

# Uzrauga gaidas par dažādības praksi kredītiestādes valdē un padomē

## Dokumentā lietotie saīsinājumi

EBA/EBI – Eiropas Banku iestāde

EBA BMK – Eiropas Banku iestādes "Ziņojums par dažādības prakses un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību salīdzinošo novērtējumu 2021" (Report on the benchmarking of diversity practices and the gender pay gap 2021; EBA/REP/2023/07, 07.03.2023.)

ECB – Eiropas Centrālā banka

ECB LSI Assessment – ECB 2021. gadā veiktā tematiskā pārbaude "Internal Governance"

EE – Igaunija

EEA – Eiropas Ekonomikas zona

ES/EU – Eiropas Savienība

FAP noteikumi – "Valdes un padomes locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, piemērotības novērtēšanas normatīvie noteikumi"

IKT – informācijas un komunikācijas tehnoloģijas

IKSINN – "Iekšējās kontroles sistēmas izveides normatīvie noteikumi"

LSI – mazāk nozīmīgās uzraudzītās kredītiestādes

LT – Lietuva

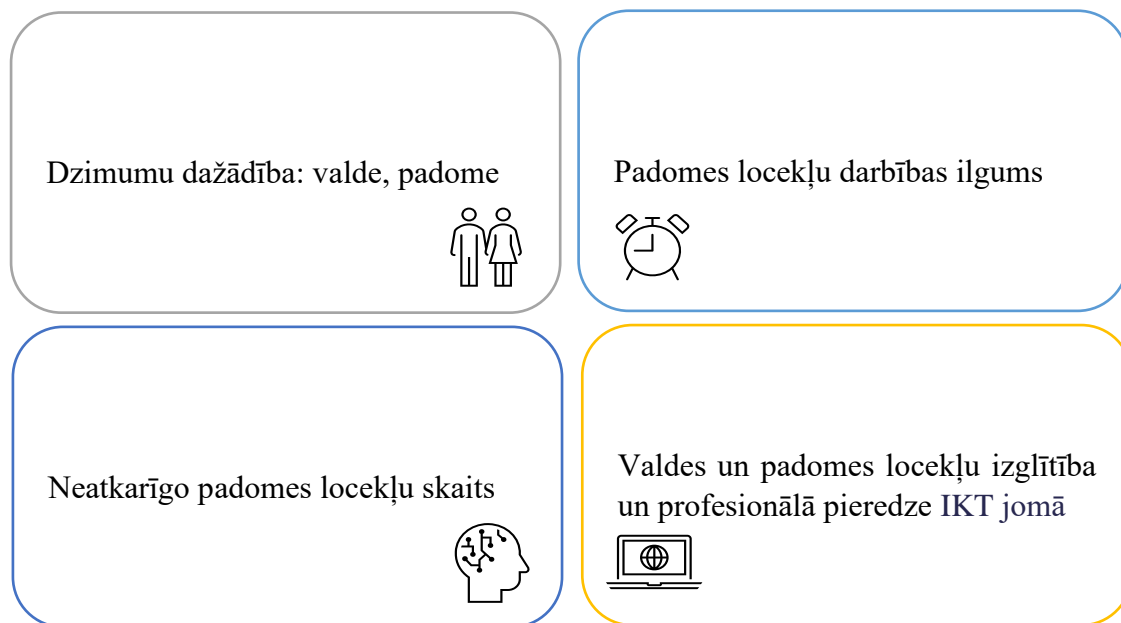
LV – Latvija

SI – nozīmīgās uzraudzītās kredītiestādes

Atbilstoši spēkā esošajam regulējumam katrai kredītiestādei ir pienākums izstrādāt, dokumentēt un realizēt politiku dažādības (diversity) īstenošanai padomes un valdes sastāvā, lai nodrošinātu, ka, ieceļot amatā kredītiestādes padomes un valdes locekļus, tiek veicināta viedokļu, pieredzes un kompetenču daudzveidība kredītiestādes padomes un valdes ikdienas darbībā. Tāpat kredītiestādei pēc iespējas jānodrošina, ka tās vadības struktūrās tiek ievērota dzimumu pienācīga pārstāvība, kā arī tiek ievērots vienlīdzīgu iespēju princips tās vadības struktūru locekļu atlasē.

Dažādības politika ir svarīgs faktors, kas veicina kredītiestādes padomes un valdes darba efektivitāti un kvalitāti. Tā nodrošina, ka lēmumu pieņemšanas procesā tiek ņemti vērā dažādi skatpunkti, atšķirīga pieredze, vērtības un zināšanas. Lai sniegtu atbalstu tirgus dalībniekiem atbilstības pastāvošajām prasībām nodrošināšanā, Latvijas Banka ir apkopojusi informāciju par aktuālo situāciju un labo praksi Latvijas kredītiestāžu sektorā, kā arī sniedz ieteikumus un informē par uzrauga gaidām dažādības politikas īstenošanas jomā.

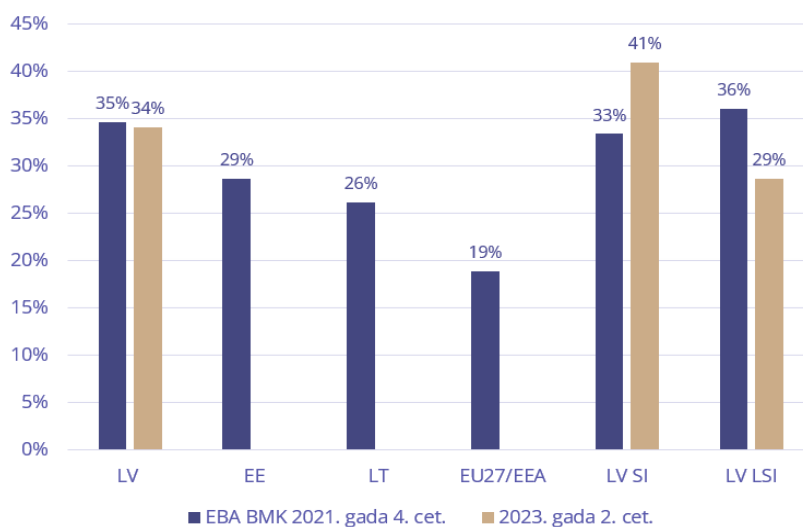
Latvijas Banka ir izvērtējusi dažādības praksi četros aspektos:



## Dzimumu dažādība: valde, padome

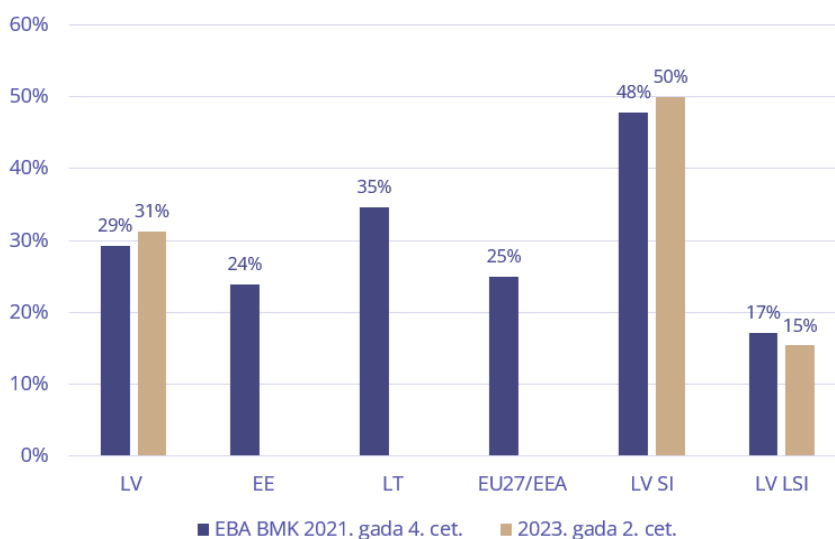
Latvijā vidējais sieviešu īpatsvars valdē ir augstākais Baltijā un pārsniedz arī ES līmeni (vismaz viena sieviete valdes līmenī ir visās kredītiestādēs).

### Mazāk pārstāvētais dzimums valdē



Latvijā vidējais sieviešu īpatsvars padomē pārsniedz ES līmeni, savukārt starp Baltijas valstīm Latvija atrodas pa vidu, bet šo pozitīvo rādītāju veicina SI, jo LSI sieviešu pārstāvība padomē ir būtiski zemāka, nesasniedzot Baltijas valstu un arī ES līmeni.

### Mazāk pārstāvētais dzimums padomē



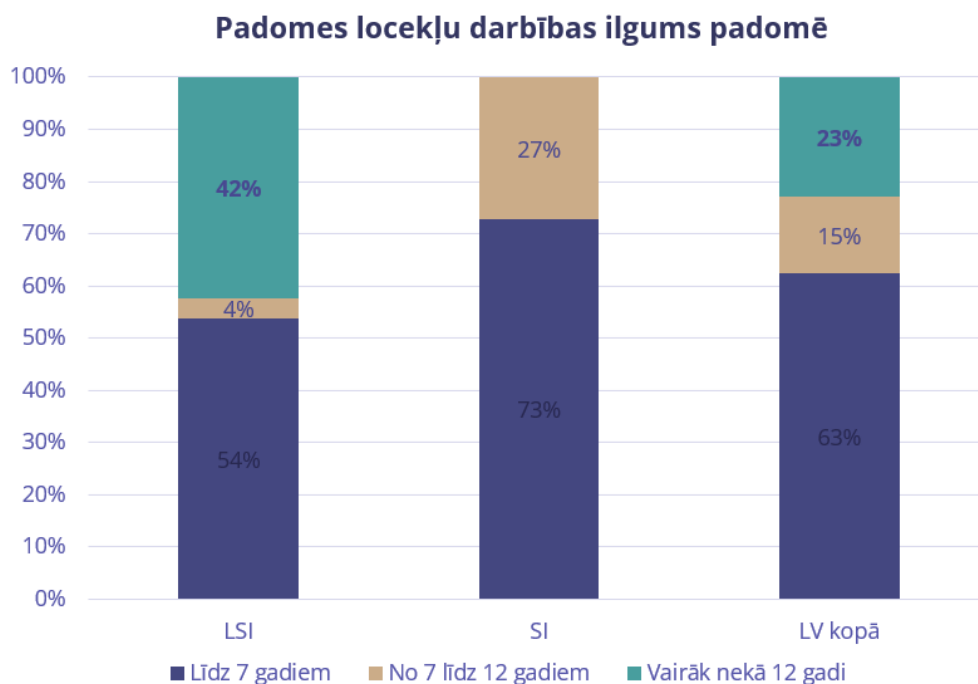
**Uzrauga gaidas:** SI, kā arī kredītiestādēs, kas ir citas sistēmiski nozīmīgas iestādes, mazāk pārstāvētā dzimuma īpatsvars ir vismaz 30 % vai iespējami tuvāks 30 %, bet nepārsniedzot 49 %. Pārējās kredītiestādēs ir vismaz viens mazāk pārstāvētā dzimuma pārstāvis.

Uzrauga gaidas piemērojamas gadījumos, kad valdes vai padomes sastāvā ir konstatējams mazāk pārstāvētais dzimums, un tās neizslēdz iespēju veidot dzimumu līdzsvarotu sastāvu ar vienādu (50 %) dzimumu pārstāvību.

## Padomes locekļu darbības ilgums

LSI ilggadējo padomes locekļu īpatsvara rādītājs ir relatīvi augsts, lai arī pēdējos gados tas ir samazinājies. SI situācija ir labāka un to padomes locekļu īpatsvars, kas amatu ieņem ilgāk par septiņiem gadiem, atbilstoši 2023. gada 2. ceturkšņa datiem ir 27 %. Savukārt kopējais Latvijas kredītiestāžu sektora rādītājs ir 38 %.

LSI būtisku ietekmi rada akcionāru tiešā pārstāvība padomē, turklāt 42 % no šo kredītiestāžu padomes locekļiem ieņem amatu 12 gadus vai pat ilgāk.



Būtisks padomes locekļu ar lielu stāžu īpatsvars var mazināt padomes spēju rīkoties neatkarīgi, kas ietver ne tikai spēju aktīvi un neatkarīgi īstenot savus

amata pienākumus, bet arī spēju pieņemt pamatotus, izsvērtus un objektīvus lēmumus un izdarīt šādus secinājumus savā ikdienas darbībā.

**Uzrauga gaidas:** padomes locekļu darbības ilgums amatā nepārsniedz 12 gadus, kredītiestāde apraksta maksimālo padomes locekļu darbības ilgumu iekšējā pēctecības politikā.

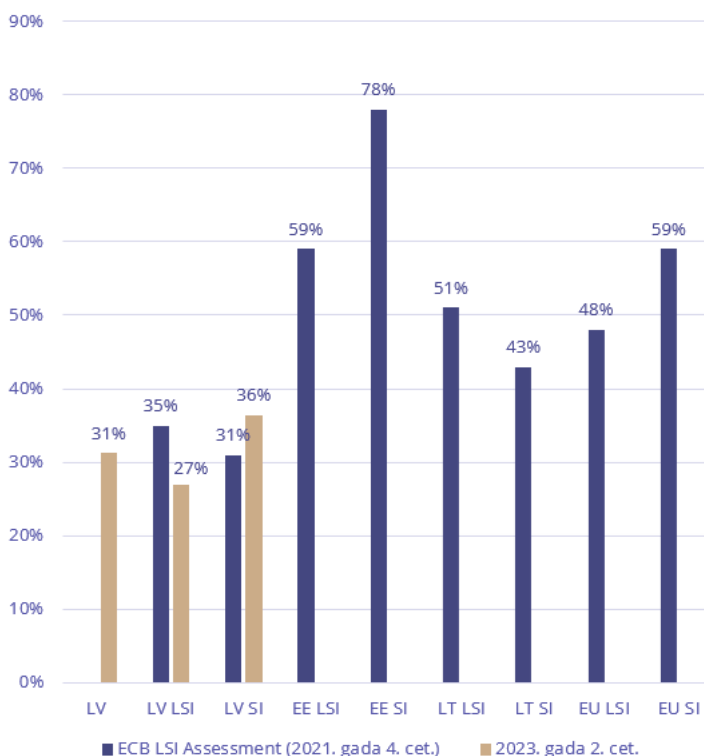
## Neatkarīgo padomes locekļu skaits

IKSINN un FAP noteikumi jau nosaka prasības par neatkarīgo padomes locekļu skaitu:

- LSI, kas nav cita sistēmiski nozīmīga iestāde vai globāli sistēmiski nozīmīga iestāde, izvērtē nepieciešamību nodrošināt padomē vismaz vienu neatkarīgo padomes locekli (IKSINN 58. punkts un FAP noteikumu 56. punkts);
- LSI, kas ir cita sistēmiski nozīmīga iestāde vai globāli sistēmiski nozīmīga iestāde, nodrošina padomē vismaz vienu neatkarīgu padomes locekli un tā dalību risku komitejā un izvirzīšanas komitejā (IKSINN 95. punkts un FAP noteikumu 56.1 punkts);
- SI nodrošina padomē vismaz divus neatkarīgus padomes locekļus un šo locekļu dalību risku komitejā un izvirzīšanas komitejā šo komiteju priekšsēdētāja statusā (IKSINN 96. punkts).

Neatkarīgo padomes locekļu īpatsvars Latvijas kredītiestādēs ir zemākais starp Baltijas valstīm, kā arī ES kopumā.

### Neatkarīgo padomes locekļu īpatsvars



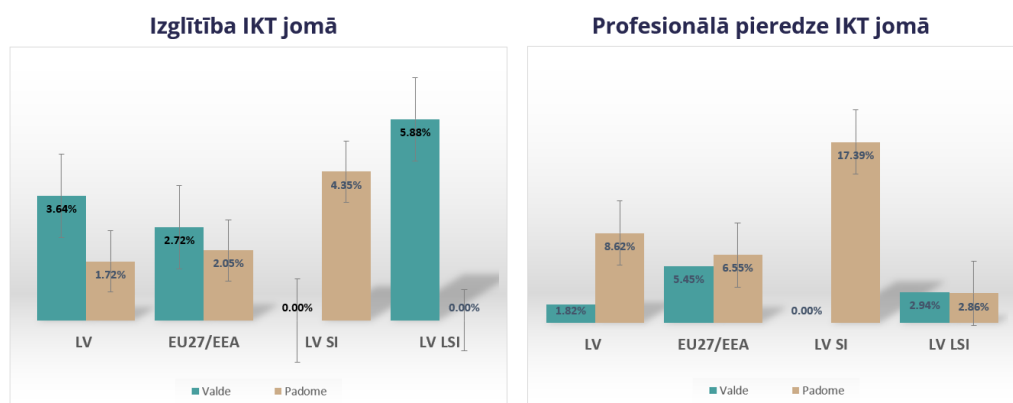
Neatkarīgo padomes locekļu skaita pietiekamība jāvērtē, ņemot vērā proporcionālītātes principu, kas atkarīgs no kredītiestādes lieluma un darbības sarežģītības.

**Uzrauga gaidas:** SI, kā arī kredītiestādes, kas ir citas sistēmiski nozīmīgas iestādes, neatkarīgo padomes locekļu skaitu nodrošina vismaz atbilstoši regulējošajām prasībām. LSI, kas nav citas sistēmiski nozīmīgas iestādes, ieteicams iecelt vismaz vienu neatkarīgo padomes locekli.

Ja kredītiestāde ir biržas sarakstā iekļauta iestāde, kuras finanšu instrumentus atļauts tirgot regulētajā tirgū, tad ieteicams ievērot SI noteiktās prasības attiecībā uz neatkarīgo padomes locekļu iecelšanu, kuras ietvertas EBI pamatnostādņēs.

## Valdes un padomes locekļu izglītība un profesionālā pieredze IKT jomā

Kredītiestādes padomei un valdei ir nozīmīga loma IKT riska pārvaldīšanā. IKT risks ir viens no būtiskākajiem riskiem, un tā ietekme pieaug. Lai nodrošinātu kompetentu lēmumu pieņemšanu IKT jomā, padomes un valdes locekļiem ir nepieciešamas atbilstošas zināšanas un pieredze.



Atbilstoši EBI ziņojumā "Report on the benchmarking of diversity practices and the gender pay gap" ietvertajai informācijai (2021. gada 4. cet.).

**Uzrauga gaidas:** nodrošināt atbilstošu kompetenci IKT jomā gan valdes, gan padomes līmenī, ņemot vērā kredītiestādes sniegto finanšu pakalpojumu digitalizācijas līmeni un IKT riska lielumu, kas ar to saistīts.

## Noderīgas saites

EBI ziņojums "Report on the benchmarking of diversity practices and the gender pay gap 2021":

- ietver kredītiestādes un ieguldījumu brokeru sabiedrības
- tiek sagatavots reizi trijos gados, nosūtot tirgus dalībniekiem informācijas pieprasījumu un iegūstot pieprasītos datus
- pieejams: [EBA diversity benchmarking report 2021](#)
- interaktīvais rīks: [EBA visualisation page](#)

EBI pamatnostādnes "Guidelines on the benchmarking of diversity practices including diversity policies and gender pay gap under Directive 2013/36/EU and Directive (EU) 2019/2034":

- pieejamas: EBA GL on diversity benchmarking
- tiks nodrošināta ieviešana normatīvajos aktos
- pirmais informācijas pieprasījums 2025. gadā par 2024. gada datiem