestionar los ECS, apoya el mecanismo de evaluación, y recomienda adoptar un instrumento jurídico apropiado que regule los detalles de su funcionamiento.

HA ADOPTADO LA PRSENTE DECISIÓN:

Artículo 1

Definiciones

A efectos de la presente Decisión, se aplicarán las definiciones del artículo 2 del Reglamento (UE) n.º 1024/2013 y del artículo 2 del Reglamento (UE) n.º 468/2014 (BCE/2014/17).

Artículo 2

Evaluación del rendimiento de los subcoordinadores de las ANC

1. Los coordinadores de los ECS informarán a los subcoordinadores de las ANC sobre su rendimiento personal y el de su equipo en cuanto al desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos en el ECS correspondiente, con arreglo a los principios del anexo I y teniendo en cuenta las competencias del anexo II.
2. Los coordinadores de los ECS, previa consulta con los subcoordinadores de las ANC, establecerán los objetivos y funciones principales de dichos subcoordinadores.
3. Los coordinadores de los ECS evaluarán el rendimiento de los subcoordinadores de las ANC respecto de un ciclo de evaluación que comienza en la fecha de entrada en vigor de la presente Decisión y termina 12 meses después.

Artículo 3

Examen del mecanismo

Concluido el ciclo de evaluación del rendimiento, el BCE, en colaboración con las ANC, examinará el funcionamiento del mecanismo de evaluación del rendimiento y presentará un informe con sus conclusiones al Consejo de Supervisión. El informe incluirá la propuesta de mantener o no el mecanismo de evaluación del rendimiento.

Artículo 4

Derogación

La presente Decisión deroga la Decisión (UE) 2016/3 (BCE/2015/36).

⁽¹⁾ Reglamento (CE) n.º 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos (DO L 8 de 12.1.2001, p. 1).

*Artículo 5***Entrada en vigor**

La presente Decisión entrará en vigor el 15 de febrero de 2017.

Hecho en Fráncfort del Meno, el 10 de febrero de 2017.

Por el Consejo de Gobierno del BCE

El presidente del BCE

Mario DRAGHI

ANEXO I

Principios aplicables a la evaluación del rendimiento de los subcoordinadores de las autoridades nacionales competentes en los equipos conjuntos de supervisión del mecanismo único de supervisión*Principio 1***Ámbito de aplicación de la evaluación del rendimiento**

Se evaluará el rendimiento de los subcoordinadores de las autoridades nacionales competentes (ANC) en los equipos conjuntos de supervisión (ECS) del Mecanismo Único de Supervisión (MUS) cuyo trabajo en un ECS represente al menos el 25 % de un puesto equivalente a tiempo completo conforme al régimen laboral de la ANC pertinente.

*Principio 2***Objeto de la evaluación del rendimiento**

A fin de apoyar y mejorar el funcionamiento del MUS en su conjunto, se evaluará el rendimiento de los subcoordinadores de las ANC en el desempeño de sus funciones para ayudarlos a comprender mejor los objetivos y competencias del MUS como subcoordinadores de las ANC, y contribuir así a mejorar el rendimiento y la cohesión de los ECS.

*Principio 3***Proceso de evaluación del rendimiento**

1. Al comienzo del ciclo de evaluación del rendimiento, el coordinador del ECS, previa consulta con los subcoordinadores de las ANC, establecerá los objetivos y funciones principales de los subcoordinadores de las ANC cuyo rendimiento deba evaluarse conforme al principio 1. Los objetivos y funciones principales se registrarán en el formulario de evaluación del rendimiento.
2. El coordinador del ECS proporcionará orientación y evaluará con carácter informal durante el ciclo de evaluación a cada subcoordinador de las ANC. Una vez concluido el ciclo de evaluación, el coordinador del ECS presentará a cada subcoordinador de las ANC su evaluación de fin de ciclo, tanto oralmente como por escrito en el formulario de evaluación. Antes de ultimar el formulario, se dará al subcoordinador la oportunidad de registrar formalmente sus opiniones y observaciones acerca de la evaluación recibida.
3. Tanto en la evaluación informal como en la de fin de ciclo se tendrán en cuenta los objetivos y funciones principales de los subcoordinadores de las ANC, las competencias enumeradas en el anexo II, y la contribución de su equipo al funcionamiento general del ECS.

*Principio 4***Acceso a la evaluación del rendimiento**

1. La evaluación de fin de ciclo podrá darse a conocer a la ANC pertinente que la solicite, y esta la podrá utilizar para facilitar la gestión de su personal si el derecho nacional aplicable lo permite.
2. Las ANC podrán optar por utilizar esa evaluación del rendimiento como fuente de información adicional para sus sistemas internos de evaluación del rendimiento, si el derecho nacional aplicable lo permite.
3. Conforme al artículo 8, letra a), del Reglamento (CE) n.º 45/2001, se dará acceso a la evaluación del rendimiento, incluida su transmisión, a las ANC.

*Principio 5***Protección de los datos personales tramitados en el marco de la evaluación del rendimiento**

1. El BCE tramitará los datos de la evaluación del rendimiento con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento (CE) n.º 45/2001.
 2. Los datos de la evaluación del rendimiento se utilizarán exclusivamente para los fines descritos en los principios 2 y 4, y se almacenarán un máximo de cinco años.
-

ANEXO II

Lista de competencias especialmente relevantes para el personal del MUS (competencias del MUS)

Conocimiento profesional: Conocer las políticas, métodos y normas de supervisión, especialmente en el marco del MUS, así como el funcionamiento de las instituciones financieras. Mantenerse al corriente de los cambios en esos campos, y aplicar el conocimiento a las áreas de trabajo pertinentes.

Comunicación: Transmitir la información a grupos o individuos, verbalmente o por escrito, de manera clara y concisa que asegure que entienden la información y el mensaje. Escuchar y responder adecuadamente a otros.

Cooperación y colaboración: Establecer y mantener con los compañeros relaciones de trabajo continuas basadas en la colaboración a fin de alcanzar las metas europeas del equipo. Establecer y mantener relaciones efectivas con otros para estimular y apoyar el trabajo en equipo. Compartir por propia iniciativa datos, información y conocimiento dentro del equipo.

Determinación en la consecución de los objetivos: Desempeñar las funciones con tenacidad y perseverancia, aplicando soluciones con resultados probados pero adaptando la conducta propia para hallar la forma adecuada de lograr un resultado satisfactorio.

Capacidad de juicio e intromisión: Analizar y evaluar situaciones, datos e información a fin de establecer estrategias, planes y políticas adecuadas. Comprender y formular puntos de vista diferentes y opuestos sobre un asunto, en caso necesario, adaptando los métodos según cambien las necesidades de la situación, examinando los problemas desde nuevas perspectivas y desarrollando las ideas o soluciones propuestas por otros. Intentar comprender plenamente una cuestión antes de hacer una recomendación o llegar a una conclusión, recabando toda la información precisa que sea necesaria, formándose un juicio sólido mediante preguntas en forma de intromisión respetuosa, y rastreando permanentemente posibles problemas e informaciones diversas.

Tener amplitud de miras y perspectiva de futuro: Comprender plenamente las distintas funciones o áreas, ser consciente de los diversos contextos y puntos de vista culturales, y valorar los efectos de las decisiones propias en otros, a fin de mirar más allá de la propia función para determinar el contexto más amplio en el que se actúa. Mirar al futuro y prever oportunidades y amenazas, y actuar para crear oportunidades o para evitar futuros problemas.

Actuar objetivamente con integridad e independencia: Actuar con independencia y objetividad en el interés del conjunto de la Unión sobre la base de los estándares profesionales del MUS, verificando las circunstancias a fin de obtener una imagen completa y realista de la situación. Esforzarse por reducir o suprimir la parcialidad, los prejuicios o las evaluaciones subjetivas, basándose para ello en datos y hechos verificables.

Dirigir los equipos del MUS (solo para directivos): Dirigir los equipos (virtuales o remotos) y orientarlos hacia la consecución de los objetivos de los equipos. Coordinar las actividades transfronterizas de los equipos orientándolos y utilizando sus competencias y diversidad del modo más eficiente y eficaz. Trabajar por reducir y abordar la ambigüedad y hallar el modo de dirigir y cumplir los encargos en circunstancias inciertas.
