



EBA/GL/2021/04

---

2021. gada 2. jūlijs

---

# Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES

# 1. Atbilstība un ziņošanas pienākumi

---

## Pamatnostādņu statuss

1. Šis dokuments ietver pamatnostādnes, kas izdotas saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1093/2010 16. pantu <sup>1</sup>. Kompetentajām iestādēm un finanšu iestādēm saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1093/2010 16. panta 3. punktu jādarā viss iespējamais, lai ievērotu šīs pamatnostādnes.
2. Pamatnostādnēs izklāstīts EBI skatījums uz atbilstošām uzraudzības praksēm Eiropas finanšu uzraudzības sistēmā jeb par to, kā konkrētā jomā jāpiemēro Savienības tiesību akti. Kompetentajām iestādēm, kas minētas Regulas (ES) Nr. 1093/2010 4. panta 2. punktā, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes, tās būtu jāievēro, iekļaujot tās attiecīgi savā praksē (piemēram, veicot grozījumus savā tiesiskajā regulējumā vai uzraudzības procesos), tostarp gadījumos, ja pamatnostādnes ir paredzētas galvenokārt iestādēm.

## Ziņošanas prasības

3. Saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1093/2010 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm līdz (29.12.2021) jāpaziņo EBI, vai tās ievēro vai paredz ievērot šīs pamatnostādnes, vai arī jānorāda to neievērošanas iemesli. Ja attiecīgajā termiņā šāds paziņojums nebūs saņemts, EBI uzskatīs, ka kompetentās iestādes šīs pamatnostādnes neievēro. Paziņojumi jānosūta, iesniedzot EBI tīmekļa vietnē pieejamo veidlapu ar norādi "EBA/GL/2021/04". Personām, kas iesniedz paziņojumus, ir jābūt pilnvarotām to pārstāvēto kompetento iestāžu vārdā ziņot par prasību izpildi. Par jebkurām atbilstības statusa izmaiņām arī ir jāziņo EBI.
4. Paziņojumus publicēs EBI tīmekļa vietnē saskaņā ar 16. panta 3. punktu.

---

<sup>1</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regula (ES) Nr. 1093/2010, ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Banku iestādi), groza Lēmumu Nr. 716/2009/EK un atceļ Komisijas Lēmumu 2009/78/EK (OV L 331, 15.12.2010., 12. lpp.).

## 2. Priekšmets, darbības joma un definīcijas

---

### Priekšmets

5. Šajās pamatnostādnēs, pamatojoties uz Direktīvas 2013/36/ES 74. panta 3. punktu un 75. panta 2. punktu<sup>2</sup>, sīkāk precizēta pareiza un dzimumneitrāla atalgojuma politika, kas iestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, uz kurām attiecas Direktīvas 2013/36/ES VII sadaļa, piemērojot Regulas (ES) 2019/2033 1. panta 2. un 5. punktu, būtu jāievieš attiecībā uz visiem saviem darbiniekiem un darbiniekiem, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu saskaņā ar minētās direktīvas 92.–95. pantu (identificētie darbinieki), tostarp gan individuāli, gan konsolidēti vai subkonsolidēti attiecībā uz darbiniekiem un identificētiem darbiniekiem, kā izklāstīts 9. punktā.
6. Iestādes var pēc savas iniciatīvas šo pamatnostādņu noteikumus, kas attiecas uz identificētajiem darbiniekiem, piemērot visiem saviem darbiniekiem individuāli un konsolidēti vai subkonsolidēti.

### Adresāti

7. Šīs pamatnostādnes ir adresētas kompetentajām iestādēm, kā definēts Regulas (ES) Nr. 1093/2010 4. panta 2. punkta i) apakšpunktā, un finanšu iestādēm, kā definēts Regulas (ES) Nr. 1093/2010 4. panta 1. punktā, kuras ir vai nu iestādes Direktīvas 2013/36/ES piemērošanas nolūkā, kā definēts Direktīvas 2013/36/ES 3. panta 1. punkta 3) apakšpunktā, vai ieguldījumu brokeru sabiedrības, uz kurām, piemērojot Regulas 2019/2033/ES 1. panta 2. un 5. punktu, attiecas Direktīvas 2013/36/ES VII sadaļa. Katra atsauce uz iestādēm būtu jāsaprot kā tāda, kas ietver šādas ieguldījumu brokeru sabiedrības.

### Piemērošanas joma

8. Šīs pamatnostādnes iestādes piemēro individuāli un konsolidēti vai subkonsolidēti saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 2. un 109. pantā noteikto piemērošanas līmeni.
9. Izpildot Direktīvas 2013/36/ES VII sadaļas 2. nodaļas II iedaļas prasības konsolidētā vai subkonsolidētā līmenī saskaņā ar šīs direktīvas 109. pantu, mātesuzņēmumiem un meitasuzņēmumiem, uz kuriem attiecas Direktīva 2013/36/ES, būtu jānodrošina, ka direktīvā un šajās pamatnostādnēs izklāstītos pasākumus, procesus un mehānismus konsolidēti īsteno

---

<sup>2</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Direktīva 2013/36/ES par piekļuvi kredītiestāžu darbībai un kredītiestāžu un ieguldījumu brokeru sabiedrību prudenciālo uzraudzību, ar ko groza Direktīvu 2002/87/EK un atceļ Direktīvas 2006/48/EK un 2006/49/EK (OV L 176, 27.6.2013., 338. lpp.).

un izpilda to meitasuzņēmumi, uz kuriem neattiecas šī direktīva un kuri ietilpst prudenciālās konsolidācijas tvērumā, proti:

- (a) jebkurš meitasuzņēmums un tā darbinieki (tostarp identificētie darbinieki), ja šis uzņēmums veic uzņēmējdarbību Savienībā un uz to neattiecas specifiskas atalgojuma prasības saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem;
- (b) jebkurš meitasuzņēmums un tā darbinieki (tostarp identificētie darbinieki), ja šis uzņēmums veic uzņēmējdarbību trešā valstī un uz to neattiecas specifiskas atalgojuma prasības saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem, ja tas veic uzņēmējdarbību Savienībā un ja vien šo prasību piemērošana nav pretrunā ar tās trešās valsts tiesību aktiem, kurā šis meitasuzņēmums veic savu uzņēmējdarbību;
- (c) jebkurš meitasuzņēmums un tā darbinieki (tostarp identificētie darbinieki), ja uz šo uzņēmumu attiecas specifiskas atalgojuma prasības saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktu instrumentiem vai ja uz to attiektos šādas prasības, ja tas veiktu uzņēmējdarbību Savienībā attiecībā uz dzimumneitrālu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74. pantu, bet neietverot atalgojuma prasības saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 92., 94. un 95. pantu un saistītajām pamatnostādnēm;
- (d) ja konsolidācijas uzņēmuma dalībvalsts ir izmantojusi Kapitāla prasību direktīvas 109. panta 6. punktā noteikto rīcības brīvību, jebkurš meitasuzņēmums un tā darbinieki (tostarp identificētie darbinieki) ar plašāku piemērošanas tvērumu, ko noteikusi minētā dalībvalsts;
- (e) konsolidācijas uzņēmums vai a)–e) apakšpunktā minētā uzņēmuma filiāles un darbinieki (tostarp identificētie darbinieki), ja šī filiāle veic uzņēmējdarbību trešā valstī.

10. Izņēmumu attiecībā uz 92., 94. un 95. panta prasību nepiemērošanu, kā sīkāk precizēts 9. punkta c) apakšpunktā, nepiemēro atsevišķiem darbiniekiem tāda meitasuzņēmuma gadījumā, kas ir aktīvu pārvaldīšanas sabiedrība, vai uzņēmumam, kas sniedz Direktīvas 2014/65/ES 1. pielikuma A iedaļas 2., 3., 4., 6. un 7. punktā uzskaitītos ieguldījumu pakalpojumus un darbības, ja minētie darbinieki ir pilnvaroti veikt profesionālas darbības, kurām ir tieša būtiska ietekme uz grupas iestāžu riska profilu vai uzņēmējdarbības profilu.

## Definīcijas

11. Ja vien nav norādīts citādi, termini, kas izmantoti un definēti Direktīvā 2013/36/ES un Regulā (ES) Nr. 575/2013, šajās pamatnostādnēs ir tāda pati nozīme. Papildus šajās pamatnostādnēs tiek piemērotas šādas definīcijas:

---

Akcionāri	ir persona, kurai pieder iestādes akcijas, vai citi iestādes īpašnieki vai locekļi, atkarībā no iestādes juridiskās formas.
-----------	---

---

Ar akcijām saistīti instrumenti	ir tādi instrumenti, kuru vērtība ir balstīta uz akcijas tirgus vērtību, un kam akcijas cena ir kā atskaites punkts, piemēram, tiesības uz akciju vērtības celšanos, sintētisko akciju veidi.
Atalgojums	ir visa veida fiksētais un mainīgais atalgojums un ietver monetārus vai nemonetārus maksājumus un labumus, kas piešķirti darbiniekiem tieši no iestādēm vai to vārdā apmaiņā pret darbinieku sniegtajiem profesionālajiem pakalpojumiem, diferencētā atalgojuma maksājumi Direktīvas 2011/61/ES <sup>3</sup> 4. panta 1. punkta d) apakšpunkta izpratnē, un citi maksājumi, kas veikti ar tādām metodēm un līdzekļiem, kas, ja netiktu uzskatīti par atalgojumu, izraisītu Direktīvas 2013/36/ES atalgojuma prasību apiešanu <sup>4</sup> .
Atlaišanas pabalsti	ir maksājumi darbiniekiem, kas saistīti ar iestādes vai tās meitasuzņēmumu noslēgtā līguma pirmstermiņa izbeigšanu, t. i., terminētu līgumu gadījumā, ja līgums tiek izbeigts pirms līguma termiņa beigām, bet beztermiņa līgumu gadījumā — pirms pensionēšanās.
Atlīdzība	ir mainīgā atalgojuma piešķiršana par konkrētu uzkrājumu periodu, neatkarīgi no faktiskā brīža, kad piešķirtā summa ir samaksāta.
Atlikšanas periods	ir laika periods starp mainīgā atalgojuma piešķiršanu un neatsaucamu tiesību piešķiršanu, kura laikā darbinieks vēl nav piešķirtā atalgojuma likumīgais īpašnieks.
Atliktās summas samazināšana ( <i>malus</i> )	ir mehānisms, kas ļauj iestādei pirms neatsaucamu tiesību piešķiršanas samazināt visu vai daļu no atliktās mainīgās atalgojuma daļas vērtības, pamatojoties uz faktiski veiktām riska korekcijām.
Avansa maksājumi	ir maksājumi, ko veic tūlīt pēc uzkrāšanas perioda un kas netiek atlikti.
Darbinieki	ir visi iestādes un tās meitasuzņēmumu, tostarp 9. punktā minēto uzņēmumu, darbinieki un visi attiecīgo vadības struktūru locekļi, kas pilda tās vadības funkcijas un tās uzraudzības funkcijas.
Fiksētais atalgojums	ir maksājumi vai labumi darbiniekiem, kas atbilst 7.nodaļā noteiktajiem piešķiršanas noteikumiem.
Identificētie darbinieki	ir darbinieki, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes individuālo vai grupas riska profilu saskaņā ar kritērijiem, kas izklāstīti Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 3. punktā, Komisijas Deleģētajā regulā, kas pieņemta saskaņā ar šīs direktīvas 94. panta 2. punkta pēdējo daļu (RTS par identificētajiem darbiniekiem), un attiecīgā gadījumā, lai nodrošinātu pilnīgu to darbinieku identifikāciju, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē riska profilu, iestādes noteiktie papildu kritēriji.
Ierastās nodarbinātības paketes	ir atalgojuma papildu komponentes, kas ir saņemamas plašam darbinieku klāstam vai speciālu funkciju darbiniekiem, balstoties uz iepriekš noteiktiem atlases kritērijiem, tai skaitā, piemēram, veselības aprūpe, bērnu aprūpes iestādes vai proporcionālas regulāras pensiju

<sup>3</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 8. jūnija Direktīva 2011/61/ES par alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldniekiem un par grozījumiem Direktīvā 2003/41/EK, Direktīvā 2009/65/EK, Regulā (EK) Nr. 1060/2009 un Regulā (ES) Nr. 1095/2010 (*AIFDP*).

<sup>4</sup> Attiecībā uz apiešanu atsaukties uz šo pamatnostādņu 10.2. iedaļu.

	iemaksas, papildus obligātajam režīmam un komandējuma piemaksai.
Instrumenti	ir tādi finanšu instrumenti vai citi līgumi, kas atbilst vienai no divām Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta l) apakšpunktā minētajām kategorijām.
Izmaksātās summas atgriešana( <i>clawback</i> )	ir mehānisms, saskaņā ar kuru darbiniekiem ir jāatgriež iestādei iepriekš izmaksātās mainīgās atalgojuma daļas summas īpašumtiesības vai tās, kas jau neatsaucami piešķirtas, saskaņā ar konkrētiem noteikumiem.
Konsolidācijas iestāde	ir iestāde, kurai ir jāievēro prudenciālās prasības, pamatojoties uz konsolidēta vai subkonsolidēta līmeņa stāvokli saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 Pirmās daļas II sadaļas 2. nodaļu un Direktīvas 2013/36/ES 109. pantu.
Mainīgais atalgojums	ir viss atalgojums, kas nav fiksēts.
Neatkārtotais daudzgadu uzkrāšanas periods	ir daudzgadu uzkrāšanas periods, kas nepārklājas ar citiem daudzgadu uzkrāšanas periodiem.
Neatsaucamu tiesību piešķiršana	ir moments, ar kuru darbinieks kļūst par piešķirtā mainīgā atalgojuma likumīgo īpašnieku, neatkarīgi no instrumenta, kas izmantots samaksai, vai ja uz maksājumu attiecas papildu saglabāšanas periodi vai izmaksāto summu atgūšanas mehānismi.
Nepietiekami pārstāvēts dzimums	ir mazāk pārstāvētais vīriešu vai sieviešu dzimums.
Nozīmīgas kredītiestādes	ir Direktīvas 2013/36/ES 131. pantā minētās iestādes (globālas sistēmiski nozīmīgas iestādes vai “ <i>G-SIIs</i> ” un citas sistēmiski nozīmīgas iestādes vai “ <i>O-SIIs</i> ”) un, vajadzības gadījumā, citas kompetentās iestādes vai ar valsts tiesību aktu noteiktas iestādes, pamatojoties uz iestādes lieluma, iekšējās struktūras un tās darbības veida, mēroga un sarežģītības novērtējumu.
Prēmiju fonds	ir maksimālā mainīgā atalgojuma summa, ko var piešķirt iestādes vai iestādes struktūrvienības līmenī noteiktajā piešķiršanas procesā.
Prudenciāla konsolidācija	ir Direktīvā 2013/36/ES un Regulā (ES) Nr. 575/2013 noteikto prudenciālo prasību konsolidēta vai subkonsolidēta piemērošana saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 1. daļas 2. sadaļas 2. nodaļu <sup>5</sup> .
Saglabāšanas periods	ir laika periods pēc piešķirto instrumentu kā mainīgā atalgojuma daļas neatsaucamu tiesību piešķiršanas, kuru laikā tos nevar pārdot vai tiem piekļūt.
Saglabāšanas piemaksa	ir atalgojuma mainīgā daļa, kas piešķirta ar nosacījumu, ka darbinieks paliek strādāt iestādē uz iepriekš noteiktu laika posmu.
Uzkrājumu periods	ir laikposms, par kuru tiek vērtēti un mērīti darbības rezultāti, lai noteiktu mainīgā atalgojuma piešķiršanu.
Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība	ir starpība starp vīriešu un sieviešu vidējo bruto izpeļņu stundā, kas izteikta procentos no vīriešu vidējās bruto izpeļņas stundā.

<sup>5</sup>Skatīt arī RTS par prudenciālo konsolidāciju vietnē:

[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. Īstenošana

---

### Piemērošanas datums

12. Šīs pamatnostādnes piemēro no 2021. gada 31. decembra.

### Atcelšana

13. EBI/PN/2015/22 par atalgojuma politiku un praksi, kas publicēta 2015. gada 22. decembrī, tiek atcelta no 2021. gada 31. decembra.

## 4. Pamatnostādnes

---

### I sadaļa. Atalgojuma politika

#### 1. Atalgojuma politikas visiem darbiniekiem

14. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74. pantu iestādēs vajadzētu būt spēkā atalgojuma politikai attiecībā uz visiem darbiniekiem. Visu darbinieku atalgojuma politikai būtu jāatbilst principiem, kas izklāstīti Direktīvas 2013/36/ES 92. un 94. pantā un šajās pamatnostādnēs, ņemot vērā I pielikuma prasību attiecināšanu<sup>6</sup>. Atalgojuma politikai attiecībā uz visiem darbiniekiem vajadzētu būt dzimumneitrālai, t. i., darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma būtu jāsaņem vienāda atlīdzība par vienādu vai līdzvērtīgu darbu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 3. panta 1. punkta 65. apakšpunktu un LESD 157. pantu.

15. Atalgojuma politikā būtu jānorāda visas atalgojuma daļas un jāietver arī pensijas politika, tostarp, vajadzības gadījumā, priekšlaicīgas pensionēšanas sistēma. Atalgojuma politikai būtu jānosaka arī sistēma citām personām, kuras rīkojas iestādes vārdā (piemēram, saistītie aģenti), nodrošinot to, lai veiktie maksājumi neveicina pārmērīgu riska uzņemšanos vai maldinošu produktu pārdošanu. Visām iestādēm būtu jāapsver, kuri atalgojuma politikas par identificēto darbinieku mainīgo atalgojuma daļu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. pantu elementi ir jāiekļauj atalgojuma politikā attiecībā uz visiem darbiniekiem.

16. Iestādes atalgojuma politikai attiecībā uz visiem darbiniekiem būtu jāatbilst iestādes uzņēmējdarbības un riska stratēģijas mērķiem, tostarp ar vides, sociālajiem un pārvaldības<sup>7</sup> riskiem saistītajiem mērķiem, korporatīvajai kultūrai un vērtībām, iestādes ilgtermiņa interesēm un izmantotajiem pasākumiem, lai izvairītos no interešu konfliktiem, un tā nedrīkst veicināt pārmērīga riska uzņemšanos. Atjaunojot atalgojuma politiku, būtu jāņem vērā šo mērķu un pasākumu izmaiņas. Iestādēm būtu jānodrošina, lai atalgojuma prakse tiek saskaņota ar to vispārējo vēlmi uzņemt risku, ņemot vērā visus riskus, tostarp reputācijas riskus un riskus, kas rodas no maldinošas produktu pārdošanas. Iestādēm būtu jāņem vērā arī akcionāru vai īpašnieku ilgtermiņa intereses atkarībā no iestādes juridiskās formas.

17. Iestādēm būtu jāspēj pierādīt kompetentajām iestādēm, ka atalgojuma politika un prakse ir atbilstoša un nodrošina pareizu un efektīvu riska pārvaldību.

18. Ja tiek piešķirts mainīgais atalgojums, tad šādai atlīdzībai vajadzētu būt balstītai uz iestāžu, struktūrvienību un darbinieku darbības rezultātiem un jāņem vērā uzņemtie riski. Atalgojuma

---

<sup>6</sup> Šo pamatnostādņu 1. pielikumā ir norādītas prasības, kuras ir paredzētas vai tiek ieteiktas piemērot visiem darbiniekiem iestādes mērogā saskaņā ar šīm pamatnostādnēm.

<sup>7</sup> Skatīt arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 27. novembra Regulu (ES) 2019/2088 par informācijas atklāšanu, kas saistīta ar ilgtspēju, finanšu pakalpojumu nozarē.



politikā vajadzētu būt skaidri nodalītam mainīgajam atalgojumam un darbības rezultātu novērtējumam starp operatīvajām struktūrvienībām, korporatīvajām un kontroles funkcijām.

19. Atalgojuma politikai būtu jāpalīdz iestādei sasniegt un noturēt stabilu pašu kapitālu saskaņā ar šo pamatnostādņu 6. iedaļu. Atalgojuma politikā būtu jāņem vērā arī peļņas sadales ierobežojumi saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 93., 141. un 141.b pantu un BAND 16.a pantu.

20. Atalgojuma politikā būtu jāietver:

- a. iestādes, uzņēmējdarbības jomu un darbinieku darbības rezultāti;
- b. darbības rezultātu mērīšanas metodes, tostarp darbības rezultātu kritēriji;
- c. mainīgās atalgojuma daļas struktūra, tostarp, vajadzības gadījumā, instrumenti, ar kuriem tiek piešķirtas daļas no mainīgā atalgojuma;
- d. mainīgā atalgojuma *ex ante* un *ex post* riska korekcijas pasākumi<sup>8</sup>.

21. Iestādēm ir jānodrošina, lai tiktu identificēti un pārvaldīti iespējamie interešu konflikti, ko izraisa daļu no mainīgā vai fiksētā atalgojuma izmaksa ar instrumentiem. Tas ietver to, ka tiek nodrošināta atbilstība iekšējiem tirdzniecības noteikumiem un ka netiek veikti nekādi pasākumi, kuriem var būt īstermiņa ietekme uz akcijas vai instrumentu cenu.

22. Ja iestādes, tostarp to meitasuzņēmumi, īsteno atalgojuma politiku vai grupas atalgojuma politiku un iestādes darbinieki veido arī iestādes vai meitasuzņēmuma īpašnieku vairākumu, tad atalgojuma politika tiek koriģēta atbilstoši konkrētajai šo iestāžu vai meitasuzņēmumu situācijai. Identificētajiem darbiniekiem iestāde nodrošina, lai atalgojuma politika atbilst attiecīgajām Kapitāla prasību direktīvas prasībām 92. un 94. panta un šīm pamatnostādņēm.

23. Neskarot<sup>9</sup> dalībvalstu pieņemtos pasākumus, lai novērstu vai kompensētu nelabvēlīgo situāciju nepietiekami pārstāvētā dzimuma profesionālajā karjerā<sup>10</sup>, atalgojuma politikai un visiem saistītajiem nodarbinātības nosacījumiem, kas ietekmē darba samaksu attiecībā pret mērvienību vai laika likmi, vajadzētu būt dzimumneitrālai, t. i., vīriešu, sieviešu vai abu dzimumu darbiniekiem nevajadzētu tikt diferencētiem.

24. Dzimumneitrālai atalgojuma politikai būtu jānodrošina, ka visi atalgojuma politikas aspekti ir dzimumneitrāli, tostarp atalgojuma piešķiršanas un izmaksāšanas nosacījumi. Iestādēm būtu jāspēj pierādīt, ka atalgojuma politika ir dzimumneitrāla.

25. Nosakot darba samaksu attiecībā pret mērvienību vai laiku, iestādēm būtu pienācīgi jāņem vērā piešķirtais atalgojums, darba laika kārtība, ikgadējā atvaļinājuma laikposmi un citi finansiāli un

<sup>8</sup> Šo pamatnostādņu III un IV sadaļa ietver specifiskās atalgojuma prasības identificētajiem darbiniekiem un tā riska korekciju.

<sup>9</sup> Piemēram, īstenojot Direktīvu 2006/54/EK.

<sup>10</sup> Lai gan LESD 157. pantā ir lietots termins "nepietiekami pārstāvēts dzimums" (*underrepresented sex*), Kapitāla prasību direktīvā lietots termins "nepietiekami pārstāvēta dzimte" (*underrepresented gender*); abiem terminiem šajās pamatnostādņēs ir vienāda nozīme.

nefinansīali labumi. Iestādes kā mērvienību var izmantot darbinieku gada bruto atalgojumu, kas aprēķināts, pamatojoties uz pilnslodzes ekvivalentu.

26. Lai uzraudzītu, vai tiek piemērota dzimumneitrāla atalgojuma politika, iestādēm būtu pienācīgi jādokumentē konkrētās amata vietas vērtība, piemēram, dokumentējot darba aprakstus vai nosakot algu kategorijas visiem darbiniekiem vai darbinieku kategorijām, un jānosaka, kuri amati tiek uzskatīti par līdzvērtīgiem, piemēram, ieviešot profesiju klasifikācijas sistēmu, ņemot vērā vismaz šim amatam vai darbiniekam uzticēto darbību, uzdevumu un pienākumu veidu. Ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tā būtu jābalsta uz vieniem un tiem pašiem kritērijiem gan attiecībā uz vīriešiem, gan sievietēm un abu dzimumu darbiniekiem un jāizstrādā tā, lai nepieļautu nekādu diskrimināciju, tostarp diskrimināciju dzimuma dēļ.

27. Nosakot darbinieku atalgojumu, iestādes var dzimumneitrālā veidā apsvērt papildu aspektus. Šādi aspekti var ietvert:

- a. izglītības, profesionālās un apmācības prasības, prasmes, centienus un atbildību, veikto darbu un attiecīgo uzdevumu būtību<sup>11</sup>;
- b. nodarbinātības vietu un vietējo dzīves dārdzību;
- c. personāla hierarhisko līmeni un to, vai darbiniekiem ir vadības pienākumi;
- d. darbinieku formālās izglītības līmeni;
- e. to darbinieku nepietiekamību, kas darba tirgū ir pieejami specializētiem amatiem;
- f. darba līguma veidu, tostarp faktu, vai tas ir pagaidu līgums vai līgums uz nenoteiktu laiku;
- g. darbinieku profesionālās pieredzes ilgumu;
- h. darbinieku profesionālo sertifikāciju;
- i. atbilstīgus pabalstus, tostarp papildu pabalstus par māsaimniecību un bērniem darbiniekiem ar laulātiem dzīvesbiedriem un apgādājamiem ģimenes locekļiem.

## 2. Atalgojuma pārvaldība

### 2.1 Atalgojuma politikas atbildības jomas, izstrāde, apstiprināšana un uzraudzība

---

<sup>11</sup> Skatīt arī Komisijas 2014. gada 7. marta ieteikumu par to, kā ar pārredzamības palīdzību stiprināt principu par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm.

28. Vadības struktūrai,<sup>12</sup> īstenojot uzraudzības funkciju (turpmāk “uzraudzības funkcija”) vajadzētu būt atbildīgai par iestādes atalgojuma politikas pieņemšanu un uzturēšanu, kā arī tās īstenošanas uzraudzību, lai nodrošinātu to, ka tā pilnībā darbojas kā plānots. Uzraudzības funkcijai būtu jāapstiprina arī jebkuri turpmākie būtiskie katra darbinieka individuālie izņēmumi un izmaiņas atalgojuma politikā, kā arī rūpīgi jāizskata un jāuzrauga to ietekme. Jebkādiem izņēmumiem nevajadzētu būt balstītiem uz apsvērumiem par dzimumu vai citiem diskriminējošiem aspektiem, tiem vajadzētu būt labi pamatotiem, un tiem būtu jāatbilst valsts tiesību aktos noteiktajām atalgojuma prasībām.
30. Uzraudzības funkcijai kopā vajadzētu būt atbilstošām zināšanām, prasmēm un pieredzei attiecībā uz atalgojuma politikām un praksi, kā arī stimuliem un riskiem, kas var no tā izrietēt. Tam būtu jāietver zināšanas, prasmes un pieredzi attiecībā uz mehānismiem atalgojuma struktūras saskaņošanai ar iestādes riska profiliem un kapitāla struktūru.
31. Uzraudzības funkcijai būtu jānodrošina, lai iestādes atalgojuma politikas un prakse tiek atbilstoši īstenota un saskaņota ar iestādes vispārējo korporatīvās pārvaldības sistēmu, korporatīvo kultūru, vēlmi uzņemt risku un saistītajiem pārvaldības procesiem.
32. Interesu konfliktiem attiecībā uz atalgojuma politiku un piešķirto atalgojumu vajadzētu būt identificētiem un attiecīgi mazinātiem, tai skaitā nosakot mērķu piešķiršanas kritērijus, kas balstīti uz iekšējo ziņošanas sistēmu, attiecīgajām kontrolēm un četru acu principu. Atalgojuma politikai būtu jānodrošina, lai kontroles funkciju darbiniekiem nerodas nekādi būtiski interešu konflikti.
33. Atalgojuma politikai un praksei, kā arī to noteikšanas kārtībai vajadzētu būt skaidrai, labi dokumentētai un pārredzamai. Būtu jāuztur atbilstoša dokumentācija par lēmumu pieņemšanas procesu (piemēram, attiecīgo sapulču protokoli, attiecīgie ziņojumi un citi attiecīgie dokumenti) un atalgojuma politikas pamatojumu.
34. Uzraudzības un vadības funkcijām, kā arī, vajadzības gadījumā, atalgojuma un riska komitejām būtu jāstrādā cieši kopā un jānodrošina, lai atalgojuma politika ir atbilstoša un veicina stabilu un efektīvu riska pārvaldību.
35. Atalgojuma politikai būtu jāparedz efektīva sistēma attiecībā uz darbības rezultātu mērīšanu, riska korekciju un darbības rezultātu saistībām ar atalgojumu .
36. Riska un atbilstības funkcijām būtu jāsniedz spēkā esoši dati saskaņā ar to lomu, lai noteiktu piemaksu portfeļus, darbības rezultātu kritērijus un atalgojuma piešķiršanu, ja šīm funkcijām ir bažas par darbinieku rīcības ietekmi un uzņemtās uzņēmējdarbības riska līmeni.

---

<sup>12</sup> Eiropas valstīs var būt novērojamas dažādas vadības struktūras. Dažās valstīs ierasta ir centralizēta struktūra, t. i., valdes uzraudzības un pārvaldības funkcijas pilda tikai viena iestāde. Citās valstīs ierasta ir duālā struktūra, kad tiek izveidotas divas atsevišķas struktūras: viena – pārvaldības funkcijas pildīšanai, un otra – vadības funkcijas uzraudzībai.

37. Uzraudzības funkcijai būtu jānosaka un jāuzrauga vadības funkcijas locekļu atalgojums un, ja nav izveidota 2.4. iedaļā minētā atalgojuma komiteja, tad tieši jāuzrauga neatkarīgas kontroles funkciju, tostarp riska pārvaldības un atbilstības funkciju, augstāko amatpersonu atalgojums.
38. Uzraudzības funkcijai būtu jāņem vērā visu kompetento korporatīvo funkciju un struktūru (piemēram, komitejas, kontroles funkcijas<sup>13</sup>, personālvadība, juridiskā, stratēģiskās plānošanas, budžeta funkcija u. c.) kā arī struktūrvienību sniegtie dati par iestādes atalgojuma politiku izstrādi, īstenošanu un uzraudzību.
39. Cilvēkresursu funkcijai būtu jāpiedalās un jāinformē par iestādes atalgojuma politikas sastādīšanu un novērtēšanu, tostarp atalgojuma struktūru, atalgojuma līmeņiem un veicināšanas shēmām tā, lai ne tikai piesaistītu un saglabātu darbiniekus, kas iestādei ir vajadzīgi, bet arī nodrošinātu, lai atalgojuma politika ir saskaņota ar iestādes riska profilu.
40. Riska pārvaldības funkcijai būtu jāpalīdz definēt piemērotus ar risku korigētus darbības rezultātu pasākumus (tostarp *ex post* korekciju) un informēt par tiem, kā arī novērtēt, kā mainīgā atalgojuma struktūra ietekmē iestādes riska profilu un kultūru. Riska pārvaldības funkcijai būtu jāpārbauda un jānovērtē riska korekcijas dati, kā arī tai jābūt aicinātai apmeklēt atalgojuma komitejas sapulces šajā sakarā.
41. Atbilstības funkcijai būtu jāanalizē, kā atalgojuma politika ietekmē iestādes atbilstību tiesību normām, noteikumiem, iekšējām politikām un riska kultūrai, un jāziņo vadības struktūrai gan tās vadības, gan uzraudzības funkcijām par visiem identificētajiem atbilstības riskiem un neatbilstības gadījumiem. Atalgojuma politikas apstiprināšanas, izvērtēšanas procesa un uzraudzības laikā uzraudzības funkcijai būtu jāņem vērā atbilstības funkcijas izdarītie secinājumi.
42. Iekšējās revīzijas funkcijai būtu jāveic neatkarīga iestādes atalgojuma politikas izstrādes, īstenošanas un ietekmes izvērtēšana par tās riska profilu un to, kā šī ietekme tiek pārvaldīta saskaņā ar 2.5. iedaļā sniegtajām pamatnostādnēm.
43. Grupas kontekstā konsolidēšanās iestādes un meitasuzņēmumu kompetentajām funkcijām būtu jāsadarbojas un vajadzības gadījumā jāapmainās ar informāciju.

## 2.2 Akcionāru iesaistīšanās

44. Atkarībā no iestādes juridiskās formas un piemērojamajiem valsts tiesību aktiem, iestādes atalgojuma politikas apstiprināšana un, vajadzības gadījumā, lēmumi attiecībā uz vadības struktūras locekļu un citu identificēto darbinieku atalgojumu var tikt uzdoti arī akcionāru

---

<sup>13</sup> Neatkarīga kontroles funkcija sastāv no organizatoriskajām vienībām, kas ir neatkarīgas no uzņēmējdarbības un korporatīvajām funkcijām un atbild par no šīm darbībām izrietošajām darbībām, kā arī risku kontroli un uzraudzību, nodrošinot atbilstību visiem piemērojamiem likumiem, regulējumiem un noteikumiem, un sniedz padomu vadības funkcijām par jautājumiem, kas ietilpst viņu kompetencē. Neatkarīgas kontroles funkcijas parasti sastāv no riska pārvaldības, atbilstības un iekšējās revīzijas funkcijām. Sīkāka informācija par kontroles funkcijām ir atrodama EBI Pamatnostādņu par iekšējo pārvaldību (PN44) 26.–29. punktā.

sapulcei saskaņā ar valsts uzņēmējdarbības tiesību aktiem<sup>14</sup>. Akcionāru balsojums var būt gan konsultatīvs, gan saistošs.

45. Ja atsevišķu vadības struktūras locekļu un citu identificēto darbinieku atalgojuma apstiprināšana ir uzticēta akcionāriem, akcionāriem būtu jāapstiprina visi atalgojuma komponenti, tostarp atlaišanas pabalsti. Ja atalgojuma politikas apstiprināšana ir piekritīga akcionāru apstiprināšanai, tad viņiem būtu jāapstiprina *ex ante* maksimālā maksājumu summa, ko var piešķirt vadības struktūrai un citiem identificētajiem darbiniekiem pirmstermiņa līguma izbeigšanas gadījumā, vai šādu summu noteikšanas kritēriji.

46. Lai akcionāri varētu pieņemt apzinātus lēmumus saskaņā ar 44. un 45. punktu, uzraudzības funkcijai būtu jānodrošina, lai iestāde sniedz tiem pienācīgu informāciju par atalgojuma politiku, kas izstrādāta, lai palīdzētu tiem novērtēt veicināšanas struktūru un apjomu, ciktāl riska uzņemšanās tiek veicināta un kontrolēta, kā arī kopējās atalgojuma struktūras izmaksas. Šāda informācija būtu jāsniedz savlaicīgi pirms attiecīgās akcionāru sapulces. Būtu jāsniedz detalizēta informācija par atalgojuma politikām un to grozījumiem, kārtību un lēmumu pieņemšanas procesiem, lai noteiktu atalgojuma paketi, un tai būtu jāietver:

- a. atalgojuma daļas;
- b. atalgojuma pakešu galvenās īpašības un mērķi un to saistība ar uzņēmējdarbības un riska stratēģiju, tostarp vēlmi uzņemt risku un iestādes korporatīvajām vērtībām;
- c. kā tiek nodrošināts, lai atalgojuma politika būtu dzimumneitrāla;
- d. kā pirms/pēc korekcijām tiek ņemti vērā b) apakšpunktā minētie punkti, jo īpaši attiecībā uz identificētajiem darbiniekiem.

47. Uzraudzības funkcija ir atbildīga par akcionāru sapulcei iesniegtajiem priekšlikumiem, kā arī par jebkuru atalgojuma politikas un prakses izmaiņu faktisko ieviešanu un uzraudzību.

48. Ja akcionāriem tiek prasīts apstiprināt augstāku maksimālās attiecības līmeni starp atalgojuma mainīgo daļu un fiksēto komponentu līdz 200 %, tad būtu jāpiemēro šādi nosacījumi:

- a. Akcionāri, kuriem ir tiesības balsot par piedāvāto augstāko maksimālās attiecības līmeni starp atalgojuma mainīgo daļu un fiksētajiem komponentiem, ir tās iestādes akcionāri, kur darbojas identificētie darbinieki ar augstākiem maksimālajiem mainīgā atalgojuma līmeņiem. Meitasuzņēmumu gadījumā meitasuzņēmuma akcionāru ģenerālā asambleja (nevis konsolidētās iestādes ģenerālā asambleja) tiek uzskatīta par kompetentu lēmējīestādi.
- b. Ja iestāde īsteno sava meitasuzņēmuma akcionāra balsošanas tiesības saistībā ar augstākā maksimālās attiecības līmeņa starp mainīgo un fiksēto atalgojumu apstiprināšanu meitasuzņēmumā, tad būtu jāievēro viens no šādiem nosacījumiem:

<sup>14</sup> Skatīt arī Akcionāru tiesību direktīvas 2007/36, kas grozīta ar Direktīvu 2017/828, 9.a un 9.b pantu.

- i. iestādes uzraudzības funkcija, kuras turējumā ir akcijas, ir vispirms aicinājusi balsot tās akcionāru sapulci par to, kā īstenot balsstiesības par šī līmeņa palielināšanu tās meitasuzņēmumos;
  - ii. konsolidētās iestādes akcionāru sapulce grupas atalgojuma politikas ietvaros ir nolēmusi, ka meitasuzņēmumi var ieviest augstāku šādas attiecības maksimālo līmeni.
- c. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta ii) daļas pirmo ievilkumu, apstiprinot augstāku maksimālās attiecības līmeni starp atalgojuma fiksēto un mainīgo daļu, akcionāru sapulcei ir jārikojas pēc detalizētas rekomendācijas, kas, jo īpaši, norāda iemeslus, attiecīgo identificēto darbinieku skaitu un to funkcijas iestādē, kā arī paskaidrojumus par to, kā augstāks maksimālais attiecības līmenis var ietekmēt prasību saglabāt stabilu pašu kapitālu. Šāda informācija būtu jāsniedz savlaicīgi pirms akcionāru sapulces.
- d. Ikvienu augstāka maksimālā līmeņa attiecības apstiprināšana ir jāveic saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta ii) daļas nosacījumiem; ar vismaz 66 % un 75 % vairākumu, ar noteikumu, ka ir pārstāvēti vismaz 50 % akciju, kā norādīts šajā pantā, kas ir jāaprēķina, ņemot vērā akciju balsstiesības vai citas ekvivalentas īpašumtiesības iestādē.
- e. 75 % robežvērtība, kura piemērojama, ja akcionāru sapulcē tiek pārstāvētas mazāk par 50 % no īpašumtiesībām, un 66 % robežvērtība, kura piemērojama, ja pārstāvētas vismaz 50 % no īpašumtiesībām, būtu jāaprēķina saistībā ar akcionāru balsstiesībām, kas ir pārstāvētas, un nevis fizisko vai juridisko personu, kuras ir akcionāri, skaitu.
- f. Saskaņā ar Kapitāla prasību direktīvas 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta ii) daļas pēdējo ievilkumu, darba ņēmējiem, uz kuriem tieši attiecas mainīgā atalgojuma augstākie maksimālie līmeņi, nav atļauts īstenot, tieši vai netieši, jebkādas balsstiesības, kas tiem varētu būt. Attiecīgi viņu balsstiesības netiek ņemtas vērā, aprēķinot gan saucēja, gan skaitītāja procentuālo rādītāju.
- g. Akcijas tiek "pārstāvētas", ja akcionāram ir juridiskas tiesības balsot par ierosināto augstāko maksimālo līmeni, neskatoties uz to, kā šāda balss tiek pieņemta. Saskaņā ar šo principu un ņemot vērā valsts uzņēmējdarbības tiesību aktus, iestādēm būtu jānosaka savās iekšējās politikās par "pārstāvību" šā balsojuma izpratnē.
49. Akcionāriem būtu jāspēj balsot par augstākas maksimālās attiecības samazinājumu, kas ir iepriekš apstiprināts. Šādam balsojumam vajadzētu būt nepieciešamam akcionāra balsu vairākumam saskaņā ar valsts tiesību aktos paredzētajiem piemērojamajiem noteikumiem attiecībā uz regulāriem lēmumiem. Ja apstiprinātais augstākais maksimums tika samazināts, tad iestādei piecu darba dienu laikā būtu jāinformē kompetentā iestāde par pieņemto lēmumu un apstiprināto attiecību.

## 2.3 Informācija kompetentajām iestādēm

50. Informējot kompetento iestādi par akcionāru sapulcei adresēto rekomendāciju saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta ii) daļas ceturto ievilkumu, iestādei, ne vēlāk kā piecas darba dienas pēc tam, kad akcionāriem ir paziņots, ka tiek lūgts apstiprināt augstāku attiecību, būtu jāziņo kompetentajai iestādei par visu akcionāriem iesniegto informāciju, tostarp ierosināto augstāko maksimālo attiecību un tā iemeslus.

51. Informējot kompetento iestādi par tās akcionāru pieņemto lēmumu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta ii) daļas piekto ievilkumu, iestādei būtu jāsniedz šāda informācija:

- a. lēmuma rezultāts un apstiprinātā augstākā maksimālā attiecība, tostarp gadījumos, ja attiecība atšķiras starp uzņēmējdarbības jomām un funkcijām, attiecība par katru uzņēmējdarbības jomu vai funkciju, kas noteiktas EBI pamatnostādnēs par datu vākšanu attiecībā uz augsta atalgojuma saņēmējiem un EBI pamatnostādnēs par atalgojuma salīdzinošo novērtēšanu, abas publicētas 2014. gada 16. jūlijā<sup>15</sup>;
- b. identificēto darba ņēmēju skaits, kurus ietekmē augstākā maksimālā attiecība un, ja attiecība atšķiras starp uzņēmējdarbības jomām un funkcijām, tad attiecīgais attiecības līmenis katrai uzņēmējdarbības jomai un funkcijai;
- c. analīze par to, ka piedāvātā augstākā attiecība nav pretrunā ar Direktīvas 2013/36/ES un Regulas (ES) 575/2013 saistībām, jo īpaši, attiecībā uz iestādes pašu kapitāla saistībām;
- d. 2. pielikumā ietvertā informācija, izmantojot sniegto veidni;
- e. cita informācija, ko kompetentā iestāde var pieprasīt.

## 2.4 Atalgojuma komitejas izveide

52. Saskaņā ar 109. pantu un ar Kapitāla prasību regulas 95. panta 1. punktu, visām iestādēm, kuras pašas par sevi ir būtiskas, ņemot vērā individuālo, mātes sabiedrības un grupas līmeni, ir jāizveido atalgojuma komiteja. Meitasuzņēmumiem, kurus regulē īpaši nozares tiesību akti (piemēram, AIFP vai PVKIU vadītāji), būtu jāievēro speciālajos nozares tiesību aktos noteiktie noteikumi, piemērojot tos, lai noteiktu, vai tiem ir vai nav jāizveido atalgojuma komiteja. Konsolidācijas iestādei būtu jānodrošina, lai atalgojuma komiteja tiek izveidota tad, kad tas juridiski tiek prasīts.

53. Ja atalgojuma komiteja ir izveidota nenožīmīgā kredītiestādē, tad iestādei būtu jāievēro šo pamatnostādņu noteikumi attiecībā uz atalgojuma komiteju, bet tā var apvienot atalgojuma komitejas uzdevumus ar citiem uzdevumiem, jo tām nerodas interešu konflikts.

<sup>15</sup> Abas pamatnostādnēs ir pieejamas, apmeklējot šādu saiti: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

54. Ja atalgojuma komiteja netiek izveidota, tad šo pamatnostādņu prasības attiecībā uz atalgojuma komiteju būtu jāuzskata par uzraudzības funkcijai piemērojamām.

## 2.4.1 Atalgojuma komitejas sastāvs

55. Atalgojuma komitejai būtu jā sastāv no uzraudzības funkcijas<sup>16</sup> locekļiem, kuri nepilda izpildfunkcijas. *G-S/Is* un *O-S/Is* iestādēs iecelšanas komitejas locekļu lielākajai daļai vajadzētu būt neatkarīgiem, un tā arī jā vada neatkarīgam loceklim. Citās nozīmīgās kredītiestādēs, ko nosaka kompetentās iestādes vai valsts tiesību akti, atalgojuma komitejā būtu jā iekļauj pietiekams skaits neatkarīgu locekļu<sup>17</sup>. Ja valsts tiesību akti paredz darbinieka pārstāvību vadības struktūrā, tad tai jā ietver viens vai vairāki darbinieku pārstāvji.

56. Atalgojuma komitejas locekļiem kopā vajadzētu būt atbilstošām zināšanām, speciālām zināšanām un profesionālai pieredzei attiecībā uz atalgojuma politikām un praksi, riska pārvaldības un kontroles darbībām, proti, attiecībā uz atalgojuma struktūras saskaņošanas ar iestādes riska un kapitāla profiliem mehānismu.

## 2.4.2 Atalgojuma komitejas funkcijas

57. Atalgojuma komitejai vajadzētu:

- a. būt atbildīgai par lēmumu sagatavošanu attiecībā uz atalgojumu, ko pieņem uzraudzības funkcija, jo īpaši, saistībā ar vadības struktūras locekļu tās vadības funkcijā, kā arī citu identificēto darbinieku atalgojumu;
- b. sniegt atbalstu un konsultācijas uzraudzības funkcijai par iestādes atalgojuma politikas izstrādi, tostarp par to, lai šāda atalgojuma politika būtu dzimumneitrāla un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret dažādu dzimumu darbiniekiem;
- c. palīdzēt uzraudzības funkcijai uzraudzīt atalgojuma politikas, praksi un procesus, kā arī atbilstību atalgojuma politikai;
- d. pārbaudīt, vai esošā atalgojuma politika joprojām ir aktuāla un, vajadzības gadījumā, ierosināt izmaiņas;
- e. izvērtēt to ārējo atalgojuma konsultantu iecelšanu, kurus uzraudzības funkcija var izlemt piesaistīt, lai saņemtu konsultācijas vai atbalstu;

<sup>16</sup>Eiropas valstīs var būt novērojamas dažāda veida vadības struktūras. Dažās valstīs ierasta ir centralizēta struktūra, t. i., valdes uzraudzības un pārvaldības funkcijas pilda tikai viena iestāde. Citās valstīs ierasta ir duālā struktūra, kad tiek izveidotas divas atsevišķas struktūras: viena — pārvaldības funkcijas pildīšanai, un otra — vadības funkcijas uzraudzībai. Šādos gadījumos atalgojuma komitejai ir jā sastāv no uzraudzības iestādes locekļiem.

<sup>17</sup> Neatkarība, kā izklāstīts EBI pamatnostādnēs par iekšējo pārvaldību, un skatīt arī EBI un ESMA kopīgās pamatnostādnēs par vadības struktūru locekļu un galveno funkciju veicēju piemērotības novērtēšanu.



- f. nodrošināt akcionāriem sniegtās informācijas pietiekamību par atalgojuma politikām un praksi, jo īpaši, par ierosināto augstāko attiecības maksimālo līmeni starp fiksēto un mainīgo atalgojumu;
- g. novērtēt pieņemtos mehānismus un sistēmas, lai nodrošinātu, ka atalgojuma sistēmā pienācīgi ņemti vērā visi riska veidi, likviditātes un kapitāla līmeņi un ka kopējā atalgojuma politika ir atbilstoša un veicina stabilu un efektīvu risku pārvaldību un atbilst uzņēmējdarbības stratēģijai, mērķiem, korporatīvajai kultūrai un vērtībām, kā arī iestādes ilgtermiņa interesēm;
- h. novērtēt darbības rezultātu mērķu sasniegšanu un nepieciešamību pēc *ex post* riska korekcijas, tai skaitā atliktās summas (*malus*) un izmaksāto summu (*clawback*) atgūšanas mehānismu piemērošanu;
- i. izvērtēt vairākus iespējamus scenārijus, lai pārbaudītu, kā atalgojuma politikas un prakse reaģē uz ārējiem un iekšējiem notikumiem, un veikt atpakaļejošas pārbaudes kritērijiem, kas izmantoti, lai noteiktu atlīdzību un *ex ante* riska korekciju, pamatojoties uz faktiskajiem riska rezultātiem.

58. Ja iestāde ir izveidojusi atalgojuma komiteju, tad atalgojuma komitejai būtu tieši jāuzrauga neatkarīgā kontroles funkcija, tostarp riska pārvaldības un atbilstības funkciju, augstāko amatpersonu atalgojums. Atalgojuma komitejai būtu jāsniedz uzraudzības funkcijai ieteikumi par atalgojuma paketes struktūru un atalgojuma summām, kas izmaksājamas kontroles funkciju augstākajiem darbiniekiem.

### 2.4.3 Process un funkcionālā pakļautība

59. Atalgojuma komitejai vajadzētu:

- a. būt piekļuvei visiem datiem un informācijai par uzraudzības funkcijas lēmumu pieņemšanas procesu attiecībā uz atalgojuma politikas izstrādi un īstenošanu, uzraudzību un izvērtēšanu;
- b. būt atbilstošiem finanšu resursiem un neierobežotai piekļuvei visai informācijai un datiem, kas saņemti no neatkarīgām kontroles funkcijām, tostarp par riska pārvaldību
- c. būtu jānodrošina pienācīga neatkarīgas kontroles un citu attiecīgo (piemēram, cilvēkresursu, juridiskās un stratēģiskās plānošanas) funkciju iesaiste attiecīgo zināšanu jomā un, vajadzības gadījumā, jāmeklē ārēja palīdzība.

60. Atalgojuma komitejai būtu jāsadarbojas ar citām uzraudzības funkcijas komitejām, kuru darbība var ietekmēt atalgojuma politiku un prakses izveidi un pienācīgu funkcionēšanu (piemēram, riska, revīzijas un izvēršanas komitejām), un jāsniedz pietiekama informācija uzraudzības funkcijai, kā arī, vajadzības gadījumā, akcionāru sapulcei par veiktajām darbībām.

61. Ja ir izveidota riska komiteja, tad, neņemot vērā atalgojuma komitejas uzdevumus, tai būtu jāpārbauda, vai atalgojuma politikās un praksē paredzētajos stimulus tiek ņemti vērā tādi faktori kā iestādes risks, kapitāls, likviditāte un ieņēmumu iespējamība un laiks.

62. Riska komitejas loceklim attiecīgā gadījumā būtu jāpiedalās atalgojuma komitejas sanāksmēs, ja ir izveidotas abas komitejas, un otrādi.

## 2.5 Atalgojuma politikas izvērtēšana

63. Uzraudzības funkcijai vai, ja tāda ir izveidota, atalgojuma komitejai būtu jānodrošina, lai iestādes atalgojuma politika un prakse vismaz reizi gadā būtu pakļauta centrālai un neatkarīgai iekšējai izvērtēšanai. Izvērtēšanā būtu jāiekļauj analīze par to, vai atalgojuma politika ir dzimumneitrāla.

64. Iestādēm būtu jāuzrauga vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības attīstība katrā valstī atsevišķi attiecībā uz:

- a. identificētiem darbiniekiem, izņemot vadības struktūras locekļus;
- b. vadības struktūras locekļiem tās pārvaldības funkcijā;
- c. vadības struktūras locekļiem tās uzraudzības funkcijā;
- d. citiem darbiniekiem.

65. Ja pastāv būtiskas atšķirības starp vadības struktūras vīriešu un sieviešu vai vīriešu un sieviešu vidējo atalgojumu, iestādēm būtu jādokumentē galvenie iemesli un attiecīgā gadījumā jāveic attiecīgi pasākumi, vai arī tām būtu jāspēj pierādīt, ka šī atšķirība neizriet no atalgojuma politikas, kas nav dzimumneitrāla.

66. Konsolidācijas iestādes iekšējās revīzijas funkcijai būtu jāveic atbilstības regulējuma, grupas politiku, procedūru un iekšējo noteikumu centrālā izvērtēšana.

67. Iestādēm individuāli būtu jāveic centrālā un neatkarīgā izvērtēšana. Kopīgi nenožīmīgas kredītiestādes, kuras ir meitasuzņēmumi, var paļauties uz konsolidācijas iestādes veikto izvērtēšanas procesu, ja konsolidētais vai subkonsolidētais izvērtēšanas process ietvēra iestādi un ja rezultāti ir pieejami šīs iestādes uzraudzības funkcijai.

68. Neatkarīgi no vadības struktūras atbildības atalgojuma politikas periodiskās neatkarīgās izvērtēšanas uzdevumus daļēji vai pilnībā var nodot ārpalpojumā iestādes, kas ir nenožīmīgas kredītiestādes<sup>18</sup>. Šo uzdevumu veikšanu var papildināt un palīdzēt veikt kvalificēti un neatkarīgi ārējie konsultanti<sup>19</sup>. Uzraudzības funkcija ir atbildīga par izvērtēšanas procesu.

<sup>18</sup> Skatīt EBI pamatnostādnes par ārpalpojumu izmantošanu.

<sup>19</sup> Sīkākai informācijai par ārpalpojuma izmantošanu atsaukties uz EBI pamatnostādņēm par iekšējo pārvaldību.

69. Kā daļu no centrālās un neatkarīgās iekšējās izvērtēšanas iestādēm būtu jānovērtē, vai kopējās atalgojuma politikas, prakse un procesi:

- a. darbojas, kā plānots (jo īpaši, ka apstiprinātās politikas, procedūras un iekšējie noteikumi tiek ievēroti, ka atalgojuma izmaksas ir atbilstošas saskaņā ar uzņēmējdarbības stratēģiju un ka pienācīgi tiek atspoguļoti iestādes ilgtermiņa mērķi un citi mērķi);
- b. atbilst valsts un starptautiskajiem noteikumiem, principiem un standartiem; un
- c. tiek konsekventi īstenoti visā grupā, atbilst Direktīvas 2013/36/ES 141. un 141.b pantam un Direktīvas 2014/59/ES 16.a pantam un nemazina iestādes spēju saglabāt vai atjaunot stabilu pašu kapitālu saskaņā ar šo pamatnostādņu 6. iedaļu.

70. Citām attiecīgajām iekšējām korporatīvajām funkcijām (t. i. cilvēkresursu, juridiskā, stratēģiskās plānošanas u. c.), kā arī citām galvenās uzraudzības funkcijas komitejām (t. i., revīzijas, riska un izvirzīšanas komitejām) vajadzētu būt cieši iesaistītām iestādes atalgojuma politiku izvērtēšanas procesā, lai nodrošinātu saistību ar iestādes riska pārvaldības stratēģiju un sistēmu.

71. Ja periodiskajos izvērtēšanas procesos atklājas, ka atalgojuma politikas nedarbojas kā plānots vai noteikts, vai tiek izvirzītas rekomendācijas, tad atalgojuma komitejai, ja tāda ir izveidota, vai uzraudzības funkcijai būtu jānodrošina, ka tiek ierosināts, apstiprināts un savlaicīgi īstenots korektīvais rīcības plāns.

72. Veiktā iekšējā izvērtēšanas procesa rezultāti un veiktās darbības, lai koriģētu jebkādas secinājumus, būtu jādokumentē ar rakstveida ziņojumiem vai attiecīgo komiteju vai uzraudzības funkcijas sanāksmju protokoliem, un jādara pieejami vadības struktūrai, attiecīgajām komitejām un korporatīvajām funkcijām.

## 2.6 Iekšējā pārredzamība

73. Iestādes atalgojuma politikai vajadzētu būt iekšēji atklātai visiem darbiniekiem un pieejamai visiem darbiniekiem jebkurā laikā. Informācija par konfidenciāliem kvantitatīviem atsevišķu darbinieku atalgojuma aspektiem nav paredzēta iekšējai pārredzamībai.

74. Darbiniekiem vajadzētu būt informētiem par to mainīgā atalgojuma pazīmēm, kā arī procesiem un kritērijiem, kas tiks izmantoti, lai novērtētu viņu darbību ietekmi uz iestādes riska profilu un viņu mainīgo atalgojumu. Konkrēti, novērtēšanas procesam attiecībā uz attiecīgās personas darbības rezultātiem, vajadzētu būt pienācīgi dokumentētam un konkrētajiem darbiniekiem pārredzamam.

## 3. Atalgojuma politikas un grupas konteksts

75. Piemērojot šīs pamatnostādnes konsolidēti vai subkonsolidēti, konsolidācijas iestādei būtu jānodrošina, ka šo pamatnostādņu noteikumus piemēro tās meitasuzņēmumu darbiniekiem un identificētajiem darbiniekiem, uz kuriem attiecas 9. punktā minētā prudenciālā konsolidācija.

Konsolidācijas vai subkonsolidācijas iestādei vajadzētu būt pieejamai informācijai un pēc pieprasījuma to nosūtīt savai kompetentajai iestādei par atalgojuma politikas piemērošanu konsolidēti vai subkonsolidēti saskaņā ar šīm pamatnostādnēm, tostarp par to meitasuzņēmumiem prudenciālās konsolidācijas tvērumā.

76. Konsolidētās uzraudzības iestādei un subkonsolidācijas iestādes kompetentajai iestādei būtu efektīvi jāuzrauga iepriekšējā punkta piemērošana un jācenšas, tostarp uzraudzības iestāžu kolēģijās, sadarboties ar citām dalībvalstu iestādēm, kas atbild par attiecīgo meitasuzņēmumu uzraudzību, un ar trešo valstu iestādēm, ja tas ir iespējams.
77. Konsolidētā vai subkonsolidētā līmenī konsolidācijas iestādei un kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, ka tiek īstenota un ievērota grupas mēroga atalgojuma politika attiecībā uz visiem darbiniekiem, tostarp visiem identificētajiem darbiniekiem, visās iestādēs un citās struktūrās, uz kurām attiecas prudenciālā konsolidācija, un visās filiālēs. Nosakot atalgojuma politiku grupas līmenī, būtu jāņem vērā meitasuzņēmumu īpašās atalgojuma prasības. Grupas atalgojuma politikai vajadzētu būt saskaņotai ar pareizu un efektīvu riska pārvaldību un veicināt to, un tai vajadzētu būt dzimumneitrālai.
78. Attiecībā uz iestādēm un vienībām grupā, kas atrodas vairāk nekā vienā dalībvalstī, grupas mēroga atalgojuma politikā būtu jāprecizē, kā tās īstenošanā būtu jārisina atšķirības starp Direktīvas 2013/36/ES atalgojuma prasību īstenošanu attiecīgajās valstīs, jo īpaši saistībā ar maksimālās attiecības starp atalgojuma mainīgo komponentu un fiksētā atalgojuma ierobežojuma piemērošanu 100 % apmērā (ja piemērojams, līdz 200 % ar akcionāru apstiprinājumu)<sup>20</sup>, iespēju piemērot nosacīto diskonta likmi<sup>21</sup>, jebkuriem ierobežojumiem attiecībā uz instrumentu izmantošanu<sup>22</sup>, atbrīvojumu piemērošanu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punktu un valsts rīcības brīvību, kas minēta šīs direktīvas 109. panta 6. punktā, lai iekļautu meitasuzņēmumus, uz kuriem attiecas specifiska atalgojuma sistēma minētās direktīvas 92., 94. un 95. pantu konsolidētās piemērošanas tvērumā.
79. Konsolidēti piemērojot prasības, atalgojuma prasības, ko piemēro dalībvalstī, kurā atrodas konsolidācijas iestāde, tostarp identificētajiem darbiniekiem, kuriem ir būtiska ietekme uz grupas riska profilu, pat ja tā ir dalībvalsts, kurā atrodas konsolidācijas iestāde, Direktīvas 2013/36/ES 94. pantā noteiktās prasības īsteno stingrāk. Tāpat arī meitasuzņēmumiem, uz kuriem attiecas Direktīva 2013/36/ES, attiecībā uz saviem darbiniekiem ir jāievēro piemērojamās prasības saskaņā ar valsts tiesību aktiem, pat ja tās ir stingrākas par prasībām konsolidētajā līmenī.
80. Darbinieki, kuri ir norīkoti no trešās valsts mātes uzņēmuma ES meitasuzņēmumā, kas ir iestāde vai filiāle, kas, ja tos tieši algotu ES iestāde vai filiāle, atbilstu ES iestādes vai filiāles identificētajiem darbiniekiem, ir identificētie darbinieki. Šādi norīkotie darbinieki ir pakļauti Direktīvas 2013/36/ES 92., 93. un 94. panta noteikumiem, jo tie pilda uzdevumus dalībvalstī, kur

<sup>20</sup>Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta i) un ii) daļa.

<sup>21</sup>Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta iii) daļa.

<sup>22</sup>Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta l) apakšpunkts.

ES iestāde vai filiāle ir izveidota un ir piemērojami regulatīvie tehniskie standarti. Attiecībā uz īstermiņa pagaidu norīkojumiem, piemēram, ja persona dalībvalstī dzīvo tikai dažas nedēļas, lai izpildītu projekta darbu, tad šī persona ir pakļauta šiem nosacījumiem tikai tad, ja tā ir identificējama saskaņā ar RTS par identificētajiem darbiniekiem, ņemot vērā piešķirto atalgojumu par attiecīgo laika posmu un pagaidu norīkojuma laikā veiktajiem uzdevumiem un atbildības jomām.

81.Īstermiņa līgumus vai pagaidu norīkojumus nedrīkst izmantot kā līdzekļus, lai apietu Direktīvas 2013/36/ES un jebkuru attiecīgo standartu vai pamatnostādņu atalgojuma prasības.

82.Attiecībā uz trešajās valstīs izveidotajiem meitasuzņēmumiem, uz kuriem attiecas konsolidēta Direktīvas 2013/36/ES 92., 94. un 95. panta piemērošana, grupas mēroga atalgojuma politikā būtu jānosaka maksimālais līmenis attiecībai starp atalgojuma mainīgo komponentu un fiksēto komponentu ne augstāk par 100 % (ja iespējams, līdz 200 % ar akcionāru apstiprinājumu grupas līmenī), jānorāda, vai ir piemērota nosacītā diskonta likme, un jānodrošina, lai mainīgā atalgojuma izmaksai tiek izmantoti instrumenti saskaņā ar šīm pamatnostādņēm un Komisijas Deleģēto regulu (ES) Nr. 527/2014<sup>23</sup>, ja vien šo prasību piemērošana šajā trešajā valstī nav nelikumīga. Šādu trešo valstu meitasuzņēmumu atalgojuma politikai būtu jāatbilst grupas mēroga atalgojuma politikai un Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 2. punkta, 93. un 94. panta prasībām vismaz attiecībā uz tiem darbiniekiem, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz grupas riska profilu.

83.Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, lai dalībvalsts kredītiestāžu filiāles, kurām ir piešķirta atļauja trešā valstī, ievēro tās pašas prasības, kas piemērojamas dalībvalsts iestādēm. Ja šīs filiāles vēlas īstenot attiecību starp atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām, kas ir lielāka par 100 %, tām būtu jāpierāda kompetentajai iestādei, ka iestādes trešās valsts akcionāri ir apstiprinājuši augstāku attiecību.

84.Direktīvas 2013/36/ES atalgojuma prasības un šīs pamatnostādnes ir piemērojamas iestādēm, neatkarīgi no tā, ka tās var būt mātes iestādes trešās valsts filiāles. Ja ES mātes iestādes trešās valsts meitasuzņēmums ir konsolidācijas iestāde, tad prudenciālās konsolidācijas darbības joma neietver mātes iestādes, kas atrodas trešajā valstī, un citu šīs mātes iestādes meitasuzņēmumu līmeni. Konsolidācijas iestādei būtu jānodrošina, lai tās atalgojuma politikas ņem vērā trešās valsts mātes iestādes grupas mēroga atalgojuma politiku, ciktāl tā nav pretrunā ar attiecīgajos ES vai valsts tiesību aktos, tostarp šajās pamatnostādņēs, noteiktajām prasībām.

---

<sup>23</sup> Komisijas 2014. gada 12. marta Deleģētā regula (ES) Nr. 527/2014 ar ko papildina Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2013/36/ES attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem, precizējot to instrumentu kategorijas, kas adekvāti atspoguļo iestādes kredītkvalitāti parastās situācijās un kas ir piemēroti izmantošanai mainīgā atalgojuma vajadzībām (OV L 148, 20.5.2014, 21. lpp). Tā ir publicēta: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006).

## 4 Proporcionalitāte

85. Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 2. punktā nostiprinātā proporcionalitātes principa mērķis ir pielīdzināt atalgojuma politikas un praksi atbilstoši individuālajam riska profilam, vēlmei uzņemt risku un iestādes stratēģijai tā, lai efektīvi tiek sasniegti saistību mērķi.

86. Piemērojot atalgojuma prasības un šo pamatnostādņu noteikumus samērīgā veidā, iestādēm un kompetentajām iestādēm būtu jāapsver visu turpmāk minēto kritēriju kombinācija:

- a. lielums,
- b. iekšējā organizācija; un
- c. iestādes darbību veids, tvērums un sarežģītība.

87. Novērtējot to, kas ir samērīgi, un nosakot atalgojuma politikas un riska mērīšanas pieeju vajadzīgo sarežģītības pakāpi, iestādēm un kompetentajām iestādēm būtu jāņem vērā visu iepriekš minēto kritēriju kvalitatīvo un kvantitatīvo aspektu kombinācija. Piemēram, uzņēmējdarbībai var būt mazs apjoms, bet tā joprojām varētu ietvert sarežģītas darbības un riska profilus savu darbību būtības vai produktu sarežģītības dēļ.

88. Iepriekš minētajos nolūkos iestādēm un kompetentajām iestādēm būtu jāņem vērā vismaz šādi kritēriji:

- a. vai iestāde atbilst Regulas (ES) Nr. 575/2013 4. panta 1. punkta 145. un 146. punktā noteiktajiem mazas un nesarežģītas iestādes vai lielas iestādes kritērijiem;
- b. vai iestāde atbilst Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. un 4. punktā noteiktajiem kritērijiem un robežvērtībām attiecībā uz atbrīvojumiem no mainīgā atalgojuma izmaksāšanas procesa;
- c. iestādes ģeogrāfiskā klātbūtne un darbības apmērs katrā jurisdikcijā;
- d. tiesiskā forma un pieejamais kapitāls, kā arī parāda instrumenti;
- e. pilnvaras kapitāla prasību mērīšanai izmantot iekšējās metodes (piemēram, *IRB* pieeja, *AMA*);
- f. vai iestāde ir daļa no grupas un, ja tā ir, grupas proporcionalitātes novērtējums un tās grupas iezīmes, pie kuras pieder šī iestāde;
- g. atļauto darbību un pakalpojumu veids (piemēram, aizdevumi un noguldījumi, ieguldījumu pakalpojumi);
- h. pamatā esošā uzņēmējdarbības stratēģija;

- i. uzņēmējdarbības struktūra un laikposms, uzņēmējdarbības riska izmērāmība un paredzamība;
- j. iestādes finanšu struktūra;
- k. iestādes iekšējā organizācija, tostarp mainīgās atalgojuma daļas līmenis, ko var izmaksāt identificētajiem darbiniekiem;
- l. iestādes peļņas un zaudējumu struktūra;
- m. klientu veidi (piemēram, mazumtirdzniecība, korporatīvie klienti, mazie uzņēmēji, valsts iestādes);
- n. produktu vai līgumu sarežģītība.

89. Piemērojot atalgojuma prasības un šajās pamatnostādnēs izklāstītos noteikumus samērīgā veidā, iestādes ir atbildīgas par to, lai ņemtu vērā savu riska profilu, vēlmi uzņemties risku un citas īpašības, un izstrādātu un īstenotu atalgojuma politikas un praksi, kas ir atbilstoši saskaņota ar uzņēmējdarbības stratēģiju, mērķiem, vērtībām un iestādes ilgtermiņa interesēm. Tomēr pienākums ieviest stabilas un spēcīgas esošās atalgojuma politikas un praksi attiecas uz visām iestādēm un attiecībā uz visiem darbiniekiem, neatkarīgi no iestādes atšķirīgajām pazīmēm.

90. Pirms atalgojuma prasību un šajās pamatnostādnēs izklāstīto noteikumu proporcionālas piemērošanas būtu jāveic darbinieku identifikācija, pamatojoties uz kritērijiem, kas noteikti Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 3. punktā, Komisijas Deleģētajā regulā, kurai pilnvarojums piešķirts saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 2. punktu, un papildu iekšējiem kritērijiem<sup>24</sup>.

91. Maksimālā attiecība starp atalgojuma mainīgajiem un fiksētajiem komponentiem līdz 100 % (200 % ar akcionāru piekrišanu) būtu jāpiemēro visiem iestādē identificētajiem darbiniekiem.

92. Īstenojot speciālas atalgojuma politikas dažādām identificēto darbinieku kategorijām saskaņā ar šo pamatnostādņu 3. un 4. iedaļu, proporcionalitātes piemērošanai tiek ņemta vērā šīs identificēto darbinieku kategorijas ietekme uz iestādes riska profilu.

93. Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, ka iestādes ievēro atalgojuma prasības un šo pamatnostādņu noteikumus tādā veidā, kas nodrošina vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp dažādām iestādēm.

### **Atbrīvojumi no mainīgā atalgojuma izmaksāšanas procesa**

94. Neskarot Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta īstenošanu dalībvalstīs, iestādes, kas nav lielas iestādes, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4. panta 1. punkta 146. apakšpunktā, un kuru kopējie aktīvi nepārsniedz valsts tiesību aktos noteikto robežvērtību, var nepiemērot

<sup>24</sup> Atsaukties uz 5. iedaļā izklāstītajām pamatnostādnēm par identifikācijas procesu.

prasības atlikt mainīgo atalgojumu un izmaksāt to ar instrumentiem, kā noteikts Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta l), m) apakšpunktā un o) apakšpunkta otrajā daļā. Iestāde, kas atbilst vienam vai vairākiem Regulas (ES) 575/2013 4. panta 1. punkta 146. apakšpunkta kritērijiem, ir liela iestāde.

- a. Novērtējumu par to, vai iestāde ir *G-SII* vai *O-SII*, veic saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 131. pantu un Komisijas Deleģēto regulu (ES) 2016/1608 attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem par metodikas precizēšanu globāli sistēmiski nozīmīgu iestāžu identifikācijai un globāli sistēmiski nozīmīgu iestāžu apakš kategoriju definēšanu un EBI pamatnostādnēm par kritērijiem, lai noteiktu Direktīvas 2013/36/ES (CRD) 131. panta 3. punkta piemērošanas nosacījumus saistībā ar citu sistēmiski nozīmīgu iestāžu novērtējumu.
- b. Novērtējot, vai konsolidācijas iestāde atbilst Regulas (ES) 575/2013 4. panta 1. punkta 146. punkta d) apakšpunktā minētajai robežvērtībai, kritēriji ir izpildīti, ja konsolidētā summa<sup>25</sup> pārsniedz robežvērtību. Vajadzības gadījumā summas jāpārrēķina euro, izmantojot valūtas maiņas kursu, ko Komisija publicējusi finanšu plānošanai, un budžetu, kas paredzēts konsolidācijas iestādes finanšu gada pēdējam mēnesim.

95. Nosakot gada mainīgā atalgojuma summu, ko maksā darbiniekam, un attiecību starp mainīgo un fiksēto gada atalgojumu 94. panta 3. punkta b) apakšpunkta vajadzībām, t. i., atbrīvojumu piemērošanu prasībai atlikt un izmaksāt instrumentos mainīgo atalgojumu atsevišķiem darbiniekiem, iestādēm būtu jāņem vērā a) un b) apakšpunktā norādītās summas un jāpiemēro papildu nosacījumi, kas izklāstīti c)–f) apakšpunktā, proti:

- a. gada mainīgais atalgojums, kas piešķirts par darbības rezultātu periodu, kurš ir vienāds ar finanšu gadu, par kuru nosaka, vai atbrīvojumu var piemērot, un visiem izpildes periodiem, kas beidzās šajā finanšu gadā, neatkarīgi no to pamatā esošo darbības rezultātu periodu ilguma, kas beidzās minētajā finanšu gadā, piemēram, tajā būtu jāiekļauj pilna mainīgā atalgojuma summa, pamatojoties uz atjaunojamiem un neatkārtotiem daudzgadīgiem uzkrāšanas periodiem, un saglabāšanas piemaksām par periodiem, kas ir ilgāki par vienu gadu, ja pamatā esošais periods beidzās attiecīgajā finanšu gadā;
- b. ikgadējais fiksētais atalgojums, kas piešķirts par finanšu gadu, kuram var piemērot atbrīvojumu; iestādes aprēķinā var neiekļaut citas fiksētā atalgojuma komponentes, kā norādīts 132. un 133. punktā;
- c. summas būtu jānosaka, pamatojoties uz fiksētā un mainīgā atalgojuma definīciju šajās pamatnostādnēs, un tās būtu jāaprēķina, pamatojoties uz piešķirto bruto atalgojumu;
- d. mainīgajam atalgojumam būtu jāietver visi piešķirtā mainīgā atalgojuma veidi, tostarp uz darbības rezultātiem balstīts mainīgais atalgojums, summas, kas izmaksātas kā

<sup>25</sup> Attiecībā uz sabiedrībām, kas ir izslēgtas no prudenciālās konsolidācijas piemērošanas tvēruma, piemēro Regulas (ES) Nr. 575/2013 19. pantu.



garantētais mainīgais atalgojums, saglabāšanas piemaksas, atlaišanas pabalsts vai diskrecionāri pensiju pabalsti;

- e. ja iestādes nosaka summas individuāli, būtu jāņem vērā iestādes piešķirtais atalgojums; ja konsolidācijas iestāde šo summu nosaka konsolidēti, būtu jāņem vērā viss atalgojums, ko piešķirušas finanšu iestādes un papildpakalpojumu uzņēmumi prudenciālās konsolidācijas ietvaros;
- f. ja atlīdzība tiek maksāta valūtā, kas nav euro, summas būtu jāpārrēķina euro valūtā, izmantojot valūtas maiņas kursu, ko Komisija publicējusi finanšu plānošanai, un budžetu iestādes finanšu gada pēdējam mēnesim.

96. Aprēķinot aktīvu vidējo vērtību četru gadu periodā tieši pirms kārtējā finanšu gada Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta a) apakšpunkta vajadzībām, iestādēm būtu jāizmanto šīs vērtības vidējais aritmētiskais četru iepriekšējo finanšu gadu beigās. Ja uzskaiti veic valūtā, kas nav euro, summas jāpārrēķina euro valūtā, izmantojot valūtas maiņas kursu, ko Komisija publicējusi finanšu plānošanai, un budžetu katra finanšu gada pēdējam mēnesim.

97. Ja valsts tiesību akti pilnvaro kompetentās iestādes noteikt robežvērtības saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punktu un 94. panta 4. punktu atsevišķām iestādēm, kompetentajām iestādēm, pazeminot vai palielinot robežvērtības saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punktu un 94. panta 4. punktu, būtu jāņem vērā iestādes darbību būtība, darbības joma un sarežģītība, tās iekšējā organizācija vai attiecīgā gadījumā tās grupas raksturiezīmes, kurai tā pieder, kā arī jāņem vērā arī šajā iedaļā noteiktie proporcionalitātes kritēriji.

## 5. Identifikācijas process

98. Iestāde ir atbildīga par to darbinieku identificēšanu, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu. Visām iestādēm reizi gadā būtu jāveic pašnovērtējums, lai identificētu visus darbiniekus, kuru profesionālā darbība ietekmē vai var būtiski ietekmēt iestādes riska profilu. Identifikācijas procesam vajadzētu būt iestādes kopējās atalgojuma politikas daļai.

99. Pašnovērtējumam būtu jābalstās uz kvalitatīviem un kvantitatīviem kritērijiem, kas noteikti Komisijas Deleģētajā regulas (ES) Nr. 604/2014 92. panta 3. punktā, RTS par identificētajiem darbiniekiem un, vajadzības gadījumā, lai nodrošinātu pilnīgu visu to darbinieku identifikāciju, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu, jāietver iestādes noteiktie papildu kritēriji, kas atspoguļo dažādu iestādes ietvaros veikto darbību riska līmeņus un darbinieku ietekmi uz riska profilu.

100. Piemērojot kvantitatīvos kritērijus, kuru pamatā ir darbinieku atalgojums, būtu jāņem vērā fiksētais atalgojums, kas piešķirts par iepriekšējo finanšu gadu, un mainīgais atalgojums, kas piešķirts darbiniekiem iepriekšējā finanšu gadā vai par to. Mainīgais atalgojums, kas piešķirts iepriekšējā finanšu gadā, ir mainīgais atalgojums, kas piešķirts iepriekšējā finanšu gadā, ņemot vērā iepriekšējos darbības rezultātus. Iestādēm savā atalgojuma politikā būtu jānosaka piemērojamā metode. Piemērojot kvantitatīvos kritērijus, kuru pamatā ir darbinieku atalgojums,

iestādēm būtu jāņem vērā visas monetārie un nemonetārie atalgojuma fiksētie un mainīgie komponenti, kas piešķirti par profesionāliem pakalpojumiem. Ierastās atalgojuma paketes, kas netiek uzskaitītas individuālā līmenī, ir jāņem vērā, balstoties uz kopējo summu, kas sadalīta individuālam darbiniekam pēc mērķa kritērijiem.

101. Piemērojot kvantitatīvus kritērijus, kas noteikti euro valūtā, iestādēm, kuras piešķir atalgojumu valūtā, kas nav euro, būtu jākonvertē piemērojamās robežvērtības, izmantojot vai nu iekšējo valūtas maiņas kursu, ko izmanto kontu konsolidācijai, vai valūtas maiņas kursu, ko Komisija izmanto finanšu plānošanai, un tā mēneša budžetu, kurā atalgojums tika piešķirts, vai valūtas maiņas kursu iestādes finanšu gada pēdējā mēnesī<sup>26</sup>. Iestādei savā atalgojuma politikā būtu jādokumentē piemērojamā valūtas maiņas kursa noteikšanas metode.

102. Pašnovērtējumam vajadzētu būt skaidram, konsekventam, pienācīgi dokumentētam un gada laikā periodiski atjauninātam vismaz attiecībā uz kvalitatīvajiem kritērijiem saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 3. punktu, RTS par identificētajiem darbiniekiem un attiecīgā gadījumā, pamatojoties arī uz iestāžu kritērijiem. Iestādēm būtu jānodrošina, lai darbinieki, kuri atbilst vai, visticamāk, atbildīs 3. pantā minētajiem kritērijiem, vismaz 3 mēnešus vienā finanšu gadā tiek uzskatīti par identificētajiem darbiniekiem.

103. Saistībā ar darbinieku identifikāciju veiktā pašnovērtējuma dokumentācijai būtu jāietver vismaz šāda informācija:

- a. pašnovērtējuma pamatā esošais loģiskais pamatojums un tā piemērošanas joma;
- b. izmantotā pieeja, lai novērtētu riskus, kas izriet no iestādes uzņēmējdarbības stratēģijas un darbības, tostarp dažādām ģeogrāfiskās atrašanās vietām;
- c. kā tiek vērtētas personas, kas strādā iestādēs un citās konsolidācijas darbības jomās esošajās vienībās, meitasuzņēmumos un filiālēs, tostarp tajās, kas atrodas trešajās valstīs;
- d. dažādu pašnovērtējuma procesa izstrādē, uzraudzīšanā, izvērtēšanā un piemērošanā iesaistīto korporatīvo struktūru un iekšējo funkciju loma un atbildības jomas; un
- e. identifikācijas rezultāts.

104. Iestādēm būtu jāglabā identifikācijas procesa un tā rezultātu reģistri un jāspēj pierādīt savai kompetentajai uzraudzības iestādei, kā darbinieki identificēti saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 3. punktā noteiktajiem kvalitatīvajiem un kvantitatīvajiem kritērijiem, RTS par identificētajiem darbiniekiem un jebkādiem papildu kritērijiem, ko izmanto šīs iestādes.

105. Pašnovērtējuma dokumentācijai būtu jāietver vismaz identificēto darbinieku skaits, tostarp pirmo reizi identificēto darbinieku skaits, darba pienākumi un darbības, nosaukums vai kāds cits unikāls identifikators un identificēto darbinieku iedalījums iestādes ietvaros pēc uzņēmējdarbības jomas, kā arī salīdzinājums ar iepriekšējā gada pašnovērtējuma rezultātiem.

---

<sup>26</sup>Valūtas maiņas kursi ir atrodami Eiropas Komisijas tīmekļa vietnē:  
[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).

106. Dokumentācijai būtu jāietver arī darbinieki, kuri ir identificēti pēc kvantitatīviem kritērijiem, bet kuru profesionālās darbības ir novērtētas kā tādas, kurām nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu saskaņā ar RTS par identificētajiem darbiniekiem. Iestādēm būtu noteiktu laika periodu jā saglabā dokumentācija, lai ļautu kompetentajām iestādēm to pārskatīt.

## 5.1 Izslēgšanas iepriekšēja apstiprināšana

107. Ja saskaņā ar RTS par identificētajiem darbiniekiem iestāde nosaka, ka darbinieku profesionālajai darbībai nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu, un iesniedz pieteikumu iepriekšējam apstiprinājumam, būtu jāpieņem šādi nosacījumi:

- a. vadības struktūrai būtu jāpieņem lēmums, balstoties uz ikgadējā identifikācijas procesa laikā veikto analīzi, ja darbiniekiem faktiski ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, un jāinformē uzraudzības funkciju par pieņemto lēmumu. Uzraudzības funkcijai vai atalgojuma komitejai, ja tāda ir izveidota, būtu jāizvērtē kritēriji un procesi, saskaņā ar kuriem ir pieņemti lēmumi, un jāapstiprina izdarītie izņēmumi<sup>27</sup>.
- b. jebkurš pieteikums par iepriekšēju apstiprināšanu būtu jāsniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā sešus mēnešus pēc iepriekšējā finanšu gada beigām. Kompetentajai iestādei būtu jānovērtē pieteikums un jāapstiprina vai jānoraida pieteikums, ciktāl tas ir iespējams, trīs mēnešu laikā pēc pilnas dokumentācijas saņemšanas;
- c. ja darbiniekam iepriekšējā finanšu gadā ir piešķirts kopējais atalgojums 1 000 000 EUR vai vairāk, tad kompetentai iestādei nekavējoties būtu jāinformē Eiropas Banku iestāde par saņemto pieteikumu un jāsniedz savs sākotnējais novērtējums. Pēc pieprasījuma kompetentai iestādei būtu nekavējoties jāiesniedz EBI visa iestādes saņemtā informācija. EBI sadarbosies saskaņoti ar kompetento iestādi, lai nodrošinātu, ka šāda izslēgšana tiek piešķirta konsekventi, pirms kompetentā iestāde pieņem lēmumu par pieteikuma apstiprināšanu vai noraidīšanu.

108. Iepriekšējs apstiprinājums attiecībā uz to darbinieku izslēgšanu, kuri identificēti saistībā ar kvantitatīvajiem kritērijiem, būtu jāpiešķir tikai uz ierobežotu laika posmu. Pieteikums iepriekšējam apstiprinājumam saskaņā ar RTS par identificētajiem darbiniekiem būtu jāiesniedz katru gadu. Attiecībā uz darbinieku, par kuru lēmums par pieteikumu tiek pieņemts pirmo reizi, iepriekšējam apstiprinājumam būtu jāattiecas tikai uz to finanšu gadu, kurā iepriekšējs apstiprinājums tika prasīts, un nākamo finanšu gadu. Attiecībā uz darbiniekiem, kuriem izslēgšana jau ir apstiprināta attiecībā uz kārtējo finanšu gadu, iepriekšējam apstiprinājumam būtu jāattiecas tikai uz nākamo finanšu gadu.

109. Ja identificētie darbinieki tiek izslēgti meitasuzņēmumos, uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, tad kompetentā iestāde ir mātes iestādes kompetentā iestāde. Kredītiestāžu filiālēm, kuru galvenais birojs atrodas trešajā valstī, kompetentā iestāde ir tā kompetentā iestāde, kura ir atbildīga par iestāžu uzraudzību dalībvalstī, kur šī filiāle atrodas.

<sup>27</sup> Atsaukties uz 110. punktu attiecībā uz atalgojuma politikas izņēmumu apstiprināšanu.

110. Pieteikumos par iepriekšēju apstiprinājumu būtu jāiekļauj visi to identificēto darbinieku vārdi un uzvārdi vai cits unikāls identifikators, uz kuriem būtu jāattiecināta izslēgšana, iekšējā kapitāla procentuālā daļa, kas saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 73. pantu piešķirta tai uzņēmējdarbības vienībai, kurā šis darbinieks strādā, un analīze par darbinieku ietekmi uz iestādes riska profilu par katru identificēto darbinieku. Ja identificētie darbinieki strādā vienā un tajā pašā struktūrvienībā un tiem ir viena funkcija, tad būtu jā sastāda kopīgs novērtējums.

## 5.2 Identifikācijas procesa pārvaldība

111. Vadības struktūrai ir galīgā atbildība par identifikācijas procesu un attiecīgo politiku. Vadības struktūrai, īstenojot uzraudzības funkciju:

- a. jāapstiprina identifikācijas procesa politika kā daļu no atalgojuma politikas;
- b. jāiesaistās pašnovērtējuma izstrādē;
- c. jānodrošina, lai darbinieku identifikācijas novērtējums ir pienācīgi veikts saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES, RTS par identificētajiem darbiniekiem un šīm pamatnostādņēm;
- d. regulāri jāuzrauga identifikācijas process;
- e. jāapstiprina jebkādi būtiskie izņēmumi vai izmaiņas pieņemtajā politikā un rūpīgi jāņem vērā un jāuzrauga to ietekme;
- f. jāapstiprina vai jāuzrauga ikviena darbinieka izslēgšana saskaņā ar RTS par identificētajiem darbiniekiem, ja iestādes uzskata, ka darbinieki nav ievērojuši Komisijas Deleģētajā regulā noteiktos kvantitatīvos kritērijus, jo tiem faktiski nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu; un
- g. periodiski jāizvērtē apstiprinātā politika un, vajadzības gadījumā, tā jāgroza.

112. Ja ir izveidota atalgojuma komiteja, tai ir aktīvi jāiesaistās identifikācijas procesā saskaņā ar tās atbildības jomām, lai sagatavotu lēmumus attiecībā uz atalgojumu. Ja atalgojuma komiteja nav izveidota, tad attiecīgos uzdevumus būtu jāpilda vadības struktūras kā uzraudzības veicēja locekļiem, kam nav izpildvaras un kuri ir neatkarīgi.

113. Identifikācijas procesā tiek iesaistītas neatkarīgas riska pārvaldības un neatkarīgas atbilstības funkcijas, uzņēmējdarbības atbalsta funkcijas (piemēram, juridiskā, cilvēkresursi) un vadības struktūras attiecīgās komitejas (t. i., riska, izvirzīšanas un revīzijas komiteja) saskaņā ar to attiecīgo lomu, kā arī regulāri. Jo īpaši, ja ir izveidota riska komiteja, tai būtu jāiesaistās identifikācijas procesā, neskarot atalgojuma komitejas uzdevumus. Iestādēm būtu jānodrošina pienācīga informācijas apmaiņa starp visām iekšējām struktūrām un funkcijām, kas iesaistītas identifikācijas procesā. Identifikācijas procesam un tā rezultātiem vajadzētu būt pakļautiem neatkarīgai iekšējai vai ārējai izvērtēšanai.

### 5.3 Identifikācijas process individuālā, subkonsolidētā un konsolidētā līmenī

114. Kvalitatīvos un kvantitatīvos identifikācijas kritērijus, kas iekļauti Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 3. punktā un RTS par identificētajiem darbiniekiem, un tos, kurus iestādes papildus noteikušas, būtu jāpiemēro gan individuāli, izmantojot skaitļus un ņemot vērā konkrētās iestādes situāciju, konsolidētām iestādēm konsolidēti un subkonsolidēti, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 4. panta 1. punkta 48) un 49) apakšpunktā, tostarp — saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 4.–6. punkta noteikumiem — visiem meitasuzņēmumiem, kas ietilpst prudenciālās konsolidācijas tvērumā un uz kuriem pašiem neattiecas Kapitāla prasību direktīva, izmantojot konsolidētos skaitļus un konsolidēti ņemot vērā konsolidēto situāciju un ietekmi uz iestāžu riska profilu. Konsolidētajā identifikācijas procesā būtu jāiekļauj darbinieki, kā definēts Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 5. punktā, pat ja uz meitasuzņēmumu, kas nodarbina minēto darbinieku, neattiecas Direktīvas 2013/36/ES 92., 94. un 95. pantā noteiktās prasības konsolidētā līmenī un individuālā līmenī neattiecas Direktīva 2013/36/ES.

115. Piemērojot kvalitatīvās identifikācijas kritērijus konsolidētā vai subkonsolidētā līmenī, meitasuzņēmuma darbinieki tiek ietverti tikai tad, ja viņi konsolidēti vai subkonsolidēti ir atbildīgi par šajos kritērijos minētajām funkcijām. Piemēram, uz meitasuzņēmuma darbinieku, kurš ir šā meitasuzņēmuma vadības struktūras loceklis, būtu jāattiecinā kritērijs “darbinieks ir vadības struktūras kā uzraudzības funkcijas veicējas loceklis”) tikai tad, ja viņš vai viņa ir arī ES mātes iestādes vadības struktūras loceklis.

116. Piemērojamie kvantitatīvās identifikācijas kritēriji būtu jāpiemēro visiem darbiniekiem iestādē un tās meitasuzņēmumos, uz kuriem konsolidēti un subkonsolidēti attiecas Direktīvas 2013/36/ES 92., 94. un 95. panta prasības, ņemot vērā visu atalgojumu, kas piešķirts prudenciālās konsolidācijas tvērumā.

117. Piemērojot kvalitatīvos identifikācijas kritērijus, iestādēm būtu jānosaka darbinieki, kas atbild par kvalitatīvos kritērijos minēto funkciju; galvenais identifikācijas kritērijs nav funkcijas nosaukums, bet funkcijai piešķirtās pilnvaras un atbildības jomas.

### 5.4 Konsolidācijas iestādes loma

118. Neskarot Kapitāla prasību direktīvas 109. panta 4. punktu, konsolidācijas iestādei būtu jānodrošina grupas atalgojuma politikas vispārējā konsekvence, tostarp identifikācijas procesi un pareiza īstenošana konsolidētā, subkonsolidētā un individuālā līmenī.

### 5.5 Meitasuzņēmumu un filiāļu loma

119. Iestādēm, kuras ir konsolidācijas iestādes meitasuzņēmumi, savas atalgojuma politikas ietvaros būtu jāīsteno konsolidācijas mātes sabiedrības izdotā politika un darbinieku identifikācijas process. Visiem meitasuzņēmumiem būtu aktīvi jāpiedalās konsolidācijas mātes sabiedrības veiktajā identifikācijas procesā. Jo īpaši, katram meitasuzņēmumam, kas ietilpst prudenciālās

konsolidācijas darbības jomā, tostarp tiem, uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, būtu jāsniedz konsolidācijas iestādei visa informācija, kas nepieciešama, lai pienācīgi identificētu darbiniekus, kuriem ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu konsolidētā vai subkonsolidētā līmenī.

120.Meitasuzņēmumiem, uz kuriem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, nav jāveic identifikācijas process individuālā līmenī, ja vien tas nav prasīts saskaņā ar nozarei noteiktajām atalgojuma prasībām. Attiecībā uz tiem meitasuzņēmumiem, uz kuriem neattiecas minētā direktīva vai citas specifiskas atalgojuma prasības, kā noteikts Direktīvas 2013/36/ES 109.panta 4.punktā, novērtējums konsolidācijas iestādes konsolidētā un subkonsolidētā līmenī būtu jāveic, pamatojoties uz meitasuzņēmuma sniegto informāciju. Iestādēm, kuras atbilst Direktīvas 2013/36/ES darbības jomai, būtu pašām jāveic savs pašnovērtējums, lai identificētu darbiniekus individuālā līmenī. Mazas un mazāk sarežģītas iestādes, kas ir iekļautas identifikācijas procesā konsolidētā līmenī, var deleģēt konsolidācijas iestādei identifikācijas procesa praktisko piemērošanu individuālā līmenī.

121.Kredītiestāžu dalībvalsts filiālēm, kurām galvenais birojs atrodas trešā valstī, un dalībvalsts iestādēm, kuras ir mātes iestādes trešo valstu meitasuzņēmumi, būtu jāveic identifikācijas process un jāinformē sava mātes iestāde par tā rezultātiem. Dalībvalsts iestādēm savos novērtējumos ir jāietver arī to meitasuzņēmumi, kuri atbilst prudenciālās konsolidācijas darbības jomai, un filiāles, kas atrodas trešajās valstīs. Iestādēm būtu jāapzinās, ka filiāles veido iestādes daļu, kas nav neatkarīga.

122.Attiecībā uz trešās valsts filiālēm, kas atrodas dalībvalstī, identifikācijas kritēriji būtu jāpiemēro tādā pašā veidā funkcijām, uzņēmējdarbības jomām un darbiniekiem, kas atrodas dalībvalstī, tāpat kā iestādei individuālā līmenī.

## 6. Kapitāla bāze

123.Iestādēm un kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, lai mainīgā atalgojuma piešķiršana, izmaksa un neatsaucamu tiesību piešķiršana, tostarp atliktās summas (*malus*) un izmaksāto summu atgūšanas mehānismi saskaņā ar atalgojuma politiku nebūtu neizdevīgi, lai saglabātu stabilu kapitāla bāzi.

124.Novērtējot, vai kapitāla bāze ir stabila, iestādei būtu jāņem vērā tās kopējais pašu kapitāls un jo īpaši pirmā līmeņa pamata kapitāls, kapitāla prasība, tostarp Direktīvas 2013/36/ES 128.panta 6.punktā definētā apvienoto rezervju prasība, sviras rādītāja rezervju prasība, kā definēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 92.panta 1.a punktā, minimuma prasība pašu kapitālam un atbilstīgajām saistībām, kā definēts Direktīvas 2014/59/ES 45.c pantā, un jebkāda papildu kapitāla prasība, kā arī Direktīvas 141. un 141.b pantā, un Direktīvas 2014/59/ES 16.a pantā noteiktie ierobežojumi attiecībā uz kapitāla sadali, kas attiecas uz visu darbinieku mainīgo atalgojumu, kā arī uz iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas procesa rezultātu. Prasību uzturēt stabilu kapitāla bāzi un peļņas sadales ierobežojumus arī piemēro gan konsolidēti, gan

subkonsolidēti. Papildus, kompetentajām iestādēm būtu jāņem vērā uzraudzības pārbaudes un novērtēšanas procesa rezultāti saskaņā ar attiecīgajām EBI pamatnostādnēm.

125. Iestādēm būtu jāietver mainīgā atalgojuma — gan avansa maksājuma, gan atliktās summas — ietekme uz to kapitāla un likviditātes plānošanu un to vispārējo iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas procesu.

126. Kopējā iestādes piešķirtā atalgojuma mainīgā daļa nedrīkst ierobežot iestādes spēju ilgtermiņā saglabāt vai atjaunot stabilu kapitāla bāzi, un tajā jāņem vērā akcionāru un īpašnieku, noguldītāju, investoru un citu ieinteresēto personu intereses. Atalgojuma mainīgā daļa nebūtu jāpiešķir vai jāizmaksā, ja tā rezultātā iestādes kapitāla bāze vairs nebūtu stabila. Iestādei būtu jāņem vērā šīs prasības, iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas procesa rezultāti, tās kapitāla daudzgadu plānošana, Direktīvas 2013/36/ES 141. un 141.b pantā un Direktīvas 2014/59/ES 16.a pantā noteiktie peļņas sadales ierobežojumi un ieteikumi par peļņas sadali, ko veic kompetentās iestādes un Eiropas uzraudzības iestādes, nosakot:

- a. kopējo mainīgā atalgojuma fondu, kas var tikt piešķirts par kārtējo gadu; un
- b. mainīgā atalgojuma summu, kas tiks izmaksāta vai uz kuru tiks piešķirtas neatsaucamas tiesības kārtējā gadā.

127. Iestādēm, kurām nav stabilas kapitāla bāzes vai kurām ir apdraudēta kapitāla bāzes stabilitāte, būtu jāveic šādi pasākumi attiecībā uz mainīgo atalgojumu:

- a. jāsamazina mainīgo prēmiju portfelis saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 141. un 141.b pantu un Direktīvas 2014/59/ES 16.a pantu, tostarp paredzot iespēju to samazināt līdz nullei;
- b. jāpiemēro nepieciešamie darbības rezultātu korekcijas pasākumi, jo īpaši attiecībā uz atlikto summu (*malus*);
- c. jāizmanto iestādes konkrētā gada un iespējams turpmāko gadu neto peļņa, lai stiprinātu kapitāla bāzi. Iestādei nebūtu jāatlīdzina neviens mainīgā atalgojuma samazinājums, kas veikts, lai nodrošinātu stabilu kapitāla bāzi vēlākos gados, vai ar citiem maksājumiem, līdzekļiem vai metodēm, ar ko šis nosacījums tiek apiets.

128. Kompetentajām iestādēm būtu jāiejaucas, ja mainīgā atalgojuma piešķiršana ir neizdevīga stabilas kapitāla bāzes saglabāšanai, prasot iestādei samazināt vai piemērot kopējā mainīgā atalgojuma fonda maksimālo robežvērtību līdz brīdim, kad kapitāla pietiekamības situācija uzlabojas, un, vajadzības gadījumā, jāpiemēro rezultātu korekcijas pasākumi, jo īpaši atliktās summas, un jāprasa iestādēm izmantot neto peļņu kapitāla bāzes stiprināšanai.

## II sadaļa. Atalgojuma struktūra

### 7. Atalgojuma kategorijas

129. Saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES atalgojums ir vai nu fiksēts vai mainīgs; nepastāv trešā atalgojuma kategorija. Neskarot atbrīvojumu īstenošanu valsts līmenī saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3.–5. punktu, ja atalgojums ir mainīgs un to izmaksā identificētiem darbiniekiem, papildus vispārējām prasībām, kas ietvertas tās 92. pantā, ir jāizpilda arī visas Direktīvas 2013/36/ES 94. panta prasības. Šim nolūkam iestādēm saskaņā ar šīm pamatnostādnēm būtu jāpiešķir atalgojuma komponentes fiksētajam vai mainīgajam atalgojumam un to atalgojuma politikās ir jānosaka skaidri, objektīvi, iepriekš noteikti un pārredzami kritēriji, lai piešķirtu visas atalgojuma komponentes vai nu fiksētajām vai mainīgajām kategorijām saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 2. punkta g) apakšpunktā un šajās pamatnostādnēs noteiktajiem kritērijiem.

130. Ja, pamatojoties uz šajās pamatnostādnēs sniegtajiem kritērijiem, nav iespējama skaidra komponentes piešķiršana fiksētajam atalgojumam, tad tā tiek uzskatīta par mainīgo atalgojumu.

131. Atalgojums ir fiksēts, ja tā piešķiršanas nosacījumi un tā apmērs:

- a. balstās uz iepriekš noteiktiem kritērijiem;
- b. bez rīcības brīvības atspoguļo darbinieku profesionālās pieredzes un darba stāža līmeni;
- c. ir pārredzami attiecībā uz atsevišķam darbiniekam piešķirto individuālo apmēru;
- d. ir pastāvīgi, t. i. saglabāti uz laika posmu, kas saistīts ar konkrētu lomu un organizatorisko atbildību;
- e. nav atsaucami; pastāvīgais apmērs tiek mainīts tikai ar koplīgumu vai turpmāku pārsprīdi saskaņā ar valsts noteiktajiem kritērijiem attiecībā uz algas noteikšanu;
- f. nevar tikt samazināti, atļikti vai atcelti no iestādes puses;
- g. neveicina riska pieņēmumu; un
- h. nav atkarīgi no darbības rezultātiem.

132. Atalgojuma komponenti, kas ir vai nu daļa no vispārējās iestādes mēroga politikas, ja tās atbilst 131. punktā uzskaitītajiem nosacījumiem vai maksājumiem, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir obligāti, tiek uzskatīti par fiksēto atalgojumu. Tas ietver maksājumus, kas veido daļu no ierastajām nodarbinātības paketēm, kā noteikts šajās pamatnostādnēs.

133. Arī šādi atalgojuma komponenti būtu jāuzskata par fiksētiem, ja visas līdzīgās situācijas tiek konsekventi risinātas:



- a. atalgojums, kas maksāts ārzemēs strādājošam darbiniekam, ņemot vērā dzīvošanas izmaksas un nodokļu likmes citā valstī;
- b. pabalsti, kas izmantoti, lai palielinātu pamata fiksēto algu situācijās, kad darbinieki strādā ārzemēs un saņem mazāku atalgojumu, nekā tiek maksāts vietējā darba tirgū par līdzīgu amatu, ja tiek ievēroti visi šādi nosacījumi:
  - i. pabalsts tiek maksāts uz nediskriminējoša pamata visiem darbiniekiem līdzīgā situācijā;
  - ii. pabalsts tiek piešķirts tāpēc, ka darbinieki īslaicīgi strādā ārzemēs vai citā amatā, kur atalgojuma līmenis prasa korekciju, lai atspoguļotu samaksas līmeņus attiecīgajā tirgū;
  - iii. papildu maksājumu līmenis ir balstīts uz iepriekš noteiktiem kritērijiem;
  - iv. pabalsta piešķiršanas ilgums ir saistīts ar iepriekš minētās situācijas ilgumu.

## 8. Atalgojuma komponentu īpašie gadījumi

### 8.1 Pabalsti

134. Iestāžu mainīgais un fiksētais atalgojums var sastāvēt no dažādiem komponentiem, tostarp papildu vai palīgmaksājumiem vai labumiem. Iestādēm būtu jāanalizē pabalsti<sup>28</sup> un jāpiešķir tie mainīgajam vai fiksētajam atalgojuma komponentam. Piešķiršanai vajadzētu būt balstītai uz 7. iedaļā noteiktajiem kritērijiem.

135. Jo īpaši, ja pabalsti tiek uzskatīti par fiksēto atalgojumu, bet tām ir kāda no turpmāk minētajām pazīmēm, tad iestādei būtu pienācīgi jādokumentē saskaņā ar 7. iedaļu veikto novērtējumu rezultāti:

- a. tie tiek maksāti tikai identificētajiem darbiniekiem<sup>29</sup>;
- b. tiek ierobežoti līdz gadījumiem, kad attiecība starp mainīgajiem un fiksētajiem atalgojuma komponentiem citā gadījumā pārsniedz 100 % (vajadzības gadījumā, līdz 200 %, ja to apstiprina akcionāri);
- c. pabalsti ir saistīti ar rādītājiem, ko, iespējams, var uzskatīt par darbības rezultātu aizstājējvērtību. Šādā gadījumā iestādei būtu jāspēj pierādīt, ka šie rādītāji nav saistīti ar iestādes darbības rezultātiem, piemēram, analizējot savstarpēju saistību ar izmantotajiem darbības rezultātu rādītājiem.

<sup>28</sup> Apzīmējums var atšķirties pēc iestādes: "amata piemaksa, darbinieka pabalsts, koriģējamais amata pabalsts, fiksētas maksas pabalsts" u. c.

<sup>29</sup> Identificētā darbinieka status netiek uzskatīts par lomu vai funkciju.

136. Ja pabalsti balstās uz darbinieku lomu, funkciju vai organizatorisko atbildību, lai pareizi atzīmētu atalgojuma fiksēto komponentu, tiem būtu jāatbilst 131. punktā noteiktajiem kritērijiem, ņemot vērā visus turpmāk minētos noteikumus:

- a. pabalsts ir saistīts ar lomu vai organizatorisko atbildību un tiek piešķirts tik ilgi, kamēr pienākumu atbildības jomā un pilnvarās nav būtisku izmaiņu, tā, lai faktiski darbiniekiem būtu atšķirīgi pienākumi vai organizatoriskā atbildība;
- b. apmērs nav atkarīgs no citiem faktoriem, kā vien noteiktas lomas pienākumu izpildes vai noteiktas organizatoriskās atbildības un 203. punktā minētajiem kritērijiem;
- c. jebkurš cits darbinieks, kurš pilda tās pašas lomas pienākumus vai kuram ir tāda pati organizatoriskā atbildība, un kurš ir līdzīgā situācijā, ir tiesīgs saņemt līdzīgu pabalstu, neņemot vērā šo pamatnostādņu 182. punktu.

137. Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, lai pabalsti nav līdzeklis vai metode, kas veicina iestāžu neatbilstību Kapitāla prasību direktīvai.

## 8.2 Mainīgais atalgojums, kas balstīts uz turpmākiem darbības rezultātiem

138. Ja mainīgā atalgojuma piešķiršana, tostarp *LTIP* (ilgtermiņa stimulēšanas plāni), ir balstīta uz iepriekšējiem vismaz viena gada rezultātiem, bet ir atkarīga arī no turpmākās darbības rezultātu nosacījumiem, tad būtu jāpiemēro šādi noteikumi:

- a. iestādēm būtu skaidri jānosaka darbiniekiem papildu darbības rezultātu nosacījumi, kas ir jāievēro pēc mainīgā atalgojuma atlīdzībai neatsaucamu tiesību piešķiršanas;
- b. iestādēm pirms neatsaucamo tiesību uz mainīgo atalgojumu piešķiršanas būtu jānovērtē, ka ir ievēroti nosacījumi tā piešķiršanai;
- c. jānosaka papildu perspektīvie darbības rezultātu nosacījumi iepriekš noteiktajam vismaz viena gada darbības rezultātu periodam;
- d. ja nav ievēroti papildu perspektīvie darbības rezultātu nosacījumi, tad līdz pat 100 % no mainīgā atalgojuma, kas piešķirts saskaņā ar šiem nosacījumiem, būtu jāattiecas uz atliktās summas samazināšanas mehānismiem;
- e. atlikšanas periodam būtu jābeidzas ne agrāk kā vienu gadu pēc tam, kad ir novērtēts pēdējais darbības rezultātu nosacījums; visas pārējās 15. iedaļā noteiktās prasības saistībā ar identificēto darbinieku mainīgā atalgojuma atlikšanu tiek piemērotas tāpat kā mainīgais atalgojums, kas ir balstīts tikai uz darbības rezultātiem pirms tā piešķiršanas;
- f. lai aprēķinātu attiecību starp kopējā atalgojuma mainīgo daļu un fiksētajiem komponentiem, ir jāņem vērā kopējā piešķirtā mainīgā atalgojuma summa tajā finanšu

gadā, par kuru mainīgais atalgojums, tostarp *LTIP*, tika piešķirts. Tas būtu jāpiemēro arī tad, kad daudzgadu uzkrāšanas periodā tiek novērtēti iepriekšējie darbības rezultāti.

139. Ja paredzamais atalgojuma plāns attiecībā uz mainīgo atalgojumu, tostarp *LTIP*, tiek balstīts tikai uz turpmākajiem darbības rezultātu nosacījumiem (piemēram, ja jaunie darbinieki saņem *LTIP* pirmā nodarbinātības gada sākumā), tad summa ir jāuzskata par piešķirtu pēc tam, kad ir ievēroti darbības rezultātu nosacījumi, pretējā gadījumā tā nav jāpiešķir. Piešķirtās summas būtu jāņem vērā, lai aprēķinātu attiecību starp kopējā atalgojuma mainīgo daļu un fiksētajiem komponentiem tajā finanšu gadā, kas bijis pirms to piešķiršanas. Ja tiek piešķirts konkrēts instrumentu skaits, tie izņēmuma kārtā būtu jānovērtē ar nolūku aprēķināt attiecību starp kopējā atalgojuma mainīgo daļu un fiksētajiem komponentiem ar tirgus cenu vai patieso vērtību, kas noteikta laikā, kad mainīgā atalgojuma perspektīvais atalgojuma plāns tika piešķirts. Būtu jāpiemēro 138. punkta a)–c) apakšpunkts. Visas pārējās prasības piemēro tāpat kā mainīgajam atalgojumam, piemēram, atlikšanas periods sākas pēc mainīgā atalgojuma piešķiršanas.

### 8.3 Dividendes un procentu maksājumi

140. “Diferencētā atalgojuma” maksājumi Alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieku direktīvas (AIFPD) 4. panta 1. punkta d) apakšpunkta izpratnē ir pakļauti AIFPD atalgojuma nosacījumiem; AIFPD I pielikuma 2. punktā speciāli atalgojuma definīcijā iekļauts diferencētais atalgojums<sup>30</sup>. Piemērojamas ir *ESMA* pamatnostādnes par stabilām atalgojuma politikām saskaņā ar AIFPD<sup>31</sup>. Šo EBI pamatnostādņu izpratnē un, jo īpaši, aprēķinot attiecību starp atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām saskaņā ar šo pamatnostādņu 13. nodaļu identificētajiem darbiniekiem, ir jāpiemēro šādi nosacījumi:

- a. visi maksājumi, kas veikti no alternatīvo ieguldījumu fondiem šiem darbiniekiem ar diferencētā atalgojuma līdzekļiem, kas neatspoguļo proporcionālu atdevi no šo darbinieku veiktā ieguldījuma, ir jāuzskata par mainīgo atalgojumu un tā piešķiršanas laikā ir jānovērtē;
- b. aprēķinā nav jāiekļauj visi maksājumi, kas veikti no alternatīvo ieguldījumu fondiem šiem darbiniekiem ar diferencētā atalgojuma līdzekļiem, kas atspoguļo proporcionālu atdevi no jebkāda šo darbinieku veiktā ieguldījuma (ar diferencētā atalgojuma palīdzību) alternatīvo ieguldījumu fondā.

141. Dividendes, kas izmaksātas par ar neatsaucamām tiesībām piešķirtām akcijām vai līdzvērtīgām īpašumtiesību daļām, kuras darbinieki saņēmuši kā daļu no atalgojuma, vai citām akcijām, kas pieder darbiniekiem kā iestādes akcionāriem vai īpašniekiem, šo pamatnostādņu izpratnē nav

<sup>30</sup> AIFPD I pielikuma 2. punktā ir noteikts, ka “1. punktā minētie principi attiecas uz jebkāda veida atalgojumu, ko izmaksā AIFP, jebkādu atalgojumu, ko tieši izmaksā pats AIF, tostarp diferencēto atalgojumu, un uz AIF ieguldījumu apliecību vai akciju nodošanu tām darbinieku kategorijām, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē to riska profilu vai to pārvaldīto AIF riska profilu, tostarp augstākajai vadībai, tām personām, kas uzņemas risku vai veic kontroli, un visiem tiem darbiniekiem, kuru kopējais atalgojums liek iekļaut viņus tajā pašā atalgojuma grupā, proti, augstākās vadības un personu, kas uzņemas risku, grupā (pievienots uzsvars).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, pieejamas: [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). Par speciālu diferencētā atalgojuma piemērošanu saskaņā ar AIFPD skatīt, jo īpaši, EVTI pamatnostādņu 10., 13. un 16, kā arī 159. punktu.

atalgojuma daļa. Tas pats attiecas uz procentiem, ko maksā darbiniekiem par citiem ar neatsaucamām tiesībām piešķirti instrumentiem vai ieguldījumiem.

142. Tomēr, šādus maksājumus nedrīkst izmantot par mainīgā atalgojuma samaksas metodi, kā rezultātā var tikt apietas Kapitāla prasību direktīvā noteiktās atalgojuma prasības.

## 8.4 Saglabāšanas piemaksas

143. Iestādēm būtu jāspēj pamatot savu likumīgo interesi piešķirt saglabāšanas piemaksas, lai saglabātu identificēto darbinieku. Piemēram, saglabāšanas piemaksas var izmantot pārstrukturēšanas, likvidācijas, kontroles maiņas vai lielu projektu pabeigšanas nodrošināšanai. Iestādēm būtu jādokumentē notikums vai pamatojums, kas licis piešķirt saglabāšanas piemaksu, un laikposms, tostarp sākuma un beigu datums, attiecībā uz kuru pieņemts lēmums, ka pastāv šāds iemesls. Iestādēm būtu jānosaka saglabāšanas nosacījumi un piemērojamie darbības rezultātu nosacījumi (skatīt arī 147. punktu). Iestādēm būtu jānorāda saglabāšanas periods un datums vai notikums, vadoties pēc kura tās nosaka, vai saglabāšanas un darbības rezultātu nosacījumi ir izpildīti.

144. Vispārējs princips ir tāds, ka iestādēm nevajadzētu darbiniekam piešķirt daudzkārtējas saglabāšanas piemaksas; izņēmuma gadījumos un pienācīgi pamatotos gadījumos darbiniekam var izmaksāt vairāk nekā vienu saglabāšanas piemaksu, bet dažādos laikos un saskaņā ar šajā iedaļā paredzētajiem nosacījumiem attiecībā uz katru saglabāšanas piemaksu. Saglabāšanas piemaksas būtu jāpiešķir tikai pēc tam, kad ir izpildīti saglabāšanas nosacījumi un piemērojamie darbības rezultātu nosacījumi. Turklāt saglabāšanas piemaksa būtu jāpiešķir tikai tad, ja nav iemeslu, kas radītu situāciju, kad saglabāšanas piemaksa nebūtu jāpiešķir, piemēram, tādiem kā būtiski atbilstības pārkāpumi, amatpārkāpumi vai citi minētā darbinieka pārkāpumi.

145. Saglabāšanas piemaksai vajadzētu būt saskaņā ar prasībām, kas noteiktas 93., 141. un 141.b pantā, un attiecīgajām uzraudzības pilnvarām saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 104. panta 1. punkta g) apakšpunktu, kas varētu radīt situāciju, kurā saglabāšanas piemaksa varētu būt jāsamazina, iespējams, pat līdz nullei, atkarībā no maksimālās sadalāmās summas (MSS) vai citiem kompetento iestāžu noteiktiem ierobežojumiem.

146. Novērtējot un apsverot, vai saglabāšanas piemaksas piešķiršana identificētajiem darbiniekiem ir atbilstīga, iestādes un kompetentās iestādes var ņemt vērā vismaz šādus aspektus:

- a. bažas, kas rada risku, ka daži darbinieki var izvēlēties pamest iestādi;
- b. iemesli, kādēļ minētā darbinieka paturēšana amatā iestādei ir būtiska;
- c. sekas, ja attiecīgais darbinieks atstāj iestādi;
- d. vai piešķirtā saglabāšanas piemaksas summa ir nepieciešama un samērīga, lai saglabātu attiecīgo darbinieku.

147. Saglabāšanas piemaksai vajadzētu būt balstītai uz īpašiem nosacījumiem, kas atšķiras no izpildes nosacījumiem, kurus piemēro citām mainīgā atalgojuma daļām, un tajā jāietver saglabāšanas nosacījums un īpaši darbības rezultātu nosacījumi. Īpašajiem saglabāšanas piemaksas nosacījumiem būtu jānodrošina saglabāšanas mērķis (t. i., darbinieku saglabāšana iestādē iepriekš noteiktā laikposmā vai līdz noteiktam notikumam). Īpašajos darbības rezultātu nosacījumos būtu jāiekļauj nosacījumi, kas ir saistīti ar likumīgajām interesēm, kuru dēļ darbinieks būtu jā saglabā, un personāla rīcību, un tiem vajadzētu būt saderīgiem ar 145. punkta noteikumiem. Saglabāšanas piemaksām nevajadzētu radīt situāciju, kad darbinieka kopējais mainīgais atalgojums, ko veido ar darbības rezultātiem saistītais mainīgais atalgojums un saglabāšanas piemaksa, vairs nav saistīts ar personas, attiecīgās uzņēmējdarbības vienības darbības rezultātiem un iestādes vispārējiem rezultātiem, kā paredzēts 92. panta 2. punkta g) apakšpunkta ii) daļā un 94. panta 1. punkta a) apakšpunktā.
148. Saglabāšanas piemaksas netiek piešķirtas tikai lai atlīdzinātu atalgojumu, kas saistīts ar darbības rezultātiem un nav izmaksāts nepietiekamu darbības rezultātu vai iestādes finanšu situācijas dēļ.
149. Saglabāšanas piemaksas ir mainīgais atalgojums, un tādēļ, ja tās piešķir identificētiem darbiniekiem, tām ir jāatbilst Direktīvas 2013/36/ES 94. pantā noteiktajām prasībām par mainīgo atalgojumu, tostarp maksimālo attiecību starp mainīgo un fiksēto atalgojumu, *ex post* riska korekciju, maksājumiem ar instrumentiem, atlikšanu, saglabāšanu, *malus* un *clawback*.
150. Saglabāšanas piemaksa ir jāņem vērā, aprēķinot attiecību starp mainīgo un fiksēto atalgojumu, kā mainīgais atalgojums. Neatkarīgi no tā, ka saglabāšanas piemaksa tiks piešķirta tikai pēc saglabāšanas perioda beigām, saglabāšanas piemaksa būtu jāņem vērā, aprēķinot attiecību starp atalgojuma mainīgajiem un fiksētajiem komponentiem, izmantojot vienu no turpmāk norādītajām metodēm.
- Saglabāšanas piemaksu sadala ikgadējās summās par katru saglabāšanas perioda gadu, ko aprēķina proporcionāli lineāri. Ja iepriekš nav zināms precīzs saglabāšanas perioda ilgums, tad iestādei ir jānosaka un pienācīgi jādokumentē periods, ņemot vērā situāciju un veiktos pasākumus, kas pamato saglabāšanas piemaksas samaksu. Šīs attiecības aprēķinam būtu jābalstās uz noteikto periodu, vai arī
  - saglabāšanas piemaksas pilnu summu ņem vērā tajā gadā, kad ir izpildīts saglabāšanas nosacījums.

## 8.5 Diskrecionārie pensiju pabalsti

151. Diskrecionārie pensiju pabalsti ir viena no mainīgā atalgojuma formām. Ja uzņēmuma pensijas shēmas nosacījumi ietver pensijas pabalstus, kas nav balstīti uz darbības rezultātiem un kuri tiek konsekventi piešķirti kādai darbinieku kategorijai, tad šie pensiju pabalsti nav jāuzskata par diskrecionāriem, bet jāuzskata par ierasto nodarbinātības pakešu daļu saskaņā ar šo

pamatnostādņu iedaļu par definīcijām. Diskrecionārie pensiju pabalsti nav atļaušanas pabalsti, pat ja darbinieks nolemj priekšlaicīgi pensionēties.

152. Iestādei būtu jānodrošina, lai tad, ja darbinieks atstāj iestādi vai dodas pensijā, diskrecionārie pensiju pabalsti netiek maksāti, neapsverot iestādes ekonomisko situāciju vai darbinieka uzņemtos riskus, kas var ilgtermiņā ietekmēt iestādi.

153. Diskrecionāro pensijas pabalstu pilna summa saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta o) apakšpunktu un ievērojot šīs direktīvas 94. panta 3. punktā paredzēto atkāpi ir jāpiešķir šā panta l) apakšpunktā minētajos instrumentos un gadījumos:

- a. ja identificētais darbinieks atstāj iestādi pirms vecuma pensijas, tad iestādei ir jāpatur pilna diskrecionāro pensiju pabalstu summa instrumentos vismaz piecus gadus, nepiemērojot proporcionālu neatsaucamu piešķiršanu;
- b. ja identificētais darbinieks sasniedz vecuma pensiju, tad visai instrumentos izmaksātajai summai ir jāpiemēro piecu gadu saglabāšanas periods.

154. Iestādēm būtu jānodrošina, lai atliktās summas un izmaksāto summu atgūšanas mehānismi tiek piemēroti diskrecionāriem pensiju pabalstiem tāpat kā citiem mainīgā atalgojuma komponentiem.

## 9. Izņēmuma atalgojuma komponenti

### 9.1 Garantētais mainīgais atalgojums

155. Garantētam mainīgajam atalgojumam var būt vairākas formas, piemēram, “garantētā piemaksa”, “sagaidīšanas piemaksa”, “pieteikšanās piemaksa”, “minimālā piemaksa” u. c., un var tikt piešķirta gan skaidrā naudā, gan ar instrumentiem.

156. Piešķirot garantēto mainīgo atalgojumu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta d) un e) apakšpunktu, pieņemot darbā jaunu darbinieku, iestādēm nav atļauts garantēt mainīgo atalgojumu ilgāk par pirmo nodarbinātības gadu. Garantētā atalgojuma mainīgā daļa ir izņēmuma gadījums un var rasties tikai tad, ja iestādei ir stabils un spēcīga kapitāla bāze saskaņā ar minētās Direktīvas 94. panta 1. punkta e) apakšpunktu un šo pamatnostādņu 6. iedaļu.

157. Iestādei būtu jāpiešķir garantētā atalgojuma mainīgā daļa vienam darbiniekam tikai vienu reizi. Šī prasība būtu jāpiemēro arī konsolidētā un subkonsolidētā līmenī, un tā ietver gadījumus, kad darbinieks saņem jaunu līgumu no tās pašas iestādes vai citas iestādes konsolidācijas ietvaros.

158. Iestādes un kompetentās iestādes nevar iekļaut garantētā atalgojuma mainīgās daļas summu attiecības starp kopējā atalgojuma fiksētajām un mainīgajām daļām aprēķinā par pirmo darbības rezultātu periodu, ja garantētā atalgojuma mainīgā daļa ir piešķirta, pieņemot darbā jauno darbinieku pirms jaunā darbības rezultātu perioda sākuma.

159. Iestādes nevar piemērot atliktās summas samazināšanas (malus) un izmaksāto summu atgūšanas mehānismu prasības garantētajai atalgojuma mainīgajai daļai kā daļu no mehānismiem, kas garantē šo atalgojuma mainīgo daļu. Iestādes var izmaksāt visu summu ar neatliktu skaidras naudas maksājumu.

## 9.2 Kompensācija vai iepriekšējā darba līguma pārpirkšana

160. Kompensācija par iepriekšējā līguma pārpirkšanu būtu jāpiešķir saskaņā ar šo pamatnostādņu 156. punkta minētajiem noteikumiem.

161. Atalgojums būtu jāuzskata par piešķirtu kā kompensāciju vai iepriekšējā līguma pārpirkšanu, ja darbinieka iepriekšējais darba devējs samazinājis vai atsaucis darbinieka atlikto mainīgo atalgojumu līguma izbeigšanas dēļ. Attiecībā uz atalgojuma paketēm saistībā ar kompensāciju vai iepriekšējās nodarbinātības līgumu pārpirkšanu, piemērojamas ir visas mainīgā atalgojuma prasības un šo pamatnostādņu noteikumi, tostarp atlikšana, saglabāšana, izmaksa instrumentos un izmaksāto summu atgūšanas mehānismi.

## 9.3 Atlaišanas un citi maksājumi pēc līguma termiņa beigām

### 9.3.1 Atlaišanas pabalsts

162. Iestāžu atalgojuma politikās būtu jānorāda atlaišanas pabalstu iespējamā izmantošana, tostarp maksimālā summa vai šādu summu, ko var piešķirt identificētajiem darbiniekiem kā atlaišanas pabalstu, noteikšanas kritēriji.

163. Iestādēm vajadzētu būt izveidotai sistēmai, kurā atlaišanas pabalstu nosaka un apstiprina saistībā ar to, ka iestāde priekšlaicīgi izbeidz līgumu, tostarp skaidri sadalot atbildības jomas un lēmumu pieņemšanas tiesības un kontroles funkciju procedurālo iesaisti.

164. Atlaišanas pabalstiem nav jāparedz neproporcionāla atlīdzība, bet atbilstoša kompensācija darbiniekam priekšlaicīgas līguma izbeigšanas gadījumos. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta h) apakšpunktu atlaišanas pabalstiem ir jāatspoguļo laika gaitā sasniegtie darbības rezultāti un tie nedrīkst tikt piešķirti par nesekmīgu vai nepienācīgu darbu.

165. Atlaišanas pabalsts nebūtu jāpiešķir, ja ir pieļauta acīmredzama kļūda, kas ļauj nekavējoties atcelt līgumu vai atbrīvot darbinieku no darba.

166. Atlaišanas pabalsts nebūtu jāpiešķir, ja darbinieks brīvprātīgi atkāpjas no amata, lai uzņemtos amatu pie citas juridiskas personas, ja vien valsts darba tiesības nepieprasa atlaišanas pabalstu.

167. Atlaišanas pabalsti ietver papildu maksājumus papildus parastajam atalgojuma šādos īpašos gadījumos:

- a. kolektīvas atlaišanas pabalsts par amata zaudēšanu, ja iestāde vai tās meitasuzņēmums priekšlaicīgi izbeidz līgumu;

- b. atalgojums, kas piešķirts uz ierobežotu laikposmu, par kuru ir panākta vienošanās ieviest atteikuma termiņu pēc līguma izbeigšanas un uz kuru attiecas nekonkurēšanas klauzula;
- c. iestāde pārtrauc līgumus ar darbiniekiem iestādes maksātnespējas vai agrīnas intervences pasākumu dēļ;
- d. iestāde vēlas izbeigt līgumu pēc tam, kad būtiski tiek samazinātas iestādes darbības, kurās darbinieks bija iesaistīts, vai ja citas iestādes ir iegādājušās šīs uzņēmējdarbības jomas, neparedzot iespēju darbiniekam turpināt algoto darbu iegādātajā iestādē;
- e. iestāde un darbinieks vienojas par izlīgumu faktiska darba strīda gadījumā, kas citādi varētu reāli novest pie prasības tiesā.

168. Ja iestādes piešķir atlaišanas pabalstu, tad iestādēm jāspēj pierādīt kompetentajai iestādei atlaišanas pabalsta iemeslus, piešķirtās summas atbilstību un šīs summas noteikšanai izmantotos kritērijus, tostarp to, ka tā ir saistīta ar laika gaitā sasniegtajiem darbības rezultātiem un ka tā netiek piešķirta par maksātnespēju vai amatpārkāpumu.

169. Nosakot maksājamo atlaišanas pabalstu summu, iestādei būtu jāņem vērā laika gaitā sasniegtie darbības rezultāti un, vajadzības gadījumā, jānovērtē jebkuras maksātnespējas nopietnība. Konstatētā maksātnespēja būtu jānodala starp iestādes maksātnespēju un identificēto darbinieku maksātnespēju šādi:

- a. nosakot kopējo darbinieku atlaišanas pabalsta summu, būtu jāapsver iestādes maksātnespēja, ņemot vērā iestādes kapitāla bāzi; šādi atlaišanas pabalsti nevar pārsniegt ar priekšlaicīga līguma izbeigšanu panāktos izmaksu samazinājumus;
- b. identificēto darbinieku maksātnespējai ir jārada lejupvērstā atlaišanas pabalsta summas korekcija, kas pretējā gadījumā tiktu piešķirta, kad aplēšot atlaišanas pabalstu, vērā tiktu ņemti tikai laika gaitā sasniegtie darbības rezultāti, ietverot iespēju summu samazināt līdz nullei.

170. Iestāžu maksātnespēja ietver šādus gadījumus:

- a. ja iestādei labumu dod valdības iejaukšanās vai tā ir pakļauta agrīnas intervences vai noregulējuma pasākumiem saskaņā ar Direktīvu 2014/59/ES<sup>32</sup>;
- b. ja ir uzsākta iestādes parastā maksātnespējas procedūra, kā noteikts Direktīvas 2014/59/ES 2. panta 1. punkta 47. apakšpunktā;

<sup>32</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Direktīva 2014/59/ES, ar ko izveido kredītiestāžu un ieguldījumu brokeru sabiedrību atveseļošanas un noregulējuma režīmu un groza Padomes Direktīvu 82/891/EEK un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2001/24/EK, 2002/47/EK, 2004/25/EK, 2005/56/EK, 2007/36/EK, 2011/35/ES, 2012/30/ES un 2013/36/ES, un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 1093/2010 un (ES) Nr. 648/2012 (Banku atveseļošanas un noregulējuma direktīva) (OV L 173, 12.6.2014., 190. lpp).



- c. ja ievērojami zaudējumi rada situāciju, kad iestādei vairs nav stabilas kapitāla bāzes un pēc tam uzņēmējdarbības joma tiek pārdota vai uzņēmējdarbība samazināta.

171. Identificēto darbinieku maksātnespēja būtu jānovērtē pēc katra individuāla gadījuma, un tai būtu jāietver šādi gadījumi:

- a. ja tiek uzskatīts, ka vadības struktūras loceklis vairs neatbilst noteiktiem atbilstības standartiem un pamatotībai;
- b. ja identificētais darbinieks piedalījās vai ir atbildīgs par darbībām, kuru rezultātā iestādei radīti būtiski zaudējumi, kā tas ir definēts iestādes atalgojuma politikā;
- c. ja identificētais darbinieks tīši vai aiz rupjas neuzmanības rīkojas pretēji iekšējiem noteikumiem, vērtībām vai procedūrām.

172. Atlaišanas pabalsti būtu jāuzskata par mainīgo atalgojumu un tādējādi par vispārēju principu, un, ja tos piešķir identificētiem darbiniekiem, piemēro visas prasības saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. pantu. Tomēr atlaišanas pabalsti nebūtu jāņem vērā, aprēķinot minēto attiecību un piemērojot atlikšanu un izmaksāšanu instrumentos, šādos gadījumos:

- a. atlaišanas pabalsti ir obligāti saskaņā ar valsts darba tiesību aktiem vai obligāti — izrietoši no tiesas nolēmuma;
- b. atlaišanas pabalsti saskaņā ar i) un ii) daļu, ja iestāde var pierādīt atlaišanas pabalsta summas iemeslus un piemērotību:
  - (i) atlaišanas pabalsti, kas aprēķināti, izmantojot piemērotu iepriekš noteiktu vispārēju formulu (piemēram, bērna kopšanas atvaļinājums), kas noteikta atalgojuma politikā 167. punktā minētajos gadījumos;
  - (ii) atlaišanas pabalsti, kas atbilst papildu summai, kas jāmaksā, piemērojot nekonkurēšanas klauzulu līgumā, un kas tiek izmaksāti nākamajos periodos, nepārsniedzot fiksēto atalgojumu, kas būtu izmaksāts par nekonkurēšanas periodu, ja darbinieki joprojām būtu nodarbināti;
- c. atlaišanas pabalsti saskaņā ar 167. punktu, kas neizpilda šā punkta a) apakšpunktā minēto nosacījumu, ja iestāde ir pierādījusi kompetentajai iestādei atlaišanas pabalsta iemeslus un tā summas atbilstību.

173. Aprēķinot summu, kas netiek ņemta vērā, aprēķinot attiecību starp atalgojuma mainīgajiem un fiksētajiem komponentiem, fakts, ka līgumā ir iekļauta klauzula par nekonkurēšanu, nenozīmē, ka visa summa, kas tiek maksāta par priekšlaicīgu līguma izbeigšanu, tiek izmaksāta, lai identificētajiem darbiniekiem atlīdzinātu apņemšanos noteiktā laikposmā nekonkurēt. Tikai tās izlīguma summas, kas līgumā konkrēti norādītas kā kompensācija par klauzulu par nekonkurēšanu, būtu atbilstīgas 172. punktam. Ja valsts tiesību aktos ir ierobežots klauzulas par nekonkurēšanu darbības ilgums, jebkuru maksājumu, kas veikts pēc šiem termiņiem, nevar

uzskatīt par “norēķinu, kas veikts attiecībā uz klauzulu par nekonkurēšanu”, un tāpēc to nevar izslēgt no mainīgās un fiksētās attiecības.

174. Aprēķinot attiecību starp kopējā atalgojuma mainīgajiem un fiksētajiem komponentiem, būtu jāņem vērā šādas atlaišanas pabalsta summas kā mainīgais atalgojums, lai aprēķinātu šo attiecību par pēdējo izpildes periodu:

- a. jebkura summa, kas ir lielāka par fiksēto atalgojumu un kura attiecas uz turpmākajiem periodiem saskaņā ar 172. punkta b) apakšpunktu;
- b. jebkuri citi atlaišanas pabalsti, kas nav minēti 172. punktā.

### 9.3.2 Citi maksājumi pēc līguma termiņa beigām

175. Regulārie atalgojuma maksājumi saistībā ar ziņošanas laikposma ilgumu netiek uzskatīti par atlaišanas pabalstiem. Atbilstīgas fiksētas summas izmaksai pēc darba līguma paredzētās izbeigšanas (t. i., pēc tam, kad līgums ir beidzies vai kad personāls to ir atcēlis saskaņā ar piemērojamiem uzteikuma periodiem) un lai izmaksātu kompensāciju darbiniekiem, ja iestāde ierobežo profesionālās darbības sākšanu, nebūtu jāpiemēro mainīgā atalgojuma prasības, ja tas ir atbilstīgi valsts tiesību aktiem. Šādi maksājumi nebūtu jāveic, lai aizstātu atlaišanas pabalstus saskaņā ar 167. punktu.

176. Papildu maksājumi saistībā ar līguma termiņa paredzēto izbeigšanos vai darbinieka iecelšanu vadības struktūras locekļa amatā, piemēram, piešķirtie diskrecionārie pensiju pabalsti, nebūtu jāuzskata par atlaišanas pabalstiem. Ja šādi komponenti ir mainīgais atalgojums un tos izmaksā identificētiem darbiniekiem, uz tiem attiecas visas īpašās mainīgā atalgojuma prasības un šo pamatnostādņu noteikumi.

## 10 Aizliegumi

### 10.1 Personīgā riska ierobežošana

177. Ja attiecīgā atalgojuma politika ir samērojama ar riskiem, tai vajadzētu būt pietiekami efektīvai, praksē tas nozīmē, ka tai jāspēj radīt lejuvērsto korekciju attiecībā uz darbiniekam piešķirto mainīgā atalgojuma summu, kā arī atliktās summas un izmaksāto summu atgūšanas mehānismu piemērošanu.

178. Iestādēm, ciktāl tas ir iespējams, ir jānodrošina, lai identificētie darbinieki nevar nodot mainīgā atalgojuma lejuvērstos riskus citai pusei ar riska ierobežošanas vai noteikta veida apdrošināšanas palīdzību, piemēram, īstenojot politiku par darbībām ar finanšu instrumentiem un informācijas atspoguļošanas prasībām.

179. Identificētajiem darbiniekiem vajadzētu būt ierobežotam atalgojuma lejuvērstās korekcijas riskam, ja identificētie darbinieki noslēdz līgumu ar trešo personu vai iestādi un tiek ievērots kāds no šiem nosacījumiem:

- a. saskaņā ar līgumu trešai personai vai iestādei ir jāveic tieši vai netieši maksājumi identificētajam darbiniekam, uz kuru attiecas vai kuru skar tādas summas, par kurām darbiniekam ir samazināts mainīgais atalgojums;
- b. identificētais darbinieks iegādājas vai tur atvasinātos instrumentus, kuri ir paredzēti, lai nodrošinātu zaudējumus, kas saistīti ar finanšu instrumentiem, kuri ir saņemti kā mainīgā atalgojuma daļa.

180. Identificētos darbiniekus būtu jāuzskata par tādiem, kas apdrošinājuši lejupvērstās korekcijas risku, ja darbinieki noslēdz apdrošināšanas līgumu ar nosacījumu nodrošināt viņiem atlīdzību atalgojuma lejupvērstās korekcijas gadījumā. Parasti tas neliedz noslēgt apdrošināšanas līgumu, lai segtu tādus personīgos maksājumus kā veselības aprūpe un hipotēkas maksājumus.

181. Prasība neizmantojot personīgā riska ierobežošanas stratēģijas vai apdrošināšanu, lai mazinātu atalgojuma nosacījumos paredzētās riska korekcijas ietekmes iespējamību, būtu jāpiemēro mainīgajam atalgojumam, kura izmaksa tiek atlikta vai saglabāta.

182. Iestādēm būtu jāuztur efektīvi mehānismi, lai nodrošinātu to, ka identificētie darbinieki ievēro šīs iedaļas prasības. Būtu jānodrošina vismaz identificētā darbinieka deklarācija par to, ka viņš vai viņa atturēsies no personīgā riska ierobežošanas stratēģiju vai apdrošināšanas līgumu slēgšanas, lai mazinātu riska izlīdzināšanas ietekmi. Iestādes personālvadības vai iekšējās kontroles funkcijām ir jāveic vismaz izlases veida deklarācijas atbilstības pārbaudes attiecībā uz iekšējo kontu turēšanu. Izlases veida pārbaudēs ir vismaz jāietver iekšējo vērtspapīru turētājbankas kontu pārbaude attiecībā uz identificētajiem darbiniekiem. Turklāt uz iestādi ir obligāti jānosūta paziņojums par jebkuru ārpus iestādes turēto kontu.

## 10.2 Apiešana

183. Iestādēm būtu jānodrošina, ka mainīgais atalgojums netiek samaksāts ar tādiem līdzekļiem vai metodēm, kuru mērķis ir vai kā rezultātā identificētie darbinieki neatbilst atalgojuma prasībām vai, ja šādas prasības tiek piemērotas visiem darbiniekiem, atalgojuma prasībām attiecībā uz visiem darbiniekiem. Tas ietver mehānismus starp iestādi un trešām personām, kuros darbiniekam rodas finansiālas vai personīgas intereses.

184. "Apiešana" ir neatbilstība atalgojuma prasībām un notiek tad, ja iestāde faktiski neievēro prasību mērķi un nolūku, skatot kopā, bet formāli iestāde atbilst atsevišķu atalgojuma prasību formulējumam.

185. Apiešana notiek šādos apstākļos, tostarp:

- a. ja mainīgais atalgojums tiek uzskatīts par fiksēto atalgojumu saskaņā ar šo pamatnostādņu formulējumu, bet ne to mērķiem;
- b. ja tiek piešķirts vai piešķirtas neatsaucamas tiesības uz mainīgo atalgojumu, kas nav garantētais mainīgais atalgojums, lai gan faktiski:

- i. darbiniekam, struktūrvienībai vai iestādei nav nomērīti nekādi pozitīvi darbības rezultāti saskaņā ar šo pamatnostādņu IV sadaļu;
  - ii. nav spēkā esošas riska korekcijas (t.i. *ex ante* vai *ex post* riska korekcija); vai
  - iii. mainīgais atalgojums nav ilgtspējīgs atbilstoši iestādes finanšu situācijai;
- c. ja darbinieks saņem maksājumus no iestādes vai vienības konsolidācijas ietvaros, kas neatbilst atalgojuma definīcijai, bet ir samaksas līdzekļi vai metodes, kas veicina riska uzņemšanos vai sniedz nesamērīgu atdevi no ieguldījumiem ar firmas instrumentiem, kas ievērojami atšķiras no citu investoru nosacījumiem, kuri ieguldītu šajos līdzekļos;
- d. ja darbinieks saņem maksājumus no iestādes vai vienības konsolidācijas ietvaros, kas neatbilst atalgojuma definīcijai, bet ir līdzekļi vai metodes, ar kuriem tiek apietas atalgojuma prasības (piemēram, neatsaucams aizdevums);
- e. ja atlīdzības fiksētās daļas tiek piešķirtas kā fiksēts instrumentu skaits un nevis fiksēta summa;
- f. ja darbiniekam atalgojums tiek piešķirts instrumentos vai tie var nopirkt instrumentus, kuriem cena nav noteikta tirgus vērtības vai patiesās vērtības līmenī sarakstā neiekļauto instrumentu gadījumā un mainīgajā atalgojumā vērā netiek ņemta saņemtā papildu vērtība;
- g. ja atalgojuma fiksētās daļas korekcijas bieži vien tiek sarunātas un korekcijas faktiski tiek veiktas, lai pielīdzinātu atalgojumu darbinieka darbības rezultātiem;
- h. ja tiek piešķirti pārmērīgas summas pabalsti, kas konkrētajos apstākļos nav pamatoti;
- i. ja atalgojums tiek apzīmēts kā samaksa par priekšlaicīgu pensionēšanos un netiek ņemta vērā kā mainīgais atalgojums, ja faktiski maksājumam ir atļaušanas pabalsta raksturs, jo tas ir veikts priekšlaicīgas līguma izbeigšanas saistībā, vai darbinieks faktiski nedodas pensijā pēc tam, kad šāda samaksa ir veikta, vai maksājumi netiek piešķirti katru mēnesi;
- j. jebkādi pasākumi, kas radītu situāciju, kad atalgojuma politika faktiski vairs nebūtu dzimumneitrāla.

186. Iestādēm ir jānodrošina, ka rezultātu mērīšanas metodē ietilpst attiecīgie kontroles pasākumi, kas garantē neiespējamību veikt manipulācijas ar piešķiršanas kritērijiem. Ja šāda kontrole nav spēkā, tad mainīgais atalgojums nav pienācīgi saistīts ar darbības rezultātiem un atalgojuma politika nav atbilstoši īstenota, un jebkura mainīgā atalgojuma samaksa var radīt regulatīvo prasību pārkāpumu. Iespējamās manipulācijas ietver, piemēram, labvēlīgus lēmumus divpusēju darbības rezultātu mērīšanas procesā, piemēram, ja lēmumu pieņemšanas procesā nepastāv objektīvi standarti attiecībā uz darbinieku mērķu sasniegšanu.

187. Iestādēm nav jānodrošina atlīdzība par jebkuru mainīgā atalgojuma samazinājumu vai restrukturizāciju, piemēram, kas izdarīts atvēršanās un noregulējuma pasākumu vai citas ārkārtas vadības iejaukšanās kontekstā, turpmākajos gados vai ar citiem maksājumiem, līdzekļiem vai metodēm.
188. Iestādēm nebūtu jāveido grupas struktūras vai ārzonas vienības vai jāslēdz līgumi ar personām, kas rīkojas iestādes vārdā, lai manipulētu ar identifikācijas procesa iznākumu (piemēram, tāpēc, ka viena dalībvalsts piemēro atkāpi saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 6. punktu) un lai apietu atalgojuma prasību un šo pamatnostādņu noteikumu piemērošanu attiecībā uz darbiniekiem, kuriem šīs prasības un noteikumi citādi būtu jāpiemēro.
189. Ja iestādes regulāri izmanto un atjauno īstermiņa (piemēram, viens gads) līgumus, tad kompetentajām iestādēm būtu jāizvērtē, vai šādi līgumi neveido Direktīvas 2013/36/ES atalgojuma prasību apiešanas līdzekli vai metodi, piemēram, it kā tās faktiski radītu mainīgo atalgojumu, un jāveic nepieciešamie pasākumi, lai nodrošinātu, ka iestādes ievēro Direktīvas 2013/36/ES 92. un 94. pantā minētās prasības.
190. Ja atalgojums ir fiksētais atalgojums saskaņā ar 7. iedaļas pamatnostādņēm, bet ir izmaksātas ar instrumentu starpniecību, tad iestādēm un kompetentajām iestādēm būtu jāapsver, vai izmantotie instrumenti nepārvērš atalgojuma fiksēto daļu par atalgojuma mainīgo daļu, jo ir radīta saistība ar iestādes darbības rezultātiem. Iestādēm nevajadzētu izmantot finanšu instrumentus kā daļu no fiksētā atalgojuma, lai apietu mainīgā atalgojuma prasības, un izmantotie instrumenti nedrīkst veicināt pārmērīga riska uzņemšanos.

### III sadaļa. Specifisku funkciju atalgojums

#### 11. Vadības struktūras vadības un uzraudzības funkcijas locekļu atalgojums

191. Vadības struktūras locekļu kā vadības funkcijas veicējiem (turpmāk tekstā “vadības funkcija”) atalgojumam jāsaņemas ar to pilnvarām, uzdevumiem, pieredzi un pienākumiem.
192. Lai pienācīgi risinātu interešu konfliktus un neņemot vērā 193. un 194. punktu, uzraudzības funkcijas locekļiem būtu jāsaņemas tikai fiksētais atalgojums. Ir jāizslēdz uz stimuliem balstīti mehānismi, pamatojoties uz iestādes rezultātiem. Par fiksēto atalgojumu tiek uzskatīta izmaksu atlīdzināšana un fiksētas summas samaksa uzraudzības funkcijas locekļiem par darba stundu vai dienu, pat ja iepriekš nav noteikts laiks, par kuru jāatlīdzina.
193. Ja uzraudzības funkcijai izņēmuma gadījumos tiek piešķirts mainīgais atalgojums, tad mainīgais atalgojums un riska korekcija tiek stingri pielāgoti piešķirtajiem pārraudzības, uzraudzības un kontroles uzdevumiem, atspoguļojot indivīda pilnvaras un atbildības jomas, kā arī ar to funkcijām saistīto mērķu sasniegšanu.

194. Ja mainīgais atalgojums tiek piešķirts ar instrumentu starpniecību, tad būtu jāveic attiecīgie pasākumi, lai saglabātu šo vadības struktūras locekļu lēmumu neatkarību, tostarp nosakot saglabāšanas periodus līdz pilnvaru beigām.

## 12 Darbinieku, kas veic kontroli, atalgojums

195. Iekšējām kontroles funkcijām vajadzētu būt neatkarīgām un ar pietiekamiem resursiem, zināšanām un pieredzi, lai pildītu savus uzdevumus attiecībā uz iestādes atalgojuma politiku. Neatkarīgās kontroles funkcijām būtu aktīvi un regulāri jāsadarbojas vienai ar otru un citām attiecīgajām funkcijām un komitejām saistībā ar atalgojuma politiku un riskiem, kas var izrietēt no atalgojuma politikas.

196. Neatkarīgās kontroles funkciju darbinieku atalgojuma līmenim būtu jāļauj iestādei šajos amatos nodarbināt kvalificētus un pieredzējušus darbiniekus. Neatkarīgo kontroles funkciju atalgojumam, galvenokārt, vajadzētu būt fiksētam, lai atspoguļotu to pienākumu būtību.

197. Kontroles funkciju mainīgā atalgojuma noteikšanai izmantotajām metodēm, t. i., riska pārvaldība, atbilstība un iekšējā revīzijas funkcija, nevajadzētu apdraudēt darbinieku objektivitāti un neatkarību.

## IV sadaļa. Atalgojuma politika, mainīgā atalgojuma piešķiršana un izmaksa identificētajiem darbiniekiem

### 13. Atalgojuma politika identificētajiem darbiniekiem

198. Iestādēm ir jānodrošina, lai identificēto darbinieku atalgojuma politika atbilstu visiem Direktīvas 2013/36/ES 92. un 94. pantā un, vajadzības gadījumā, 93. pantā minētajiem principiem un būtu dzimumneitrāla.

199. Iestādēm būtu jāīsteno speciālas atalgojuma politikas un riska korekcijas mehānismi atšķirīgām identificēto darbinieku kategorijām, kā tas ir nepieciešams, lai nodrošinātu to, ka identificēto darbinieku kategorijas ietekme uz iestādes riska profilu ir pienācīgi saskaņota ar to atalgojumu.

200. Ja iestādes apsver izmaksāt mazāk par 100% no atalgojuma fiksētās daļas skaidrā naudā, tad šim lēmumam vajadzētu būt labi pamatotam un apstiprinātam kā daļa no atalgojuma politikas.

201. Ja iestāde akciju sabiedrības tiesiskajā formā un, jo īpaši, biržas sarakstā iekļauta iestāde piemēro akcionāru prasību atsevišķām identificēto darbinieku kategorijām, lai panāktu labāku darbiniekiem paredzēto stimulu ilgtermiņa saskaņošanu ar iestādes riska profilu, tad summai vajadzētu būt skaidri dokumentētai iestādes politikās. Ja tiek piemērota akcionāru prasība, tad darbiniekiem būtu jātur noteikts akciju skaits vai nominālo akciju skaits tik ilgi, kamēr viņi ir nodarbināti tajā pašā amatā vai amatā ar vienādu vai lielāku darba stāžu.

## 13.1 Pilnīgi elastīga mainīgā atalgojuma politika

202. Iestādēs vajadzētu būt ieviestai pilnīgi elastīgai identificēto darbinieku mainīgā atalgojuma politikai saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta f) apakšpunktu. Piešķirtajam mainīgā atalgojuma summai būtu attiecīgi jāreaģē uz izmaiņām darbinieka, struktūrvienības un iestādes darbības rezultātos. Iestādei būtu jānorāda, kā mainīgais atalgojums reaģē uz izmaiņām darbības rezultātos un darbības rezultātu līmeņiem. Tam jāietver darbības rezultātu līmeņi, ja mainīgais atalgojums samazinās līdz nullei. Neētiskas vai neatbilstošas rīcības rezultātā darbinieka mainīgajam atalgojumam jābūt ievērojami samazinātam.

203. Identificēto darbinieku atalgojuma nemainīgajai daļai būtu jāatspoguļo to profesionālā pieredze un organizatoriskā atbildība, ņemot vērā izglītības līmeni, darba stāža pakāpi, zināšanu un prasmju līmeni, ierobežojumus (piemēram, sociālos, ekonomiskos, kultūras un citus būtiskos faktorus) un darba pieredzi, attiecīgās uzņēmējdarbības un ģeogrāfiskās atrašanās vietas atalgojuma līmeni.

204. Fiksētā atalgojuma summai vajadzētu būt pietiekami augstai, lai nodrošinātu to, ka atalgojuma mainīgo daļu būtu iespējams samazināt līdz nullei. Darbiniekiem nevajadzētu būt atkarīgiem no atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanas, jo, pretējā gadījumā, tas var veicināt uz īstermiņu orientētu pārmērīgu vēlmi uzņemt risku, tostarp maldinošu produktu pārdošanu, kad bez šādas īstermiņa riska uzņemšanās iestādes vai darbinieku darbības rezultāti neļautu piešķirt atalgojuma mainīgo daļu.

205. Fiksētā atalgojuma izmaksai instrumentos, ja tādi ir, nevajadzētu pasliktināt iestādes spēju piemērot pilnīgi elastīgu mainīgā atalgojuma politiku.

## 13.2 Attiecība starp fiksēto un mainīgo atalgojumu

206. Iestādei iepriekš savā atalgojuma politikā būtu jānosaka atbilstošais līmenis maksimālajai attiecībai starp identificēto darbinieku kopējā atalgojuma mainīgo daļu un fiksētajiem komponentiem saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunktā un valsts tiesību aktos minētajiem ierobežojumiem un kārtību, ņemot vērā uzņēmējdarbību, riskus un dažādu darbinieku kategoriju ietekmi uz riska profilu. Iestādes var noteikt atšķirīgas attiecības dažādām jurisdikcijām, dažādām struktūrvienībām, korporatīvajām un iekšējās kontroles funkcijām un dažādām identificēto darbinieku kategorijām. Noteiktā attiecība ir attiecība starp atalgojuma mainīgo komponentu, ko var piešķirt kā maksimumu par turpmāko darbības rezultātu periodu, un turpmākā darbības rezultātu perioda atalgojuma fiksēto komponentu.

207. Maksimālo attiecību var aprēķināt kā visu mainīgā atalgojuma komponentu summu, ko var maksimāli piešķirt konkrētajā izpildes gadā, tostarp summu, kas ņemama vērā attiecībā uz saglabāšanas piemaksu, izdalot ar visiem atalgojuma fiksētajiem komponentiem, kas piešķirami saistībā ar to pašu darba rezultātu gadu. Jebkurā gadījumā visām atalgojuma daļām vajadzētu būt pareizi iedalītām attiecībā uz mainīgo vai fiksēto atalgojuma saskaņā ar šīm

pamatnostādnēm. Iestādes var neiekļaut kādas no fiksētā atalgojuma daļām, ja tās nav būtiskas, piemēram, ja ir piešķirti proporcionāli nemonetāri labumi.

208. Iznēmuma un pienācīgi pamatotos gadījumos atalgojuma politika var paredzēt atšķirīgu attiecību atsevišķiem identificētajiem darbiniekiem, kuri pieder pie noteiktas darbinieku kategorijas, salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem, kas iekļauti tajā pašā darbinieku kategorijā.

209. Vadības struktūrai kā uzraudzības funkcijas veicējai vai, vajadzības gadījumā, akcionāru sapulcei būtu jāapstiprina noteiktās attiecības starp mainīgā un fiksētā atalgojuma komponentiem darbinieku kategorijām vai atsevišķiem darbiniekiem. Attiecība starp mainīgajiem un fiksētajiem atalgojuma komponenti būtu jānosaka neatkarīgi no jebkādam iespējamām turpmākām *ex post* riska korekcijām vai instrumentu cenu svārstībām.

210. Spēkā esošā attiecība būtu jāaprēķina kā visu to mainīgā atalgojuma komponentu summa, kas piešķirti par iepriekšējo izpildes gadu, kā noteikts šajās pamatnostādnēs, tostarp summas, kas piešķirtas par daudzgadu uzkrāšanas periodiem, izdalot ar atalgojuma fiksēto komponentu, kas piešķirti par to pašu darbības rezultātu gadu, summu. Attiecībā uz daudzgadu uzkrāšanas periodiem, kas katru gadu periodiski neatkarīgas, iestādes var pārmaiņus ņemt vērā katra darbības rezultātu perioda gadā maksimālo mainīgā atalgojuma summu, ko var piešķirt darbības rezultātu perioda beigās, izdalot ar darbības rezultātu perioda gadu skaitu.

211. Spēkā esošajai attiecībai starp piešķirto mainīgo atalgojumu un fiksēto atalgojumu būtu jāpalielinās ar sasniegtajiem darbības rezultātiem un jāietver piešķiršanas līmeņi, kas tiktu sasniegti tikai par tādiem rezultātiem, kas "pārsniedz mērķi" vai ir "ārkārtas". Spēkā esošā attiecībai nevajadzētu pārsniegt maksimālo saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunktu, valsts tiesību aktiem un iestādes atalgojuma politiku noteikto maksimālo attiecību.

212. Aprēķinot maksimālo vai spēkā esošo attiecību, iestādēm būtu jāpiemēro EBI pamatnostādnes par piemērojamo valstu diskonta likmi mainīgajam atalgojumam saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta iii) daļu tikai tad, ja dalībvalstis ir īstenojušas Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta iii) daļu vai ja attiecība ir aprēķināta trešā valstī esošas iestādes, kas ir ES mātes iestādes meitasuzņēmumi, identificētajiem darbiniekiem.

## 14. Riska korekcijas process

213. Riska korekcijas process ietver darbības rezultātu un riska mērīšanas procesu (14.1. iedaļa); piešķiršanas procesu (14.2. iedaļa) un izmaksas procesu (15. iedaļa). Jebkurā riska korekcijas procesa stadijā mainīgais atalgojums būtu jākorrigē attiecībā uz visiem esošajiem un turpmākajiem riskiem. Iestādei būtu jānodrošina, lai vēlmes uzņemt risku veicināšana tiktu līdzsvarota ar riska pārvaldīšanas veicināšanu.

214. Iestādei būtu jānosaka riska laikposms un rezultātu mērīšana ar iestādes uzņēmējdarbības ciklu daudzgadu satvarā. Iestādēm būtu jānosaka atbilstoši ilgus uzkrāšanas periodus un



atalgojuma izmaksas periods, nošķirot atalgojumu, kas jāizmaksā pirms, un atalgojumu, kas jāizmaksā pēc atlikšanas un saglabāšanas periodiem. Uzkrāšanas un izmaksu periodos būtu jāņem vērā uzņēmējdarbība un identificēto darbinieku vai, izņēmuma gadījumos, atsevišķa identificētā darbinieka kategorijas pozīcija.

215. Riska saskaņošanas procesa ietvaros visās stadijās būtu jāizmanto atbilstoša kvantitatīvo un kvalitatīvo kritēriju kombinācija absolūto un relatīvo kritēriju formā, lai nodrošinātu to, ka atspoguļoti tiek visi riski, rezultāti un nepieciešamās riska korekcijas. Iestādei, pamatojoties uz savu stratēģiju, tostarp tās riska profilu un vēlmi uzņemt risku, būtu jānosaka absolūtie izpildes pasākumi. Būtu jānosaka relatīvie izpildes pasākumi, lai salīdzinātu darbības rezultātus ar "iekšējiem" (piemēram, organizācijas ietvaros) vai "ārējiem" (piemēram līdzīgas iestādes) kolēģiem. Kvantitatīviem un kvalitatīviem kritērijiem un piemērotajiem procesiem vajadzētu būt pārredzamiem un cik vien iespējams iepriekš noteiktiem. Gan kvantitatīvie, gan kvalitatīvie kritēriji var daļēji balstīties uz novērtējumu.

216. Ja ir izmantotas novērtējuma pieejas, tad iestādēm būtu jānodrošina pietiekams pārredzamības un objektivitātes līmenis, ja novērtējums tiek veikts:

- a. nosakot skaidru rakstisku politikas nostādni, kurā noteikti parametri un būtiskākie apsvērumi, uz kuriem novērtējums tiks balstīts,
- b. nodrošinot skaidru un pilnīgu galīgā lēmuma par risku un darbības rezultātu mērīšanu vai piemēroto riska koriģēšanu dokumentēšanu,
- c. iesaistot attiecīgās kontroles funkcijas;
- d. veidojot novērtējumu, ņemot vērā darbinieku personīgos stimulus un jebkādas interešu konfliktus;
- e. ieviešot attiecīgas pārbaudes un bilances, tostarp, piemēram, komitejas ietvaros ieviešot tādas korekcijas, kas ietver struktūrvienību, korporatīvo un kontroles funkciju darbiniekus u.c.;
- f. apstiprinot kontroles funkcijas vai attiecīgi augstākā hierarhiskā līmeņa funkcijas, piemēram, vadības struktūras kā uzraudzības veicējas vai uzraudzības funkcijas kā atalgojuma komitejas veicējas, veikto novērtējumu.

217. Iestādēm būtu jānodrošina, lai riska saskaņošanas process būtu pārredzams identificētajiem darbiniekiem, tostarp visi elementi, kuru pamatā ir spriedums, nevis objektīvi fakti vai dati.

218. Iestādēm ir jāsniedz sīkāka informācija atalgojuma komitejai vai uzraudzības funkcijai, ja galīgais iznākums pēc novērtējuma pasākumu piemērošanas būtiski atšķiras no sākotnējā iznākuma, izmantojot iepriekš noteiktos pasākumus.

## 14.1 Darbības rezultātu un riska mērīšanas process

219. Identificēto darbinieku mainīgais atalgojums būtu jāsaprot ar visiem iestādes, struktūrvienības un konkrētas personas riskiem un darbības rezultātiem. Katra darbības rezultātu kritēriju līmeņa relatīvā nozīme būtu iepriekš jānosaka atalgojuma politikā, un tai vajadzētu būt atbilstoši līdzsvarotai, lai tiktu ņemti vērā katra līmeņa mērķi, konkrētā darbinieka amats vai atbildības jomas, struktūrvienība, kurā viņš vai viņa strādā, un esošie un turpmākie riski.

### 14.1.1 Riska novērtējumi

220. Iestādēm būtu jānosaka iestādes, struktūrvienību un darbinieku mērķi. Šiem mērķiem būtu jāizriet no iestādes uzņēmējdarbības un riska stratēģijas, korporatīvajām vērtībām, vēlmes uzņemt risku un ilgtermiņa interesēm un jāņem vērā arī iestādes kapitāla izmaksas un likviditāte. Iestādēm būtu jānovērtē iestādes struktūrvienību un identificēto darbinieku sasniegumi uzkrāšanas periodā attiecībā pret to mērķiem.

221. Iestādēm būtu jāņem vērā visi esošie un turpmākie bilances vai ārpusbilances riski, atsevišķi norādot riskus, kas attiecas uz iestādi, struktūrvienībām un konkrētām personām. Lai gan iestādes parasti uzņemas visus riska veidus iestādes mēroga līmenī, atsevišķi identificētu darbinieku vai struktūrvienību līmenī būtiski var būt tikai daži riska veidi.

222. Iestādēm būtu jāizmanto arī atalgojuma riska korekcijas pasākumi, ja ir grūtības precīzi kvantitatīvi noteikt tādu riska darījumus, kā reputācijas un operacionālais risks. Šādos gadījumos riska novērtējumam būtu jābalstās uz piemērotām aizstājējvērtībām, tostarp riska rādītājiem, kapitāla prasībām vai scenārija analīzēm.

223. Lai konservatīvi ņemtu vērā visus būtiskos riskus iestādes un struktūrvienību līmeņos, iestādēm būtu jāizmanto tās pašas riska mērīšanas metodes, kas izmantotas iekšējā riska mērīšanai, piemēram, iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas (IKPN) un iestādes individuālās likviditātes atbilstības novērtējuma ietvaros. Iestādēm būtu jāņem vērā plānotie un neplānotie zaudējumi un saspringtie apstākļi. Piemēram, ja iestāde izmanto uzlaboto rādītāju pieeju (AMA), lai aprēķinātu tās operacionālās kapitāla prasības, šī metode jau ietvers ļoti nozīmīgu zaudējumu un scenārija analīzi. Līdzīgā veidā iestāžu kredītriska un tirgus riska vai ekonomiskā kapitāla modeļi ietvers arī saspringtus apstākļus.

224. Iestādēm būtu jāspēj pierādīt kompetentajai iestādei tas, kā riska aprēķini iedalās pēc struktūrvienībām un dažādiem risku veidiem. Iestādei būtu proporcionāli jāatspoguļo IKPN ietvaros izmantoto metožu un modeļu pakāpe un kvalitāte atalgojuma politikā. Sarežģītākām IKPN metodēm vajadzētu būt sarežģītākai mainīgā atalgojuma politikai, tostarp riska jutīgākām korekcijas metodēm.

## 14.1.2 Risku jutīgi darbības rezultātu kritēriji

225. Iestādēm būtu jānosaka un jādokumentē gan kvantitātes, gan kvalitātes, tostarp finanšu un nefinanšu, rezultātu kritēriji attiecībā uz indivīdiem, struktūrvienībām un iestādi. Rezultātu kritērijiem nebūtu jāveicina pārmērīga riska uzņemšanās vai maldinoša produktu pārdošana.
226. Iestādēm būtu jāizmanto atbilstošs līdzsvars starp kvantitātes un kvalitātes, kā arī absolūtajiem un relatīvajiem kritērijiem.
227. Riska un rezultātu mērīšanai izmantotajiem kritērijiem vajadzētu būt pēc iespējas ciešāk saistītiem ar identificētā darbinieka un darbinieku kategorijas, uz kuru attiecas rezultātu mērījums, pieņemtajiem lēmumiem un jānodrošina, lai piešķiršanas process atbilstoši ietekmē darbinieku rīcību.
228. Rezultātu kritērijos būtu jāietver sasniedzami mērķi un pasākumi, kurus identificētais darbinieks var kādā veidā tieši ietekmēt. Piemēram, individuālā līmeņa mainīgie rādītāji aizdevēja amatpersonai varētu būt šīs personas radītie vai uzraudzīto aizdevumu rezultāti, savukārt struktūrvienības vadītājam tas varētu būt šīs vienības vadības komandas rezultāti. Novērtējot darbības rezultātus, būtu jāņem vērā faktiski sasniegtie rezultāti un iznākumi.
229. Kvantitatīviem kritērijiem būtu jāietver periods, kurš ir pietiekami ilgs, lai pareizi iekļautu identificēto darbinieku, struktūrvienību un iestādes uzņemto risku un tam jābūt riskam pielāgotam un jāietver ekonomiskās efektivitātes pasākumi. Darbības rezultātu kritēriju piemēri ir riskam atbilstoša peļņa no kapitāla (*RAROC*), peļņa no riskam atbilstoša kapitāla (*RORAC*), ekonomiskā peļņa, iekšējais ekonomiskais riska kapitāls, neto ekonomiskais ieguldījums, riskam atbilstošā finansējuma izmaksas, riska skaitļi, kas izriet no iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas procesa vai finanšu skaitļi, kas attiecas uz funkciju budžetu (piemēram, korporatīvā funkcija, tostarp juridiskā un cilvēkresursi) vai uz to operacionālā riska profilu vai tīras uzskaites korekcijas.
230. Darbības efektivitātes rādītāji (piemēram, peļņa, ieņēmumi, produktivitāte, izmaksas un apjoma rādītāji) vai daži tirgus kritēriji (piemēram, akciju cena un kopējā akcionāru peļņa) neietver skaidru riska korekciju un tie lielā mērā ir īstermiņa, tādējādi nav pietiekami, lai ietvertu visus identificēto darbinieku darbību riskus. Šādiem izpildījuma kritērijiem ir nepieciešamas papildu riska korekcijas.
231. Kvalitatīviem kritērijiem (piemēram, rezultātu sasniegšana, atbilstība stratēģijai, ņemot vērā vēlmi uzņemt risku un atbilstības ierakstus) vajadzētu būt atbilstīgiem iestādes, struktūrvienības vai individuālā līmenī. Kvalitatīvo kritēriju piemēri ir stratēģisko mērķu sasniegšana, klientu apmierinātība, riska pārvaldības politikas ievērošana, atbilstība iekšējiem un ārējiem noteikumiem, vadošā loma, grupas darbs, radošums, motivācija un sadarbība ar citām uzņēmuma struktūrvienībām, iekšējo kontroli un korporatīvajām funkcijām.

### 14.1.3 Speciālie kontroles funkciju kritēriji

232. Ja kontroles funkcijas darbinieki saņem mainīgo atalgojumu, tam vajadzētu būt novērtētam un atalgojuma mainīgajai daļai ir jābūt noteiktai atsevišķi no struktūrvienībām, ko tie kontrolē, tostarp darbības rezultātus, kas ir atkarīgi no uzņēmējdarbības jomas lēmumiem (piemēram, jauna produkta apstiprināšana), kur ir iesaistīta kontroles funkcija.

233. Izpildes un risku novērtēšanai izmantotajiem kritērijiem vajadzētu būt, galvenokārt, balstītiem uz iekšējās kontroles funkciju mērķiem. Kontroles funkciju mainīgajam atalgojumam būtu, galvenokārt, jāievēro kontroles mērķi, piemēram pirmā līmeņa koeficients, ienākumus nenesošo aizdevumu koeficients, ienākumus nenesošo aizdevumu atgūšanas rādītājs vai revīzijas secinājumi. To mainīgais atalgojums var būt zināmā mērā balstīts uz iestādes darbības rezultātiem kopumā. Iestādei būtu jāapsver iespēja noteikt ievērojami zemāku attiecību starp atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām attiecībā uz kontroles funkcijām salīdzinājumā ar struktūrvienībām, ko tie kontrolē.

234. Ja riska pārvaldības funkcijas vadītājs (risku direktors) ir arī vadības struktūras loceklis, tad arī risku direktora atalgojumam ir piemērojami 232. un 233. punktā noteiktie principi.

## 14.2 Piešķiršanas process

235. Iestādēm būtu jānosaka prēmiju fonds. Nosakot prēmiju fondu vai individuālās atlīdzības, iestādēm būtu jāņem vērā visus esošos riskus, prognozējamus zaudējumus, aplēstos negaidītos zaudējumus un ar iestādes darbību saistītos saspringtos apstākļus.

236. Mainīgais atalgojums būtu jāpiešķir pēc uzkrāšanas perioda beigām. Uzkrāšanas periodam vajadzētu būt vismaz vienam gadam. Ja tiek izmantoti garāki periodi, tad atšķirīgie uzkrāšanas periodi var pārklāties, piemēram, ja jauns daudzgadu periods sākas katru gadu.

237. Pēc uzkrāšanas perioda iestādei būtu jānosaka atsevišķu identificēto darbinieku atalgojuma mainīgā daļa, pārvēršot darbības rezultātu kritērijus un riska korekcijas reālā atalgojuma piešķiršanā. Šā piešķiršanas procesa laikā iestādei būtu jākorrigē atalgojums saistībā ar iespējamo nelabvēlīgo attīstību nākotnē (“*ex ante* riska korekcija”).

### 14.2.1 Piemaksu portfeļu noteikšana

238. Iestādēm būtu jānosaka viens vai vairāki piemaksu portfeļi par periodu, attiecībā uz kuru tiek piešķirta atalgojuma mainīgā daļa, un jāaprēķina kopējo iestādes mēroga prēmiju fonds kā šo prēmiju fonda summa.

239. Nosakot prēmiju fondus, iestādēm būtu jāņem vērā identificēto darbinieku kategorijām piemērojamā attiecība starp kopējā atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām, kopējai iestādei noteiktie darbības rezultātu un riska kritēriji, kontroles mērķi un iestādes finanšu stāvoklis, tostarp tās kapitāla bāze un likviditāte. Piemaksu portfeļa aprēķināšanai izmantotajiem darbības rezultātu rādītājiem būtu jāietver ilgtermiņa darbības rezultātu rādītāji

un jāņem vērā realizētie finanšu rezultāti. Spēkā vajadzētu būt pareizai grāmatvedības un novērtēšanas metožu izmantošanai, kas nodrošina patiesu un taisnīgu finanšu rezultātu, kapitāla bāzes un likviditātes novērtēšanu.

240. Prēmiju fondam nav jābūt noteiktam konkrētā līmenī, lai atbilstu atalgojuma prasībām.
241. Nosakot kopējo prēmiju fondu, iestādēm vajadzētu būt atbilstošiem procesiem un kontrolēm.
242. Ja iestādes izmanto lejupēju pieeju, tām jānosaka prēmiju fonda summa iestādes līmenī, kura pēc tam tiek pilnīgi vai daļēji sadalīta starp struktūrvienībām un kontroles funkcijām pēc to darbības rezultātu novērtēšanas. Individuālām atlīdzībām pēc tam vajadzētu būt balstītām uz personas darbības rezultātu novērtējumu.
243. Ja iestādes nosaka prēmiju fondu ar augšupēju pieeju, tad procesam būtu jā sākas individuāla darbinieka līmenī. Atkarībā no izpildījuma kritērijiem, pēc kuriem darbinieks tiek novērtēts, prēmiju fonds būtu jāpiešķir darbiniekam; struktūrvienības un iestādes prēmiju fonds ir vienāds ar iespējamo atlīdzību summām, kas piešķirtas attiecīgi pakārtotajiem līmeņiem. Iestādei būtu jānodrošina, lai atbilstoši tiek ņemti vērā iestādes kopējie darbības rezultāti.
244. Sadalot prēmiju fondu struktūrvienības vai individuāla darbinieka līmenī, sadalījumam vajadzētu būt balstītam attiecīgā gadījumā uz iepriekš noteiktu formulu un novērtējuma pieejām. Iestādes var izmantot rādītāju kartes vai citas piemērotas metodes, lai kombinētu dažādas pieejas.
245. Izvēloties pieeju, iestādēm būtu jāņem vērā: formulas ir pārredzamākas un tādējādi dod skaidrus stimulus, ko darbinieks saprot kā visus faktorus, kas nosaka viņa vai viņas mainīgo atalgojumu. Tomēr, formulas nevar ietvert visus mērķus, īpaši kvalitātes mērķus, ko labāk var ietvert novērtējuma pieejās. Novērtējuma pieeja dod vadībai lielāku elastību un var tādējādi mazināt uz risku balstīto stimulu ietekmi uz mainīgo atalgojumu, kas balstīts uz darbības rezultātiem. Līdz ar to tai jāpiemēro attiecīgās kontroles un tam jānotiek labi dokumentētā un pārredzamā procesā.
246. Tādiem faktoriem kā budžeta ierobežojumi, darbinieku saglabāšana un darbā pieņemšanas apsvērumi, subsidēšana starp struktūrvienībām u. c. nevajadzētu ietekmēt piemaksu portfeļa sadali, jo tie var mazināt attiecību starp darbības rezultātiem, risku un atalgojumu.
247. Iestādēm būtu jāuztur reģistri par to, kā tika noteikts prēmiju fonds un darbinieku atalgojums, tostarp, kā tika kombinētas aplēses, pamatojoties uz dažādām pieejām.

### 14.2.2 *Ex ante* riska korigēšana piešķiršanas procesā

248. Iestādēm būtu jānosaka piešķiramais prēmiju fonds un mainīgais atalgojums, balstoties uz darbības rezultātu un uzņemto risku novērtējumu. Pirms piešķiršanas veiktai risku korekcijai (“*ex ante* risku korekcija”) vajadzētu būt balstītai uz riska rādītājiem un jānodrošina, lai piešķirtais

mainīgais atalgojums būtu pilnībā saskaņots ar uzņemtajiem riskiem. *Ex ante* riska korekcijai izmantotajiem kritērijiem jābūt pietiekami granulētiem, lai atspoguļotu visus attiecīgos riskus.

249. Atkarībā no riska korekcijas kritēriju pieejamības, iestādēm ir jānosaka, kādā līmenī tās piemēro *ex ante* riska korekcijas piemaksu portfeļa aprēķināšanai. Tam ir jābūt struktūrvienības līmenī vai tās organizatorisko apakšstruktūru līmenī, piemēram, tirdzniecības dienests vai atsevišķs darbinieks.

250. Riska korekcija tiek panākta, izmantojot riska korigētos darbības rezultātu kritērijus, tostarp darbības rezultātu kritērijus, kas ir korigēti attiecībā uz risku, kas balstīts uz atsevišķiem riska rādītājiem. Ir jāizmanto kvantitatīvie un kvalitatīvie kritēriji.

251. Iestāžu veiktām *ex ante* riska korekcijām, ja tās balstītas uz kvantitatīviem kritērijiem, būtu lielā mērā jābalstās uz iestāžu ietvaros esošajiem pasākumiem, kas izmantoti citam riska pārvaldības nolūkam. Ja korekcijas šajos pasākumos tiek veiktas riska pārvaldības procesu ietvaros, tad iestādēm būtu jāveic arī konsekventas izmaiņas atalgojuma sistēmā. Kvantitatīvie kritēriji ietver šādus elementus:

- a. ekonomiskais kapitāls, ekonomiskā peļņa, peļņa no riska svērtiem aktīviem un peļņa no piešķirtā kapitāla;
- b. kapitāla izmaksas un daudzums, kas nepieciešams tā darbību riskiem, ņemot vērā to, ka kapitāla izmaksu sadalei ir jāatspoguļo iestādes riska profils un visam iestādes kapitālam ir jābūt pilnībā piešķirtam un ieskaitītam;
- c. uzņēmējdarbības gaitā uzņemtā likviditātes riska izmaksas un kvantitāte;
- d. netiešās likviditātes izmaksas (t.i., likviditātes izmaksu neatbilstība, nosacītā likviditātes riska izmaksas un citi likviditātes riska darījumi, kas var būt iestādei).

252. Mērot iestādes un tās struktūrvienību rentabilitāti, tā jāmērī, pamatojoties uz neto ieņēmumiem, kur iekļautas visas ar darbību saistītās tiešās un netiešās izmaksas. Iestādēm nav jāizslēdz korporatīvo funkciju izmaksas, piemēram, IT izmaksas, grupas pieskaitāmie izdevumi vai pārtrauktas uzņēmējdarbības.

253. Iestādēm ir jāveic kvalitatīvas *ex ante* riska korekcijas, nosakot prēmiju fondu un identificēto darbinieku atalgojumu, piemēram, izmantojot līdzsvarotas rādītāju kartes, kas skaidri ietver tādu riska un kontroles apsvērumus, kā atbilstības pārkāpumus, riska robežas pārkāpumus un iekšējās kontroles rādītājus (piemēram, balstoties uz iekšējās revīzijas rezultātiem) vai citas līdzīgas metodes.

## 15. Atalgojuma mainīgās daļas izmaksas process

254. Iestādēm būtu jāizmaksā atalgojuma mainīgā daļa daļēji avansā un daļēji ar atlikto maksājumu un atbilstošā līdzsvarā starp kapitālu, ar kapitālu saistītiem un citiem atbilstošiem instrumentiem

un skaidrā naudā saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. pantu. Pirms atliktās daļas izmaksas skaidrā naudā vai neatsaucamu tiesību piešķiršanas uz atliktajiem instrumentiem, būtu jāveic darbības rezultātu pārvērtēšana un, vajadzības gadījumā, *ex post* riska korekcija, lai saskaņotu atalgojuma mainīgo daļu ar papildu riskiem, kas ir identificēti vai materializējušies pēc piešķiršanas. Tas piemērojams arī tad, ja izmantoti ir daudzgadu uzkrāšanas periodi.

## 15.1 Neatliktais un atliktais atalgojums

255. Iestādēm būtu jāievieš atlikšanas grafiks, kas attiecīgi saskaņo darbinieka atalgojumu ar iestādes darbībām, uzņēmējdarbības ciklu un riska profilu, kā arī identificēto darbinieku darbībām tā, lai pietiekama mainīgā atalgojuma daļa var tikt laika gaitā pielāgota riska rezultātiem pēc riska korekcijām.

256. Atlikšanas grafiku nosaka dažādas sastāvdaļas:

- a. mainīgā atalgojuma atliktā daļa (15.2. iedaļa);
- b. atlikšanas perioda ilgums (15.2. iedaļa);
- c. ātrums, kādā atliktajam atalgojumam piešķir neatsaucamas tiesības, tostarp laika sprādis no uzkrāšanas perioda beigām līdz neatsaucamu tiesību piešķiršanai pirmajai atliktajai summai (15.3. iedaļa).

257. Iestādēm atlikšanas grafikā būtu jāņem vērā veids, kādā mainīgā atalgojuma atliktā daļa ir piešķirta, un, vajadzības gadījumā, būtu jānošķir savi atlikšanas grafiki, mainot šos komponentus attiecībā uz dažādām identificēto darbinieku kategorijām. Šo komponentu kombinācijai būtu jārada efektīvs atlikšanas grafiks, kurā ir norādīti skaidri stimuli ilgtermiņā orientētai vēlmei uzņemt risku ar pārredzamām riska korekcijas procedūrām.

## 15.2 Atlikšanas periods un atalgojuma atliktā daļa

258. Atlikšanas periods sākas pēc atlīdzības piešķiršanas (piemēram, brīdī, kad ir izmaksāta atalgojuma mainīgā avansa maksājuma daļa). Atlikšana var tikt piemērota abiem mainīgā atalgojuma veidiem — skaidrai naudai un instrumentiem.

259. Nosakot reālo atlikšanas periodu un atliktā daļu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta m) apakšpunktā un 94. panta 3. punktā minētajām minimālajām prasībām, iestādēm būtu jāņem vērā:

- a. identificēto darbinieku atbildības jomas un pilnvaras un viņu veiktie uzdevumi;
- b. uzņēmējdarbības cikls un iestādes darbību būtība;
- c. gaidāmās ekonomiskās darbības un iestādes, un struktūrvienības veiktspējas un risku svārstības, kā arī identificēto darbinieku ietekme uz šīm svārstībām;

- d. apstiprinātā attiecība starp kopējā atalgojuma mainīgajām un fiksētajām komponentēm un absolūtā mainītā atalgojuma summa.

260. Iestādēm būtu jānosaka, kādām identificēto darbinieku kategorijām ir jāpiemēro atlikšanas periodi, kas pārsniedz prasīto minimālo vismaz trīs līdz piecu gadu periodu, lai nodrošinātu to, ka atalgojuma mainīgā daļa tiek ilgtermiņā saskaņota ar riska profilu. Ja tiek izmantoti garāki daudzgadu uzkrāšanas periodi un ja garākais uzkrāšanas periods dod lielāku skaidrību par riskiem, kas ir materializējušies kopš uzkrāšanas perioda sākuma, tad iestādēm būtu jāņem šis fakts vērā, nosakot atlikšanas un saglabāšanas periodus, un tās vajadzības gadījumā var ieviest atlikšanas periodus, kas ir īsāki par atlikšanas periodiem, kas būtu atbilstoši, ja tiktu izmantots viena gada uzkrāšanas periods. Jebkurā gadījumā piemēro minimālo prasību par četrus gadu atlikšanas periodu un piecu gadu atlikšanas periodu nozīmīgu kredītiestāžu vadības struktūras locekļiem un augstākajai vadībai.
261. Attiecībā uz vadības struktūras locekļiem un augstākā līmeņa vadību nozīmīgām kredītiestādēm, uz kurām neattiecas Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punktā paredzētais atbrīvojums, būtu jāatliek ievērojami lielāka daļa nekā 50 % no instrumentos izmaksātā atalgojuma mainīgās daļas izmaksa.
262. Iestādēm būtu jānosaka atbilstoša atalgojuma daļa, kas ir jāatliek identificēto darbinieku kategorijai vai atsevišķam identificētam darbiniekam, minimālās 40 % daļas līmenī. Ja atalgojuma mainīgā daļa ir īpaši liela, šādiem darbiniekiem atalgojuma atliekamajai daļai vajadzētu būt vismaz 60 %.
263. Iestādēm būtu jānosaka, kāds mainīgā atalgojuma līmenis veido īpaši lielu summu, ņemot vērā vidējo iestādē izmaksāto atalgojumu, EBI atalgojuma salīdzinošās vērtēšanas ziņojumu un, vajadzības gadījumā, valsts un citu atalgojuma salīdzinošās vērtēšanas rezultātus un kompetento iestāžu noteiktās robežvērtības. Īstenojot šīs pamatnostādnes, kompetentajām iestādēm būtu jānosaka absolūtā vai relatīvā robežvērtība, ņemot vērā iepriekš minētos kritērijus. Atalgojums, kas ir šīs robežvērtības apmērā vai pārsniedz to, tiek uzskatīts par īpaši lielu summu.
264. Ja iestādes nosaka daļu, kas tiek atlikta ar absolūto summu otrā līmeņa maksājumu (piemēram, daļa starp 0 un 100: 100 % avansa maksājums; daļa starp 100 un 200: 50 % avansa maksājums un pārējā tiek atlikta; un daļa virs 200: 25 % avansa maksājums un pārējā tiek atlikta), iestādēm būtu jāspēj pierādīt kompetentajai iestādei, ka, balstoties uz katra identificētā darbinieka vidējo svērto daļu, iestāde attiecina 40 %–60 % minimālo atlikto robežvērtību un ka šī atlikta daļa ir atbilstoša un pareizi saskaņota ar uzņēmējdarbības būtību, tās risku un konkrētā identificētā darbinieka darbībām.
265. Ja valsts līguma un darba tiesību vispārīgie principi liedz būtiski samazināt atalgojuma mainīgo daļu, ja iestādei pasliktinās vai ir negatīvi finanšu rezultāti, tad iestādēm būtu jāpiemēro atlikšanas shēma un jāizmanto atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanas instrumenti, lai nodrošinātu to, ka cik vien iespējams plašāk tiek piemērotas *ex post* riska korekcijas. Tas var ietvert jebkuru no turpmāk minētajiem pasākumiem:



- a. garāku atlikšanas periodu noteikšana;
- b. izvairīšanās izmantot proporcionālu neatsaucamu tiesību piešķiršanu gadījumos, kad var piemērot atlikto summu (*malus*), bet izmaksāto summu atgūšanas (*clawback*) piemērošanai ir juridiski šķēršļi;
- c. lielākas mainīgā atalgojuma daļas piešķiršana ar instrumentiem, kas ir saskaņoti ar iestādes darbības rezultātiem un uz kuriem attiecas pietiekami ilgi atlikšanas un saglabāšanas periodi.

### 15.3 Neatsaucamu tiesību piešķiršana

266. Pirmo atlikto daļu nevajadzētu piešķirt ātrāk kā 12 mēnešus pēc atlikšanas perioda sākuma. Atlikšanas periods beidzas, kad mainīgajam atalgojumam piešķirtas neatsaucamas tiesības vai ja tiek piemērots noteikums, ka summa tiek samazināta līdz nullei kā atliktā summa.

267. Neatsaucamas tiesības būtu jāpiešķir pilnā apmērā līdz atlikšanas perioda beigām vai jāsadala vairākos maksājumos atlikšanas perioda laikā saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta m) apakšpunktu.

268. Proportionāla piešķiršana nozīmē, piemēram, četru gadu atlikšanas periodu, kad gadu  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  un  $n+4$  beigās, neatsaucamas tiesības tiek piešķirtas vienai ceturtajai daļai no atliktā atalgojuma, ja  $n$  ir brīdis, kad tiek samaksāta avansa maksājuma daļa no piešķirtā mainīgā atalgojuma.

269. Piešķiršana nenotiek biežāk kā reizi gadā, lai nodrošinātu pienācīgu risku novērtējumu pirms *ex post* korekciju piemērošanas.

### 15.4 Mainīgā atalgojuma piešķiršana ar instrumentiem

270. Instrumentiem, kas tiek izmantoti mainīgā atalgojuma piešķiršanai, būtu jāveicina mainīgā atalgojuma saskaņošana ar iestādes darbības rezultātiem un riskiem.

271. Ja ir pieejami instrumenti, kurus iestāde ir emitējusi konsolidācijas ietvaros saskaņā ar Kapitāla prasību direktīvas 94. panta 1. punkta l) apakšpunkta i) un ii) daļu, mainīgajam atalgojumam būtu jā sastāv no dažādu instrumentu veidu atlikuma. Ja šādi instrumenti ir pieejami, tad iestādēm būtu jānosaka prioritātes iekšējai rekapitalizācijai pakļautu instrumentu, saskaņā ar RTS par instrumentiem, un akciju izmantošanai nevis uz vērtību balstītu vienību, kā ar akcijām saistītiem instrumentu izmantošanai.

272. Instrumentu pieejamība saskaņā ar Kapitāla prasību regulas 94. panta 1. punkta l) apakšpunkta i) daļu ir atkarīga no iestādes tiesiskās formas.

- a. Iestādēm, kas ir akciju sabiedrības (gan biržas sarakstā iekļautās, gan nekotētās), ir pieejamas akcijas vai ar akcijām saistīti instrumenti.

- b. Iestādēm, kas nav akciju sabiedrības, ir pieejamas īpašumtiesību daļas, kas ir līdzvērtīgas akcijām vai bezskaidras naudas instrumentiem, kuri ir līdzvērtīgi ar akcijām saistītiem instrumentiem.

273. Ar akcijām saistīti vai citi līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti (piemēram, tiesības uz akciju vērtības palielināšanu, sintētisko akciju veidi) ir tie instrumenti vai līgumsaistības, tostarp uz skaidru naudu balstīti instrumenti, kuru vērtība balstās uz tirgus cenu vai, ja tirgus cena nav pieejama, akciju patieso vērtību vai līdzvērtīgām īpašumtiesībām, un seko tirgus cenai vai patiesai vērtībai. Visiem šādiem instrumentiem ir vienāda ietekme zaudējumu segšanas spējas ziņā kā akcijām vai līdzvērtīgām īpašumtiesību daļām.

274. "Citu instrumentu" pieejamība saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta l) apakšpunkta ii) daļu ir atkarīga no tā, vai iestāde vai iestāde konsolidācijas ietvaros jau ir emitējusi šādus instrumentus un ir pieejamas pietiekamas šādu instrumentu summas. Ja iestādes, galvenokārt, tiek finansētas no vairumtirdzniecības vai lielā mērā balstās uz papildu pirmā līmeņa, otrā līmeņa vai iekšējas rekapitalizācijas parādu, lai atbilstu savām kapitāla prasībām, tad šādiem instrumentiem vajadzētu būt pieejamiem atalgojuma mainīgās daļas nolūkam ar nosacījumu, ka šie "citi instrumenti" atbilst Komisijas Deleģētajai regulai (ES) Nr. 527/2014.

275. Ja nepastāv īpaši faktori vai valsts tiesību akti, kas aizliedz izmantot "citus instrumentus" saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta l) apakšpunkta ii) daļu, vai faktori, kas liedz iestādēm emitēt instrumentus saskaņā ar Komisijas Deleģēto regulu (ES) Nr. 527/2014, tad šādus instrumentus, ja tie ir pieejami, būtu jāizmanto mainīgā atalgojuma piešķiršanai.

276. Ja ir pieejami gan kapitāla, gan ar kapitālu saistīti vai citi Komisijas Deleģētajā regulā (ES) Nr. 527/2014 noteikti atbilstīgi instrumenti, tad ir iespējams samaksāt mainīgo atalgojumu, līdzsvarojot ar dažādiem instrumentiem. Šādā gadījumā iestādēm būtu jānodrošina, lai atalgojuma mainīgā daļa, kas ir samaksāta ar instrumentiem, būtu līdzvērtīga instrumentiem saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta l) apakšpunkta i) un ii) daļu. Iestādēm būtu jāspēj pierādīt, ka tās ir ņēmušas vērā akcionāru, kreditoru, obligāciju turētāju un citu ieinteresēto personu intereses, nosakot līdzsvaru starp dažādiem instrumentiem.

277. Iestādēm būtu jānodrošina, ka tām piešķirtie instrumenti ir pieejami, ja atalgojuma mainīgā daļa piešķirta ar instrumentiem. Iestādes var nolemt neturēt instrumentus atlikšanas perioda laikā, bet šādā gadījumā tām būtu jāņem vērā attiecīgie tirgus riski.

278. Instrumentiem vajadzētu būt noteiktai tirgus cenai vai to patiesai vērtībai šo instrumentu piešķiršanas dienā. Šī cena veido pamatu sākotnējo instrumentu skaita noteikšanai un instrumentu skaita vai to vērtības turpmākām *ex post* korekcijām. Šādi novērtējumi ir jāveic arī pirms piešķiršanas, lai pārlicinātos, ka *ex post* korekcijas ir piemērotas pareizi, un pirms saglabāšanas perioda beigām. Mazas un nesarežģītas iestādes, kas nav iekļautas biržā, var noteikt īpašumtiesību daļu un ar īpašumtiesību daļu saistītu instrumentu vērtību, pamatojoties uz iepriekšējā gada finanšu rezultātiem.

279. Iestādes var piešķirt fiksētu vai nominālu atlikto instrumentu skaitu, pielietojot dažādas tehnikas, tostarp pilnvarotā noliktavas iekārtas (*trustee depot facilities*) un līgumus, ar nosacījumu, ka jebkurā gadījumā piešķirto instrumentu skaits vai nominālais skaits tiek nodrošināts identificētajam darbiniekam piešķiršanas brīdī, ja vien skaits vai nominālais skaits netiek samazināts ar atliktās summas (*malus*) piemērošanu. Iestādēm būtu jāpārliedz, vai piešķirtie instrumenti darbiniekiem ir pieejami izmaksai, vēlākais, brīdī, kad tiek piešķirtas neatsaucamas tiesības.

280. Iestādēm nebūtu jāmaksā nekādi procenti vai dividendes par instrumentiem, kas ir piešķirti identificētajiem darbiniekiem kā mainīgais atalgojums saskaņā ar atlikšanas mehānismiem; tas nozīmē arī to, ka atlikšanas periodā maksājami procenti un dividendes nav jāmaksā darbiniekiem pēc atlikšanas perioda beigām. Šādi maksājumi jāuzskata par saņemtiem un piederošiem šai iestādei.

281. Kompetentajām iestādēm nebūtu jāierobežo iespēja izmantot instrumentus saskaņā ar 94. panta 1. punkta l) apakšpunktu, ciktāl šīs iestādes nevar noteikt pienācīgu līdzsvaru starp instrumentiem saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta l) apakšpunkta i) un ii) daļu.

## 15.5 Instrumentu minimālā daļa un to sadalījums laika gaitā

282. Prasība samaksāt saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta l) apakšpunktu vismaz 50 % no jebkura atalgojuma mainīgās daļas ar instrumentiem būtu jāpiemēro līdzvērtīgi neatliktajai un atliktajai daļai un abām ir jāietver instrumentu bilance saskaņā ar 17.4. iedaļas pamatnostādnēm.

283. Iestādēm būtu jānosaka prioritāte instrumentu izmantošanai nevis mainīgā atalgojuma piešķiršanai skaidrā naudā. Iestādēm būtu jānosaka procentuālais rādītājs, kas ir jāpiešķir instrumentu bilancē, kas sasniedz 50 % vai vairāk, atsevišķi par mainīgā atalgojuma atlikto un neatlikto daļu. Ja iestādes ar instrumentiem piešķir lielāku daļu par 50 % no mainīgā atalgojuma, tad tām būtu jānosaka prioritāte lielākajai instrumentu daļai mainīgā atalgojuma atliktās daļas ietvaros.

284. Mainīgā atalgojuma attiecība, kas ir izmaksāta ar instrumentiem, būtu jāaprēķina kā koeficients starp mainīgā atalgojuma summu, kas piešķirta ar instrumentiem, un mainīgā atalgojuma summu, kas piešķirta skaidrā naudā un ar citiem labumiem. Visām summām piešķiršanas brīdī vajadzētu būt novērtētām, ja vien šajās pamatnostādnēs nav noteikts citādi.

## 15.6 Saglabāšanas politika

285. Mainīgajam atalgojumam, kas izmaksāts instrumentos, piemērotais saglabāšanas periods būtu jānosaka piemēroti ilgs, lai saskaņotu stimulus ar iestādes ilgtermiņa interesēm.

286. Iestādei būtu jāspēj izskaidrot, kā saglabāšanas politika ir saistīta ar citiem riska korigēšanas pasākumiem un kā tās atšķir uzreiz izmaksātos instrumentus no atliktajiem instrumentiem.

287. Nosakot saglabāšanas periodu, iestādēm ir jāņem vērā atliktā un plānotā saglabāšanas perioda kopējais ilgums un identificētā darbinieka kategorijas ietekme uz iestādes riska profilu un darbinieka kategorijai atbilstošais uzņēmējdarbības cikls.

288. Garāks saglabāšanas periods nekā piemērots visiem identificētajiem darbiniekiem kopumā būtu jāņem vērā gadījumos, ja darbības rezultātu pamatā esošie riski var materializēties pēc atliktā un standarta saglabāšanas perioda beigām, vismaz attiecībā uz tiem darbiniekiem, kuriem ir vislielākā ietekme uz iestādes riska profilu.

289. Piešķirtajiem instrumentiem būtu jānosaka saglabāšanas periods vismaz vienu gadu. Garāki periodi būtu jānosaka, jo īpaši tad, ja *ex post* riska korekcijas galvenokārt paļaujas uz izmaiņām to instrumentu vērtībā, kuri jau ir piešķirti. Ja atlikšanas periods ir vismaz pieci gadi, tad saglabāšanas periods atliktajai vismaz sešu mēnešu daļai var tikt piemērots identificētajiem darbiniekiem, kas nav vadības struktūras un augstākās vadības locekļi, kuriem jāpiemēro minimālais saglabāšanas periods viens gads.

## 15.7 Riska korekcija

### 15.7.1 Atliktās summas samazināšana (*malus*) un izmaksāto summu atgūšana (*clawback*)

290. Atliktās summas samazināšanas vai izmaksāto summu atgūšanas mehānismi ir skaidri izteikti *ex post* riska korekcijā, ja iestāde pati koriģē identificētā darbinieka atalgojumu, pamatojoties uz šiem mehānismiem (piemēram, samazinot piešķirto skaidrās naudas atalgojumu vai samazinot piešķirto instrumentu skaitu vai vērtību).

291. Neņemot vērā valsts līguma vai darba tiesību vispārīgos principus, iestādēm būtu jāspēj piemērot atliktās summas samazināšanas vai izmaksāto summu atgūšanas mehānismus līdz 100 % no kopējā mainīgā atalgojuma saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta n) apakšpunktu, neskatoties uz metodi, kas izmantota samaksai, tostarp atlikšanas vai saglabāšanas mehānismiem.

292. *Ex post* riska korekcijām vienmēr vajadzētu būt saistītām ar darba rezultātiem vai risku. Tām būtu jāreaģē uz faktiskajiem risku rezultātiem vai izmaiņām iestāžu pastāvošos riskos, darbības jomās vai darbinieku darbībās. Tām nevajadzētu balstīties uz izmaksāto dividenžu summu vai akciju cenas attīstību.

293. Iestādēm būtu jāanalizē, vai to sākotnējās *ex ante* riska korekcijas bija pietiekamas, piemēram, vai riski nav neievēroti vai nav pietiekami novērtēti, vai ir noteikti jauni riski, vai radušies neparedzēti zaudējumi. Tas, ciktāl ir nepieciešama *ex post* riska korekcija, ir atkarīgs no *ex ante* riska korekcijas precizitātes un tas būtu jānosaka iestādei, pamatojoties uz vēsturiskajiem datiem balstītu finanšu testēšanu.

294. Nosakot kritērijus atliktās summas samazināšanas (*malus*) un izmaksāto summu atgūšanas (*clawback*) piemērošanai saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta n) apakšpunktu, iestādēm būtu jānosaka arī periods, kurā atliktā summa vai izmaksāto summu atgūšana tiks piemērota. Šim periodam būtu jāietver vismaz atlikšanas un saglabāšanas periods. Iestādes var nodalīt atliktās summas un izmaksāto summu atgūšanas piemērošanas kritērijus. Izmaksāto summu atgūšana jo īpaši būtu jāpiemēro krāpšanas vai citas tīšas vai nopietnas nolaidības gadījumā, kas izraisījusi ievērojamus zaudējumus.

295. Iestādēm būtu jāizmanto vismaz sākotnēji izmantotie darbības rezultātu un riska kritēriji, lai nodrošinātu saikni starp sākotnējo darbības rezultātu mērījumiem un uz vēsturiskajiem datiem balstīto finanšu testēšanu. Papildus Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta n) apakšpunkta i) un ii) daļā noteiktajiem kritērijiem, iestādēm būtu jāizmanto speciāli kritēriji, tostarp:

- a. pierādījumi par darbinieka pārkāpumu vai nopietnu kļūdu (piemēram, rīcības kodeksa vai citu iekšējo noteikumu pārkāpumu, jo īpaši attiecībā uz riskiem),
- b. vai iestāde un/vai struktūrvienība pēc tam piedzīvo būtisku kritumu tās finanšu darbības rezultātos (piemēram, īpaši uzņēmējdarbības rādītāji),
- c. vai iestāde un/vai struktūrvienība, kurā strādā attiecīgais darbinieks, cieš no ievērojamas riska pārvaldības kļūmes,
- d. ievērojami iestādes vai struktūrvienības saimnieciskā vai reglamentējošā pašu kapitāla pieaugumi;
- e. jebkādas regulatīvas sankcijas, piemēram, represīvas, administratīvas, disciplināras vai citādas sankcijas, ja identificētā darbinieka rīcība ir radījusi pamatu šādām sankcijām.

296. Ja atliktās summas samazināšana (*malus*) var tikt piemērota tikai atliktā maksājuma piešķiršanas brīdī, tad iestādes, vajadzības gadījumā, var izvēlēties piemērot izmaksāto summu atgūšanu pēc mainīgā atalgojuma izmaksas vai piešķiršanas. Atliktās summas piemērošana var nebūt iespējama, ja piemēro atkāpi saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punktu, ar kuru netiek paredzēta prasība atlikt mainīgo atalgojumu; iestādēm būtu jānodrošina, ka var piemērot izmaksāto summu atgūšanas procedūru.

297. Atliktās summas samazināšanas (*malus*) un izmaksāto summu atgūšanas mehānismi, vajadzības gadījumā, rada mainīgā atalgojuma samazinājumu. Nekādā gadījumā precīzi formulētai *ex post* riska korekcijai nevajadzētu radīt sākotnēji piešķirtā mainīgā atalgojuma pieaugumu vai, ja atliktā summa vai izmaksāto summu atgūšana jau bija piemērota iepriekš, samazinātā mainīgā atalgojuma pieaugumu.

## 15.7.2 Netiešās korekcijas

298. Iestādēm būtu jāizmanto instrumenti attiecībā uz mainīgo atalgojumu, ja cena reaģē uz izmaiņām iestādes darbības rezultātos vai riskā. Akcijas cenas vai citu instrumentu cenas attīstība nebūtu jāuzskata par *ex post* riska korekciju aizstājēju.

299. Ja instrumenti piešķirti un darbinieki pēc atlikšanas un saglabāšanas periodiem pārdod šo instrumentus vai instruments tiek izmaksāts skaidrā naudā tā galīgajā termiņā, tad darbiniekam būtu jāsaņem summa, kas viņiem pienākas. Šī summa var būt augstāka par sākotnēji piešķirto summu, ja tirgus cena vai instrumenta patiesā vērtība ir pieaugusi.

## V sadaļa. Iestādes, kuras gūst labumu no valdības iejaukšanās

### 16. Valsts atbalsts un atalgojums

300. Saskaņā ar šo pamatnostādņu 6. iedaļu, ja iestādēm labumu dod ārkārtēja valdības iejaukšanās, tad kompetentajām iestādēm un iestādēm būtu jāizveido regulāri kontakti attiecībā uz iespējamā mainīgā atalgojuma portfeļa noteikšanu un mainīgā atalgojuma piešķiršanu, lai nodrošinātu atbilstību Direktīvas 2013/36/ES 93. pantam un 141. pantam. Nevienam mainīgā atalgojuma maksājumam nevajadzētu apdraudēt atbilstību ārkārtas valdības iejaukšanās noteiktajam atvēršanās un izejas plānam.

301. Atalgojuma politikās būtu jāpiemēro Komisijas 2013. gada 1. augusta paziņojums par valsts atbalsta noteikumu piemērošanu pasākumiem banku labā saistībā ar finanšu krīzi (2013/C 216/01). Iestāžu atalgojuma politikā attiecīgi būtu jāatspoguļo jebkādi nosacījumi saistībā ar iestādēm piemēroto atalgojumu, ja Komisija ir apstiprinājusi valsts atbalstu, un tas piešķirts un dokumentēts ar jebkādiem attiecīgiem aktiem.

302. Iestādes darbinieku, tostarp vadības struktūras locekļu, mainīgajam atalgojumam nevajadzētu liegt kārtīgi un savlaicīgi atmaksāt ārkārtas valdības iejaukšanos vai sasniegt restrukturizācijas plānā noteiktos mērķus.

303. Iestādei būtu jānodrošina, lai prēmiju fonds vai mainīgā atalgojuma piešķiršana un samaksa nerada kaitējumu tās kapitāla bāzes savlaicīgai veidošanai un samazina tās atkarību no ārkārtas valdības iejaukšanās.

304. Neņemot vērā kādus esošus dalībvalsts vai Savienības radītus apstākļus saistībā ar atalgojumu, attiecīgajai kompetentajai iestādei būtu jānosaka iestādēm, kurām ir sniegts ārkārtas valdības atbalsts, neto ieņēmumu procentuālais rādītājs saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 93. panta a) punktu, ko var izmantot atalgojuma mainīgajai daļai, un jānovērtē, vai atalgojuma mainīgā daļa ir saskaņā ar stabilu riska pārvaldību un ilgtermiņa izaugsmi, un jāveic pasākumi, lai vajadzības gadījumā atalgojumu pārstrukturētu.

305. Atalgojuma pārstrukturēšanas kontekstā Direktīvas 2013/36/ES 93. panta b) punkta izpratnē vadības struktūras locekļiem būtu jāpiemēro stingri ierobežojumi atalgojuma mainīgajai daļai, ja:

- a. attiecīgā kompetentā iestāde pieprasa iestādei neizmaksāt atalgojuma mainīgo daļu vadības struktūras locekļiem, sākot no datuma, kad notika ārkārtas valdības iejaukšanās, vai piemērot atlikto summu un izmaksāto summu atgūšanu atalgojuma mainīgajai daļai, ņemot vērā vadības struktūras iespējamo maksātspēju;
- b. attiecīgā kompetentā iestāde var pieprasīt iestādei nepiešķirt nekādu mainīgo atalgojumu vadības struktūras locekļiem tik ilgi, kamēr nav atmaksāts ārkārtas valdības atbalsts, vai līdz brīdim, kad iestādes restrukturizācijas plāns tiek īstenots vai pabeigts. Šādiem pasākumiem vajadzētu būt laika ziņā ierobežotiem. Periodam, kura laikā tiek piemēroti ierobežojumi, vai šādiem ierobežojumiem piemērojamiem kritērijiem vajadzētu būt skaidri reģistrētiem un paziņotiem iestādei, ja tiek piešķirts valdības atbalsts.

306. Lai pārstrukturizētu atalgojumu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 93. panta b) punktu atbilstīgi stabilai riska pārvaldībai un ilgtermiņa izaugsmei, kompetentajām iestādēm būtu jāpieprasa:

- a. vajadzības gadījumā, ierobežot mainīgo atalgojumu vadības struktūras locekļiem līdz pat nullei, lai mainītajam atalgojumam nebūtu ievērojamas ietekmes uz iestādes atveseļošanu;
- b. saskaņot mainīgā atalgojuma noteikšanai izmantotos izpildes pasākumus ar iestādes atveseļošanas gaitu un identificēto darbinieku, tostarp vadības struktūras šajā sakarā, sniegumu;
- c. piemērot izmaksāto summu atgūšanu un atlikto summu attiecīgi par iepriekšējiem piešķiršanas periodiem, jo īpaši, darbiniekiem, kuri būtiski ir ietekmējuši situāciju, kādā iestādei bija nepieciešams valsts atbalsts;
- d. palielināt mainīgā atalgojuma atliktās daļas procentuālo daļu līdz 100 %;
- e. saskaņot uzkrāšanas un atlikšanas periodus ar atveseļošanas vai restrukturizācijas posmu un plāniem.

307. Iestādēm un kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā tas, ka var būt nepieciešamība nodrošināt mainīgā atalgojuma piešķiršanu vadības struktūras jaunieceltajiem locekļiem, kuri tiek pieņemti darbā iestādes atveseļošanās vai restrukturizācijas fāzē, lai nodrošinātu to, ka šīs fāzes laikā var tikt iecelti piemēroti vadības struktūras locekļi.

## VI sadaļa. Kompetentās iestādes

### 17. Atalgojuma politika

308. Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, ņemot vērā šīs pamatnostādnes, EBI pamatnostādnes par piemērojamo nosacījuma diskonta likmi un EBI pamatnostādnes par uzraudzības pārskatīšanas procesu, lai iestādes ievēro Direktīvā 2013/36/ES, Regulā (ES) 575/2013 noteiktās prasības par atalgojuma politikām un noteikumus RTS par identificētajiem darbiniekiem, tostarp lai tām būtu atbilstoša dzimumneitrāla atalgojuma politika attiecībā uz visiem darbiniekiem un identificētajiem darbiniekiem. Kompetentajām iestādēm ir jāpiemēro uz risku balstīta pieeja, uzraugot iestāžu atalgojuma politikas.

309. Neņemot vērā citus uzraudzības un disciplināros pasākumus un sankcijas, kompetentajām iestādēm ir jāpieprasa iestādēm veikt nepieciešamās darbības, lai novērstu identificētos trūkumus. Ja iestādes šīs prasības neievēro, tad būtu jāpiemēro attiecīgie uzraudzības pasākumi.

310. Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, lai iestādes pielāgotu savas atalgojuma politikas un praksi uzņēmējdarbības stratēģijai un iestādes ilgtermiņa interesēm, ņemot vērā tās uzņēmējdarbības un riska stratēģiju, korporatīvo kultūru un vērtības, kā arī riska profilu.

311. Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, lai iestāžu atalgojuma politikas, prakse un procesi būtu atbilstoši un izvērtēti, papildus EBI pamatnostādņu par uzraudzības pārskatīšanas procesu prasītajiem izvērtēšanas procesiem, jo īpaši:

- a. pārvaldības pasākumi un procesi atalgojuma politikas izstrādei un uzraudzībai;
- b. lai tiktu veikta atbilstoša informācijas apmaiņa starp visām iekšējām struktūrām un funkcijām, tostarp grupas ietvaros, kas ir iesaistītas atalgojuma politikas izstrādē, izpildē un uzraudzībā;
- c. process, kas izstrādāts, lai katru gadu izvērtētu atalgojuma politiku un praksi un tās galvenos rezultātus, tostarp to, vai atalgojuma politika ir dzimumneitrāla;
- d. ka vajadzības gadījumā ir izveidota atalgojuma komiteja ar attiecīgajām pilnvarām un resursiem, lai pildītu savas funkcijas;
- e. atalgojuma politikas un prakses ietekme uz uzņēmējdarbības veikšanu, tostarp produktu ieteikšanu un pārdošanu dažādām klientu grupām;
- f. ka iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas procesā un likviditātes plānošanā tiek ņemtas vērā atalgojuma politikas un otrādi.

312. Kā daļu no iepriekš minētajiem izvērtēšanas procesiem, kompetentajām iestādēm, jo īpaši, bet ne tikai, būtu:



- a. jāizmanto uzraudzības funkcijas apspriežu par atalgojuma politikām protokoli, jo īpaši attiecībā uz iestādes atalgojuma sistēmas izstrādes un procesu pārraudzības rezultātiem un atalgojuma komitejas veiktajiem uzdevumiem;
- b. jāizmanto atalgojuma komitejas un citu komiteju, tostarp riska komitejas, kas iesaistīta atalgojuma sistēmas izstrādes un darbības pārraudzībā, protokoli;
- c. jāorganizē sapulces ar iestādes vadības struktūras un citu attiecīgo funkciju locekļiem.

313. Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, ka iestādes, ko uzrauga konsolidēti un subkonsolidētī, ir izveidojušas atalgojuma politiku grupas un subkonsolidētā līmenī, tostarp — ciktāl to paredz Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 4.–6. punkta īstenošana valsts līmenī — meitasuzņēmumus, uz kuriem pašiem neattiecas Direktīva 2013/36/ES, kas tiek konsekventi īstenota attiecīgajā grupā, tostarp, lai noteiktu identificētos darbiniekus<sup>33</sup>.

314. Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, ka iestāžu identifikācijas process:

- a. ietver kvalitatīvus un kvantitatīvus kritērijus, kas noteikti Direktīvas 2013/36/ES 92. pantā un RTS par identificētajiem darbiniekiem, un attiecīgā gadījumā iestādes noteiktos papildu kritērijus;
- b. tiek pienācīgi piemērots individuālā, konsolidētā vai subkonsolidētā līmenī;
- c. nodrošina, ka pieprasījumi iepriekšēja apstiprinājuma saņemšanai saskaņā ar RTS par identificētajiem darbiniekiem tiek apstrādāti saskaņā ar šīm pamatnostādnēm.

315. Kompetentajām iestādēm vajadzētu būt apmierinātām ar kopējo identifikācijas procesa iznākumu un jānovērtē, vai ir identificēti visi darbinieki, kuru darbībām ir bijusi vai var būt būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, un ka jebkuri darbinieku izņēmumi no identificēto darbinieku kategorijas, ja darbinieki identificēti tikai pēc kvantitatīviem kritērijiem saskaņā ar Komisijas Deleģētās regulas (ES) Nr. 604/2014 92. pantu, ir labi pamatoti un ka ir ievēroti attiecīgie šajās pamatnostādnēs noteiktie procesi un Komisijas Deleģētās regulas (ES) Nr. 604/2014 prasības un šajās pamatnostādnēs un RTS noteiktie attiecīgie procesi.

## 18. Specifiskas atalgojuma formas

316. Attiecībā uz specifiskajām atalgojuma formām saskaņā ar šo pamatnostādņu 8. iedaļu, kompetentajām iestādēm, neņemot vērā 19. iedaļu, būtu:

- a. jāizvērtē jebkuri garantētā mainīgā atalgojuma mehānismi (summa, ilgums, nosacījumi u.c.);
- b. jāpārbauda, vai iestādei ir spēkā sistēma, lai noteiktu un apstiprinātu atlaišanas pabalstus;

<sup>33</sup> Skatīt arī pamatnostādnes šo pamatnostādņu 74. un 75. punktā.

- c. jānovērtē, vai kontroles funkcijas darbinieku mērķi atbilst funkcijai;
- d. jāizvērtē vadības struktūras vadības un uzraudzības funkcijas locekļu atalgojums.

## 19. Mainīgais atalgojums

317. Kompetentajām iestādēm būtu jāizvērtē:

- a. darbības rezultātu un riska novērtējums, kā arī saskaņošanas process un tā laika perioda piemērotība;
- b. darbības rezultātu un riska mērīšanai izmantoto kvantitatīvo un kvalitatīvo kritēriju atbilstoša kombinācija un jānosaka, vai:
  - ii. kritēriji atbilst iestādes mērķiem;
  - iii. tie ir reāli salīdzināti ar indivīda, struktūrvienības un iestādes mērķiem;
  - iv. individuālie kritēriji ir atbilstoši, lai mērītu attiecīgās personas darbības rezultātus;
- c. vai *ex ante* riska korekciju noteikšanā atbilstoši ir iesaistītas kontroles funkcijas, jo īpaši riska pārvaldības funkcija;
- d. piemaksu portfeļa aprēķināšanai izmantoto lejupējās un augšupējās pieejas atbilstība;
- e. vai iestāde ievēro attiecības starp kopējā atalgojuma mainīgās daļas un fiksēto komponentu ierobežojumu un nosaka robežvērtību tās kopējam prēmiju fondam līdz Direktīvas 2013/36/ES 141. pantā un 141.b pantā noteiktajiem ierobežojumiem;
- f. piemērojamo atlikšanas un saglabāšanas grafiku laika periods un kā tie ir saistīti ar iestādes uzņēmējdarbības ciklu;
- g. akciju vai līdzvērtīgu īpašumtiesību daļu vai ar akcijām saistītu un līdzvērtīgu ar skaidru naudu nesaistītu instrumentu kombinācija, ko iestāde izmanto, lai ievērotu Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta l) apakšpunktā minēto robežvērtību, lai nodrošinātu to, ka tā pienācīgi atspoguļo iestādes ilgtermiņa intereses;
- h. vai precīzi formulētas *ex post* riska korekcijas ir balstītas uz darbinieka, struktūrvienības un iestādes darbības rezultātu novērtējumu un darbinieka darbības rezultātu mērīšanai izmantotajiem kritērijiem;
- i. vai atliktā un neatliktā mainīgā atalgojuma skaidrās naudas un kapitāla daļai ir atbilstoši piemērota atliktā summa un izmaksāto summu atgūšana un kritēriji, uz kuriem atliktā summa un izmaksāto summu atgūšana balstās;

- j. ka mainīgais atalgojums netiek samaksāts ar līdzekļiem vai metodēm, kuru mērķis ir vai kuri reāli rada identificēto darbinieku neatbilstību atalgojuma prasībām vai, attiecīgā gadījumā, visu darbinieku atalgojuma prasībām.

## 20. Informācijas publiskošana

318. Kompetentajām iestādēm būtu jāizvērtē iestāžu publiskotā informācija par atalgojumu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 96. pantu, Regulas (ES) 575/2013 450. pantu un būtu arī jānosaka, kurām iestādēm ir jāveic regulāra informācijas publiskošanas izvērtēšana.

319. Papildus saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 75. panta 1. punkta prasīto atalgojuma salīdzinošās novērtēšanas praksi un saskaņā ar minētās Direktīvas 75. panta 3. punktu paredzēto datu apkopošanu par augsta atalgojuma saņēmējiem, kompetentajām iestādēm būtu jāpieprasa periodiski (vai *ad hoc*) uzraudzības ziņojumi par atalgojuma publiskošanu, vajadzības gadījumā, lai uzraudzītu atalgojuma prakses attīstību iestādēs un jo īpaši nozīmīgās kredītiestādēs.

## 21. Uzraudzības iestāžu kolēģijas

320. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 116. pantu izveidotajām uzraudzības iestāžu kolēģijām būtu jāapspriež atalgojuma jautājumi saskaņā ar uzraudzības izvērtēšanas procesu, ņemot vērā papildus jomas, kurām saskaņā ar šīm pamatnostādnēm ir nepieciešama uzraudzības izvērtēšana.

# 1. pielikums. DIREKTĪVĀ 2013/36/ES UN REGULĀ (ES) NR. 575/2013 IETVERTĀS ATALGOJUMA PRASĪBAS UN PIEMĒROŠANAS JOMA

Atalgojuma prasības: Direktīvas 2013/36 /ES 74. un 92.– 96. pants.	Visi darbinieki (iestādes mēroga, tostarp identificētie darbinieki)	Obligāti identificētajiem darbiniekiem; iestādēm būtu jāapsver iespēja piemērot šīs prasības visiem darbiniekiem	Piezīmes
74. pants	x		
92. pants	x		
93. pants	x		
94. panta 1. punkta a) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta b) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta c) apakšpunkts	x		
94. panta 1. punkta d) apakšpunkts	x		
94. panta 1. punkta e) apakšpunkts	x		
94. panta 1. punkta f) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta g) apakšpunkta i) daļa		x	
94. panta 1. punkta g) apakšpunkta ii) daļa		x	
94. panta 1. punkta g) apakšpunkta iii) daļa		x	Diskonta likmes piemērošana nav obligāta

Atalgojuma prasības: Direktīvas 2013/36 /ES 74. un 92.– 96. pants.	Visi darbinieki (iestādes mēroga, tostarp identificētie darbinieki)	Obligāti identificētajiem darbiniekiem; iestādēm būtu jāapsver iespēja piemērot šīs prasības visiem darbiniekiem	Piezīmes
94. panta 1. punkta h) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta i) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta j) apakšpunkts	x		
94. panta 1. punkta k) apakšpunkts	x		
94. panta 1. punkta l) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta m) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta n) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta o) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta p) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta q) apakšpunkts		x	Apiešanas novēršanas noteikumi būtu jāpiemēro visiem darbiniekiem attiecībā uz prasībām un elementiem, ko piemēro visiem darbiniekiem.
95. pants	Obligāts nozīmīgām kredītiestādēm, pārējās iestādes var apsvērt iespēju par šādas komitejas izveidošanu		
96. pants	x		
109. pants	Iestādes plāni, procesi un mehānismi / grupas piemērošana		
141. pants	Sadales ierobežojums		
141.b pants	Sadales ierobežojums		

## 2. pielikums. Informācija attiecībā uz augstākas attiecības apstiprināšanu

---

<b>Iestādes nosaukums</b>	<i>teksts</i>
<b>Juridiskās personas identifikators</b>	<i>teksts</i>
<b>Darbinieku skaits (iepriekšējā finanšu gada beigās)</b>	<i>skaits</i>
<b>Identificēto darbinieku skaits (iepriekšējā identifikācijas procesa rezultāts)</b>	<i>skaits</i>
<b>Kopējā bilance (iepriekšējā finanšu gada beigās)</b>	<i>skaits</i>
<b>Pieņemtais lēmums</b>	<i>dd/mm/gggg</i>
<b>Pieņemtā attiecība</b>	<i>skaits (procentos)</i>
<b>Ja iestādes ietvaros ir apstiprinātas dažādas attiecības, norādīt uzņēmējdarbības jomas un apstiprinātos procentuālos rādītājus brīvā tekstā un maksimālo iepriekš norādīto apstiprināto attiecību</b>	<i>teksts</i>