

EBA/GL/2021/04

---

2021 m. liepos 2 d.

---

# Gairės dėl patikimos atlygio politikos pagal Direktyvą 2013/36/ES

---

# 1. Atitikties ir atskaitomybės prievolės

---

## Šių gairių statusas

1. Šiame dokumente pateiktos pagal Reglamento (ES) Nr. 1093/2010<sup>1</sup> 16 straipsnį parengtos gairės. Pagal Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 16 straipsnio 3 dalį kompetentingos institucijos ir finansų įstaigos turi dėti visas pastangas siekdamos laikytis šių gairių.
2. Gairėse išdėstoma EBI nuomonė dėl tinkamos priežiūros praktikos Europos finansų priežiūros institucijų sistemoje arba dėl to, kaip Sąjungos teisė turėtų būti taikoma tam tikroje srityje. Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 4 straipsnio 2 dalyje apibrėžtos kompetentingos institucijos, kurioms taikomos šios gairės, turėtų jų laikytis ir atitinkamai jas įtraukti į savo praktiką (pvz., iš dalies pakeisti savo teisinę sistemą arba priežiūros procesus), įskaitant tuos atvejus, kai gairės yra visų pirma skiriamos įstaigoms.

## Pranešimo reikalavimai

3. Pagal Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 16 straipsnio 3 dalį kompetentingos institucijos ne vėliau kaip (29.12.2021) privalo EBI pranešti, ar laikosi arba ketina laikytis šių gairių, arba nurodyti nesilaikymo priežastis. Jeigu kompetentingos institucijos iki šio termino nepateiks jokio pranešimo, EBI laikys, kad jos rekomendacijų nesilaiko. Pranešimus reikia siųsti užpildžius EBI interneto svetainėje pateiktą formą ir įrašius nuorodą „EBA/GL/2021/04“. Pranešimus turėtų teikti asmenys, turintys įgaliojimus pranešti apie gairių laikymąsi savo kompetentingų institucijų vardu. Apie visus gairių laikymosi pasikeitimus taip pat būtina pranešti EBI.
4. Pranešimai bus skelbiami EBI interneto svetainėje pagal 16 straipsnio 3 dalį.

---

<sup>1</sup> 2010 m. lapkričio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1093/2010, kuriuo įsteigiama Europos priežiūros institucija (Europos bankininkystės institucija), iš dalies keičiamas Sprendimas Nr. 716/2009/EB ir panaikinamas Komisijos sprendimas 2009/78/EB (OL L 331, 2010 12 15, p. 12).

## 2. Dalykas, taikymo sritis ir apibrėžtys

---

### Dalykas

5. Šiose gairėse, remiantis Direktyvos 2013/36/ES<sup>2</sup> 74 straipsnio 3 dalimi ir 75 straipsnio 2 dalimi, sukonkretinama patikima ir lyčių požiūriu neutrali atlygio politika, kurią įstaigos ir investicinės įmonės, kurioms galioja Direktyvos 2013/36/ES VII antraštinė dalis taikant Reglamento 2019/2033/ES 1 straipsnio 2 ir 5 dalis, turėtų parengti dėl visų savo darbuotojų ir darbuotojų, kurių profesinė veikla daro reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui pagal Direktyvos 92–95 straipsnius (nustatytieji darbuotojai), įskaitant darbuotojus ir nustatytuosius darbuotojus individualiu ir konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu, kaip nustatyta 9 dalyje.
6. Įstaigos šių gairių nuostatas, susijusias su nustatytaisiais darbuotojais, savo iniciatyva gali taikyti visiems darbuotojams individualiu ir konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu.

### Kam skirtos gairės?

7. Šios gairės yra skirtos kompetentingoms institucijoms, apibrėžtoms Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 4 straipsnio 2 dalies i punkte, ir finansų įstaigoms, apibrėžtoms Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 4 straipsnio 1 dalyje, kurios yra arba įstaigos, apibrėžtos Direktyvos 2013/36/ES 3 straipsnio 1 dalies 3 punkte, arba investicinės įmonės, kurioms galioja Direktyvos 2013/36/ES VII antraštinė dalis taikant Reglamento 2019/2033/ES 1 straipsnio 2 ir 5 dalis. Kiekviena nuoroda į įstaigas turėtų būti suprantama kaip apimanti tokias investicines įmones.

### Taikymo sritis

8. Šios gairės įstaigoms taikomos individualiu ir konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu, laikantis Direktyvos 2013/36/ES 2 ir 109 straipsniuose nustatyto taikymo lygio.
9. Laikydamosi Direktyvos 2013/36/ES VII antraštinės dalies 2 skyriaus II skirsnio reikalavimų pagal šios direktyvos 109 straipsnį konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu, patronuojančiosios įmonės ir patronuojamosios įmonės, kurioms taikoma Direktyva 2013/36/ES, turėtų užtikrinti, kad jų patronuojamosios įmonės, kurioms netaikoma ši direktyva ir kurioms galioja prudencinis konsolidavimas, įgyvendintų ir laikytųsi Direktyvoje ir šiose gairėse nustatytų taisyklių, procesų ir mechanizmų, įskaitant:
  - (a) bet kurią patronuojamąją įmonę ir jos darbuotojus (įskaitant nustatytuosius darbuotojus), kai ši įmonė įsteigta Sąjungoje ir jai netaikomi konkretūs atlygio reikalavimai pagal kitas Sąjungos teisės aktuose nustatytas priemones;

---

<sup>2</sup> 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2013/36/ES dėl galimybės verstis kredito įstaigų veikla ir dėl riziką ribojančios kredito įstaigų ir investicinių įmonių priežiūros, kuria iš dalies keičiama Direktyva 2002/87/EB ir panaikinamos direktyvos 2006/48/EB bei 2006/49/EB (OL L 176, 2013 6 27, p. 338).

- (b) bet kurią patronuojamąją įmonę ir jos darbuotojus (įskaitant nustatytuosius darbuotojus), kai ši įmonė įsteigta trečiojoje šalyje ir jai nebūtų taikomi konkretūs atlygio reikalavimai pagal kitus Sąjungos teisės aktus, kurie galiotų, jei ji būtų įsisteigusi Sąjungoje, išskyrus atvejus, kai reikalavimų taikymas yra neteisėtas pagal trečiosios šalies, kurioje yra įsisteigusi patronuojamoji įmonė, įstatymus;
- (c) bet kurią patronuojamąją įmonę ir jos darbuotojus (įskaitant nustatytuosius darbuotojus), kai šiai įmonei taikomi konkretūs atlygio reikalavimai pagal kitas Sąjungos teisės aktuose nustatytas priemones arba tokie reikalavimai būtų taikomi, jeigu ši įmonė būtų įsisteigusi Sąjungoje, atsižvelgiant į lyčių atžvilgiu neutralią atlygio politiką pagal Direktyvos 2013/36/ES 74 straipsnį, tačiau netaikant atlygio reikalavimų pagal Direktyvos 2013/36/ES 92, 94 ir 95 straipsnius ir susijusias gaires;
- (d) bet kurią patronuojamąją įmonę ir jos darbuotojus (įskaitant nustatytuosius darbuotojus), jeigu konsoliduotosios įmonės valstybė narė remiasi KRD 109 straipsnio 6 dalyje nustatyta diskrecija, įskaitant platesnę tos valstybės narės nustatytą taikymo sritį, ir
- (e) konsoliduojančiosios įmonės arba bet kurios a–e punktuose nurodytos įmonės filialus ir jų darbuotojus (įskaitant nustatytuosius darbuotojus), kai šie filialai įsteigti trečiojoje šalyje.
10. Išimtis dėl 92, 94 ir 95 straipsniuose nustatytų reikalavimų netaikymo, kaip išsamiau apibūdinta 9 dalies c punkte, netaikoma atskiriems patronuojamosios įmonės, kuri yra turto valdymo bendrovė, arba įmonė, teikianti investavimo paslaugas ir vykdanči veiklą, išvardytas Direktyvos 2014/65/ES 1 priedo A skirsnio 2, 3, 4, 6 ir 7 punktuose, darbuotojams, kai šiems darbuotojams suteikti įgaliojimai vykdyti profesinę veiklą, turinčią tiesioginį reikšmingą poveikį grupės įstaigų rizikos pobūdžiui arba verslui.

## Apibrėžtys

11. Direktyvoje 2013/36/ES ir Reglamente (ES) Nr. 575/2013 vartojamos ir apibrėžtos sąvokos šiose gairėse turi tokią pačią reikšmę. Kitos šiose gairėse vartojamos sąvokos apibrėžiamos taip:

Akcininkai	asmenys, kuriems priklauso įstaigos akcijos arba, priklausomai nuo įstaigos teisinės formos, kiti įstaigos savininkai arba nariai.
Atidėjimo laikotarpis	laikotarpis nuo kintamojo atlygio skyrimo iki teisės į jį suteikimo, kuriuo darbuotojas nėra teisinis skirto atlygio savininkas.
Atlygis	visų formų fiksuotas ir kintamas atlygis; prie jo priskiriamos išmokos ir piniginė arba nepiniginė nauda, kuri įstaigos arba įstaigos vardu yra tiesiogiai skiriama darbuotojams mainais už darbuotojų teikiamas profesines paslaugas, valdytojo pelno dalis

	(angl. <i>carried interest</i> ), apibrėžta Direktyvos 2011/61/ES <sup>3</sup> 4 straipsnio 1 dalies d punkte, ir kitos išmokos, atliktos naudojantis tokiais metodais ir priemonėmis, kurie, jei nebūtų laikomi atlygiu, padėtų išvengti Direktyvos 2013/36/ES <sup>4</sup> reikalavimų dėl atlygio.
Darbuotojai	visi įstaigos ir jos patronuojamųjų įmonių, įskaitant 9 dalyje nurodytas įmones, darbuotojai ir visi atitinkamų valdymo funkciją ir priežiūros funkciją vykdančio valdymo organų nariai.
Darbuotojo išlaikymo priemoka	kintamasis atlygis, skiriamas su sąlyga, kad darbuotojas liks įstaigoje iš anksto apibrėžtą laikotarpį.
Fiksuotasis atlygis	išmokos arba nauda darbuotojams, atitinkančios 7 skirsnyje išdėstytas skyrimo sąlygas.
Įprasti darbo sąlygų paketai	papildomos atlygio dalys, kurias gali gauti didelė dalis darbuotojų arba konkrečias funkcijas vykdančios pagal iš anksto apibrėžtus atrankos kriterijus nustatyti darbuotojai, įskaitant, pavyzdžiui, sveikatos priežiūrą, vaikų priežiūros galimybes arba proporcingas reguliarias pensijų įmokas, mokamos papildomai prie privalomųjų įmokų, bei kelionių išmokas.
Iš anksto mokamos išmokos	iš karto, kai pasibaigia prieskaitos laikotarpis, sumokamos, neatidedamos išmokos.
Išaitinės išmokos	įstaigos arba jos patronuojamųjų įmonių išmokos darbuotojams, susijusios su sutarties nutraukimu anksčiau termino, t. y. terminuotų sutarčių atveju, nutraukus iki sutarties galiojimo pabaigos ir neterminuotų sutarčių atveju – iki sutartyje arba įstatyme nustatyto pensinio amžiaus.
Kintamasis atlygis	visas atlygis, kuris nėra fiksuotas.
Konsoliduojančioji įstaiga	įstaiga, iš kurios reikalaujama, remiantis konsoliduota arba iš dalies konsoliduota būkle, laikytis prudencinių reikalavimų pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 pirmos dalies II antraštinės dalies 2 skyrių ir Direktyvos 2013/36/ES 109 straipsnį.
Neatnaujinamas daugiamečių prieskaitos laikotarpis	daugiamečių prieskaitos laikotarpis, kuris nepersidengia su kitais daugiamečiais prieskaitos laikotarpiais.
Nepakankamai atstovaujama lytis	reiškia mažiau atstovaujamą vyriškąją arba moteriškąją lytį.
Nustatytieji darbuotojai	darbuotojai, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį įstaigos individualiam arba grupės rizikos pobūdžiui pagal Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 3 dalyje nustatytus kriterijus, Komisijos deleguotąjį reglamentą, priimtą remiantis šios direktyvos (RTS dėl nustatytųjų darbuotojų) 94 straipsnio 2 dalies paskutinėje pastraipoje numatytais įgaliojimais, ir, kai tinkama, papildomi įstaigos apibrėžti kriterijai, siekiant užtikrinti visapusišką darbuotojų, kurių profesinė veikla daro reikšmingą poveikį rizikos pobūdžiui, nustatymą.

<sup>3</sup> 2011 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/61/ES dėl alternatyvaus investavimo fondų valdytojų, kuria iš dalies keičiami direktyvos 2003/41/EB ir 2009/65/EB bei reglamentai (EB) Nr. 1060/2009 ir (ES) Nr. 1095/2010 (AIFVD).

<sup>4</sup> Dėl vengimo žr. šių gairių 10.2 skirsnį.

Priemokų fondas	jstaigos arba jstaigos verslo padalinio lygmeniu nustatyta maksimali kintamojo atlygio suma, kurią galima skirti per atlygio skyrimo procesą.
Priemonės	finansinės priemonės arba kitos sutartys, priklausančios vienai iš dviejų Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkte nurodytų kategorijų.
Prieskaitos laikotarpis	laikotarpis, kuriuo vertinami ir skaičiuojami veiklos rezultatai, siekiant nustatyti, kokį kintamąjį atlygį skirti.
Rizikos ribojimu pagrįstas konsolidavimas	Direktyvoje 2013/36/ES ir Reglamente (ES) Nr. 575/2013 nustatytų rizikos ribojimo taisyklių taikymas konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 1 dalies 2 antraštinės dalies 2 skyrių <sup>5</sup> .
Skyrimas	kintamojo atlygio skyrimas už tam tikrą prieskaitos laikotarpį, nepriklausomai nuo faktinio laiko momento, kada skirta suma sumokama.
Su akcijomis susijusios priemonės	priemonės, kurių vertė pagrįsta akcijų verte ir yra nustatoma kaip atskaitos tašką naudojant akcijų vertę, pvz., teisės į akcijų vertės padidėjimą, tam tikrų rūšių sintetinės akcijos.
Sumažinimas	tvarka, pagal kurią jstaigai leidžiama sumažinti viso atidėtojo kintamojo atlygio arba jo dalies vertę, remiantis <i>ex post</i> koregavimu pagal riziką, prieš suteikiant teisę į šį atlygį.
Susigrąžinimas	tvarka, pagal kurią darbuotojas tam tikromis sąlygomis turi grąžinti jstaigai nuosavybės teisę į kurią nors praeityje sumokėtą kintamojo atlygio sumą arba kintamojo atlygio sumas, į kurias teisė jau suteikta.
Svarbios jstaigos	Direktyvos 2013/36/ES 131 straipsnyje nurodytos jstaigos (pasaulinės sisteminės svarbos jstaigos (angl. G-SII) arba kitos sisteminės svarbos jstaigos (angl. O-SII)) ir, atitinkamai atvejais, kitos kompetentingos institucijos arba nacionalinės teisės aktuose nurodytos jstaigos, remiantis jstaigos dydžio, vidaus organizacinės struktūros, veiklos pobūdžio, masto ir sudėtingumo vertinimu.
Teisės suteikimas	rezultatas, reiškiantis, kad darbuotojas tampa teisiniu skirto kintamojo atlygio savininku, nepriklausomai nuo to, kokia priemonė naudojama jam sumokėti, arba to, ar išmokai taikomi papildomi užlaikymo laikotarpiai arba lėšų susigrąžinimo tvarka.
Užlaikymo laikotarpis	laikotarpis nuo teisės į priemones, kurios skirtos kaip kintamasis atlygis, suteikimo, kuriuo šių priemonių negalima parduoti arba šiomis priemonėmis negalima pasinaudoti.
Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas	vyrų ir moterų vidutinio bruto valandinio atlygio skirtumas, išreikštas vyrų vidutinio bruto valandinio atlygio procentine dalimi.

<sup>5</sup>Taip pat žr. RTS dėl prudencinio konsolidavimo:

[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf).

## 3. Įgyvendinimas

---

### Taikymo terminas

12. Šios gairės taikomos nuo 2021 m. gruodžio 31 d.

### Panaikinimas

13. 2015 m. gruodžio 22 d. paskelbtos EBA/GL/2015/22 atlygio politikos ir praktikos gairės panaikinamos nuo 2021 m. gruodžio 31 d.

## 4. Gairės

---

### I antraštinė dalis. Atlygio politika

#### 1. Visų darbuotojų atlygio politika

14. Direktyvos 2013/36/ES 74 straipsnyje reikalaujama, kad įstaigose būtų nustatyta visų darbuotojų atlygio politika. Visų darbuotojų atlygio politika turėtų atitikti Direktyvoje 2013/36/ES 92 ir 94 straipsniuose ir šiose gairėse nustatytus principus, atsižvelgiant į I priedo reikalavimų struktūrą<sup>6</sup>. Visų darbuotojų atlygio politika lyčių atžvilgiu turėtų būti neutrali, t. y. darbuotojams, nepriklausomai nuo jų lyties, turėtų būti mokamas vienodas atlygis už vienodą darbą arba vienodos vertės darbą, laikantis Direktyvos 2013/36/ES 3 straipsnio 1 dalies 65 punkto ir SESV 157 straipsnio.
15. Atlygio politikoje turėtų būti nurodytos visos atlygio dalys, taip pat nustatyta pensijų politika, įskaitant, jei tai svarbu, ankstyvo išėjimo į pensiją sistemą. Atlygio politikoje taip pat turėtų būti nustatyta sistema, pagal kurią kiti asmenys (pvz., priklausomi agentai) veikia įstaigos vardu, užtikrinant, kad mokamomis išmokomis niekaip nebūtų skatinama prisiimti pernelyg didelę riziką arba produktus parduoti nesąžiningai. Visos įstaigos turėtų apsvarstyti, kuriuos atlygio politikos reikalavimus dėl nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnį reikėtų įtraukti į visų darbuotojų atlygio politiką.
16. Įstaigos visų darbuotojų atlygio politika turėti derėti su įstaigos verslo ir rizikos strategijos tikslais, įskaitant aplinkosaugos, socialinius ir valdymo (ESG<sup>7</sup>) su rizika susijusius tikslus, organizacijos kultūra ir vertybėmis, rizikos kultūra, be kita ko, tiek, kiek ji susijusi su ilgalaikiais interesais ir priemonėmis, kurios taikomos interesų konfliktams išvengti, taip pat ja neturėtų būti skatinama prisiimti pernelyg didelę riziką. Atnaujinant atlygio politiką, reikėtų atsižvelgti į šių tikslų ir priemonių pokyčius. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad atlygio praktika būtų suderinta su bendra jų norima prisiimti rizika, atsižvelgiant į visą riziką, įskaitant riziką reputacijai ir dėl nesąžiningo produktų pardavimo kylančią riziką. Įstaigos taip pat turėtų atsižvelgti į ilgalaikius akcininkų arba savininkų interesus, priklausomai nuo įstaigos teisinės formos.
17. Įstaigos turėtų gebėti kompetentingoms institucijoms įrodyti, kad atlygio politika ir praktika dera su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu ir jį skatina.
18. Jeigu skiriamas kintamasis atlygis, kintamojo atlygio skyrimas turėtų būti pagrįstas įstaigų, verslo padalinių ir darbuotojų veiklos rezultatais, jį skiriant reikėtų atsižvelgti į prisiimtą riziką. Atlygio

---

<sup>6</sup> Šių gairių 1 priede nurodyta, kuriuos reikalavimus pagal pateiktas papildomas gaires reikalaujama arba rekomenduojama taikyti visoje įstaigoje visiems darbuotojams.

<sup>7</sup> Taip pat žr. 2019 m. lapkričio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2019/2088 dėl su tvarumu susijusios informacijos atskleidimo finansinių paslaugų sektoriuje.



politikoje reikėtų aiškiai atskirti vykdomųjų verslo padalinių ir administracines bei kontrolės funkcijas vykdančių asmenų kintamojo atlygio ir veiklos rezultatų vertinimą.

19. Atlygio politika turėtų padėti įstaigai sukurti ir išlaikyti tvirtą kapitalo bazę pagal šių gairių 6 skirsnį. Atlygio politikoje taip pat reikėtų atsižvelgti į lėšų paskirstymo apribojimus pagal Direktyvos 2013/36/ES 93, 141 ir 141b straipsnius ir BCPD 16a straipsnį.

20. Atlygio politikoje turėtų būti nustatyta:

- a. įstaigos, verslo sričių ir darbuotojų veiklos tikslai;
- b. veiklos rezultatų skaičiavimo metodai, įskaitant veiklos rezultatų kriterijus;
- c. kintamojo atlygio struktūra, įskaitant priemones, kuriomis skiriamos kai kurios kintamojo atlygio dalys (jei tai taikytina);
- d. *ex ante* ir *ex post* kintamojo atlygio koregavimo pagal riziką priemonės<sup>8</sup>.

21. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad interesų konfliktai, kurių gali kilti dėl dalies kintamojo arba fiksuotojo atlygio išmokėjimo priemonėmis, būtų nustatomi ir valdomi. Tam, be kitų dalykų, reikia užtikrinti, kad būtų laikomasi prekybos vertybiniais popieriais, pasinaudojant viešai neatskleista informacija, taisyklių ir nebūtų imtasi jokių priemonių, kurios gali turėti trumpalaikį poveikį akcijų arba priemonių kainai.

22. Kai atlygio politika arba grupės atlygio politika įgyvendinama įstaigose, įskaitant jų patronuojamąsias įmones, o įstaigos darbuotojai kartu yra ir įstaigos arba patronuojamosios įmonės akcijų daugumos savininkai, atlygio politiką reikėtų pakoreguoti pagal šių įstaigų arba patronuojamųjų įmonių padėties specifiką. Įstaiga turėtų užtikrinti, kad nustatytiesiems darbuotojams taikoma atlygio politika atitiktų atitinkamus KRD 92 ir 94 straipsnių reikalavimus ir šias gaires.

23. Nedarant poveikio jokioms valstybių narių patvirtintoms priemonėms<sup>9</sup>, kuriomis siekiama užkirsti kelią nepalankioms profesinės karjeros sąlygoms, susijusioms su nepakankamai atstovaujama lytimi arba jas kompensuoti<sup>10</sup>, atlygio politika ir visos susijusios užimtumo sąlygos, kurios daro poveikį atlygiui už matavimo vienetą arba laiko normą, lyčių atžvilgiu turėtų būti neutralios, t. y. neturėtų būti daromi jokie skirtumai tarp vyrų, moterų arba tradicinių lyčių normų neatitinkančių asmenų.

24. Lyčių atžvilgiu neutrali politika turėtų užtikrinti, kad visi atlygio politikos aspektai lyčių atžvilgiu būtų neutralūs, įskaitant atlygio skyrimo ir išmokos sąlygas. Įstaigos turėtų sugebėti įrodyti, kad atlygio politika lyčių atžvilgiu yra neutrali.

<sup>8</sup> Specialieji reikalavimai dėl nustatytųjų darbuotojų atlygio ir jo derinimo pagal riziką yra išdėstyti šių gairių III ir IV antraštinėse dalyse.

<sup>9</sup> Pavyzdžiui, įgyvendinant Direktyvą 2006/54/EB.

<sup>10</sup> Nors SESV 157 straipsnyje vartojama sąvoka „underrepresented sex“, KRD vartojama sąvoka „underrepresented gender“, šiose gairėse abi sąvokos turi tokią pat reikšmę.

25. Nustatydamos atlygį pagal matavimo vienetą arba laiką, įstaigos turėtų deramai apgalvoti skirtingą atlygį, darbo grafiką, metinių atostogų trukmę ir kitą finansinę ir nefinansinę naudą. Įstaigos kaip matavimo vienetą gali naudoti metinį darbuotojų bruto atlygį, apskaičiuotą viso etato ekvivalento pagrindu.
26. Siekdamos užtikrinti lyčių atžvilgiu neutralios atlygio politikos taikymą, įstaigos turėtų tinkamai dokumentuoti pareigybės vertę visų darbuotojų arba darbuotojų kategorijų atžvilgiu, pvz., dokumentuodamos darbo aprašymus arba apibrėždamos atlygio kategorijas, ir nustatyti, kurios pareigybės laikomos lygiavertėmis, pvz., įgyvendindamos darbo klasifikavimo sistemą, atsižvelgiant bent jau į pareigybei arba darbuotojui priskirtos veiklos, užduočių ir pareigų rūšį. Jeigu atlygiui nustatyti naudojama darbo klasifikavimo sistema, ji turėtų būti pagrįsta tais pačiais kriterijais vyrų, moterų ir tradicinių lyčių normų neatitinkančių asmenų atžvilgiu ir parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos, įskaitant diskriminaciją dėl lyties.
27. Nustatydamos darbuotojų atlygį įstaigos laikydamosi lyčių atžvilgiu neutralaus požiūrio gali atsižvelgti į papildomus aspektus. Šie aspektai gali būti:
- a. išsilavinimo, profesiniai ir mokymo reikalavimai, įgūdžiai, pastangos ir atsakomybė, atliekamas darbas ir atitinkamų užduočių pobūdis<sup>11</sup>;
  - b. darbo vieta ir pragyvenimo išlaidos;
  - c. hierarchinis darbuotojo lygis ir tai, ar darbuotojas atlieka vadovo pareigas;
  - d. darbuotojų formaliojo išsilavinimo lygis;
  - e. darbuotojų, galinčių eiti konkrečios specializacijos pareigas, trūkumas darbo rinkoje;
  - f. darbo sutarties pobūdis, įskaitant terminuotas arba neterminuotas darbo sutartis;
  - g. darbuotojo darbo stažas;
  - h. darbuotojo profesinė kvalifikacija;
  - i. atitinkamos išmokos, įskaitant papildomų namų ūkio ir vaiko išmokų mokėjimą susituokusiems darbuotojams ir išlaikomiems šeimos nariams.

---

<sup>11</sup> Taip pat žr. 2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendaciją dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą.

## 2. Atlygio valdymas

### 2.1 Atlygio politikos rengimas, tvirtinimas ir priežiūra

28. Priežiūros funkcijas vykdančias valdymo organo nariai<sup>12</sup> (toliau – priežiūros funkcijas vykdančias asmenys) turėtų būti atsakingi už įstaigos atlygio politikos priėmimą, palaikymą ir įgyvendinimo priežiūrą, siekiant užtikrinti, kad ši politika veiktų taip, kaip numatyta. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys taip pat turėtų tvirtinti visas paskesnes reikšmingas atskiriems darbuotojams padarytas išimtis ir atlygio politikos pakeitimus ir kruopščiai vertinti ir prižiūrėti jų poveikį. Išimties neturėtų būti grindžiamos lyčių arba kitais aspektais, kurie būtų diskriminuojantys, jos turėtų būti tinkamai pagrįstos ir atitikti atlygio reikalavimus pagal nacionalinę teisę.
30. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys kolektyviai turėtų turėti pakankamai žinių, įgūdžių ir patirties atlygio politikos, praktikos, skatinamųjų priemonių ir dėl jų galinčios kilti rizikos srityse. Jie taip pat turėtų išmanyti mechanizmus, kuriais atlygio struktūra suderinama su įstaigos rizikos pobūdžiu ir kapitalo struktūra.
31. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys turėtų užtikrinti, kad įstaigos atlygio politika ir praktika būtų tinkamai įgyvendinama ir būtų suderinta su bendra įstaigos administracinio valdymo sistema, administracine ir rizikos kultūra, priimtina rizika ir su tuo susijusiais valdymo procesais.
32. Interesų konfliktus dėl atlygio politikos ir skirto atlygio reikėtų nustatyti ir tinkamai švelninti, be kitų dalykų, nustatant objektyvius atlygio skyrimo kriterijus, remiantis vidaus atskaitomybės sistema, tinkamomis kontrolės priemonėmis ir „keturių akių“ principu. Atlygio politika turėtų būti užtikrinta taip, kad nekiltų reikšmingų darbuotojų, įskaitant kontrolės funkcijas vykdančius darbuotojus, interesų konfliktų.
33. Atlygio politika ir praktika bei jų nustatymo procedūros turėtų būti aiškios, gerai dokumentuotos ir skaidrios. Reikėtų saugoti reikiamus sprendimų priėmimo proceso dokumentus (pvz., atitinkamų posėdžių protokolus, atitinkamas ataskaitas ir kitus svarbius dokumentus) bei dokumentus, kuriuose nurodomi atlygio politikos motyvai.
34. Priežiūros ir valdymo funkcijas vykdančias asmenys ir atlygio bei rizikos komitetai, jei yra įsteigti, turėtų glaudžiai bendradarbiauti ir užtikrinti, kad atlygio politika derėtų su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu ir jį skatintų.
35. Pagal atlygio politiką turėtų būti sukurta veiksminga veiklos rezultatų skaičiavimo, koregavimo pagal riziką ir susiejimo su atlygiu už juos sistema.
36. Rizikos valdymo ir atitikties kontrolės funkcijas vykdančias asmenys pagal savo kompetenciją turėtų veiksmingai prisidėti sudarant priemonių fondus, nustatant veiklos rezultatų kriterijus ir

<sup>12</sup> Europos šalyse yra įvairios struktūros valdymo organų. Vienose šalyse plačiai paplitusi unitarinė sistema, t. y. valdybos priežiūros ir valdymo funkcijas vykdo tik vienas organas. Kitose šalyse plačiai taikoma dualistinė sistema – steigiami du nepriklausomi organai, kurių vienas vykdo valdymo, o kitas – valdymo priežiūros funkcijas.

skiriant atlygį, jeigu šias funkcijas vykdančiams asmenims kyla abejonių dėl poveikio darbuotojų elgsenai ir vykdomos veiklos rizikingumui.

37. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys turėtų nustatyti ir prižiūrėti valdymo funkcijas vykdančių asmenų atlygį ir, jei neįsteigtas 2.4 skirsnyje paminėtas atlygio komitetas, tiesiogiai prižiūrėti nepriklausomos kontrolės funkcijas, įskaitant rizikos valdymą ir atitikties kontrolę, vykdančių vyresniųjų darbuotojų atlygį.
38. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys turėtų atsižvelgti į visų kompetentingų administracines funkcijas vykdančių asmenų, organų (pvz., komitetų, kontrolės funkcijas vykdančių asmenų<sup>13</sup>, žmogiškųjų išteklių valdymo, teisės, strateginio planavimo, biudžeto funkcijas vykdančių asmenų ir pan.) ir verslo padalinių indėlį įstaigos atlygio politikos rengimo, įgyvendinimo ir priežiūros klausimais.
39. Žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijas vykdančias asmenys turėtų dalyvauti kuriant ir vertinant įstaigos atlygio politiką, įskaitant atlygio struktūrą, lyčių lygybės aspektą, atlygio lygius ir skatinimo schemas, ir apie tai informuoti taip, kad įstaiga ne tik pritrauktų ir išsaugotų reikalingus darbuotojus, bet ir būtų užtikrinta, kad atlygio politika būtų suderinta su įstaigos rizikos pobūdžiu.
40. Rizikos valdymo funkcijas vykdančias asmenys turėtų padėti apibrėžti tinkamas veiklos rezultatų koregavimo pagal riziką (įskaitant *ex post* koregavimą) priemones, taip pat padėti įvertinti, kokį poveikį kintamojo atlygio struktūra daro įstaigos rizikos pobūdžiui ir kultūrai, bei apie tai informuoti. Rizikos valdymo funkcijas vykdančias asmenys turėtų tvirtinti ir vertinti koregavimo pagal riziką duomenis, jie taip pat turėtų būti kviečiami dalyvauti atlygio komiteto posėdžiuose šiuo klausimu.
41. Atitikties kontrolės funkcijas vykdančias asmenys turėtų analizuoti, kokį poveikį atlygio politika daro tam, kaip įstaiga laikosi teisės aktų, reglamentų, vidaus politikos ir rizikos kultūros, ir turėtų nurodyti visą su atitiktimi susijusią riziką ir neatitikties klausimus valdymo ir priežiūros funkcijas vykdančiams valdymo organo nariams. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys per atlygio politikos tvirtinimo, peržiūros ir priežiūros procedūras turėtų atsižvelgti į atitikties kontrolės funkcijas vykdančių asmenų nustatytus faktus.
42. Vidaus audito funkcijas vykdančias asmenys pagal 2.5 skirsnyje išdėstytas gaires turėtų atlikti nepriklausomą įstaigos atlygio politikos rengimo, įgyvendinimo, poveikio rizikos pobūdžiui ir šio poveikio valdymo būdų peržiūrą.

---

<sup>13</sup> Nepriklausomos kontrolės funkcijas vykdo su verslo ir administracines funkcijas vykdančiais asmenimis nesusiję organizaciniai padaliniai, kurie yra atsakingi už veiklos ir dėl tos veiklos patiriamos rizikos kontrolę bei stebėseną, atitikties taikytiniams teisės aktams, taisyklėms ir reglamentams užtikrinimą ir valdymo funkcijas vykdančių asmenų konsultavimą pagal savo kompetenciją. Nepriklausomos kontrolės funkcijas paprastai vykdo rizikos valdymo, atitikties kontrolės ir vidaus audito funkcijas vykdančias asmenys. Išsamesnės informacijos apie kontrolės funkcijas galima rasti EBI vidaus valdymo gairių (GL44) 26–29 punktuose.

43. Grupės atveju kompetentingi tam tikras funkcijas vykdančios konsoliduojančiosios įstaigos ir patronuojamųjų įmonių asmenys turėtų bendradarbiauti tarpusavyje ir keistis reikiama informacija.

## 2.2 Akcininkų įtraukimas

44. Priklausomai nuo įstaigos teisinės formos ir taikytinų nacionalinės teisės aktų, įstaigos atlygio politiką ir, jei tikslinga, sprendimus, susijusius su valdymo organo narių ir kitų nustatytųjų darbuotojų atlygiu, remiantis nacionalinės įmonių teisės aktais, taip pat galima pavesti tvirtinti akcininkų susirinkimui<sup>14</sup>. Akcininkų balsavimo rezultatai gali būti patariamieji arba privalomieji.

45. Jeigu atskirų valdymo organo narių ir kitų nustatytųjų darbuotojų atlygio patvirtinimo klausimą pavedama spręsti akcininkams, jie turėtų patvirtinti visus atlygio komponentus, įskaitant išeitines išmokas. Jeigu prieš patvirtinant atlygio politiką reikalingas akcininkų patvirtinimas, akcininkai turėtų *ex ante* patvirtinti maksimalią išmokų sumą, kurią galima skirti valdymo organui ir kitiems nustatytiesiems darbuotojams nutraukiant sutartis su jais prieš laiką, arba tokių sumų apskaičiavimo kriterijus.

46. Kad akcininkai galėtų priimti informacija pagrįstus sprendimus pagal 44 ir 45 dalis, priežiūros funkcijas vykdančias asmenys turėtų užtikrinti, kad įstaiga jiems suteiktų pakankamai informacijos apie parengtą atlygio politiką, kad jiems būtų lengviau įvertinti skatinimo struktūrą, tai, kiek yra skatinama prisiimti riziką, ir tai, kiek rizikos prisiėmimas yra kontroliuojamas, taip pat visas atlygio struktūros sąnaudas. Tokią informaciją reikėtų pateikti likus pakankamai laiko iki atitinkamo akcininkų susirinkimo. Reikėtų pateikti išsamią informaciją apie atlygio politiką, atlygio politikos pakeitimus, procedūras, sprendimų dėl atlygio paketo nustatymo priėmimo procesus ir į šią informaciją įtraukti:

- a. duomenis apie atlygio dalis;
- b. duomenis apie pagrindinius atlygio paketų ypatumus ir tikslus, tai, kaip jie dera su verslo ir rizikos strategija, įskaitant priimtina riziką ir įstaigos administracines vertybes;
- c. informaciją apie tai, kaip užtikrinti, kad atlygio politika lyčių atžvilgiu būtų neutrali;
- d. duomenis apie tai, kaip atsižvelgiama į b punkte nurodytus dalykus, kai atliekamas *ex ante* ir (arba) *ex post* koregavimas, ypač nustatytųjų darbuotojų atveju.

47. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys išlieka atsakingi už akcininkų susirinkimui teikiamus pasiūlymus, taip pat už faktinį visų atlygio politikos ir praktikos pakeitimų įgyvendinimą ir priežiūrą.

48. Jeigu akcininkų prašoma patvirtinti didesnę, iki 200 proc., maksimalų kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio lygį, reikėtų laikytis toliau nurodytos tvarkos.

<sup>14</sup> Taip pat žr. Akcininkų teisių direktyvos 2007/36, iš dalies pakeistos Direktyva 2017/828, 9a ir 9b straipsnius.

- a. Teisę balsuoti dėl pasiūlyto didesnio maksimalaus kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio lygio turi įstaigos, kurioje dirba nustatytieji darbuotojai, kuriems būtų taikomi didesni maksimalūs kintamojo atlygio lygiai, akcininkai. Įstaigų, kurios yra patronuojamosios įmonės, atveju, kompetenciją priimti sprendimą turi patronuojamosios įmonės visuotinis akcininkų susirinkimas, o ne konsoliduojančiosios įstaigos visuotinis susirinkimas.
- b. Jeigu patronuojamojoje įmonėje tvirtinant didesnę maksimalų kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio lygį įstaiga pasinaudoja savo balsavimo teisėmis kaip patronuojamosios įmonės akcininkė, turėtų būti įvykdyta viena iš šių sąlygų:
  - i. akcijų turinčios įstaigos priežiūros funkcijas vykdantys asmenys iš anksto pakviestė akcininkų susirinkimą balsuoti, kaip pasinaudoti balsavimo dėl šio atlygio dalių santykio lygio padidinimo patronuojamosiose įmonėse teisėmis;
  - ii. konsoliduojančiosios įstaigos akcininkų susirinkimas, vadovaudamasis grupės atlygio politika, nusprendė, kad patronuojamosios įmonės gali nustatyti didesnę maksimalų šio atlygio dalių santykio lygį.
- c. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto ii papunkčio pirmą įtrauką, tvirtindamas didesnę maksimalų fiksuotosios ir kintamosios atlygio dalių santykio lygį, akcininkų susirinkimas vadovaujasi išsamia rekomendacija, kurioje, visų pirma, nurodomos priežastys, atitinkamų nustatytųjų darbuotojų skaičius ir jų funkcijos įstaigoje, taip pat paaiškinama, kokį poveikį toks didesnis maksimalus atlygio dalių santykio lygis gali daryti reikalavimui išsaugoti tvirtą kapitalo bazę. Šią informaciją akcininkams reikėtų pateikti likus pakankamai laiko iki akcininkų susirinkimo.
- d. Visais atvejais didesnis maksimalus atlygio dalių santykio lygis turi būti tvirtinamas pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto ii papunkčio nuostatas; 50 proc. balsų, reikalingų kvorumui sudaryti, slenkstinę ribą ir 66 bei 75 proc. balsų daugumos, reikalingos minėtame straipsnyje nurodytam balsavimui, slenkstinę ribą reikėtų apskaičiuoti atsižvelgiant į akcijomis arba kitomis lygiavertėmis įstaigos nuosavybės teisėmis suteikiamas balsavimo teises.
- e. 75 proc. slenkstinę ribą, kuri taikoma, kai akcininkų susirinkime atstovaujama mažiau negu 50 proc. nuosavybės teisių, ir 66 proc. slenkstinę ribą, kuri taikoma, kai atstovaujama bent 50 proc. nuosavybės teisių, reikėtų apskaičiuoti pagal akcininkų balsavimo teises, kurioms atstovaujama, o ne pagal fizinių arba juridinių asmenų, kurie yra akcininkai, skaičių.
- f. Pagal KRD 94 straipsnio 1 dalies g punkto ii papunkčio paskutinę įtrauką darbuotojams, kuriems tiesiogiai taikomi didesni maksimalūs kintamojo atlygio lygiai, neturi būti leidžiama nei tiesiogiai, nei netiesiogiai naudotis jokiais balsavimo teisėmis, kurias jie galbūt turi. Atitinkamai apskaičiuojant procentines dalis, jų balsavimo teisės neįskaitomos nei į skaitiklį, nei į vardiklį.

- g. Akcijoms „atstovaujama“, kai akcininkas teisiškai gali balsuoti dėl siūlomo didesnio maksimalaus atlygio dalių santykio lygio, nepaisant to, kaip vyksta balsavimas. Pagal šį principą ir atsižvelgiant į nacionalinę įmonių teisę, įstaigos turėtų nustatyti savo vidaus politiką dėl „atstovavimo“ tokio balsavimo atvejais.

49. Akcininkai taip pat turėtų galėti balsuoti dėl anksčiau patvirtinto didesnio maksimalaus atlygio dalių santykio sumažinimo. Per šį balsavimą reikalinga nacionalinės teisės aktų taisyklėse dėl įprastų sprendimų priėmimo nustatyta akcininkų balsų dauguma. Jeigu patvirtintas didesnis maksimalus lygis sumažinamas, įstaiga turėtų informuoti kompetentingą instituciją apie sprendimą ir apie patvirtintą atlygio dalių santykį per penkias darbo dienas.

## 2.3 Informacijos teikimas kompetentingoms institucijoms

50. Informuodama kompetentingą instituciją apie akcininkų susirinkimui pateiktą rekomendaciją pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto ii papunkčio ketvirtą įtrauką, įstaiga turėtų kompetentingai institucijai pateikti visą akcininkams suteiktą informaciją, įskaitant informaciją apie pasiūlytą didesnį maksimalų atlygio dalių santykį ir to priežastis, ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo akcininkų informavimo, kad bus prašoma patvirtinti didesnį atlygio dalių santykį.

51. Informuodama kompetentingą instituciją apie savo akcininkų priimtą sprendimą pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto ii papunkčio penktą įtrauką, įstaiga turėtų pateikti šią informaciją:

- a. sprendimo rezultatą ir patvirtintą didesnį maksimalų atlygio dalių santykį, taip pat, jei skirtingoms verslo sritims ir funkcijoms taikomas skirtingas atlygio dalių santykis, kiekvienai verslo sričiai arba funkcijai nustatytą atlygio dalių santykį, informaciją suskirsčiusi pagal verslo sritis ir funkcijas, išdėstyta 2014 m. liepos 16 d. paskelbtose EBI gairėse dėl duomenų apie daug uždirbančius asmenis rinkimo ir tą pačią dieną paskelbtose EBI gairėse dėl lyginamosios atlyginimų analizės<sup>15</sup>;
- b. nustatytųjų darbuotojų, kuriems taikomi didesni maksimalūs atlygio dalių santykiai, skaičių ir, jei skirtingoms verslo sritims ir funkcijoms taikomi skirtingi atlygio dalių santykiai, atitinkamą kiekvienai verslo sričiai ir funkcijai taikomą atlygio dalių santykio lygį;
- c. analizę, kad pasiūlytas didesnis atlygio dalių santykis neprieštarauja įpareigojimams pagal Direktyvą 2013/36/ES ir Reglamentą (ES) Nr. 575/2013, visų pirma, įstaigos įpareigojimams dėl nuosavų lėšų;
- d. į 2 priedą įtrauktą informaciją, naudojant pateiktą formą;
- e. kitą informaciją, kurios kompetentinga institucija gali paprašyti.

<sup>15</sup> Su abejomis gairėmis galima susipažinti šiuo adresu internete: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

## 2.4 Atlygio komiteto steigimas

52. Pagal KRD 109 straipsnį ir 95 straipsnio 1 dalį visos įstaigos, kurios yra pačios svarbios individualiu, patronuojančiosios įmonės ir grupės lygmeniu, privalo įsteigti atlygio komitetą. Patronuojamosios įmonės, kurios yra reglamentuojamos specialiais sektorių teisės aktais (pvz., dėl investicinių įmonių, AIFV arba KIPVPS valdytojų), norėdamos nustatyti, ar iš jų reikalaujama įsteigti atlygio komitetą, turėtų vadovautis joms taikomomis specialių sektorių teisės aktų taisyklėmis. Konsoliduojančioji įstaiga turėtų užtikrinti, kad atlygio komitetas būtų įsteigtas, kai to teisiškai reikalaujama.

53. Jeigu atlygio komitetas įsteigiamas nesvarbioje įstaigoje, įstaiga turėtų laikytis šių gairių reikalavimų dėl atlygio komiteto, bet atlygio komitetui skiriamas užduotis gali, jei dėl to nekyla interesų konflikto, derinti su kitomis užduotimis.

54. Jeigu atlygio komitetas nesteigiamas, reikėtų laikyti, kad šių gairių reikalavimai dėl atlygio komiteto taikomi priežiūros funkcijas vykdančioms asmenims.

### 2.4.1 Atlygio komiteto sudėtis

55. Atlygio komitetą reikėtų sudaryti iš priežiūros funkcijas vykdančių asmenų<sup>16</sup>, kurie neatlieka vykdomųjų funkcijų. G-SII ir O-SII įstaigų atlygio komitetuose turėtų būti dauguma nepriklausomų narių, ir jiems turėtų pirmininkauti nepriklausomas narys. Kitose kompetentingų institucijų arba pagal nacionalinės teisės aktus nustatytose svarbiose įstaigose atlygio komiteto sudėtyje turėtų būti pakankamai nepriklausomų narių<sup>17</sup>. Jei nacionalinės teisės aktuose numatytas atstovavimas darbuotojams valdymo organe, į atlygio komitetą būtina įtraukti vieną ar kelis darbuotojų atstovus.

56. Atlygio komiteto nariai kolektyviai turėtų turėti reikiamų žinių, kompetencijos ir profesinės patirties atlygio politikos ir praktikos, rizikos valdymo ir kontrolės srityse, tiksliau, mechanizmo, kuriuo atlygio struktūra derinama su įstaigos rizikos ir kapitalo pobūdžiu, srityje.

### 2.4.2 Atlygio komiteto vaidmuo

57. Atlygio komitetas turėtų:

- a. būti atsakingas už sprendimų dėl atlygio, kuriuos turi priimti priežiūros funkcijas vykdančias asmenys, visų pirma, dėl valdymo funkcijas vykdančių valdymo organo narių atlygio ir dėl kitų nustatytųjų darbuotojų atlygio, parengimą;

<sup>16</sup> Europos šalyse galima rasti įvairios struktūros valdymo organų. Vienose šalyse plačiai paplitusi unitarinė sistema, t. y. valdybos priežiūros ir valdymo funkcijas vykdo tik vienas organas. Kitose šalyse plačiai taikoma dualistinė sistema – steigiami du nepriklausomi organai, kurių vienas vykdo valdymo, o kitas – valdymo priežiūros funkcijas. Šiais atvejais atlygio komitetą turėtų sudaryti priežiūros tarybos nariai.

<sup>17</sup> EBI gairėse dėl tarptautinio valdymo apibūdintas nepriklausomumas, taip pat žr. bendras EBI ir ESMA gaires dėl valdymo organo narių ir pagrindines užduotis atliekančių asmenų tinkamumo vertinimo.



- b. teikti paramą ir konsultacijas priežiūros funkciją vykdančiam valdymo organui apie įstaigos atlygio politiką, įskaitant informaciją apie tai, kad tokia atlygio politika lyčių atžvilgiu yra neutrali ir ja remiamas vienodas darbuotojų požiūris į įvairias lytis;
- c. padėti priežiūros funkcijas vykdančioms asmenims prižiūrėti atlygio politiką, praktiką ir procesus bei tai, kaip laikomasi atlygio politikos;
- d. tikrinti, ar esama atlygio politika dar nepaseno ir, jei reikia, teikti pasiūlymus dėl pakeitimų;
- e. peržiūrėti išorės konsultantų atlygio klausimais skyrimą, jei priežiūros funkcijas vykdančios asmenys nusprendžia kreiptis į konsultantus konsultacijos arba pagalbos;
- f. užtikrinti, kad akcininkams būtų teikiama pakankamai informacijos apie atlygio politiką ir praktiką, visų pirma, apie pasiūlytą didesnę maksimalų fiksuotosios ir kintamosios atlygio dalių santykio lygį;
- g. vertinti įdiegtus mechanizmus ir sistemas, siekiant užtikrinti, kad atlygio sistemoje būtų tinkamai atsižvelgta į visų rūšių riziką, likvidumo ir kapitalo lygį ir kad visa atlygio politika derėtų su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu, jį skatintų ir atitiktų įstaigos verslo strategiją, tikslus, administracinę kultūrą, vertybes ir ilgalaikius interesus;
- h. vertinti, kaip siekiama veiklos rezultatų tikslų, ir tai, ar reikalingas *ex post* koregavimas pagal riziką, įskaitant tai, ar reikia taikyti sumažinimo ir susigrąžinimo tvarką;
- i. peržiūrėti įvairius galimus scenarijus, siekiant patikrinti, kaip atlygio politiką ir praktiką veikia išorės ir vidaus įvykiai, atlikti grįžtamąjį kriterijų, pagal kuriuos nustatomas skiriamas atlygis bei, remiantis faktiniais rizikos rezultatais, atliekamas *ex ante* koregavimas pagal riziką, patikrinimą.

58. Jeigu įstaiga yra įsteigusi atlygio komitetą, nepriklausomos kontrolės funkcijas, įskaitant rizikos valdymą ir atitikties kontrolę, vykdančių vyresniųjų darbuotojų atlygį turėtų tiesiogiai prižiūrėti atlygio komitetas. Atlygio komitetas turėtų teikti rekomendacijas priežiūros funkcijas vykdančioms asmenims dėl kontrolės funkcijas vykdančių vyresniųjų darbuotojų atlygio paketo struktūros ir atlygio išmokų dydžio.

### 2.4.3 Procesas ir atskaitomybė

59. Atlygio komitetas turėtų:

- a. turėti galimybę susipažinti su visais duomenimis ir informacija, susijusiais su priežiūros funkcijas vykdančių asmenų sprendimų dėl atlygio politikos ir praktikos rengimo, įgyvendinimo, priežiūros ir peržiūros priėmimo procesu;

- b. turėti pakankamai finansinių išteklių ir galimybę netrukdomas susipažinti su visa iš nepriklausomos kontrolės, įskaitant rizikos valdymą, funkcijas vykdančių asmenų gauta informacija ir duomenimis;
- c. užtikrinti, kad būtų tinkamai įtraukti nepriklausomos kontrolės ir kitas atitinkamas (pvz., žmogiškųjų išteklių valdymo, teisės ir strateginio planavimo) funkcijas vykdančios ir atitinkamos srities kompetenciją turintys asmenys ir, kai reikia, būtų kreiptasi dėl išorės konsultacijos.

60. Atlygio komitetas turėtų bendradarbiauti su kitais priežiūros funkcijas vykdančiais komitetais, kurių veikla gali daryti poveikį atlygio politikos ir praktikos rengimui ir tinkamam veikimui (pvz., su rizikos, audito ir skyrimo komitetais), ir suteikti priežiūros funkcijas vykdančioms asmenims ir, jei tikslinga, akcininkų susirinkimui pakankamai informacijos apie atliktą veiklą.

61. Rizikos komitetas, jei yra įsteigtas, nedarydamas poveikio atlygio komiteto užduotims, turėtų nagrinėti, ar atlygio politikoje ir praktikoje numatant skatinimo priemones atsižvelgta į įstaigos riziką, kapitalą, likvidumą ir uždarbio tikimybę bei laiką.

62. Jei įsteigti abu komitetai, rizikos komiteto narys turėtų dalyvauti atlygio komiteto posėdžiuose ir atvirksčiai.

## 2.5 Atlygio politikos peržiūra

63. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys arba atlygio komitetas, jei yra įsteigtas, turėtų užtikrinti, kad bent kartą per metus būtų atlikta centralizuota nepriklausoma įstaigos atlygio politikos ir praktikos vidaus peržiūra. Peržiūra taip pat turėtų apimti analizę, ar atlygio politika lyčių atžvilgiu yra neutrali.

64. Įstaigos turėtų stebėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo kitimą kiekvienoje šalyje ir tai daryti atskirai dėl:

- a. nustatytųjų darbuotojų, išskyrus valdymo organo narius;
- b. valdymo funkciją vykdančio valdymo organo narių;
- c. priežiūros funkciją vykdančio valdymo organo narių;
- d. kitų darbuotojų.

65. Jeigu yra esminių skirtumų tarp vyrų ir moterų darbuotojų ir valdymo organo narių vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio, įstaigos turėtų dokumentuose nurodyti pagrindines to priežastis ir prirėikus imtis atitinkamų veiksmų arba turėtų sugebėti įrodyti, kad lyčių atžvilgiu neutrali atlygio politika nėra susijusi su tokiu skirtumu.

66. Centralizuotą peržiūrą, kaip laikomasi reglamentų, grupės politikos, procedūrų ir vidaus taisyklių, turėtų atlikti konsoliduojančiosios įstaigos vidaus audito funkcijas vykdančias asmenys.

67. Įstaigos turėtų atlikti individualią centralizuotą nepriklausomą peržiūrą. Grupei priklausančios nesvarbios įstaigos, kurios yra patronuojamosios įmonės, gali kliauti konsoliduojančiosios įstaigos atliekama peržiūra, jeigu į konsoliduotą arba iš dalies konsoliduotą lygmeniu atliekamą peržiūrą ta įstaiga įtraukiama ir jeigu tos įstaigos priežiūros funkcijas vykdančiams asmenims leidžiama susipažinti su peržiūros rezultatais.
68. Nepaisant valdymo organo atsakomybės, įstaigos, kurios nėra svarbios įstaigos<sup>18</sup>, periodinės nepriklausomos atlyginimų nustatymo politikos peržiūrą iš dalies arba visiškai gali užsakyti iš išorės. Įstaigai atliekant šias užduotis, jos darbą gali papildyti ir jai padėti kvalifikuoti nepriklausomi išorės konsultantai<sup>19</sup>. Už peržiūrą atsakingi priežiūros funkcijas vykdančys asmenys.
69. Per centralizuotą nepriklausomą vidaus peržiūrą įstaigos turėtų vertinti, ar bendra atlygio politika, praktika ir procesai:
- veikia taip, kaip numatyta (visų pirma, ar laikomasi patvirtintos politikos, procedūrų ir vidaus taisyklių; ar atlygio išmokos yra tinkamos ir atitinka verslo strategiją; ar pakankamai atsižvelgta į įstaigos rizikos pobūdį, ilgalaikius ir kitus tikslus);
  - atitinka nacionalines ir tarptautines taisykles, principus ir standartus;
  - nuosekliai įgyvendinami visoje grupėje, atitinka Direktyvos 2013/36/ES 141 ir 141b straipsnius ir Direktyvos 2014/59/ES 16 straipsnį ir neriboja įstaigos galimybės išlaikyti arba atkurti tvirtą kapitalo bazę pagal šių gairių 6 skirsnį.
70. Įstaigos atlygio politikos peržiūroje turėtų aktyviai dalyvauti kiti atitinkamas vidaus administracines (t. y. žmogiškųjų išteklių valdymo, teisės, strateginio planavimo ir kt.) funkcijas vykdančys asmenys ir kiti pagrindiniai priežiūros funkcijas vykdančys (t. y. audito, rizikos ir skyrimo) komitetai, siekiant užtikrinti, kad atlygio politika būtų suderinta su įstaigos rizikos valdymo strategija ir sistema.
71. Jeigu per periodines peržiūras paaiškėja, kad atlygio politika veikia ne taip, kaip planuota arba nustatyta, arba jeigu pateikiama rekomendacijų, atlygio komitetas, jei yra įsteigtas, arba priežiūros funkcijas vykdančys asmenys turėtų užtikrinti, kad būtų pasiūlytas, patvirtintas ir laiku įgyvendintas taisomųjų veiksmų planas.
72. Atliktos vidaus peržiūros rezultatus ir tai, kokių taisomųjų veiksmų imtasi pagal nustatytus faktus, reikėtų dokumentuoti rašytinėse ataskaitose arba atitinkamų komitetų ar priežiūros funkcijas vykdančių asmenų posėdžių protokoluose, su jais reikėtų leisti susipažinti valdymo organui, atitinkamiems komitetams ir administracines funkcijas vykdančiams asmenims.

---

<sup>18</sup> Žr. EBI gaires dėl užsakomųjų paslaugų.

<sup>19</sup> Dėl išsamesnės informacijos apie užsakomąsias paslaugas žr. EBI vidaus valdymo gaires.

## 2.6 Vidaus skaidrumas

73. Įstaigos atlygio politika įstaigos viduje turėtų būti atskleista visiems darbuotojams, visi darbuotojai turi turėti galimybę su ja bet kuriuo metu susipažinti. Konfidencialiems atskirų darbuotojų atlygio aspektams netaikomi įstaigos vidaus skaidrumo reikalavimai.
74. Darbuotojai turėtų būti informuojami apie jų kintamojo atlygio ypatumus, taip pat apie procesą, per kurį, ir kriterijus, pagal kuriuos bus vertinamas jų veiklos poveikis įstaigos rizikos pobūdžiui ir jų kintamasis atlygis. Visų pavienių asmenų veiklos rezultatų vertinimo procesas turėtų būti tinkamai dokumentuotas ir suinteresuotiesiems darbuotojams skaidrus.

## 3. Atlygio politika ir grupės aplinka

75. Taikydama šias gaires konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu, konsoliduojanti įstaiga turėtų užtikrinti, kad šių gairių nuostatos būtų taikomos jos patronuojamųjų įmonių, kurioms taikomas prudencinis konsolidavimas, nustatytas 9 dalyje, darbuotojams ir nustatytiesiems darbuotojams. Konsoliduojanti ir iš dalies konsoliduojanti įstaiga turėtų turėti prieinamą ir jos kompetentingai institucijai paprašius, pateikti informaciją apie atlygio politikos taikymą, laikantis šių gairių konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu, įskaitant jų patronuojamąsias įmones, kurioms taikomas prudencinis konsolidavimas.
76. Konsoliduotos priežiūros institucija ir iš dalies konsoliduotos įstaigos kompetentinga institucija turėtų veiksmingai prižiūrėti, kaip taikoma ankstesnė dalis ir stengtis bendradarbiauti, įskaitant bendradarbiavimą priežiūros institucijų kolegijose, su kitomis valstybių narių institucijomis, atsakingomis už atitinkamų patronuojamųjų įmonių priežiūrą, ir trečiųjų šalių institucijomis, kai tai yra įmanoma.
77. Konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu konsoliduojančioji įstaiga ir kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad grupėje galiojanti atlygio politika būtų įgyvendinama ir kad jos būtų laikomasi visų darbuotojų, įskaitant visus nustatytuosius darbuotojus, atžvilgiu visose įstaigose ir kituose subjektuose, kuriems taikomas prudencinis konsolidavimas, ir visuose filialuose. Nustatant atlygio politiką grupės lygmeniu, reikėtų atsižvelgti į konkrečius patronuojamųjų įmonių atlygio reikalavimus. Grupės atlygio politika turėtų derėti su veiksmingu rizikos valdymu ir lyčių atžvilgiu būti neutrali bei prisidėti prie šių aspektų skatinimo.
78. Dėl grupės priklausančių įstaigų ir subjektų, esančių daugiau nei vienoje valstybėje narėje, grupės atlygio politikoje turėtų būti nurodyta, kaip įgyvendinant tokią politiką turėtų būti pašalinti Direktyvos 2013/36/ES atlygio reikalavimų įgyvendinimo nacionaliniu lygmeniu skirtumai, visų pirma maksimalaus viso atlygio fiksuotosios ir kintamosios dalių santykio ribos, kuri yra 100 proc., taikymo (jei taikytina iki 200 proc. akcininkams pritarus)<sup>20</sup>, galimybė taikyti nominaliąją diskonto normą<sup>21</sup>, bet kokius apribojimus, susijusius su priemonių naudojimu<sup>22</sup>,

<sup>20</sup>Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto i ir ii papunkčiai.

<sup>21</sup>Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto iii papunktis.

<sup>22</sup>Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies l punktas.

netaikymo atvejai pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 3 dalį ir šios direktyvos 109 straipsnio 6 dalyje numatyta nacionalinė išimtis, siekiant įtraukti patronuojamąsias įmones, kurioms taikoma konkreti atlygio sistema, patenkanti į tos direktyvos 92, 94 ir 95 straipsnių konsoliduoto taikymo sritį.

79. Konsoliduotu lygmeniu taikant reikalavimus, taikomi atlygio reikalavimai, galiojantys valstybėje narėje, kurioje yra konsoliduojančioji įstaiga, įskaitant reikalavimų taikymą nustatytiesiems darbuotojams, kurie daro reikšmingą poveikį grupės rizikos pobūdžiui, net jeigu valstybėje narėje, kurioje yra konsoliduojančioji įstaiga, Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnyje nustatyti reikalavimai įgyvendinami griežčiau. Panašiai, patronuojamosios įmonės, kurioms taikoma Direktyva 2013/36/ES, savo darbuotojų atžvilgiu privalo laikytis pagal nacionalinę teisę taikomų reikalavimų, net jeigu jie yra griežtesni, palyginti su konsoliduoto lygmens reikalavimais.
80. Darbuotojai, kuriuos trečiojoje šalyje esanti patronuojančioji įmonė komandiruoja į ES patronuojamąją įmonę, kuri yra įstaiga arba filialas, ir kurie, jei dirbtų tiesiogiai ES įstaigoje arba filiale, būtų priskiriami prie ES įstaigos arba filialo nustatytųjų darbuotojų, yra nustatytieji darbuotojai. Tokiems komandiruotiems darbuotojams Direktyvos 2013/36/ES 92, 93 ir 94 straipsnių nuostatos turėtų būti taikomos taip pat, kaip jos yra įgyvendinamos valstybėse narėse, kuriose yra įsteigta ES įstaiga arba filialas, taip pat turėtų būti taikomi taikytini reguliavimo techniniai standartai. Jeigu komandiruojama trumpam laikui, pavyzdžiui, jeigu asmuo gyvena valstybėje narėje tik kelias savaites ir atlieka projekto darbus, tam asmeniui minėtos nuostatos turėtų būti taikomos tik tada, jeigu asmuo būtų priskirtas prie nustatytųjų darbuotojų pagal RTS dėl nustatytųjų darbuotojų, atsižvelgiant į už atitinkamą laikotarpį skirtą atlygį ir per komandiruotę vykdytas pareigas ir atsakomybę.
81. Trumpalaikėmis sutartimis arba komandiravimu negalima naudotis, siekiant išvengti Direktyvos 2013/36/ES reikalavimų dėl atlygio ir kitų susijusių standartų arba gairių taikymo.
82. Patronuojamųjų įmonių, kurios yra įsteigtos trečiosiose šalyse ir yra įtrauktos į Direktyvos 2013/36/ES 92, 94 ir 95 straipsnių taikymo konsoliduoto lygmeniu taikymo sritį, atveju, visos grupės atlygio politikoje turėtų būti nustatyta ne didesnė kaip 100 proc. (jei taikytina, gavus grupės lygmens akcininkų patvirtinimą, iki 200 proc.) maksimali kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio riba, nurodyta, ar taikoma nominali diskonto norma, ir užtikrinta, kad priemonių naudojimas kintamojo atlygio išmokoms mokėti atitiktų šias gaires ir Komisijos deleguotąjį reglamentą (ES) Nr. 527/2014<sup>23</sup>, išskyrus atvejus, kai šių reikalavimų taikymas toje trečiojoje šalyje yra neteisėtas. Tokios trečiosios šalies patronuojamųjų įmonių atlygio politika turėtų derėti su visos grupės atlygio politika ir atitikti Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 2 dalies, 93 straipsnio ir 94 straipsnio reikalavimus bent jau dėl tų darbuotojų, kurių profesinė veikla daro reikšmingą poveikį grupės rizikos pobūdžiui.

<sup>23</sup> 2014 m. kovo 12 d. Komisijos deleguotasis reglamentas Nr. 527/2014, kuriuo papildomos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2013/36/ES nuostatos dėl techninių reguliavimo standartų, kuriais apibrėžiamos priemonių, tinkamai atspindinčių veiklą galinčios tęsti įstaigos kredito kokybę ir tinkamų naudoti kintamojo atlygio tikslais (OL L 148, 2014 5 20, p. 21). Paskelbtas šiuo adresu internete: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006).

83. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad trečiojoje šalyje leidimą gavusių kredito įstaigų filialams, esantiems valstybėje narėje, būtų taikomi tokie patys reikalavimai, kaip valstybių narių įstaigoms. Jeigu šie filialai nori nustatyti didesnį negu 100 proc. kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykį, jie turėtų įrodyti kompetentingai institucijai, kad trečiojoje šalyje esančios įstaigos akcininkai patvirtino didesnį santykį.
84. Direktyvos 2013/36/ES reikalavimai dėl atlygio ir šių gairių nuostatos valstybių narių įstaigoms taikomi nepriklausomai nuo to, ar įstaigos yra trečiojoje šalyje esančios patronuojančiosios įstaigos patronuojamosios įmonės. Jeigu trečiojoje šalyje esančios patronuojančiosios įstaigos ES patronuojamoji įmonė yra konsoliduojančioji įstaiga, trečiojoje šalyje esančios patronuojančiosios įstaigos lygmuo ir kitos tos patronuojančiosios įstaigos tiesioginės patronuojamosios įmonės į prudencinį konsolidavimą neįtraukiamos. Konsoliduojančioji įstaiga turėtų užtikrinti, kad jos pačios atlygio politika būtų suderinta su trečiojoje šalyje esančios patronuojančiosios įstaigos grupės atlygio politika, jei tai neprieštarauja atitinkamuose ES arba nacionalinės teisės aktuose, įskaitant šias gaires, nustatytiems reikalavimams.

## 4 Proporcingumas

85. Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 2 dalyje įtvirtintu proporcingumo principu siekiama, kad atlygio politika ir praktika derėtų su konkrečios įstaigos rizikos pobūdžiu, priimtina rizika ir strategija, kad įpareigojimų tikslai būtų veiksmingai pasiekti.
86. Proporcingai taikydamos atlygio reikalavimus ir šių gairių nuostatas, įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti į visų toliau išvardytų kriterijų derinį:
- a. dydį,
  - b. vidaus struktūrą ir
  - c. įstaigos veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą.
87. Vertindamos proporcingumą ir nustatydamos reikalaujamą atlygio politikos pritaikymo lygį bei rizikos vertinimo metodus, įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti į visų pirmiau išvardytų kriterijų kokybinius ir kiekybinius aspektus. Pavyzdžiui, įmonės veiklos mastas gali būti mažas, tačiau vis tiek gali apimti sudėtingą veiklą ir rizikas dėl veiklos pobūdžio ir produktų sudėtingumo.
88. Pirmiau minėtais tikslais įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti bent į šiuos kriterijus:
- a. ar įstaiga atitinka mažai ir nesudėtingai įstaigai arba didelei įstaigai taikomus kriterijus, nustatytus Reglamento (ES) Nr. 575/2013 4 straipsnio 1 dalies 145 ir 146 punktuose;
  - b. ar įstaiga atitinka Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatytus kriterijus ir ribas, susijusias su kintamojo atlygio išmokėjimo proceso netaikymu;

- c. įstaigos geografinės veiklos sritis ir veiklos kiekvienoje jurisdikcijoje mastą;
- d. teisinę formą ir turimas nuosavybės bei skolos priemones;
- e. leidimą kapitalo reikalavimų vertinimui taikyti vidaus metodus (pvz., IRB, AMA);
- f. ar įstaiga priklauso grupei ir, jei taip, grupės, kuriai priklauso įstaiga, lygmeniu ir jos ypatumų atžvilgiu atliktą proporcingumo vertinimą;
- g. veiklos, kurią leista vykdyti, ir paslaugų, kurias leista teikti, pobūdį (pvz., paskolos ir indėliai, investicinė bankininkystė);
- h. pagrindinę verslo strategiją;
- i. verslo veiklos struktūrą ir laikotarpį, verslo veiklos rizikos įvertinamumą ir prognozuotumą;
- j. įstaigos finansavimo struktūrą;
- k. įstaigos vidaus organizacinę struktūrą, įskaitant kintamojo atlygio, kuris gali būti mokamas nustatytiesiems darbuotojams, lygį;
- l. įstaigos pelno ir nuostolių struktūrą;
- m. klientų pobūdį (pvz., mažmeniniai, įmonės, mažos verslo įmonės, viešieji subjektai);
- n. produktų arba sutarčių sudėtingumą.

89. Proporcingai taikydamos atlygio reikalavimus ir šiose gairėse išdėstytas nuostatas, įstaigos privalo apgalvoti savo rizikos pobūdį, priimtina riziką ir kitus ypatumus ir paruošti ir įgyvendinti tokią atlygio politiką bei praktiką, kuri tinkamai derėtų su įstaigos verslo strategija, tikslais, vertybėmis ir ilgalaikiais interesais. Tačiau įpareigojimas turėti patikimą ir veiksmingą atlygio politiką bei praktiką taikomas visoms įstaigoms ir visiems darbuotojams, nepaisant skirtingos įstaigų specifikos.

90. Prieš pradėdant proporcingai taikyti atlygio reikalavimus ir šiose gairėse išdėstytas nuostatas, remiantis Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 3 dalyje, Komisijos deleguotajame reglamente, priimtame pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 2 dalį, nustatytais kriterijais, taip pat papildomais vidaus kriterijais, reikėtų nustatyti darbuotojus<sup>24</sup>.

91. Visiems nustatytiesiems įstaigos darbuotojams turėtų būti taikoma maksimali 100 proc. (200 proc. pritarus akcininkams) kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio riba.

---

<sup>24</sup> Žr. šių gairių 5 skirsnyje išdėstytas darbuotojų nustatymo proceso gaires.

92. Skirtingų kategorijų nustatytiems darbuotojams įgyvendinant specialią atlygio politiką pagal šių gairių 3 ir 4 skirsnius ir taikant proporcingumo principą, reikėtų atsižvelgti į tos kategorijos nustatytųjų darbuotojų poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui.

93. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad įstaigos laikytųsi atlygio reikalavimų ir šių gairių nuostatų taip, kad įvairioms įstaigoms būtų sudarytos vienodos sąlygos.

### **Kintamojo atlygio išmokėjimo proceso netaikymas**

94. Nedarant poveikio Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 3 dalies įgyvendinimui valstybėse narėse, įstaigos, kurios nėra didelės įstaigos, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 575/2013 4 straipsnio 1 dalies 146 punkte ir kurių bendras turtas neviršija nacionalinėje teisėje nustatytos viršutinės ribos, negali taikyti reikalavimų, kad atidėtų kintamąjį atlygį ir išmokėtų jį priemonėmis, kaip nurodyta Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies l ir m punktuose ir o punkto antroje pastraipoje. Įstaiga, atitinkanti vieną ar daugiau Reglamento (ES) 575/2013 4 straipsnio 1 dalies 146 punkte nustatytų reikalavimų, yra didelė įstaiga.

- a. Tai, ar įstaiga yra G-SII ar O-SII, įvertinama laikantis Direktyvos 2013/36/ES 131 straipsnio ir Komisijos deleguotojo reglamento (ES) 2016/1608, atsižvelgiant į reguliavimo techninius standartus, susijusius su pasaulinės sisteminės svarbos įstaigų nustatymo ir pasaulinės sisteminės svarbos įstaigų porūšių apibrėžimo metodikos specifika, ir EBI gaires dėl kriterijų, pagal kuriuos nustatomos Direktyvos 2013/36/ES (KPD) 131 straipsnio 3 dalies taikymo kitoms sisteminės svarbos įstaigoms (O-SII) įvertinti, sąlygos.
- b. Vertinant, ar konsoliduojančioji įstaiga atitinka Reglamento (ES) 575/2013 4 straipsnio 1 dalies 146 punkto d papunktyje nustatytą viršutinę ribą, laikoma, kad kriterijai įvykdyti, jeigu suma konsoliduotu lygmeniu<sup>25</sup> viršija viršutinę ribą. Sumos prirėkus turėtų būti konvertuojamos į eurus naudojant valiutos kursą, kurį Komisija paskelbė finansiniam programavimui ir paskutinio konsoliduojančiosios įstaigos finansinių metų mėnesio biudžetui.

95. Nustatydamas metinio kintamojo atlygio, mokamo darbuotojui, sumą ir kintamojo ir fiksuoto atlygio koeficientą taikant 94 straipsnio 3 dalies b punktą, t. y. atsisakydamas taikyti reikalavimą atidėti ir priemonėmis sumokėti kintamąjį atlygį atskiriems darbuotojams, įstaigos turėtų atsižvelgti į a ir b punktuose nurodytas sumas ir taikyti papildomas c–f punktuose išvardytas sąlygas:

- a. metinį kintamąjį atlygį, skirtą už veiklos laikotarpį, sutampantį su finansiniais metais, kuriais jis nustatomas, jeigu galima taikyti netaikymo sąlygą, ir visus veiklos laikotarpius, kurie pasibaigė šiais finansiniais metais, nepriklausomai nuo pagrindinių veiklos laikotarpių, kurie baigėsi šiais finansiniais metais, trukmės, pvz., į šį atlygį turėtų būti įskaičiuota visa kintamojo atlygio suma, pagrįsta atnaujinamais ir neatnaujinamais daugiamečiais kaupimo laikotarpiais ir išlaidų priemokomis dėl laikotarpių, kurie

<sup>25</sup> Reglamento (ES) 575/2013 19 straipsnis dėl subjektų, kurie neįtraukiami į prudenčinį konsolidavimą.



trunka ilgiau nei vienerius metus, kai pagrindinis laikotarpis pasibaigė atitinkamais finansiniais metais;

- b. metinį fiksuotąjį atlygį, skirtą už finansinius metus, kuriais galima taikyti netaikymo sąlygą; įstaigos skaičiavimo tikslais gali neatsižvelgti į kitus fiksuotojo atlygio komponentus, kaip nurodyta 132 ir 133 dalyse;
- c. sumos turėtų būti pagrįstos fiksuotojo ir kintamojo atlygio apibrėžtimi, kaip nustatyta šiose gairėse, ir turėtų būti apskaičiuotos remiantis skirtu bendruoju atlygiu;
- d. kintamąjį atlygį turėtų sudaryti visų formų skirtas kintamasis atlygis, įskaitant pagal veiklos rezultatus nustatomą kintamąjį atlygį, sumas, kurios sumokėtos kaip garantuotas kintamasis atlygis, išlaikymo priemokas, išaitines išmokas arba savo nuožiūra planuojamas išmokėti pensijų išmokas;
- e. jeigu įstaigos sumas nustato individualiai, į įstaigos skirtą atlygį reikėtų atsižvelgti tuo atveju, kai sumą konsoliduotu lygmeniu nustato konsoliduojančioji įstaiga, jeigu sumą konsoliduotu lygmeniu nustato konsoliduojančioji įstaiga, reikėtų atsižvelgti į visą finansų įstaigų ir papildomų paslaugų teikėjų skirtą atlygį, atsižvelgiant į prudencinį konsolidavimą;
- f. jeigu atlygis mokamas kita nei euras valiuta, sumos turėtų būti konvertuojamos į eurus naudojant valiutos kursą, kurį Komisija paskelbė finansiniam programavimui ir paskutinio įstaigos finansinių metų mėnesio biudžetui.

96. Apskaičiuodamos ketverių metų laikotarpio, einančio prieš dabartinius finansinius metus, turto vertės vidurkį pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 3 dalies a punktą, įstaigos turėtų naudoti paprastą šios vertės vidurkį ketverių ankstesnių finansinių metų pabaigoje. Jeigu sumos laikomos kita nei euras valiuta, jos turėtų būti konvertuojamos į eurus naudojant valiutos kursą, kurį Komisija paskelbė finansiniam programavimui ir paskutinio kiekvienų finansinių metų mėnesio biudžetui.

97. Jeigu pagal nacionalinę teisę kompetentingoms institucijoms suteikiami įgaliojimai pavienėms įstaigoms nustatyti viršutines ribas pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 3 ir 4 dalis, kompetentingos institucijos, sumažindamos arba padidinamos viršutines ribas pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 3 ir 4 dalis, atsižvelgia į įstaigos veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą, jos vidaus struktūrą arba, jei taikytina, grupės, kuriai ji priklauso, ypatumus, taip pat atsižvelgia į šiame skirsnyje nustatytus proporcingumo kriterijus.

## 5. Darbuotojų nustatymo procesas

98. Įstaigų pareiga nustatyti, kurių darbuotojų profesinė veikla turi reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui. Visos įstaigos turėtų kasmet atlikti savęs vertinimą ir nustatyti visus darbuotojus, kurių profesinė veikla turi arba gali turėti reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui. Darbuotojų nustatymo procesas turėtų būti visos įstaigos atlygio politikos dalis.

99. Atliekant savęs vertinimą, reikėtų remtis Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 3 dalyje ir RTS dėl nustatytųjų darbuotojų nustatytais kokybiniais ir kiekybiniais kriterijais, o jei reikia užtikrinti, kad būtų nustatyti visi darbuotojai, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui, į šį savęs vertinimą reikėtų įtraukti papildomus įstaigos nustatytus kriterijus, kurie atspindėtų įvairios įstaigoje vykdomos veiklos rizikos lygį ir darbuotojų poveikį rizikos pobūdžiui.
100. Taikant kiekybinius kriterijus, pagrįstus darbuotojų atlygiu, reikėtų atsižvelgti į fiksuotą atlygį, skirtą už ankstesnius finansinius metus ir kintamąjį atlygį, skirtą darbuotojams per ankstesnius finansinius metus arba už juos. Kintamasis atlygis, skirtas ankstesniais finansiniais metais, yra kintamasis atlygis, skirtas ankstesniais finansiniais metais, remiantis ankstesniais veiklos rezultatais. Taikytiną metodą įstaigos turėtų apibrėžti savo atlygio politikoje. Taikydamos pagal darbuotojų atlygį nustatytus kiekybinius kriterijus, įstaigos turėtų atsižvelgti į visas pinigines ir nepinigines fiksuotąsias ir kintamąsias už profesines paslaugas skirto atlygio dalis. Į įprastus darbo sąlygų paketus, į kuriuos individualiu lygmeniu neatsižvelgiama, reikėtų atsižvelgti, visą sumą, remiantis objektyviais kriterijais, suskirstant pagal konkrečius darbuotojus.
101. Taikydamos kiekybinius kriterijus, išreikštus eurais, įstaigos, kurios atlygį skiria kita nei eurai valiuta, taikytinas viršutines ribas turėtų konvertuoti naudodamos vidaus valiutos kursą, naudojamą sąskaitų konsolidavimui, arba valiutos kursą, kurį Komisija naudoja finansiniam programavimui ir biudžetui už mėnesį, kurį atlygis buvo skirtas, arba valiutos kursą už paskutinį įstaigos finansinių metų mėnesį<sup>26</sup>. Įstaiga turėtų dokumentuoti taikytiną metodą, kad savo atlygio politikoje nustatytų valiutos kursą.
102. Savęs vertinimas turėtų būti aiškus, nuoseklus, tinkamai dokumentuotas ir periodiškai atnaujinamas per visus metus bent jau atsižvelgiant į kokybinius kriterijus pagal Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 3 dalį, RTS dėl nustatytųjų darbuotojų ir, kai tinkama, be kita ko, remiantis įstaigos kriterijais. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad darbuotojai, kurie atitinka arba tikėtina, kad atitiks Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 3 dalies a, b ir c punktuose arba RTS dėl nustatytųjų darbuotojų 5 straipsnyje nustatytus kriterijus bent tris finansinių metų mėnesius, būtų laikomi nustatytais darbuotojais.
103. Dokumentuojant atliktą savęs vertinimą darbuotojams nustatyti, reikėtų įtraukti bent šią informaciją:
- savęs vertinimą pagrindžiančius motyvus ir taikymo mastą;
  - metodiką, pagal kurią vertinta įstaigos verslo strategijos ir veiklos, įskaitant veiklą skirtingose geografinėse vietovėse, keliama rizika;
  - tai, kaip vertinami įstaigose ir kituose konsoliduojamuose subjektuose, patronuojamosiose įmonėse ir filialuose, įskaitant esančius trečiosiose šalyse, dirbantys asmenys;

<sup>26</sup>Valiutos kursai skelbiami Europos Komisijos interneto svetainėje:  
[http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).

- d. įvairių administracinių organų ir vidaus funkcijas vykdančių asmenų, dalyvaujančių rengiant, prižiūrint, peržiūrint ir atliekant savęs vertinimą, vaidmenį ir atsakomybę;
- e. darbuotojų nustatymo proceso rezultatus.

104. Įstaigos turėtų saugoti įrašus apie darbuotojų nustatymo procesą ir jo rezultatus ir gebėti savo kompetentingai priežiūros institucijai įrodyti, kaip darbuotojai nustatyti ir pagal kiekybinius, ir pagal kokybinius Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 3 dalyje, RTS dėl nustatytųjų darbuotojų nustatytus ir visus papildomus įstaigų taikytus kriterijus.

105. Dokumentuojant savęs vertinimą, reikėtų įtraukti bent informaciją apie nustatytųjų darbuotojų skaičių, taip pat pirmą kartą nustatytų darbuotojų skaičių, profesines jų pareigas ir veiklą, vardus, pavardes arba kitus unikalius identifikavimo duomenis, tai, kaip nustatytieji darbuotojai pasiskirsto įstaigoje pagal verslo sritis, ir palyginimą su ankstesnių metų rezultatais.

106. Dokumentuojant taip pat reikėtų įtraukti informaciją apie darbuotojus, kurie nustatyti pagal kiekybinius kriterijus, bet kurių profesinė veikla pagal RTS dėl nustatytųjų darbuotojų įvertinta kaip neturinti reikšmingo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui. Įstaigos turėtų saugoti šiuos dokumentus reikiamą laikotarpį, kad kompetentingos institucijos galėtų juos peržiūrėti.

## 5.1 Išankstinis išimčių patvirtinimas

107. Jeigu įstaiga pagal RTS dėl nustatytųjų darbuotojų nustato, kad darbuotojo profesinė veikla neturi reikšmingo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui, ir prašo išankstinio patvirtinimo, reikėtų laikytis tokios tvarkos:

- a. valdymo organas, remdamasis per kasmetinį darbuotojų nustatymo procesą atlikta analize, turėtų nuspręsti, ar darbuotojai tikrai neturi reikšmingo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui, ir informuoti apie priimtą sprendimą priežiūros funkcijas vykdančius asmenis. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys arba atlygio komitetas, jei yra įsteigtas, turėtų peržiūrėti sprendimų priėmimo kriterijus ir eigą ir patvirtinti padarytas išimtis<sup>27</sup>;
- b. prašymą dėl išankstinio patvirtinimo reikėtų teikti nedelsiant, bet ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo praėjusių finansinių metų pabaigos. Kompetentinga institucija turėtų įvertinti prašymą ir jį patvirtinti arba atmesti, jei įmanoma, per tris mėnesius nuo išsamių dokumentų gavimo;
- c. jeigu darbuotojui per praėjusius finansinius metus iš viso skirtas 1 000 000 EUR arba didesnis atlygis, kompetentinga institucija turėtų nedelsdama informuoti Europos bankininkystės instituciją apie gautą prašymą ir pateikti pradinį jo įvertinimą. Kompetentinga institucija, jei jos to prašoma, turėtų nedelsdama pateikti EBI visą įstaigos gautą informaciją. Prieš priimant sprendimą dėl prašymo patvirtinimo arba atmetimo, EBI palaikys ryšius su kompetentinga institucija, siekdama užtikrinti, kad tokios suteiktos išimtyt būtų nuosekliai taikomos.

<sup>27</sup> Dėl atlygio politikos išimčių patvirtinimo žr. 110 punktą.

108. Išankstinis patvirtinimas dėl nustatytiesiems darbuotojams taikomų išimčių, susijusių su kiekybiniais kriterijais, turėtų būti suteikiamas tik ribotam laikotarpiui. Prašymą dėl išankstinio patvirtinimo pagal RTS dėl nustatytųjų asmenų reikėtų pateikti kasmet. Jeigu sprendimas dėl taikymo tam tikriems darbuotojams priimamas pirmą kartą, išankstinis patvirtinimas turėtų būti suteiktas tik dėl finansinių metų, kuriais išankstinio patvirtinimo prašyta, ir paskesnių finansinių metų. Jeigu išimties taikymas darbuotojams einamaisiais finansiniais metais jau patvirtintas, išankstinis patvirtinimas turėtų būti suteiktas tik dėl paskesnių finansinių metų.

109. Kai išimtis būtų taikoma patronuojamųjų įmonių, kurioms pačioms Direktyva 2013/36/ES netaikoma, nustatytiesiems darbuotojams, kompetentinga institucija yra patronuojančiosios įmonės kompetentinga institucija. Kredito įstaigų, kurių pagrindinė buveinė yra trečiojoje šalyje, filialų kompetentinga institucija yra kompetentinga institucija, atsakinga už valstybėje narėje, kurioje yra filialas, esančių įstaigų priežiūrą.

110. Prašymuose dėl išankstinio patvirtinimo reikėtų pateikti visų nustatytųjų darbuotojų, kuriems turėtų būti taikoma išimtis, vardus, pavardes arba kitus unikalios identifikavimo duomenis, vidaus kapitalo, pagal Direktyvos 2013/36/ES 73 straipsnį skiriamo verslo padaliniiui, kuriame tas darbuotojas dirba, procentinę dalį ir kiekvieno nustatytojo darbuotojo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui analizę. Jeigu nustatytieji darbuotojai dirba tame pačiame verslo padalinyje ir vykdo tas pačias funkcijas, juos reikėtų įvertinti bendrai.

## 5.2 Darbuotojų nustatymo proceso valdymas

111. Galutinė atsakomybė už darbuotojų nustatymo procesą ir atitinkamą politiką tenka valdymo organui. Valdymo organas, vykdydamas priežiūros funkcijas, turėtų:

- a. patvirtinti į atlygio politiką įeinančio darbuotojų nustatymo proceso politiką;
- b. dalyvauti planuojant savęs vertinimą;
- c. užtikrinti, kad darbuotojai juos nustatant būtų tinkamai vertinami pagal Direktyvą 2013/36/ES, RTS dėl nustatytųjų darbuotojų ir šias gaires;
- d. nuolat prižiūrėti darbuotojų nustatymo procesą;
- e. tvirtinti visas reikšmingas priimtos politikos išimtis arba pakeitimus ir atidžiai išnagrinėti ir stebėti jų poveikį;
- f. tvirtinti ir prižiūrėti visas darbuotojams pagal RTS dėl nustatytųjų darbuotojų taikytas išimtis, kai įstaigos mano, kad darbuotojai neatitinka Komisijos deleguotajame reglamente nustatytų kiekybinių kriterijų, nes iš tikrųjų neturi reikšmingo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui; ir
- g. periodiškai peržiūrėti patvirtintą politiką ir, jei reikia, ją taisyti.

112. Jeigu yra įsteigtas atlygio komitetas, jis pagal savo atsakomybę, susijusią su sprendimų dėl atlygio rengimu, turėtų aktyviai dalyvauti darbuotojų nustatymo procese. Jeigu atlygio

komitetas neįsteigtas, atitinkamas užduotis turėtų atlikti vykdomųjų funkcijų nevykdantys ir, jei įmanoma, nepriklausomi priežiūros funkcijas vykdančios valdymo organo nariai.

113. Darbuotojų nustatymo procese pagal savo kompetenciją visą laiką turėtų dalyvauti nepriklausomo rizikos valdymo, nepriklausomos atitikties kontrolės, verslo palaikymo (pvz., teisės, žmogiškųjų išteklių valdymo) funkcijas vykdančias asmenys ir atitinkami valdymo organo komitetai (t. y. rizikos, skyrimo ir audito). Visų pirma, jeigu yra įsteigtas rizikos komitetas, jis turėtų dalyvauti darbuotojų nustatymo procese, nedarant poveikio atlygio komiteto užduotims. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad visi darbuotojų nustatymo procese dalyvaujantys vidaus organai ir įvairias funkcijas vykdančias asmenys tinkamai keistųsi informacija. Turėtų būti atliekama nepriklausoma darbuotojų nustatymo proceso ir jo rezultatų vidaus arba išorės peržiūra.

### 5.3 Nustatymo procesas individualiu, iš dalies konsoliduotu ir konsoliduotu lygiu

114. Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 3 dalyje ir RTS dėl nustatytųjų darbuotojų nustatytus kriterijus ir įstaigų papildomai nustatytus kriterijus turėtų taikyti ir įstaigos individualiu lygmeniu (tada remiamasi konkrečios įstaigos duomenimis ir atsižvelgiama į jos padėtį), ir konsoliduojančioji įstaiga (konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmenimis, kaip apibrėžta Reglamento (ES) 575/2013 4 straipsnio 1 dalies 48 ir 49 punktuose), taip pat, atsižvelgiant į Direktyvos 2013/36/ES 109 straipsnio 4–6 dalis, įskaitant visas į prudencinį konsolidavimą įtraukiamas patronuojamąsias įmones, kurioms pačioms KRD netaikoma (tada remiamasi konsoliduotais duomenimis ir atsižvelgiama į konsoliduotą padėtį bei poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui konsoliduotu lygmeniu). Konsoliduotu lygmeniu vykdomas nustatymo procesas turėtų apimti darbuotojus, kaip apibrėžta Direktyvos 2013/36/ES 109 straipsnio 5 dalyje, net jeigu patronuojamajai įmonei, kuri įdarbina darbuotoją, konsoliduotu lygmeniu netaikomi Direktyvos 2013/36/ES 92, 94 ir 95 straipsnių reikalavimai ir jai Direktyva 2013/36/ES netaikoma individualiu lygmeniu.

115. Taikant kokybinius nustatymo kriterijus konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu, patronuojamosios įmonės darbuotojai įtraukiami tik tada, kai konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu yra atsakingi už tuose kriterijuose nurodytas funkcijas. Pvz., jei patronuojamosios įmonės darbuotojas yra patronuojamosios įmonės valdymo organo narys, jį reikėtų įtraukti į kriterijų „darbuotojas yra valdymo funkciją atliekančio valdymo organo narys“ tik tada, kai šis darbuotojas taip pat yra ES patronuojančiosios įstaigos valdymo organo narys.

116. Taikytini kiekybiniai nustatymo kriterijai turėtų būti taikomi visiems įstaigos ir jos patronuojamųjų įmonių, kurioms galioja Direktyvos 2013/36/ES 92, 94 ir 95 straipsnių reikalavimai konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmeniu, darbuotojams kartu atsižvelgiant į visą skirtą atlygį, kuriam prudencinis konsolidavimas taikomas visa apimtimi.

117. Taikant kokybinius nustatymo kriterijus, įstaigos turėtų nustatyti už kokybiniuose kriterijuose nurodytas funkcijas atsakingus darbuotojus; pagrindinis kriterijus, pagal kurį nustatomi

darbuotojai, yra ne funkcijos pavadinimas, bet tą funkciją vykdantiems asmenims suteikiami įgaliojimai ir atsakomybė.

## 5.4 Konsoliduojančiosios įstaigos vaidmuo

118. Nedarant poveikio KRD 109 straipsnio 4 daliai, konsoliduojančioji įstaiga turėtų užtikrinti bendrą grupės atlygio politikos, įskaitant darbuotojų nustatymo procesus, nuoseklumą ir teisingą įgyvendinimą konsoliduotu, iš dalies konsoliduotu ir individualiu lygmenimis.

## 5.5 Patronuojamųjų įmonių ir filialų vaidmuo

119. Įstaigos, kurios yra konsoliduojančiosios įstaigos patronuojamosios įmonės, į savo atlygio politiką turėtų įtraukti konsoliduojančiosios patronuojančiosios įstaigos parengtą darbuotojų nustatymo politiką ir procesą. Visos patronuojamosios įmonės turėtų aktyviai dalyvauti konsoliduojančiosios patronuojančiosios įstaigos vykdomame darbuotojų nustatymo procese. Visų pirma, kiekviena į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą įtraukta patronuojamoji įmonė, įskaitant tas patronuojamąsias įmones, kurioms pačioms Direktyva 2013/36/ES netaikoma, turėtų konsoliduojančiajai įstaigai suteikti visą informaciją, kurios reikia visiems darbuotojams, kurių veikla konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu turi reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui, tinkamai nustatyti.

120. Patronuojamosios įmonės, kurioms pačioms netaikoma Direktyva 2013/36/ES, neprivalo atlikti nustatymo proceso individualiu lygmeniu, išskyrus atvejus, kai jos tai turi padaryti pagal konkrečius sektoriams taikomus atlygio reikalavimus. Jeigu patronuojamosioms įmonėms netaikoma direktyva arba kiti konkretūs atlygio reikalavimai, kaip nurodyta Direktyvos 2013/36/ES 109 straipsnio 4 dalyje, vertinimą konsoliduojančioji įstaiga turėtų atlikti konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmeniu, remdamasi patronuojamosios įmonės pateikta informacija. Įstaigos, kurioms Direktyva 2013/36/ES taikoma turėtų atlikti savo pačių savęs vertinimą ir nustatyti darbuotojus individualiu lygmeniu. Mažos ir ne tokios sudėtingos įstaigos, kurios dalyvauja darbuotojų nustatymo procese konsoliduotu lygmeniu, gali perduoti įgaliojimus praktiškai įgyvendinti darbuotojų nustatymo procesą individualiu lygmeniu konsoliduojančiajai įstaigai.

121. Valstybėje narėje esantys kredito įstaigų, kurių pagrindinė buveinė yra trečiojoje šalyje, filialai ir valstybėje narėje veikiančios įstaigos, kurios yra trečiosiose šalyse esančių patronuojančiųjų įstaigų patronuojamosios įmonės, turėtų įvykdyti darbuotojų nustatymo procesą ir informuoti savo patronuojančiąją įstaigą apie jo rezultatus. Valstybėje narėje veikiančios įstaigos į vertinimą taip pat turėtų įtraukti savo patronuojamąsias įmones, kurios yra įtrauktos į prudencinį konsolidavimą, ir trečiosiose šalyse esančius filialus. Įstaigos turėtų žinoti, kad filialai yra nepriklausoma įstaigos dalis.

122. Valstybėje narėje esantiems trečiųjų šalių filialams darbuotojų nustatymo kriterijai turėtų būti taikomi valstybėje narėje vykdomoms funkcijoms, verslo veiklai ir darbuotojams taip pat, kaip būtų taikomi įstaigai individualiu lygmeniu.

## 6. Kapitalo bazė

123. Įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad kintamojo atlygio skyrimas, išmokėjimas ir teisės į jį suteikimas, įskaitant sumažinimo ir susigrąžinimo tvarkos taikymą, pagal įstaigos atlygio politiką netrukdytų išsaugoti tvirtą kapitalo bazę.

124. Vertindama kapitalo bazės pakankamumą, įstaiga turėtų atsižvelgti į visas savo nuosavas lėšas, ypač į bendrą 1 lygio nuosavą kapitalą, kapitalo reikalavimą, įskaitant bendro kapitalo rezervo reikalavimą, kaip apibrėžta Direktyvos 2013/36/ES 128 straipsnio 6 dalyje, sverto koeficiento rezervą, kaip apibrėžtą Reglamento (ES) Nr. 575/2013 92 straipsnio 1a dalyje, minimalų nuosavų lėšų reikalavimą ir tinkamus įsipareigojimus, kaip apibrėžta Direktyvos 2014/59/ES 45c straipsnyje ir papildomą kapitalą ir paskirstymo apribojimus, nustatytus Direktyvos 2013/36/ES 141 ir 141b straipsniuose ir Direktyvos 2014/59/ES 16a straipsnyje, kuris taikomas kintamajam visų darbuotojų atlygiui, taip pat dėl vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo proceso. Reikalavimas palaikyti patikimą kapitalo bazę ir paskirstymo apribojimai taip pat taikomi konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmenimis. Papildomai kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti į priešišūrinio tikrinimo ir vertinimo proceso, atliekamo pagal atitinkamas EBI gaires, rezultatus.

125. Įstaigos, planuodamos kapitalą ir likvidumą bei atlikdamos bendrąjį vidaus kapitalo pakankamumo vertinimą, turėtų atsižvelgti į kintamojo atlygio – ir iš anksto mokamų, ir atidėtųjų sumų – poveikį.

126. Įstaigos skiriamas bendras kintamasis atlygis neturi riboti įstaigos galimybės ilgalaikėje perspektyvoje išlaikyti arba atkurti tvirtą kapitalo bazę, jį nustatant reikėtų atsižvelgti į akcininkų, savininkų, indėlininkų, investuotojų ir kitų suinteresuotųjų subjektų interesus. Kintamojo atlygio nereikėtų skirti arba išmokėti, jeigu dėl to įstaigos kapitalo bazė nebebūtų tvirta. Įstaigos turėtų išnagrinėti šiuos reikalavimus, vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo proceso rezultatus, savo daugiamečių kapitalo planavimą, paskirstymo apribojimus, nustatytus Direktyvos 2013/36/ES 141 ir 141b straipsniuose ir Direktyvos 2014/59/ES 16a straipsnyje, ir kompetentingų institucijų bei Europos priešišūros institucijų rekomendacijas dėl paskirstymo tuo atveju, kai priima sprendimą dėl:

- a. bendro kintamojo atlygio, kurį galima skirti tais metais, fondo; ir
- b. kintamojo atlygio sumos, kuri tais metais bus išmokėta ar į kurią tais metais bus suteiktos teisės.

127. Įstaigos, kurios neturi tvirtos kapitalo bazės arba kurių kapitalo bazės tvirtumui iškilo rizika, dėl kintamojo atlygio turėtų imtis šių priemonių:

- a. sumažinti kintamųjų priemokų fondą pagal Direktyvos 2013/36/ES 141 ir 141b straipsnius ir Direktyvos 2014/59/ES 16a straipsnį, įskaitant galimybę sumažinti jį iki nulio;

- b. taikyti reikiamas koregavimo pagal veiklos rezultatus priemones, pirmiausia sumažinimo tvarką;
- c. panaudoti tų metų ir, galbūt, paskesnių metų grynąjį įstaigos pelną kapitalo bazei sustiprinti. Jokio kintamosios atlygio dalies sumažinimo, kurio ėmėsi, kad užtikrintų tvirtą kapitalo bazę, įstaiga neturėtų kompensuoti vėlesniais metais arba kitomis išmokomis, priemonėmis arba metodais, jei juos panaudojus šios nuostatos taikymo būtų išvengiama.

128. Jeigu kintamojo atlygio skyrimas trukdo išsaugoti tvirtą kapitalo bazę, kompetentingos institucijos turėtų įsikišti ir reikalauti, kad įstaiga sumažintų bendrąjį kintamojo atlygio fondą arba taikytų viršutinę jo ribą tol, kol pagerės kapitalo pakankamumo padėtis; jei reikia, reikalauti, kad įstaigos taikytų koregavimo pagal veiklos rezultatus priemones, visų pirma, sumažinimo tvarką, ir panaudotų savo grynąjį pelną nuosavoms lėšoms sustiprinti.

## II antraštinė dalis. Atlygio struktūra

### 7. Atlygio kategorijos

129. Pagal Direktyvą 2013/36/ES atlygis būna fiksuotas arba kintamas; trečios atlygio kategorijos nėra. Nedarant poveikio nacionaliniam sąlygų netaikymo įgyvendinimui pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 3–5 dalis, jeigu atlygis yra kintamasis ir mokamas nustatytiesiems darbuotojams, be bendrųjų direktyvos 92 straipsnyje išvardytų reikalavimų, taip pat būtina įvykdyti visus Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio reikalavimus. Tuo tikslu įstaigos pagal šias gaires atlygio dalis turėtų priskirti prie fiksuotojo arba kintamojo atlygio, o atlygio politikoje turėtų būti nustatyti aiškūs, objektyvūs, iš anksto apibrėžti, skaidrūs visų atlygio dalių priskyrimo prie fiksuotojo arba kintamojo atlygio kriterijai, atsižvelgiant į Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 2 dalies g punkte ir šiose gairėse nustatytus kriterijus.

130. Jeigu atlygio dalies aiškiai priskirti prie fiksuotojo atlygio pagal šiose gairėse nustatytus kriterijus neįmanoma, tą atlygio dalį reikėtų laikyti kintamuoju atlygiu.

131. Atlygis yra fiksuotas, jeigu jo skyrimo sąlygos ir jo dydis:

- a. grindžiami iš anksto apibrėžtais kriterijais;
- b. nustatomi ne savo nuožiūra, bet atspindi darbuotojų profesinės patirties ir viršenybės lygį;
- c. yra skaidrūs, konkrečią sumą skiriant konkrečiam darbuotojui;
- d. yra ilgalaikiai, t. y. išlaikomi tam tikrą laikotarpį, ir yra susieti su konkrečiu vaidmeniu ir atsakomybe organizacijoje;
- e. yra neatšaukiami; pastovi suma keičiama tik per kolektyvines derybas arba sulygstama iš naujo, vadovaujantis nacionaliniais atlyginimų nustatymo kriterijais;
- f. negali būti įstaigos sumažinti, sustabdyti arba panaikinti;



- g. nesuteikia paskatų prisiimti riziką; ir
- h. nepriklauso nuo veiklos rezultatų.

132. Atlygio dalys, kurios mokamos pagal bendrą visos įstaigos politiką ir atitinka 131 dalyje išdėstytas sąlygas, arba išmokos, kurios yra privalomos pagal nacionalinės teisės aktus, laikomos fiksuotu atlygiu. Prie jo priskiriamos išmokos, kurios sudaro šiose gairėse apibrėžto įprastų darbo sąlygų paketo dalį.

133. Jeigu visais panašiais atvejais elgiamasi taip pat, toliau išvardytas atlygio dalis taip pat reikėtų laikyti fiksuotomis:

- a. atlygį, mokamą kitose šalyse dirbantiems darbuotojams, atsižvelgiant į skirtingų šalių pragyvenimo lygį ir mokesčių tarifus;
- b. išmokas, mokamas norint padidinti bazinį fiksuotąjį atlyginimą, kai darbuotojai dirba užsienyje ir gauna mažesnį atlygį už tą, kuris jiems būtų mokamas vidaus darbo rinkoje užimant panašias pareigas, jei įvykdomos visos šios specialiosios sąlygos:
  - i. išmoka mokama ne savo nuožiūra ir visiems panašioje padėtyje esantiems darbuotojams;
  - ii. išmoka skiriama dėl to, kad darbuotojai laikinai dirba užsienyje arba užima kitas pareigas, kurioms taikomas kitokio lygio atlygis, ir yra reikalinga korekcija, kad būtų atspindėtas atlyginimo atitinkamoje rinkoje lygis;
  - iii. papildomų išmokų dydis nustatomas pagal iš anksto apibrėžtus kriterijus;
  - iv. išmokos mokėjimo trukmė priklauso nuo pirmiau aptartos padėties trukmės.

## 8. Ypatingi atlygio dalių atvejai

### 8.1 Išmokos

134. Įstaigų kintamąją ir fiksuotąją atlygio dalis gali sudaryti įvairūs elementai, įskaitant papildomas išmokas, priedus arba naudą. Įstaigos turėtų analizuoti išmokas<sup>28</sup> ir jas priskirti prie kintamosios arba fiksuotosios atlygio dalies. Jas priskiriant reikėtų vadovautis 7 skirsnyje išdėstytais kriterijais.

135. Visų pirma, jeigu išmokos laikomos fiksuotuoju atlygiu, bet joms būdingi kurie nors iš toliau išvardytų ypatumų, pagal 7 skirsnį atlikto vertinimo rezultatus įstaiga turėtų deramai dokumentuoti:

---

<sup>28</sup> Pavadinimas gali skirtis priklausomai nuo įstaigos: nuo vaidmens priklausantis atlyginimas, išmoka darbuotojui, koreguojama išmoka už atliekamą vaidmenį, fiksuotoji išmoka ir pan.

- a. išmokos mokamos tik nustatytiems darbuotojams<sup>29</sup>;
- b. Išmokos mokamos tik tais atvejais, kai kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykis kitu atveju viršytų 100 proc. (jei taikytina, gavus akcininkų patvirtinimą, iki 200 proc.).
- c. Išmokos yra susietos su rodikliais, kuriuos būtų galima laikyti pakaitiniais veiklos rezultatais. Tokiu atveju įstaiga turėtų gebėti įrodyti, kad šie rodikliai nėra susieti su įstaigos veiklos rezultatais, pvz., išanalizuodama koreliaciją su naudojamais veiklos rezultatų rodikliais.

136. Jeigu išmokos mokamos pagal darbuotojų vaidmenį, funkcijas arba atsakomybę organizacijoje, tam, kad būtų teisingai priskirtos prie fiksuotosios atlygio dalies, šios išmokos turėtų atitikti 131 dalyje išdėstytus kriterijus, atsižvelgiant į visus šiuos aspektus:

- a. išmoka yra susieta su vaidmeniu arba atsakomybe organizacijoje ir mokama tol, kol neįvyksta reikšmingų tų vaidmenį atliekančio asmens atsakomybės ir įgaliojimų pokyčių, dėl kurių darbuotojo vaidmuo arba atsakomybė organizacijoje faktiškai pasikeičia;
- b. suma nepriklauso nuo jokių kitų veiksmų ir mokama tik už tam tikrą vaidmenį arba tam tikrą atsakomybę organizacijoje ir atitinka 203 dalyje nurodytus kriterijus;
- c. bet kuris kitas tą patį vaidmenį atliekantis arba tą pačią atsakomybę organizacijoje turintis ir panašioje padėtyje atsidūręs darbuotojas turėtų teisę gauti panašią išmoką.

137. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad išmokos netaptų priemone arba metodu, padedančiu įstaigoms nesilaikyti KRD.

## 8.2 Būsimais veiklos rezultatais pagrįstas kintamasis atlygis

138. Kai kintamasis atlygis, įskaitant ilgalaikį skatinimo planą (angl. LTIP), skiriamas pagal ankstesnius bent vienų metų veiklos rezultatus, bet kartu priklauso ir nuo būsimų veiklos rezultatų sąlygų, reikėtų laikytis tokios tvarkos:

- a. Įstaigos turėtų darbuotojams aiškiai nustatyti papildomas veiklos rezultatų sąlygas, kurias reikia įvykdyti, kad būtų suteikta teisė į skirtą kintamąjį atlygį.
- b. Prieš suteikdamos teisę į kintamąjį atlygį, įstaigos turėtų įvertinti, ar įvykdytos šios teisės suteikimo sąlygos.
- c. Papildomos būsimų veiklos rezultatų sąlygos turėtų būti nustatytos iš anksto apibrėžtam bent vienų metų veiklos laikotarpiui.

---

<sup>29</sup> Buvimas nustatytuoju darbuotoju neturėtų būti laikomas nei vaidmeniu, nei funkcija.

- d. Jeigu nustatytos papildomos būsimų veiklos rezultatų sąlygos neįvykdomos, iki 100 procentomis sąlygomis skiriamo kintamojo atlygio reikėtų pritaikyti sumažinimo tvarką.
- e. Atidėjimo laikotarpis turėtų baigtis ne anksčiau kaip po vienu metų nuo paskutinės veiklos rezultatų sąlygos įvertinimo; visi kiti 15 skirsnyje išdėstyti reikalavimai dėl nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio atidėjimo taikomi taip pat, kaip kintamajam atlygiui, kuris pagrįstas vien tik iki skyrimo pasiektais veiklos rezultatais.
- f. Apskaičiuojant kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį, į visą skirto kintamojo atlygio sumą reikėtų atsižvelgti tais finansiniais metais, už kuriuos kintamasis atlygis, įskaitant ilgalaikį skatinimo planą, buvo skirtas. Šią sąlygą taip pat reikėtų taikyti tada, kai ankstesni veiklos rezultatai buvo vertinami per daugiametį prieskaitos laikotarpį.

139. Jeigu perspektyvinis kintamojo atlygio planas, įskaitant ilgalaikį skatinimo planą, yra grindžiamas vien tik būsimų veiklos rezultatų sąlygomis (pvz., kai nauji darbuotojai gauna išmokas pagal ilgalaikį skatinimo planą pirmųjų darbo metų pradžioje), reikėtų laikyti, kad ši suma skirta įvykdžius veiklos rezultatų sąlygas, antraip jokios išmokos skirti nederėtų. Apskaičiuojant kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį, į skirtas sumas reikėtų atsižvelgti finansiniais metais iki jų skyrimo. Jeigu skiriamas tam tikras skaičius priemonių, apskaičiuojant kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį, šių priemonių vertę reikėtų nustatyti vien tik pagal rinkos kainą arba tikrąją vertę, buvusią tuo metu, kai priimtas perspektyvinis kintamojo atlygio planas. Reikėtų taikyti 138 dalies a–c punktus. Visi kiti reikalavimai taikomi taip pat, kaip kintamajam atlygiui, pvz., atidėjimo laikotarpis prasideda po kintamojo atlygio skyrimo.

### 8.3 Dividendai ir palūkanų mokėjimas

140. AIFVD 4 straipsnio 1 dalies d punkte apibrėžtos „valdytojo pelno dalies“ išmokoms taikomos AIFVD nuostatos dėl atlygio; AIFVD I priedo 2 dalyje valdytojo pelno dalis tiesiogiai įtraukiama į atlygio apibrėžtį<sup>30</sup>. Taikomos ESMA gairės dėl patikimos atlygio politikos pagal AIFVD<sup>31</sup>. Pagal šias EBI gaires, visų pirma, apskaičiuojant darbuotojų, nustatytų pagal šių gairių 13 skirsnį, kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykį, reikėtų laikytis tokios tvarkos:

- a. visas alternatyvaus investavimo fondų išmokas šiems darbuotojams, panaudojant valdytojo pelno dalies priemones, kurios nėra *pro rata* šių darbuotojų investicijų grąža, reikėtų laikyti kintamuoju atlygiu ir jų vertę nustatyti tuo metu, kai jos skiriamos;

<sup>30</sup> AIFVD II priedo 2 dalyje nurodyta: „1 dalyje išdėstyti principai taikomi bet kurio tipo atlyginimui, kurį moka AIFV, bet kuriai sumai, kurią tiesiogiai moka pats AIF, įskaitant [valdytojo pelno dalį], arba bet kuriam AIF investicinių vienetų ar akcijų perdavimui, kurie naudingi tų kategorijų darbuotojams, įskaitant vadovybę, už riziką atsakingus, kontrolės funkcijas atliekančius darbuotojus ir visus darbuotojus, kurie gauna visą atlyginimą, priskiriamą tai pačiai atlyginimų grupei kaip ir minėtų darbuotojų grupės, kurių profesinė veikla daro esminį poveikį jų rizikos pobūdžiui ar jų valdomo AIF rizikos pobūdžiui“ (tekstas pabrėžtas papildomai).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, paskelbta: [http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232\\_aifmd\\_guidelines\\_on\\_remuneration\\_-\\_en.pdf](http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf). Dėl specialios tvarkos, taikomos valdytojo pelno daliai pagal AIFVD, visų pirma, žr. ESMA gairių 10, 13, 16 ir 159 punktus.

- b. jokių alternatyvaus investavimo fondų išmokų šiems darbuotojams, panaudojant valdytojo pelno dalies priemones, kurios sudaro *pro rata* visų šių darbuotojų investicijų gražos alternatyvaus investavimo fondui dalį (panaudojant valdytojo pelno dalies priemones), į skaičiavimą nereikėtų įtraukti.

141. Dividendai, mokami už perduotas akcijas arba joms prilygstančias nuosavybės teises, kurias darbuotojai gauna kaip dalį savo atlygio arba turėdami kitų akcijų kaip įstaigos akcininkai arba savininkai, pagal šias gaires nelaikomi atlygio dalimi. Tą patį galima pasakyti apie darbuotojams sumokėtas palūkanas, susijusias su suteiktomis nuosavybės priemonėmis arba investicijomis.

142. Dividendų ir palūkanų išmokų negalima naudoti kaip metodo kintamajam atlygiui mokėti, jei taip būtų išvengiama KRD nustatytų reikalavimų dėl atlygio taikymo.

## 8.4 Darbuotojo išlaikymo priemokos

143. Įstaigos turėtų gebėti pagrįsti savo teisėtą interesą skirti darbuotojo išlaikymo priemokas, kad išsaugotų nustatytuosius darbuotojus. Pavyzdžiui, darbuotojo išlaikymo priemokos gali būti naudojamos restruktūrizavimo, likvidavimo atvejais, pasikeitus kontrolei arba siekiant užtikrinti pagrindinių projektų užbaigimą. Įstaigos turėtų dokumentuoti įvykį arba pagrindimą, dėl kurio buvo būtina skirti išlaikymo priemoką, ir laikotarpį, įskaitant pradžios ir pabaigos datą, kuriuo, kaip manoma, galiojo priežastis. Įstaigos turėtų apibrėžti išlaikymo sąlygas ir taikomas veiklos rezultatų sąlygas (taip pat žr. 147 dalį). Įstaigos turėtų nurodyti konkretų išlaikymo laikotarpį ir datą arba įvykį, po kurio ji nustato, ar įvykdytos išlaikymo ir veiklos sąlygos.

144. Pagal bendrą principą įstaigos neturėtų darbuotojui skirti įvairių darbuotojo išlaikymo priemokų; išimtiniais ir tinkamai pagrįstais atvejais darbuotojui galima išmokėti daugiau nei vieną išlaikymo priemoką, tačiau skirtingais laiko tarpais ir laikantis šiame skirsnyje nustatytų sąlygų kartu atsižvelgiant į kiekvieną išlaikymo priemoką. Išlaikymo priemokos turėtų būti skiriamos tik įvykdžius išlaikymo sąlygas ir taikytinas veiklos sąlygas. Be to, išlaikymo priemokos turėtų būti skiriamos tik jeigu nėra jokių kitų priežasčių, dėl kurių susidaro situacija, kurioje išlaikymo priemoka neturėtų būti skiriama, pvz., esminiai reikalavimų pažeidimai, netinkamas elgesys arba kiti atvejai, susiję su to darbuotojo pareigų nevykdymu.

145. Išlaikymo priemoka turėtų atitikti Direktyvos 2013/36/ES 93, 141 ir 141b straipsnių reikalavimus ir atitinkamus priežiūros reikalavimus pagal 104 straipsnio 1 dalies g punktą, dėl kurio gali susidaryti situacija, kurioje išlaikymo priemoką gali prirėkti sumažinti, galbūt net iki nulio, priklausomai nuo didžiausios paskirstymo sumos arba kitų kompetentingų institucijų nustatytų privalomų apribojimų.

146. Vertindamos ir nagrinėdamos, ar išlaikymo priemokos skyrimas nustatytajam darbuotojui yra tinkamas, įstaigos ir kompetentingos institucijos gali atsižvelgti bent jau į:

- a. abejones, dėl kurių atsirado rizika, kad tam tikri darbuotojai gali nuspręsti palikti įstaigą;
- b. priežastis, dėl kurių įstaigai labai svarbu išlaikyti tą darbuotoją;

- c. pasekmes, kurios atsirastų, jeigu atitinkamas darbuotojas paliktų įstaigą, ir
- d. ar skirtos išlaikymo priemokos suma yra būtina ir tinkama, siekiant išlaikyti konkretų darbuotoją.

147. Išlaikymo priemoka turėtų būti pagrįsta konkrečiomis sąlygomis, kurios skiriasi nuo kitoms kintamojo atlygio dalims taikomų veiklos sąlygų ir apima išlaikymo sąlygą ir konkrečias veiklos sąlygas. Konkrečios išlaikymo priemokos sąlygos turėtų padėti siekti išlaikymo tikslo (t. y. išlaikyti įstaigos darbuotojus iš anksto nustatytą laikotarpį arba iki tam tikro įvykio). Konkrečios veiklos sąlygos turėtų apimti sąlygas, kurios yra susijusios su teisėtu interesu, dėl kurio darbuotoją reikėtų išlaikyti, ir darbuotojo elgesiu, ir šios sąlygos turėtų būti suderinamos su 145 dalies nuostatomis. Dėl išlaikymo priemokų neturėtų susidaryti situacija, kai bendras darbuotojo kintamasis atlygis, kurį sudaro su veikla susijęs kintamasis atlygis ir išlaikymo priemoka, nebėra susieti su asmens, atitinkamo veiklos padalinio veiklos rezultatais ir bendrais įstaigos rezultatais, kaip to reikalaujama pagal 92 straipsnio 2 dalies g punkto ii papunktį ir 94 straipsnio 1 dalies a punktą.

148. Darbuotojo išlaikymo priemokų nereikėtų skirti vien tam, kad būtų kompensuota su veiklos rezultatais susieto atlygio dalis, kuri nebuvo sumokėta dėl nepakankamų veiklos rezultatų arba dėl įstaigos finansinės padėties.

149. Išlaikymo priemokos yra kintamasis atlygis, todėl, jeigu yra skiriamos nustatytiems darbuotojams, jos privalo atitikti kintamojo atlygio reikalavimus pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnį, įskaitant maksimalų kintamojo ir fiksuotojo atlygio koeficientą, *ex post* rizikos suderinimą, išmoką priemonėmis, atidėjimą, išlaikymą, sumažinimą ir susigrąžinimą.

150. Apskaičiuojant kintamojo ir fiksuotojo atlygio santykį, darbuotojo išlaikymo priemoką būtina įskaičiuoti į kintamąjį atlygį. Nepriklausomai nuo fakto, kad išlaikymo priemoka bus suteikta tik pasibaigus išlaikymo laikotarpiui, į išlaikymo priemoką reikėtų atsižvelgti apskaičiuojant kintamojo ir fiksuotojo atlygio komponentų koeficientą, taikant kurį nors iš toliau išvardytų metodų.

- a. Išlaikymo priemoka suskirstoma į metines sumas kiekvienais išlaikymo laikotarpio metais ir apskaičiuojama linijiniu *pro rata* pagrindu. Jeigu tiksli išlaikymo laikotarpio trukmė iš anksto nežinoma, įstaiga turėtų nustatyti ir deramai dokumentuoti jo laikotarpį, atsižvelgdama į padėtį ir pritaikytas priemones, kuriomis pagrindžiamas darbuotojo išlaikymo priemokos mokėjimas. Apskaičiuojant atlygio dalių santykį, reikėtų remtis nustatytu laikotarpiu arba
- b. Visa išlaikymo priemokos suma priskiriama metams, kuriais buvo įvykdyta išlaikymo sąlyga.

## 8.5 Savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos

151. Savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos yra kintamojo atlygio forma. Jeigu pagal įmonės pensijų programos sąlygas numatyta kaupti pensijų lėšas, kurių suma nėra grindžiama veiklos rezultatais ir kurios nuosekliai skiriamos tam tikros kategorijos darbuotojams, pagal šių gairių apibrėžčių skirsnį tokias pensijų lėšas reikėtų laikyti ne kaupiamomis savo nuožiūra, bet įprasto darbo sąlygų paketo dalimi. Savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos nėra išeitinės išmokos, net jeigu darbuotojas nusprendžia į pensiją išeiti anksčiau laiko.

152. Įstaiga turėtų užtikrinti, kad tais atvejais, kai darbuotojas išeina iš įstaigos arba išeina į pensiją, savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos nebūtų mokamos neišnagrinėjus įstaigos ekonominės padėties arba rizikos, kurią darbuotojas prisiėmė ir kuri gali turėti poveikio įstaigai ilgalaikėje perspektyvoje.

153. Visos savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies o punktą ir laikantis šios direktyvos 94 straipsnio 3 dalyje nustatytos nukrypti leidžiančios nuostatos turi būti skiriamos to straipsnio l punkte nurodytomis priemonėmis ir:

- a. jeigu nustatytasis darbuotojas išeina iš darbo įstaigoje, nesuėjus pensiniam amžiui, įstaiga privalo visą savo nuožiūra kaupiamų pensijų lėšų sumą saugoti priemonių forma bent penkerius metus, nesuteikdama *pro rata* teisės į tas lėšas;
- b. kai nustatytasis darbuotojas sulaukia pensinio amžiaus, visai priemonėmis mokamai sumai turėtų būti taikomas penkerių metų užlaikymo laikotarpis.

154. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad sumažinimo ir susigrąžinimo tvarka savo nuožiūra kaupiamoms pensijų lėšoms būtų taikoma taip pat, kaip kitiems kintamojo atlygio elementams.

## 9. Išimtinės atlygio dalys

### 9.1 Garantuotas kintamasis atlygis

155. Garantuotas kintamasis atlygis gali būti kelių formų: „garantuota priemoka“, „priėmimo priemoka“, „pasirašymo priemoka“, „minimali priemoka“ ir t. t. Ji gali būti skirta grynaisiais pinigais arba priemonėmis.

156. Kai įstaigos skiria garantuotą kintamąjį atlygį pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies d ir e punktus samdomiems naujiems darbuotojams, įstaigoms neleidžiama kintamojo atlygio garantuoti ilgesniam laikotarpiui negu pirmiesiems įdarbinimo metams. Garantuotas kintamasis atlygis skiriamas išimtiniais atvejais, jį galima skirti tik tada, kai įstaiga turi patikimą ir tvirtą kapitalo bazę, kaip nurodyta Direktyvos 94 straipsnio 1 dalies e punkte ir šių gairių 6 skirsnyje.

157. Garantuotą kintamąjį atlygį tam pačiam darbuotojui įstaigos turėtų skirti tik kartą. Šį reikalavimą taip pat reikėtų taikyti konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmeniu tais atvejais, kai su darbuotoju ta pati įstaiga arba kita konsoliduojama įstaiga pasirašo naują sutartį.

158. Įstaigos ir kompetentingos institucijos, apskaičiuodamos fiksuotosios ir kintamosios viso atlygio dalių santykį, gali nuspręsti neįtraukti garantuoto kintamojo atlygio už pirmą veiklos laikotarpį, jeigu garantuotas kintamasis atlygis skiriamas samdant naują darbuotoją prieš prasidedant pirmam veiklos laikotarpiui.

159. Pagal šios kintamojo atlygio dalies garantavimo sąlygas įstaigos gali nuspręsti garantuotam kintamajam atlygiui netaikyti reikalavimų dėl sumažinimo ir susigrąžinimo tvarkos. Įstaigos gali visą sumą sumokėti grynaisiais pinigais, išmokos neatidėdamos.

## 9.2 Kompensacija arba išpirkimas pagal ankstesnėje darbovietėje sudarytas sutartis

160. Kompensacija arba išpirkimas pagal ankstesnę sutartį turėtų būti skiriami tik įvykdžius šių gairių 156 dalyje išdėstytas sąlygas.

161. Atlygį reikėtų laikyti skiriama kompensacija arba išpirkimu pagal ankstesnę sutartį, jeigu atidėtąjį kintamąjį darbuotojo atlygį ankstesnis darbdavys sumažino arba panaikino dėl sutarties nutraukimo. Atlygio paketams, susijusiems su kompensacija arba išpirkimu pagal ankstesnėje darbovietėje sudarytą sutartį, taikomi visi kintamajam atlygiui keliami reikalavimai ir šių gairių nuostatos, įskaitant atidėjimą, užlaikymą, išmokėjimą priemonėmis ir susigrąžinimo tvarką.

## 9.3 Išaitinės ir kitos išmokos pasibaigus sutarčiai

### 9.3.1 Išaitinė išmoka

162. Įstaigų atlygio politikoje turėtų būti nurodytos išaitinių išmokų naudojimo galimybės, įskaitant maksimalią sumą, kurią galima skirti nustatytiems darbuotojams kaip išaitinę išmoką, arba tokių sumų nustatymo kriterijus.

163. Įstaigos turėtų turėti išaitinių išmokų nustatymo ir tvirtinimo įstaigai anksčiau termino nutraukus sutartį sistemą, taip pat aiškiai paskirstyti atsakomybę ir įgaliojimus priimti sprendimus, nustatyti kontrolės funkcijas vykdančių asmenų įtraukimo procedūras.

164. Išaitinėmis išmokomis neturėtų būti neproporcingai apdovanojama, tai turėtų būti tinkama kompensacija darbuotojui sutarties nutraukimo prieš laiką atvejais. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies h punktą išaitinės išmokos privalo atspindėti per tam tikrą laiką pasiektus veiklos rezultatus, jomis negalima atlyginti už įsipareigojimų nevykdymą arba nusižengimus.

165. Išaitinės išmokos nederėtų skirti, jei įsipareigojimai akivaizdžiai nevykdomi ir dėl to galima iš karto nutraukti sutartį arba atleisti darbuotoją.

166. Išaitinės išmokos nederėtų skirti, jeigu darbuotojas išeina iš darbo savanoriškai, kad galėtų užimti tam tikras pareigas kitame juridiniame subjekte, nebent išaitinę išmoką sumokėti reikalaujama pagal nacionalinės darbo teisės aktus.

167. Išeitinės išmokos apima papildomas išmokas, kurios papildo įprastą atlygį šiais konkrečiais atvejais:

- a. atleidimo išmoka už einant pareigas padarytus nuostolius įstaigai arba jos patronuojamajai įmonei anksčiau termino nutraukus sutartį;
- b. atlygis skirtas už ribotą laikotarpį, kuris nustatytas siekiant suteikti veiklos pertraukos laikotarpį nutraukus sutartį, ir šiam laikotarpiui taikoma nekonkuravimo sąlyga;
- c. įstaiga nutraukia sutartis su darbuotojais dėl įstaigos žlugimo arba ankstyvosios intervencijos priemonių taikymo;
- d. įstaiga nori nutraukti sutartį, nes reikšmingai sumažėjo įstaigos veiklos, kurią vykdė tie darbuotojai, arba verslo sritis įsigyja kitos įstaigos be galimybės darbuotojams likti dirbti jas įsigijusioje įstaigoje;
- e. įstaiga ir darbuotojas sudaro taikos sutartį, jeigu kyla faktinis darbo ginčas, kuris priešingu atveju iš tiesų galėtų lemti bylos iškėlimą teisme.

168. Išeitinę išmoką skiriančios įstaigos turėtų gebėti įrodyti kompetentingai institucijai išeitinės išmokos skyrimo priežastis, skirtos sumos tinkamumą ir kriterijus, pagal kuriuos nustatė tą sumą, įskaitant tai, kad išeitinė išmoka susijusi su per tam tikrą laiką pasiektais veiklos rezultatais ir ja nėra atlyginama už įsipareigojimų nevykdymą arba nusižengimus.

169. Nustatydama mokėtiną išeitinių išmokų sumą, įstaiga turėtų atsižvelgti į per tam tikrą laiką pasiektus veiklos rezultatus ir, jei reikia, visų neįvykdytų įsipareigojimų dydį. Reikėtų atskirti, kurių įsipareigojimų neįvykdė įstaiga, o kurių – nustatytieji darbuotojai, ir laikytis tokios tvarkos:

- a. nustatant bendrą išeitinių išmokų darbuotojams sumą, reikėtų atsižvelgti į įstaigos įsipareigojimų nevykdymą, kartu atsižvelgiant į įstaigos kapitalo bazę; tokios išeitinės išmokos neturėtų būti didesnės už sąnaudų sumažėjimą dėl sutarčių nutraukimo prieš laiką;
- b. jeigu įsipareigojimų nevykdė nustatytieji darbuotojai, išeitinės išmokos sumą, kuri būtų skirta, jei būtų atsižvelgiama tik į per tam tikrą laiką pasiektus veiklos rezultatus, reikėtų koreguoti ir sumažinti, įskaitant galimybę tą sumą sumažinti iki nulio.

170. Įstaigos įsipareigojimų nevykdymu laikomi šie atvejai:

- a. įstaiga pasinaudoja vyriausybės intervencinėmis priemonėmis, jai taikomos ankstyvosios intervencijos arba pertvarkymo priemonės pagal Direktyvą 2014/59/ES<sup>32</sup>;

<sup>32</sup> 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/59/ES, kuria nustatoma kredito įstaigų ir investicinių įmonių gaivinimo ir pertvarkymo sistema ir iš dalies keičiamos Tarybos direktyva 82/891/EEB, direktyvos 2001/24/EB, 2002/47/EB, 2004/25/EB, 2005/56/EB, 2007/36/EB, 2011/35/ES, 2012/30/ES bei 2013/36/ES ir Europos Parlamento ir Tarybos reglamentai (ES) Nr. 1093/2010 bei (ES) Nr. 648/2012 (OL L 173, 2014 6 12, p. 190).



- b. kreiptasi dėl įprastinės bankroto bylos, nurodytos Direktyvos 2014/59/ES 2 straipsnio 1 dalies 47 punkte;
- c. dėl reikšmingų nuostolių susiklosto tokia padėtis, kad įstaiga nebeturi tvirtos kapitalo bazės ir dėl to verslo sritis parduodama arba verslo veikla sumažinama.

171. Nustatytųjų darbuotojų įsipareigojimų nevykdymą reikėtų vertinti kiekvienu atveju atskirai, prie jo priskiriami šie atvejai:

- a. valdymo organo narys nebelaikomas atitinkančiu reikiamus tinkamumo ir elgesio standartus;
- b. nustatytasis darbuotojas dalyvavo veikloje arba yra atsakingas už veiklą, dėl kurios įstaiga patyrė reikšmingų nuostolių, kaip nurodyta įstaigos atlygio politikoje;
- c. nustatytojo darbuotojo veiksmai dėl tyčios arba didelio aplaidumo prieštarauja vidaus taisyklėms, vertybėms arba procedūroms.

172. Išėtinės išmokos turėtų būti laikomos kintamuoju atlygiu, todėl paprastai taikomi visi Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio reikalavimai, jeigu jis skiriamas nustatytiesiems darbuotojams. Vis dėlto, apskaičiuojant atlygio dalių santykį ir taikant atidėjimą bei išmokant priemonėmis, į išėtines išmokas nereikėtų atsižvelgti šiomis aplinkybėmis:

- a. išėtinės išmokos yra privalomos pagal nacionalinę darbo teisę arba privalomos remiantis teismo sprendimu;
- b. išėtinės išmokos pagal i ir ii punktus, jeigu įstaiga gali įrodyti su išėtinės išmokos suma susijusias priežastis ir tinkamumą:
  - (i) išėtinės išmokos, apskaičiuotos naudojant atitinkamą iš anksto nustatytą bendrą formulę (pvz., nušalinimas nuo darbo), nustatytą atlygio politikos 167 dalyje nurodytais atvejais;
  - (ii) išėtinės išmokos atitinka papildomą sumą, mokėtiną taikant sutartyje nustatytą nekonkuravimo sąlygą ir bus išmokamos būsimais laikotarpiais, kol bus pasiekta fiksuota atlygio suma, kuri būtų buvusi sumokėta už nekonkuravimo laikotarpį, jeigu darbuotojas vis dar dirbtų;
- c. išėtinių išmokų pagal 167 dalį, kurios neatitinka 172 dalies b punkto i papunkčio sąlygos, kai įstaiga įrodo kompetentingai institucijai išėtinės išmokos priežastis ir dydžio tikslingumą.

173. Jeigu apskaičiuojant sumą neatsižvelgiama į apskaičiuotą kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykį, faktas, kad nekonkuravimo sąlyga yra įtraukta į sutartį, nebūtinai reiškia, kad visa suma, sumokėta anksčiau termino nutraukus sutartį, yra sumokama siekiant kompensuoti nustatytajam darbuotojui už tai, kad jis įsipareigojęs nekonkuruoti tam tikrą laiką tarpą. Tik taikos

sutartyje nurodytos konkrečios sumos, kaip kompensacija už nekonkuravimo sąlygą, turėtų atitikti 172 dalį. Jeigu nacionalinės teisės aktu ribojamos nekonkuravimo sąlygos, bet koks po šių terminų atliktas mokėjimas negali būti laikomas „susitarimu dėl nekonkuravimo sąlygos“, todėl jis negali būti pašalintas skaičiuojant kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykį.

174. Apskaičiuojant kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį, kai apskaičiuojamas paskutinio veiklos laikotarpio atlygio dalių santykis, toliau nurodytas išeitinės išmokas reikėtų priskirti prie kintamojo atlygio:

- a. visų sumų, kurios yra didesnės už fiksuotąjį atlygį už būsimus laikotarpius pagal 172 dalies b punktą, sumą;
- b. visas kitas 172 dalyje nenurodytas išeitinės išmokas.

### 9.3.2 Kitos išmokos pasibaigus sutarčiai

175. Reguliarios atlygio išmokos, susijusios su laikotarpiu po įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą, neturėtų būti laikomos išeitinėmis išmokomis. Tais atvejais, kai sumokama tinkama nustatyto dydžio suma suėjus darbo sutarties terminui (t. y. darbo sutartis baigiasi įprastai arba ją darbuotojas nutraukia laikydamasis iš anksto teikiamam pranešimui taikomų terminų) ir kai siekiama kompensuoti darbuotojui už tai, kad įstaiga apriboja jo profesinės veiklos vykdymą, neturėtų būti taikomi kintamajam atlygiui taikomi reikalavimai, kai tai yra suderinama su nacionaline teise. Tokie mokėjimai neturėtų būti atliekami siekiant pakeisti išeitinės išmokas, kurios numatytos 167 dalyje.

176. Papildomos išmokos, atliktos pasibaigus įprastam sutarties terminui arba paskyrus valdymo organo narį, pvz., savo nuožiūra planuojamos išmokėti pensijų išmokos, neturėtų būti laikomos išeitinėmis išmokomis. Jeigu tokie komponentai yra kintamasis atlygis ir yra sumokami nustatytajam darbuotojui, jiems taikomi visi konkretūs reikalavimai, susiję su kintamuoju atlygiu ir šiose gairėse nustatytomis nuostatomis.

## 10 Draudimai

### 10.1 Asmeninis apsidraudimas

177. Jeigu atitinkama atlygio politika yra suderinta su rizika, ji turėtų būti pakankamai veiksminga, pagal ją turėtų būti praktiškai įmanoma darbuotojui skirtą kintamąjį atlygį koreguoti ir sumažinti, taip pat taikyti sumažinimo ir susigrąžinimo tvarką.

178. Įstaigos turėtų kiek galėdamos užtikrinti, kad nustatytieji darbuotojai negalėtų kintamojo atlygio sumažėjimo rizikos perleisti kitai šaliai, apsidraudami nuo rizikos ar pasinaudodami tam tikro pobūdžio draudimu, pvz., įgyvendindamos prekybos finansinėmis priemonėmis politiką ir taikydamos informacijos atskleidimo reikalavimus.

179. Kad nustatytieji darbuotojai apsidraudė atlygio koregavimo ir sumažinimo riziką, reikėtų laikyti tada, kai nustatytasis darbuotojas sudaro sutartį su trečiąja šalimi arba įstaiga ir įvykdoma kuri nors iš šių sąlygų:

- a. pagal sutartį reikalaujama, kad trečioji šalis arba įstaiga nustatytajam darbuotojui tiesiogiai arba netiesiogiai mokėtų išmokas, susietas su sumomis, kuriomis sumažintas to darbuotojo kintamasis atlygis, arba prilygstančias toms sumoms;
- b. nustatytasis darbuotojas perka arba turi išvestines finansines priemones, skirtas apdrausti nuo nuostolių, susijusių su gautomis kintamojo atlygio dalį sudarančiomis finansinėmis priemonėmis.

180. Kad nustatytieji darbuotojai apsidraudė atlygio koregavimo ir sumažinimo riziką, reikėtų laikyti tada, kai darbuotojai sudaro draudimo sutartį, pagal kurią numatyta jiems išmokėti kompensaciją, jeigu atlygis būtų pakoreguotas ir sumažintas. Bendrais atvejais pagal šias nuostatas neturėtų būti draudžiama įsigyti asmeninių mokėjimų, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros ir hipotekos įmokų, draudimą.

181. Reikalavimas nesinaudoti asmeninio apsidraudimo strategijomis ar draudimu, siekiant sumažinti atlygio sąlygose numatytą derinimo pagal riziką poveikį, turėtų būti taikomas atidėtajam ir užlaikytajam kintamajam darbuotojo atlygiui.

182. Įstaigos turėtų taikyti veiksmingas priemones, kuriomis užtikrintų, kad nustatytasis darbuotojas laikytųsi šio skirsnio nuostatų. Reikalinga bent nustatytojo darbuotojo deklaracija, kad jis įsipareigoja nesinaudoti asmeninio apsidraudimo strategijomis arba draudimu, kad sumažintų derinimo pagal riziką, jei jis reikalingas, poveikį. Įstaigos žmogiškųjų išteklių valdymo arba vidaus kontrolės funkcijas vykdančias asmenys turėtų bent vykdyti patikras vietoje, kaip šios deklaracijos laikomasi vidaus pasaulio sąskaitose. Į atsitiktine tvarka vykdomas patikras reikėtų įtraukti bent nustatytųjų darbuotojų vidaus pasaulio sąskaitas. Taip pat reikėtų nustatyti, kad įstaigai būtina pranešti apie visas ne įstaigoje turimas pasaulio sąskaitas.

## 10.2 Vengimas

183. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad kintamasis atlygis nebūtų mokamas priemonėmis arba metodais, kuriais būtų siekiama išvengti nustatytiesiems darbuotojams taikomų atlygio reikalavimų ir šių gairių nuostatų arba, jei tokie reikalavimai taikomi visiems darbuotojams, išvengti visiems darbuotojams taikomų atlygio reikalavimų. Prie jų priskiriami įstaigos ir trečiųjų šalių susitarimai, kuriais darbuotojas yra finansiškai arba asmeniškai suinteresuotas.

184. „Vengimas“ yra atlygio reikalavimų nesilaikymas ir reiškia, kad įstaiga faktiškai nesilaiko reikalavimų tikslo ir paskirties, juos vertinant kartu, nors oficialiai laikosi pavienių atlygio reikalavimų formuluočių.

185. Be kitų dalykų, kad reikalavimų vengiama, laikoma šiomis aplinkybėmis:

- a. kintamasis atlygis laikomas fiksuotuoju atlygiu ir atitinka šiose gairėse pateiktą formuluotę, bet neatitinka jo tikslų;
- b. skiriamas kintamasis atlygis, išskyrus garantuotą kintamąjį atlygį, arba suteikiama teisė į jį, nors faktiškai:
  - i. darbuotojas, verslo padalinys arba įstaiga, vertinant pagal šių gairių IV antraštinę dalį, nepasiekė teigiamų veiklos rezultatų;
  - ii. faktinis derinimas pagal riziką (t. y. *ex ante* arba *ex post* koregavimas pagal riziką) nevykdomas;
  - iii. kintamasis atlygis nėra tvarus, palyginti su įstaigos finansine padėtimi;
- c. darbuotojai gauna išmokas iš įstaigos arba konsoliduojamo subjekto, kurios neatitinka atlygio apibrėžties ir yra mokėjimo priemonės arba metodai, kuriais skatinama prisiimti riziką arba suteikti neproporcingą investicijų į įstaigos priemones grąžą, kuri reikšmingai skiriasi nuo kitiems investuotojams, kurie į tokią priemonę investuotų, taikomų sąlygų;
- d. darbuotojai gauna išmokas iš įstaigos arba konsoliduojamo subjekto, kurios neatitinka atlygio apibrėžties ir yra priemonės arba metodai, skirti atlygio reikalavimams išvengti (pvz., negrąžintina paskola);
- e. kaip fiksuotoji atlygio dalis skiriamas fiksuotas skaičius priemonių, ne fiksuota suma;
- f. darbuotojams atlygis skiriamas priemonėmis arba darbuotojai gali pirkti priemones, kurių kaina nustatoma ne pagal rinkos vertę arba tikrąją vertę, jei tai priemonės neesančios biržos prekybos sąraše, o gauta papildoma vertė neįskaičiuojama į kintamąjį atlygį;
- g. dėl fiksuotųjų atlygio dalių koregavimo dažnai deramasi ir atlygis faktiškai koreguojamas pagal darbuotojų veiklos rezultatus;
- h. skiriamos pernelyg didelės, esamomis aplinkybės nepagrįstos išmokos;
- i. atlygis vadinamas išmoka už ankstyvą išėjimą į pensiją ir nėra įskaičiuojamas į kintamąjį atlygį, nors iš tiesų išmokai būdingi išėtinės išmokos požymiai, nes jis mokamas dėl sutarties nutraukimo prieš laiką; arba, skyrus tokią išmoką, darbuotojas faktiškai neišeina į pensiją arba išmokos nėra mokamas kas mėnesį;
- j. bet kurios priemonės, dėl kurių susidarytų situacija, kurioje atlygio politika faktiškai nebebūtų neutrali lyčių atžvilgiu.

186. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad į veiklos rezultatų skaičiavimo metodą būtų įdiegtos reikiamos kontrolės priemonės, užtikrinančios, kad skyrimo kriterijais nebūtų galima manipuliuoti. Jeigu tokių kontrolės priemonių nėra, kintamasis atlygis netinkamai susiejamas su veiklos rezultatais, atlygio politika netinkamai įgyvendinama ir bet kuria kintamojo atlygio išmoka gali būti pažeisti

teisės aktų reikalavimai. Prie galimo manipuliavimo priskiriami, pvz., iš mandagumo priimami sprendimai, kai atliekamas dvišalis veiklos rezultatų vertinimas, pvz., kai priimant sprendimus dėl darbuotojų tikslų įgyvendinimo, nėra objektyvių standartų.

187. Įstaigos vėlesniais metais arba kitomis išmokomis, priemonėmis arba metodais neturėtų kompensuoti už jokią kintamojo atlygio sumažinimą arba pertvarkymą, pvz., dėl gaivinimo arba pertvarkymo priemonių arba kitų išimtinių vyriausybės intervencinių veiksmų.

188. Įstaigos neturėtų kurti grupės struktūrų ar lengvatinio apmokestinimo subjektų arba sudaryti sutarčių su įstaigos vardu veikiančiais asmenimis, jei taip manipuluojama darbuotojų nustatymo proceso rezultatais (pvz., dėl to, kad viena valstybė narė taiko nukrypti leidžiančią nuostatą pagal Direktyvos 2013/36/ES 109 straipsnio 6 dalį) ir atlygio reikalavimus ir šių gairių nuostatas vengiama taikyti darbuotojams, kuriems šiuos reikalavimus ir nuostatas kitu atveju reikėtų taikyti.

189. Jeigu įstaigos sudaro trumpalaikes sutartis (pvz., vieniems metams) ir jas reguliariai atnaujina, kompetentingos institucijos turėtų patikrinti, ar šios sutartys nėra priemonė arba metodas Direktyvos 2013/36/ES atlygio reikalavimams išvengti, pvz., ar jomis faktiškai nėra sukuriamas kintamas atlygis, ir imtis reikiamų priemonių užtikrinant, kad įstaigos laikytųsi Direktyvos 2013/36/ES 92 ir 94 straipsnių reikalavimų.

190. Jeigu atlygis pagal 7 skirsnio gaires yra fiksuotas, bet išmokamas priemonėmis, įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų išnagrinėti, ar naudojamomis priemonėmis fiksuotoji atlygio dalis nepaverčiama kintamąja atlygio dalimi, kai šios priemonės susiejamos su įstaigos veiklos rezultatais. Įstaigos fiksuotajam atlygiui mokėti neturėtų naudoti finansinių priemonių, kad išvengtų kintamajam atlygiui taikomų reikalavimų, o naudojamomis priemonėmis neturėtų būti skatinama prisiimti pernelyg didelę riziką.

### III antraštinė dalis. Atlygis už tam tikras funkcijas

#### 11. Valdymo ir priežiūros funkcijas vykdančių valdymo organo narių atlygis

191. Valdymo funkcijas vykdančių valdymo organo narių (toliau – valdymo funkcijas vykduojantys asmenys) atlygis turėtų derėti su jų įgaliojimais, užduotimis, kompetencija ir atsakomybe.

192. Siekiant tinkamai spręsti interesų konfliktus, nedarant poveikio 193 ir 194 dalių nuostatomis, priežiūros funkcijas vykduojantiems nariams turėtų būti mokamas tik fiksuotasis atlygis. Įstaigos veiklos rezultatais pagrįsti skatinimo mechanizmai neturėtų būti taikomi. Sąnaudų atlyginimas priežiūros funkcijas vykduojantiems nariams ir fiksuotos išmokos už darbo valandą arba dieną, net jeigu laikas, už kurį atlyginama, nėra iš anksto apibrėžtas, laikomos fiksuotuoju atlygiu.

193. Jeigu išimtiniais atvejais priežiūros funkcijas vykduojantiems asmenims skiriamas kintamasis atlygis, kintamasis atlygis ir derinimas pagal riziką turėtų būti griežtai pritaikytas pagal pavestas

priežiūros, stebėsenos ir kontrolės užduotis, atspindėti asmens įgaliojimus ir atsakomybę bei vykdant savo funkcijas pasiektus tikslus.

194. Jeigu kintamasis atlygis skiriamas priemonėmis, reikėtų imtis reikiamų priemonių, tarp jų – nustatyti užlaikymo iki kadencijos pabaigos laikotarpius, kad būtų išsaugotas tų valdymo organo narių sprendimų nepriklausomumas.

## 12 Kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygis

195. Vidaus kontrolės funkcijas vykdančias asmenys turėtų būti nepriklausomi ir turėti pakankamai išteklių, žinių ir kompetencijos savo užduotims, susijusioms su įstaigos atlygio politika, vykdyti. Nepriklausomos kontrolės funkcijas vykdančias asmenys turėtų aktyviai ir reguliariai bendradarbiauti tarpusavyje ir su atitinkamais funkcijas vykdančiais asmenimis bei komitetais atlygio politikos ir rizikos, kurios gali kilti dėl atlygio politikos, klausimais.

196. Nepriklausomos kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygis turėtų būti toks, kad įstaiga galėtų įdarbinti kvalifikuotus ir patyrusius darbuotojus šioms funkcijoms vykdyti. Nepriklausomos kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygis turėtų būti daugiausia fiksuotas, kad atspindėtų jų atsakomybės pobūdį.

197. Naudojami kontrolės, t. y. rizikos valdymo, atitikties ir vidaus audito, funkcijas vykdančių asmenų kintamojo atlygio nustatymo metodai neturėtų silpninti darbuotojų objektyvumo ir nepriklausomumo.

## IV antraštinė dalis. Atlygio politika, nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio skyrimas ir išmokos

### 13. Nustatytųjų darbuotojų atlygio politika

198. Įstaigos privalo užtikrinti, kad nustatytųjų darbuotojų atlygio politika atitiktų visus Direktyvos 2013/36/ES 92, 94 straipsniuose ir, jei taikytina, 93 straipsnyje išdėstytus principus ir neutralumo lyčių atžvilgiu principą.

199. Skirtingų kategorijų nustatytiesiems darbuotojams įstaigos turėtų taikyti specialią atlygio politiką ir reikiamus derinimo pagal riziką mechanizmus, kad užtikrintų, kad tos kategorijos nustatytųjų darbuotojų įtaka įstaigos rizikos pobūdžiui būtų suderinta su jų atlygiu.

200. Jeigu įstaiga svarsto galimybę grynaisiais pinigais išmokėti mažiau negu 100 proc. fiksuotojo atlygio dalį, šis sprendimas turėtų būti gerai pagrįstas ir patvirtintas atlygio politikoje.

201. Jeigu įstaiga, kurios teisės forma yra akcinė bendrovė, ypač įstaiga, esanti biržos prekybos sąraše, iš kai kurių kategorijų nustatytųjų darbuotojų reikalauja turėti akcijų, kad darbuotojams skiriamos skatinimo priemonės būtų geriau suderintos su ilgalaikiu įstaigos rizikos pobūdžiu, jų sumą reikia aiškiai dokumentuoti įstaigos politikoje. Jeigu taikomas reikalavimas turėti akcijų,

darbuotojai turėtų turėti tam tikrą skaičių akcijų arba tam tikros nominaliosios vertės akcijų tol, kol užima tas pačias pareigas arba panašaus ar aukštesnio rango pareigas.

## 13.1 Visiškai lanksti kintamojo atlygio politika

202. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies f punktą įstaigos nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio politika privalo būti visiškai lanksti. Skirto kintamojo atlygio suma turėtų atitinkamai kisti pagal darbuotojo, verslo padalinio ir įstaigos veiklos rezultatų pokyčius. Įstaiga turėtų nurodyti, kaip kintamasis atlygis kinta pagal veiklos rezultatų pokyčius ir veiklos rezultatų lygius. Prie jų reikėtų priskirti veiklos rezultatų lygius, kai kintamasis atlygis sumažinamas iki nulio. Jeigu darbuotojas elgiasi neetiškai arba nesilaiko reikalavimų, jo kintamasis atlygis turėtų būti reikšmingai sumažintas.

203. Nustatytųjų lyčių atžvilgiu neutralus darbuotojų fiksuotasis atlygis turėtų atspindėti jų profesinę patirtį, atsakomybę organizacijoje, atsižvelgiant į išsilavinimą, rangą, kompetencijos ir įgūdžių lygį, suvaržymus (pvz., socialinius, ekonominius, kultūrinius arba kitus atitinkamus veiksnius) ir profesinę patirtį, atitinkamą verslo veiklą ir atlygio toje geografinėje vietovėje lygį.

204. Fiksuotasis atlygis privalo būti pakankamai didelis, kad kintamąjį atlygį būtų galima sumažinti iki nulio. Darbuotojai neturėtų būti priklausomi nuo kintamojo atlygio skyrimo, nes kitu atveju taip galima paskatinti trumpuoju laikotarpiu prisiimti pernelyg didelę riziką, įskaitant nesąžiningą produktų pardavimą, jei neprisiėmus trumpalaikės rizikos pagal įstaigos arba darbuotojo veiklos rezultatus kintamojo atlygio nebūtų galima skirti.

205. Fiksuotojo atlygio išmokos priemonėmis, jei tai taikoma, neturėtų mažinti įstaigos galimybės taikyti visiškai lanksčią kintamojo atlygio politiką.

## 13.2 Fiksuotojo ir kintamojo atlygio santykis

206. Įstaigos, vadovaudamosi Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkte ir nacionalinės teisės aktuose nustatytais ribomis ir procedūromis ir atsižvelgdamos į verslo veiklą, riziką ir įvairių kategorijų darbuotojų įtaką rizikos pobūdžiui, savo atlygio politikoje turėtų iš anksto nustatyti reikiamą maksimalaus kintamosios ir fiksuotosios viso nustatytųjų darbuotojų atlygio dalių santykio lygį. Įstaigos skirtingose jurisdikcijoje, skirtingiems verslo padaliniams, administracines ir vidaus kontrolės funkcijas vykdančioms asmenims bei skirtingų kategorijų nustatytiesiems darbuotojams gali nustatyti skirtingus atlygio dalių santykius. Nustatomas atlygio dalių santykis – tai santykis tarp maksimalios kintamosios atlygio dalies, kurią galima skirti už ateinančią veiklos laikotarpį, ir fiksuotosios atlygio už ateinančią veiklos laikotarpį dalies.

207. Norint apskaičiuoti maksimalų atlygio dalių santykį, reikėtų sudėti visas maksimalias kintamąsias atlygio dalis, kurias galima skirti per tam tikrus veiklos metus, įskaitant sumą, kurią reikia įskaičiuoti į darbuotojo išlaikymo priemoką, ir gautą sumą padalinti iš visų fiksuotųjų atlygio dalių, kurias ketinama skirti per tuos pačius veiklos metus, sumos. Visais atvejais visos atlygio dalys turėtų būti teisingai, laikantis šių gairių, priskirtos prie kintamojo arba fiksuotojo

atlygio. Įstaigos gali neįtraukti kai kurių fiksuotųjų atlygio dalių, jei jos nėra reikšmingos, pvz., jeigu suteikiama proporcinga nepiniginė nauda.

208. Išimtiniais ir deramai pagrįstais atvejais atlygio politikoje vieniems tam tikros kategorijos nustatytiesiems darbuotojams galima nustatyti kitokį atlygio dalių santykį negu kitiems tos pačios kategorijos darbuotojams.

209. Nustatytus kintamosios ir fiksuotosios tam tikros kategorijos nustatytųjų darbuotojų arba pavienių darbuotojų atlygio dalių santykius turėtų patvirtinti priežiūros funkcijas vykdamas valdymo organas arba, jei to reikalaujama, akcininkų susirinkimas. Kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykis turėtų būti nustatytas nepriklausomai nuo jokio galimo būsimo *ex post* koregavimo pagal riziką arba priemonių kainų svyravimų.

210. Faktinis santykis turėtų būti apskaičiuojamas sudėjus visas kintamąsias atlygio dalis, kurios buvo skirtos per praėjusius veiklos metus, taip, kaip nurodyta šiose gairėse, įskaitant sumas, skirtas už daugiamečius prieskaitos laikotarpius, ir jų sumą padalinus iš per tuos pačius veiklos metus skirtų fiksuotųjų atlygio dalių sumos. Jeigu daugiamečiai prieskaitos laikotarpiai nėra atnaujinami kasmet, įstaigos gali naudotis alternatyva – kiekvienais veiklos laikotarpio metais maksimalią kintamojo atlygio sumą, kurią galima skirti veiklos laikotarpio pabaigoje, padalinti iš veiklos laikotarpį sudarančių metų skaičiaus.

211. Faktinis skirto kintamojo atlygio ir fiksuotojo atlygio santykis turėtų didėti, jei pasiekiami veiklos rezultatai, ir apimti atlygio, kuris būtų skiriamas tik tada, jei veiklos rezultatai „viršytų tikslą“ arba būtų „išskirtiniai“, lygį. Faktinis santykis negali viršyti maksimalaus Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkte, nacionalinės teisės aktuose ir įstaigos atlygio politikoje nustatyto santykio.

212. Apskaičiuodamos maksimalų arba faktinį atlygio dalių santykį, įstaigos turėtų taikyti EBI gaires dėl kintamajam atlygiui taikytinos nominalios diskonto normos pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto iii papunktį tik tada, jei valstybės narės yra įgyvendinusios Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto iii papunktį arba jei atlygio dalių santykis apskaičiuojamas trečiojoje šalyje esančios įstaigos, kuri yra ES patronuojančiosios įstaigos patronuojamoji įmonė, nustatytiesiems darbuotojams.

## 14. Derinimo pagal riziką procesas

213. Derinimo pagal riziką procesas apima veiklos rezultatų ir rizikos vertinimo (14.1 skirsnis), atlygio skyrimo (14.2 skirsnis) ir išmokų (15 skirsnis) procesus. Kiekvienu derinimo pagal riziką proceso etapu kintamasis atlygis turėtų būti koreguojamas pagal visą esamą ir būsimą prisiimtą riziką. Įstaigos turėtų užtikrinti paskatų prisiimti riziką ir paskatų valdyti riziką pusiausvyrą.

214. Daugiametėje sistemoje įstaigos rizikos ir veiklos rezultatų apskaičiavimo laikotarpį turėtų derinti su įstaigos verslo ciklu. Įstaigos turėtų nustatyti reikiamos trukmės prieskaitos ir atlygio išmokų laikotarpius, atskirdamos atlygį, kurį turėtų sumokėti iš anksto, ir atlygį, kurį turėtų sumokėti po atidėjimo ir užlaikymo laikotarpių. Nustatant prieskaitos ir išmokų laikotarpius,



reikėtų atsižvelgti į veiklą, tam tikros kategorijos nustatytųjų darbuotojų arba, išimtiniais atvejais, pavienių nustatytųjų darbuotojų pareigas.

215. Per derinimo pagal riziką procesą visais etapais reikėtų taikyti kiekybinius ir kokybinius kriterijus, kuriuos sudaro absoliutieji ir santykiniai kriterijai, ir juos tinkamai derinti, siekiant užtikrinti, kad būtų atsižvelgta į visą riziką, veiklos rezultatus ir reikalingą koregavimą pagal riziką. Absoliučiuosius veiklos rezultatų parametrus įstaiga turėtų nustatyti pagal savo pačios strategiją, įskaitant rizikos pobūdį ir priimtina riziką. Santykinius veiklos rezultatų parametrus reikėtų nustatyti lyginant su vidaus (t. y. organizacijos vidaus) arba išorės (t. y. panašių įstaigų) veiklos rezultatų parametrais. Kiekybiniai ir kokybiniai kriterijai bei taikomi procesai turėtų būti skaidrūs ir kuo tiksliau iš anksto apibrėžti. Ir kiekybiniai, ir kokybiniai kriterijai iš dalies gali būti nustatomi remiantis nuomone pagrįstu vertinimu.

216. Jeigu remiamasi nuomone pagrįsto vertinimo metodika, įstaigos turėtų užtikrinti, kad nuomone pagrįstas vertinimas būtų pakankamai skaidrus ir nešališkas:

- a. būtų parengta aiškiai aprašyta politika, kuria nustatomi parametrai ir pagrindiniai kriterijai, kuriais bus pagrįsta nuomonė;
- b. būtų parengti aiškūs ir išsamūs galutinio sprendimo dėl rizikos ir veiklos rezultatų apskaičiavimo ar taikyto koregavimo pagal riziką dokumentai;
- c. būtų įtraukti atitinkamas kontrolės funkcijas vykdančys asmenys;
- d. būtų atsižvelgta į asmenines darbuotojų, kurie atlieka nuomone pagrįstą vertinimą, paskatas ir visus interesų konfliktus;
- e. būtų atliekamos reikiamos patikros ir užtikrinama reikiama pusiausvyra, be kitų dalykų, toks koregavimas atliekamas darbo grupėje, kurią sudaro įvairių verslo padalinių, administracines ir kontrolės funkcijas vykdančys asmenys ir pan.;
- f. kontrolės funkcijas vykdančio asmens arba atitinkamu hierarchiniu lygmeniu atliktas vertinimas būtų tvirtinamas aukštesniu lygmeniu už tą, kuriam priklauso vertinimą atlikęs asmuo, pvz., jį tvirtintų valdymo arba priežiūros funkcijas vykdančias valdymo organas arba priežiūros komitetas.

217. Įstaigų vykdomas derinimo pagal riziką procesas nustatytųjų darbuotojų atžvilgiu turėtų būti skaidrus, įskaitant bet kokius elementus, pagrįstus veikia nuomone, o ne objektyviais faktais ar duomenimis.

218. Jeigu galutinis rezultatas, pritaikius nuomone pagrįsto vertinimo priemones, reikšmingai skiriasi nuo pradinių rezultatų, gautų naudojantis iš anksto apibrėžtomis priemonėmis, įstaigos turėtų suteikti išsamią informaciją atlygio komitetui arba priežiūros funkciją vykdančioms asmenims.

## 14.1 Veiklos rezultatų ir rizikos apskaičiavimo procesas

219. Nustatytųjų darbuotojų kintamasis atlygis turėtų būti suderintas su visa įstaigos, verslo padalinio ir asmens rizika ir veiklos rezultatais. Santykinę kiekvieno lygmens veiklos rezultatų kriterijų svarbą reikėtų nustatyti iš anksto atlygio politikoje ir užtikrinti tinkamą jų pusiausvyrą, atsižvelgiant į kiekvieno lygmens tikslus, darbuotojo, verslo padalinio, kuriame jis dirba, pareigas ir atsakomybę, esamą ir būsimą riziką.

### 14.1.1 Rizikos vertinimas

220. Įstaigos turėtų apibrėžti įstaigos, verslo padalinių ir darbuotojų tikslus. Šie tikslai turėtų būti formuluojami pagal įstaigos verslo ir rizikos strategiją, administracines vertybes, priimtina riziką ir ilgalaikius interesus, kartu atsižvelgiant į įstaigos kapitalo sąnaudas ir likvidumą. Įstaigos turėtų vertinti įstaigos verslo padalinių ir nustatytųjų darbuotojų per prieskaitos laikotarpį pasiektus rezultatus ir lyginti juos su tikslais.

221. Įstaigos turėtų atsižvelgti į visą esamą ir būsimą riziką (ir apskaitomą balanse, ir neapskaitomą balanse) ir atskirti įstaigai, verslo padaliniams bei asmenims aktualią riziką. Nors įstaigos visos įstaigos lygmeniu paprastai patiria įvairaus pobūdžio riziką, pavienių nustatytųjų darbuotojų arba verslo padalinių lygmeniu gali būti aktuali tik tam tikra rizika.

222. Jeigu rizikos, pavyzdžiui, rizikos reputacijai arba operacinės rizikos, poziciją tiksliai kiekybiškai įvertinti sunku, įstaigos taip pat turėtų taikyti atlygio derinimo pagal riziką priemones. Tokiais atvejais vertinant riziką reikėtų remtis tinkamais pakaitiniais kriterijais, įskaitant rizikos rodiklius, kapitalo reikalavimus arba scenarijų analizę.

223. Kad galėtų konservatyviai atsižvelgti į visą reikšmingą riziką įstaigos ir verslo padalinio lygmenimis, įstaigos turėtų taikyti tuos pačius rizikos vertinimo metodus, kuriuos taiko vidaus rizikos vertinimo tikslais, pvz., per vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo procesą (VKPVP) ir įstaigos individualų likvidumo pakankamumo vertinimą. Įstaigos turėtų atsižvelgti į numatomus ir nenumatytus nuostolius bei nepalankias sąlygas. Pavyzdžiui, jei įstaiga taiko pažangųjį vertinimo metodą (angl. AMA) veiklos kapitalo reikalavimams apskaičiuoti, pagal jo metodiką jau atsižvelgiama į ypač didelius nuostolius, į ją įtraukta scenarijų analizė. Įstaigos kredito rizikos ir rinkos rizikos arba ekonominio kapitalo modeliuose į nepalankias sąlygas taip pat bus atsižvelgiama.

224. Įstaigos turėtų gebėti įrodyti kompetentingai institucijai, kaip rizikos skaičiavimai yra suskirstyti pagal verslo padalinius ir skirtingo pobūdžio riziką. Per VKPVP naudojamų metodų ir modelių naudojimo mastą ir kokybę įstaiga turėtų proporcingai atspindėti atlygio politikoje. Kai taikomi sudėtingesni VKPVP metodai, kintamojo atlygio politika turėtų būti sudėtingesnė, apimti derinimo pagal jautrumą rizikai metodus.

## 14.1.2 Nuo rizikos priklausantys veiklos rezultatai

225. Įstaigos asmenims, verslo padaliniams ir įstaigai turėtų nustatyti ir kiekybinius, ir kokybinius, įskaitant finansinius ir nefinansinius, veiklos rezultatų kriterijus ir juos dokumentuoti. Veiklos rezultatų kriterijai neturėtų skatinti prisiimti pernelyg didelę riziką arba nesąžiningai parduoti produktus.
226. Įstaigos turėtų laikytis reikiamos kiekybinių ir kokybinių, taip pat absoliučiąjų ir santykinųjų, kriterijų pusiausvyros.
227. Kriterijai, naudojami rizikai ir veiklos rezultatams apskaičiuoti, turėtų būti kuo labiau susieti su nustatytųjų darbuotojų ir tos kategorijos darbuotojų, kurių veiklos rezultatai skaičiuojami, priimamais sprendimais. Jais turėtų būti užtikrinta, kad atlygio skyrimo procesas tinkamai veiktų darbuotojų elgseną.
228. Veiklos rezultatų kriterijai turėtų apimti pasiekiamus tikslus ir parametrus, kuriems nustatytasis darbuotojas daro tam tikrą tiesioginį poveikį. Pavyzdžiui, konkrečiam paskolų specialistui taikomi kintamieji galėtų būti: to asmens išduotų ir stebimų paskolų rezultatai, o verslo padalinio vadovui – to padalinio vadovų grupės veiklos rezultatai. Veiklos rezultatų vertinimas turėtų apimti faktiškai pasiektų rezultatų vertinimą.
229. Kiekybiniai kriterijai turėtų apimti pakankamai ilgą laikotarpį, kad būtų tinkamai užfiksuota nustatytųjų darbuotojų, verslo padalinių ir įstaigos prisiimta rizika, šie kriterijai turėtų būti pakoreguoti pagal riziką ir apimti ekonominio efektyvumo parametrus. Veiklos rezultatų kriterijų pavyzdžiai: pagal riziką pakoreguota kapitalo grąža (angl. RAROC), pagal riziką pakoreguoto kapitalo grąža (angl. RORAC), ekonominis pelnas, vidaus ekonominės rizikos kapitalas, grynasis ekonominis indėlis, pagal riziką pakoreguotos finansavimo sąnaudos, rizikos rodikliai, apskaičiuoti per vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo procesą, arba finansiniai rodikliai, susiję su tam tikras (pvz., administracines, įskaitant teisės ir žmogiškųjų išteklių valdymą) funkcijas vykdančių asmenų biudžetu arba jų operacinės rizikos pobūdis, aiškiai buhalterinės korekcijos.
230. Veiklos efektyvumo rodikliai (pvz., pelnas, pajamos, našumas, sąnaudos ir masto parametrai) arba kai kurie rinkos kriterijai (pvz., akcijų kaina ir bendra akcininkų grąža) neapima tiesioginio koregavimo pagal riziką, yra labai trumpalaikiai, todėl nepakankami visai nustatytųjų darbuotojų veiklos rizikai užfiksuoti. Šiuos veiklos rezultatų kriterijus reikia papildomai koreguoti pagal riziką.
231. Kokybiniai kriterijai (pvz., rezultatų pasiekimas, priimtinos rizikos strategijos laikymasis ir ankstesni atitikties duomenys) turėtų būti aktualūs įstaigos, verslo padalinio arba asmeniniu lygmeniu. Kokybinių kriterijų pavyzdžiai: strateginių tikslų įgyvendinimas, klientų pasitenkinimas, rizikos valdymo politikos laikymasis, atitiktis vidaus ir išorės taisyklėms, vadovavimas, komandinis darbas, kūrybiškumas, motyvacija ir bendradarbiavimas su kitais verslo padaliniais ir vidaus kontrolės bei administracines funkcijas vykdančiais asmenimis.

### 14.1.3 Kontrolės funkcijas vykdančiams asmenims taikomi specialūs kriterijai

232. Jeigu kontrolės funkcijas vykdančias asmenys gauna kintamąjį atlygį, jį reikėtų vertinti ir kintamąjį atlygio dalį nustatyti nepriklausomai nuo kontroliuojamų verslo padalinių, įskaitant veiklos rezultatus, kuriuos lemia verslo sprendimai (pvz., naujo produkto patvirtinimas), kai kontrolės funkcijas vykdančias asmenys tame dalyvauja.

233. Kriterijai, pagal kuriuos vertinami veiklos rezultatai ir rizika, turėtų būti daugiausia grindžiami vidaus kontrolės funkcijas vykdančių asmenų tikslais. Kontrolės funkcijas vykdančių asmenų kintamasis atlygis turėtų būti nustatomas pagal kontrolės tikslus, pvz., 1 lygio kapitalo pakankamumo rodiklį, neveiksnių paskolų dalį, susigrąžinamą neveiksnių paskolų dalį arba per auditą nustatytus faktus. Jų kintamąjį atlygį tam tikru mastu taip pat galima grįsti visos įstaigos veiklos rezultatais. Įstaiga turėtų apsvarstyti galimybę nustatyti gerokai mažesnę kintamosios ir fiksuotosios kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygio dalių santykį, palyginti su jų kontroliuojamais verslo padaliniais.

234. Jeigu rizikos valdymo funkcijas vykdančių asmenų vadovas (vyriausiasis rizikos valdymo pareigūnas, angl. CRO) taip pat yra valdymo organo narys, vyriausiojo rizikos valdymo pareigūno atlygiui taip pat reikėtų taikyti 232 ir 233 dalyse išdėstytus principus.

## 14.2 Atlygio skyrimo procesas

235. Įstaigos turėtų sudaryti priemonų fondą. Nustatydamos priemonų fondus arba individualias išmokas, įstaigos turėtų atsižvelgti į visą esamą riziką, numatomus nuostolius, apskaičiuotuosius nenumatytus nuostolius ir su įstaigos veikla susijusias nepalankias sąlygas.

236. Kintamąjį atlygį reikėtų skirti pasibaigus prieskaitos laikotarpiui. Prieskaitos laikotarpį turėtų sudaryti bent vieni metai. Jeigu taikomi ilgesni laikotarpiai, skirtingi prieskaitos laikotarpiai gali sutapti, pvz., jeigu naujas daugiametis laikotarpis prasideda kiekvienais metais.

237. Pasibaigus prieskaitos laikotarpiui, įstaiga turėtų nustatyti konkretaus nustatytojo darbuotojo kintamąjį atlygį – remdamasi veiklos rezultatų kriterijais ir koregavimu pagal riziką, apskaičiuoti faktiškai skiriamą atlygį. Per šį atlygio skyrimo procesą įstaiga turėtų koreguoti atlygį, atsižvelgdama į galimus būsimus nepalankius pokyčius (toliau – *ex ante* koregavimas pagal riziką).

### 14.2.1 Priemonų fondų sudarymas

238. Įstaigos turėtų nustatyti vieną arba kelis laikotarpio, už kurį skiriamas kintamasis atlygis, priemonų fondus ir apskaičiuoti visos įstaigos priemonų fondą – jį sudaro visų priemonų fondų suma.

239. Sudarydamos priemonų fondus, įstaigos turėtų atsižvelgti į kintamosios ir fiksuotosios viso tam tikrų kategorijų nustatytųjų darbuotojų atlygio dalių santykį, visos įstaigos veiklos rezultatus ir rizikos kriterijus, kontrolės tikslus ir finansinę įstaigos padėtį, įskaitant kapitalo bazę ir likvidumą. Į veiklos rezultatų rodiklius, pagal kuriuos apskaičiuojamas priemonų fondas, reikėtų įtraukti ilgalaikių veiklos rezultatų rodiklius ir atsižvelgti į pasiektus finansinius rezultatus. Siekiant užtikrinti, kad finansinių rezultatų, kapitalo bazės ir likvidumo vertinimas būtų teisingas ir sąžiningas, reikėtų apdairiai taikyti apskaitos ir vertinimo metodus.
240. Priemonų fondai neturėtų būti nustatomi laikantis tam tikro lygio, kad būtų patenkinti atlygio poreikiai.
241. Nustatydamos bendrą priemonų fondą, įstaigos turėtų vykdyti reikiamus procesus ir taikyti reikiamas kontrolės priemones.
242. Jeigu įstaigos vadovaujasi principu „iš viršaus į apačią“, priemonų fondo sumą turėtų nustatyti įstaigos lygmeniu, tada, įvertinusi verslo padalinių ir kontrolės funkcijas vykdančių asmenų veiklos rezultatus, visą sumą ar jos dalį paskirstyti verslo padaliniams ir kontrolės funkcijas vykdančioms asmenims. Vėliau individualios priemokos turėtų būti nustatomos pagal kiekvieno asmens veiklos rezultatų įvertinimą.
243. Jeigu, nustatydamos priemonų fondą, įstaigos vadovaujasi principu „iš apačios į viršų“, turėtų pradėti nuo konkrečių darbuotojų lygmens. Remiantis veiklos rezultatų kriterijais, pagal kuriuos darbuotojai vertinami, priemonų fondas turėtų būti paskirstomas darbuotojams; verslo padalinio ir įstaigos priemokos fondas lygus galimų išmokų, skiriamų atitinkamais subordinuotais lygmenimis, sumai. Įstaiga turėtų užtikrinti, kad būtų deramai atsižvelgta į bendrus įstaigos veiklos rezultatus.
244. Priemonų fondą paskirstant verslo padaliniams arba konkrečioms darbuotojams, reikėtų atitinkamai vadovautis iš anksto nustatytais formulėmis ir nuomone pagrįsto vertinimo metodika. Įstaigos gali naudoti rezultatų suvestines arba kitus tinkamus metodus, kuriais derintų įvairių metodiką.
245. Pasirinkdamos metodiką, įstaigos turėtų atsižvelgti į šiuos aspektus: formulės skaidresnės, todėl jomis sukuriama paskatos aiškesnės, nes darbuotojas žino visus jo kintamąjį atlygį lemiančius veiksnius. Tačiau formulėse gali būti atsižvelgta ne į visus tikslus, ypač kokybinius; į juos galima tiksliau atsižvelgti pagal nuomone pagrįsto vertinimo metodiką. Nuomone pagrįsto vertinimo metodika vadovams suteikia daugiau lankstumo, todėl gali susilpninti nuo rizikos priklausantį pagal veiklos rezultatus nustatomo kintamojo atlygio skatinamąjį poveikį. Todėl taikant šią metodiką kartu reikėtų taikyti reikiamas kontrolės priemones, jos taikymo procesas turėtų būti gerai dokumentuotas ir skaidrus.
246. Biudžeto suvaržymas, darbuotojų išsaugojimas ir samdymas, verslo padalinių tarpusavio subsidijavimas ir pan., neturėtų būti pagrindiniai priemonų fondo paskirstymą lemiantys veiksniai, nes dėl jų gali susilpnėti veiklos rezultatų, rizikos ir atlygio tarpusavio ryšys.

247. Įstaigos turėtų saugoti duomenis apie tai, kaip buvo nustatytas priemonų fondas ir darbuotojų atlygis, įskaitant tai, kaip buvo derinami skirtinga metodika pagrįsti skaičiavimai.

## 14.2.2 *Ex ante* koregavimas pagal riziką per atlygio skyrimo procesą

248. Priemonų fondą ir kintamąjį atlygį, kuris bus skiriamas, įstaigos turėtų nustatyti, remdamosi veiklos rezultatų ir prisiimtos rizikos įvertinimu. Koregavimas pagal riziką prieš skiriant atlygį (toliau – *ex ante* koregavimas pagal riziką) turėtų būti atliekamas pagal rizikos rodiklius, juo turėtų būti užtikrinta, kad skiriamas kintamasis atlygis būtų visapusiškai suderintas su prisiimta rizika. *Ex ante* koregavimui pagal riziką taikomi kriterijai turėtų būti pakankamai detalūs, kad atspindėtų visą svarbią riziką.

249. Priklausomai nuo to, ar suformuluoti koregavimo pagal riziką kriterijai, įstaiga turėtų nustatyti, kokių lygmeniu pagal juos taiko *ex ante* koregavimą pagal riziką priemonų fondui apskaičiuoti. Tai reikėtų daryti verslo padalinio arba organizacijos struktūrinių padalinių lygmeniu, pvz., prekybos padalinio arba konkretaus darbuotojo lygmeniu.

250. Derinimas pagal riziką turėtų būti atliekamas, remiantis pagal riziką pakoreguotais veiklos rezultatų kriterijais, įskaitant veiklos rezultatų kriterijus, kurie koreguojami pagal riziką, remiantis atskirais rizikos rodikliais. Reikėtų naudoti kiekybinius ir kokybinius kriterijus.

251. Įstaigų atliekamas *ex ante* koregavimas pagal riziką, remiantis kiekybiniais kriterijais, turėtų būti daugiausia grindžiamas esamais įstaigos parametrais, naudojamais kitais rizikos valdymo tikslais. Jeigu per rizikos valdymo procesus šie parametrai koreguojami, įstaigos turėtų atitinkamai pakoreguoti ir atlygio sistemą. Kiekybiniai kriterijai yra:

- a. ekonominis kapitalas, ekonominis pelnas, pagal riziką įvertinto turto grąža, paskirstyto nuosavo kapitalo grąža;
- b. kapitalo veiklos rizikai padengti sąnaudos ir kiekis, atsižvelgiant į tai, kad kapitalo sąnaudų pasiskirstymas atspindi įstaigos rizikos pobūdį; visas įstaigos nuosavas kapitalas turėtų būti visiškai paskirstytas ir įvertintas;
- c. verslo veikloje prisiimtos likvidumo rizikos sąnaudos ir kiekis;
- d. netiesioginės likvidumo sąnaudos (t. y. likvidumo neatitikimo rizikos sąnaudos, neapibrėžtosios likvidumo rizikos sąnaudos ir kitos likvidumo rizikos pozicijos, kurių įstaiga gali turėti).

252. Apskaičiuojant įstaigos ir jos verslo padalinių pelningumą, reikėtų remtis grynosiomis pajamomis, apskaičiuotomis atsižvelgiant į visas tiesiogines ir netiesiogines su veikla susijusias sąnaudas. Įstaigos neturėtų at mesti administracines funkcijas vykdančių asmenų sąnaudų, pvz., IT sąnaudų, grupės pridėtinų išlaidų arba veiklos nutraukimo sąnaudų.

253. Nustatydamas priemonų fondą ir nustatytųjų darbuotojų atlygį, įstaigos turėtų atlikti kokybinį *ex ante* koregavimą pagal riziką; tam, pvz., panaudoti subalansuotas rezultatų suvestines, kuriose tiesiogiai atsižvelgiama į rizikos ir kontrolės aspektus, tokius kaip atitikties pažeidimai, rizikos ribų pažeidimai, vidaus kontrolės rodikliai (pvz., pagrįsti vidaus audito rezultatais), arba kitus panašius metodus.

## 15. Kintamojo atlygio išmokėjimo procesas

254. Įstaigos dalį kintamojo atlygio turėtų išmokėti iš anksto, dalį – atidėti, užtikrindamos tinkamą pusiausvyrą tarp nuosavo kapitalo, su nuosavu kapitalu susijusių ir kitų tinkamų priemonių bei grynujų pinigų pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnį. Prieš išmokant atidėtąją dalį grynaisiais pinigais arba prieš suteikiant teisę į atidėtąsias priemones, reikėtų dar kartą įvertinti veiklos rezultatus ir, jei reikia, atlikti *ex post* koregavimą pagal riziką ir kintamąjį atlygį pakoreguoti pagal papildomą po atlygio skyrimo nustatytą arba išryškėjusią riziką. Tai taikoma ir tais atvejais, kai naudojami daugiamečiai prieskaitos laikotarpiai.

### 15.1 Neatidėtasis ir atidėtasis atlygis

255. Įstaigos turėtų parengti atidėjimo tvarkaraštį ir pagal jį tinkamai suderinti darbuotojų atlygį ir įstaigos veiklą, verslo ciklus, rizikos pobūdį ir nustatytųjų darbuotojų veiklą, kad pakankamą kintamojo atlygio dalį būtų galima koreguoti pagal tam tikro laikotarpio rizikos rezultatus, atliekant *ex post* koregavimą pagal riziką.

256. Atidėjimo tvarkaraštį sudaro kelios sudedamosios dalys:

- a. kintamojo atlygio, kuris yra atidedamas, dalis (15.2 skirsnis);
- b. atidėjimo trukmė (15.2 skirsnis);
- c. sparta, kuria suteikiama teisė į atidėtąjį atlygį, įskaitant laikotarpį nuo prieskaitos laikotarpio pabaigos iki teisės į pirmąją atidėtąją sumą suteikimo (15.3 skirsnis).

257. Atidėjimo tvarkaraštyje įstaigos turėtų atsižvelgti į tai, kokia forma atidėtasis kintamasis atlygis skirtas, ir turėtų, jei tai tikslinga, skirtingų kategorijų nustatytiesiems darbuotojams nustatyti skirtingus šiuos atidėjimo tvarkaraščio aspektus. Derinant šiuos aspektus, turėtų būti užtikrinta, kad atidėjimo tvarkaraštis būtų veiksmingas, o remiantis skaidriomis derinimo pagal riziką procedūromis, šiuo tvarkaraščiu būtų suteikiamos aiškios ilgalaikės rizikos prisiėmimo paskatos.

### 15.2 Atidėjimo laikotarpis ir atidėtojo atlygio dalis

258. Atidėjimo laikotarpis prasideda skyrus atlygį (pvz., nuo to momento, kai išmokama iš anksto išmokėtina kintamojo atlygio dalis). Atidėjimą galima taikyti abiejų tipų kintamajam atlygiui: grynaisiais pinigais ir priemonėmis.

259. Nustatydamas faktinį atidėjimo laikotarpį ir dalį, kuri bus atidėta, pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies m punkto ir 94 straipsnio 3 dalies būtiniausius reikalavimus, įstaigos turėtų atsižvelgti į:

- a. nustatytųjų darbuotojų atsakomybę, įgaliojimus ir atliekamas užduotis;
- b. įstaigos verslo ciklą ir veiklos pobūdį;
- c. numatomus ekonominės veiklos ir veiklos rezultatų svyravimus, įstaigos ir verslo padalinio riziką, nustatytųjų darbuotojų poveikį šiems svyravimams;
- d. patvirtintą kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį ir absoliučiąją kintamojo atlygio sumą.

260. Įstaigos turėtų nustatyti, kurių kategorijų nustatytiesiems darbuotojams kartu atsižvelgiant į jų funkcijas ir pareigas, reikėtų taikyti ilgesnį atidėjimo laikotarpį už reikalaujamą bent ketverių–penkerių metų minimalų laikotarpį, siekiant užtikrinti, kad kintamasis atlygis atitiktų ilgalaikį rizikos pobūdį. Jeigu taikomi ilgesni daugiamečiai prieskaitos laikotarpiai ir jeigu ilgesniu prieskaitos laikotarpiu suteikiama daugiau tikrumo dėl rizikos, kuri pasireiškė nuo prieskaitos laikotarpio pradžios, įstaigos, nustatydamos atidėjimo ir užlaikymo laikotarpius, turėtų į tai atsižvelgti ir, jei tai tikslinga, nustatyti atidėjimo laikotarpius, kurie būtų trumpesni už atidėjimo laikotarpius, kuriuos būtų tikslinga nustatyti, jei būtų taikomi vienerių metų prieskaitos laikotarpiai. Minimalus ketverių metų atidėjimo laikotarpis ir penkerių metų atidėjimo laikotarpis, taikomas svarbių įstaigų valdymo organo nariams ir vyresniajai vadovybei, galioja bet kuriuo atveju.

261. Valdymo organo narių ir vyresniosios vadovybės narių atveju svarbios įstaigos, kurios nesinaudoja netaikymo sąlyga pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 3 dalį, turėtų atidėti gerokai didesnę nei 50 proc. kintamojo atlygio, išmokamo priemonėmis, dalį.

262. Įstaigos turėtų nustatyti reikiamą tam tikros kategorijos nustatytųjų darbuotojų arba pavienių nustatytųjų darbuotojų atlygio dalį, kurią reikėtų atidėti – ne mažiau kaip 40 proc. arba daugiau. Jeigu kintamojo atlygio sumos yra labai didelės, atidėjimo dalis tokiems darbuotojams turėtų būti ne mažesnė nei 60 proc.

263. Įstaigos turėtų apibrėžti, kokio dydžio kintamasis atlygis yra ypač didelis, atsižvelgdamos į vidutinį tos įstaigos mokamą atlygį, EBI ataskaitą dėl lyginamosios atlyginimų analizės ir, jei turi tokios informacijos, nacionalinius ir kitus atlygio palyginimo rezultatus bei kompetentingų institucijų nustatytas slenkstines ribas. Įgyvendindamos gaires, atsižvelgdamos į pirmiau nurodytus kriterijus, kompetentingos institucijos turėtų nustatyti absoliučiąją arba santykinę slenkstinę ribą. Tai slenkstinei ribai lygus arba už ją didesnis atlygis visada turėtų būti laikomas ypač dideliu.

264. Jeigu įstaigos atidedamą dalį nustato absoliučių sumų intervalais (pvz., 0–100: 100 proc. iš anksto; 100–200: 50 proc. iš anksto, likusi dalis – atidedama; virš 200: 25 proc. iš anksto, likusi dalis atidedama), turėtų gebėti įrodyti kompetentingai institucijai, kad vertinant pagal svertinį



vidurkj, kiekvieno nustatytojo darbuotojo atžvilgiu įstaiga laikosi 40–60 proc. minimalios atidėjimo slenkstinės ribos ir kad atidedama dalis yra tinkama ir teisingai suderinta pagal verslo pobūdį, riziką ir atitinkamo nustatytojo darbuotojo veiklą.

265. Jeigu pagal bendruosius nacionalinės sutarčių ir darbo teisės principus kintamąjį atlygį iš esmės sumažinti, kai įstaigos finansiniai veiklos rezultatai yra prasti arba neigiami, neleidžiama, įstaigos turėtų taikyti atidėjimo schemą ir, skirdamos kintamąjį atlygį, naudoti priemones, taip užtikrindamos, kad kiek galima būtų taikomas *ex post* koregavimas pagal riziką. Tuo tikslu galima naudotis bet kuria iš šių galimybių:

- a. nustatyti ilgesnius atidėjimo laikotarpius;
- b. vengti teisės suteikti *pro rata* metodu tais atvejais, kai sumažinimo tvarką galima taikyti, bet susigrąžinimo tvarkos taikymui yra teisinių kliūčių;
- c. didesnę kintamojo atlygio dalį skirti priemonėmis, kurios yra suderintos pagal įstaigos veiklos rezultatus ir kurioms taikomi pakankamai ilgi atidėjimo ir užlaikymo laikotarpiai.

### 15.3 Teisės į atidėtąjį atlygį suteikimas

266. Teisės į pirmąją atidėtą dalį nederėtų suteikti anksčiau negu po 12 mėnesių nuo atidėjimo laikotarpio pradžios. Atidėjimo laikotarpis baigiasi, kai suteikiama teisė į skirtą kintamąjį atlygį arba kai suma sumažinama iki nulio, pritaikius sumažinimo tvarką.

267. Atidėjimo laikotarpio pabaigoje reikėtų suteikti teisę į visą atidėtąjį atlygį arba atidėtąjį atlygį suskirstyti į kelias išmokas per visą atidėjimo laikotarpį pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies m punktą.

268. Teisės suteikimas *pro rata* metodu reiškia, kad, pvz., per ketverių metų atidėjimo laikotarpį  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  ir  $n+4$  metų pabaigoje suteikiama teisė į vieną ketvirtąją atidėtojo atlygio dalį; šiuo atveju  $n$  yra momentas, kuriuo išmokama iš anksto išmokėtina skirto kintamojo atlygio dalis.

269. Teisės neturėtų būti suteikiamos dažniau negu kartą per metus, siekiant užtikrinti, kad prieš *ex post* koregavimą rizika būtų tinkamai įvertinta.

### 15.4 Kintamojo atlygio skyrimas priemonėmis

270. Kintamajam atlygiui skirti naudojamos priemonės turėtų padėti kintamąjį atlygį suderinti pagal įstaigos veiklos rezultatus ir riziką.

271. Jeigu yra galimybė naudoti konsoliduojamos įstaigos išleistas KRD 94 straipsnio 1 dalies I punkto i ir ii papunkčiuose nurodytas priemones, kintamąjį atlygį turėtų sudaryti įvairaus pobūdžio priemonių rinkinys. Jeigu galimybė naudoti tokias priemones yra, įstaigos turėtų pirmenybę teikti priemonėms, kurioms galioja gelbėjimo privačiomis lėšomis sąlyga, taip pat RTS

dėl priemonių nurodytoms priemonėms ir akcijoms, o ne verte pagrįstoms priemonėms tokioms kaip su akcijomis susijusios priemonės.

272. Galimybė naudoti KRD 94 straipsnio 1 dalies I punkto i papunktyje nurodytas priemones priklauso nuo įstaigos teisinės formos:

- a. Jeigu įstaigos yra akcinės bendrovės (esančios ir neesančios biržos prekybos sąraše), galima naudotis akcijomis arba su akcijomis susijusiomis priemonėmis.
- b. Jeigu įstaigos nėra akcinės bendrovės, galima naudotis nuosavybės teisėmis, kurios yra lygiavertės akcijoms arba su grynaisiais pinigais nesusijusioms priemonėms, kurios yra lygiavertės su akcijomis susijusioms priemonėms.

273. Su akcijomis susijusios arba kitos lygiavertės nepiniginės priemonės (pvz., teisės į akcijų vertės padidėjimą, tam tikrų rūšių sintetinės akcijos) – tai priemonės arba sutartiniai įsipareigojimai, įskaitant pinigines priemones, kurių vertė pagrįsta rinkos kaina arba, jei rinkos kaina nežinoma, tikraja akcijos arba lygiavertės nuosavybės teisės verte, ir kurių vertė kinta kartu su rinkos kaina arba tikrąja verte. Nuostolių padengimo požiūriu visos šios priemonės turėtų turėti tokį patį poveikį kaip akcijos arba lygiavertės nuosavybės teisės.

274. Galimybė naudoti Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkto ii papunktyje nurodytas „kitas priemones“ priklauso nuo to, ar įstaiga arba konsoliduojama įstaiga jau yra išleidusi tokias priemones ir ar yra pakankamas tokių priemonių kiekis. Jeigu įstaigos yra finansuojamos, visų pirma, didmeninio finansavimo būdu arba tam, kad įvykdytų kapitalo reikalavimus, didele dalimi naudojasi papildomu 1 lygio, 2 lygio kapitalu arba skolintomis lėšomis, kurios gali būti naudojamos kaip gelbėjimo privačiomis lėšomis priemonė, tokias priemones turėtų būti galima naudoti kintamojo atlygio tikslais, jei šios „kitos priemonės“ atitinka Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 527/2014 nuostatas.

275. Jeigu nacionalinės teisės aktuose nėra specialių sąlygų, pagal kurias būtų draudžiama naudoti Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkto ii papunktyje nurodytas „kitas priemones“, arba sąlygų, pagal kurias įstaigoms būtų draudžiama leisti Komisijos deleguotąjį reglamentą (ES) Nr. 527/2014 atitinkančias priemones, tokias priemones, jei jų turima, reikėtų naudoti skiriant kintamąjį atlygį.

276. Jeigu galima naudoti ir nuosavybės priemones, ir su nuosavybės priemonėmis susijusias priemones, ir kitas tinkamas Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 527/2014 apibrėžtas priemones, mokant kintamąjį atlygį galima derinti įvairias priemones. Tokiu atveju įstaigos privalo užtikrinti, kad tarp priemonėmis mokamą kintamojo atlygio dalį sudarančių Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkto i ir ii papunkčiuose nurodytų priemonių būtų užtikrinta reikiama pusiausvyra. Nustatydamos skirtingų priemonių pusiausvyrą, įstaigos turėtų gebėti įrodyti, kad atsižvelgė į akcininkų, kreditorių, obligacijų turėtojų ir kitų suinteresuotųjų asmenų interesus.

277. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad jos turėtų ir galėtų naudoti skirtas priemonas, kai kintamasis atlygis skiriamas priemonėmis. Įstaigos gali nuspręsti nelaikyti priemonių atidėjimo laikotarpiu, tačiau tokiu atveju turėtų atsižvelgti į atitinkamą rinkos riziką.
278. Priemonių vertė turėtų būti nustatoma pagal rinkos kainą arba jų tikrąją vertę šių priemonių skyrimo dieną. Remiantis šia kaina nustatomas pradinis priemonių skaičius ir vėliau atliekamas to priemonių skaičiaus arba vertės *ex post* koregavimas. Tokius vertinimus taip pat reikėtų atlikti prieš suteikiant teises, siekiant užtikrinti, kad *ex post* koregavimas pagal riziką būtų taikomas teisingai, ir prieš pasibaigiant užlaikymo laikotarpiui. Įstaigos, kurios nėra didelės įstaigos ir įstaigos, neesančios biržos prekybos sąrašė, nuosavybės teisių ir su nuosavybės teisėmis susijusių priemonių vertę gali nustatyti pagal praėjusių metų finansinius rezultatus.
279. Įstaigos gali skirti fiksuotą skaičių atidėtųjų priemonių arba nominalią jų sumą, naudodamosi įvairiais metodais, įskaitant deponavimo patikėtiniams priemones ir sutartis, su sąlyga, kad kiekvienu atveju skirtų priemonių skaičius arba nominali suma nustatytiesiems darbuotojams bus suteikta, kai bus suteikta teisė į jas, nebent šių priemonių skaičius arba nominali suma sumažinami, pritaikius sumažinimo tvarką. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad skirtas priemones būtų galima išmokėti darbuotojams ne vėliau kai jos suteikiamos.
280. Už priemones, kurios buvo skirtos nustatytiesiems darbuotojams kaip kintamasis atlygis laikantis atidėjimo tvarkos, įstaigos neturėtų mokėti jokių palūkanų ar dividendų; tai taip pat reiškia, kad per atidėjimo laikotarpį mokėtinos palūkanos ir dividendai atidėjimo laikotarpiui pasibaigus darbuotojams neturėtų būti išmokami. Tokie mokėjimai turėtų būti laikomi gautais įstaigoje ir jai priklausančiais.
281. Kompetentingos institucijos neturėtų taip riboti galimybės naudoti 94 straipsnio 1 dalies I punkte nurodytų priemonių, kad įstaigos negalėtų nustatyti reikiamos Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkto i ir ii papunkčiuose nurodytų priemonių pusiausvyros.

## 15.5 Minimali priemonių dalis ir jų paskirstymas per tam tikrą laikotarpį

282. Kai taikytina, Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkto reikalavimą bent 50 proc. bet kurio kintamojo atlygio mokėti priemonėmis reikėtų vienodai taikyti ir neatidėtajai, ir atidėtajai daliai, abi dalis turėtų sudaryti tam tikrą priemonių pusiausvyra, kaip nurodyta gairių 15.4 skirsnyje.
283. Skirdamos kintamąjį atlygį, įstaigos pirmenybę turėtų teikti priemonėms, ne gryniesiems pinigams. Derindamos 50 proc. arba didesnę dalį sudarančias priemones, įstaigos turėtų atskirai nustatyti, kokia procentinė atidėtojo ir neatidėtojo kintamojo atlygio dalis turi būti skirta priemonėms. Jeigu įstaiga priemonėmis skiria didesnę negu 50 proc. kintamojo atlygio dalį, didesnę priemonių dalį turėtų įtraukti į atidėtąją kintamojo atlygio dalį.

284. Kintamojo atlygio, kuris išmokamas priemonėmis, dalį reikėtų apskaičiuoti kaip priemonėmis skiriamos kintamojo atlygio sumos ir grynaisiais pinigais, priemonėmis ir kita nauda skiriamos kintamojo atlygio sumos koeficientą. Visų sumų vertė turėtų būti nustatyta skyrimo momentu, nebent šiose gairėse nurodyta kitaip.

## 15.6 Užlaikymo politika

285. Priemonėmis išmokamam kintamajam atlygiui reikėtų nustatyti tinkamos trukmės užlaikymo laikotarpį, kad paskatas būtų galima suderinti su ilgalaikiais įstaigos interesais.

286. Įstaigos turėtų gebėti paaiškinti, kaip užlaikymo politika yra susijusi su kitomis derinimo pagal riziką priemonėmis ir kuo skiriasi iš anksto mokamos ir atidedamos priemonės.

287. Nustatydamos užlaikymo laikotarpį, įstaigos turėtų atsižvelgti į bendrą atidėjimo ir planuojamo užlaikymo laikotarpio trukmę, tam tikros kategorijos nustatytųjų darbuotojų poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui ir tos kategorijos darbuotojams aktualaus verslo ciklo trukmę.

288. Galimybę taikyti ilgesnį užlaikymo laikotarpį, palyginti su tuo, kuris paprastai taikomas visiems nustatytiesiems darbuotojams – bent tiems nustatytiesiems darbuotojams, kurių poveikis įstaigos rizikos pobūdžiui didžiausias, – reikėtų svarstyti tada, jeigu veiklai būdinga rizika gali pasireikšti pasibaigus atidėjimo ir standartinio užlaikymo laikotarpiui.

289. Skirtoms priemonėms reikėtų nustatyti bent vienų metų užlaikymo laikotarpį. Ilgesnius laikotarpius reikėtų, visų pirma, nustatyti tada, kai *ex post* koregavimas pagal riziką daugiausia grindžiamas skirtų priemonių vertės pokyčiais. Jeigu atidėjimo laikotarpis yra bent penkerių metų trukmės, nustatytiesiems darbuotojams galima nustatyti bent šešių mėnesių atidėtosios dalies užlaikymo laikotarpį, jei šie nustatytieji darbuotojai nėra valdymo organo nariai ir nepriklauso vyresniajai vadovybei, nes tokiems darbuotojams reikėtų taikyti bent vienų metų minimalų užlaikymo laikotarpį.

## 15.7 Koregavimas pagal riziką

### 15.7.1 Sumažinimas ir susigrąžinimas

290. Sumažinimo ir susigrąžinimo tvarka – tai specialūs *ex post* koregavimo pagal riziką mechanizmai, kai įstaiga pati koreguoja nustatytojo darbuotojo atlygį, remdamasi šiais mechanizmais (pvz., sumažindama skirtą piniginį atlygį arba sumažindama skirtų priemonių skaičių arba vertę).

291. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies n punktą, nedarant poveikio bendriesiems nacionalinės sutarčių arba darbo teisės principams, įstaigos turi turėti galimybę sumažinimo arba susigrąžinimo tvarką taikyti iki 100 proc. viso kintamojo atlygio, nepaisant naudoto mokėjimo metodo, įskaitant atidėjimo arba užlaikymo tvarką.

292. *Ex post* koregavimas pagal riziką visais atvejais turėtų būti susietas su veiklos rezultatais arba rizika. Atliekant šį koregavimą, reikėtų reaguoti į faktinius rizikos rezultatus arba nuolatinės įstaigos, verslo srities arba darbuotojų veiklos rizikos pokyčius. Koregavimas neturėtų būti grindžiamas išmokėtų dividendų suma arba akcijų kainos raida.

293. Įstaigos turėtų analizuoti, ar pradinis *ex ante* koregavimas pagal riziką buvo pakankamas, pvz., ar kuri nors rizika nebuvo praleista, nepakankamai įvertinta arba ar nebuvo nustatyta nauja rizika ar patirta nenumatytų nuostolių. Tai, kokio masto *ex post* koregavimas pagal riziką yra reikalingas, priklauso nuo *ex ante* koregavimo pagal riziką tikslumo. Tai turėtų nustatyti įstaiga, remdamasi grįžtamuoju patikrinimu.

294. Nustatydamos sumažinimo ir susigrąžinimo tvarkos taikymo kriterijus pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies n punktą, įstaigos taip pat turėtų nustatyti, kokį laikotarpį sumažinimo arba susigrąžinimo tvarka bus taikoma nustatytiesiems darbuotojams. Šis laikotarpis turėtų apimti bent atidėjimo ir užlaikymo laikotarpius. Įstaigos gali nustatyti skirtingus sumažinimo ir susigrąžinimo tvarkos taikymo kriterijus. Susigrąžinimas visų pirma turėtų būti taikomas sukčiavimo arba kito tyčinio arba su dideliu aplaidumu susijusio elgesio, dėl kurio patirta didelių nuostolių, atveju.

295. Įstaigos turėtų naudoti bent iš pradžių taikytus veiklos rezultatų ir rizikos kriterijus, kad užtikrintų ryšį tarp pradinio veiklos rezultatų vertinimo ir jų grįžtamojo patikrinimo. Be Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies n punkto i ir ii papunkčiuose išdėstytų kriterijų įstaigos turėtų remtis specialiais kriterijais, tarp jų:

- a. netinkamo darbuotojo elgesio ar didelės klaidos (pvz., elgesio kodekso ir vidaus taisyklių pažeidimo, ypač susijusio su rizika) įrodymais;
- b. tuo, ar įstaigos ir (arba) verslo padalinio finansiniai veiklos rezultatai vėliau labai suprastėja (pvz., specialūs verslo rodikliai);
- c. tuo, ar įstaigos ir (arba) verslo padalinio, kuriame dirba nustatytasis darbuotojas, rizikos valdymas gerokai sutrinka;
- d. reikšmingu įstaigos arba verslo padalinio ekonominio arba reguliuojamojo kapitalo bazės padidėjimu;
- e. visomis reguliuojamosiomis sankcijomis, pvz., baudžiamosiomis, administracinėmis, drausminėmis ir pan., kai nustatytasis darbuotojas savo elgsena prisidėjo prie sankcijos skyrimo.

296. Jeigu sumažinimo tvarką galima taikyti tik teisės į atidėtąją išmoką suteikimo metu, įstaigos, jei tai galima, gali nuspręsti po kintamojo atlygio išmokėjimo arba teisės į jį suteikimo taikyti susigrąžinimo tvarką. Sumažinimo neturi būti įmanoma atlikti, jeigu taikoma Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 3 dalies nukrypti leidžianti nuostata, nes reikalavimas atidėti kintamąjį atlygį netaikomas; įstaigos turėtų užtikrinti, kad būtų galima taikyti susigrąžinimą.

297. Pritaikius sumažinimo ir susigrąžinimo tvarką, kintamasis atlygis turėtų sumažėti, jei tai tikslinga. *Ex post* koregavimas pagal riziką jokiais aplinkybėmis negali lemti, kad pradinis skirtas kintamasis atlygis arba, jei anksčiau jau taikyta sumažinimo arba susigrąžinimo tvarka, sumažintas kintamasis atlygis padidėtų.

## 15.7.2 Netiesioginis koregavimas

298. Įstaigos turėtų naudoti priemones kintamojo atlygio tikslais tada, kai kaina kinta keičiantis įstaigos veiklos rezultatams arba rizikai. Akcijų kainos arba kitų priemonių kainos raidos nereikėtų laikyti tiesioginį *ex post* koregavimą pagal riziką pakeičiančia priemone.

299. Jeigu priemonės buvo skirtos ir po atidėjimo, ir užlaikymo laikotarpių, darbuotojai šias priemones parduoda arba jeigu vietoj priemonės, sukakus jos galutiniam terminui, išmokami gryniesi pinigai, darbuotojai turėtų galėti priimti jiems priklausančią sumą. Suma gali būti didesnė už skirtąją iš pradžių, jeigu padidėjo priemonės rinkos kaina arba tikroji vertė.

## V antraštinė dalis. Vyriausybės intervencinėmis priemonėmis besinaudojančios įstaigos

### 16. Valstybės parama ir atlygis

300. Pagal gairių 6 skirsnį, kai įstaigos naudojasi išimtinėmis vyriausybės intervencinėmis priemonėmis, kompetentingos institucijos ir įstaigos turėtų reguliariai palaikyti ryšius dėl galimo kintamojo atlygio fondo sudarymo ir dėl kintamojo atlygio skyrimo, siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi Direktyvos 2013/36/ES 93 ir 141 straipsnių nuostatų. Jokia kintamojo atlygio išmoka neturėtų kelti pavojaus nustatyto gaivinimo ir pasitraukimo iš vyriausybės intervencinių veiksmų plano laikymuisi.

301. Įgyvendinant atlygio politiką, reikėtų laikytis Komisijos komunikato dėl valstybės pagalbos taisyklių taikymo nuo 2013 m. rugpjūčio 1 d. bankams skirtoms priemonėms finansų krizės sąlygomis paremti (2013/C 216/1). Visas sąlygas, kurias įstaigos nustato atlygiui, kai Komisija patvirtina valstybės pagalbą ir valstybės pagalba suteikiama pagal atitinkamus teisės aktus, reikėtų deramai atspindėti įstaigų atlygio politikoje.

302. Įstaigos darbuotojų, įskaitant valdymo organo narius, kintamasis atlygis neturėtų trukdyti tvarkingai ir laiku grąžinti išimtinės vyriausybės intervencines priemones arba pasiekti restruktūrizavimo plane nustatytus tikslus.

303. Įstaiga turėtų užtikrinti, kad priemonų fondas arba teisių į kintamąjį atlygį suteikimas ar kintamojo atlygio išmokos netrukdytų laiku sukurti kapitalo bazę ir sumažinti priklausomybę nuo išimtinių vyriausybės intervencinių priemonių.

304. Nedarant poveikio jokioms valstybės narės arba Sąjungos nustatytoms sąlygoms dėl atlygio, pagal Direktyvos 2013/36/ES 93 straipsnio a punktą atitinkama kompetentinga institucija

įstaigai, kuriai suteikta išimtinė vyriausybės intervencija, turėtų nustatyti grynujų pajamų procentinę dalį, kurią galima panaudoti kintamajam atlygiui, ir įvertinti, ar kintamasis atlygis dera su patikimo rizikos valdymo ir ilgalaikio augimo tikslais ir, jei reikia, imtis priemonių atlygiui pertvarkyti.

305. Griežtas valdymo organo narių kintamojo atlygio ribas reikėtų taikyti atlygį pertvarkant pagal Direktyvos 2013/36/ES 93 straipsnio b punktą, kai:

- a. Atitinkama kompetentinga institucija reikalauja, kad įstaiga nuo to laiko, kai gavo išimtinę vyriausybės intervencinę priemonę, nemokėtų kintamojo atlygio valdymo organo nariams arba kintamajam atlygiui taikytų sumažinimo ir susigrąžinimo tvarką, atsižvelgdama į galimą valdymo organo įsipareigojimų nevykdymą.
- b. Atitinkama kompetentinga institucija gali reikalauti, kad įstaiga valdymo organo nariams neskirtų jokio kintamojo atlygio, kol nebus grąžinta suteikta išimtinė vyriausybės intervencija arba kol nebus įgyvendintas arba užbaigtas įstaigos restruktūrizavimo planas. Tokios priemonės turėtų būti terminuotos. Šių apribojimų taikymo laikotarpis arba kriterijai turėtų būti aiškiai užregistruoti ir įstaigai turėtų būti apie juos pranešta, kai suteikiama vyriausybės parama.

306. Kad pagal Direktyvos 2013/36/ES 93 straipsnio b punktą atlygis būtų pertvarkytas taip, kad atitiktų patikimo rizikos valdymo ir ilgalaikio augimo tikslus, kompetentingos institucijos turėtų reikalauti:

- a. jei tikslinga, apriboti valdymo organo narių kintamąjį atlygį iki tam tikrų sumų (iki nulio), kad kintamasis atlygis daugiau nedarytų didelio poveikio įstaigos gaivinimui;
- b. suderinti veiklos rezultatų parametrus, pagal kuriuos nustatomas kintamasis atlygis, su įstaigos gaivinimo pažanga ir nustatytųjų darbuotojų, įskaitant valdymo organą, indėliu šiuo atžvilgiu;
- c. jei tikslinga, ankstesniems skyrimo laikotarpiams pritaikyti susigrąžinimo ir sumažinimo tvarką, ypač darbuotojams, kurių kaltė didele dalimi lėmė tokią įstaigos padėtį, dėl kurios prireikė valstybės pagalbos;
- d. padidinti procentinę atidėtąją kintamojo atlygio dalį iki 100 proc.;
- e. suderinti prieskaitos ir atidėjimo laikotarpius pagal gaivinimo arba restruktūrizavimo etapą ir planus.

307. Įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti į tai, jog kintamąjį atlygį galbūt gali prireikti skirti naujai paskirtiems valdymo organo nariams, kurie samdomi įstaigos gaivinimo arba restruktūrizavimo etapu, siekiant užtikrinti, kad tuo etapu į valdymo organą būtų galima paskirti tinkamus narius.

## VI antraštinė dalis. Kompetentingos institucijos

### 17. Atlygio politika

308. Kompetentingos institucijos, atsižvelgdamos į šias gaires, EBI gaires dėl taikytinos nominalios diskonto normos ir EBI gaires dėl priežiūrinio tikrinimo proceso, turėtų užtikrinti, kad įstaigos laikytųsi atlygio politikai Direktyvoje 2013/36/ES, Reglamente (ES) Nr. 575/2013 ir RTS nuostatose dėl nustatytųjų darbuotojų nustatytų reikalavimų, įskaitant reikalavimą turėti visiems darbuotojams ir visiems nustatytiesiems darbuotojams skirtą tinkamą lyčių atžvilgiu neutralią atlygio politiką. Kompetentingos institucijos, prižiūradamos įstaigų atlygio politiką, turėtų taikyti rizikos vertinimu pagrįstą metodiką.

309. Nedarant poveikio kitoms priežiūros ir drausminėms priemonėms bei sankcijoms, kompetentingos institucijos turėtų reikalauti iš įstaigų imtis pakankamų veiksmų, kad ištaisyty visus nustatytus trūkumus. Jeigu įstaigos šių prašymų nevykdo, reikėtų imtis reikiamų priežiūros priemonių.

310. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad įstaigos savo atlygio politiką ir praktiką suderintų pagal įstaigos verslo strategiją ir ilgalaikius interesus, atsižvelgdamos į verslo ir rizikos strategiją, organizacijos kultūrą, vertybes ir rizikos pobūdį.

311. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad įstaigų atlygio politika, praktika ir procesai būtų tinkami, ir atlikti ne tik EBI gairėse dėl priežiūrinio tikrinimo proceso reikalaujamą tikrinimą, bet, visų pirma, tikrinti ir šiuos aspektus:

- a. atlygio politikai rengti ir stebėti naudojamą valdymo sistemą ir procesus;
- b. ar tarp vidaus organų ir tam tikras funkcijas vykdančių asmenų, dalyvaujančių rengiant, vykdančių ir stebint atlygio politiką, taip pat ir grupės viduje, yra tinkamai keičiamasi informacija;
- c. sukurtą metinės atlygio politikos ir praktikos peržiūros procesą ir pagrindinius jo rezultatus, įskaitant tai, ar atlygio politika yra neutrali lyčių atžvilgiu;
- d. ar tais atvejais, kai to reikalaujama, sukurtas atlygio komitetas, turintis pakankamai įgaliojimų ir išteklių, kad galėtų vykdyti savo funkcijas;
- e. atlygio politikos ir praktikos poveikį verslo vykdymui, įskaitant konsultacijas ir produktų pardavimą įvairių grupių klientams;
- f. ar per vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo procesą ir likvidumo planavimo procesą yra atsižvelgiama į atlygio politiką ir atvirkščiai.

312. Atlikdamos pirmiau paminėtą tikrinimą, kompetentingos institucijos turėtų, visų pirma (tuo neapsiribodamos):



- a. remtis priežiūros funkcijas vykdančių asmenų posėdžių, per kuriuos svarstyta atlygio politika, protokolais, ypač informacija apie įstaigos atlygio sistemų struktūros ir procesų priežiūros rezultatus ir atlygio komiteto atliktas užduotis;
- b. remtis atlygio komiteto ir kitų komitetų, įskaitant rizikos komitetą, dalyvaujančių prižiūrint atlygio sistemos struktūrą ir veikimą, posėdžių protokolais;
- c. šaukti posėdžius su įstaigos valdymo organu ir kitas atitinkamas funkcijas vykdančiais asmenimis.

313. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmenimis prižiūrimos įstaigos turėtų nustatytą atlygio politiką grupės ir iš dalies konsoliduotu lygmenimis, įskaitant, – tiek, kiek to reikalaujama nacionaliniu lygmeniu įgyvendinant Direktyvos 2013/36/ES 109 straipsnio 4–6 dalis, – patronuojamąsias įmones, kurioms netaikoma Direktyva 2013/36/ES, ir kad ši politika būtų nuosekliai įgyvendinama grupėje, be kita ko, siekiant nustatyti nustatytuosius darbuotojus<sup>33</sup>.

314. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad įstaigų identifikavimo procesas:

- a. apimtų Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnyje ir RTS dėl nustatytųjų darbuotojų išdėstytus kokybinius ir kiekybinius kriterijus ir, kai tinkama, papildomus įstaigos apibrėžtus kriterijus;
- b. būtų taikomas tinkamai individualiu, konsoliduotu ar iš dalies konsoliduotu lygmeniu, ir
- c. padėtų užtikrinti, kad prašymai dėl išankstinio patvirtinimo pagal RTS dėl nustatytųjų asmenų būtų nagrinėjami pagal šias gaires.

315. Kompetentingas institucijas turėtų tenkinti bendras darbuotojų nustatymo proceso rezultatas, kompetentingos institucijos turėtų įvertinti, ar nustatyti visi darbuotojai, kurių veikla turi arba gali turėti reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui, ar visos išimties, pagal kurias darbuotojai nepriskirti prie nustatytųjų darbuotojų kategorijos, kai darbuotojai nustatomi tik pagal Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnyje ir RTS nustatytus kiekybinius kriterijus, yra pakankamai pagrįstos, ir ar laikomasi Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnyje nustatytų reikalavimų ir atitinkamų šiose gairėse ir RTS nustatytų procesų.

## 18. Specialios atlygio formos

316. Tikrindamos specialias šių gairių 8 skirsnyje aptartas atlygio formas, kompetentingos institucijos, nepažeisdamos 19 skirsnio, turėtų:

- a. tikrinti visą garantuoto kintamojo atlygio tvarką (sumas, trukmę, sąlygas ir pan.);
- b. tikrinti, ar įstaiga yra įdiegusi sistemą, pagal kurią nustatytų ir tvirtintų išeitines išmokas;

<sup>33</sup> Taip pat žr. šių gairių 74 ir 75 punktuose pateiktas rekomendacijas.

- c. vertinti, ar kontrolės funkcijas vykdančioms asmenims nustatyti tikslai susiję būtent su tomis funkcijomis;
- d. tikrinti valdymo ir priežiūros funkcijas vykdančių valdymo organo narių atlygį.

## 19. Kintamasis atlygis

317. Kompetentingos institucijos turėtų tikrinti:

- a. veiklos rezultatų ir rizikos vertinimo bei derinimo procesą ir jo terminų tinkamumą;
- b. atitinkamą kiekybinių ir kokybinių kriterijų, naudojamų veiklos rezultatams ir rizikai vertinti, grupę ir nustatyti:
  - ii. ar kriterijai suderinti pagal įstaigos tikslus;
  - iii. ar jie realistiški, palyginti su asmens, verslo padalinio ir įstaigos tikslais;
  - iv. ar individualūs kriterijai yra tinkami asmens veiklos rezultatams vertinti;
- c. ar vidaus kontrolės, ypač rizikos valdymo funkcijas vykdančias asmenys tinkamai įtraukiami nustatant *ex ante* koregavimo pagal riziką procesus;
- d. ar priemonių fondui apskaičiuoti naudojama metodika „iš viršaus į apačią“ ir „iš apačios į viršų“ yra tinkama;
- e. ar įstaiga laikosi kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykio apribojimo ir visam savo priemonių fondui taiko Direktyvos 2013/36/ES 141 ir 141b straipsniuose ir Direktyvos 2014/59/ES 16a straipsnyje nustatytas ribas atitinkančią viršutinę ribą;
- f. taikytinų atidėjimo ir užlaikymo tvarkaraščių laikotarpį ir tai, kaip jis susijęs su įstaigos verslo ciklu;
- g. akcijų arba lygiaverčių nuosavybės teisių arba su akcijomis susijusių arba lygiaverčių nepiniginių priemonių, kurias įstaiga naudoja, norėdama laikytis Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkte nurodytos 50 proc. slenkstinės ribos, derinį, siekiant įsitikinti, ar jis pakankamai atspindi įstaigos ilgalaikius interesus;
- h. ar tiesioginis *ex post* koregavimas pagal riziką yra pagrįstas darbuotojo, verslo padalinio ir įstaigos veiklos rezultatų įvertinimu, ir darbuotojo veiklos rezultatams vertinti naudojamais kriterijais;
- i. ar sumažinimo ir susigrąžinimo tvarka tinkamai taikyta ir pinigais, ir nuosavybės priemonėmis skiriamai atidėjimai ir neatidėjimai kintamojo atlygio daliai, ir kriterijus, pagal kuriuos taikoma sumažinimo ir susigrąžinimo tvarka;

- j. ar kintamasis atlygis nėra mokamas priemonėmis arba metodais, kuriais būtų siekiama išvengti nustatytiesiems darbuotojams arba, jei tai taikytina, visiems darbuotojams taikomų atlygio reikalavimų arba kuriuos taikant šių reikalavimų, konkrečiai nurodytų šiose gairėse, būtų faktiškai nesilaikoma.

## 20. Informacijos atskleidimas

318. Kompetentingos institucijos turėtų tikrinti viešai įstaigų pagal Direktyvos 2013/36/ES 96 straipsnį ir Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnį atskleidžiamą informaciją apie atlygį ir nustatyti, kurių institucijų atskleidžiamą informaciją reikėtų reguliariai tikrinti.

319. Greta atlygio lyginamosios analizės, kurią reikalaujama atlikti pagal Direktyvos 2013/36/ES 75 straipsnio 1 dalį ir duomenų rinkimo apie daug uždirbančius asmenis pagal tos direktyvos 75 straipsnio 3 dalį, kompetentingos institucijos turėtų reikalauti teikti periodines (arba *ad hoc*) priežiūros ataskaitas su atskleidžiama informacija apie atlygį, kad galėtų stebėti įstaigų, ypač svarbių, atlygio praktikos raidą.

## 21. Priežiūros institucijų kolegijos

320. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 116 straipsnį įsteigtos priežiūros institucijų kolegijos turėtų nagrinėti atlygio klausimus per priežiūrinio tikrinimo procesą, atsižvelgdamos į papildomo priežiūrinio tikrinimo, kurio yra reikalaujama pagal šias gaires, sritis.

## 1 priedas. ATLYGIO STRUKTŪROS REIKALAVIMAI, NUMATYTI DIREKTYVOJE 2013/36/ES IR REGLAMENTE (ES) 575/2013, IR JŲ TAIKYMO SRITIS

Atlygio reikalavimai. Direktyvos 2013/36/ES 74 ir 92–96 straipsniai.	Visiems darbuotojams (visos įstaigos darbuotojams, įskaitant nustatytuosius darbuotojus)	Privalomi nustatytiesiems darbuotojams; įstaigos turėtų svarstyti galimybę reikalavimus taikyti visiems darbuotojams	Pastabos
74 straipsnis	x		
92 straipsnis	x		
93 straipsnis	x		
94 straipsnio 1 dalies a punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies b punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies c punktas	x		
94 straipsnio 1 dalies d punktas	x		
94 straipsnio 1 dalies e punktas	x		
94 straipsnio 1 dalies f punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies g punkto i papunktis		x	
94 straipsnio 1 dalies g punkto ii papunktis		x	
94 straipsnio 1 dalies g punkto iii papunktis		x	Diskonto normą taikyti neprivaloma
94 straipsnio 1 dalies h punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies i punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies j punktas	x		
94 straipsnio 1 dalies k punktas	x		

<b>Atlygio reikalavimai. Direktyvos 2013/36/ES 74 ir 92–96 straipsniai.</b>	<b>Visiems darbuotojams (visos įstaigos darbuotojams, įskaitant nustatytuosius darbuotojus)</b>	<b>Privalomi nustatytiesiems darbuotojams; įstaigos turėtų svarstyti galimybę reikalavimus taikyti visiems darbuotojams</b>	<b>Pastabos</b>
<b>94 straipsnio 1 dalies l punktas.</b>		x	
<b>94 straipsnio 1 dalies m punktas</b>		x	
<b>94 straipsnio 1 dalies n punktas</b>		x	
<b>94 straipsnio 1 dalies o punktas</b>		x	
<b>94 straipsnio 1 dalies p punktas</b>		x	
<b>94 straipsnio 1 dalies q punktas</b>		x	Reikalavimai ir nuostatos dėl vengimo turėtų būti taikomos visiems darbuotojams tiems darbuotojams taikomų aspektų atžvilgiu
<b>95 straipsnis</b>	Privalomas svarbioms įstaigoms, kitos įstaigos turėtų svarstyti galimybę sukurti tokį komitetą		
<b>96 straipsnis</b>	x		
<b>109 straipsnis</b>	Įstaigų tvarkos, procesų ir mechanizmų / grupės principo taikymas		
<b>141 straipsnis</b>	Lėšų paskirstymo apribojimas		
<b>141b straipsnis</b>	Lėšų paskirstymo apribojimas		

## 2 priedas. Informacija apie didesnių atlygio dalių santykių patvirtinimą

---

<b>Įstaigos pavadinimas</b>	<i>tekstas</i>
<b>Juridinio asmens identifikatorius</b>	<i>tekstas</i>
<b>Darbuotojų skaičius (praėjusių finansinių metų pabaigoje)</b>	<i>skaičius</i>
<b>Nustatytųjų darbuotojų skaičius (paskutinio darbuotojų nustatymo proceso rezultatas)</b>	<i>skaičius</i>
<b>Bendras balanso rezultatas (praėjusių finansinių metų pabaigoje)</b>	<i>skaičius</i>
<b>Priimtas sprendimas</b>	<i>MMMM/MM/DD</i>
<b>Neveiksnių paskolų ir viso paskolų portfelio santykis</b>	<i>skaičius (procentinė dalis)</i>
<b>Jeigu įstaigoje patvirtinti skirtingi atlygio dalių santykiai, laisvos formos tekste nurodykite verslo sritis ir patvirtintas procentines dalis ir pirmiau nurodytą maksimalų patvirtiną atlygio dalių santykį</b>	<i>tekstas</i>