

**DECISIÓN (UE) 2019/976 DEL BANCO CENTRAL EUROPEO****de 29 de mayo de 2019****por la que se establecen los principios aplicables a la determinación de objetivos y al intercambio de información sobre el rendimiento en los equipos conjuntos de supervisión y se deroga la Decisión (UE) 2017/274 (BCE/2019/14)**

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 <sup>(1)</sup>, en particular el 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) <sup>(2)</sup>, 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 coordinadores de los ECS y de los subcoordinadores de las ANC para la coordinación de la labor de los miembros de los ECS procedentes de las ANC, es necesario y proporcionado establecer un procedimiento uniforme de determinación de objetivos e intercambio de información sobre el rendimiento en los ECS.
- (4) La evaluación del rendimiento de los subcoordinadores de las ANC se efectuó en un período de prueba inicial regido por principios de la Decisión (UE) 2016/3 del Banco Central Europeo (BCE/2015/36) <sup>(3)</sup>, seguido de otro período de prueba conforme a los principios de la Decisión (UE) 2017/274 del Banco Central Europeo (BCE/2017/6) <sup>(4)</sup>. Concluido este segundo período de prueba, debe derogarse la Decisión (UE) 2017/274 (BCE/2017/6) en interés de la seguridad jurídica.
- (5) La experiencia adquirida durante el segundo período de prueba demuestra que disponer de un mecanismo de evaluación del rendimiento en los ECS puede ser útil para asegurar su eficaz funcionamiento y para que en ellos mejore la colaboración y el diálogo y se fomente la confianza y la apertura. Por ello, el mecanismo de evaluación del rendimiento debe mantenerse y aplicarse con regularidad. No obstante, es preciso adoptar una nueva decisión que introduzca ciertos cambios necesarios en dicho mecanismo. Por consiguiente, la presente Decisión debe derogar la Decisión (UE) 2017/274 (BCE/2017/6) y sustituirla.
- (6) La evaluación del rendimiento de su personal respectivo compete exclusivamente a las ANC y al BCE. En la gestión de su personal y si la legislación nacional aplicable lo permite, las ANC pueden utilizar la información suministrada por los coordinadores de los ECS a los subcoordinadores de las ANC conforme a la presente Decisión, y el BCE puede utilizar conforme a ella la información suministrada a los coordinadores de los ECS.

<sup>(1)</sup> DO L 287 de 29.10.2013, p. 63.

<sup>(2)</sup> 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).

<sup>(3)</sup> 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).

<sup>(4)</sup> 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) (DO L 40 de 17.2.2017, p. 72).

- (7) 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 <sup>(5)</sup>, 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 PRESENTE 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*

#### **Determinación de objetivos e intercambio de información sobre el rendimiento**

1. Sin perjuicio de la responsabilidad exclusiva de las ANC como empleadoras de los subcoordinadores de las ANC, los coordinadores de los ECS, previa consulta con los subcoordinadores de las ANC, establecerán los objetivos y funciones principales individuales de dichos subcoordinadores.
2. Los objetivos y competencias de la función de coordinador de ECS se establecen en el marco del proceso del BCE de gestión del rendimiento y desarrollo profesional. A efectos de la evaluación del rendimiento en los ECS, se informará a los subcoordinadores de las ANC de las competencias incluidas en el marco de competencias del BCE <sup>(6)</sup> que sean aplicables a la función de coordinador de ECS.
3. El suministro de información será recíproco: los coordinadores de los ECS informarán a los subcoordinadores de las ANC, y estos informarán a aquellos, con arreglo a los principios establecidos en el anexo I.
4. Los coordinadores de los ECS y los correspondientes subcoordinadores de las ANC suministrarán conjuntamente información a sus ECS sobre el grado de cumplimiento de sus objetivos por los equipos con arreglo a los principios establecidos en el anexo I.
5. Los coordinadores de los ECS y los subcoordinadores de las ANC procurarán suministrar la información en reuniones presenciales.
6. El período de referencia de la determinación de objetivos y de la evaluación del rendimiento será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.
7. Solo podrán acceder a las evaluaciones registradas en el sistema de gestión del proceso de evaluación del rendimiento las personas que cumplan los requisitos de necesidad de acceso establecidos en el Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(7)</sup>. En el registro pertinente de la operación de tratamiento y el aviso de privacidad para las personas cuyos datos sean objeto de tratamiento se establecerán categorías concretas de interesados que deben poder acceder a las evaluaciones.

#### *Artículo 3*

#### **Derogación**

Se deroga por la presente la Decisión (UE) 2017/274 (BCE/2017/6).

<sup>(5)</sup> 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).

<sup>(6)</sup> Véase el documento «The ECB capability framework: the competencies», disponible en inglés en [https://www.ecb.europa.eu/careers/pdf/leadership\\_competencies.en.pdf](https://www.ecb.europa.eu/careers/pdf/leadership_competencies.en.pdf).

<sup>(7)</sup> Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

---

*Artículo 4***Disposiciones finales**

1. La presente Decisión entrará en vigor el tercer día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.
2. Como excepción a lo dispuesto en el artículo 2, apartado 6, el primer período de referencia de la determinación de objetivos y de la evaluación del rendimiento será el comprendido entre la fecha de entrada en vigor de la presente Decisión y el 31 de diciembre de ese año.

Hecho en Fráncfort del Meno, el 29 de mayo de 2019.

*Por el Consejo de Gobierno del BCE*  
*El Presidente del BCE*  
Mario DRAGHI

---

## ANEXO I

**Principios aplicables a la determinación de objetivos y al intercambio de la información sobre el rendimiento en los equipos conjuntos de supervisión del Mecanismo Único de Supervisión***Principio 1***Determinación de objetivos**

1. Sin perjuicio de la responsabilidad exclusiva de las ANC como empleadoras de los subcoordinadores de las ANC, al comienzo de cada período de referencia, o cuando un subcoordinador de una ANC se incorpora a un ECS, el coordinador del ECS, previa consulta con los subcoordinadores de las ANC, establece los objetivos y funciones principales individuales de estos.
2. El coordinador del ECS y los subcoordinadores de las ANC determinan conjuntamente los objetivos del equipo y los comunican anualmente al ECS en una reunión del ECS que tiene lugar al comienzo de cada período de referencia o cuando se crea un nuevo ECS.
3. Los objetivos y funciones acordados para los subcoordinadores de las ANC pueden registrarse en el sistema de gestión del proceso de evaluación del rendimiento.

*Principio 2***Intercambio de información sobre el rendimiento**

1. Al menos una vez al año y, en todo caso, al final del período de referencia, el coordinador del ECS informa de manera presencial a los subcoordinadores de las ANC sobre el grado de cumplimiento por ellos y su equipo de sus objetivos respectivos. Esta evaluación tiene en cuenta las competencias incluidas en el anexo II.
2. Al menos una vez al año y, en todo caso, al final del período de referencia, los subcoordinadores de las ANC informan de manera presencial sobre su labor de coordinación del ECS al coordinador del ECS. Esta evaluación tiene en cuenta las competencias incluidas en el marco de competencias del BCE.
3. La información intercambiada entre el coordinador del ECS y los subcoordinadores de las ANC conforme a los apartados 1 y 2 se registra en el sistema de gestión del proceso de evaluación del rendimiento a petición cursada en el sistema por el receptor de la información.
4. El coordinador del ECS y los subcoordinadores de las ANC informan conjuntamente al ECS sobre el grado de cumplimiento por el equipo de sus objetivos. Esta evaluación se presenta al ECS al menos una vez al año y, en todo caso, al final del período de referencia, en una reunión del ECS.
5. Para garantizar un diálogo permanente, el coordinador del ECS orienta y evalúa de manera continua durante todo el año a cada uno de los subcoordinadores de las ANC.
6. El coordinador del ECS y los subcoordinadores de las ANC orientan y evalúan de manera continua durante todo el año a su equipo.

*Principio 3***Acceso a las evaluaciones registradas en el sistema**

1. El coordinador del ECS y los subcoordinadores de las ANC tienen acceso a las evaluaciones registradas en el sistema de gestión del proceso de evaluación del rendimiento.
2. Puede darse acceso a las evaluaciones registradas en el sistema de gestión del proceso de evaluación del rendimiento a otros empleados del BCE distintos del coordinador del ECS y del administrador del tratamiento de datos, en la medida en que necesiten conocer la información y con sujeción a lo establecido en el Reglamento (UE) 2018/1725.

3. Las evaluaciones de los subcoordinadores de las ANC registradas, en su caso, en el sistema de gestión del proceso de evaluación del rendimiento, se ponen a disposición de las ANC pertinentes que las soliciten, las cuales pueden utilizarlas para lo siguiente:
  - a) facilitar la gestión de su personal, si lo permite la legislación nacional aplicable;
  - b) contribuir a determinar las necesidades de desarrollo profesional, inclusive de formación, de sus subcoordinadores, de acuerdo con la normativa interna de las ANC;
  - c) evaluar el rendimiento de su personal, si lo permite la legislación nacional aplicable.
4. Las ANC pueden acceder a la evaluaciones e incluso transmitirlos a su vez conforme a lo establecido en el artículo 9, apartado 1, letra a), del Reglamento (UE) 2018/1725. Si reciben solicitudes de información y transmiten esta, lo ponen en conocimiento de los subcoordinadores interesados.

*Principio 4*

**Protección de los datos personales tramitados al intercambiar información sobre el rendimiento**

1. El BCE tramita conforme a lo establecido en el Reglamento (UE) 2018/1725 todos los datos personales relacionados con la determinación de objetivos y el intercambio de información sobre su cumplimiento.
  2. Los datos personales relacionados con la determinación de objetivos y el intercambio de información sobre su cumplimiento solo se utilizan a los efectos del principio 3 y pueden almacenarse durante cinco años como máximo.
-

## 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 una manera clara y concisa que asegure que entienden la información y el mensaje. Escuchar y responder adecuadamente a otros.

**Cooperación y colaboración:** Entablar y mantener con los compañeros relaciones de trabajo continuas basadas en la colaboración a fin de que el equipo alcance las metas del MUS en su dimensión europea. Entablar 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, si es necesario, adaptando los métodos a las necesidades de cada caso, 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 para la consecución de sus objetivos. 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.

---