

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Pamatnostādnes

par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74.panta 3.punktu un 75.panta 2.punktu un atklājamo informāciju saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 450.pantu

EBI pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku

1. Atbilstības un ziņošanas prasības	5
Pamatnostādņu statuss	5
Ziņošanas prasības	5
2. Priekšmets, darbības joma un definīcijas	6
Priekšmets	6
Piemērošanas joma	6
Adresāti	6
Definīcijas	7
3. Īstenošana	9
Piemērošanas datums	9
Atcelšana	9
4. Pamatnostādnes	10
I sadaļa. Atalgojuma politikas prasības	10
1. Atalgojuma politikas visiem darbiniekiem	10
2. Atalgojuma pārvaldība	11
2.1 Atalgojuma politikas atbildības jomas, izstrāde, apstiprināšana un uzraudzība	11
2.2 Akcionāru iesaistīšanās	13
2.3 Kompetento iestāžu informēšana	15
2.4 Atalgojuma komitejas izveide	16
2.4.1 Atalgojuma komitejas sastāvs	16
2.4.2 Atalgojuma komitejas uzdevumi	17
2.4.3 Process un ziņojumu sniegšanas kārtība	18
2.5 Atalgojuma politikas izvērtēšana	18
3. Atalgojuma politikas un grupas konteksts	19
4. Proporcionalitāte	22
5. Identifikācijas process	23
5.1 Izņēmumu iepriekšēja apstiprināšana un paziņošana	25
5.2 Identifikācijas procesa pārvaldība	27
5.3 Identifikācijas process individuālā un konsolidētā līmenī	28
5.4 Konsolidācijas iestādes loma	28
5.5 Meitas sabiedrību loma	28
6. Kapitāla bāze	29

II sadaļa. Prasības attiecībā uz atalgojuma struktūru	30
7. Atalgojuma kategorijas	30
8. Atalgojuma daļu īpašie gadījumi	32
8.1 Pabalsti	32
8.2 Mainīgais atalgojums, balstoties uz nākotnes veiktspēju	33
8.3 Diferencētā atalgojuma maksājumi	34
8.4 Saglabāšanas piemaksas	34
8.5 Diskrecionārie pensiju pabalsti	35
9. Izņēmuma atalgojuma daļas	36
9.1 Garantētais mainīgais atalgojums	36
9.2 Kompensācija vai izpirkšana no iepriekšējā darba līguma	36
9.3 Atlaišanas pabalsts	36
10. Aizliegumi	39
10.1 Personīgā riska ierobežošana	39
10.2 Apiešana	40
III sadaļa. Speciālo funkciju atalgojums	42
11. Vadības un uzraudzības funkcijas locekļu atalgojums vadības struktūrā	42
12. Darbinieku, kas veic kontroli, atalgojums	42
IV sadaļa. Atalgojuma politika, mainīgā atalgojuma piešķiršana un izmaksa identificētajiem darbiniekiem	43
13. Atalgojuma politika identificētajiem darbiniekiem	43
13.1 Pilnībā elastīga mainīgā atalgojuma politika	43
13.2 Attiecība starp fiksēto un mainīgo atalgojumu	44
14. Riska korekcijas process	45
14.1 Darbības rezultātu un riska mērīšanas process	46
14.1.1 Riska novērtējumi	46
14.1.2 Pret risku jutīgi veiktspējas kritēriji	47
14.1.3 Speciālie kontroles funkciju kritēriji	48
14.2 Piešķiršanas process	49
14.2.1 Piemaksu portfeļu noteikšana	49
14.2.2 <i>Ex ante</i> riska koriģēšana piešķiršanas procesā	50
15. Mainīgā atalgojuma izmaksas process	51
15.1 Neatliktais un atliktais atalgojums	51
15.2 Atlikšanas periods un atliktā atalgojuma daļa	52
15.3 Atliktā atalgojuma piešķiršana	53
15.4 Mainīgā atalgojuma piešķiršana instrumentu veidā	54
15.5 Instrumentu minimālā proporcija un to sadalījums laika gaitā	56
15.6 Saglabāšanas politika	56
15.7 Riska korekcija	57

15.7.1	Atliktā summa (<i>malus</i>) un izmaksāto summu atgūšana (<i>clawback</i>)	57
15.7.2	Netiešās korekcijas	58
V sadaļa. Iestādes, kuras gūst labumu no valdības iejaukšanās		58
16.	Valsts atbalsts un atalgojums	58
VI sadaļa. Iestāžu informācijas izpaušana un iekšējā pārredzamība		60
17.	Informācijas izpaušanas prasības	60
18.	Politika un prakse	61
18.1	Kvantitatīvās informācijas agregācija	65
18.2	Iekšējā pārredzamība	65
VII sadaļa. Prasības kompetentajām iestādēm		66
19.	Atalgojuma politika	66
20.	Īpašās atalgojuma formas	67
21.	Mainīgais atalgojums	68
22.	Informācijas izpaušana	69
23.	Uzraudzības iestāžu kolēģijas	69
1.	pielikums. Atalgojuma prasību attēlošana, kas	70
2.	pielikums. Informācija attiecībā uz augstāku proporciju apstiprināšanu	72

1. Atbilstības un ziņošanas prasības

Pamatnostādņu statuss

1. Šis dokuments ietver pamatnostādnes, kas izdotas saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1093/2010 16. pantu¹. 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 30.08.2016 jāpaziņo EBI, vai tās ievēro vai paredz ievērot šīs pamatnostādnes, vai jānorāda to neievērošanas iemesli. Ja šajā termiņā nebūs saņemts šāds paziņojums, EBI uzskatīs, ka kompetentās iestādes šos ieteikumus neievēro. Paziņojumi jāiesniedz, nosūtot EBI tīmekļa vietnē pieejamo veidlapu uz e-pasta adresi compliance@eba.europa.eu ar norādi „EBA/GL/2015/22.”. Paziņojumus nosūta personas, kas ir pilnvarotas kompetento iestāžu vārdā ziņot par prasību izpildi. Par jebkurām izmaiņām atbilstības statusā arī ir jāziņo EBI.
4. Paziņojumus publicēs EBI tīmekļa vietnē saskaņā ar 16. panta 3. punktu.

¹ Ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1093/2010 (2010. gada 24. novembris), ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Banku iestādi), tiek grozīts Lēmums Nr. 716/2009/EK un atcelts Komisijas Lēmums 2009/78/EK (OV L331, 15.12.2010., 12.lpp).

2. Priekšmets, darbības joma un definīcijas

Priekšmets

5. Šīs pamatnostādnes nodrošina EBI, saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES² 74.panta 3.punktu un 75.panta 2.punktu, dotās pilnvaras izdot pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku visiem darbiniekiem un darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu, kas atbilst Direktīvas 2013/36/ES 92. līdz 95. pantā noteiktajām prasībām, un sniedz norādījumus par atspoguļojamo informāciju saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 96.pantu un Regulas (ES) 575/2013³450.pantu.

Piemērošanas joma

6. Šīs pamatnostādnes nosaka prasības par atalgojuma politikām, kas piemērojamas visiem iestāžu darbiniekiem, un speciālās prasības, kuras iestādēm ir jāpiemēro atalgojuma politikām un atalgojuma mainīgajiem elementiem identificētajiem darbiniekiem. Iestādes var piemērot šīs speciālās prasības arī citām darbinieku kategorijām vai visiem darbiniekiem. 1.pielikumā ir norādītas prasības, kuras saskaņā ar šīm pamatnostādnēm ir nepieciešamas vai tiek rekomendētas piemērot visiem iestādes darbiniekiem.
7. Iestādēm ir jāievēro un kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, lai iestādes ievēro šīs pamatnostādnes individuāli, subkonsolidēti un konsolidēti, ieskaitot to meitas sabiedrības, kas nav pakļautas Direktīvai 2013/36/ES saskaņā ar 92.panta 1.punktā un 109.pantā minēto piemērošanas līmeni.
8. VI sadaļā minētās pamatnostādnes ir piemērojamas tām iestādēm, kurām ir jāievēro Regulas (ES) 575/2013 astotajā daļā noteiktās prasības saskaņā ar 6. un 13.pantā minēto piemērošanas līmeni.

Adresāti

9. Šīs pamatnostādnes tiek adresētas kompetentajām iestādēm, kā noteikts Kapitāla prasību regulas 4.panta 1.punkta 40.apakšpunktā, tostarp Eiropas Centrālajai bankai saistībā ar Regulā

² 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, 27.06.2013., 338. lpp.).

³ Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Regula (ES) Nr. 575/2013 par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, un ar ko groza Regulu (ES) Nr. 648/2012 (OV L 321, 30.11.2013., 6. lpp)

(ES) Nr.1024/2013⁴ norādītājiem uzdevumiem, un Regulas (ES) 575/2013 4.panta 1.punkta 3.apakšpunkta 3.punktā noteiktajām iestādēm, tai skaitā kredītiestāžu filiālēm, kuru galvenais birojs atrodas trešajā valstī.

Definīcijas

10.Termini, kas izmantoti un definēti Direktīvā 2013/36/ES un Regulā (ES) Nr. 575/2013, šajās pamatnostādnēs ir ar tādu pašu nozīmi. Papildus šajās pamatnostādnēs tiek piemērotas šādas definīcijas:

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 ⁵ 4.panta 1.punkta d) apakšpunkta izpratnē, un citi maksājumi, kas veikti ar tādām metodēm un līdzekļiem, kas, ja netiktu uzskatīti par atalgojumu, nozīmētu izvairīšanos no Direktīvas 2013/36/ES atalgojuma prasībām ⁶ .
Fiksētais atalgojums	ir maksājumi vai labumi darbiniekiem, kas atbilst 7.nodaļā noteiktajiem piešķiršanas kritērijiem.
Mainīgais atalgojums	ir viss atalgojums, kas nav fiksēts.
Ierastās nodarbinātības paketes	ir atalgojuma papildu komponentes, kas ir saņemamas plašam darbinieku lokam vai speciālu funkciju darbiniekiem, balstoties uz iepriekš noteiktiem atlases kritērijiem, tai skaitā, piemēram, veselības aprūpe, bērnu aprūpes iestādes vai proporcionālas un regulāras pensiju iemaksas, papildus obligātajam režīmam un komandējuma piemaksai.
Saglabāšanas piemaksa	ir atalgojuma mainīgā daļa, kas piešķirta ar nosacījumu, ka darbinieks paliek strādāt iestādē uz iepriekš noteiktu laika posmu.
Darbinieki	ir visi iestādes un tās meitas sabiedrību, tostarp meitas sabiedrību, kas nav pakļautas Kapitāla prasību direktīvai, darbinieki un visu attiecīgo vadības struktūru locekļi.
Identificētie darbinieki	ir darbinieki, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu saskaņā ar Komisijas Deleģētajā Regulā (ES) 604/2014 ⁷ noteiktajiem kritērijiem un, kur piemērojams, papildus balstās uz iestādes kritērijiem.

⁴ Padomes Regula (ES) Nr. 1024/2013 (2013. gada 15. oktobris), ar ko Eiropas Centrālajai bankai uztic īpašus uzdevumus saistībā ar politikas nostādnēm, kas attiecas uz kredītiestāžu prudenciālo uzraudzību (OV L 287, 29.10.2013., 63. lpp).

⁵ 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 (AIFPD).

⁶ Attiecībā uz izvairīšanos, atsaučieties uz šo pamatnostādņu 10.2.nodaļu.

⁷ Komisijas Deleģētās Regula (ES) 604/2014 (2014.gada 4.marts), ar ko papildina Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2013/36/ES attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem par kvalitātes un attiecīgiem kvantitātes

Prudenciāla konsolidācija	ir Direktīvā 2013/36/ES un Regulā (ES) 575/2013 noteikto bankas prudenciālo prasību konsolidēta vai subkonsolidēta piemērošana saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 1.daļas 2. sadaļas 2.nodaļu. Prudenciālā konsolidācija ietver visas meitas sabiedrības, kas ir iestādes vai finanšu iestādes, un var ietvert arī pakalpojumu palīguzņēmumus Eiropas Savienībā un ārpus tās.
Konsolidācijas iestāde	ir iestāde, kurai ir jāievēro prudenciālās prasības, pamatojoties uz banku grupas konsolidēto stāvokli saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 1.daļas 2.sadaļas 2.nodaļu.
Prēmiju fonds	ir maksimālā mainīgās atalgojuma daļas summa, ko var piešķirt noteiktajā izmaksas procesā iestādes vai iestādes struktūrvienības līmenī.
Uzkrājumu periods	ir laikposms, kurā tiek vērtēts un mērīts darbības sniegums, lai noteiktu mainīgās atalgojuma daļas piešķiršanu.
Neatkārtotais vairāku gadu uzkrājumu periods	ir vairāku gadu uzkrājumu periods, kas nepārklājas ar citiem vairāku gadu uzkrājumu periodiem.
Atlīdzība	ir mainīgās atalgojuma daļas piešķiršana par konkrētu uzkrājumu periodu, neatkarīgi no faktiskā brīža, kad piešķirtā summa ir izmaksāta.
Neatsaucamu tiesību piešķiršana	ir moments, ar kuru darbinieks kļūst par piešķirtās mainīgās atalgojuma daļas likumīgo īpašnieku, neatkarīgi no instrumenta, kas izmantots samaksai, vai ja uz maksājumu attiecas papildu saglabāšanas periodi vai izmaksāto summu atgūšanas mehānismi.
Avansa maksājumi	ir maksājumi, kas tiek veikti uzreiz pēc uzkrāšanās perioda un netiek atlikti.
Atlikšanas periods	ir laika periods starp mainīgās atalgojuma daļas piešķiršanu un neatsaucamu tiesību piešķiršanu, kura laikā darbinieks nav piešķirtā atalgojuma likumīgais īpašnieks.
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.
Saglabāšanas periods	ir laika periods pēc piešķirto instrumentu klasificēšanas kā mainīgā atalgojuma daļa ar piešķirtām neatsaucamajām tiesībām, kura laikā tos nevar pārdot vai tiem piekļūt.
Atliktā summa (<i>malus</i>)	ir mehānisms, kas ļauj iestādei pirms piešķiršanas samazināt visu vai daļu no atliktās mainīgās atalgojuma daļas vērtības, pamatojoties uz faktiski veiktām riska korekcijām.
Izmaksātās summas (<i>clawback</i>)	ir mehānisms, saskaņā ar kuru darbiniekiem ir iestādei jāatgriež iepriekš izmaksātās mainīgās atalgojuma daļas summas īpašumtiesības vai tās, kas jau neatsaucami piešķirtas, saskaņā ar konkrētiem nosacījumiem.
Būtiskas iestādes	ir Direktīvas 2013/36/ES 131.pantā minētās iestādes (globālas

kritērijiem, kas vajadzīgi, lai noteiktu to darbinieku kategorijas, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu (OV L 167, 6.6.2014., 30.lpp).

	sistēmiski nozīmīgas iestādes vai “G-SIIs” un citas sistēmiski nozīmīgas iestādes vai “O-SIIs”) un, pēc atbilstības, citas kompetentās iestādes vai ar nacionālo likumu noteiktas iestādes, pamatojoties uz iestādes lielumu, iekšējo organizāciju un raksturu, to darbības jomu un sarežģītību.
Ar akcijām saistīti instrumenti	ir tādi instrumenti, kuru vērtība ir pamatota ar akcijas tirgus vērtību, un kam akcijas cena ir kā atskaites punkts, piemēram, tiesības uz akciju vērtības celšanos, sintētisko akciju veidi.
Akcionāri	ir persona, kurai pieder iestādes akcijas, vai citi iestādes īpašnieki vai dalībnieki, atkarībā no iestādes juridiskās formas.
Darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pabalsti	ir maksājumi, kas saistīti ar līguma pirmstermiņa izbeigšanu.

3. Īstenošana

Piemērošanas datums

11.Šīs pamatnostādnes piemēro no 2017. gada 1. janvāra.

Atcelšana

12.2010.gada 10.decembrī publicētās Eiropas Banku uzraudzītāju komitejas pamatnostādnes par atalgojuma politiku un praksi, tiek atceltas, sākot no 2016.gada 31.decembra.

4. Pamatnostādnes

I sadaļa. Atalgojuma politikas prasības

1. Atalgojuma politikas visiem darbiniekiem

14. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74.pantu iestādēm ir jānodrošina atalgojuma politika attiecībā uz visiem darbiniekiem. Atalgojuma politikai attiecībā uz visiem darbiniekiem ir jāatbilst Direktīvas 2013/36/ES 92. un 93.pantā noteiktajiem principiem un šīm pamatnostādnēm, ņemot vērā I pielikumā norādītās prasības⁸.
15. Atalgojuma politikā ir jānorāda visas atalgojuma daļas un jāietver arī pensiju politika, tostarp, kur nepieciešams, priekšlaicīgas pensionēšanās sistēma. Atalgojuma politika nosaka arī sistēmu citām personām, kuras rīkojas iestādes vārdā (piemēram, saistītie aģenti), nodrošinot to, lai veiktie maksājumi neveicina pārmērīgu riska uzņemšanos vai maldinošu produktu pārdošanu. Visām iestādēm ir jāapsver, kuri atalgojuma politikas elementi par identificēto darbinieku mainīgo atalgojuma daļu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.pantu ir jāiekļauj atalgojuma politikā attiecībā uz visiem darbiniekiem.
16. Iestādes atalgojuma politikai attiecībā uz visiem darbiniekiem ir jāatbilst iestādes uzņēmējdarbības un riska stratēģijas 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, ir jāņem vērā šo mērķu un pasākumu izmaiņas. Iestādēm ir 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 ir jāņem vērā arī akcionāru ilgtermiņa intereses.
17. Iestādēm ir jāspēj pierādīt kompetentajām iestādēm, ka atalgojuma politika un prakse atbilst pareizai un efektīvai riska pārvaldībai un veicina to.
18. Ja tiek piešķirts mainīgais atalgojums, tad šādai atbildībai ir jābūt balstītai uz iestāžu, struktūrvienību un darbinieku darbības rezultātiem un jāņem vērā uzņemtie riski. Atalgojuma politikā ir jābūt skaidri nodalītam mainīgajam atalgojumam un darbības rezultātu novērtējumam starp operatīvajām struktūrvienībām, korporatīvajām un kontroles funkcijām.
19. Atalgojuma politikai ir jāpalīdz iestādei sasniegt un noturēt stabilu kapitāla bāzi saskaņā ar šo pamatnostādņu 6.nodaļu. Atalgojuma politikā, kur nepieciešams, ir jāņem vērā arī peļņas sadales ierobežojumi saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 141.pantu.

⁸ Šo pamatnostādņu 1.pielikumā ir norādītas prasības, kuras ir nepieciešams vai tiek rekomendētas piemērot visiem darbiniekiem iestādes mērogā saskaņā ar šīm pamatnostādnēm.

20. Atalgojuma politikā ir 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 riska novērtējuma iepriekšēju korekciju (*ex ante*) un pēckorekciju (*ex post*)⁹

21. Iestādēm ir jānodrošina, lai tiktu identificēti un pārvaldīti iespējamie interešu konflikti, kurus izraisa mainīgās vai fiksētās atalgojuma daļas 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 meitas sabiedrības, īsteno atalgojuma politiku vai grupas atalgojuma politiku un iestādes darbinieki veido šo iestāžu vai meitas sabiedrību īpašnieku vairākumu, tad atalgojuma politika tiek koriģēta atbilstoši konkrētajai šo iestāžu vai meitas sabiedrību situācijai. Identificētajiem darbiniekiem iestāde nodrošina, lai atalgojuma politika atbilst attiecīgajām Kapitāla prasību direktīvas prasībām 92. un 94. panta un šīm pamatnostādņēm

2. Atalgojuma pārvaldība

2.1 Atalgojuma politikas atbildības jomas, izstrāde, apstiprināšana un uzraudzība

23. Vadības struktūrai¹⁰, īstenojot uzraudzības funkciju (turpmāk "uzraudzības funkcija"), ir jābūt atbildīgai par iestādes atalgojuma politikas pieņemšanu un uzturēšanu, kā arī tās īstenošanas uzraudzību, lai nodrošinātu, ka tā pilnībā darbojas kā plānots. Uzraudzības funkcijai ir jāapstiprina arī jebkuri turpmākie būtiskie izņēmuma gadījumi katram individuālajam darbiniekam un izmaiņām atalgojuma politikā, kā arī rūpīgi jāizskata un jāuzrauga to ietekme.

24. Uzraudzības funkcijai kolektīvi ir jābūt atbilstošām zināšanām, prasmēm un pieredzei attiecībā uz atalgojuma politikām un praksi, kā arī stimuliem un riskiem, kas var no tā izrietēt. Tam jāietver zināšanas, prasmes un pieredze attiecībā uz mehānismiem atalgojuma struktūras saskaņošanai ar iestādes riska profiliem un kapitāla struktūru.

⁹ Šo pamatnostādņu III un IV sadaļa ietver īpašās atalgojuma prasības identificētajiem darbiniekiem un tā riska korekciju.

¹⁰ Eiropas valstīs var būt novērojamas dažādas vadības struktūras. Dažās valstīs ierasta ir centralizēta struktūra, t.i., valdes uzraudzības un pārvaldības funkcijas pilda tikai viena struktūra. Citās valstīs ierasta ir duālā struktūra, kad tiek izveidotas divas atsevišķas struktūras: viena – pārvaldības funkcijas pildīšanai, un otra – vadības funkcijas uzraudzībai.

25. Uzraudzības funkcijai ir 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.
26. Interesu konfliktiem attiecībā uz atalgojuma politiku un piešķirto atalgojumu ir jābūt identificētiem un attiecīgi mazinātiem, tai skaitā nosakot mērķu piešķiršanas kritērijus, kas balstīti uz iekšējo ziņošanas sistēmu, attiecīgajām kontrolēm un četru acu principu. Atalgojuma politikai ir jānodrošina, lai kontroles funkciju darbiniekiem nerodas nekādi būtiski interešu konflikti.
27. Atalgojuma politikai un praksei, kā arī to noteikšanas kārtībai ir jābūt skaidrai, labi dokumentētai un pārredzamai. Ir jāuztur atbilstoša dokumentācija par lēmumu pieņemšanas procesu (piemēram, attiecīgo sapulču protokoli, attiecīgie ziņojumi un citi attiecīgie dokumenti) un atalgojuma politikas pamatojumu.
28. Uzraudzības un vadības funkcijām, kā arī, vajadzības gadījumā, atalgojuma un riska komitejām ir jāstrādā cieši kopā un jānodrošina, lai atalgojuma politika ir atbilstoša un veicina stabilu un efektīvu riska pārvaldību.
29. Atalgojuma politikai ir jāparedz efektīva sistēma attiecībā uz darbības rezultātu mērīšanu, riska korekciju un darbības rezultātu saistībām ar atalgojumu.
30. Riska un atbilstības funkcijām ir 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 veiktās uzņēmējdarbības riska līmeni.
31. Uzraudzības funkcijai ir jānosaka un jāuzrauga vadības funkcijas darbinieku atalgojums un, ja nav izveidota 2.4.nodaļā minētā atalgojuma komiteja, tad tieši jāuzrauga neatkarīgas kontroles funkciju, tostarp riska pārvaldības un atbilstības funkciju, augstāko amatpersonu atalgojums.
32. Uzraudzības funkcijai ir jāņem vērā visu kompetento korporatīvo funkciju un struktūru (piemēram, komitejas, kontroles funkcijas¹¹, personālvadība, juridiskā, stratēģiskās plānošanas, budžeta funkcija u.c.) kā arī struktūrvienību sniegtie dati par iestādes atalgojuma politiku izstrādi, īstenošanu un uzraudzību.
33. Cilvēkresursu funkcijai ir 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 nepieciešami, bet nodrošinātu, lai atalgojuma politika ir saskaņota ar iestādes riska profilu.

¹¹ 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.līdz 29.punktā.

34. Riska vadības funkcijai ir jāpiedalās un jāinformē par piemērotu ar risku koriģēto darbības rezultātu pasākumu (tostarp *ex post* korekciju) definīciju, kā arī jānovērtē, kā mainīgā atalgojuma struktūra ietekmē iestādes riska profilu un kultūru. Riska vadības funkcijai ir jāpārbauda un jānovērtē riska korekcijas dati, kā arī tai jābūt aicinātai apmeklēt atalgojuma komitejas sapulces šajā sakarā.
35. Atbilstības funkcijai ir jāanalizē, kā atalgojuma politika ietekmē iestādes atbilstību tiesību normām, noteikumiem, iekšējām politikām un riska kultūrai, un jāziņo vadības struktūrai, kas īsteno gan vadības, gan uzraudzības funkciju, par visiem identificētajiem atbilstības riskiem un neatbilstības gadījumiem. Atalgojuma politikas apstiprināšanas, izvērtēšanas procesa un uzraudzības laikā uzraudzības funkcijai ir jāņem vērā atbilstības funkcijas izdarītie secinājumi.
36. Iekšējās revīzijas funkcijai ir 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. nodaļā sniegtajām pamatnostādnēm.
37. Grupas kontekstā konsolidētās iestādes un meitas sabiedrību kompetentajām funkcijām ir jāsadarbojas un vajadzības gadījumā jāapmainās ar informāciju.

2.2 Akcionāru iesaistīšanās

38. Atkarībā no iestādes juridiskās formas un piemērojamiem nacionālajiem likumiem, iestādes atalgojuma politikas apstiprināšana un, vajadzības gadījumā, lēmumi attiecībā uz vadības struktūras locekļu un citu identificēto darbinieku atalgojumu var tikt deleģēti arī akcionāru sapulcei saskaņā ar nacionālajām uzņēmējdarbības tiesībām. Akcionāru balsojums var būt gan konsultatīvs, gan saistošs.
39. Ja atsevišķu vadības struktūras locekļu un citu identificēto darbinieku atalgojuma apstiprināšana tiek uzticēta akcionāriem, tad akcionāriem ir skaidri jāapstiprina maksājumi, ko var piešķirt šīm personām to līgumu pārtraukšanas gadījumā. Ja atalgojuma politikas apstiprināšana ir piekritīga akcionāru apstiprināšanai, tad viņiem ir jāapstiprina *ex ante* maksimālā maksājumu summa, ko var piešķirt vadības struktūrai un citiem identificētajiem darbiniekiem pirmstermiņa līguma izbeigšanas gadījumā, vai šādu summu noteikšanas kritēriji.
40. Lai akcionāri varētu pieņemt apzinātus lēmumus, uzraudzības funkcijai ir jānodrošina, lai iestāde sniedz pienācīgu informāciju par atalgojuma politiku ar mērķi palīdzēt novērtēt veicināšanas struktūru un apjomu, ciktāl riska uzņemšanās tiek veicināta un kontrolēta, kā arī kopējās atalgojuma struktūras izmaksas. Šāda informācija ir jāsniedz savlaicīgi pirms attiecīgās akcionāru sapulces. Ir jāsniedz detalizēta informācija par atalgojuma politikām un to grozījumiem, kārtību un lēmumu pieņemšanas procesiem, lai noteiktu atalgojuma paketi, un tai 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 pirms/pēc korekcijas tiek ņemti vērā b) punktā minētie punkti, jo īpaši attiecībā uz identificētajiem darbiniekiem.

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

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

- a. Akcionāri, kuriem ir tiesības balsot par piedāvāto augstāko maksimālās attiecības līmeni starp mainīgām un fiksētām atalgojuma daļām, ir tās iestādes akcionāri, kur darbojas identificētie darbinieki, uz kuriem attiecas šie augstākie maksimālās mainīgās atalgojuma daļas līmeņi. Meitas sabiedrības akcionāru ģenerālā asambleja (nevis konsolidētās iestādes ģenerālā asambleja) tiek uzskatīta par kompetentu lēmuma pieņēmēju.
- b. Ja iestāde īsteno savas balsstiesības kā meitas sabiedrības akcionārs saistībā ar augstākā maksimālās attiecības līmeņa starp mainīgo un fiksēto atalgojumu apstiprināšanu meitas sabiedrībā, tad ir jāievēro viens no šādiem nosacījumiem:
 - 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 meitas sabiedrībā;
 - ii. konsolidācijas iestādes akcionāri savā sapulcē, kā grupas atalgojuma politikas daļa, ir nolēmuši, ka meitas sabiedrības var ieviest augstāku šīs attiecības maksimālo līmeni.
- c. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta g) apakšpunkta ii) punkta pirmo atkāpi, apstiprinot augstāku maksimālās attiecības līmeni starp atalgojuma fiksēto un mainīgo daļu, akcionāru sapulci 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 kapitāla bāzi. Šāda informācija ir jāsniedz savlaicīgi pirms akcionāru sapulces.
- d. Ikviena augstāka maksimālā līmeņa attiecības apstiprināšana ir jāveic saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta g) apakšpunkta ii) punkta nosacījumiem; ar vismaz 66 % un 75% vairākumu, ar noteikumu, ka kvorumā ir pārstāvēti vismaz 50 % akciju, kā norādīts šajā pantā, kas ir jāaprēķina, ņemot vērā akciju balsstiesības vai citas ekvivalentas īpašumtiesības iestādē.

- e. 75% sliekšnis, kurš piemērojams, ja akcionāru sapulcē tiek pārstāvētas mazāk par 50% no īpašumtiesībām, un 66% sliekšnis, kurš piemērojams, ja pārstāvētas vismaz 50% no īpašumtiesībām, ir 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) punkta pēdējo ievilkumu, darbiniekiem, 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 nacionālās uzņēmējdarbības tiesības, iestādēm ir jānosaka savas iekšējās politikas par “pārstāvību” šī balsojuma izpratnē.

43. Akcionāriem jāspēj balsot par augstākas maksimālās attiecības samazinājumu, kas ir iepriekš apstiprināts. Šādam balsojumam ir nepieciešams akcionāra balsu vairākums saskaņā ar nacionālajos tiesību aktos paredzētajiem piemērojamajiem noteikumiem attiecībā uz regulāriem lēmumiem. Ja apstiprinātais augstākais maksimums tika samazināts, tad iestādei piecu darba dienu laikā ir jāinformē kompetentā iestāde par pieņemto lēmumu un apstiprināto attiecību.

2.3 Kompetento iestāžu informēšana

44. 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, ir jāziņo kompetentajai iestādei par visu akcionāriem iesniegto informāciju, tostarp ierosināto augstāko maksimālo attiecību un tā iemeslus.

45. Informējot kompetento iestādi par tās akcionāru pieņemto lēmumu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta g) apakšpunkta ii) punkta piekto ievilkumu, iestādei ir 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.jūlijā¹²;

¹² Abas pamatnostādnēs ir pieejamas, apmeklējot šādu saiti: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

- 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 nosacījumiem, 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

46. Saskaņā ar Kapitāla prasību regulas 92.panta 1.punktu un 95.panta 1.punktu, visām iestādēm, kuras pašas par sevi ir būtiskas, ņemot vērā individuālo, mātes sabiedrības un grupas līmeni, ir jāizveido atalgojuma komiteja. Meitas sabiedrībām, kuras regulē īpaši nozares likumi (piemēram, AIFP vai PVKIU pārvaldītāji), ir jāievēro speciālajos nozares likumos noteiktās prasības, kas ir piemērojamas, lai noteiktu, vai tām ir vai nav jāizveido atalgojuma komiteja. Konsolidācijas iestādei ir jānodrošina, lai atalgojuma komiteja tiek izveidota tad, kad tas juridiski tiek prasīts.

47. Ja atalgojuma komiteja ir izveidota nebūtiskā iestādē, tad iestādei ir jāievēro šo pamatnostādņu prasības attiecībā uz atalgojuma komiteju, bet tā var apvienot atalgojuma komitejas uzdevumus ar citiem uzdevumiem, jo tām nerodas interešu konflikti.

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

2.4.1 Atalgojuma komitejas sastāvs

49. Atalgojuma komitejai ir jā sastāv no uzraudzības funkcijas¹³ locekļiem, kuri nepilda izpildfunkcijas. Atalgojuma komitejas priekšsēdētājam un vairumam tās dalībnieku ir jā kvalificējas kā neatkarīgiem¹⁴. Ja nacionālās tiesības paredz darbinieka pārstāvību vadības struktūrā, tad tai jāietver viens vai vairāki darbinieku pārstāvji. Ja kvalificētu neatkarīgu dalībnieku skaits nav pietiekams, iestādes atalgojuma politikai ir jāievieš citi pasākumi interešu konfliktu mazināšanai attiecībā uz lēmumiem par ar atalgojumu saistītiem jautājumiem.

50. Atalgojuma komitejas locekļiem kolektīvi ir jābūt atbilstošām zināšanām, speciālām zināšanām un profesionālai pieredzei attiecībā uz atalgojuma politikām un praksi, riska pārvaldības un

¹³ 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. Šādos gadījumos atalgojuma komitejai ir jā sastāv no uzraudzības iestādes locekļiem.

¹⁴ Neatkarība, kā noteikts EBI pamatnostādņu par iekšējo pārvaldību 5.6. punktā.

kontroles darbībām, proti, attiecībā uz atalgojuma struktūras saskaņošanas ar iestādes riska un kapitāla profiliem mehānismu.

2.4.2 Atalgojuma komitejas uzdevumi

51. Atalgojuma komitejai:

- a. ir jābūt 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. jāsniedz atbalsts un konsultācijas uzraudzības funkcijai par iestādes atalgojuma politikas izstrādāšanu;
- c. jāpalīdz uzraudzības funkcijai uzraudzīt atalgojuma politikas, praksi un procesus, kā arī atbilstību atalgojuma politikai;
- d. jāpārbauda, vai esošā atalgojuma politika joprojām ir aktuāla un, vajadzības gadījumā, jāierosina izmaiņas;
- e. jāizvērtē to ārējo atalgojuma konsultantu iecelšana, kurus uzraudzības funkcija var izlemt piesaistīt, lai saņemtu konsultācijas vai atbalstu;
- f. jānodrošina akcionāriem sniegtās informācijas pietiekamība par atalgojuma politikām un praksi, jo īpaši, par ierosināto augstāko attiecības maksimālo līmeni starp fiksēto un mainīgo atalgojumu;
- g. jānovērtē ieviestie mehānismi 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. jānovērtē veikspējas mērķu sasniegšana un nepieciešamība pēc *ex post* riska korekcijas, tai skaitā atliktās summas (*malus*) un izmaksāto summu (*clawback*) atgūšanas mehānismu piemērošana;
- i. jāizvērtē vairāki iespējamie scenāriji, lai pārbaudītu, kā atalgojuma politikas un prakse reaģē uz ārējiem un iekšējiem notikumiem, un jāveic atpakaļejošas pārbaudes kritērijiem, kas izmantoti, lai noteiktu atlīdzību un *ex ante* riska korekciju, pamatojoties uz faktiskajiem riska rezultātiem.

52. Ja iestāde ir izveidojusi atalgojuma komiteju, tad atalgojuma komitejai ir tieši jāuzrauga neatkarīgās kontroles funkciju, tostarp riska pārvaldības un atbilstības funkciju, augstāko amatpersonu atalgojums. Atalgojuma komitejai ir jāsniedz uzraudzības funkcijai ieteikumi par

atalgojuma paketes struktūru un atalgojuma summām, kas izmaksājamas kontroles funkciju augstākajiem darbiniekiem.

2.4.3 Process un ziņojumu sniegšanas kārtība

53. Atalgojuma komitejai:

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

54. Atalgojuma komitejai ir 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.

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

56. Riska komitejas loceklim ir jāpiedalās atalgojuma komitejas sapulcēs (un otrādi), ja ir izveidotas abas komitejas.

2.5 Atalgojuma politikas izvērtēšana

57. Uzraudzības funkcijai vai, ja ir izveidota, atalgojuma komitejai ir jānodrošina, lai iestādes atalgojuma politika un prakse vismaz reizi gadā ir pakļauta centrālai un neatkarīgai iekšējai izvērtēšanai.

58. Konsolidācijas iestādes iekšējās revīzijas funkcijai ir jāveic atbilstības izvērtēšana regulējumam, grupas politikai, procedūrām un iekšējiem noteikumiem.

59. Iestādēm ir jāveic centrālā un neatkarīgā izvērtēšana individuālā līmenī. Grupas ietvaros nebūtiskas iestādes, kuras ir meitas sabiedrības, 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.

60. Mazas un mazāk sarežģītas iestādes var daļēji vai pilnībā izmantot ārpalpojumus periodiskai atalgojuma politikas neatkarīgai izvērtēšanai. Lielākām un sarežģītākām iestādēm ir jābūt

pietiekamiem resursiem, lai veiktu iekšēju izvērtēšanas procesu. Šo uzdevumu veikšanu var papildināt un palīdzēt veikt kvalificēti un neatkarīgi ārējie konsultanti¹⁵. Uzraudzības funkcija ir atbildīga par izvērtēšanas procesu.

61. Kā daļu no centrālās un neatkarīgās iekšējās izvērtēšanas, iestādēm ir 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 nacionālajiem un starptautiskajiem noteikumiem, principiem un standartiem;
- c. tiek konsekventi īstenoti visā grupā, atbilst Direktīvas 2013/36/ES 141.pantam un nemazina iestādes spēju saglabāt vai atjaunot stabilu kapitāla bāzi saskaņā ar šo pamatnostādņu 6.nodaļu.

62. 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) ir jābūt cieši iesaistītām iestādes atalgojuma politiku izvērtēšanas procesā, lai nodrošinātu atbilstību ar iestādes riska pārvaldības stratēģiju un sistēmu.

63. 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 ir jānodrošina, ka tiek ierosināts, apstiprināts un savlaicīgi īstenots korektīvais rīcības plāns.

64. Iekšējās izvērtēšanas procesa rezultāti un veiktās darbības, lai korigētu jebkādas konstatētās nepilnības, ir jādokumentē ar rakstveida ziņojumiem vai attiecīgo komiteju vai uzraudzības funkcijas sanāksmju protokoliem, un jābūt pieejamiem vadības struktūrai, attiecīgajām komitejām un korporatīvajām funkcijām.

3. Atalgojuma politikas un grupas konteksts

65. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 92.panta 1.punktu un 109.pantu iestādēm ir jāievēro visas šīs direktīvas 92.panta 2.punkta, 93.panta, 94. panta, 95. un 96. panta prasības, tostarp piemērojamie regulatīvie tehniskie standarti par atalgojumu, konsolidētā, subkonsolidētā (ieskaitot meitas sabiedrības un filiāles trešās valstīs) un individuālā līmenī. Attiecībā uz individuālo līmeni, kompetentās iestādes var izmantot atkāpi no Kapitāla prasību regulas 7.panta saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109.panta 1.punktu. Iestāde ir atbildīga par to, lai nodrošinātu, ka iekšējās atalgojuma politikas atbilst visām speciālajām prasībām par darbībām, kas veiktas kādā attiecīgajā jurisdikcijā.

¹⁵ Sīkākai informācijai par ārpalpojuma izmantošanu atsaucieties uz EBI pamatnostādņēm par iekšējo pārvaldību (PN44).

66. Konsolidētā un subkonsolidētā līmenī konsolidācijas iestādei un kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, lai tiek īstenota un ievērota grupas mēroga atalgojuma politika attiecībā uz:

- a. visiem darbiniekiem visās iestādēs un citās vienībās prudenciālās konsolidācijas ietvaros, ieskaitot visas filiāles;
- b. visiem identificētajiem algotajiem darbiniekiem¹⁶ visās iestādēs un citās vienībās prudenciālās konsolidācijas ietvaros, ieskaitot visas filiāles.

67. Attiecībā uz iestādēm un vienībām grupas ietvaros, kas atrodas vairāk kā vienā dalībvalstī, grupas mēroga atalgojuma politikā ir jānorāda, kā tās īstenošana risinā atšķirības starp Direktīvas 2013/36/ES atalgojuma prasību ieviešanu nacionālajos līmeņos, jo īpaši, attiecībā uz maksimālās attiecības ierobežojuma piemērošanu starp atalgojuma mainīgo un fiksēto daļu līdz 100% (ja iespējams, līdz 200% ar akcionāru apstiprinājumu)¹⁷, iespēju piemērot nacionālo diskontēšanas likmi¹⁸ un jebkādus ierobežojumus attiecībā uz instrumentu izmantošanu¹⁹.

68. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 92.panta 1.punktu un 109.pantu, konsolidācijas iestādei ir jānodrošina, ka meitas sabiedrībām, kas ietilpst prudenciālās konsolidācijas jomā, bet pašas par sevi nav pakļautas Direktīvai 2013/36/ES, ir atalgojuma politikas, kas ir atbilstošas grupas mēroga atalgojuma politikai attiecībā uz visiem algotajiem darbiniekiem un atbilst Direktīvas 2013/36/ES 92.panta 2.punkta, 93. panta un 94.panta prasībām vismaz attiecībā uz tiem identificētajiem algotajiem darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē grupas riska profilu. Tas attiecas arī uz Direktīvas 2013/36/ES speciālajām prasībām, kas nav iekļautas citos nozares likumos (piemēram, attiecībā uz algotajiem darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē grupas riska profilu, bet kuri ir Direktīvas 2011/61/ES²⁰ un Direktīvas 2009/65/EC²¹ darbības jomai atbilstošo iestāžu algotie darbinieki, konsolidācijas iestādei ir jānodrošina, lai tiek ievērots tas, ka atalgojuma mainīgo daļu ierobežojums ir līdz 100% (ja iespējams, līdz 200% ar akcionāru apstiprinājumu).²² Ja Direktīvas 2013/36/ES speciālās prasības ir pretrunā ar nozares prasībām (piemēram, saskaņā ar Direktīvu 2011/61/ES vai Direktīvu 2009/65/EK), tad noteicošie ir speciālie nozares tiesību akti (piemēram, iestādēm, kas pakļautas Direktīvai 2011/61/ES vai Direktīvai 2009/65/EK, ir jāmaksā identificēto darbinieku, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē grupas riska profilu, mainīgā atalgojuma daļa attiecīgā alternatīvā ieguldījumu fonda vienībās vai akcijās, vai attiecīgā PVKIU vienībās

¹⁶ Attiecībā uz identifikācijas procesu grupas kontekstā, atsaucieties uz 5.nodaļu.

¹⁷ Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta g) apakšpunkta i) un ii) punkts.

¹⁸ Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta g) apakšpunkta iii) punkts.

¹⁹ Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta l) apakšpunkts.

²⁰ 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 (OV L 174, 01.07.2011., 1.lpp).

²¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 13. jūlija Direktīva 2009/65/EK par normatīvo un administratīvo aktu koordināciju attiecībā uz pārvedamu vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumiem (PVKIU) (OV L 302, 17.11.2009., 32.lpp).

²² Sīkāka informācija par to, kā identificēt šos darbiniekus, ir noteikta turpmāk 5.3.nodaļā "Identifikācijas process individuālā un konsolidētā līmenī".

(attiecīgi Direktīvas 2011/61/ES II pielikuma 1.punkta m) apakšpunkts vai Direktīvas 2009/65/EK 14.panta b) un m) punkts).

69. Darbinieki, kuri ir norīkoti no trešās valsts mātes uzņēmuma ES meitas sabiedrībā, kas ir iestāde vai filiāle, kas, ja tos tieši algotu ES iestāde vai filiāle, atbilstu ES iestādes vai filiāles identificētajiem darbiniekiem, ir atzīstami kā identificētie darbinieki. Šādi norīkotie darbinieki ir pakļauti Direktīvas 2013/36/ES 92., 93. un 94.panta nosacījumiem, jo tie pilda uzdevumus dalībvalstī, kur 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 Komisijas Deleģēto Regulu 604/2014, ņemot vērā piešķirto atalgojumu par attiecīgo laika posmu un pagaidu norīkojuma laikā veiktajiem uzdevumiem un atbildības jomām.
70. Īstermiņa līgumus vai pagaidu norīkojumus nedrīkst izmantot kā līdzekļus, lai izvairītos no Direktīvas 2013/36/ES un jebkuru attiecīgo standartu vai pamatnostādņu atalgojuma prasībām.
71. Attiecībā uz trešajās valstīs izveidotajām meitas sabiedrībām, kas ir iekļautas konsolidācijas iestādes prudenciālās konsolidācijas jomā dalībvalstī, grupas mēroga atalgojuma politikai ir jānosaka maksimālais attiecības līmenis starp atalgojuma mainīgo un fiksēto daļu ne augstāk par 100% (ja iespējams, līdz 200% ar akcionāru apstiprinājumu grupas līmenī), jānorāda, vai ir piemērota nosacītā diskonta likme, un jānodrošina, lai mainīgās atalgojuma daļas izmaksai tiek izmantoti instrumenti saskaņā ar šīm pamatnostādnēm un Komisijas Deleģēto Regulu (ES) Nr. 527/2014²³.
72. Meitas sabiedrībai, kas izveidota trešajā valstī, un kas ietilpst konsolidācijas iestādes prudenciālās konsolidācijas jomā dalībvalstī, ir jābūt atalgojuma politikām, kas saskan ar grupas mēroga atalgojuma politiku un atbilst Direktīvas 2013/36/ES 92.panta 2.punkta, 93.panta un 94.panta prasībām vismaz attiecībā uz tiem darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē grupas riska profilu.
73. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, lai dalībvalsts kredītiestāžu filiāles, kurām ir piešķirta atļauja trešajā 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 ir jāpierāda kompetentajai iestādei, ka iestādes trešās valsts akcionāri ir apstiprinājuši augstāku attiecību.
74. Direktīvas 2013/36/ES atalgojuma prasības un šīs pamatnostādnes ir piemērojamas iestādēm, neatkarīgi no tā, ka tās var būt filiāles mātes iestādei, kas atrodas trešajā valstī. Ja mātes

²³ Komisijas Deleģētā Regula (ES) Nr. 527/2014 (2014.gada 12.marts) 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:JOL_2014_148_R_0006

iestādes, kas atrodas trešā valstī, ES meitas sabiedrība ir konsolidācijas iestāde, tad prudenciālās konsolidācijas darbības joma neietver mātes iestādes, kas atrodas trešajā valstī, un citu šīs mātes iestādes tiešo meitas sabiedrību līmeni. Konsolidācijas iestādei ir jānodrošina, lai tās atalgojuma politikas ņem vērā trešās valsts mātes iestādes grupas mēroga atalgojuma politiku, ciktāl tā nav pretrunā ar attiecīgajos ES vai nacionālajos tiesību aktos, tostarp šajās pamatnostādnēs, noteiktajām prasībām.

4. Proporcionalitāte

75. 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.

76. Proporcioniāli novērtējot prasību piemērošanu, iestādēm un kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā visu šādu kritēriju kombinācija: iestādes lielums, iekšējā organizācija un būtība, darbības joma un iestādes darbību sarežģītība.

77. Šādam nolūkam iestādēm un kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā vismaz šādi kritēriji:

- a. kopējā bilance vai iestādes turēto aktīvu daudzums un regulatīvam nolūkam konsolidētās būtiskās vienības;
- b. iestādes ģeogrāfiskā klātbūtne un darbības apmērs katrā jurisdikcijā;
- c. tiesiskā forma un pieejamais kapitāls, kā arī parāda instrumenti;
- d. pilnvaras izmantot iekšējās metodes kapitāla prasību mērīšanai (piemēram, *IRB* pieeja, *AMA*);
- e. vai iestāde ir daļa no grupas un, ja jā, tad grupai veikto proporcionalitātes novērtējums;
- f. atļauto darbību un pakalpojumu veids (piemēram, aizdevumi un noguldījumi, investīciju banka);
- g. pamatā esošā uzņēmējdarbības stratēģija;
- h. uzņēmējdarbības struktūra un laikposms, uzņēmējdarbības riska izmērāmība un paredzamība;
- i. iestādes finanšu struktūra;
- j. iestādes iekšējā organizācija, tostarp mainīgās atalgojuma daļas līmenis, ko var izmaksāt identificētajiem darbiniekiem;
- k. iestādes peļņas un zaudējumu struktūra;

l. klientu veidi (piemēram, mazumtirdzniecība, korporatīvie klienti, mazie uzņēmēji, valsts iestādes);

m. produktu vai līgumu sarežģītība.

78. Proporcionāli piemērojot prasības, iestādes ir atbildīgas par to, lai ņemtu vērā savu riska profilu, vēlmi uzņemt 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 esošas atalgojuma politikas un praksi attiecas uz visām iestādēm un arī attiecībā uz visiem darbiniekiem, neatkarīgi no iestādes atšķirīgajām pazīmēm.

79. Pirms proporcionālas atalgojuma prasību piemērošanas tiek veikta darbinieku identifikācija, pamatojoties uz Komisijas Deleģētajā Regulā (ES) Nr. 604/2014 norādītajiem kritērijiem un iekšējiem papildu kritērijiem²⁴. Visiem iestādes identificētajiem darbiniekiem ir jāpiemēro maksimālās attiecības ierobežojums starp atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām līdz 100% (200% ar akcionāru apstiprinājumu) un, attiecībā uz tās meitas sabiedrībām, kas ietilpst prudenciālās konsolidācijas darbības jomā, identificētajiem darbiniekiem, kam ir būtiska ietekme uz grupas riska profilu, pat ja viņi paši tiešā veidā nav pakļauti Direktīvai 2013/36/ES saskaņā ar 3. nodaļas pamatnostādnēm.

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

81. Kompetentām iestādēm ir jānodrošina, lai iestādes ievēro atalgojuma prasības tā, lai nodrošinātu vienlīdzīgu nosacījumu līmeni konkurencei vienas kategorijas iestādēm.

82. Saskaņā ar iepriekš minēto, lielām (tostarp būtiskām) un sarežģītākām iestādēm un grupām ir jābūt detalizētākām atalgojuma politikām un riska mērīšanas pieejām, savukārt mazākas un mazāk sarežģītākas iestādes un grupas var īstenot vienkāršākas atalgojuma politikas un pieejas.

5. Identifikācijas process

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

84. Pašnovērtējumam ir jābalstās uz Komisijas Deleģētajā Regulā (ES) Nr. 604/2014 noteiktajiem kvalitātes un kvantitātes kritērijiem un, vajadzības gadījumā, lai nodrošinātu pilnīgu visu darbinieku, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu, identifikāciju,

²⁴ Atsaucieties uz 5. nodaļā izklāstītajām pamatnostādnēm par identifikācijas procesu.

jāietver iestādes noteiktos papildu kritērijus, kas atspoguļo dažādu, iestādes ietvaros veikto darbību, riska līmeņus un darbinieku ietekmi uz riska profilu.

85.Saskaņā ar Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.pantu par kvantitatīvajiem kritērijiem, lai nodrošinātu, ka identifikācija var tikt veikta nākamā finanšu gada sākumā, ir jāņem vērā iepriekšējā finanšu gadā darbiniekiem piešķirtais kopējais atalgojums. Piemērojot Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 kvantitātes kritērijus, iestādēm ir jāņem vērā visas monetārās un nemonetārās, fiksētās un mainīgās atalgojuma daļas, kas piešķirtas iepriekšējā finanšu gadā par profesionālajiem pakalpojumiem. Attiecībā uz fiksētajām daļām, tās ir summas, kas ir piešķirtas un parasti izmaksātas iepriekšējā finanšu gadā. Attiecībā uz mainīgo daļu, tās ir summas, kas piešķirtas iepriekšējā finanšu gadā par pilnu iepriekšējo uzkrāšanās periodu, neatkarīgi no tā, ka iepriekšējā finanšu gadā tika izmaksāta tikai daļa no mainīgā atalgojuma daļas un pārējās daļas tika atliktas.²⁵ Ierastās atalgojuma paketes, kas netiek uzskaitītas individuālā līmenī, ir jāņem vērā, balstoties uz kopējo summu, kas sadalītas individuālam darbiniekam pēc mērķa kritērijiem.

86.Iestādēm, kas piešķir atalgojumu valūtā, kas nav eiro, ir jāveic konvertācija ievērojot Komisijas Deleģētās Regulas Nr. 604/2014 4.pantā noteiktos sliekšņus, kā noteikts šīs Regulas 5.pantā, izmantojot vai nu iekšējo valūtas kursu, kas tiek izmantots pārskatu konsolidācijai, vai Komisijas izmantoto valūtas kursu finanšu plānošanai un budžetam par to mēnesi, kad atalgojums tika piešķirts²⁶.

87.Ja iestādes piemēro Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 5.panta 2.punktu, tām ir jānorīko visi prudenciālās konsolidācijas darbības jomā esošie iestāžu darbinieki uz to valsti, kur indivīds pilda savas pamatdarbības, un jāpiemēro 4.panta 1.punkta b) un c) apakšpunktā noteiktie kritēriji uz konkrēto valsti norīkotajiem darbiniekiem par katru valsti atsevišķi.

88.Ja tiek ievēroti kvantitātes kritēriji, tad darbinieki ir identificētie darbinieki, ja vien iestāde nepiemēro Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.panta 2.punktu. Saistībā ar Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.panta 1.punkta a) kritēriju attiecībā uz darbiniekiem, kuriem iepriekšējā finanšu gadā ir piešķirts kopējais atalgojums EUR 750 000 vai vairāk, vai b) kritēriju, šīs Regulas 4.panta 2.punkta piemērošanai ir nepieciešams iepriekšējs kompetentās iestādes apstiprinājums.

89.Pašnovērtējumam ir jābūt skaidram, konsekventam, atbilstoši dokumentētam un gada laikā periodiski atjauninātam vismaz attiecībā uz Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 3.pantā minētajiem kritērijiem. Iestādēm ir jānodrošina, lai darbinieki, kuri atbilst vai visticamāk atbildīs 3.pantā minētajiem kritērijiem, vismaz 3 mēnešus vienā finanšu gadā tiek uzskatīti par identificētajiem darbiniekiem.

²⁵ Piemēram, attiecībā uz identifikāciju 2016.gada sākumā, fiksētais atalgojums, kas piešķirts un izmaksāts 2015.gadā, un mainīgā atalgojuma daļa, kas piešķirta 2015.gadā par iepriekšējo uzkrāšanās periodu (piemēram, 2014.gadu), tiks pieskaitīts lai aprēķinātu summu, kas izmantojama identifikācijai pēc kvantitātes kritērijiem.

²⁶ Valūtas kursi ir atrodamā Eiropas Komisijas tīmekļa vietnē: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

90. Saistībā ar darbinieku identifikāciju veiktā pašnovērtējuma dokumentācijai ir 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, meitas sabiedrībās 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.

91. Iestādēm ir jāglabā identifikācijas procesa un tā rezultātu reģistri un jāspēj pierādīt savai kompetentajai uzraudzības iestādei, kā darbinieki tika identificēti gan pēc kvalitātes, gan kvantitātes kritērijiem, kas norādīti Komisijas Deleģētajā Regulā (ES) Nr. 604/2014, un jebkuriem iestādes izmantotajiem papildu kritērijiem.

92. Pašnovērtējuma dokumentācijai ir jāietver vismaz identificēto darbinieku skaits, tostarp pirmreizēji 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.

93. Dokumentācijai ir jāietver arī darbinieki, kuri ir identificēti pēc kvantitātes kritērijiem, bet kuru profesionālās darbības ir novērtētas kā tādas, kurām nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu saskaņā ar Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.pantu. Šie novērtējumi ir pienācīgi jādokumentē, tai skaitā piemēroto izņēmumu loģiskais pamatojums. Iestādēm ir noteiktu periodu jā saglabā dokumentācija, lai ļautu kompetentajām iestādēm to pārskatīt.

5.1 Izņēmumu iepriekšēja apstiprināšana un paziņošana

94. Ja saskaņā ar Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.panta 2.punktu iestāde nosaka, ka darbinieku profesionālajai darbībai nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu, un tā paziņo kompetentajai iestādei vai lūdz iepriekšēju apstiprinājumu, tad ir jāpiemēro šādi nosacījumi:

- a. vadības struktūrai ir jāpieņem lēmums, balstoties uz ikgadējā identifikācijas procesa laikā veikto analīzi, ja darbiniekiem faktiski ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, un jāinformē uzraudzības funkcija par pieņemto lēmumu. Uzraudzības funkcijai vai atalgojuma komitejai, ja tāda ir izveidota, ir jāizvērtē kritēriji un procesi, saskaņā ar kuriem ir pieņemti lēmumi, un jāapstiprina izdarītie izņēmumi;²⁷

²⁷ Atsaucieties uz 23.punktu attiecībā uz atalgojuma politikas izņēmumu apstiprināšanu.

- b. jebkuri paziņojumi ir jāveic nekavējoties, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc iepriekšējā finanšu gada beigām, lai nodrošinātu to, ka kompetentajai iestādei pietiek laika analizēt izdarītos izņēmumus un ka iestāde var ņemt vērā jebkurus kompetentās iestādes celtos iebildumus un attiecīgi koriģēt identifikācijas rezultātu;
 - c. jebkurš pieteikums par iepriekšēju apstiprināšanu ir jāsniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā sešus mēnešus pēc iepriekšējā finanšu gada beigām. Kompetentajai iestādei ir jānovērtē pieteikums un jāapstiprina vai jānoraida pieteikums, ciktāl tas ir iespējams, trīs mēnešu laikā pēc pilnas dokumentācijas saņemšanas;
 - d. ja darbiniekam iepriekšējā finanšu gadā ir piešķirts kopējais atalgojums EUR 1 000 000 vai vairāk, tad kompetentajai iestādei nekavējoties ir jāinformē Eiropas Banku iestāde par saņemto pieteikumu un jāsniedz savs sākotnējais novērtējums. Pēc pieprasījuma kompetentajai iestādei ir nekavējoties jāiesniedz EBI visu no iestādes saņemto informāciju. EBI darbosies saskaņoti ar kompetento iestādi, lai nodrošinātu konsekventu Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 kritēriju piemērošanu pirms kompetentā iestāde pieņem lēmumu par pieteikuma apstiprināšanu vai noraidīšanu.
95. Iepriekšējs apstiprinājums saskaņā ar Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.panta 5.punktu attiecībā uz darbinieku izslēgšanu no prasībām, ja tie identificēti saistībā ar šīs Regulas 4.panta 1.punkta b) apakšpunkta kritērijiem, tiek piešķirts tikai uz ierobežotu laikposmu. Lūgums par iepriekšēju apstiprināšanu saskaņā ar Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.panta 5.punktu ir jāiesniedz katru gadu. Attiecībā uz darbinieku, par kuru lēmums par pieteikumu tiek pieņemts pirmo reizi, iepriekšējam apstiprinājumam ir jāattiecas tikai uz to finanšu gadu, kurā iepriekšējs apstiprinājums tika prasīts, kā arī nākamo finanšu gadu. Attiecībā uz darbinieku, par kuru Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.panta 2.punkta pieteikums jau ir apstiprināts par tekošo finanšu gadu, iepriekšējais apstiprinājums attiecas tikai uz nākamo finanšu gadu.
96. Paziņojums par izslēgšanas piemērošanu saskaņā ar Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.panta 4.punktu attiecībā uz darbinieku, kurš identificēts saistībā ar šīs Regulas 4.panta 1.punkta a) apakšpunkta kritērijiem, ir jāveic reizi gadā, nodalot atsevišķi izslēgšanas saistībā ar šīs Regulas 4.panta 2.punkta a) un b) apakšpunktos norādītajiem kritērijiem, bet tikai tiem darbiniekiem, kuriem netika paziņots, ka tie tiek izslēgti iepriekšējā uzkrāšanās periodā saistībā ar to pašu kritēriju (piemēram, ja darbinieks tika izslēgts, jo struktūrvienība nav būtiska, tad nav nepieciešams paziņot, ja tas pats darbinieks turpinās darboties tajā pašā struktūrvienībā un šī vienība joprojām nav būtiska).
97. Ja identificētie darbinieki tiek izslēgti meitas sabiedrībās, kuras pašas par sevi nav pakļautas Direktīvai 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 filiāle atrodas.

98. Paziņojumiem un lūgumiem par iepriekšēju apstiprinājumu ir jāietver visu identificēto darbinieku, kam tiek piemērota izslēgšana, vārdi vai citi unikālie identifikatori, saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 73.pantu struktūrvienībai, kurā darbinieks strādā, piešķirtā iekšējā kapitāla procentuālo rādītāju un, vajadzības gadījumā, saskaņā ar Komisijas Deleģēto Regulu (ES) Nr. 604/2014 darbinieka ietekmes uz iestādes riska profilu analīzi par katru identificēto darbinieku. Ja identificētie darbinieki strādā vienā un tajā pašā struktūrvienībā un tiem ir viena funkcija, tad ir jā sastāda kopīgs novērtējums.

5.2 Identifikācijas procesa pārvaldība

99. Vadības struktūrai ir galīgā atbildība par identifikācijas procesu un attiecīgo politiku. Vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai ir:

- 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, Komisijas Deleģēto Regulu (ES) Nr. 604/2014 un šīm pamatnostādnēm;
- 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 Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.panta 2.punktu, ja iestādes uzskata, ka darbinieki nav ievērojuši Komisijas Deleģētajā Regulā (ES) Nr. 604/2014 noteiktos kvantitātes kritērijus, jo tiem faktiski nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu;
- g. periodiski jāizvērtē apstiprinātā politika un, vajadzības gadījumā, tā jāgroza.

100. 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 ir jāpilda vadības struktūras kā uzraudzības veicēja locekļiem, kam nav izpildvaras un kuri ir neatkarīgi.

101. Identifikācijas procesā tiek iesaistītas neatkarīgas riska vadības 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 ir jāiesaistās identifikācijas procesā, neņemot vērā atalgojuma komitejas uzdevumus. Iestādēm ir jānodrošina pienācīgu informācijas apmaiņu starp visām iekšējām struktūrām un funkcijām, kas iesaistītas identifikācijas procesā. Identifikācijas procesam un tā rezultātiem ir jābūt pakļautiem neatkarīgai iekšējai vai ārējai pārbaudei.

5.3 Identifikācijas process individuālā un konsolidētā līmenī

102. Komisijas Deleģētajā Regulā (ES) Nr.604/2014 iekļautie un iestādes papildus noteiktie kritēriji iestādēm ir jāpiemēro individuālā līmenī, izmantojot skaitļus un ņemot vērā atsevišķas iestādes situāciju, kā arī papildus konsolidēti un subkonsolidēti konsolidācijas iestādei, kā tas noteikts Kapitāla prasību regulas 4.panta 1.punkta 48. un 49. apakšpunktā, ieskaitot arī visas meitas sabiedrības prudenčuālās konsolidācijas ietvaros, kuras pašas par sevi nav pakļautas Kapitāla prasību direktīvai, izmantojot konsolidētos skaitļus un ņemot vērā konsolidēto situāciju un konsolidēto ietekmi uz iestādes riska profilu. Tas pats attiecas uz subkonsolidēto līmeni.
103. Piemērojot Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 3.pantā noteiktos kvalitātes kritērijus konsolidētā vai subkonsolidētā līmenī, meitas sabiedrības darbinieki tiek ietverti tikai tad, ja viņi konsolidēti vai subkonsolidēti ir atbildīgi par šajos kritērijos minētajām funkcijām. Piemēram, meitas sabiedrības darbiniekam, kurš ir šīs meitas sabiedrības vadības struktūras dalībnieks, ir jābūt iekļautam Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 3.panta 1.punktā noteiktajos kritērijos (“darbinieks ir vadības struktūras kā uzraudzības funkcijas veicējas loceklis”) tikai tad, ja viņš vai viņa ir arī ES mātes iestādes vadības struktūras dalībnieks.
104. Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.pantā minētie kvantitātes kritēriji piemērojami visiem darbiniekiem konsolidēti un subkonsolidēti, tostarp visām meitas sabiedrībām prudenčuālās konsolidācijas ietvaros. Piemēram, meitas sabiedrības darbinieki, kas nopelna EUR 500 000 vai vairāk, tiek uzskatīti par identificētajiem darbiniekiem, ja vien viņi nav izslēgti no šiem *RTS* saskaņā ar 4.pantu (2.līdz 5.paragrāfs).
105. Piemērojot Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr.604/2014 3.panta kvalitātes kritērijus individuāli, iestādēm ir jāidentificē darbinieki, kuri ir atbildīgi par kvalitātes kritērijos nosauktajām funkcijām; galvenais identifikācijas kritērijs nav funkcijas nosaukums, bet funkcijai piešķirtās pilnvaras un atbildības jomas.

5.4 Konsolidācijas iestādes loma

106. Konsolidācijas iestādei ir jānodrošina atalgojuma politikas vispārējā atbilstība grupas ietvaros, tostarp identifikācijas procesi un pareiza īstenošana konsolidētā, subkonsolidētā un individuālā līmenī.

5.5 Meitas sabiedrību loma

107. Iestādēm, kuras ir konsolidācijas iestādes meitas sabiedrības, savas atalgojuma politikas ietvaros ir jāīsteno konsolidācijas mātes sabiedrības izdotā politika un darbinieku identifikācijas process. Visām meitas sabiedrībām ir aktīvi jāpiedalās konsolidācijas mātes sabiedrības veiktajā identifikācijas procesā. Jo īpaši, katrai meitas sabiedrībai, kas ietilpst prudenčuālās konsolidācijas darbības jomā, tostarp tās, kas pašas par sevi nav pakļautas Direktīvai 2013/36/ES, ir jāsniedz konsolidācijas iestādei visa informācija, kas nepieciešama, lai pienācīgi

identificētu darbiniekus, kuriem ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu konsolidētā vai subkonsolidētā līmenī.

108. Meitas sabiedrībām, kuras pašas par sevi nav pakļautas Direktīvai 2013/36/ES, nav nepieciešams veikt identifikācijas procesu individuālā līmenī. Šīm meitas sabiedrībām novērtējumu veic konsolidācijas iestāde, pamatojoties uz meitas sabiedrības sniegto informāciju. Iestādēm, kuras atbilst Direktīvas 2013/36/ES darbības jomai (kredītiestādes un ieguldījumu brokeru sabiedrības), ir pašām jāveic savs pašnovērtējums, lai identificētu darbiniekus individuālā līmenī. Nelielas un mazāk sarežģītas iestādes, kas ir iekļautas identifikācijas procesā konsolidētā līmenī, var deleģēt konsolidācijas iestādei identifikācijas procesa praktisko piemērošanu individuālā līmenī.

Kredītiestāžu dalībvalsts filiālēm, kurām galvenais birojs atrodas trešajā valstī, un dalībvalsts iestādēm, kuras ir mātes iestādes trešo valstu meitas sabiedrības, ir jāveic identifikācijas process un jāinformē sava mātes iestāde par tās rezultātiem. Dalībvalsts iestādēm savos novērtējumos ir jāietver arī tās meitas sabiedrības, kuras atbilst prudenciālās konsolidācijas darbības jomai, un filiāles, kas atrodas trešajās valstīs. Filiālēm identifikācijas kritēriji ir jāpiemēro funkcijām, uzņēmējdarbības jomām un darbiniekiem, kas atrodas dalībvalstī, tāpat kā iestādei individuālā līmenī.

6. Kapitāla bāze

109. Iestādēm un kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, lai mainīgās atalgojuma daļas piešķiršana, izmaksa un neatsaucamu tiesību piešķiršana, tostarp atliktās summas (*malus*) un izmaksāto summu atgūšanas (*clawback*) mehānismi saskaņā ar atalgojuma politiku nav neizdevīgi, lai saglabātu stabilu kapitāla bāzi.
110. Novērtējot, vai kapitāla bāze ir stabila, iestādei ir jāņem vērā tās kopējais pašu kapitāls un, jo īpaši, pirmā līmeņa pamata kapitāls, kombinēto kapitāla rezervju prasība, kā noteikts Direktīvas 2013/36/ES 128.pantā 6.punktā, un Direktīvas 2013/36/ES 141. pantā minētie peļņas sadales ierobežojumi, kas piemērojami visu darbinieku mainīgajai atalgojuma daļai, kā arī iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas procesa rezultāts. Prasības saglabāt kombinēto kapitāla rezervi, kas noteiktas Direktīvas 2013/36/ES 129.pantā, tostarp šīs Direktīvas 141.pantā 2. un 3.punktā noteiktie peļņas sadales ierobežojumi, ir piemērojamas arī konsolidētā un subkonsolidētā līmenī. Papildus, kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā uzraudzības pārbaudes un novērtēšanas procesa rezultāti saskaņā ar attiecīgajām EBI pamatnostādnēm.
111. Iestādēm jāietver mainīgā atalgojuma - gan priekšapmaksas, gan atliktās summas - ietekme uz to kapitāla un likviditātes plānošanu un to vispārējo iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas procesu.
112. Kopējais iestādes piešķirtais mainīgais atalgojums nedrīkst ierobežot iestādes spēju ilgtermiņā saglabāt vai atjaunot stabilu kapitāla bāzi, un tam jāņem vērā akcionāru un

īpašnieku, noguldītāju, investoru un citu ieinteresēto personu intereses. Mainīgais atalgojums nav jāpiešķir vai jāizmaksā, ja tā rezultātā iestādes kapitāla bāze vairs nav stabila. Papildus Direktīvas 2013/36/ES 141.pantā minētajiem peļņas sadales ierobežojumiem, iestādēm ir jāņem vērā šīs prasības, 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.

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

- a. jāsamazina mainīgā atalgojuma fonds saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 141.pantu, ieskaitot iespēju samazināt to līdz nullei;
- b. jāpiemēro nepieciešamie veiktspējas korekcijas pasākumi, jo īpaši atliktās summas (*malus*);
- c. jāizmanto iestādes konkrētā gada un, iespējams, turpmāko gadu neto peļņa, lai stiprinātu kapitāla bāzi. Iestādei nav 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.

114. Kompetentajām iestādēm ir jāiejaucas, ja mainīgā atalgojuma daļas 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 darbības rezultātu korekcijas pasākumi, jo īpaši atliktās summas, un jāprasa iestādēm izmantot neto peļņu pašu kapitāla stiprināšanai.

II sadaļa. Prasības attiecībā uz atalgojuma struktūru

7. Atalgojuma kategorijas

115. Saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES atalgojums ir vai nu fiksētais vai mainīgais; nepastāv trešā atalgojuma kategorija. Ja atalgojums ir mainīgs un tiek maksāts identificētajiem darbiniekiem, tad tiek ievērotas Kapitāla prasību direktīvas 94.panta prasības papildus šīs direktīvas 92. panta vispārējām prasībām. Šim nolūkam iestādēm saskaņā ar šīm pamatnostādnēm ir 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.

116. Ja, pamatojoties uz šajās pamatnostādnēs sniegtajiem kritērijiem, nav iespējama skaidra komponentes piešķiršana fiksētajam atalgojumam, tad tā tiek uzskatīta par mainīgo atalgojumu.
117. Atalgojums ir fiksēts, ja tā piešķiršanas nosacījumi un tā apjoms:
- balstās uz iepriekš noteiktiem kritērijiem;
 - bez rīcības brīvības atspoguļo darbinieku profesionālās pieredzes un darba stāža līmeni;
 - ir pārredzami attiecībā uz atsevišķam darbiniekam piešķirto individuālo summu;
 - ir pastāvīgi, t.i. saglabāti uz laika posmu, kas saistīts ar konkrētu lomu un organizatorisko atbildību;
 - nav atsaucami; pastāvīgā summa tiek mainīta tikai ar kolektīvu vienošanos vai turpmāku pārspriedi saskaņā ar nacionālajiem kritērijiem attiecībā uz algas noteikšanu;
 - nevar tikt samazināti, atlikti vai atcelti no iestādes puses;
 - neveicina riska pieņemumu;
 - nav atkarīgi no darbības rezultātiem.
118. Atalgojuma komponentes, kas ir vai nu daļa no vispārējās politikas iestādes mērogā, ja tās atbilst 117.punktā uzskaitītajiem nosacījumiem vai maksājumiem, kas saskaņā ar nacionālajām tiesībām ir obligātas, tiek uzskatītas par fiksēto atalgojumu. Tas ietver maksājumus, kas veido daļu no ierastajām nodarbinātības paketēm, kā noteikts šajās pamatnostādnēs.
119. Arī šādas atalgojuma daļas ir jāuzskata par fiksētām, ja visas līdzīgās situācijas tiek risinātas vienlīdzīgi:
- atalgojums, kas maksāts ārzemēs strādājošam darbiniekam, ņemot vērā dzīvošanas izmaksas un nodokļu likmes citā valstī;
 - 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:
 - pabalsts tiek maksāts uz nediskriminējoša pamata visiem darbiniekiem līdzīgā situācijā;
 - pabalsts tiek piešķirts tāpēc, ka darbinieki īslaicīgi strādā ārzemēs vai citā amatā, kur atalgojuma līmenis prasa korekciju, lai atspoguļotu samaksas līmeņus attiecīgajā tirgū;
 - papildu maksājumu līmenis ir balstīts uz iepriekš noteiktiem kritērijiem;

iv. pabalsta piešķiršanas ilgums ir saistīts ar iepriekš minētās situācijas ilgumu.

8. Atalgojuma daļu īpašie gadījumi

8.1 Pabalsti

120. Iestāžu mainīgais un fiksētais atalgojums var sastāvēt no dažādiem elementiem, tostarp papildu vai palīgmaksājumiem vai labumiem. Iestādēm ir jāanalizē pabalsti²⁸ un jāpiešķir tie mainīgajai vai fiksētajai atalgojuma daļai. Piešķiršanai ir jābūt balstītai uz 7.nodaļā noteiktajiem kritērijiem.
121. Ja pabalsti tiek uzskatīti par fiksēto atalgojumu, bet tiem ir kāda no turpmāk minētajām pazīmēm, tad iestādei ir pienācīgi jādokumentē saskaņā ar 7.nodaļu veikto novērtējumu rezultāti:
- a. tie tiek maksāti tikai identificētajiem darbiniekiem²⁹;
 - b. tiek ierobežoti līdz gadījumiem, kad attiecība starp mainīgajām un fiksētajām atalgojuma daļām citā gadījumā pārsniedz 100% (vajadzības gadījumā, līdz 200%, ja to apstiprina akcionāri);
 - c. pabalsti ir saistīti ar rādītājiem, ko varētu uzskatīt par darbības raksturojošajiem rādītājiem. Šādā gadījumā iestādei ir jāspēj pierādīt, ka šie rādītāji nav saistīti ar iestādes veikspēju, piemēram, analizējot savstarpēju saistību ar izmantotajiem veikspējas rādītājiem.
122. Ja pabalsti balstās uz darbinieku pienākumiem, funkciju vai organizatorisko atbildību, lai pareizi atzīmētu atalgojuma fiksēto daļu, tiem ir jāatbilst 117.punktā noteiktajiem kritērijiem, ņemot vērā visas no turpmāk minētajām detaļām:
- a. pabalsts ir saistīts ar pienākumiem 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. summa nav atkarīga no citiem faktoriem, kā vien noteiktu pienākumu izpildes vai noteiktas organizatoriskās atbildības un 182.punktā minētajiem kritērijiem;
 - c. jebkurš cits darbinieks, kurš pilda tos pašus pienākumus vai kuram ir tāda pati organizatoriskā atbildība, un kurš ir līdzīgā situācijā, ir tiesīgs saņemt līdzīgu pabalstu, neņemot vērā šo pamatnostādņu 182.punktu.

²⁸ Apzīmējums var atšķirties pēc iestādes: "amata piemaksa, darbinieka pabalsts, korigējamais amata pabalsts, fiksētas maksas pabalsts" u.c.

²⁹ Identificētā darbinieka status netiek uzskatīts par lomu vai pienākumu.

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

8.2 Mainīgais atalgojums, balstoties uz nākotnes veikspēju

124. Ja atalgojuma mainīgās daļas piešķiršana, tostarp *LTIP* (ilgtermiņa stimulēšanas plāni), ir balstīta uz iepriekšējiem vismaz viena gada rezultātiem, bet tā ir atkarīga arī no turpmākās veikspējas apstākļiem, tad ir jāpiemēro šādi nosacījumi:

- a. iestādēm ir skaidri jānosaka darbiniekiem papildu veikspējas nosacījumi, kas ir jāievēro pēc neatsaucamu tiesību piešķiršanas uz mainīgo atalgojumu;
- b. iestādēm pirms neatsaucamo tiesību uz mainīgo atalgojumu piešķiršanas ir jānovērtē, ka ir ievēroti nosacījumi tā piešķiršanai;
- c. jānosaka papildu perspektīvie veikspējas nosacījumi iepriekš noteiktajam vismaz viena gada veikspējas periodam;
- d. ja nav ievēroti papildu perspektīvie veikspējas nosacījumi, tad līdz pat 100% no mainīgā atalgojuma, kas piešķirts saskaņā ar šiem nosacījumiem, ir jāattiecas uz atliktās summas mehānismiem;
- e. atlikšanas periodam ir jābeidzas ne agrāk kā vienu gadu pēc tam, kad ir novērtēts pēdējais veikspējas nosacījums; visas pārējās 15.nodaļā noteiktās prasības saistībā ar identificēto darbinieku mainīgā atalgojuma atlikšanu tiek piemērotas tāpat kā mainīgais atalgojums, kas ir balstīts tikai uz veikspēju pirms tā piešķiršanas;
- f. lai aprēķinātu attiecību starp kopējā atalgojuma mainīgo un fiksēto daļu, ir jāņem vērā kopējā piešķirtā mainīgā atalgojuma summa tajā finanšu gadā, par kuru mainīgais atalgojums, tostarp *LTIP*, tika piešķirts. Tas ir jāpiemēro arī tad, kad vairāku gadu uzkrāšanās periodā tika novērtēti iepriekšējā veikspēja.

125. Ja paredzamais atalgojuma plāns attiecībā uz mainīgo atalgojumu, tostarp *LTIP*, tiek balstīts tikai uz turpmākās veikspējas nosacījumiem (piemēram, ja jaunie darbinieki saņem *LTIP* pirmā nodarbinātības gada sākumā), tad summa ir jāuzskata par piešķirtu pēc tam, kad ir ievēroti izpildes nosacījumi, pretējā gadījumā atlīdzība nav jāpiešķir. Piešķirtās summas ir jāņem vērā, lai aprēķinātu attiecību starp kopējā atalgojuma mainīgo un fiksēto daļu tajā finanšu gadā, kas bija pirms to piešķiršanas. Ja tiek piešķirts konkrēts instrumentu skaits, tie izņēmuma kārtā ir jānovērtē ar nolūku aprēķināt attiecību starp kopējās atlīdzības mainīgo un fiksēto daļu ar tirgus cenu vai patieso vērtību, kas noteikta laikā, kad atalgojuma mainīgās daļas perspektīvais atalgojuma plāns tika piešķirts. Ir jāpiemēro 124.punkta a) līdz c) apakšpunkts. Visas pārējās prasības tiek piemērotas tāpat kā mainīgajam atalgojumam, piemēram, atlikšanas periods sākas pēc mainīgā atalgojuma piešķiršanas.

8.3 Diferencētā atalgojuma maksājumi

126. 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 atalgojums³⁰. Piemērojamas ir EVTI pamatnostādnes par stabilām atalgojuma politikām saskaņā ar AIFPD³¹. 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.

127. Dividendes, kas samaksātas par piešķirtajām neatsaucamajām tiesībām uz akcijām vai līdzvērtīgu īpašumtiesību daļu, ko darbinieki saņem kā iestādes akcionāri vai īpašnieki, šo pamatnostādņu izpratnē nav atalgojuma daļa. 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

128. Iestādēm ir jāspēj pamatot savu likumīgo interesi piešķirt saglabāšanas piemaksas, lai varētu turpināt darba attiecības ar identificēto darbinieku. Piemēram, saglabāšanas piemaksas var tikt izmantotas restrukturizācijas, pakāpeniskas likvidācijas laikā vai pēc kontroles maiņas.

129. Saglabāšanas piemaksai ir jāatbilst mainīgā atalgojuma prasībām, tostarp pēc riska korekcijas, samaksas ar instrumentiem, atlikšanas procedūras, saglabāšanas, atliktās summas un izmaksāto summu atgūšanas. Saglabāšanas piemaksas balstās nevis uz veikspēju, bet citiem nosacījumiem (t.i., apstākli, ka darbinieks paliek iestādē uz iepriekš noteiktu laika posmu vai līdz konkrētam gadījumam), tādēļ nav nepieciešamas iepriekšējas riska korekcijas.

³⁰ 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).

³¹ EVTI/2013/232, pieejams: 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.

130. Saglabāšanas piemaksas netiek piešķirtas tikai lai atlīdzinātu par ar veikspēju saistītu atalgojumu, kas nav izmaksāts nepietiekamas veikspējas vai iestādes finanšu situācijas dēļ.
131. Iestādēm ir jānosaka saglabāšanas periods ar konkrētu laika posmu vai nosakot gadījumu, kad ir jāievēro saglabāšanas nosacījums. Saglabāšanas piemaksas ir jāpiešķir pēc saglabāšanas perioda beigām vai tad, kad ir izpildīts saglabāšanas nosacījums.
132. Saglabāšanas piemaksa ir jāņem vērā, aprēķinot attiecību starp mainīgo un fiksēto atalgojumu, kā mainīgais atalgojums. Saglabāšanas piemaksa ir jāņem vērā vai nu kā ikgadējā summa katrā saglabāšanas perioda gadā, kas tiek aprēķināta uz lineāri proporcionālās bāzes, neatkarīgi no tā, ka pilna summa ir piešķirta pēc saglabāšanas perioda beigām, vai kā pilna summa, kad ir izpildīts saglabāšanas nosacījums. 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. Koeficienta aprēķinam ir jābalstās uz noteikto periodu.

8.5 Diskrecionārie pensiju pabalsti

133. Diskrecionārie pensiju pabalsti ir mainīgā atalgojuma forma. Ja uzņēmuma pensijas shēmas nosacījumi ietver pensijas pabalstus, kas nav balstīti uz veikspēju 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 nodaļu par definīcijām.
134. Iestādei ir 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.
135. Pilna diskrecionāro pensiju pabalstu summa ir jāpiešķir saskaņā ar Kapitāla prasību direktīvas 94.panta 1.punkta o) apakšpunktu ar šā panta l) punktā minētajiem instrumentiem un:
- 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;
 - ja identificētais darbinieks sasniedz vecuma pensiju, tad visai instrumentos izmaksātajai summai ir jāpiemēro piecu gadu saglabāšanas periods.
136. Iestādēm ir jānodrošina, lai atliktās summas un izmaksāto summu atgūšanas mehānismi tiek piemēroti diskrecionāriem pensiju pabalstiem tāpat kā citiem atalgojuma mainīgās daļas elementiem.

9. Izņēmuma atalgojuma daļas

9.1 Garantētais mainīgais atalgojums

137. 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 instrumentu starpniecību.
138. 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 atalgojuma daļu ilgāk par pirmo nodarbinātības gadu. Garantētais mainīgais atalgojums ir izņēmuma gadījums un var tikt piemērots tikai tad, ja iestādei ir stabila un spēcīga kapitāla bāze saskaņā ar šīs Direktīvas 94.panta 1.punkta e) apakšpunktu un šo pamatnostādņu 6.nodaļu.
139. Iestādei ir jāpiešķir garantētais mainīgais atalgojums vienam darbiniekam tikai vienu reizi. Šī prasība ir jāpiemēro arī konsolidētā un subkonsolidētā līmenī un tā ietver gadījumus, kad darbinieks saņem jaunu līgumu no tās pašas iestādes vai citas iestādes konsolidācijas ietvaros.
140. Iestādes un kompetentās iestādes nevar iekļaut garantētā mainīgā atalgojuma summu ietvert proporcijas aprēķinā starp kopējā atalgojuma fiksētajām un mainīgajām daļām par pirmo veikspējas periodu, ja garantētais mainīgais atalgojums ir piešķirts, pieņemot darbā jauno darbinieku pirms jaunā veikspējas perioda sākuma.
141. Iestādes nevar piemērot atliktās summas un izmaksāto summu atgūšanas mehānismu prasības garantētajam mainīgajam atalgojumam kā daļu no mehānismiem, kas garantē šo mainīgā atalgojuma daļu. Iestādes var izmaksāt visu summu ar neatliktu skaidras naudas maksājumu.

9.2 Kompensācija vai izpirkšana no iepriekšējā darba līguma

142. Kompensācija par izpiršanu no iepriekšējā līguma ir jāpiešķir saskaņā ar šo pamatnostādņu 138.punkta minētajiem noteikumiem.
143. Atalgojums ir jāuzskata par piešķirtu kompensācijas veidā vai par iepriekšējā līguma izpiršanu, ja darbinieka iepriekšējais darba devējs samazināja vai atsauca darbinieka atlikto mainīgo atalgojumu līguma izbeigšanas dēļ. Attiecībā uz atalgojuma paketēm saistībā ar kompensāciju vai iepriekšējās nodarbinātības līgumu izpiršanu, piemērojamas ir visas mainīgā atalgojuma prasības, tostarp atlikšana, saglabāšana, izmaksa instrumentos un izmaksāto summu atgūšanas mehānismi.

9.3 Atlaišanas pabalsts

144. Iestāžu atalgojuma politikās ir jānorāda atlaišanas pabalstu iespējamā izmantošana, tostarp maksimālā summa vai šādu summu, ko var piešķirt identificētajiem darbiniekiem kā

atlaišanas pabalstu, noteikšanas kritēriji. Regulārie atalgojuma maksājumi saistībā ar ziņošanas laikposma ilgumu netiek uzskatīti par atlaišanas pabalstiem.

145. Iestādēm ir jābūt sistēmai, ar kuru tiek noteikts un apstiprināts atlaišanas pabalsts, tostarp skaidri sadalot atbildības jomas un lēmumu pieņemšanas tiesības un kontroles funkciju procesuālo iesaisti.
146. 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 sasniegtā veikspēja un tie nedrīkst tikt piešķirti par maksātnešpēju un amatpārkāpumiem.
147. Atlaišanas pabalsts nav jāpiešķir, ja ir pieļauta acīmredzama kļūda, kas ļauj nekavējoties atcelt līgumu vai atbrīvot darbinieku no darba.
148. Atlaišanas pabalsts nav jāpiešķir, ja darbinieks brīvprātīgi atkāpjas no amata, lai uzņemtos amatu pie citas juridiskas personas, ja vien nacionālās darba tiesības nepieprasa atlaišanas pabalstu.
149. Atlaišanas pabalsti var ietvert atlaišanas atalgojumu par amata zaudēšanu un var būt attiecināmi uz līguma pretkonkurences klauzulu. Jo īpaši, šādās situācijās veiktie papildu maksājumi līguma priekšlaicīgas izbeigšanas dēļ ir jāuzskata par atlaišanas pabalstiem:
 - a. iestāde pārtrauc līgumus ar darbiniekiem tāpēc, ka iestāde ir bankrotējusi;
 - b. 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 pārņemtajā iestādē;
 - c. iestāde un darbinieks vienojas par mierizlīgumu iespējama vai faktiskā darba strīda gadījumā, lai izvairītos no lēmuma par strīda risināšanu tiesā.
150. 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 neizdošanos vai amata pārkāpumiem.
151. Nosakot maksājamo atlaišanas pabalstu summu, iestādei ir jāņem vērā laika gaitā sasniegtie darbības rezultāti un, vajadzības gadījumā, jānovērtē jebkuras maksātnešpējas smagums. Konstatētā maksātnešpēja ir jānodala starp iestādes maksātnešpēju un identificēto darbinieku maksātnešpēju šādi:
 - a. nosakot kopējo darbinieku atlaišanas pabalsta summu, ir jāapsver iestādes maksātnešpēja, ņemot vērā iestādes kapitāla bāzi; šādi atlaišanas pabalsti nevar pārsniegt ar priekšlaicīga līguma izbeigšanu panākušos izmaksu samazinājumus;

- b. identificēto darbinieku maksātspējai ir jārada lejuvērstā atlaišanas pabalsta summas korekcija, kas pretējā gadījumā tiktu piešķirta, kad aplēšot atlaišanas pabalstu, vērā tiktu ņemti laika gaitā sasniegtie darbības rezultāti, ietverot iespēju summu samazināt līdz nullei.
152. Iestāžu maksātspēja ietver šādus gadījumus:
- ja iestādei labumu dod valdības iejaukšanās vai tā ir pakļauta agrīnas intervences vai noregulējuma pasākumiem saskaņā ar Direktīvu 2014/59/ES³²;
 - ja ir uzsākta iestādes parastā maksātspējas procedūra, kā noteikts Direktīvas 2014/59/ES 2.panta 1.punkta 47.apakšpunktā;
 - Ja ievērojami zaudējumi rada situāciju, kad iestādei vairs nav stabilas kapitāla bāzes un , sekojoši, uzņēmējdarbības joma tiek pārdota vai uzņēmējdarbība samazināta.
153. Identificēto darbinieku maksātspēja ir jānovērtē pēc katra individuāla gadījuma un tā ietver šādus gadījumus:
- ja tiek uzskatīts, ka vadības struktūras loceklis vairs neatbilst noteiktiem atbilstības standartiem un pamatotībai;
 - ja identificētais darbinieks piedalījās vai ir atbildīgs par darbībām, kuru rezultātā iestādei tika radīti būtiski zaudējumi, kā tas ir definēts iestādes atalgojuma politikā;
 - ja identificētais darbinieks tīši vai aiz rupjas neuzmanības rīkojas pretēji iekšējiem noteikumiem, vērtībām vai procedūrām.
154. Atlaišanas pabalsti ir jāuzskata par mainīgo atalgojumu. Šādas atlaišanas pabalstu summas nav jāņem vērā, lai aprēķinātu to attiecību un piemērotu atlikšanu un izmaksu instrumentos:
- saskaņā ar nacionālajām darba tiesībām noteiktie obligātie atlaišanas pabalsti, kas ir obligāti pēc tiesas sprieduma vai aprēķināti pēc iepriekš noteiktas vispārējas atalgojuma politikā noteiktas formulas 149.punktā minētajos gadījumos;
 - vienošanās, kas panāktas par amata zaudēšanu, ja tās atbilst līguma pretkonkurences klauzulai (darbinieka atstādināšana no amata pirms pilnīgas darba tiesisko attiecību pārtraukšanas, saglabājot pilnu amata algu) un izmaksāta turpmākajos periodos līdz atalgojuma fiksētās daļas summai, kurai būtu jābūt izmaksātai par pretkonkurences periodu, ja darbinieks joprojām bija algots;

³² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/59/ES (2014.gada 15.maijs), ar ko izveido kredītiestāžu un ieguldījumu brokeru sabiedrību atvēršanas 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 (OV L 173, 12.06.2014., 190.lpp).

- c. atlaišanas pabalsti saskaņā ar 149.punktu, kas nepilda šā punkta a) apakšpunktā minēto nosacījumu, ja iestāde ir pierādījusi kompetentajai iestādei atlaišanas pabalsta iemeslus un summas atbilstību.
155. Aprēķinot attiecību starp kopējā atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām, ir 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 154.punkta b) apakšpunktu;
 - b. jebkuri citi atlaišanas pabalsti, kas nav minēti 154.punktā.

10. Aizliegumi

10.1 Personīgā riska ierobežošana

156. Ja attiecīgā atalgojuma politika ir samērojama ar riskiem, tai ir jābūt pietiekami efektīvai, kas praksē nozīmē, ka tai jāspēj radīt lejupvērstu korekciju attiecībā uz darbiniekam piešķirto mainīgā atalgojuma summu, kā arī atliktās summas un izmaksāto summu atgūšanas mehānismu piemērošanu.
157. Iestādēm, ciktāl tas ir iespējams, ir jānodrošina, lai identificētie darbinieki nevar nodot mainīgā atalgojuma lejupvērstos riskus citai pusei ar riska ierobežošanas vai noteikta veida apdrošināšanas palīdzību, piemēram, īstenojot politiku par darbībām ar finanšu instrumentiem un informācijas atspoguļošanas prasībām.
158. Identificētajiem darbiniekiem ir jābūt ierobežotam atalgojuma lejupvērstās korekcijas riskam, ja identificētie darbinieki noslēdz līgumu ar trešo personu vai iestādi un tiek ievērots kāds no šiem nosacījumiem:
- a. saskaņā ar līgumu trešajai personai vai iestādei ir jāveic tieši vai netieši maksājumi identificētajam darbiniekam, kuri ir saistīti vai kuri ir samērojami ar tādām summām, 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.
159. Identificētajiem darbiniekiem būtu jāapdrošina 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.

160. Prasība neizmantot personīgā riska ierobežošanas stratēģijas vai apdrošināšanu, lai izvairītos no atalgojuma nosacījumos paredzētās riska korekcijas ietekmes, ir jāpiemēro mainīgajam atalgojumam, kura izmaksa tiek atlikta vai saglabāta.
161. Iestādēm ir jāuztur efektīvi mehānismi, lai nodrošinātu to, ka identificētie darbinieki ievēro šīs nodaļas prasības. Ir jānodrošina vismaz identificētā darbinieka deklarācija par to, ka viņš vai viņa riska korekcijas ietekmes mazināšanas nolūkā atturēsies pieņemt personīgā riska ierobežošanas stratēģijas vai noslēgt apdrošināšanas līgumus. Iestādes personālvadības vai iekšējās kontroles funkcijām ir jāveic klātienē vismaz izlases veida deklarācijas atbilstības pārbaudes attiecībā uz iekšējo kontu turēšanu. Izlases veida pārbaudēs ir jāietver vismaz iekšējo turēto kontu pārbaude attiecībā uz identificētajiem darbiniekiem. Turklāt uz iestādi ir obligāti jānosūta paziņojums par jebkuru ārpus iestādes turēto kontu.

10.2 Apiešana

162. Iestādēm ir 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, visu darbinieku atalgojuma prasībām. Tas ietver mehānismus starp iestādi un trešajām personām, ar kurām darbiniekam pastāv finansiāla vai personīga interese.
163. “Apiešana” ir neatbilstība atalgojuma prasībām un notiek tad, ja iestāde faktiski, skatot kopā, neievēro prasību mērķi un nolūku, bet formāli iestāde atbilst vienotā atalgojuma prasību formulējumam.
164. Apiešana notiek sekojošos 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 filiāles konsolidācijas grupas 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 netiek ņemta vērā saņemtā papildu vērtība;
 - g. ja atalgojuma fiksētās daļas korekcijas bieži vien tiek apspriestas un korekcijas faktiski tiek veiktas, lai pielīdzinātu atalgojumu darbinieka darbības rezultātiem;
 - h. ja tiek piešķirti summāri pārmērīgi lielipabalsti, kas konkrētajos apstākļos nav pamatoti;
 - i. ja atalgojums tiek apzīmēts kā samaksa par priekšlaicīgu pensionēšanos un netiek uzskatīts kā mainīgais atalgojums, bet faktiski maksājumam ir atlaišanas pabalsta raksturs, jo tas ir veikts priekšlaicīgas līguma izbeigšanas kontekstā vai darbinieks faktiski nedodas pensijā pēc tam, kad šāda samaksa ir veikta, vai maksājumi netiek piešķirti katru mēnesi.
165. Iestādēm ir jānodrošina, ka rezultātu mērīšanas metodē ietilpst attiecīgie kontroles pasākumi, kas garantē, ka nav iespējams 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 regulējošo 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.
166. Iestādēm nav jebkurā gadījumā jānodrošina atlīdzība par mainīgā atalgojuma samazinājumu vai restrukturizāciju, piemēram, kas izdarīts atgūšanas un noregulējuma pasākumu vai citas ārkārtas vadības iejaukšanās kontekstā, turpmākajos gados vai ar citiem maksājumiem, līdzekļiem vai metodēm.
167. Iestādes nedrīkst izveidot grupas struktūras vai ārzonas uzņēmumus vai līgumus ar personām, kas rīkojas iestādes vārdā, lai manipulētu ar identifikācijas procesa rezultātiem un izvairītos no atalgojuma prasību piemērošanas attiecībā uz darbiniekiem, kuriem šīs prasības būtu jāpiemēro.
168. Ja iestādes regulāri izmanto un atjauno īstermiņa (piemēram, viens gads) līgumus, tad kompetentajām iestādēm ir jāizvērtē, vai šādi līgumi neveido Direktīvas 2013/36/ES apiešanas līdzekli vai metodi atalgojuma prasībām, 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.

169. Ja atalgojums ir fiksētais atalgojums saskaņā ar 7.nodaļas pamatnostādnēm, bet ir izmaksātas ar instrumentu starpniecību, tad iestādēm un kompetentajām iestādēm ir jāapsver, vai izmantotie instrumenti nepārvērš atalgojuma fiksēto daļu par atalgojuma mainīgo daļu, jo ir radīta sasaiste ar iestādes darbības rezultātiem. Iestādes nedrīkst izmantot finanšu instrumentus kā daļu no fiksētā atalgojuma, lai apietu mainīgā atalgojuma prasības, un izmantotie instrumenti nedrīkst veicināt pārmērīga riska uzņemšanos.

III sadaļa. Speciālo funkciju atalgojums

11. Vadības un uzraudzības funkcijas locekļu atalgojums vadības struktūrā

170. Vadības struktūras locekļu, kas veic vadības funkciju (turpmāk tekstā “vadības funkcija”) atalgojumam jāsakā ar to pilnvarām, uzdevumiem, pieredzi un pienākumiem.

171. Lai pienācīgi risinātu interešu konfliktus un nemazinātu 172. un 173. punkta prasības, uzraudzības funkcijas locekļiem ir jāsaņem tikai fiksētais atalgojums. Ir jāizslēdz uz stimuliem balstīti mehānismi, pamatojoties uz iestādes rezultātiem. Par fiksēto atalgojumu tiek uzskatīta izmaksu atlīdzināšana uzraudzības funkcijas locekļiem un fiksētas summas samaksa par darba stundu vai dienu, pat ja iepriekš nav noteikts laiks, par kuru ir jāatmaksā izdevumi.

172. 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 individuālās pilnvaras un atbildības jomas, kā arī ar to funkcijām saistīto mērķu sasniegšanu.

173. Ja mainīgais atalgojums tiek piešķirts ar instrumentu starpniecību, tad ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai saglabātu attiecīgo vadības struktūras locekļu lēmumu neatkarību, tostarp nosakot saglabāšanas periodus līdz pilnvaru beigām.

12. Darbinieku, kas veic kontroli, atalgojums

174. Iekšējām kontroles funkcijām ir jābūt neatkarīgām un ar pietiekamiem resursiem, zināšanām un pieredzi, lai pildītu savus uzdevumus attiecībā uz iestādes atalgojuma politiku. Neatkarīgajām kontroles funkcijām ir 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.

175. Neatkarīgo kontroles funkciju darbinieku atalgojuma līmenim jāļauj iestādei šajos amatos nodarbināt kvalificētus un pieredzējušus darbiniekus. Neatkarīgo kontroles funkciju atalgojumam, galvenokārt, ir jābūt fiksētam, lai atspoguļotu to pienākumu būtību.
176. Kontroles funkciju, t.i., riska vadība, atbilstība un iekšējā revīzijas funkcija, mainīgā atalgojuma noteikšanai izmantotās metodes nedrīkst apdraudēt darbinieku objektivitāti un neatkarību.

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

13. Atalgojuma politika identificētajiem darbiniekiem

177. Iestādēm ir jānodrošina, lai identificēto darbinieku atalgojuma politika atbilst visām Direktīvas 2013/36/ES 92. un 94.panta prasībām un, vajadzības gadījumā, 93.pantā minētajiem principiem.
178. Iestādēm ir jāīsteno piemēroti speciālas atalgojuma politikas un riska korekcijas mehānismi atšķirīgām identificēto darbinieku kategorijām, lai nodrošinātu, ka identificēto darbinieku kategorijas ietekme uz iestādes riska profilu ir pienācīgi saskaņota ar to atalgojumu.
179. Ja iestādes apsver izmaksāt mazāk par 100% no atalgojuma fiksētās daļas skaidrā naudā, tad šim lēmumam ir jābūt labi pamatotam un apstiprinātam atalgojuma politikā.
180. Ja iestāde, kas ir akciju sabiedrība pēc tiesiskās formas un, jo īpaši, biržas sarakstā iekļauta iestāde, piemēro akcionāru prasību atsevišķām identificēto darbinieku kategorijām, lai panāktu labāku darbiniekiem paredzēto stimulu saskaņošanu ilgtermiņā ar iestādes riska profilu, tad summai ir jābūt skaidri dokumentētai iestādes politikās. Ja tiek piemērota akcionāru prasība, tad darbiniekiem ir jātur noteikts akciju skaits vai nominālo akciju skaits tik ilgi, kamēr viņi ir nodarbināti tajā pašā amatā vai amatā ar vienādu vai augstāku amata pakāpi

13.1 Pilnībā elastīga mainīgā atalgojuma politika

181. Iestādēs ir jābūt ieviestai pilnīgi elastīgai atalgojuma politikai identificēto darbinieku mainīgajam atalgojumam ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta f) apakšpunktu. Piešķirtai mainīgā atalgojuma summai attiecīgi jāreaģē uz darbinieka, struktūrvienības un iestādes darbības rezultātu izmaiņām. Iestādei ir jānorāda, kā mainīgais atalgojums reaģē uz izmaiņām darbības rezultātos un darbības rezultātu līmeņiem. Jāietver tādi darbības rezultātu līmeņi, kuros mainīgais atalgojums samazināts līdz nullei. Neētiskas vai neatbilstošas rīcības rezultātā darbinieka mainīgajam atalgojumam jābūt ievērojami samazinātam.
182. Identificēto darbinieku fiksētajam atalgojumam ir jāatspoguļo 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.

183. Fiksētā atalgojuma summai ir jābūt pietiekami augstai, lai nodrošinātu to, ka mainīgo atalgojumu būtu iespējams samazināt līdz nullei. Darbinieki nedrīkst būt atkarīgi no mainīgā atalgojuma piešķiršanas, jo, pretējā gadījumā, tas var veicināt uz īstermiņu orientētu pārmērīga riska uzņemšanos, tostarp maldinošu produktu pārdošanu, kad citādi bez šādas īstermiņa riska uzņemšanās iestādes vai darbinieku darbības rezultāti neļautu piešķirt mainīgo atalgojumu.
184. Fiksētā atalgojuma izmaksa instrumentos, ja tādi ir, nedrīkst vājināt iestādes spēju piemērot mainīgajam atalgojumam pilnīgi elastīgu politiku.

13.2 Attiecība starp fiksēto un mainīgo atalgojumu

185. Iestādei jau iepriekš jānosaka savā atalgojuma politikā atbilstošā maksimāli pieļaujamā kopējā atalgojuma proporcija identificētajiem darbiniekiem starp mainīgajām un fiksētajām daļām saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta g) apakšpunktā un nacionālajās tiesībās minētajiem ierobežojumiem un kārtību, ņemot vērā darījumdarbības, riskus un dažādu darbinieku kategoriju ietekmi uz riska profilu. Iestādes var noteikt atšķirīgas proporcijas dažādām jurisdikcijām, dažādām struktūrvienībām, korporatīvajām un iekšējās kontroles funkcijām un dažādām identificēto darbinieku kategorijām. Noteiktā attiecība ir attiecība starp atalgojuma mainīgo daļu, ko var piešķirt kā maksimumu par turpmāko izpildes periodu, un šī paša izpildes perioda atalgojuma fiksēto daļu.
186. Maksimālo attiecību var aprēķināt kā visu atalgojuma mainīgo daļu summu, ko var maksimāli piešķirt konkrētajā izpildes gadā, tostarp summu, kas ņemama vērā attiecībā uz saglabāšanas piemaksu, izdalot ar visām atalgojuma fiksētajām daļām, kas piešķiramas saistībā ar to pašu izpildes gadu. Visām atalgojuma daļām jebkurā gadījumā jābūt pareizi iedalītām pie mainīgā vai fiksētā atalgojuma saskaņā ar šīm pamatnostādnēm. Iestādes var izlaist kādas no fiksētā atalgojuma daļām, ja tās nav būtiskas, piemēram, ja proporcionāli ir piešķirti nemonetāri labumi.
187. Izņēmuma 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.
188. Vadības struktūrai kā uzraudzības veicējai vai, kur nepieciešams, akcionāru sapulcei ir jāapstiprina noteiktās attiecības starp mainīgā un fiksētā atalgojuma daļām darbinieku kategorijām vai atsevišķiem darbiniekiem. Attiecība starp mainīgajām un fiksētajām atalgojuma daļām jānosaka neatkarīgi no jebkādam iespējamām turpmākām *ex post* riska korekcijām vai instrumentu cenu svārstībām.

189. Spēkā esošā attiecība tiek aprēķināta kā visu atalgojuma mainīgo daļu, kas piešķirtas par iepriekšējo izpildes gadu kā noteikts šajās pamatnostādnēs, summa, tostarp summas, kas piešķirtas par vairāku gadu uzkrāšanās periodiem, izdalot ar atalgojuma fiksēto elementu, kas piešķirti par to pašu izpildes gadu, summu. Attiecībā uz vairāku gadu uzkrāšanās periodiem, kas katru gadu periodiski neatkārtojas, iestādes var kā alternatīvu ņemt vērā katra izpildes perioda gadā maksimālo mainīgā atalgojuma summu, ko var piešķirt izpildes perioda beigās, izdalot ar izpildes perioda gadu skaitu.
190. Spēkā esošajai attiecībai starp piešķirto mainīgo atalgojumu un fiksēto atalgojumu ir jāpalielinās ar sasniegtajiem darbības rezultātiem un jāietver piešķiršanas līmeņi, kas tiktu sasniegti tikai par tādiem rezultātiem, kas “pārsniedz mērķi” vai ir “ārkārtas”. Spēkā esošā attiecība nedrīkst pārsniegt maksimāli pieļaujamo proporciju saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta g) apakšpunktu, nacionālajām tiesībām un iestādes atalgojuma politikas noteikto maksimālo attiecību.
191. Aprēķinot maksimālo vai spēkā esošo attiecību, iestādēm ir jāpiemēro EBI pamatnostādnes par piemērojamo diskonta likmi mainīgajam atalgojumam saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta g) apakšpunkta iii) punktu tikai tad, ja dalībvalstis ir īstenojušas Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta g) apakšpunkta iii) punktu vai ja attiecība ir aprēķināta trešā valstī esošas iestādes, kas ir ES mātes iestādes meitas sabiedrība, identificētajiem darbiniekiem.

14. Riska korekcijas process

192. Riska korekcijas process ietver darbības rezultātu un riska mērīšanas procesu (14.1.nodaļa); piešķiršanas procesu (14.2.nodaļa) un izmaksas procesu (15.nodaļa). Jebkurā riska korekcijas procesa stadijā mainīgais atalgojums ir jākorrigē visiem esošajiem un turpmākajiem riskiem. Iestādei jānodrošina, lai riska uzņemšanas veicināšana tiek līdzsvarota ar riska pārvaldīšanas veicināšanu.
193. Iestādei ir jāaskaņo riska laika periods un rezultātu mērīšana ar iestādes uzņēmējdarbības ciklu vairāku gadu ietvaros. Iestādēm ir jānosaka atbilstoša termiņa uzkrāšanās periodu un atalgojuma izmaksas periodu, nošķirot atalgojumu, kas ir jāizmaksā pirms, un atalgojumu, kas jāizmaksā pēc atlikšanas un saglabāšanas periodiem. Uzkrāšanās un izmaksu periodos ir jāņem vērā darījumdarbība un identificēto darbinieku vai, izņēmuma gadījumos, atsevišķa identificētā darbinieka kategorijas pozīcija.
194. Riska saskaņošanas procesa ietvaros visās tā stadijās ir jāizmanto atbilstoša kvantitātes un kvalitātes 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, ir jānosaka absolūtie izpildes pasākumi. Ir jānosaka relatīvie izpildes pasākumi, lai salīdzinātu darbības rezultātus ar “iekšējiem” (piemēram, organizācijas ietvaros) vai “ārējiem” (piemēram, līdzīgas iestādes) kolēģiem. Kvantitātes un kvalitātes kritērijiem un piemērotajiem procesiem jābūt

pārredzamiem un cik vien iespējams iepriekš noteiktiem. Gan kvantitātes, gan kvalitātes kritēriji var daļēji paļauties uz novērtējumu.

195. Ja ir izmantotas novērtējuma pieejas, tad iestādēm ir 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 riska koriģēšanu dokumentāciju,
- c. iesaistot attiecīgās kontroles funkcijas;
- d. veidojot novērtējumu, ņemot vērā darbinieku personīgos stimulus un jebkādu 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 vadības vai uzraudzības funkcijas veicējas, vai kā atalgojuma komitejas veicējas, sniegto novērtējumu.

196. Iestādēm ir jāpadara riska korekcijas process, tostarp jebkuri novērtējuma elementi, pārredzams identificētajiem darbiniekiem.

197. 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

198. Identificēto darbinieku mainīgais atalgojums ir jāsaista ar visiem iestādes, struktūrvienības un individuālajiem riskiem un darbības rezultātiem. Katra darbības rezultātu kritēriju līmeņa relatīvā nozīme ir iepriekš jānosaka atalgojuma politikā un atbilstoši līdzsvaroti jāņem vērā katra darbinieka ieņemtā līmeņa, amata vai atbildības jomas, struktūrvienības, kurā viņš vai viņa ir nodarbināti, mērķi un esošie un turpmākie riski.

14.1.1 Riska novērtējumi

199. Iestādēm ir jānosaka iestādes, struktūrvienību un darbinieku mērķi. Šiem mērķiem ir jāizriet no tās uzņēmējdarbības un riska stratēģijas, korporatīvajām vērtībām, vēlmes uzņemt risku un ilgtermiņa interesēm un jāņem vērā arī iestādes kapitāla izmaksas un

likviditāte. Iestādēm ir jānovērtē iestādes struktūrvienību un identificēto darbinieku sasniegumi uzkrāšanās periodā pret to mērķiem.

200. Iestādēm ir jāņem vērā visi esošie un turpmākie bilances vai ārpusbilances riski, atsevišķi norādot riskus, kas attiecas uz iestādi, struktūrvienībām un indivīdiem. Lai gan iestādes parasti uzņemas visus riska veidus iestādes mēroga līmenī, atsevišķu identificētu darbinieku vai struktūrvienību līmenī būtiski var būt tikai daži riska veidi.
201. Iestādēm ir jāizmanto arī atalgojuma riska korekcijas pasākumi, ja ir problemātiski precīzi kvantitatīvi noteikt tāds riska darījums, kā reputācijas un operacionālais risks. Šādos gadījumos riska novērtējumam ir jābalstās uz piemērotām aizstājējvērtībām, tostarp riska rādītājiem, kapitāla prasībām vai scenārija analīzēm.
202. Lai konservatīvi ņemtu vērā visus būtiskos riskus iestādes un struktūrvienību līmeņos, iestādēm ir jāizmanto tās pašas riska mērīšanas metodes, kas tika izmantotas iekšējā riska mērīšanai, piemēram, iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas (IKPN) un iestādes individuālās likviditātes atbilstības novērtējuma ietvaros. Iestādēm ir 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. Līdzīgi iestāžu kredītriska un tirgus riska vai ekonomiskā kapitāla modeļi ietvers arī saspringtus apstākļus.
203. Iestādēm jāspēj pierādīt kompetentajai iestādei to, kā riska aprēķini iedalās pēc struktūrvienībām un dažādiem risku veidiem. Iestādei ir proporcionāli jāatspoguļo IKPN ietvaros izmantoto metožu un modeļu pakāpe un kvalitāte atalgojuma politikā. Sarežģītākām IKPN metodēm ir jābūt sarežģītākai mainīgā atalgojuma politikai, tostarp pret risku jutīgākām korekcijas metodēm.

14.1.2 Pret risku jutīgi veiktspējas kritēriji

204. Iestādēm ir jānosaka un jādokumentē gan kvantitātes, gan kvalitātes, tostarp finanšu un nefinanšu, rezultātu kritēriji attiecībā uz indivīdiem, struktūrvienībām un iestādi. Rezultātu kritērijiem nav jāveicina pārmērīga riska uzņemšanās vai maldinoša produktu pārdošana.
205. Iestādēm ir jāizmanto atbilstošs līdzsvars starp kvantitātes un kvalitātes rādītājiem, kā arī absolūtajiem un relatīvajiem kritērijiem.
206. Riska un rezultātu mērīšanai izmantotajiem kritērijiem ir jābūt 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.
207. Rezultātu kritērijos 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 rezultātus, ir jāmērī efektīvi realizētie rezultāti un iznākumi.

208. Kvantitātes kritērijiem ir 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. Izpildījuma 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.
209. 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 ir izteikti īstermiņa un tādējādi nav pietiekami, lai ietvertu visus identificēto darbinieku darbību riskus. Šādiem izpildījuma kritērijiem ir nepieciešamas papildu riska korekcijas.
210. Kvalitātes kritērijiem (piemēram, rezultātu sasniegšana, atbilstība stratēģijai, ņemot vērā vēlmi uzņemt risku un atbilstības ierakstus) ir jābūt atbilstošiem iestādes, struktūrvienības vai individuālā līmenī. Kvalitātes kritēriju piemēri ir stratēģisko mērķu sasniegšana, klientu apmierinātība, riska pārvaldības politikas ievērošana, atbilstība iekšējiem un ārējiem noteikumiem, vadītāja dotības, grupas darbs, radošums, motivācija un sadarbība ar citām uzņēmuma struktūrvienībām, iekšējo kontroli un korporatīvajām funkcijām.

14.1.3 Speciālie kontroles funkciju kritēriji

211. Ja kontroles funkcijas darbinieki saņem mainīgo atalgojumu, tam ir jābūt novērtētam un atalgojuma mainīgajai daļai ir jābūt noteiktai atsevišķi no struktūrvienībām, ko tie kontrolē, ieskaitot veiktspēju, kas ir atkarīga no biznesa lēmumiem (piemēram, jauna produkta apstiprināšanas), kur ir iesaistīta kontroles funkcija.
212. Izpildes un risku novērtēšanai izmantotajiem kritērijiem ir jābūt, galvenokārt, balstītiem uz iekšējās kontroles funkciju mērķiem. Kontroles funkciju mainīgajam atalgojumam ir, 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 ir jāapsver iespēja noteikt ievērojami zemāku attiecību starp atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām attiecībā uz kontroles funkcijām salīdzinājumā ar struktūrvienībām, ko tie kontrolē.
213. Ja riska vadības funkcijas vadītājs (risku direktors) ir arī vadības struktūras loceklis, tad arī risku direktora atalgojumam ir piemērojami 211. un 212.punktā noteiktie principi.

14.2 Piešķiršanas process

214. Iestādēm ir jānosaka piemaksu portfelis. Nosakot piemaksu portfeli vai individuālās atlīdzības, iestādēm ir jāņem vērā visus esošos riskus, prognozējamus zaudējumus, aplēstos negaidītos zaudējumus un ar iestādes darbību saistītos saspringtos apstākļus.
215. Mainīgais atalgojums ir jāpiešķir pēc uzkrāšanās perioda beigām. uzkrāšanās periodam ir jābūt vismaz vienam gadam. Ja tiek izmantoti garāki periodi, tad atšķirīgie uzkrāšanās periodi var pārklāties, piemēram, ja jaunais vairāku gadu periods sākas katru gadu.
216. Pēc uzkrāšanās perioda iestādei ir jānosaka atsevišķu identificēto darbinieku mainīgais atalgojums, pārvēršot veikspējas kritērijus un riska korekcijas reālā atalgojuma piešķiršanā. Šī piešķiršanas procesa laikā iestādei ir jākorrigē atalgojums saistībā ar iespējamo nelabvēlīgo attīstību nākotnē (“*ex ante* riska korekcija”).

14.2.1 Piemaksu portfeļu noteikšana

217. Iestādēm ir jānosaka viens vai vairāki piemaksu portfeļi par periodu, par kuru tiek piešķirts mainīgais atalgojums, un jāaprēķina kopējo iestādes mēroga piemaksu portfelis kā šo piemaksu portfeļu summa.
218. Nosakot piemaksu portfeļus, iestādēm ir jāņem vērā identificēto darbinieku kategorijām piemērojamā attiecība starp kopējā atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām, kopējai iestādei noteiktie veikspējas un riska kritēriji, kontroles mērķi un iestādes finanšu stāvoklis, tostarp tās kapitāla bāze un likviditāte. Piemaksu portfeļu aprēķināšanai izmantotajiem veikspējas rādītājiem ir jāietver ilgtermiņa veikspējas rādītāji un jāņem vērā realizētie finanšu rezultāti. Spēkā ir jābūt piesardzīgai grāmatvedības un novērtēšanas metožu izmantošanai, kas nodrošina patiesu un taisnīgu finanšu rezultātu, kapitāla bāzes un likviditātes novērtēšanu.
219. Piemaksu portfelim nav jābūt noteiktam konkrētā līmenī, lai atbilstu atalgojuma prasībām.
220. Nosakot kopējo piemaksu portfeli, iestādēm ir spēkā jābūt atbilstošiem procesiem un kontrolēm.
221. Ja iestādes izmanto lejupēju pieeju, tām jānosaka piemaksu portfeļu summa iestādes līmenī, kura pēc tam tiek pilnīgi vai daļēji sadalīta starp struktūrvienībām un kontroles funkcijām pēc to veikspējas novērtēšanas. Individuālām atlīdzībām pēc tam jābūt balstītām uz individuālo veikspējas novērtējumu.
222. Ja iestādes nosaka piemaksu portfeli ar augšupēju pieeju, tad procesam ir jānosaka individuāla darbinieka līmenī. Atkarībā no izpildījuma kritērijiem, pēc kuriem darbinieks tiek novērtēts, piemaksu portfelis ir jāpiešķir darbiniekam; struktūrvienības un iestādes piemaksu portfelis ir vienāds ar iespējamo atlīdzību summām, kas piešķirtas attiecīgi pakārtotajiem līmeņiem. Iestādei ir jānodrošina, lai atbilstoši tiek ņemti vērā iestādes kopējā veikspēja.

223. Sadalot piemaksu portfeli struktūrvienības vai individuāla darbinieka līmenī, sadalījumam ir jābūt balstītam attiecīgā gadījumā uz iepriekš noteiktu formulu un novērtējuma pieejām. Iestādes var izmantot rādītāju kartes vai citas piemērotas metodes, lai kombinētu dažādas pieejas.
224. Izvēloties pieeju, iestādēm ir 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.
225. Tādi faktori kā budžeta ierobežojumi, darbinieku saglabāšana un darbā pieņemšanas apsvērumi, subsidēšana starp struktūrvienībām u.c. nedrīkst ietekmēt piemaksu portfeļa sadali, jo tie var mazināt attiecību starp veiktspēju, risku un atalgojumu.
226. Iestādēm ir jāuztur reģistri par to, kā tika noteikts piemaksu portfelis un darbinieku atalgojums, tostarp, kā tika kombinētas aplēses, pamatojoties uz dažādām pieejām.

14.2.2 *Ex ante* riska korigēšana piešķiršanas procesā

227. Iestādēm ir jānosaka piešķiramais piemaksu portfelis un mainīgais atalgojums, balstoties uz veiktspējas un uzņemto risku novērtējuma. Pirms piešķiršanas veiktai risku korekcijai (“*ex ante* risku korekcija”) ir jābūt balstītai uz riska rādītājiem un jānodrošina, lai piešķirtais mainīgais atalgojums ir pilnībā saskaņots ar uzņemtajiem riskiem. *Ex ante* riska korekcijai izmantotajiem kritērijiem jābūt pietiekami granulētiem, lai atspoguļotu visus attiecīgos riskus.
228. 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.
229. Riska korekcija tiek panākta, izmantojot riska korigētos veiktspējas kritērijus, tostarp veiktspējas kritērijus, kas ir korigēti attiecībā uz risku, kas balstīts uz atsevišķiem riska rādītājiem. Ir jāizmanto kvantitātes un kvalitātes kritēriji.
230. Iestāžu veiktām *ex ante* riska korekcijām, ja tās balstītas uz kvantitātes kritērijiem, ir lielā mērā jābalstās uz iestāžu ietvaros esošajiem pasākumiem, kas izmantoti citam riska vadības nolūkam. Ja korekcijas šajos pasākumos tiek veiktas riska vadības procesu ietvaros, tad iestādēm jāveic arī konsekventas izmaiņas atalgojuma sistēmā. Kvantitatīvie kritēriji ietver:
- 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).
231. 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.
232. Iestādēm ir jāveic kvalitatīvas *ex ante* riska korekcijas, nosakot piemaksu portfeli un identificēto darbinieku atalgojumu, piemēram, izmantojot līdzsvarotas rādītāju kartes, kas skaidri ietver tādus 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. Mainīgā atalgojuma izmaksas process

233. Iestādēm ir jāizmaksā mainīgais atalgojums 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.panta 1.punktu. Pirms atliktās daļas izmaksas skaidrā naudā vai neatsaucamu tiesību piešķiršanas uz atliktajiem instrumentiem, ir jāveic veikspējas pārvērtēšana un, vajadzības gadījumā, *ex post* riska korekcija, lai saskaņotu mainīgo atalgojumu ar papildu riskiem, kas ir identificēti vai materializējušies pēc piešķiršanas. Tas piemērojams arī tad, ja izmantoti ir vairāku gadu uzkrāšanās periodi.

15.1 Neatliktais un atliktais atalgojums

234. Iestādēm ir 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.
235. Atlikšanas grafiku nosaka dažādas sastāvdaļas:
- a. atliktā mainīgā atalgojuma daļa (15.2.nodaļa);
 - b. atlikšanas perioda ilgums (15.2.nodaļa);

c. ātrums, kādā atliktais atalgojums tiek iegūts, tostarp laika sprādis no uzkrāšanās perioda beigām līdz pirmās atliktās summas iegūšanai (15.3.nodaļa).

236. Iestādēm atlikšanas grafikā ir jāņem vērā veids, kādā atliktais mainīgais atalgojums ir piešķirts, un, vajadzības gadījumā, jānošķir savi atlikšanas grafiki, mainot šīs sastāvdaļas dažādām identificēto darbinieku kategorijām. Šo sastāvdaļu kombinācijai ir jārada efektīvs atlikšanas grafiks, kurā ir norādīti skaidri stimuli ilgtermiņā orientētai riska ņemšanai ar pārredzamām riska korekcijas procedūrām.

15.2 Atlikšanas periods un atliktā atalgojuma daļa

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

238. Nosakot reālo atlikšanas periodu un atliekamo daļu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta m) apakšpunktā minētajām minimālajām prasībām, iestādēm ir 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.

239. Iestādēm ir jānosaka, kādām identificēto darbinieku kategorijām ir jāpiemēro atlikšanas periodi, kas pārsniedz prasīto minimālo vismaz trīs līdz piecu gadu periodu, lai nodrošinātu to, ka mainīgais atalgojums tiek ilgtermiņā saskaņots ar riska profilu. Ja tiek izmantoti garāki vairāku gadu uzkrāšanās periodi un ja garākais uzkrāšanās periods dod lielāku skaidrību par riskiem, kas ir materializējušies kopš uzkrāšanās perioda sākuma, tad iestādēm ir jāņem šis fakts vērā, nosakot atlikšanas un saglabāšanas periodus, un tās var, vajadzības gadījumā, ieviest atlikšanas periodus, kas ir īsāki par atlikšanas periodiem, kas būtu atbilstoši, ja izmantots tiktu viena gada uzkrāšanās periods. Jebkurā gadījumā piemērojama ir minimālā prasība par trīs gadu atlikšanas periodu.

240. Būtiskām iestādēm jebkurā gadījumā ir jāpiemēro, vismaz attiecībā uz vadības struktūras tās vadības funkcijas izpildē locekļiem un augstāko vadību, vismaz piecu gadu atlikšanas periodi un jāatliek ievērojami lielāku mainīgā atalgojuma daļa, kas samaksāta ar instrumentu starpniecību.

241. Iestādēm ir jānosaka atbilstoša atalgojuma daļa, kas ir jāatliek identificēto darbinieku kategorijai vai atsevišķam identificētam darbiniekam, minimālās 40% daļas līmenī vai vairāk, vai attiecīgi 60% apmērā attiecībā uz īpaši lielām summām.
242. Iestādēm ir jānosaka, kāds mainīgā atalgojuma līmenis veido īpaši lielu summu, ņemot vērā vidējo iestādē izmaksāto atalgojumu, EBI atalgojuma salīdzinošās vērtēšanas ziņojumu un, vajadzības gadījumā, nacionālo un citu atalgojuma salīdzinošās vērtēšanas rezultātus un kompetento iestāžu noteiktos sliekšņus. Īstenojot šīs pamatnostādnes, kompetentajām iestādēm ir jānosaka absolūtais vai relatīvais sliekšnis, ņemot vērā iepriekš minētos kritērijus. Atalgojums, kas ir šī sliekšņa apmērā vai pārsniedz to, tiek uzskatīts par īpaši lielu summu.
243. Ja iestādes nosaka daļu, kas tiek atlikta ar absolūto summu otrā līmeņa maksājumu (piemēram, daļa starp 0 un 100: 100% priekšapmaksā; daļa starp 100 un 200: 50% priekšapmaksā un pārējā tiek atlikta; un daļa virs 200: 25% priekšapmaksā un pārējā tiek atlikta), iestādēm jāspēj pierādīt kompetentajai iestādei, ka, balstoties uz katra identificētā darbinieka vidējo svērto daļu, iestāde attiecina 40% līdz 60% minimālo atlikto sliekšni un ka šī atlikšanas daļa ir atbilstoša un pareizi saskaņota ar uzņēmējdarbības būtību, tās risku un konkrētā identificētā darbinieka darbībām.
244. Ja nacionālā līguma un darba tiesību vispārīgie principi liedz būtiski samazināt mainīgo atalgojumu, ja iestādei pasliktinās vai ir negatīvi finanšu rezultāti, tad iestādēm ir jāpiemēro atlikšanas shēma un jāizmanto mainīgā atalgojuma piešķiršanas instrumenti, lai nodrošinātu to, ka cik vien iespējams tiek piemērotas *ex post* riska korekcijas. Tas var ietvert jebko no turpmāk minētā:
- garāku atlikšanas periodu noteikšana;
 - izvairīšanās izmantot proporcionālu neatsaucamu tiesību piešķiršanu gadījumos, kad var piemērot atlikto summu (*malus*), bet izmaksāto summu atgūšanas (*clawback*) piemērošanai ir juridiski šķēršļi;
 - 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 Atliktā atalgojuma piešķiršana

245. Pirmā atliktā daļa nedrīkst tikt piešķirta ātrāk kā 12 mēnešus pēc atlikšanas perioda sākuma. Atlikšanas periods beidzas, kad piešķirtais mainīgais atalgojums ir piešķirts vai ja tiek piemērots tas, ka summa tika samazināta līdz nullei kā atliktā summa.
246. Atliktais atalgojums ir jāpiešķir pilnā apmērā līdz atliktā perioda beigām vai jāsadala vairākos maksājumos atliktā perioda laikā saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta m) apakšpunktu.

247. Proporcionāla piešķiršana nozīmē, piemēram, trīs gadu atlikšanas periodu, kad gadu $n+1$, $n+2$ un $n+3$ beigās, tiek piešķirta viena trešā daļa no atliktā atalgojuma, ja "n" ir brīdis, kad tiek samaksāta priekšapmaksas daļa no piešķirtā mainītā atalgojuma.
248. Piešķiršana nenotiek biežāk kā reizi gadā, lai nodrošinātu pienācīgu risku novērtējumu pirms *ex post* korekciju piemērošanas.

15.4 Mainīgā atalgojuma piešķiršana instrumentu veidā

249. Instrumentiem, kas tiek izmantoti mainīgā atalgojuma piešķiršanai, ir jāveicina mainīgā atalgojuma saskaņošanu ar iestādes veikspēju un riskiem.
250. Ja ir pieejami instrumenti, kurus iestāde ir emitējusi konsolidācijas ietvaros saskaņā ar Kapitāla prasību direktīvas 94.panta 1.punkta l) apakšpunkta i) un ii) punktu, mainīgajam atalgojumam ir jā sastāv no dažādu instrumentu veidu atlikuma. Ja šādi instrumenti ir pieejami, tad iestādēm ir 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.
251. Instrumentu pieejamība saskaņā ar Kapitāla prasību regulas 94.panta l) punkta i) apakšpunktu ir atkarīga no iestādes tiesiskās formas:
- Akcijas ir pieejamas iestādēm, kuru tiesiskā forma ir akciju sabiedrība, kā arī ar akcijām saistīti instrumenti ir pieejami biržas sarakstā neiekļautām akciju sabiedrībām; biržas sarakstā iekļautas akciju sabiedrības nedrīkst izmantot ar akcijām saistītus instrumentus saskaņā ar iepriekš minēto pantu.
 - Iestādēm, kuras nav akciju sabiedrības - īpašumtiesību daļas, kas ir līdzvērtīgas akcijām, atkarībā no iestādes tiesiskās formas, vai bezskaidras naudas instrumenti, kas ir līdzvērtīgi ar akcijām saistītiem instrumentiem, ir pieejami mainīgā atalgojuma piešķiršanai ar instrumentiem.
252. 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.
253. "Citu instrumentu" pieejamība saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta l) punkta ii) apakšpunktu 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 paļaujas uz papildu pirmā līmeņa, otrā līmeņa vai iekšējās rekapitalizācijas parādu, lai atbilstu savām kapitāla prasībām,

tad šādiem instrumentiem ir jābūt pieejamiem mainīgā atalgojuma nolūkam ar nosacījumu, ka šie “citi instrumenti” atbilst Komisijas Deleģētajai Regulai (ES) Nr. 527/2014.

254. Ja nepastāv sevišķi faktori vai nacionālās tiesības, kas aizliedz izmantot “citus instrumentus” saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta l) punkta ii) apakšpunktu, vai faktori, kas liedz iestādēm emitēt instrumentus saskaņā ar Komisijas Deleģēto Regulu (ES) Nr. 527/2014, tad šādi instrumenti, ja tie ir pieejami, tiek izmantoti mainīgā atalgojuma piešķiršanai.
255. 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 ir jānodrošina, lai mainīgā atalgojuma daļa, kas ir samaksāta ar instrumentiem, ir līdzvērtīga instrumentiem saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta l) apakšpunkta i) un ii) punktu. Iestādēm ir jāspēj pierādīt, ka tās ir ņēmušas vērā akcionāru, kreditoru, obligāciju turētāju un citu ieinteresēto personu intereses, nosakot līdzsvaru starp dažādiem instrumentiem.
256. Instrumentiem jābūt noteiktai tirgus cenai vai to patiesai vērtībai šo instrumentu piešķiršanas dienā. Šī cena kalpo par pamatu sākotnējo instrumentu skaita noteikšanai un turpmākas *ex post* instrumentu skaita vai to vērtības 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.
257. Iestādes var piešķirt fiksētu vai nominālu atlikto instrumentu skaitu, pielietojot dažādas tehnikas, tostarp pilnvarotā noliktavas iekārtas un līgumus, ar nosacījumu, ka jebkurā gadījumā piešķirto instrumentu skaits vai nominālais skaits tiek norādīts identificētajam darbiniekam piešķiršanas brīdī, ja vien skaits vai nominālais skaits netiek samazināts ar atliktās summas (*malus*) piemērošanu.
258. Iestādēm nav jāmaksā nekādi procenti vai dividendes par instrumentiem, kas ir piešķirti identificētajiem darbiniekiem kā mainīgais atalgojums saskaņā ar atliktajiem mehānismiem; tas nozīmē arī to, ka atlikšanas periodā maksājami procenti un dividendes nav jāmaksā darbiniekiem pēc atlikšanas perioda beigām. Šādi maksājumi tiek uzskatīti par iestādes saņemtiem un īpašumā esošiem.
259. Kompetentajām iestādēm nav jāierobežo iespēja izmantot instrumentus saskaņā ar 94.panta 1.punkta l) apakšpunktu tiktāl, ka iestādes nevar noteikt pienācīgu līdzsvaru starp instrumentiem saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta l) apakšpunkta i) un ii) punktu.

15.5 Instrumentu minimālā proporcija un to sadalījums laika gaitā

260. Prasība samaksāt saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta l) apakšpunktu vismaz 50% no jebkura mainīgā atalgojuma ar instrumentiem ir jāpiemēro līdzvērtīgi neatliktajai un atliktajai daļai un abām ir jāietver instrumentu bilance saskaņā ar 17.4.nodaļas pamatnostādnēm.
261. Iestādēm ir jānosaka prioritāte instrumentu izmantošanai nevis mainīgā atalgojuma piešķiršanai skaidrā naudā. Iestādēm ir jānosaka procentuālais rādītājs, kas ir jāpiešķir instrumentu bilancē saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta l) apakšpunktu, 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 ir jānosaka prioritāte lielākajai instrumentu daļai mainīgā atalgojuma atliktās daļas ietvaros.
262. Mainīgā atalgojuma attiecība, kas ir izmaksāta ar instrumentiem, ir 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 ir jābūt novērtētām, ja vien šajās pamatnostādnēs nav noteikts citādi.

15.6 Saglabāšanas politika

263. Mainīgajam atalgojumam, kas izmaksāts instrumentos, piemērotais saglabāšanas periods ir jānosaka piemērotā garumā, lai saskaņotu stimulus ar iestādes ilgtermiņa interesēm.
264. Iestādei jāspēj izskaidrot, kā saglabāšanas politika ir saistīta ar citiem riska koriģēšanas pasākumiem un kā tās atšķir uzreiz izmaksātos instrumentus no atliktajiem instrumentiem.
265. 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.
266. Garāks saglabāšanas periods nekā piemērots visiem identificētajiem darbiniekiem kopumā ir jāņem vērā gadījumos, ja veikspējas 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.
267. Piešķirtajiem instrumentiem ir jānosaka saglabāšanas periods vismaz vienu gadu. Garāki periodi ir 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 ir jāpiemēro minimālais saglabāšanas periods viens gads.

15.7 Riska korekcija

15.7.1 Atliktā summa (*malus*) un izmaksāto summu atgūšana (*clawback*)

268. Atliktās summas vai izmaksāto summu atgūšanas mehānismi ir skaidri izteikti *ex post* riska korekcijā, ja iestāde pati korigē identificētā darbinieka atalgojumu, pamatojoties uz šiem mehānismiem (piemēram, samazinot piešķirto skaidrās naudas atalgojumu vai samazinot piešķirto instrumentu skaitu vai vērtību).
269. Neņemot vērā nacionālā līguma vai darba tiesību vispārīgos principus, iestādēm jāspēj piemērot atliktās summas 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 samaksai, tostarp atlikto vai saglabāšanas mehānismiem, izmantoto metodi.
270. *Ex post* riska korekcijām vienmēr ir jābūt saistītām ar veiktspēju vai risku. Tām jāreaģē uz faktiskajiem risku rezultātiem vai izmaiņām iestāžu pastāvošos riskos, darbības jomās vai darbinieku darbībās. Tām nav jābalstās uz izmaksāto dividenšu summu vai akciju cenas attīstību.
271. Iestādēm ir 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 to nosaka iestāde, pamatojoties uz vēsturiskajiem datiem balstītu finanšu testēšanu.
272. Nosakot kritērijus atliktās summas (*malus*) un izmaksāto summu atgūšanas (*clawback*) piemērošanai saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta n) apakšpunktu, iestādēm ir jānosaka arī periods, kurā atliktā summa vai izmaksāto summu atgūšana tiks piemērota. Šim periodam ir jāietver vismaz atlikšanas un saglabāšanas periods. Iestādes var nodalīt atliktās summas un izmaksāto summu atgūšanas piemērošanas kritērijus. Izmaksāto summu atgūšana, jo īpaši, ir jāpiemēro tad, ja identificētais darbinieks ir būtiski ietekmējis pasliktināto vai negatīvo finanšu veiktspēju un krāpšanas vai citu tīšas vai smagas nolaidīgas darbības gadījumos, kas radījuši būtiskus zaudējumus.
273. Iestādēm ir jāizmanto vismaz sākotnēji izmantotie veiktspējas un riska kritēriji, lai nodrošinātu saikni starp sākotnējo veiktspējas mērījumiem un tās uz vēsturiskajiem datiem balstīto finanšu testēšanu. Papildus Direktīvas 2013/36/ES 94.panta 1.punkta n) apakšpunkta i) un ii) punktā noteiktajiem kritērijiem, iestādēm ir 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 saimnieciskās vai reglamentējošās kapitāla bāzes pieaugumi;
 - e. visas regulējošās sankcijas, ja identificētā darbinieka darbība ir izraisījusi sankciju.
274. Ja atliktā summa (*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.

275. Atliktā summa (*malus*) un izmaksāto summu atgūšanas mehānismi, vajadzības gadījumā, rada mainīgā atalgojuma samazinājumu. Nekādā gadījumā precīzi formulēta *ex post* riska korekcija nedrīkst 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

276. Iestādēm ir jāizmanto instrumenti attiecībā uz mainīgo atalgojumu, ja cena reaģē uz izmaiņām iestādes darbības rezultātos vai riskā. Akcijas cenas vai citu instrumentu cenas attīstība nav jāuzskata par *ex post* riska korekciju aizstājēju.
277. Ja instrumenti tika piešķirti un darbinieki pēc atlikšanas un saglabāšanas periodiem pārdod šo instrumentus vai instruments tiek izmaksāts skaidrā naudā tā galīgajā termiņā, tad darbiniekam ir jāsaņem summa, kas pienākas. 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

278. Saskaņā ar šo pamatnostādņu 6.nodaļu, ja iestādēm labumu dod ārkārtēja valdības iejaukšanās, tad kompetentajām iestādēm un iestādēm 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 maksājums nedrīkst apdraudēt atbilstību ārkārtas valdības iejaukšanās noteiktajam atkopšanās un izejas plānam.
279. Atalgojuma politikās ir jāpiemēro 2013.gada 1.augusta Saziņa no Komisijas par valsts atbalsta noteikumiem, lai atbalstītu pasākumus par labu bankām finanšu krīzes kontekstā

(2013/C 216/01). Iestāžu atalgojuma politikā attiecīgi ir jāatspoguļo jebkādi nosacījumi saistībā ar iestādēm piemēroto atalgojumu, ja Komisija ir apstiprinājusi valsts atbalstu un piešķirusi ar jebkādiem saistītajiem aktiem.

280. Iestādes darbinieku, tostarp vadības struktūras locekļu, mainīgais atalgojums nedrīkst liegt kārtīgi un savlaicīgi atmaksāt ārkārtas valdības iejaukšanos vai sasniegt restrukturizācijas plānā noteiktos mērķus.
281. Iestādei ir jānodrošina, lai piemaksu portfelis vai mainīgā atalgojuma piešķiršana un samaksa nerada kaitējumu tās kapitāla bāzes savlaicīgai veidošanai un samazina tās atkarību no ārkārtas valdības iejaukšanās.
282. Ņemot vērā kādus esošus dalībvalsts vai Savienības radītus apstākļus saistībā ar atalgojumu, attiecīgajai kompetentajai iestādei ir 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 mainīgajam atalgojumam, un jānovērtē, vai mainīgais atalgojums ir saskaņā ar stabilu riska pārvaldību un ilgtermiņa izaugsmi, un jāveic pasākumi, lai vajadzības gadījumā pārstrukturētu atalgojumu.
283. Atalgojuma pārstrukturēšanas kontekstā Direktīvas 2013/36/ES 93.panta b) punkta izpratnē vadības struktūras locekļiem ir jāpiemēro stingri ierobežojumi mainīgajam atalgojumam, ja:
- a. attiecīgā kompetentā iestāde pieprasa iestādei neizmaksāt mainīgo atalgojumu vadības struktūras locekļiem, sākot no datuma, kad notika ārkārtas valdības iejaukšanās, vai piemērot atlikto summu un izmaksāto summu atgūšanu mainīgajam atalgojumam, 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 jābūt laika ziņā ierobežotiem. Periods, kura laikā tiek piemēroti ierobežojumi vai šādiem ierobežojumiem piemērojamiem kritērijiem jābūt skaidri reģistrētiem un paziņotiem iestādei, ja tiek piešķirts valdības atbalsts.
284. Lai pārstrukturizētu atalgojumu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 93.panta b) punktu saskaņā ar stabilu riska pārvaldību un ilgtermiņa izaugsmi, kompetentajām iestādēm ir 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 atvēršanas 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 atliktā mainīgā atalgojuma procentuālo daļu līdz 100%;
 - e. saskaņot uzkrāšanās un atlikšanas periodus ar atvēršanas vai restrukturizācijas fāzi un plāniem.
285. 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 atvēršanās vai restrukturizācijas fāzē, lai nodrošinātu to, ka šīs fāzes laikā var tikt iecelti piemēroti vadības struktūras locekļi.

VI sadaļa. Iestāžu informācijas izpaušana un iekšējā pārredzamība

17. Informācijas izpaušanas prasības

286. Izpaužot Regulas (ES) 575/2013 450.pantā pieprasīto informāciju, iestādēm ir jāievēro šīs regulas astotās daļas, I sadaļā iekļautos vispārējos principus un saistītās "EBI pamatnostādes par būtisku, aizsargājamu un konfidenciālu informāciju un par atklāšanas regularitāti saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 432. panta 1. punktu, 432. panta 2. punktu un 433. pantu"³³.
287. Regulas (ES) 464/2013 432.panta 1.un 2.punktā nav paredzēta iespēja neatklāt informāciju par jautājumu, kas minēts Regulas (ES) 575/2013 450.pantā būtisku, aizsargājamu vai konfidenciālu iemeslu dēļ. Ir jāievēro 450.pantā noteiktās informācijas atklāšanas prasības, neņemot vērā Direktīvas 95/46/ES³⁴prasības.
288. Neņemot vērā Direktīvas 2013/36/ES 96.pantu, iestādēm jādara pieejama informācija par to, kā tās ievēro Direktīvas 2013/36/ES 92. līdz 95.pantā minētās prasības kopā ar informācijas atklāšanu, kas tiek pieprasīta saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 450.pantu, un jānodrošina, lai atklāšana ir viegli pieejama.
289. Iestādēm ir jānodrošina, lai informācijas atklāšana par atalgojumu sniedz attiecīgās mijnorādes uz citu informāciju un informācijas atklāšanu, kas ir būtiska, lai sniegtu pilnu priekšstatu par visas informācijas atklāšanu par atalgojuma politiku un praksi.

³³ <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-final-guidelines-on-disclosure-requirements-for-the-eu-banking-sector>

³⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 95/46/EK (1995. gada 24. oktobris) par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti (OV L 281, 23.11.1995., 31.lpp).

290. Saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 6.panta 3.punktu un 13.panta 1.punktu, iestādēm jāatklāj informācija individuāli, ja vien tās nav mātes iestādes vai meitas sabiedrības, kas iekļautas konsolidācijā saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 18.pantu, konsolidācijas iestādēm tā jāatklāj konsolidēti un būtiskām ES mātes iestāžu meitas sabiedrībām informācija jāatklāj individuāli vai subkonsolidēti. Ievērojot 13.panta 3.punktā minēto nosacījumu, ES mātes iestādes, kuras ir konsolidētas ar trešā valstī izveidotu mātes iestādi, nevar atklāt Regulas (ES) 575/2013 450.pantā prasīto informāciju.
291. Atklājot informāciju, ir jāņem vērā iestādes lielums un tās darbību būtība, apjoms un sarežģītība saskaņā ar šo pamatnostādņu 4.nodaļu. Mazām un nesarežģītām iestādēm ir jāievēro informācijas atklāšanas prasības, sniedzot informāciju, kas ir atbilstoša to iekšējai organizācijai un piemērotajai atalgojuma politikai.
292. Saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 450.pantu un šajās pamatnostādnēs norādītā atklājamā informācija ir jāsniedz reizi gadā kvalitatīvā un kvantitatīvā nodaļā, kas ilustrēta ar tabulām un grafikiem, lai, vajadzības gadījumā, atvieglotu tās lietotāju izpratni.

18. Politika un prakse

450.panta 1.punkts: atalgojuma politika

293. Iestādēm ir jāatklāj un jāpadara pieejama visiem vadības struktūras locekļiem sīkāka informācija par to atalgojuma politiku un praksi attiecībā uz identificētajiem darbiniekiem. Iestādēm ir pienācīgi jāatklāj ārēji un jāpadara pārredzama iekšēji atlīdzības veicināšanas pieeja, principi un mērķi. Iestādēm ir arī jāsniedz pietiekama vispārīga informācija par to iestādes mēroga atalgojuma politikas un prakses galvenajām raksturīgajām īpašībām.
294. Vajadzības gadījumā iestādēm ir jāatklāj būtiskas atalgojuma politikas atšķirības attiecībā uz identificēto darbinieku dažādām kategorijām un iestādes atalgojuma politikas reģionālo darbības jomu un attiecīgās atšķirības starp reģioniem vai starp dažādām iestādēm konsolidācijas ietvaros.
295. Vajadzības gadījumā, iestādēm ir jāatklāj saikne starp atalgojuma politiku grupas līmenī un mātes iestādes līmenī un (ES un ārvalstu) meitas sabiedrības un filiāles līmenī piemērotajām atalgojuma politikām, vajadzības gadījumā, paskaidrojot atšķirības starp grupas, mātes un meitas sabiedrības līmenī piemērojām atalgojuma politikām. Šiem atklājumiem ir jāiekļauj, piemēram, atšķirības, kas saistītas ar attiecību starp atalgojuma mainīgo un fiksēto daļu, nosacīto diskonta likmi, atalgojuma plāniem un pieejamiem līdzekļiem vai atalgojuma instrumentiem, kas var tikt piešķirti, un šo atšķirību iemeslu, kā arī to ietekme uz piemaksu portfeļu noteikšanu dažādām uzņēmējdarbības jomām.
296. Iestādēm ir jāizklāsta jebkuras būtiskas izmaiņas, kas veiktas atalgojuma politikā, tostarp kad tās stājās spēkā, ietekme uz atalgojuma mainīgo un fiksēto daļu sastāvu, kā arī atalgojuma politikas noteikšanai izmantotais pārvaldības process.

450.panta 1.punkts: darbinieku identifikācija

297. Iestādēm ir jāatklāj, kā tās ir piemērojušas atalgojuma politikas un mainīgā atalgojuma prasības, tostarp Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 noteiktās prasības.
298. Iestādēm ir jāatklāj identificēto darbinieku skaits sadalījumā pēc uzņēmējdarbības jomas, augstākās vadības un citiem identificētajiem darbiniekiem un jāsniedz paskaidrojums par šo skaitļu būtiskām izmaiņām.

450.panta 1.punkta a) apakšpunkts: informācija par lēmumu pieņemšanas procedūru atalgojuma politikas noteikšanai

299. Iestādēm skaidri jānosaka pārvaldības process saistībā ar atalgojuma politikas izstrādi, ņemot vērā šo pamatnostādņu I sadaļā minētos norādījumus un informāciju par struktūrām, kurām bija būtiska loma atalgojuma politikas izstrādē, piemēram, atalgojuma komiteju, riska komiteju un neatkarīgās kontroles funkcijām, tostarp to sastāvu un pilnvarām.
300. Informācija ir jāsniedz arī par ārējo konsultantu un visu citu būtisko ieinteresēto personu, tostarp akcionāru, kas bija iesaistīti atalgojuma politikas periodiskā pārskata noteikšanā vai ar kuriem tika veiktas konsultācijas, lomu.

450.panta 1.punkta b) apakšpunkts: informācija par saikni starp atalgojumu un veiktspēju

301. Informācijai, kas iestādēm ir jāatklāj par to, kā atalgojums un veiktspēja ir saistīti, ir jāietver:
- a. galvenie veiktspējas mērķi;
 - b. darbinieku, kuriem atalgojuma politika paredz mainīgo atalgojumu, darbības joma;
 - c. kā mainīgais atalgojums reagē uz izmaiņām iestādes darbības rezultātos.

450. panta 1.punkta c) apakšpunkts: svarīgākās atalgojuma sistēmas izstrādes iezīmes

302. Informācijai, kas iestādēm ir jāatklāj par to atalgojuma sistēmas izstrādi un struktūru, ir jāietver:
- a. galvenās atalgojuma politikas un procesa iezīmes un mērķi un kā tā veicina stabilu un efektīvu risku vadību;
 - b. galveno kvantitatīvo un kvalitatīvo veiktspējas un riska rādītāju, kas izmantoti iestādes, struktūrvienības un indivīdu veiktspējas novērtēšanai, apraksts; kā tika apvienoti dažādi rādītāji un kā tiek ņemti vērā esošie un turpmākie riski;

- c. informācija par kritērijiem, kas izmantoti *ex ante* un *ex post* riska korekcijas piemērošanai;
- d. dažādu formu apraksts, kurās tiek maksāts mainīgais un fiksētais atalgojums, attiecīgās formas (t.i. skaidra nauda, kapitāls, citi kapitāla instrumenti, īstermiņa un ilgtermiņa stimulu plāns) un summas, šo dažādo formu izmantošanas un to piešķiršanas dažādām identificēto darbinieku kategorijām, jo īpaši vadības struktūras to vadības funkcijas izpildē locekļiem un kontroles funkciju darbiniekiem, loģiskais pamatojums;
- e. kā iestāde nodrošina, lai kontroles funkciju darbinieki tiek atalgoti neatkarīgi no struktūrvienībām, ko tie kontrolē;
- f. dažādu atalgojuma daļu, kā mainīgais vai fiksētais atalgojums, klasifikācija, kā arī šīs klasifikācijas loģiskais pamatojums fiksēto atalgojuma elementu gadījumā;
- g. atalgojuma korekcijai izmantotie mehānismi, lai ņemtu vērā ilgtermiņa veikspēju tostarp:
 - i. parametri, kas izmantoti, lai lemtu par atlikšanas perioda ilgumu un atliktā un neatliktā atalgojuma attiecību, un piešķiršanas grafiks, kā arī saglabāšanas periodi dažādām identificēto darbinieku kategorijām, ieskaitot piemērotās attiecības un atlikšanas un saglabāšanas periodu, kas dažādiem piešķirtajiem instrumentiem atšķiras;
 - ii. *ex ante* un *ex post* veikspējas korekciju, tostarp atliktās summas un izmaksāto summu atgūšanas, piemērošanas sistēma;
 - iii. akciju paketes prasības, kas var būt piemērotas identificētajiem darbiniekiem;
- h. kā atalgojuma sistēmā tiek ņemta vērā proporcionalitāte un pamatojums, kas izklāsta, kā atalgojuma politika atbilst un veicina stabilu un efektīvu risku vadību;
- i. garantētā mainīgā atalgojuma un atlaišanas pabalstu piešķiršanai piemērotās politikas un kritēriji.

450.panta 1.punkta d) apakšpunkts: attiecības starp atalgojuma fiksēto un mainīgo daļu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunktu

303. Iestādēm ir tabulveidā jāsniedz informācija par dažādām attiecībām starp kopējā atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām, kas ieviestas konsolidētā līmenī, atsevišķi par vadības struktūru un, vajadzības gadījumā, uzņēmējdarbības jomu, korporatīvajām un iekšējās kontroles funkcijām, sīkāk nodalot vismaz augstāko vadību un pārējos identificētos darbiniekus, vienības un ģeogrāfiskās atrašanās vietas, ņemot vērā EBI pamatnostādnēs par atalgojuma salīdzināmo kritēriju noteikšanas procesu noteiktās uzņēmējdarbības jomās.

304. Ja ir pieņemts lēmums piemērot attiecību, kas augstāka par 100%, starp kopējā atalgojuma mainīgajām un fiksētajām daļām līdz 200%, tad iestādēm ir jāatklāj:

- a. pārstāvēto balsstiesību un akcionāru balsstiesību procentuālā daļa, kas balso par attiecības palielināšanu, vai, atkarībā no piemērojamām uzņēmējdarbības tiesībām, personu, kuru labā attiecība tiek palielināta, skaits un procentuālā daļa, nevis balsstiesības, kur katrai personai ir viena balss;
- b. apstiprinātās attiecības, tostarp, ja attiecības atšķiras starp uzņēmējdarbības jomām, attiecīgā attiecība katrai uzņēmējdarbības jomai;
- c. lēmuma datums.

305. Papildus informācijai par attiecībām, iestādēm ir vajadzības gadījumā jāatklāj šāda informācija par diskonta likmes piemērošanu pa valsti:

- a. apmērs, līdz kuram izmanto diskonta likmi (to var piemērot ne vairāk kā 25 % no kopējā mainīgā atalgojuma vai dalībvalsts noteiktai mazākai procentuālai daļai), un
- b. identificēto darbinieku skaits, kuru mainīgajam atalgojumam ir piemērota diskonta likme.

450.panta 1.punkta e) apakšpunkts: informācija par veikspējas kritērijiem, pamatojoties uz kuriem iegūst tiesības uz akcijām, izvēles līgumiem vai atalgojuma mainīgās daļas lielumiem

306. Iestādēm ir jāatklāj informācija par speciāliem veikspējas rādītājiem, kas izmantoti, lai noteiktu atalgojuma mainīgās daļas, un kritērijiem, kas izmantoti, lai noteiktu līdzsvaru starp dažādiem piešķirto instrumentu veidiem, tostarp akcijām, līdzvērtīgām īpašumtiesību daļām, ar akcijām saistītiem instrumentiem, līdzvērtīgiem bezskaidras naudas instrumentiem, izvēles līgumiem un citiem instrumentiem saskaņā ar Komisijas Deleģēto Regulu (ES) Nr. 527/2014.

450.panta 1.punkta f) apakšpunkts: galvenie parametri un loģiskais pamatojums jebkādi atalgojuma mainīgās daļas shēmai un jebkādiem ar naudu nesaistītiem atalgojuma elementiem;

307. Informācijai, ko iestādēm ir jāatklāj par galvenajiem parametriem un loģisko pamatojumu jebkādi atalgojuma mainīgās daļas shēmai un jebkādiem ar naudu nesaistītiem atalgojuma elementiem, ir jāietver ilgtermiņa veicināšanas plāni un sīkāka informācija par jebkādiem atalgojuma elementiem, kas tiek uzskatīti par neierastu atalgojuma praksi, tostarp, piemēram, uz pienākumiem vai amatu balstītu pabalstu un diskrecionāru papildatvieglojumu izmantošana, kā arī apstākļiem, kad šādi pabalsti vai labumi var tikt atņemti vai mainīta to vērtība.

18.1 Kvantitatīvās informācijas agregācija

308. Sniedzot kvantitatīvo informāciju par atalgojumu, kā to prasa Regulas (ES) 575/2013 450.panta 1.punkta g) līdz h) apakšpunkti un šī panta 2.punkta par uzņēmējdarbības jomu, iestādēm ir jānorāda informācija atsevišķi par katru no to galvenajām uzņēmējdarbības jomām, tostarp investīciju banku pakalpojumiem, banku mazumtirdzniecību un aktīvu pārvaldību, un kopīgi par i) visām citām uzņēmējdarbības jomām, ii) vadības struktūru kā uzraudzības veicēju, iii) iekšējās kontroles funkcijām un iv) korporatīvajām funkcijām.
309. Iepriekš minētā informācija ir sīkāk jāsadala attiecībā uz augstāko vadību un pārējiem identificētajiem darbiniekiem.
310. Iestādēm ir jāatklāj arī kopējie skaitļi par kopējo darbinieku skaitu un to kopējo atalgojumu, kas sadalīts fiksētajās un mainīgajās atalgojuma daļās.
311. Būtiskajām iestādēm ir jāatklāj Regulas (ES) 575/2013 450.panta 1.punkta h) apakšpunktā prasīto kvantitatīvo informāciju vadības struktūras locekļu līmenī kā atsevišķi kopēji skaitļi par vadības struktūras locekļiem kā vadības funkcijas veicējiem un par vadības struktūras locekļiem kā uzraudzības funkcijas veicējiem.
312. Publicējot kvantitatīvo informāciju saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 450.panta 1.punkta g), h) un i) apakšpunktu, iestādēm ir jāņem vērā kompetentajām iestādēm apkopojamā informācija saskaņā ar EBI pamatnostādnēm par atalgojuma salīdzinošās vērtēšanas īstenošanu³⁵. Saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 450.panta 1.punkta h) apakšpunkta iii) punktu, iestādēm ir jāatklāj neizmaksātā atliktā atalgojuma, uz kuru nav piešķirtas neatsaucamas tiesības, summa un atsevišķi summa, uz kuru ir piešķirtas neatsaucamas tiesības iepriekšējā finanšu gadā. Atklājot saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 450.panta 1.punkta h) apakšpunkta vi) punktu piešķirto atlaišanas pabalstu summu, iestādēm jāatklāj atsevišķi piešķirtā summa un finanšu gada laikā jau samaksātā summa, kā arī atliktā summa un tas, kā atlaišanas pabalsti tika ņemti vērā, aprēķinot attiecību starp atalgojuma mainīgo un fiksēto daļu.

18.2 Iekšējā pārredzamība

313. Iestādes atalgojuma politikai ir jābūt iekšēji atklātai visiem darbiniekiem un pieejamai visiem darbiniekiem jebkurā laikā. Turklāt, iestādēm ir jānodrošina, lai informācija par atalgojuma politiku, kura ir atklāta, būtu pieejama iekšējai lietošanai. Informācija par konfidenciāliem kvantitatīviem darbinieku atalgojuma aspektiem nav paredzēta iekšējai informācijas izpaušanai.
314. Darbiniekiem ir jābūt informētiem par to mainīgā atalgojuma pazīmēm, kā arī procesiem un kritērijiem, kas tiks izmantoti, lai novērtētu viņu darbību ietekmi uz iestādes riska profilu un

³⁵ Publicētas EBI tīmekļa vietnē: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

viņu mainīgo atalgojumu. Jo īpaši, novērtēšanas procesam attiecībā uz indivīda veiktspēju, ir jābūt pienācīgi dokumentētam un konkrētajiem darbiniekiem pārredzamam.

VII sadaļa. Prasības kompetentajām iestādēm

19. Atalgojuma politika

315. Kompetentajām iestādēm ir 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, Komisijas Deleģētajā Regulā (ES) Nr. 604/2014 un Komisijas Deleģētajā Regulā (ES) Nr. 527/2014 noteiktās prasības par atalgojuma politikām, tostarp lai tās būtu atbilstošas atalgojuma politikai attiecībā uz visiem darbiniekiem un identificētajiem darbiniekiem. Kompetentajām iestādēm ir jāpiemēro uz risku balstīta pieeja, uzraugot iestāžu atalgojuma politikas.
316. Neņemot vērā citus uzraudzības un disciplināros pasākumus un sankcijas, kompetentajām iestādēm ir jāpieprasa iestādēm veikt nepieciešamās darbības, lai novērstu identificētos trūkumus. Ja iestādes šo prasību neievēro, tad ir jāpiemēro attiecīgie uzraudzības pasākumi.
317. Kompetentajām iestādēm ir 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.
318. Kompetentajām iestādēm ir 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. izstrādātais ikgadējā atalgojuma politikas un prakses un tās galveno rezultātu izvērtēšanas procesa veikšanas process;
 - 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.

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

- 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.

320. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, ka konsolidētā un subkonsolidētā līmenī uzraudzītas iestādes ir īstenojušas atalgojuma politiku grupas līmenī, ieskaitot meitas sabiedrības, kuras pašas par sevi nav pakļautas Direktīvai 2013/36/ES, kas ir konsekventa grupas līmenī, tostarp identificēto darbinieku noteikšanas nolūkā.

321. Kompetentajām iestādēm ir jānodrošina, lai iestādes identifikācijas process ietvertu kvalitātes un kvantitātes kritērijus, kas noteikti Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014, un ka tie tiek atbilstoši piemēroti individuālā, subkonsolidētā un konsolidētā līmenī, ieskaitot meitas sabiedrības, kuras pašas par sevi nav pakļautas Direktīvai 2013/36/ES, un ka paziņojumi un iepriekšējas apstiprināšanas pieprasījumi tiek apstrādāti saskaņā ar šīm pamatnostādnēm. Kompetentajām iestādēm ir jābūt 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 tika identificēti tikai pēc kvantitātes kritērijiem saskaņā ar Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 4.pantu, ir labi pamatoti un ka ir ievēroti attiecīgie šajās pamatnostādnēs noteiktie procesi un Komisijas Deleģētās Regulas (ES) Nr. 604/2014 prasības, tostarp paziņojumi un nepieciešamie iepriekšējie apstiprinājumi.

20. Īpašās atalgojuma formas

322. Attiecībā uz speciālām atalgojuma formām saskaņā ar šo pamatnostādņu 8.nodaļu, kompetentajām iestādēm, neņemot vērā 20.nodaļu, ir:

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

21. Mainīgais atalgojums

323. Kompetentajām iestādēm ir jāizvērtē:

- a. veikspēja un riska novērtējums, kā arī saskaņošanas process un tā laika perioda piemērotība;
- b. veikspējas un riska mērīšanai izmantoto kvantitātes un kvalitātes kritēriju atbilstoša kombinācija un jānosaka, vai:
 - i. kritēriji atbilst iestādes mērķiem;
 - ii. tie ir reāli salīdzināti ar indivīda, struktūrvienības un iestādes mērķiem;
 - iii. individuālie kritēriji ir atbilstoši, lai mērītu indivīda veikspēju;
- c. vai *ex ante* riska korekciju noteikšanā atbilstoši ir iesaistītas kontroles funkcijas, jo īpaši riska vadības funkcija;
- d. piemaksu portfeļa aprēķināšanai izmantoto lejupējās un augšupējās pieejas atbilstība;
- e. vai iestāde ievēro attiecības starp kopējā atalgojuma mainīgās un fiksētās daļas ierobežojumu un nosaka robežvērtību tās kopējam piemaksu portfelim līdz Direktīvas 2013/36/ES 141.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 I) apakšpunktā minēto sliekšni, 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 veikspējas novērtējumu un darbinieka veikspējas 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 atalgojuma mainīgā daļa netiek samaksāta ar līdzekļiem vai metodēm, kuru mērķis ir vai kas reāli rada identificēto darbinieku neatbilstību atalgojuma prasībām vai, vajadzības gadījumā, visu darbinieku atalgojuma prasībām.

22. Informācijas izpaušana

324. Kompetentajām iestādēm ir jāizvērtē iestāžu publiski atklātā informācija par atalgojumu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 96.pantu, Regulas (ES) 575/2013 450.pantu un šīm pamatnostādnēm, kā arī jānosaka, kurām iestādēm ir jāveic regulārs informācijas atklāšanas izvērtēšanas process.

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

23. Uzraudzības iestāžu kolēģijas

326. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 116.pantu izveidotajām uzraudzības iestāžu kolēģijām ir jāapspiež atalgojuma jautājumi saskaņā ar uzraudzības pārskatīšanas procesu, ņemot vērā papildus jomas, kurām saskaņā ar šīm pamatnostādnēm ir nepieciešams uzraudzības izvērtēšanas process.

1. pielikums. Atalgojuma prasību attēlošana, kas ietverta Direktīvā 2013/36/ES un Regulā (ES) 575/2013 un to piemērošanas jomā.

Atalgojuma prasības: DIREKTĪVAS 2013/36/ES 74. un 92.līdz 96.pants un REGULAS (ES) 575/2013 450.pants	Visi darbinieki (iestādes mēroga, tostarp identificētie darbinieki)	Obligāti identificētajiem darbiniekiem; iestādēm jāapsver iespēja piemērot šīs prasības visiem darbiniekiem	Komentāri
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) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta g) apakšpunkts		x	
94. panta 1. punkta g) apakšpunkts		x	Diskonta likmes piemērošana nav obligāta
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		x	

Atalgojuma prasības: DIREKTĪVAS 2013/36/ES 74. un 92.līdz 96.pants un REGULAS (ES) 575/2013 450.pants	Visi darbinieki (iestādes mēroga, tostarp identificētie darbinieki)	Obligāti identificētajiem darbiniekiem; iestādēm jāapsver iespēja piemērot šīs prasības visiem darbiniekiem	Komentāri
m) apakšpunkts			
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 nosacījumi ir jāpiemēro visiem darbiniekiem attiecībā uz elementiem, kas tiek piemēroti visiem darbiniekiem.
95.pants	Obligāts būtiskām iestādēm, pārējās iestādes var apsvērt iespēju par šādas komitejas izveidošanu		
96.pants	x		
Kapitāla prasību regulas 450. pants	Identificētie darbinieki un visi darbinieki, kā noteikts šajās pamatnostādnēs		

2.pielikums. Informācija attiecībā uz augstāku proporciju apstiprināšanu

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