

EBA/GL/2015/22

---

27/06/2016

---

## Gairės

---

dėl patikimos atlygio politikos pagal  
Direktyvos 2013/36/ES 74 straipsnio 3  
dalį ir 75 straipsnio 2 dalį ir informacijos  
atskleidimo pagal Reglamento (ES)  
Nr. 575/2013 450 straipsnį

# EBI gairės dėl patikimos atlygio politikos

---

<b>1. Atitiktis gairėms ir informavimo pareiga</b>	<b>5</b>
Atitiktis gairėms ir informavimo pareiga	5
Pranešimo reikalavimai	5
<b>2. Dalykas, taikymo sritis ir apibrėžtys</b>	<b>6</b>
Dalykas	6
Taikymo sritis	6
Kam gairės skirtos	6
Sąvokų apibrėžtys	7
<b>3. Įgyvendinimas</b>	<b>9</b>
Taikymo data	9
Panaikinimas	9
<b>4. Gairės</b>	<b>10</b>
I antraštinė dalis. Reikalavimai dėl atlygio politikos	10
1. Visų darbuotojų atlygio politika	10
2. Atlygio valdymas	11
2.1 Atlygio politikos rengimas, tvirtinimas ir priežiūra	11
2.2 Akcininkų įtraukimas	13
2.3 Informacijos teikimas kompetentingoms institucijoms	15
2.4 Atlygio komiteto steigimas	16
2.4.1 Atlygio komiteto sudėtis	17
2.4.2 Atlygio komiteto vaidmuo	17
2.4.3 Eiga ir atskaitomybė	18
2.5 Atlygio politikos peržiūra	19
3. Atlygio politika ir grupės aplinka	20
4. Proporcingumas	22
5. Darbuotojų nustatymo procesas	24
5.1 Pranešimas apie išimtis ir išankstinis jų patvirtinimas	26
5.2 Darbuotojų nustatymo proceso valdymas	27
5.3 Darbuotojų nustatymo procesas individualiu ir konsoliduotu lygmenimis	28
5.4 Konsoliduojančiosios įstaigos vaidmuo	29
5.5 Patronuojamųjų įmonių vaidmuo	29
6. Kapitalo bazė	30
II antraštinė dalis. Reikalavimai dėl atlygio struktūros	31
7. Atlygio kategorijos	31

8.	Ypatingi atlygio dalių atvejai	33
8.1	Išmokos	33
8.2	Būsimais veiklos rezultatais pagrįstas kintamasis atlygis	34
8.3	Valdytojo pelno dalies išmoka	34
8.4	Darbuotojo išlaikymo priemokos	35
8.5	Savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos	36
9.	Išimtinės atlygio dalys	37
9.1	Garantuotas kintamasis atlygis	37
9.2	Kompensacija arba išpirkimas pagal ankstesnėje darbovietėje sudarytas sutartis	37
9.3	Išeitinė išmoka	37
10.	Draudimai	40
10.1	Asmeninis apsidraudimas	40
10.2	Vengimas	41
	III antraštinė dalis. Atlygis už tam tikras funkcijas	43
11.	Valdymo ir priežiūros funkcijas vykdančių valdymo organo narių atlygis	43
12.	Kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygis	44
	IV antraštinė dalis. Atlygio politika, nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio skyrimas ir išmokos	44
13.	Nustatytųjų darbuotojų atlygio politika	44
13.1	Visiškai lanksti kintamojo atlygio politika	45
13.2	Fiksuotojo ir kintamojo atlygio santykis	45
14.	Derinimo pagal riziką procesas	46
14.1	Veiklos rezultatų ir rizikos apskaičiavimo procesas	48
14.1.1	Rizikos vertinimas	48
14.1.2	Rizikai jautrūs veiklos rezultatų kriterijai	49
14.1.3	Kontrolės funkcijas vykdantiems asmenims taikomi specialūs kriterijai	50
14.2	Atlygio skyrimo procesas	50
14.2.1	Priemokų fondų sudarymas	50
14.2.2	<i>Ex ante</i> koregavimas pagal riziką per atlygio skyrimo procesą	52
15.	Kintamojo atlygio išmokėjimo procesas	53
15.1	Neatidėtas ir atidėtas atlygis	53
15.2	Atidėjimo laikotarpis ir atidėtojo atlygio dalis	53
15.3	Teisės į atidėtąjį atlygį suteikimas	55
15.4	Kintamojo atlygio skyrimas priemonėmis	55
15.5	Minimali priemonių dalis ir jų paskirstymas per tam tikrą laikotarpį	57
15.6	Užlaikymo politika	58
15.7	Koregavimas pagal riziką	58
15.7.1	Sumažinimas ir susigrąžinimas	58
15.7.2	Netiesioginis koregavimas	60

V antraštinė dalis. Vyriausybės intervencinėmis priemonėmis besinaudojančios įstaigos	60
16. Valstybės parama ir atlygis	60
VI antraštinė dalis. Įstaigų informacijos atskleidimas ir vidaus skaidrumas	62
17. Informacijos atskleidimo reikalavimai	62
18. Politika ir praktika	63
18.1 Apibendrinta kiekybinė informacija	66
18.2 Vidaus skaidrumas	67
VII antraštinė dalis. Reikalavimai kompetentingoms institucijoms	67
19. Atlygio politika	67
20. Specialios atlygio formos	69
21. Kintamasis atlygis	69
22. Informacijos atskleidimas	70
23. Priežiūros institucijų kolegijos	71
1 priedas. Atlygio reikalavimų	72
2 priedas. Informacija apie didesnių atlygio dalių santykių patvirtinimą	74

# 1. Atitiktis gairėms ir informavimo pareiga

---

## Atitiktis gairėms ir informavimo pareiga

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

## Pranešimo reikalavimai

3. Pagal Reglamento Nr. 1093/2010 16 straipsnio 3 dalį kompetentingos institucijos iki 30.08.2016. privalo EBI pranešti, ar laikosi arba ketina laikytis šių gairių, arba nurodyti nesilaikymo priežastis. Jeigu kompetentingos institucijos iki šio termino nepateiks jokio pranešimo, EBI laikys, kad jos gairių nesilaiko. Pranešimus reikėtų siųsti adresu [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) užpildžius EBI interneto svetainėje pateiktą formą ir įrašius nuorodą „EBA/GL/2015/22“. Pranešimus turėtų teikti asmenys, turinys įgaliojimus pranešti apie gairių laikymąsi savo kompetentingų institucijų vardu. Apie visus gairių laikymosi pasikeitimus taip pat būtina pranešti EBI.
4. Pranešimai bus skelbiami EBI interneto svetainėje pagal 16 straipsnio 3 dalį.

---

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

## 2. Dalykas, taikymo sritis ir apibrėžtys

---

### Dalykas

1. Šiomis gairėmis vykdomi Direktyvos 2013/36/ES<sup>2</sup> 74 straipsnio 3 dalyje ir 75 straipsnio 2 dalyje EBI suteikti įgaliojimai parengti patikimos visų darbuotojų ir darbuotojų, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį įstaigų rizikos pobūdžiui, atlygio politikos, kuri atitiktų Direktyvos 2013/36/ES 92–95 straipsniuose nustatytus reikalavimus, gaires ir pateikiamos informacijos atskleidimo pagal Direktyvos 2013/36/ES 96 straipsnį ir Reglamento (ES) 575/2013<sup>3</sup> 450 straipsnį rekomendacijos.

### Taikymo sritis

2. Šiose gairėse išdėstyti reikalavimai dėl visiems įstaigų darbuotojams taikytinos atlygio politikos ir specialieji reikalavimai, kuriuos įstaigos turi taikyti nustatytųjų darbuotojų atlygio politikai bei kintamosioms jų atlygio dalims. Šiuos specialiuosius reikalavimus įstaigos taip pat gali taikyti papildomų kategorijų darbuotojams arba visiems darbuotojams. Šių gairių 1 priede nurodyta, kuriuos reikalavimus pagal šias gaires reikalaujama arba rekomenduojama taikyti visoje įstaigoje visiems darbuotojams.
3. Įstaigos turėtų laikytis, o kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad įstaigos laikytųsi šių gairių individualiu, iš dalies konsoliduotu ir konsoliduotu lygmeniu, įskaitant tų įstaigų patronuojamąsias įmones, kurioms Direktyva 2013/36/ES netaikoma, pagal šios direktyvos 92 straipsnio 1 dalyje ir 109 straipsnyje nustatytą taikymo lygmenį.
4. VI antraštinėje dalyje išdėstytos gairės taikomos tik toms įstaigoms, iš kurių reikalaujama laikytis Reglamento (ES) Nr. 575/2013 Aštuntoje dalyje nustatytų įpareigojimų pagal to reglamento 6 ir 13 straipsniuose nustatytą taikymo lygį.

### Kam gairės skirtos

5. Šios gairės skirtos KRR 4 straipsnio 1 dalies 40 punkte apibrėžtomis kompetentingoms institucijoms, įskaitant Europos Centrinį Banką, kai šis sprendžia klausimus, susijusius su jam Reglamentu (ES) Nr. 1024/2013<sup>4</sup> pavestomis užduotimis, ir Reglamento (ES) Nr. 575/2013 4

---

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

<sup>3</sup> 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 575/2013 dėl prudencinių reikalavimų kredito įstaigoms ir investicinėms įmonėms ir kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 648/2012, (OL L 321, 2013 11 30, p. 6).

<sup>4</sup> 2013 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1024/2013, kuriuo Europos Centriniam Bankui pavedami specialūs uždaviniai, susiję su riziką ribojimu pagrįstos kredito įstaigų priežiūros politika (OL 287, 2013 10 29, p. 63).

straipsnio 1 dalies 3 punkto 3 papunktyje apibrėžtoms įstaigoms, įskaitant kredito įstaigų, kurių pagrindinė buveinė yra trečiojoje šalyje, filialus.

## Sąvokų apibrėžtys

6. Direktyvoje 2013/36/ES ir Reglamente (ES) Nr. 575/2013 vartojamos ir apibrėžtos sąvokos šiose gairėse turi tokią pačią reikšmę. Be to, šiose gairėse vartojamos tokios sąvokos:

Atlygis	Visų formų fiksuotas ir kintamas atlygis; prie jo priskiriamos išmokos ir piniginė arba nepiniginė nauda, kuri įstaigos arba įstaigos vardu yra tiesiogiai skiriama darbuotojams mainais už darbuotojų teikiamas profesines paslaugas, valdytojo pelno dalis (angl. <i>carried interest</i> ), apibrėžta Direktyvos 2011/61/ES <sup>5</sup> 4 straipsnio 1 dalies d punkte, ir kitos išmokos, atliktos naudojantis tokiais metodais ir priemonėmis, kurie, jei nebūtų laikomi atlygiu, padėtų išvengti Direktyvos 2013/36/ES <sup>6</sup> reikalavimų dėl atlygio.
Fiksuotasis atlygis	Išmokos arba nauda darbuotojams, atitinkančios 7 skirsnyje išdėstytas skyrimo sąlygas.
Kintamasis atlygis	Visas atlygis, kuris nėra fiksuotas.
Įprasti darbo sąlygų paketai	Papildomos atlygio dalys, kurias gali gauti didelė dalis darbuotojų arba konkrečias funkcijas vykdančios pagal iš anksto apibrėžtus atrankos kriterijus nustatyti darbuotojai, įskaitant, pavyzdžiui, sveikatos priežiūrą, vaikų priežiūros galimybes arba proporcingas reguliarias pensijų įmokas, mokamos papildomai prie privalomųjų įmokų, bei kelionių išmokas.
Darbuotojo išlaikymo priemoka	Kintamasis atlygis, skiriamas su sąlyga, kad darbuotojas liks įstaigoje iš anksto apibrėžtą laikotarpį.
Darbuotojai	Visi įstaigos ir jos patronuojamųjų įmonių, įskaitant patronuojamąsias įmones, kurioms KRD netaikoma, darbuotojai ir visi jų atitinkamų valdymo organų nariai.
Nustatytieji darbuotojai	Darbuotojai, kurių profesinė veikla, remiantis Komisijos deleguotajame reglamente (ES) 604/2014 <sup>7</sup> išdėstytais kriterijais ir papildomais įstaigos kriterijais (jei juos taikyti tikslinga), turi reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui.
Rizikos ribojimu pagrįstas konsolidavimas	Bankų prudencinių taisyklių, išdėstytų Direktyvoje 2013/36/ES ir Reglamente (ES) Nr. 575/2013, taikymas konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 1 dalies 2 antraštinės dalies 2 skyrių. Į rizikos

<sup>5</sup> 2011 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/61/ES dėl alternatyvaus investavimo fondų valdytojų, kuria iš dalies keičiami direktyvos 2003/41/EB ir 2009/65/EB bei reglamentai (EB) Nr. 1060/2009 ir (ES) Nr. 1095/2010 (AIFVD).

<sup>6</sup> Dėl vengimo žr. šių gairių 10.2 skirsinį.

<sup>7</sup> 2014 m. kovo 4 d. Komisijos deleguotasis reglamentas (ES) Nr. 604/2014, kuriuo papildomos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2013/36/ES nuostatos dėl techninių reguliavimo standartų, susijusių su kokybiniais ir atitinkamais kiekybiniais kriterijais, pagal kuriuos nustatomos darbuotojų, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui, kategorijos (OL L 167, 2014 6 6, p. 30).

	ribojimu pagrįstą konsolidavimą įtraukiamos visos patronuojamosios įmonės, kurios yra įstaigos arba finansų įstaigos, ir taip pat galima įtraukti papildomas paslaugas ES ir už ES ribų teikiančias įmones.
Konsoliduojančioji įstaiga	Įstaiga, iš kurios reikalaujama laikytis pradžios reikalavimų pagal Reglamento (ES) 575/2013 1 dalies 2 antraštinės dalies 2 skyrių, remiantis konsoliduota bankų grupės būkle.
Priemokų fondas	Įstaigos arba įstaigos verslo padalinio lygmeniu nustatyta maksimali kintamojo atlygio suma, kurią galima skirti per atlygio skyrimo procesą.
Priekaitos laikotarpis	Laikotarpis, kuriuo vertinami ir skaičiuojami veiklos rezultatai, siekiant nustatyti, kokį kintamąjį atlygį skirti.
Neatnaujinamas daugiamečių priekaitos laikotarpis	Daugiamečių priekaitos laikotarpis, kuris nepersidengia su kitais daugiamečiais priekaitos laikotarpiais.
Skyrimas	Kintamojo atlygio skyrimas už tam tikrą priekaitos laikotarpį, nepriklausomai nuo faktinio laiko momento, kada skirta suma sumokama.
Teisės suteikimas	Rezultatas, reiškiantis, kad darbuotojas tampa teisiniu skirtu kintamojo atlygio savininku, nepriklausomai nuo to, kokia priemonė naudojama jam sumokėti, arba to, ar išmokai taikomi papildomi užlaikymo laikotarpiai arba lėšų susigrąžinimo tvarka.
Iš anksto mokamos išmokos	Iš karto, kai pasibaigia priekaitos laikotarpis, sumokamos, neatidedamos išmokos.
Atidėjimo laikotarpis	Laikotarpis nuo kintamojo atlygio skyrimo iki teisės į jį suteikimo, kuriuo darbuotojas nėra teisinis skirtu atlygio savininkas.
Priemonės	Finansinės priemonės arba kitos sutartys, priklausančios vienai iš dviejų Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkte nurodytų kategorijų.
Užlaikymo laikotarpis	Laikotarpis nuo teisės į priemones, kurios buvo skirtos kaip kintamasis atlygis, suteikimo, kuriuo šių priemonių negalima parduoti arba šiomis priemonėmis negalima pasinaudoti.
Sumažinimas	Tvarka, pagal kurią įstaigai leidžiama sumažinti viso atidėtojo kintamojo atlygio arba jo dalies vertę, remiantis <i>ex post</i> koregavimu pagal riziką, prieš suteikiant teisę į šį atlygį.
Susigrąžinimas	Tvarka, pagal kurią darbuotojas tam tikromis sąlygomis turi grąžinti įstaigai nuosavybės teisę į kurią nors praeityje sumokėtą kintamojo atlygio sumą arba kintamojo atlygio sumas, į kurias teisė jau suteikta.
Svarbios įstaigos	Direktyvos 2013/36/ES 131 straipsnyje nurodytos įstaigos (pasaulinės sisteminės svarbos įstaigos (angl. G-SII) arba kitos sisteminės svarbos įstaigos (angl. O-SII)) ir, atitinkamai atvejais, kitos kompetentingos institucijos arba nacionalinės teisės aktuose nurodytos įstaigos, remiantis įstaigos dydžio, vidaus organizacinės struktūros, veiklos pobūdžio, masto ir sudėtingumo vertinimu.
Su akcijomis susijusios	Priemonės, kurių vertė pagrįsta akcijų verte ir yra nustatoma kaip



priemonės	atskaitos tašką naudojant akcijų vertę, pvz., teisės į akcijų vertės padidėjimą, tam tikrų rūšių sintetinės akcijos.
Akcininkai	Asmenys, kuriems priklauso įstaigos akcijos arba, priklausomai nuo įstaigos teisinės formos, kiti įstaigos savininkai arba nariai.
Išaitinės išmokos	Išmokos, susijusios su sutarties nutraukimu pirma laiko.

## 3. Įgyvendinimas

---

### Taikymo data

7. Šios gairės taikomos nuo 2017 m. sausio 1 d.

### Panaikinimas

8. 2010 m. gruodžio 10 d. paskelbtos EBPIK atlygio politikos ir praktikos gairės panaikinamos nuo 2016 m. gruodžio 31 d.

## 4. Gairės

---

### I antraštinė dalis. Reikalavimai dėl atlygio politikos

#### 1. Visų darbuotojų atlygio politika

14. Direktyvos 2013/36/ES 74 straipsnyje reikalaujama, kad įstaigose būtų nustatyta visų darbuotojų atlygio politika. Visų darbuotojų atlygio politika turėtų atitikti Direktyvos 2013/36/ES 92 ir 93 straipsniuose bei šiose gairėse išdėstytus principus, atsižvelgiant į I priede pateiktą reikalavimų žemėlapi<sup>8</sup>.
15. Atlygio politikoje turėtų būti nurodytos visos atlygio dalys, taip pat nustatyta pensijų politika, įskaitant, jei tai svarbu, išėjimo į pensiją prieš laiką sistemą. Atlygio politikoje taip pat turėtų būti nustatyta sistema, pagal kurią kiti asmenys (pvz., priklausomi agentai) veikia įstaigos vardu, užtikrinant, kad mokamomis išmokomis niekaip nebūtų skatinama prisiimti pernelyg didelę riziką arba produktus parduoti nesąžiningai. Visos įstaigos turėtų apsvarstyti, kurias atlygio politikos nuostatas dėl nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnį reikėtų įtraukti į visų darbuotojų atlygio politiką.
16. Įstaigos visų darbuotojų atlygio politika turėti derėti su įstaigos verslo ir rizikos strategijos tikslais, organizacijos kultūra ir vertybėmis, ilgalaikiais interesais ir priemonėmis, kurios taikomos interesų konfliktams išvengti, ja neturėtų būti skatinama prisiimti pernelyg didelę riziką. Atlygio politiką atnaujinant reikėtų atsižvelgti į šių tikslų ir priemonių pokyčius. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad atlygio praktika būtų suderinta su bendra jų norima prisiimti rizika, atsižvelgiant į visas rizikos rūšis, įskaitant riziką reputacijai ir dėl nesąžiningo produktų pardavimo kylančią riziką. Įstaigos taip pat turėtų atsižvelgti į ilgalaikius akcininkų interesus.
17. Įstaigos turėtų gebėti įrodyti kompetentingoms institucijoms, kad atlygio politika ir praktika dera su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu ir jį skatina.
18. Jeigu skiriamas kintamasis atlygis, kintamojo atlygio skyrimas turėtų būti pagrįstas įstaigų, verslo padalinių ir darbuotojų veiklos rezultatais, jį skiriant reikėtų atsižvelgti į prisiimtą riziką. Atlygio politikoje reikėtų aiškiai atskirti vykdomųjų verslo padalinių ir administracines bei kontrolės funkcijas vykdančių asmenų kintamojo atlygio ir veiklos rezultatų vertinimą.
19. Atlygio politika turėtų padėti įstaigai sukurti ir išlaikyti tvirtą kapitalo bazę pagal šių gairių 6 skirsnį. Atlygio politikoje taip pat reikėtų atsižvelgti į paskirstymo apribojimus pagal Direktyvos 2013/36/ES 141 straipsnį (jei tai taikytina).

---

<sup>8</sup> Šių gairių 1 priede nurodyta, kuriuos reikalavimus pagal pateiktas papildomas gaires reikalaujama arba rekomenduojama taikyti visoje įstaigoje visiems darbuotojams.

20. Atlygio politikoje turėtų būti nustatyta:

- a. įstaigos, verslo sričių ir darbuotojų veiklos tikslai;
- b. veiklos rezultatų skaičiavimo metodai, įskaitant veiklos rezultatų kriterijus;
- c. kintamojo atlygio struktūra, įskaitant priemones, kuriomis skiriamos kai kurios kintamojo atlygio dalys (jei tai taikytina);
- d. *ex ante* ir *ex post* kintamojo atlygio koregavimo pagal riziką priemonės<sup>9</sup>.

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

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

## 2. Atlygio valdymas

### 2.1 Atlygio politikos rengimas, tvirtinimas ir priežiūra

23. Priežiūros funkcijas vykdantys valdymo organo nariai<sup>10</sup> (toliau – priežiūros funkcijas vykdantys asmenys) turėtų būti atsakingi už įstaigos atlygio politikos priėmimą, palaikymą ir įgyvendinimo priežiūrą, siekiant užtikrinti, kad ši politika visapusiškai veiktų taip, kaip ketinta. Priežiūros funkcijas vykdantys asmenys taip pat turėtų tvirtinti visas paskesnes reikšmingas atskiriems darbuotojams padarytas išimtis ir atlygio politikos pakeitimus ir kruopščiai svarstyti bei stebėti jų poveikį.

24. Priežiūros funkcijas vykdantys asmenys kolektyviai turėtų turėti pakankamai žinių, įgūdžių ir patirties atlygio politikos, praktikos, skatinamųjų priemonių ir dėl jų galinčios kilti rizikos srityse. Jų žinios, įgūdžiai ir patirtis taip pat turėtų apimti mechanizmus, kuriais atlygio struktūra derinama su įstaigos rizikos pobūdžiu ir kapitalo struktūra.

<sup>9</sup> Specialieji reikalavimai dėl nustatytųjų darbuotojų atlygio ir jo derinimo pagal riziką išdėstyti šių gairių III ir IV antraštinėse dalyse.

<sup>10</sup> Europos šalyse galima rasti įvairios struktūros valdymo organų. Vienose šalyse plačiai paplitusi unitarinė struktūra, t. y. valdybos priežiūros ir valdymo funkcijas vykdo tik vienas organas. Kitose šalyse plačiai taikoma dualistinė struktūra – steigiami du nepriklausomi organai, kurių vienas vykdo valdymo, o kitas – valdymo priežiūros funkcijas.

25. Priežiūros funkcijas vykdančys asmenys turėtų užtikrinti, kad įstaigos atlygio politika ir praktika būtų tinkamai įgyvendinama ir būtų suderinta su bendra įstaigos administracinio valdymo sistema, administracine kultūra, norima prisiimti rizika ir su tuo susijusiais valdymo procesais.
26. Interesų konfliktus dėl atlygio politikos ir skirto atlygio reikėtų nustatyti ir tinkamai švelninti, be kitų dalykų, nustatant objektyvius atlygio skyrimo kriterijus, remiantis vidaus atskaitomybės sistema, tinkamomis kontrolės priemonėmis ir „keturių akių“ principu. Atlygio politika turėtų būti užtikrinta taip, kad nekiltų reikšmingų kontrolės funkcijas vykdančių asmenų interesų konfliktų.
27. Atlygio politika ir praktika bei jų nustatymo procedūros turėtų būti aiškios, gerai dokumentuotos ir skaidrios. Reikėtų saugoti reikiamus sprendimų priėmimo proceso dokumentus (pvz., atitinkamų posėdžių protokolus, atitinkamas ataskaitas ir kitus svarbius dokumentus) bei dokumentus, kuriais pagrindžiami atlygio politikos motyvai.
28. Priežiūros ir valdymo funkcijas vykdančys asmenys ir atlygio bei rizikos komitetai, jei yra įsteigti, turėtų glaudžiai bendradarbiauti ir užtikrinti, kad atlygio politika derėtų su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu ir jį skatintų.
29. Pagal atlygio politiką turėtų būti sukurta veiksminga veiklos rezultatų skaičiavimo, koregavimo pagal riziką ir susiejimo su atlygiu už juos sistema.
30. Rizikos valdymo ir atitikties kontrolės funkcijas vykdančys asmenys pagal savo kompetenciją turėtų veiksmingai prisidėti sudarant priemonių fondus, nustatant veiklos rezultatų kriterijus ir skiriant atlygį, jeigu šias funkcijas vykdančiams asmenims kyla abejonių dėl poveikio darbuotojų elgsenai ir vykdomos veiklos rizikingumui.
31. Priežiūros funkcijas vykdančys asmenys turėtų nustatyti ir prižiūrėti valdymo funkcijas vykdančių asmenų atlygį ir, jei neįsteigtas 2.4 skirsnyje paminėtas atlygio komitetas, tiesiogiai prižiūrėti nepriklausomos kontrolės funkcijas, įskaitant rizikos valdymą ir atitikties kontrolę, vykdančių vyresniųjų darbuotojų atlygį.
32. Priežiūros funkcijas vykdančys asmenys turėtų atsižvelgti į visų kompetentingų administracines funkcijas vykdančių asmenų, organų (pvz., komitetų, kontrolės funkcijas vykdančių asmenų<sup>11</sup>, žmogiškųjų išteklių valdymo, teisės, strateginio planavimo, biudžeto funkcijas vykdančių asmenų ir pan.) ir verslo padalinių indėlį įstaigos atlygio politikos rengimo, įgyvendinimo ir priežiūros klausimais.

---

<sup>11</sup> Nepriklausomos kontrolės funkcijas vykdo su verslo ir administracines funkcijas vykdančiais asmenimis nesusiję organizaciniai padaliniai, kurie yra atsakingi už veiklos ir dėl tos veiklos patiriamos rizikos kontrolę bei stebėseną, atitikties taikytiniams teisės aktams, taisyklėms ir reglamentams užtikrinimą ir valdymo funkcijas vykdančių asmenų konsultavimą pagal savo kompetenciją. Nepriklausomos kontrolės funkcijas paprastai vykdo rizikos valdymo, atitikties kontrolės ir vidaus audito funkcijas vykdančys asmenys. Išsamesnės informacijos apie kontrolės funkcijas galima rasti EBI vidaus valdymo gairių (GL44) 26–29 punktuose.

33. Žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijas vykdančias asmenys turėtų dalyvauti kuriant ir vertinant įstaigos atlygio politiką, įskaitant atlygio struktūrą, atlygio lygius ir skatinimo schemas, ir apie tai informuoti taip, kad įstaiga ne tik pritrauktų ir išsaugotų reikalingus darbuotojus, bet ir būtų užtikrinta, kad atlygio politika būtų suderinta su įstaigos rizikos pobūdžiu.
34. Rizikos valdymo funkcijas vykdančias asmenys turėtų padėti apibrėžti tinkamas veiklos rezultatų koregavimo pagal riziką (įskaitant *ex post* koregavimą) priemones, taip pat padėti įvertinti, kokį poveikį kintamojo atlygio struktūra daro įstaigos rizikos pobūdžiui ir kultūrai, bei apie tai informuoti. Rizikos valdymo funkcijas vykdančias asmenys turėtų tvirtinti ir vertinti koregavimo pagal riziką duomenis, jie taip pat turėtų būti kviečiami dalyvauti atlygio komiteto posėdžiuose šiuo klausimu.
35. Atitikties kontrolės funkcijas vykdančias asmenys turėtų analizuoti, kokį poveikį atlygio politika daro tam, kaip įstaiga laikosi teisės aktų, reglamentų, vidaus politikos ir rizikos kultūros, ir turėtų nurodyti visą su atitiktimi susijusią riziką ir neatitikties klausimus valdymo ir priežiūros funkcijas vykdančioms valdymo organo nariams. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys per atlygio politikos tvirtinimo, peržiūros ir priežiūros procedūras turėtų atsižvelgti į atitikties kontrolės funkcijas vykdančių asmenų nustatytus faktus.
36. Vidaus audito funkcijas vykdančias asmenys pagal 2.5 skirsnyje išdėstytas gaires turėtų atlikti nepriklausomą įstaigos atlygio politikos rengimo, įgyvendinimo, poveikio rizikos pobūdžiui ir šio poveikio valdymo būdų peržiūrą.
37. Grupės atveju kompetentingi tam tikras funkcijas vykdančias konsoliduojančiosios įstaigos ir patronuojamųjų įmonių asmenys turėtų bendradarbiauti tarpusavyje ir keistis reikiama informacija.

## 2.2 Akcininkų įtraukimas

38. Priklausomai nuo įstaigos teisinės formos ir taikytinų nacionalinės teisės aktų, įstaigos atlygio politiką ir, jei tikslinga, sprendimus, susijusius su valdymo organo narių ir kitų nustatytųjų darbuotojų atlygiu, remiantis nacionalinės įmonių teisės aktais, taip pat galima pavesti tvirtinti akcininkų susirinkimui. Akcininkų balsavimo rezultatai gali būti patariamieji arba privalomieji.
39. Jeigu atskirų valdymo organo narių ir kitų nustatytųjų darbuotojų atlygį tvirtinti pavedama akcininkams, akcininkai taip pat turėtų tiesiogiai tvirtinti išmokas, kurios gali būti skiriamos šiems asmenims nutraukiant sutartis su jais. Jeigu prieš patvirtinant atlygio politiką reikalingas akcininkų patvirtinimas, akcininkai turėtų *ex ante* patvirtinti maksimalią išmokų sumą, kurią galima skirti valdymo organui ir kitiems nustatytiesiems darbuotojams nutraukiant sutartis su jais prieš laiką, arba tokių sumų apskaičiavimo kriterijus.
40. Kad akcininkai galėtų priimti informacija pagrįstus sprendimus, priežiūros funkcijas vykdančias asmenys turėtų užtikrinti, kad įstaiga jiems suteiktų pakankamai informacijos apie parengtą atlygio politiką, kad jiems būtų lengviau įvertinti skatinimo struktūrą, tai, kiek yra skatinama prisiimti riziką, ir tai, kiek rizikos prisiėmimas yra kontroliuojamas, taip pat visas atlygio

struktūros sąnaudas. Tokią informaciją reikėtų pateikti likus pakankamai laiko iki atitinkamo akcininkų susirinkimo. Reikėtų pateikti išsamią informaciją apie atlygio politiką, atlygio politikos pakeitimus, procedūras, sprendimų dėl atlygio paketo nustatymo priėmimo procesus ir į šią informaciją įtraukti:

- a. duomenis apie atlygio dalis;
- b. duomenis apie pagrindinius atlygio paketų ypatumus ir tikslus, tai, kaip jie dera su verslo ir rizikos strategija, įskaitant norimą priimti riziką ir įstaigos administracines vertybes;
- c. duomenis apie tai, kaip atsižvelgiama į b punkte nurodytus dalykus, kai atliekamas *ex ante* ir (arba) *ex post* koregavimas, ypač nustatytųjų asmenų atveju.

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

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

- a. Teisę balsuoti dėl pasiūlyto didesnio maksimalaus kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio lygio turi įstaigos, kurioje dirba nustatyti darbuotojai, kuriems būtų taikomi didesni maksimalūs kintamojo atlygio lygiai, akcininkai. Patronuojamųjų įmonių atveju, patronuojamosios įmonės visuotinis akcininkų susirinkimas, ne konsoliduojančiosios įstaigos visuotinis susirinkimas, yra kompetentingas priimti sprendimą.
- b. Jeigu patronuojamojoje įmonėje tvirtinant didesnę maksimalų kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio lygį įstaiga pasinaudoja savo balsavimo teisėmis kaip patronuojamosios įmonės akcininkė, turėtų būti įvykdyta viena iš šių sąlygų:
  - i. akcijų turinčios įstaigos priežiūros funkcijas vykdančias asmenys iš anksto pakvietė akcininkų susirinkimą balsuoti, kaip pasinaudoti balsavimo dėl šio atlygio dalių santykio lygio padidinimo patronuojamosiose įmonėse teisėmis;
  - ii. konsoliduojančiosios įstaigos akcininkų susirinkimas, vadovaudamasis grupės atlygio politika, nusprendė, kad patronuojamosios įmonės gali nustatyti didesnę maksimalų šio atlygio dalių santykio lygį.
- c. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto ii papunkčio pirmą įtrauką, tvirtindamas didesnę maksimalų fiksuotosios ir kintamosios atlygio dalių santykio lygį, akcininkų susirinkimas vadovaujasi išsamia rekomendacija, kurioje, visų pirma, nurodomos priežastys, atitinkamų nustatytųjų darbuotojų skaičius ir funkcijos įstaigoje, taip pat paaiškinama, kokį poveikį toks didesnis maksimalus atlygio dalių santykio lygis

gali daryti reikalavimui išsaugoti tvirtą kapitalo bazę. Šią informaciją akcininkams reikėtų pateikti likus pakankamai laiko iki akcininkų susirinkimo.

- d. Visais atvejais didesnis maksimalus atlygio dalių santykio lygis turi būti tvirtinamas pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto ii papunkčio nuostatas; 50 proc. balsų, reikalingų kvorumui sudaryti, slenkstinę ribą ir 66 bei 75 proc. balsų daugumos, reikalingos minėtame straipsnyje nurodytam balsavimui, slenkstinę ribą reikėtų apskaičiuoti atsižvelgiant į akcijomis arba kitomis lygiavertėmis įstaigos nuosavybės teisėmis suteikiamas balsavimo teises.
- e. 75 proc. slenkstinę ribą, kuri taikoma, kai akcininkų susirinkime atstovaujama mažiau negu 50 proc. nuosavybės teisių, ir 66 proc. slenkstinę ribą, kuri taikoma, kai atstovaujama bent 50 proc. nuosavybės teisių, reikėtų apskaičiuoti pagal akcininkų balsavimo teises, kurioms atstovaujama, o ne pagal fizinių arba juridinių asmenų, kurie yra akcininkai, skaičių.
- f. Pagal KRD 94 straipsnio 1 dalies g punkto ii papunkčio paskutinę įtrauką darbuotojams, kuriems tiesiogiai taikomi didesni maksimalūs kintamojo atlygio lygiai, neturi būti leidžiama nei tiesiogiai, nei netiesiogiai naudotis jokiais balsavimo teisėmis, kurias jie galbūt turi. Atitinkamai apskaičiuojant procentines dalis, jų balsavimo teisės neįskaitomos nei į skaitiklį, nei į vardiklį.
- g. Akcijoms „atstovaujama“, kai akcininkas teisiškai gali balsuoti dėl siūlomo didesnio maksimalaus atlygio dalių santykio lygio, nepaisant to, kaip vyksta balsavimas. Pagal šį principą ir atsižvelgiant į nacionalinę įmonių teisę įstaigos turėtų nustatyti savo vidaus politiką dėl „atstovavimo“ tokio balsavimo atvejais.

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

## 2.3 Informacijos teikimas kompetentingoms institucijoms

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

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

- a. sprendimo rezultatą ir patvirtintą didesnę maksimalų atlygio dalių santykį, taip pat, jei skirtingoms verslo sritims ir funkcijoms taikomas skirtingas atlygio dalių santykis, kiekvienai verslo sričiai arba funkcijai nustatytą atlygio dalių santykį, informaciją suskirsčiusi pagal verslo sritis ir funkcijas, išdėstyta 2014 m. liepos 16 d. paskelbtose EBI gairėse dėl duomenų apie daug uždirbančius asmenis rinkimo ir tą pačią dieną paskelbtose EBI gairėse dėl lyginamosios atlyginimų analizės<sup>12</sup>;
- b. nustatytųjų darbuotojų, kuriems taikomi didesni maksimalūs atlygio dalių santykiai, skaičių ir, jei skirtingoms verslo sritims ir funkcijoms taikomi skirtingi atlygio dalių santykiai, atitinkamą kiekvienai verslo sričiai ir funkcijai taikomą atlygio dalių santykio lygį;
- c. analizę, kad pasiūlytas didesnis atlygio dalių santykis neprieštarauja įpareigojimams pagal Direktyvą 2013/36/ES ir Reglamentą (ES) Nr. 575/2013, visų pirma, įstaigos įpareigojimams dėl nuosavų lėšų;
- d. į 2 priedą įtrauktą informaciją, naudojant pateiktą formą;
- e. kitą informaciją, kurios kompetentinga institucija gali paprašyti.

## 2.4 Atlygio komiteto steigimas

46. Pagal KRD 92 straipsnio 1 dalį kartu su 95 straipsnio 1 dalimi visos įstaigos, kurios yra pačios svarbios individualiu, patronuojančios įmonės ir grupės lygmeniu, privalo įsteigti atlygio komitetą. Patronuojamosios įmonės, kurios yra reglamentuojamos specialiais sektorių teisės aktais (pvz., dėl AIFV arba KIPVPS valdytojų), norėdamos nustatyti, ar iš jų reikalaujama įsteigti atlygio komitetą, turėtų vadovautis joms taikomomis specialiu sektorių teisės aktų taisyklėmis. Konsoliduojančioji įstaiga turėtų užtikrinti, kad atlygio komitetas būtų įsteigtas, kai to teisiškai reikalaujama.

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

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

---

<sup>12</sup> Su abejomis gairėmis galima susipažinti šiuo adresu internete: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.



## 2.4.1 Atlygio komiteto sudėtis

49. Atlygio komitetą reikėtų sudaryti iš priežiūros funkcijas vykdančių asmenų<sup>13</sup>, kurie neatlieka vykdomųjų funkcijų. Atlygio komiteto pirmininkas ir narių dauguma turėtų atitikti nepriklausomumo kriterijus<sup>14</sup>. Jei nacionalinės teisės aktuose numatytas atstovavimas darbuotojams valdymo organe, į atlygio komitetą būtina įtraukti vieną ar kelis darbuotojų atstovus. Jeigu kvalifikuotų nepriklausomų narių yra nepakankamai, įstaigos turėtų įgyvendinti kitas atlygio politikoje numatytas priemones, kad apribotų su priimamais sprendimais dėl atlygio susijusius interesų konfliktus.

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

## 2.4.2 Atlygio komiteto vaidmuo

51. Atlygio komitetas turėtų:

- a. būti atsakingas už sprendimų dėl atlygio, kuriuos turi priimti priežiūros funkcijas vykdančias asmenys, visų pirma, dėl valdymo funkcijas vykdančių valdymo organo narių atlygio ir dėl kitų nustatytųjų darbuotojų atlygio, parengimą;
- b. teikti priežiūros funkcijas vykdančioms asmenims pagalbą ir juos konsultuoti įstaigos atlygio politikos rengimo klausimais;
- c. padėti priežiūros funkcijas vykdančioms asmenims prižiūrėti atlygio politiką, praktiką ir procesus bei tai, kaip laikomasi atlygio politikos;
- d. tikrinti, ar esama atlygio politika dar nepaseno ir, jei reikia, teikti pasiūlymus dėl pakeitimų;
- e. peržiūrėti išorės konsultantų atlygio klausimais skyrimą, jei priežiūros funkcijas vykdančias asmenys nusprendžia kreiptis į konsultantus konsultacijos arba pagalbos;
- f. užtikrinti, kad akcininkams būtų teikiama pakankamai informacijos apie atlygio politiką ir praktiką, visų pirma, apie pasiūlytą didesnę maksimalų fiksuotosios ir kintamosios atlygio dalių santykio lygį;
- g. vertinti įdiegtus mechanizmus ir sistemas, siekiant užtikrinti, kad atlygio sistemoje būtų tinkamai atsižvelgta į visų rūšių riziką, likvidumo ir kapitalo lygį ir kad visa atlygio politika

<sup>13</sup> Europos šalyse galima rasti įvairios struktūros valdymo organų. Vienose šalyse plačiai paplitusi unitarinė sistema, t. y. valdybos priežiūros ir valdymo funkcijas vykdo tik vienas organas. Kitose šalyse plačiai taikoma dualistinė sistema – steigiami du nepriklausomi organai, kurių vienas vykdo valdymo, o kitas – valdymo priežiūros funkcijas. Šiais atvejais atlygio komitetą turėtų sudaryti priežiūros tarybos nariai.

<sup>14</sup> Nepriklausomumas apibrėžtas EBI vidaus valdymo gairių 5.6 punkte.

derėtų su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu, jį skatintų ir atitiktų įstaigos verslo strategiją, tikslus, administracinę kultūrą, vertybes ir ilgalaikius interesus;

- h. vertinti, kaip siekiama veiklos rezultatų tikslų, ir tai, ar reikalingas *ex post* koregavimas pagal riziką, įskaitant tai, ar reikia taikyti sumažinimo ir susigrąžinimo tvarką;
- i. peržiūrėti įvairius galimus scenarijus, siekiant patikrinti, kaip atlygio politiką ir praktiką veikia išorės ir vidaus įvykiai, atlikti grįžtamąjį kriterijų, pagal kuriuos nustatomas skiriamas atlygis bei, remiantis faktiniais rizikos rezultatais, atliekamas *ex ante* koregavimas pagal riziką, patikrinimą.

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

### 2.4.3 Eiga ir atskaitomybė

53. Atlygio komitetas turėtų:

- a. turėti galimybę susipažinti su visais duomenimis ir informacija, susijusiais su priežiūros funkcijas vykdančių asmenų sprendimų dėl atlygio politikos ir praktikos rengimo, įgyvendinimo, priežiūros ir peržiūros priėmimo procesu;
- b. turėti pakankamai finansinių išteklių ir galimybę netrukdomas susipažinti su visa iš nepriklausomos kontrolės, įskaitant rizikos valdymą, funkcijas vykdančių asmenų gauta informacija ir duomenimis;
- c. užtikrinti, kad būtų tinkamai įtraukti nepriklausomos kontrolės ir kitas atitinkamas (pvz., žmogiškųjų išteklių valdymo, teisės ir strateginio planavimo) funkcijas vykdančios ir atitinkamose srityse kompetencijos turintys asmenys ir, kai reikia, būtų kreiptasi dėl išorės konsultacijos.

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

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

56. Jei įsteigti abu komitetai, rizikos komiteto narys turėtų dalyvauti atlygio komiteto posėdžiuose ir atvirai.

## 2.5 Atlygio politikos peržiūra

57. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys arba atlygio komitetas, jei yra įsteigtas, turėtų užtikrinti, kad bent kartą per metus būtų atlikta centralizuota nepriklausoma įstaigos atlygio politikos ir praktikos vidaus peržiūra.
58. Centralizuotą peržiūrą, kaip laikomasi reglamentų, grupės politikos, procedūrų ir vidaus taisyklių, turėtų atlikti konsoliduojančiosios įstaigos vidaus audito funkcijas vykdančias asmenys.
59. Įstaigos turėtų atlikti individualią centralizuotą nepriklausomą peržiūrą. Grupei priklausančios nesvarbios įstaigos, kurios yra patronuojamosios įmonės, gali kliautis konsoliduojančiosios įstaigos atliekama peržiūra, jeigu į konsoliduotą arba iš dalies konsoliduotą lygmeniu atliekamą peržiūrą ta įstaiga įtraukiama ir jeigu tos įstaigos priežiūros funkcijas vykdančiams asmenims leidžiama susipažinti su peržiūros rezultatais.
60. Mažos ir ne tokios sudėtingos įstaigos periodinę nepriklausomą atlygio politikos peržiūrą visais ar kai kuriais aspektais gali užsakyti iš išorės. Didesnės ir sudėtingesnės įstaigos turėtų sutelkti pakankamai išteklių vidaus peržiūrai atlikti. Įstaigai atliekant šias užduotis, jos darba gali papildyti ir jai padėti kvalifikuoti nepriklausomi išorės konsultantai<sup>15</sup>. Už peržiūrą atsakingi priežiūros funkcijas vykdančias asmenys.
61. Per centralizuotą nepriklausomą vidaus peržiūrą įstaigos turėtų vertinti, ar bendra atlygio politika, praktika ir procesai:
- a. veikia taip, kaip ketinta (visų pirma, ar laikomasi patvirtintos politikos, procedūrų ir vidaus taisyklių; ar atlygio išmokos yra tinkamos ir atitinka verslo strategiją; ar pakankamai atsižvelgta į įstaigos rizikos pobūdį, ilgalaikius ir kitus tikslus);
  - b. atitinka nacionalines ir tarptautines taisykles, principus ir standartus;
  - c. nuosekliai įgyvendinami visoje grupėje, atitinka Direktyvos 2013/36/ES 141 straipsnį ir neriboja įstaigos galimybės išlaikyti arba atkurti tvirtą kapitalo bazę pagal šių gairių 6 skirsnį.
62. Įstaigos atlygio politikos peržiūroje turėtų aktyviai dalyvauti kiti atitinkamas vidaus administracines (t. y. žmogiškųjų išteklių valdymo, teisės, strateginio planavimo ir kt.) funkcijas vykdančias asmenys ir kiti pagrindiniai priežiūros funkcijas vykdančias (t. y. audito, rizikos ir paskyrimo) komitetai, siekiant užtikrinti, kad atlygio politika būtų suderinta su įstaigos rizikos valdymo strategija ir sistema.
63. Jeigu per periodines peržiūras paaiškėja, kad atlygio politika veikia ne taip, kaip ketinta arba nustatyta, arba jeigu pateikiama rekomendacijų, atlygio komitetas, jei yra įsteigtas, arba

<sup>15</sup> Dėl išsamesnės informacijos apie užsakomąsias paslaugas žr. EBI vidaus valdymo gaires (GL44).

priežiūros funkcijas vykdančias asmenys turėtų užtikrinti, kad būtų pasiūlytas, patvirtintas ir laiku įgyvendintas taisomųjų veiksmų planas.

64. Atliktos vidaus peržiūros rezultatus ir tai, kokių taisomųjų veiksmų imtasi pagal nustatytus faktus, reikėtų dokumentuoti rašytinėse ataskaitose arba atitinkamų komitetų ar priežiūros funkcijas vykdančių asmenų posėdžių protokoluose, su jais reikėtų leisti susipažinti valdymo organui, atitinkamiems komitetams ir administracines funkcijas vykdančioms asmenims.

### 3. Atlygio politika ir grupės aplinka

65. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 1 dalį ir 109 straipsnį įstaigos privalo laikytis visų tos direktyvos 92 straipsnio 2 dalies, 93, 94, 95 ir 96 straipsnių reikalavimų, įskaitant taikytinus reguliavimo techninius standartus dėl atlygio, konsoliduotu, iš dalies konsoliduotu (įskaitant patronuojamąsias įmones ir filialus, esančius trečiojoje šalyje) ir individualiu lygmeniu. Dėl individualaus lygmens kompetentingos institucijos pagal Direktyvos 2013/36/ES 109 straipsnio 1 dalį gali pasinaudoti KRR 7 straipsnio nukrypti leidžiančia nuostata. Įstaigos pareiga užtikrinti, kad vidaus atlygio politika atitiktų visus specialius reikalavimus, keliamus veiklai tam tikroje jurisdikcijoje.

66. Konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu konsoliduojančioji įstaiga ir kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad grupės atlygio politika būtų įgyvendinama ir kad jos laikytųsi:

- a. visi visų įstaigų ir kitų subjektų, įtrauktų į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą, įskaitant visus filialus, darbuotojai; ir
- b. visi visų įstaigų ir kitų subjektų, įtrauktų į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą, įskaitant visus filialus, nustatytieji darbuotojai<sup>16</sup>.

67. Grupei priklausančių ir daugiau negu vienoje valstybėje narėje įkurtų įstaigų ir subjektų atveju, grupės atlygio politikoje turėtų būti nurodyta, kaip ją įgyvendinant reikėtų elgtis, kai Direktyvos 2013/36/ES reikalavimai dėl atlygio, visų pirma, reikalavimai dėl 100 proc. (jei taikytina, gavus akcininkų patvirtinimą, iki 200 proc.)<sup>17</sup> maksimalaus kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio ribos taikymo, galimybės taikyti nominalią diskonto normą<sup>18</sup> ir dėl visų priemonių naudojimo apribojimų<sup>19</sup>, nacionaliniu lygmeniu įgyvendinami skirtingai.

68. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 1 dalį ir 109 straipsnį konsoliduojančioji įstaiga privalo užtikrinti, kad į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą įtrauktos patronuojamosios įmonės, kurioms pačioms Direktyva 2013/36/ES netaikoma, būtų parengusios su grupės atlygio politika derančią visų darbuotojų atlygio politiką ir laikytųsi Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 2 dalies, 93 ir 94 straipsnių reikalavimų bent tų nustatytųjų darbuotojų, kurių

<sup>16</sup> Dėl darbuotojų nustatymo proceso grupėje žr. 5 skirsnį.

<sup>17</sup> Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto i ir ii papunkčiai.

<sup>18</sup> Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto iii papunktis.

<sup>19</sup> Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies l punktas.

profesinė veikla turi reikšmingą poveikį grupės rizikos pobūdžiui, atžvilgiu. Tai galioja ir specialiesiems Direktyvos 2013/36/ES reikalavimams, kurie į kitų sektorių teisės aktus neįtraukti (pvz. jeigu darbuotojai, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį grupės rizikos pobūdžiui, yra subjektų, kuriems taikoma Direktyva 2011/61/ES<sup>20</sup> ir Direktyva 2009/65/EB<sup>21</sup>, darbuotojai, konsoliduojančioji įstaiga privalo užtikrinti, kad būtų laikomasi 100 proc. (jei taikytina, gavus akcininkų patvirtinimą, iki 200 proc.) kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio ribos)<sup>22</sup>. Direktyvos 2013/36/ES specialiųjų reikalavimų ir sektorių reikalavimų (pvz., pagal Direktyvą 2011/61/ES arba Direktyvą 2009/65/EB) kolizijos atveju, specialieji sektorių teisės aktai turėtų būti viršesni (pvz., subjektai, kuriems taikoma Direktyva 2011/61/ES arba Direktyva 2009/65/EB, turėtų mokėti nustatytųjų darbuotojų, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį grupės rizikos pobūdžiui, atlygį atitinkamo alternatyvaus investavimo fondo investiciniais vienetais arba akcijomis arba atitinkamo KIPVPS investiciniais vienetais (atitinkamai Direktyvos 2011/61/ES II priedo 1 dalies m punktas ir Direktyvos 2009/65/EB 14 straipsnio b punkto m papunktis).

69. Darbuotojai, kuriuos trečiojoje šalyje esanti patronuojančioji įmonė komandiruoja į ES patronuojamąją įmonę, kuri yra įstaiga arba filialas, ir kurie, jei dirbtų tiesiogiai ES įstaigoje arba filiale, būtų priskiriami prie ES įstaigos arba filialo nustatytųjų darbuotojų, yra nustatytieji darbuotojai. Tokiems komandiruotiems darbuotojams Direktyvos 2013/36/ES 92, 93 ir 94 straipsnių nuostatos turėtų būti taikomos taip pat, kaip jos yra įgyvendinamos valstybėse narėse, kuriose yra įsteigta ES įstaiga arba filialas, taip pat turėtų būti taikomi taikytini reguliavimo techniniai standartai. Jeigu komandiruojama trumpam laikui, pavyzdžiui, jeigu asmuo gyvena valstybėje narėje tik kelias savaites ir atlieka projekto darbus, tam asmeniui minėtos nuostatos turėtų būti taikomos tik tada, jeigu asmuo būtų priskirtas prie nustatytųjų darbuotojų pagal Komisijos deleguotąjį reglamentą Nr. 604/2014, atsižvelgiant į už atitinkamą laikotarpį skirtą atlygį ir per komandiruotę vykdytą vaidmenį ir atsakomybę.

70. Trumpalaikėmis sutartimis arba komandiravimu negalima naudotis, siekiant išvengti Direktyvos 2013/36/ES reikalavimų dėl atlygio ir kitų susijusių standartų arba gairių taikymo.

71. Patronuojamųjų įmonių, kurios yra įsteigtos trečiosiose šalyse ir yra įtrauktos į valstybėje narėje esančios konsoliduojančiosios įstaigos rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą, atveju, visos grupės atlygio politikoje turėtų būti nustatytas ne didesnis kaip 100 proc. (jei taikytina, gavus grupės lygmens akcininkų patvirtinimą, iki 200 proc.) maksimalus kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio lygis, nurodyta, ar taikoma nominali diskonto norma, ir

<sup>20</sup> 2011 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/61/ES dėl alternatyvaus investavimo fondų valdytojų, kuria iš dalies keičiami direktyvos 2003/41/EB ir 2009/65/EB bei reglamentai (EB) Nr. 1060/2009 ir (ES) Nr. 1095/2010 (OL L 174, 2011 7 1, p. 1).

<sup>21</sup> 2009 m. liepos 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/65/EB dėl įstatymų ir kitų teisės aktų, susijusių su kolektyvinio investavimo į perleidžiamus vertybinius popierius subjektais (KIPVPS), derinimo (nauja redakcija) (OL L 302, 2009 11 17, p. 32).

<sup>22</sup> Išsamesnės informacijos, kaip nustatyti šiuos darbuotojus, pateikta toliau, 5.3 skirsnyje „Darbuotojų nustatymo procesas individualiu ir konsoliduotu lygmenimis“.

užtikrinta, kad priemonių naudojimas kintamojo atlygio išmokoms mokėti atitiktų šias gaires ir Komisijos deleguotąjį reglamentą (ES) Nr. 527/2014<sup>23</sup>.

72. Trečiojoje šalyje įsteigta patronuojamoji įmonė, kuri yra įtraukta į valstybėje narėje esančios konsoliduojančiosios įstaigos rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą, turėtų turėti su visos grupės atlygio politika derančią atlygio politiką ir laikytis Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 2 dalies, 93 ir 94 straipsnių reikalavimų bent tų darbuotojų, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį grupės rizikos pobūdžiui, atžvilgiu.

73. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad trečiojoje šalyje leidimą gavusių kredito įstaigų filialams, esantiems valstybėje narėje, būtų taikomi tokie patys reikalavimai, kaip valstybių narių įstaigoms. Jeigu šie filialai nori nustatyti didesnį negu 100 proc. kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykį, turėtų įrodyti kompetentingai institucijai, kad trečiojoje šalyje esančios įstaigos akcininkai patvirtino didesnį santykį.

74. Direktyvos 2013/36/ES reikalavimai dėl atlygio ir šios gairės įstaigoms taikomi, nepriklausomai nuo to, ar įstaigos yra trečiojoje šalyje esančios patronuojančiosios įmonės patronuojamosios įmonės. Jeigu trečiojoje šalyje esančios patronuojančiosios įstaigos ES patronuojamoji įmonė yra konsoliduojančioji įstaiga, trečiojoje šalyje esančios patronuojančiosios įstaigos lygmuo ir kitos tos patronuojančiosios įstaigos tiesioginės patronuojamosios įmonės į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą neįtraukiami. Konsoliduojančioji įstaiga turėtų užtikrinti, kad jos pačios atlygio politikoje būtų atsižvelgta į trečiojoje šalyje esančios patronuojančiosios įstaigos grupės atlygio politiką, jei tai neprieštaruja atitinkamuose ES arba nacionalinės teisės aktuose, įskaitant šias gaires, nustatytiems reikalavimams.

## 4. Proporcingumas

75. Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 2 dalyje įtvirtintu proporcingumo principu siekiama, kad atlygio politika ir praktika derėtų su konkrečios įstaigos rizikos pobūdžiu, norima prisiimti rizika ir strategija, kad įpareigojimų tikslai būtų veiksmingai pasiekti.

76. Proporcingai vertindamos, kaip taikomi reikalavimai, įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti į visus šiuos kriterijus: įstaigos dydį, vidaus organizacinę struktūrą, veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą.

77. Šiais tikslais įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti bent į šiuos kriterijus:

- a. bendrą balanso rezultatą arba įstaigos bei svarbių subjektų, kurie reguliavimo tikslais yra konsoliduojami, turimo turto kiekį;

<sup>23</sup> 2014 m. kovo 12 d. Komisijos deleguotasis reglamentas Nr. 527/2014, kuriuo papildomos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2013/36/ES nuostatos dėl techninių reguliavimo standartų, kuriais apibrėžiamos priemonių, tinkamai atspindinčių veiklą galinčios tęsti įstaigos kredito kokybę ir tinkamų naudoti kintamojo atlygio tikslais (OL L 148, 2014 5 20, p. 21). Paskelbtas šiuo adresu internete: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=OJ:L\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006)

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

78. Reikalavimus taikydamos proporcingai, įstaigos privalo nagrinėti savo rizikos pobūdį, norimą prisiimti riziką ir kitus ypatumus ir plėtoti bei įgyvendinti tokią atlygio politiką bei praktiką, kuri tinkamai derėtų su įstaigos verslo strategija, tikslais, vertybėmis ir ilgalaikiais interesais. Tačiau įpareigojimas turėti patikimą ir veiksmingą atlygio politiką bei praktiką taikomas visoms įstaigoms ir visiems darbuotojams, nepaisant skirtingos įstaigų specifikos.

79. Prieš pradėdant proporcingai taikyti atlygio reikalavimus, reikėtų pagal Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 nustatytus ir papildomus vidaus kriterijus nustatyti darbuotojus<sup>24</sup>. Pagal 3 skirsnio gaires 100 proc. maksimalaus kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykio ribą (gavus akcininkų patvirtinimą, 200 proc.) reikėtų taikyti visiems nustatytiesiems įstaigos darbuotojams, o patronuojamosiose įmonėse, kurios įtraukiamos į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą, – nustatytiesiems darbuotojams, kurie turi poveikį grupės rizikos pobūdžiui, net jei joms pačioms Direktyva 2013/36/ES netaikoma.

---

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

80. Skirtingų kategorijų nustatytiesiems darbuotojams įgyvendinant specialią atlygio politiką pagal šių gairių 3 ir 4 skirsnius ir taikant proporcingumo principą, reikėtų atsižvelgti į tos kategorijos nustatytųjų darbuotojų poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui.
81. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad įstaigos laikytųsi atlygio reikalavimų taip, kad tos pačios kategorijos įstaigoms būtų sudarytos vienodos konkuravimo sąlygos.
82. Remiantis pirmiau išdėstytomis nuostatomis, didelių (įskaitant svarbias) ir sudėtingesnių įstaigų ir grupių atlygio politika ir rizikos apskaičiavimo metodika turėtų būti sudėtingesnės, o mažos ir ne tokios sudėtingos įstaigos ir grupės gali įgyvendinti paprastesnę atlygio politiką ir metodiką.

## 5. Darbuotojų nustatymo procesas

83. Įstaigų pareiga nustatyti, kurių darbuotojų profesinė veikla turi reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui. Visos įstaigos turėtų kasmet atlikti savianalizę ir nustatyti visus darbuotojus, kurių profesinė veikla turi arba gali turėti reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui. Darbuotojų nustatymo procesas turėtų būti visos įstaigos atlygio politikos dalis.
84. Atliekant šią savianalizę, reikėtų remtis Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 nustatytais kokybiniais ir kiekybiniais kriterijais, o jei reikia užtikrinti, kad būtų nustatyti visi darbuotojai, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui, į šią savianalizę reikėtų įtraukti papildomus įstaigos nustatytus kriterijus, kurie atspindėtų įvairios įstaigoje vykdomos veiklos rizikos lygį ir darbuotojų poveikį rizikos pobūdžiui.
85. Pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnį dėl kiekybinių kriterijų siekiant užtikrinti, kad darbuotojus būtų galima nustatyti kitų finansinių metų pradžioje, reikėtų atsižvelgti į visą darbuotojui per praėjusius finansinius metus skirtą atlygį. Taikydamos Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 nustatytus kiekybinius kriterijus, įstaigos turėtų atsižvelgti į visas pinigines ir nepinigas fiksuotąsias ir kintamąsias už profesines paslaugas praėjusiais finansiniais metais skirtas atlygio dalis. Fiksuotosios dalys – tai sumos, kurios buvo skirtos ir, dažniausiai, išmokėtos praėjusiais finansiniais metais. Kintamosios dalys – tai sumos, kurios buvo skirtos praėjusiais finansiniais metais už visą praėjusį prieskaitos laikotarpį, nepriklausomai nuo to, kad praėjusiais finansiniais metais buvo išmokėta tik dalis kintamojo atlygio, o kitų dalių išmokėjimas atidėtas<sup>25</sup>. Į įprastus darbo sąlygų paketus, į kuriuos individualiu lygmeniu neatsižvelgiama, reikėtų atsižvelgti, visą sumą, remiantis objektyviais kriterijais, suskirstant pagal konkrečius darbuotojus.
86. Įstaigos, kurios skiria atlygį kita valiuta, ne euro, Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnyje nustatytas slenkstines ribas turėtų konvertuoti to reglamento 5 straipsnyje nustatyta tvarka, taikydamos sąskaitoms konsoliduoti naudojamą vidaus valiutos

<sup>25</sup> Pvz., jei darbuotojus reikia nustatyti 2016 m. pradžioje, bus susumuotas 2015 m. skirtas ir išmokėtas fiksuotasis atlygis ir 2015 m. už ankstesnį prieskaitos laikotarpį (pvz., 2014 m.) skirtas kintamasis atlygis. Taip bus apskaičiuota suma, kuria remiantis darbuotojai bus nustatomi pagal kiekybinius kriterijus.



kursą arba Komisijos finansiniam programavimui ir biudžetui naudojamą to mėnesio, kurį skirtas atlygis, valiutos kursą<sup>26</sup>.

87. Jeigu įstaigos taiko Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/20154 5 straipsnio 2 dalį, visus į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą įtrauktų subjektų darbuotojus turėtų priskirti prie tos šalies, kurioje asmuo vykdo didesnę dalį veiklos, ir tam tikroms šalims priskirtiems darbuotojams taikyti 4 straipsnio 1 dalies b ir c punktuose nustatytus kriterijus pagal kiekvieną šalį.

88. Jeigu darbuotojai atitinka kiekybinius kriterijus, laikomi nustatytaisiais darbuotojais, nebent įstaiga taiko Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnio 2 dalį. Dėl Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnio 2 dalies taikymo 1 dalies a punkte nurodytam kriterijui, jeigu darbuotojui praėjusiais finansiniais metais iš viso skirtas 750 000 EUR arba didesnis atlygis, arba 1 dalies b punkte nurodytam kriterijui turi būti gautas išankstinis kompetentingos institucijos patvirtinimas.

89. Savianalizė – bent Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 3 straipsnyje nustatytų kriterijų atžvilgiu – turėtų būti aiški, nuosekli, tinkamai dokumentuota ir per metus periodiškai atnaujinama. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad darbuotojai, kurie atitinka arba tikėtina, kad atitiks 3 straipsnyje nustatytus kriterijus bent tris finansinių metų mėnesius, būtų laikomi nustatytaisiais darbuotojais.

90. Dokumentuojant atliktą savianalizę darbuotojams nustatyti, reikėtų įtraukti bent šią informaciją:

- a. savianalizę pagrindžiančius motyvus ir savianalizės taikymo mastą;
- b. metodiką, pagal kurią vertinta įstaigos verslo strategijos ir veiklos, įskaitant veiklą skirtingose geografinėse vietovėse, keliama rizika;
- c. tai, kaip vertinami įstaigose ir kituose konsoliduojamuose subjektuose, patronuojamosiose įmonėse ir filialuose, įskaitant esančius trečiosiose šalyse, dirbantys asmenys;
- d. įvairių administracinių organų ir vidaus funkcijas vykdančių asmenų, dalyvaujančių rengiant, prižiūrint, peržiūrint ir taikant savianalizę, vaidmenį ir atsakomybę;
- e. darbuotojų nustatymo proceso rezultatus.

91. Įstaigos turėtų saugoti įrašus apie darbuotojų nustatymo procesą ir jo rezultatus ir gebėti savo kompetentingai priežiūros institucijai įrodyti, kaip darbuotojai nustatyti ir pagal kiekybinius, ir pagal kokybinius Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 nustatytus ir visus papildomus įstaigų taikytus kriterijus.

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

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

93. Dokumentuojant taip pat reikėtų įtraukti informaciją apie darbuotojus, kurie nustatyti pagal kiekybinius kriterijus, bet kurių profesinė veikla pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnį įvertinta kaip neturinti reikšmingo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui. Šiuos vertinimus reikėtų tinkamai dokumentuoti, įskaitant išimčių taikymo motyvus. Įstaigos turėtų saugoti šiuos dokumentus reikiamą laikotarpį, kad kompetentingos institucijos galėtų juos peržiūrėti.

## 5.1 Pranešimas apie išimtis ir išankstinis jų patvirtinimas

94. Jeigu įstaiga pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnio 2 dalį nustato, kad darbuotojo profesinė veikla neturi reikšmingo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui, ir apie tai praneša kompetentingai institucijai arba prašo išankstinio patvirtinimo, reikėtų laikytis tokios tvarkos:

- a. valdymo organas, remdamasis per kasmetinį darbuotojų nustatymo procesą atlikta analize, turėtų nuspręsti, ar darbuotojai tikrai neturi reikšmingo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui, ir informuoti apie priimtą sprendimą priežiūros funkcijas vykdančius asmenis. Priežiūros funkcijas vykdančias asmenys arba atlygio komitetas, jei yra įsteigtas, turėtų peržiūrėti sprendimų priėmimo kriterijus ir eigą ir patvirtinti padarytas išimtis<sup>27</sup>;
- b. visus pranešimus reikėtų teikti nedelsiant, bet ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo praėjusių finansinių metų pabaigos, siekiant užtikrinti, kad kompetentinga institucija turėtų pakankamai laiko padarytoms išimtims išanalizuoti, ir kad įstaiga galėtų atsižvelgti į visus kompetentingos institucijos pateiktus prieštaravimus bei atitinkamai pakoreguoti darbuotojų nustatymo rezultatus;
- c. prašymą dėl išankstinio patvirtinimo reikėtų teikti nedelsiant, bet ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo praėjusių finansinių metų pabaigos. Kompetentinga institucija turėtų įvertinti prašymą ir jį patvirtinti arba atmesti, jei įmanoma, per tris mėnesius nuo išsamių dokumentų gavimo;
- d. jeigu darbuotojui per praėjusius finansinius metus iš viso skirtas 1 000 000 EUR arba didesnis atlygis, kompetentinga institucija turėtų nedelsdama informuoti Europos bankininkystės instituciją apie gautą prašymą ir pateikti pradinį jo įvertinimą. Kompetentinga institucija, jei jos to prašoma, turėtų nedelsdama pateikti EBI visą įstaigos gautą informaciją. Prieš priimant sprendimą dėl prašymo patvirtinimo arba

<sup>27</sup> Dėl atlygio politikos išimčių patvirtinimo žr. 23 punktą.

atmetimo, EBI palaikys ryšius su kompetentinga institucija, siekdama užtikrinti, kad Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 nustatyti kriterijai būtų nuosekliai taikomi.

95. Išankstinis patvirtinimas pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnio 5 dalį dėl išimties taikymo darbuotojams, nustatytiems pagal to reglamento 4 straipsnio 1 dalies b punkto kriterijų, turėtų būti suteikiamas tik ribotam laikotarpiui. Prašymą dėl išankstinio patvirtinimo pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnio 5 dalį reikėtų teikti kiekvienais metais. Jeigu sprendimas dėl taikymo tam tikriems darbuotojams priimamas pirmą kartą, išankstinis patvirtinimas turėtų būti suteiktas tik dėl finansinių metų, kuriais išankstinio patvirtinimo prašyta, ir paskesnių finansinių metų. Jeigu Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnio 2 dalies taikymas darbuotojams einamaisiais finansiniais metais jau patvirtintas, išankstinis patvirtinimas turėtų būti suteiktas tik dėl paskesnių finansinių metų.
96. Pranešimą apie tai, kad darbuotojams, nustatytiems pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnio 1 dalies a punkto kriterijų, taikomos šio deleguotojo reglamento 4 straipsnio 4 dalyje nustatytos išimties, reikėtų teikti kasmet, išimtis suskirsčius į išimtis, taikomas pagal to reglamento 4 straipsnio 2 dalies a punkte ir b punkte nustatytus kriterijus, bet tik apie tuos darbuotojus, dėl kurių praėjusiu prieskaitos laikotarpiu neteiktas pranešimas apie pagal tuos pačius kriterijus taikytas išimtis (pvz., jeigu darbuotojui taikyta išimtis, nes verslo padalinys nėra reikšmingas, pranešimo teikti nereikia, jei darbuotojai dirbs tame pačiame verslo padalinyje ir tas verslo padalinys vis dar nėra reikšmingas).
97. Kai išimtis būtų taikoma patronuojamųjų įmonių, kurioms pačioms Direktyva 2013/36/ES netaikoma, nustatytiesiems darbuotojams, kompetentinga institucija yra patronuojančiosios įmonės kompetentinga institucija. Kredito įstaigų, kurių pagrindinė buveinė yra trečiojoje šalyje, filialų kompetentinga institucija yra kompetentinga institucija, atsakinga už valstybėje narėje, kurioje yra filialas, esančių įstaigų priežiūrą.
98. Pranešimuose ir prašymuose dėl išankstinio patvirtinimo reikėtų pateikti visų nustatytųjų darbuotojų, kuriems turėtų būti taikoma išimtis, vardus, pavardes arba kitus unikalius identifikavimo duomenis, vidaus kapitalo, pagal Direktyvos 2013/36/ES 73 straipsnį skiriamo verslo padaliniui, kuriame tas darbuotojas dirba, procentinę dalį ir, jei to reikalaujama pagal Komisijos deleguotąjį reglamentą (ES) Nr. 604/2014, kiekvieno nustatytojo darbuotojo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui analizę. Jeigu nustatytieji darbuotojai dirba tame pačiame verslo padalinyje ir vykdo tas pačias funkcijas, juos reikėtų įvertinti bendrai.

## 5.2 Darbuotojų nustatymo proceso valdymas

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

- a. patvirtinti į atlygio politiką įeinančio darbuotojų nustatymo proceso politiką;

- b. dalyvauti planuojant savianalizę;
- c. užtikrinti, kad darbuotojai juos nustatant būtų tinkamai vertinami pagal Direktyvą 2013/36/ES, Komisijos deleguotąjį reglamentą (ES) Nr. 604/2014 ir šias gaires;
- d. nuolat prižiūrėti darbuotojų nustatymo procesą;
- e. tvirtinti visas reikšmingas priimtos politikos išimtis arba pakeitimus ir atidžiai išnagrinėti ir stebėti jų poveikį;
- f. tvirtinti ir prižiūrėti visas darbuotojams pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnio 2 dalį taikytas išimtis, kai įstaigos mano, kad darbuotojai neatitinka Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 nustatytų kokybinių kriterijų, nes iš tikrųjų neturi reikšmingo poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui;
- g. periodiškai peržiūrėti patvirtintą politiką ir, jei reikia, ją taisyti.

100. Jeigu yra įsteigtas atlygio komitetas, jis pagal savo atsakomybę, susijusią su sprendimų dėl atlygio rengimu, turėtų aktyviai dalyvauti darbuotojų nustatymo procese. Jeigu atlygio komitetas neįsteigtas, atitinkamas užduotis turėtų atlikti vykdomųjų funkcijų nevykdantys ir, jei įmanoma, nepriklausomi priežiūros funkcijas vykdančios valdymo organo nariai.

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

### 5.3 Darbuotojų nustatymo procesas individualiu ir konsoliduotu lygmenimis

102. Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 ir įstaigų papildomai nustatyti kriterijus turėtų taikyti ir įstaigos individualiu lygmeniu (tada remiamasi konkrečios įstaigos duomenimis ir atsižvelgiama į jos padėtį), ir konsoliduojančioji įstaiga (konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmenimis, kaip apibrėžta KRR 4 straipsnio 1 dalies 48 ir 49 punktuose), taip pat įskaitant visas į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą įtraukiamas patronuojamąsias įmones, kurioms pačioms KRD netaikoma (tada remiamasi konsoliduotais duomenimis ir atsižvelgiama į konsoliduotą padėtį bei poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui konsoliduotu lygmeniu). Toks pat principas galioja iš dalies konsoliduotu lygmeniu.

103. Kai Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 3 straipsnyje nustatyti kokybiniai kriterijai taikomi konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu, patronuojamosios įmonės

darbuotojai įtraukiami tik tada, jei konsoliduotu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu yra atsakingi už tuose kriterijuose nurodytas funkcijas. Pvz., jei patronuojamosios įmonės darbuotojas yra patronuojamosios įmonės valdymo organo narys, jį reikėtų įtraukti pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 3 straipsnio 1 dalyje nustatytą kriterijų („darbuotojas yra priežiūros funkciją atliekančio valdymo organo narys“) tik tada, jei šis darbuotojas taip pat yra ES patronuojančiosios įstaigos valdymo organo narys.

104. Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnyje nustatyti kiekybiniai kriterijai taikomi visiems darbuotojams konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmeniu, įskaitant visas į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą įtraukiamas patronuojamąsias įmones. Pvz., jeigu patronuojamosios įmonės darbuotojas uždirba 500 000 EUR arba daugiau, yra laikomas nustatytuoju darbuotoju, nebent jam būtų taikoma šių RTS 4 straipsnyje (2–5 dalyse) nustatyta išimtis.

105. Kai Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 3 straipsnyje nustatyti kokybiniai kriterijai taikomi individualiu lygmeniu, įstaigos turėtų nustatyti už kokybiniuose kriterijuose nurodytas funkcijas atsakingus darbuotojus; pagrindinis kriterijus, pagal kurį nustatomi darbuotojai, yra ne funkcijos pavadinimas, bet tą funkciją vykdančiams asmenims suteikiami įgaliojimai ir atsakomybė.

## 5.4 Konsoliduojančiosios įstaigos vaidmuo

106. Konsoliduojančioji įstaiga turėtų užtikrinti bendrą grupės atlygio politikos, įskaitant darbuotojų nustatymo procesus, nuoseklumą ir teisingą įgyvendinimą konsoliduotu, iš dalies konsoliduotu ir individualiu lygmenimis.

## 5.5 Patronuojamųjų įmonių vaidmuo

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

108. Iš patronuojamųjų įmonių, kurioms pačioms Direktyva 2013/36/ES netaikoma, nereikalaujama vykdyti darbuotojų nustatymo proceso individualiu lygmeniu. Su tomis patronuojamosiomis įmonėmis susijusį įvertinimą turėtų atlikti konsoliduojančioji įstaiga, remdamasi patronuojamosios įmonės suteikta informacija. Įstaigos, kurioms Direktyva 2013/36/ES taikoma (kredito įstaigos ir investicinės įmonės) turėtų atlikti savo pačių savianalizę ir nustatyti darbuotojus individualiu lygmeniu. Mažos ir ne tokios sudėtingos

įstaigos, kurios dalyvauja darbuotojų nustatymo procese konsoliduotu lygmeniu, gali perduoti įgaliojimus praktiškai įgyvendinti darbuotojų nustatymo procesą individualiu lygmeniu konsoliduojančiajai įstaigai.

Valstybėje narėje esantys kredito įstaigų, kurių pagrindinė buveinė yra trečiojoje šalyje, filialai ir valstybėje narėje veikiančios įstaigos, kurios yra trečiosiose šalyse esančių patronuojančiųjų įstaigų patronuojamosios įmonės, turėtų įvykdyti darbuotojų nustatymo procesą ir informuoti savo patronuojančiąją įstaigą apie jo rezultatus. Valstybėje narėje veikiančios įstaigos į vertinimą taip pat turėtų įtraukti savo patronuojamąsias įmones, kurios yra įtrauktos į rizikos ribojimu pagrįstą konsolidavimą, ir trečiosiose šalyse esančius filialus. Filialams darbuotojų nustatymo kriterijai turėtų būti taikomi valstybėje narėje vykdomoms funkcijoms, verslo veiklai ir darbuotojams taip pat, kaip būtų taikomi įstaigai individualiu lygmeniu.

## 6. Kapitalo bazė

109. Įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad kintamojo atlygio skyrimas, išmokėjimas ir teisės į jį suteikimas, įskaitant sumažinimo ir susigrąžinimo tvarkos taikymą, pagal įstaigos atlygio politiką netrukdytų išsaugoti tvirtą kapitalo bazę.
110. Vertindama, ar kapitalo bazė tvirta, įstaiga turėtų atsižvelgti į savo bendras nuosavas lėšas, visų pirma, į 1 lygio bendrą nuosavą kapitalą, jungtinio kapitalo rezervo reikalavimą, apibrėžtą Direktyvos 2013/36/ES 128 straipsnio 6 dalyje, ir paskirstymo apribojimus, nustatytus Direktyvos 2013/36/ES 141 straipsnyje, kurie taikomi visų darbuotojų kintamajam atlygiui, taip pat į kapitalo pakankamumo vidaus vertinimo rezultatus. Direktyvos 2013/36/ES 129 straipsnyje nustatytas reikalavimas turėti jungtinį kapitalo rezervą, įskaitant tos direktyvos 141 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus paskirstymo apribojimus, taip pat taikomas konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmeniu. Papildomai kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti į priežiūrinio tikrinimo ir vertinimo proceso, atliekamo pagal atitinkamas EBI gaires, rezultatus.
111. Įstaigos, planuodamos kapitalą ir likvidumą bei atlikdamos bendrąjį kapitalo pakankamumo vidaus vertinimą, turėtų atsižvelgti į kintamojo atlygio – ir iš anksto mokamų, ir atidėtųjų sumų – poveikį.
112. Įstaigos skiriamas bendras kintamasis atlygis neturi riboti įstaigos galimybės ilgalaikėje perspektyvoje išlaikyti arba atkurti tvirtą kapitalo bazę, jį nustatant reikėtų atsižvelgti į akcininkų, savininkų, indėlininkų, investuotojų ir kitų suinteresuotųjų subjektų interesus. Kintamojo atlygio nereikėtų skirti arba išmokėti, jeigu dėl to įstaigos kapitalo bazė nebebūtų tvirta. Greta Direktyvos 2013/36/ES 141 straipsnyje nustatytų paskirstymo apribojimų įstaiga turėtų atsižvelgti į šiuos reikalavimus, kai nustato:
  - a. bendrą kintamojo atlygio, kurį galima skirti tais metais, fondą; ir
  - b. kintamojo atlygio sumą, kuri tais metais bus išmokėta ar į kurią tais metais bus suteiktos teisės.

113. Įstaigos, kurios neturi tvirtos kapitalo bazės arba kurių kapitalo bazės tvirtumui iškilo rizika, dėl kintamojo atlygio turėtų imtis šių priemonių:
- a. sumažinti kintamųjų priemokų fondą pagal Direktyvos 2013/36/ES 141 straipsnį, įskaitant galimybę sumažinti ją iki nulio;
  - b. taikyti reikiamas koregavimo pagal veiklos rezultatus priemones, pirmiausia sumažinimo tvarką;
  - c. panaudoti tų metų ir, galbūt, paskesnių metų grynąjį įstaigos pelną kapitalo bazei sustiprinti. Jokio kintamosios atlygio dalies sumažinimo, kurio ėmėsi, kad užtikrintų tvirtą kapitalo bazę, įstaiga neturėtų kompensuoti vėlesniais metais arba kitomis išmokomis, priemonėmis arba metodais, jei juos panaudojus šios nuostatos taikymo būtų išvengiama.
114. Jeigu kintamojo atlygio skyrimas trukdo išsaugoti tvirtą kapitalo bazę, kompetentingos institucijos turėtų įsikišti ir reikalauti, kad įstaiga sumažintų bendrąjį kintamojo atlygio fondą arba taikytų viršutinę jo ribą tol, kol pagerės kapitalo pakankamumo padėtis; jei reikia, reikalauti, kad įstaigos taikytų koregavimo pagal veiklos rezultatus priemones, visų pirma, sumažinimo tvarką, ir panaudotų savo grynąjį pelną nuosavoms lėšoms sustiprinti.

## II antraštinė dalis. Reikalavimai dėl atlygio struktūros

### 7. Atlygio kategorijos

115. Pagal Direktyvą 2013/36/ES atlygis būna fiksuotas arba kintamas; trečios atlygio kategorijos nėra. Jeigu atlygis yra kintamas ir mokamas nustatytiesiems darbuotojams, turi būti laikomasi ne tik bendrųjų KRD 92 straipsnio, bet ir visų KRD 94 straipsnio reikalavimų. Tuo tikslu įstaigos pagal šias gaires atlygio dalis turėtų priskirti prie fiksuotojo arba kintamojo atlygio, o atlygio politikoje turėtų būti nustatyti aiškūs, objektyvūs, iš anksto apibrėžti, skaidrūs visų atlygio dalių priskyrimo prie fiksuotojo arba kintamojo atlygio kriterijai, atsižvelgiant į Direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 2 dalies g punkte ir šiose gairėse nustatytus kriterijus.
116. Jeigu atlygio dalies aiškiai priskirti prie fiksuotojo atlygio pagal šiose gairėse nustatytus kriterijus neįmanoma, tą atlygio dalį reikėtų laikyti kintamuoju atlygiu.
117. Atlygis yra fiksuotas, jeigu jo skyrimo sąlygos ir jo dydis:
- a. grindžiami iš anksto apibrėžtais kriterijais;
  - b. nustatomi ne savo nuožiūra, bet atspindi darbuotojų profesinės patirties ir viršenybės lygį;

- c. yra skaidrūs, konkrečią sumą skiriant konkrečiam darbuotojui;
  - d. yra ilgalaikiai, t. y. išlaikomi tam tikrą laikotarpį, ir yra susieti su konkrečiu vaidmeniu ir atsakomybe organizacijoje;
  - e. yra neatšaukiami; pastovi suma keičiama tik per kolektyvines derybas arba sulygstama iš naujo, vadovaujantis nacionaliniais atlyginimų nustatymo kriterijais;
  - f. negali būti įstaigos sumažinti, sustabdyti arba panaikinti;
  - g. nesuteikia paskatų prisiimti riziką; ir
  - h. nepriklauso nuo veiklos rezultatų.
118. Atlygio dalys, kurios mokamos pagal bendrą visos įstaigos politiką ir atitinka 117 dalyje išdėstytas sąlygas, arba išmokos, kurios yra privalomos pagal nacionalinės teisės aktus, laikomos fiksuotu atlygiu. Prie jo priskiriamos išmokos, kurios sudaro šiose gairėse apibrėžto įprastų darbo sąlygų paketo dalį.
119. Jeigu visais panašiais atvejais elgiamasi taip pat, toliau išvardytas atlygio dalis taip pat reikėtų laikyti fiksuotomis:
- a. atlygį, mokamą kitose šalyse dirbantiems darbuotojams, atsižvelgiant į skirtingų šalių pragyvenimo lygį ir mokesčių tarifus;
  - b. išmokas, mokamas norint padidinti bazinį fiksuotąjį atlyginimą, kai darbuotojai dirba užsienyje ir gauna mažesnį atlygį už tą, kuris jiems būtų mokamas vidaus darbo rinkoje užimant panašias pareigas, jei įvykdomos visos šios specialiosios sąlygos:
    - i. išmoka mokama ne savo nuožiūra ir visiems panašioje padėtyje atsidūrusiems darbuotojams;
    - ii. išmoka skiriama dėl to, kad darbuotojai laikinai dirba užsienyje arba užima kitas pareigas, kurioms taikomas kitokio lygio atlygis, ir yra reikalinga korekcija, kad būtų atspindėtas atlyginimo atitinkamoje rinkoje lygis;
    - iii. papildomų išmokų dydis nustatomas pagal iš anksto apibrėžtus kriterijus;
    - iv. išmokos mokėjimo trukmė priklauso nuo pirmiau aptartos padėties trukmės.



## 8. Ypatingi atlygio dalių atvejai

### 8.1 Išmokos

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

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

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

122. Jeigu išmokos mokamos pagal darbuotojų vaidmenį, funkcijas arba atsakomybę organizacijoje, tam, kad būtų teisingai priskirtos prie fiksuotosios atlygio dalies, šios išmokos turėtų atitikti 117 dalyje išdėstytus kriterijus, atsižvelgiant į visus šiuos aspektus:

- a. išmoka yra susieta su vaidmeniu arba atsakomybe organizacijoje ir mokama tol, kol neįvyksta reikšmingų tą vaidmenį atliekančio asmens atsakomybės ir įgaliojimų pokyčių, dėl kurių darbuotojo vaidmuo arba atsakomybė organizacijoje faktiškai pasikeičia;
- b. suma nepriklauso nuo jokių kitų veiksnių ir mokama tik už tam tikrą vaidmenį arba tam tikrą atsakomybę organizacijoje ir atitinka 182 dalyje nurodytus kriterijus;
- c. bet kuris kitas tą patį vaidmenį atliekantis arba tą pačią atsakomybę organizacijoje turintis ir panašioje padėtyje atsidūręs darbuotojas turėtų teisę gauti panašią išmoką, nedarant poveikio šių gairių 182 daliai.

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

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

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

## 8.2 Būsimais veiklos rezultatais pagrįstas kintamasis atlygis

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

- a. įstaigos turėtų darbuotojams aiškiai nustatyti papildomas veiklos rezultatų sąlygas, kurias reikia įvykdyti, kad būtų suteikta teisė į skirtą kintamąjį atlygį;
- b. prieš suteikdamos teisę į kintamąjį atlygį, įstaigos turėtų įvertinti, ar įvykdytos šios teisės suteikimo sąlygos;
- c. papildomos būsimų veiklos rezultatų sąlygos turėtų būti nustatytos iš anksto apibrėžtam bent vienų metų veiklos laikotarpiui;
- d. jeigu nustatytos papildomos būsimų veiklos rezultatų sąlygos neįvykdomos, iki 100 proc. tomis sąlygomis skiriamo kintamojo atlygio reikėtų pritaikyti sumažinimo tvarką;
- e. atidėjimo laikotarpis turėtų baigtis ne anksčiau kaip po vienų metų nuo paskutinės veiklos rezultatų sąlygos įvertinimo; visi kiti 15 dalyje išdėstyti reikalavimai dėl nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio atidėjimo taikomi taip pat, kaip kintamajam atlygiui, kuris pagrįstas vien tik iki skyrimo pasiektais veiklos rezultatais;
- f. Apskaičiuojant kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį, į visą skirto kintamojo atlygio sumą reikėtų atsižvelgti tais finansiniais metais, už kuriuos kintamasis atlygis, įskaitant ilgalaikį skatinimo planą, buvo skirtas. Šią sąlygą taip pat reikėtų taikyti tada, kai ankstesni veiklos rezultatai buvo vertinami per daugiamečių prieskaitos laikotarpį.

125. Jeigu perspektyvinis kintamojo atlygio planas, įskaitant ilgalaikį skatinimo planą, yra grindžiamas vien tik būsimų veiklos rezultatų sąlygomis (pvz., kai nauji darbuotojai gauna išmokas pagal ilgalaikį skatinimo planą pirmųjų darbo metų pradžioje), reikėtų laikyti, kad ši suma skirta įvykdžius veiklos rezultatų sąlygas, antraip jokios išmokos skirti nederėtų. Apskaičiuojant kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį, į skirtas sumas reikėtų atsižvelgti finansiniais metais iki jų skyrimo. Jeigu skiriamas tam tikras skaičius priemonių, apskaičiuojant kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį, šių priemonių vertę reikėtų nustatyti vien tik pagal rinkos kainą arba tikrąją vertę, buvusią tuo metu, kai priimtas perspektyvinis kintamojo atlygio planas. Reikėtų taikyti 124 dalies a–c punktus. Visi kiti reikalavimai taikomi taip pat, kaip kintamajam atlygiui, pvz., atidėjimo laikotarpis prasideda po kintamojo atlygio skyrimo.

## 8.3 Valdytojo pelno dalies išmoka

126. AIFVD 4 straipsnio 1 dalies d punkte apibrėžtos „valdytojo pelno dalies“ išmokoms taikomos AIFVD nuostatos dėl atlygio; AIFVD I priedo 2 dalyje valdytojo pelno dalis tiesiogiai

įtraukiama į atlygio apibrėžtį<sup>30</sup>. Taikomos ESMA gairės dėl patikimos atlygio politikos pagal AIFVD<sup>31</sup>. Pagal šias EBI gaires, visų pirma, apskaičiuojant darbuotojų, nustatytų pagal šių gairių 13 skirsnį, kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykį, reikėtų laikytis tokios tvarkos:

- a. visas alternatyvaus investavimo fondų išmokas šiems darbuotojams, panaudojant valdytojo pelno dalies priemones, kurios nėra *pro rata* šių darbuotojų investicijų grąža, reikėtų laikyti kintamuoju atlygiu ir jų vertę nustatyti tuo metu, kai jos skiriamos;
- b. jokių alternatyvaus investavimo fondų išmokų šiems darbuotojams, panaudojant valdytojo pelno dalies priemones, kurios sudaro *pro rata* visų šių darbuotojų investicijų grąžos alternatyvaus investavimo fondui dalį (panaudojant valdytojo pelno dalies priemones), į skaičiavimą nereikėtų įtraukti.

127. Dividendai, mokami už perduotas akcijas arba joms prilygstančias nuosavybės teises, kurias darbuotojai gauna kaip įstaigos akcininkai arba savininkai, pagal šias gaires nelaikomi atlygio dalimi. Tačiau tokių išmokų negalima naudoti kaip metodo kintamajam atlygiui mokėti, jei taip būtų išvengiama KRД nustatytų reikalavimų dėl atlygio taikymo.

## 8.4 Darbuotojo išlaikymo priemokos

128. Įstaigos turėtų gebėti pagrįsti savo teisėtą interesą skirti darbuotojo išlaikymo priemokas, kad išsaugotų nustatytuosius darbuotojus. Pavyzdžiui, darbuotojo išlaikymo priemokomis galima naudotis restruktūrizavimo, likvidavimo atveju arba pasikeitus kontrolei.

129. Darbuotojo išlaikymo priemoka privalo atitikti kintamajam atlygiui taikomus reikalavimus, įskaitant reikalavimą dėl *ex post* derinimo pagal riziką, mokėjimo priemonėmis, atidėjimo, užlaikymo, sumažinimo ir susigrąžinimo. Darbuotojo išlaikymo priemokos grindžiamos ne veiklos rezultatais, bet kitomis sąlygomis (t. y. aplinkybe, kad darbuotojas liks įstaigoje iš anksto apibrėžtą laikotarpį arba iki tam tikro įvykio), taigi *ex ante* koregavimas pagal riziką nėra reikalingas.

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

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

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

131. Įstaigos turėtų nustatyti išlaikymo laikotarpį – apibrėžti konkretų laikotarpį arba tai, kokiam įvykiui nutikus reikėtų įvykdyti išlaikymo sąlygą. Darbuotojo išlaikymo priemokas reikėtų skirti, kai pasibaigia išlaikymo laikotarpis arba įvykdoma išlaikymo sąlyga.
132. Apskaičiuojant kintamojo ir fiksuotojo atlygio santykį, darbuotojo išlaikymo priemoną reikėtų įskaičiuoti į kintamąjį atlygį. Į darbuotojo išlaikymo priemoną reikėtų atsižvelgti imant metinę kiekvienų išlaikymo laikotarpio metų sumą, apskaičiuotą tiesiniu *pro rata* metodu, nepaisant to, kad visa suma skiriama pasibaigus išlaikymo laikotarpiui, arba visą sumą, kai įvykdoma išlaikymo sąlyga. Jeigu tiksli išlaikymo laikotarpio trukmė iš anksto nežinoma, įstaiga turėtų nustatyti ir deramai dokumentuoti jo laikotarpį, atsižvelgdama į padėtį ir pritaikytas priemones, kuriomis pagrindžiamas darbuotojo išlaikymo priemonos mokėjimas. Apskaičiuojant atlygio dalių santykį, reikėtų remtis nustatytu laikotarpiu.

## 8.5 Savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos

133. Savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos yra kintamojo atlygio forma. Jeigu pagal įmonės pensijų programos sąlygas numatyta kaupti pensijų lėšas, kurių suma nėra grindžiama veiklos rezultatais ir kurios nuosekliai skiriamos tam tikros kategorijos darbuotojams, pagal šių gairių apibrėžčių skirsnį tokias pensijų lėšas reikėtų laikyti ne kaupiamomis savo nuožiūra, bet įprasto darbo sąlygų paketo dalimi.
134. Įstaiga turėtų užtikrinti, kad tais atvejais, kai darbuotojas išeina iš įstaigos arba išeina į pensiją, savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos nebūtų mokamos neišnagrinėjus įstaigos ekonominės padėties arba rizikos, kurią darbuotojas prisiėmė ir kuri gali turėti poveikio įstaigai ilgalaikėje perspektyvoje.
135. Visos savo nuožiūra kaupiamos pensijų lėšos pagal KRD 94 straipsnio 1 dalies o punktą turi būti skiriamos to straipsnio l punkte nurodytomis priemonėmis ir:
- a. jeigu nustatytasis darbuotojas išeina iš darbo įstaigoje, nesuėjus pensiniam amžiui, įstaiga privalo visą savo nuožiūra kaupiamų pensijų lėšų sumą saugoti priemonių forma bent penkerius metus, nesuteikdama *pro rata* teisės į tas lėšas;
  - b. kai nustatytasis darbuotojas sulaukia pensinio amžiaus, visai priemonėmis mokamai sumai turėtų būti taikomas penkerių metų užlaikymo laikotarpis.
136. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad sumažinimo ir susigrąžinimo tvarka savo nuožiūra kaupiamoms pensijų lėšoms būtų taikoma taip pat, kaip kitiems kintamojo atlygio elementams.

## 9. Išimtinės atlygio dalys

### 9.1 Garantuotas kintamasis atlygis

137. Garantuotas kintamasis atlygis gali būti kelių formų: „garantuota priemoka“, „priėmimo priemoka“, „pasirašymo priemoka“, „minimali priemoka“ ir t. t. Ji gali būti skirta grynaisiais pinigais arba priemonėmis.
138. Kai įstaigos skiria garantuotą kintamąjį atlygį pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies d ir e punktus samdomiems naujiems darbuotojams, įstaigoms neleidžiama kintamojo atlygio garantuoti ilgesniam laikotarpiui negu pirmiesiems įdarbinimo metams. Garantuotas kintamasis atlygis skiriamas išimtiniais atvejais, jį galima skirti tik tada, kai įstaiga turi patikimą ir tvirtą kapitalo bazę, kaip nurodyta Direktyvos 94 straipsnio 1 dalies e punkte ir šių gairių 6 skirsnyje.
139. Garantuotą kintamąjį atlygį tam pačiam darbuotojui įstaigos turėtų skirti tik kartą. Šį reikalavimą taip pat reikėtų taikyti konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmeniu tais atvejais, kai su darbuotoju ta pati įstaiga arba kita konsoliduojama įstaiga pasirašo naują sutartį.
140. Įstaigos ir kompetentingos institucijos, apskaičiuodamos fiksuotosios ir kintamosios viso atlygio dalių santykį, gali neįtraukti garantuoto kintamojo atlygio už pirmą veiklos laikotarpį, jeigu garantuotas kintamasis atlygis skiriamas samdant naują darbuotoją prieš prasidedant pirmam veiklos laikotarpiui.
141. Pagal šios kintamojo atlygio dalies garantavimo sąlygas įstaigos gali garantuotam kintamajam atlygiui netaikyti reikalavimų dėl sumažinimo ir susigrąžinimo tvarkos. Įstaigos gali visą sumą sumokėti grynaisiais pinigais, išmokos neatidėdamos.

### 9.2 Kompensacija arba išpirkimas pagal ankstesnėje darbovietėje sudarytas sutartis

142. Kompensacija arba išpirkimas pagal ankstesnę sutartį turėtų būti skiriami pagal šių gairių 138 dalyje išdėstytas sąlygas.
143. Atlygį reikėtų laikyti skiriama kompensacija arba išpirkimu pagal ankstesnę sutartį, jeigu atidėtąjį kintamąjį darbuotojo atlygį ankstesnis darbdavys sumažino arba panaikino dėl sutarties nutraukimo. Atlygio paketams, susijusiems su kompensacija arba išpirkimu pagal ankstesnėje darbovietėje sudarytą sutartį, taikomi visi kintamajam atlygiui keliami reikalavimai, įskaitant atidėjimą, užlaikymą, išmokėjimą priemonėmis ir susigrąžinimo tvarką.

### 9.3 Išaitinė išmoka

144. Įstaigų atlygio politikoje turėtų būti nurodytos išaitinių išmokų naudojimo galimybės, įskaitant maksimalią sumą, kurią galima skirti nustatytiems darbuotojams kaip išaitinę

išmoką, arba tokių sumų nustatymo kriterijus. Reguliarios atlygio išmokos, susijusios su laikotarpiu po įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą, neturėtų būti laikomos išieitinėmis išmokomis.

145. Įstaigos turėtų turėti išieitinių išmokų nustatymo ir tvirtinimo sistemą, taip pat aiškiai paskirstyti atsakomybę ir įgaliojimus priimti sprendimus, nustatyti kontrolės funkcijas vykdančių asmenų įtraukimo procedūras.
146. Išieitinėmis išmokomis neturėtų būti neproporcingai apdovanojama, tai turėtų būti tinkama kompensacija darbuotojui sutarties nutraukimo prieš laiką atvejais. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies h punktą išieitinės išmokos privalo atspindėti per tam tikrą laiką pasiektus veiklos rezultatus, jomis negalima atlyginti už įsipareigojimų nevykdymą arba nusižengimus.
147. Išieitinės išmokos nederėtų skirti, jei įsipareigojimai akivaizdžiai nevykdomi ir dėl to galima iš karto nutraukti sutartį arba atleisti darbuotoją.
148. Išieitinės išmokos nederėtų skirti, jeigu darbuotojas išeina iš darbo savanoriškai, kad galėtų užimti tam tikras pareigas kitame juridiniame subjekte, nebent išieitinę išmoką sumokėti reikalaujama pagal nacionalinės darbo teisės aktus.
149. Prie išieitinių išmokų galima priskirti išmokas už darbo vietos praradimą dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, jas skiriant, sutartyje galima nustatyti nekonkuravimo sąlygą. Visų pirma, išieitinėmis išmokomis reikėtų laikyti papildomas išmokas, kurios sumokamos dėl sutarties nutraukimo prieš laiką šiais atvejais:
  - a. įstaiga nutraukia sutartis su darbuotojais dėl įstaigos žlugimo;
  - b. įstaiga nori nutraukti sutartį, nes reikšmingai sumažėjo įstaigos veiklos, kurią vykdė tie darbuotojai, arba verslo sritis įsigyja kitos įstaigos be galimybės darbuotojams likti dirbti jas įsigijusioje įstaigoje;
  - c. įstaiga ir darbuotojas susitaria dėl atsiskaitymo, kai gali kilti arba faktiškai kyla darbo ginčas, siekdami išvengti teismo sprendimo.
150. Jeigu įstaigos skiria išieitinę išmoką, turėtų gebėti įrodyti kompetentingai institucijai išieitinės išmokos skyrimo priežastis, skirtos sumos tinkamumą ir kriterijus, pagal kuriuos nustatė tą sumą, įskaitant tai, kad išieitinė išmoka susijusi su per tam tikrą laiką pasiektais veiklos rezultatais ir ja nėra atlyginama už įsipareigojimų nevykdymą arba nusižengimus.

151. Nustatydamą mokėtiną išėitinių išmokų sumą, įstaiga turėtų atsižvelgti į per tam tikrą laiką pasiektus veiklos rezultatus ir, jei reikia, visų neįvykdytų įsipareigojimų dydį. Reikėtų atskirti, kurių įsipareigojimų neįvykdė įstaiga, o kurių – nustatytieji darbuotojai, ir laikytis tokios tvarkos:
- a. nustatant bendrą išėitinių išmokų darbuotojams sumą, reikėtų atsižvelgti į įstaigos įsipareigojimų nevykdymą, kartu atsižvelgiant į įstaigos kapitalo bazę; tokios išėitinės išmokos neturėtų būti didesnės už sąnaudų sumažėjimą dėl sutarčių nutraukimo prieš laiką;
  - b. jeigu įsipareigojimų nevykdė nustatytieji darbuotojai, išėitinės išmokos sumą, kuri būtų skirta, jei būtų atsižvelgiama tik į per tam tikrą laiką pasiektus veiklos rezultatus, reikėtų koreguoti ir sumažinti, įskaitant galimybę tą sumą sumažinti iki nulio.
152. Įstaigos įsipareigojimų nevykdymu laikomi šie atvejai:
- a. įstaiga pasinaudoja vyriausybės intervencinėmis priemonėmis, jai taikomos ankstyvosios intervencijos arba pertvarkymo priemonės pagal Direktyvą 2014/59/ES<sup>32</sup>;
  - b. kreiptasi dėl įprastinės bankroto bylos, nurodytos Direktyvos 2014/59/ES 2 straipsnio 1 dalies 47 punkte;
  - c. dėl reikšmingų nuostolių susiklosto tokia padėtis, kad įstaiga nebeturi tvirtos kapitalo bazės ir dėl to verslo sritis parduodama arba verslo veikla sumažinama.
153. Nustatytyjų darbuotojų įsipareigojimų nevykdymą reikėtų vertinti kiekvienu atveju atskirai, prie jo priskiriami šie atvejai:
- a. valdymo organo narys nebelaikomas atitinkančiu reikiamus tinkamumo ir elgesio standartus;
  - b. nustatytais darbuotojas dalyvavo veikloje arba yra atsakingas už veiklą, dėl kurios įstaiga patyrė reikšmingų nuostolių, kaip nurodyta įstaigų atlygio politikoje;
  - c. nustatytojo darbuotojo veiksmai dėl tyčios arba didelio aplaidumo prieštarauja vidaus taisyklėms, vertybėms arba procedūroms.

---

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

154. Išeitines išmokas reikėtų laikyti kintamuoju atlygiu. Apskaičiuojant atlygio dalių santykį ir išmokas atidedant arba išmokant priemonėmis, nereikėtų įtraukti šių išeitinių išmokų sumų:
- išeitinių išmokų, kurias mokėti privaloma pagal nacionalinės teisės aktus, teismo priimtą sprendimą arba kurios buvo apskaičiuotos pagal iš anksto apibrėžtą bendrą atlygio politikoje nustatytą formulę 149 dalyje nurodytais atvejais;
  - kai atsiskaitoma už darbo vietos praradimą ir kai išmokoms taikoma sutartyje nustatyta nekonkuravimo sąlyga (nušalinimas nuo darbo) ir išmokos bus išmokamos būsimais laikotarpiais, kol bus pasiekta fiksuota atlygio suma, kuri būtų buvusi sumokėta už nekonkuravimo laikotarpį, jeigu darbuotojas vis dar dirbtų;
  - išeitinių išmokų pagal 149 dalį, kurios neatitinka šios dalies a punkto sąlygos, kai įstaiga įrodo kompetentingai institucijai išeitines išmokos priežastis ir dydžio tikslingumą.
155. Apskaičiuojant kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį, kai apskaičiuojamas paskutinio veiklos laikotarpio atlygio dalių santykis, toliau nurodytas išeitines išmokas reikėtų priskirti prie kintamojo atlygio:
- visų sumų, kurios yra didesnės už fiksuotąjį atlygį už būsimus laikotarpius pagal 154 dalies b punktą, sumą;
  - visas kitas 154 dalyje nenurodytas išeitines išmokas.

## 10. Draudimai

### 10.1 Asmeninis apsidraudimas

156. Jeigu atitinkama atlygio politika yra suderinta su rizika, ji turėtų būti pakankamai veiksminga, pagal ją turėtų būti praktiškai įmanoma darbuotojui skirtą kintamąjį atlygį koreguoti ir sumažinti, taip pat taikyti sumažinimo ir susigrąžinimo tvarką.
157. Įstaigos turėtų kiek galėdamos užtikrinti, kad nustatytieji darbuotojai negalėtų kintamojo atlygio sumažėjimo rizikos perleisti kitai šaliai, apsidraudami nuo rizikos ar pasinaudodami tam tikro pobūdžio draudimu, pvz., įgyvendindamos prekybos finansinėmis priemonėmis politiką ir taikydamos informacijos atskleidimo reikalavimus.
158. Kad nustatytieji darbuotojai apsidraudė atlygio koregavimo ir sumažinimo riziką, reikėtų laikyti tada, kai nustatytasis darbuotojas sudaro sutartį su trečiąja šalimi arba įstaiga ir įvykdoma kuri nors iš šių sąlygų:
- pagal sutartį reikalaujama, kad trečioji šalis arba įstaiga nustatytajam darbuotojui tiesiogiai arba netiesiogiai mokėtų išmokas, susietas su sumomis, kuriomis sumažintas to darbuotojo kintamasis atlygis, arba prilygstančias toms sumoms;



- b. nustatytasis darbuotojas perka arba laiko išvestines finansines priemones, skirtas apdrausti nuo nuostolių, susijusių su gautomis kintamojo atlygio dalį sudarančiomis finansinėmis priemonėmis.

159. Kad nustatytieji darbuotojai apsidraudė atlygio koregavimo ir sumažinimo riziką, reikėtų laikyti tada, jeigu darbuotojai sudaro draudimo sutartį, pagal kurią numatyta jiems išmokėti kompensaciją, jeigu atlygis būtų pakoreguotas ir sumažintas. Bendrais atvejais pagal šias nuostatas neturėtų būti draudžiama įsigyti asmeninių mokėjimų, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros ir hipotekos įmokų, draudimą.
160. Reikalavimas nesinaudoti asmeninio apsidraudimo strategijomis ar draudimu, siekiant sumažinti atlygio sąlygose numatytą derinimo pagal riziką poveikį, turėtų būti taikomas atidėtajam ir užlaikytajam kintamajam atlygiui.
161. Įstaigos turėtų taikyti veiksmingas priemones, kuriomis užtikrintų, kad nustatytasis darbuotojas laikytųsi šio skirsnio reikalavimų. Reikalinga bent nustatytojo darbuotojo deklaracija, kad jis įsipareigoja nesinaudoti asmeninio apsidraudimo strategijomis arba draudimu, kad sumažintų derinimo pagal riziką, jei jis reikalingas, poveikį. Įstaigos žmogiškųjų išteklių valdymo arba vidaus kontrolės funkcijas vykdančias asmenys turėtų bent vykdyti patikras vietoje, kaip šios deklaracijos laikomasi vidaus pasaulio sąskaitose. Į atsitiktine tvarka vykdomas patikras reikėtų įtraukti bent nustatytųjų darbuotojų vidaus pasaulio sąskaitas. Taip pat reikėtų nustatyti, kad įstaigai būtina pranešti apie visas ne įstaigoje turimas pasaulio sąskaitas.

## 10.2 Vengimas

162. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad kintamasis atlygis nebūtų mokamas priemonėmis arba metodais, kuriais būtų siekiama išvengti nustatytiesiems darbuotojams taikomų atlygio reikalavimų arba, jei tokie reikalavimai taikomi visiems darbuotojams, visiems darbuotojams taikomų atlygio reikalavimų, arba kuriuos taikant šių reikalavimų būtų faktiškai nesilaikoma. Prie jų priskiriami įstaigos ir trečiųjų šalių susitarimai, kuriais darbuotojas yra finansiškai arba asmeniškai suinteresuotas.
163. „Vengimas“ yra atlygio reikalavimų nesilaikymas ir reiškia, kad įstaiga faktiškai nesilaiko reikalavimų tikslo ir paskirties, juos vertinant kartu, nors oficialiai laikosi pavienių atlygio reikalavimų formuluočių.
164. Be kitų dalykų, kad reikalavimų vengiama, laikoma šiomis aplinkybėmis:
- a. kintamasis atlygis laikomas fiksuotuoju atlygiu ir atitinka šiose gairėse pateiktą formulotę, bet neatitinka jo tikslų;

- b. skiriamas kintamasis atlygis, išskyrus garantuotą kintamąjį atlygį, arba suteikiama teisė į jį, nors faktiškai:
    - i. darbuotojas, verslo padalinys arba įstaiga, vertinant pagal šių gairių IV antraštinę dalį, nepasiekė teigiamų veiklos rezultatų;
    - ii. faktinis derinimas pagal riziką (t. y. *ex ante* arba *ex post* koregavimas pagal riziką) nevykdomas;
    - iii. kintamasis atlygis nėra tvarus, palyginti su įstaigos finansine padėtimi;
  - c. darbuotojai gauna išmokas iš įstaigos arba konsoliduojamo subjekto, kurios neatitinka atlygio apibrėžties ir yra mokėjimo priemonės arba metodai, kuriais skatinama prisiimti riziką arba suteikti neproporcingą investicijų į įstaigos priemones grąžą, kuri reikšmingai skiriasi nuo kitiems investuotojams, kurie į tokią priemonę investuotų, taikomų sąlygų;
  - d. darbuotojai gauna išmokas iš įstaigos arba konsoliduojamo subjekto, kurios neatitinka atlygio apibrėžties ir yra priemonės arba metodai, skirti atlygio reikalavimams išvengti (pvz., negrąžintina paskola);
  - e. kaip fiksuotoji atlygio dalis skiriamas fiksuotas skaičius priemonių, ne fiksuota suma;
  - f. darbuotojams atlygis skiriamas priemonėmis arba darbuotojai gali pirkti priemones, kurių kaina nustatoma ne pagal rinkos vertę arba tikrąją vertę, jei tai nebiržinės priemonės, o gauta papildoma vertė neįskaičiuojama į kintamąjį atlygį;
  - g. dėl fiksuotųjų atlygio dalių koregavimo dažnai deramasi ir atlygis faktiškai koreguojamas pagal darbuotojų veiklos rezultatus;
  - h. skiriamos pernelyg didelės, esamomis aplinkybėmis nepagrįstos išmokos;
  - i. atlygis vadinamas išmoka už išėjimą į pensiją prieš laiką ir nėra įskaičiuojamas į kintamąjį atlygį, nors iš tiesų išmokai būdingi išėtinės išmokos požymiai, nes jis mokamas dėl sutarties nutraukimo prieš laiką; arba, skyrus tokią išmoką, darbuotojas faktiškai neišeina į pensiją arba išmokos nėra mokamas kas mėnesį.
165. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad į veiklos rezultatų skaičiavimo metodą būtų įdiegtos reikiamos kontrolės priemonės, siekiant užtikrinti, kad skyrimo kriterijais nebūtų galima manipuliuoti. Jeigu tokių kontrolės priemonių nėra, kintamasis atlygis netinkamai susiejamas su veiklos rezultatais, atlygio politika netinkamai įgyvendinama ir bet kuria kintamojo atlygio išmoka gali būti pažeisti teisės aktų reikalavimai. Prie galimo manipuliavimo priskiriami, pvz., iš mandagumo priimami sprendimai, kai atliekamas dvišalis veiklos rezultatų vertinimas, pvz., kai priimant sprendimus dėl darbuotojų tikslų įgyvendinimo, nėra objektyvių standartų.

166. Įstaigos vėlesniais metais arba kitomis išmokomis, priemonėmis arba metodais neturėtų kompensuoti už jokių kintamojo atlygio sumažinimą arba pertvarkymą, pvz., dėl sanavimo arba pertvarkymo priemonių arba kitų išimtinių vyriausybės intervencinių veiksmų.
167. Įstaigos neturėtų kurti grupės struktūrų ar lengvatinio apmokestinimo subjektų arba sudaryti sutarčių su įstaigos vardu veikiančiais asmenimis, jei taip manipuliuojama darbuotojų nustatymo proceso rezultatais ir atlygio reikalavimus vengiama taikyti darbuotojams, kuriems šiuos reikalavimus kitu atveju reikėtų taikyti.
168. Jeigu įstaigos sudaro trumpalaikes sutartis (pvz., vieniems metams) ir jas reguliariai atnaujina, kompetentingos institucijos turėtų patikrinti, ar šios sutartys nėra priemonė arba metodas Direktyvos 2013/36/ES atlygio reikalavimams išvengti, pvz., ar jomis faktiškai nėra sukuriamas kintamas atlygis, ir imtis reikiamų priemonių užtikrinant, kad įstaigos laikytųsi Direktyvos 2013/36/ES 92 ir 94 straipsnių reikalavimų.
169. Jeigu atlygis pagal 7 skirsnio gaires yra fiksuotas, bet išmokamas priemonėmis, įstaigos ir kompetentingos institucijos turėtų išnagrinėti, ar naudojamomis priemonėmis fiksuotoji atlygio dalis nepaverčiama kintamąja atlygio dalimi, kai šios priemonės susiejamos su įstaigos veiklos rezultatais. Įstaigos fiksuotajam atlygiui mokėti neturėtų naudoti finansinių priemonių, kad išvengtų kintamajam atlygiui taikomų reikalavimų, o naudojamomis priemonėmis neturėtų būti skatinama prisiimti pernelyg didelę riziką.

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

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

170. Valdymo funkcijas vykdančių valdymo organo narių (toliau – valdymo funkcijas vykduojantys asmenys) atlygis turėtų derėti su jų įgaliojimais, užduotimis, kompetencija ir atsakomybe.
171. Siekiant tinkamai spręsti interesų konfliktus, nedarant poveikio 172 ir 173 dalių nuostatoms, priežiūros funkcijas vykduojantiems nariams turėtų būti mokamas tik fiksuotasis atlygis. Įstaigos veiklos rezultatais pagrįsti skatinimo mechanizmai neturėtų būti taikomi. Sąnaudų atlyginimas priežiūros funkcijas vykduojantiems nariams ir fiksuotos išmokos už darbo valandą arba dieną, net jeigu laikas, už kurį atlyginama, nėra iš anksto apibrėžtas, laikomos fiksuotuoju atlygiu.
172. Jeigu išimtiniais atvejais priežiūros funkcijas vykduojantiems asmenims skiriamas kintamasis atlygis, kintamasis atlygis ir derinimas pagal riziką turėtų būti griežtai pritaikytas pagal pavestas priežiūros, stebėsenos ir kontrolės užduotis, atspindėti asmens įgaliojimus ir atsakomybę bei vykduojant savo funkcijas pasiektus tikslus.

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

## 12. Kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygis

174. Vidaus kontrolės funkcijas vykdančias asmenys turėtų būti nepriklausomi ir turėti pakankamai išteklių, žinių ir kompetencijos savo užduotims, susijusioms su įstaigų atlygio politika, vykdyti. Nepriklausomos kontrolės funkcijas vykdančias asmenys turėtų aktyviai ir reguliariai bendradarbiauti tarpusavyje ir su atitinkamomis funkcijas vykdančiais asmenimis bei komitetais atlygio politikos ir rizikos, kurios gali kilti dėl atlygio politikos, klausimais.
175. Nepriklausomos kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygis turėtų būti toks, kad įstaiga galėtų įdarbinti kvalifikuotus ir patyrusius darbuotojus šioms funkcijoms vykdyti. Nepriklausomos kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygis turėtų būti daugiausia fiksuotas, kad atspindėtų jų atsakomybės pobūdį.
176. Naudojami kontrolės, t. y. rizikos valdymo, atitikties kontrolės ir vidaus audito, funkcijas vykdančių asmenų kintamojo atlygio nustatymo metodai neturėtų silpninti darbuotojų objektyvumo ir nepriklausomumo.

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

### 13. Nustatytųjų darbuotojų atlygio politika

177. Įstaigos privalo užtikrinti, kad nustatytųjų darbuotojų atlygio politika atitiktų visus Direktyvos 2013/36/ES 92, 94 straipsniuose ir, jei taikytina, 93 straipsnyje išdėstytus principus.
178. Skirtingų kategorijų nustatytiesiems darbuotojams įstaigos turėtų taikyti specialią atlygio politiką ir reikiamus derinimo pagal riziką mechanizmus, kad užtikrintų, kad tos kategorijos nustatytųjų darbuotojų poveikis įstaigos rizikos pobūdžiui būtų tinkamai suderintas su jų atlygiu.
179. Jeigu įstaiga svarsto galimybę grynaisiais pinigais išmokėti mažiau negu 100 proc. fiksuotojo atlygio dalį, šis sprendimas turėtų būti gerai pagrįstas ir patvirtintas pagal atlygio politiką.
180. Jeigu įstaiga, kuri pagal teisinę formą yra akcinė bendrovė, ypač biržinė įstaiga, iš kai kurių kategorijų nustatytųjų darbuotojų reikalauja turėti akcijų, kad darbuotojams skiriamos skatinimo priemonės būtų geriau suderintos su ilgalaikiu įstaigos rizikos pobūdžiu, jų sumą reikia aiškiai dokumentuoti įstaigos politikoje. Jeigu taikomas reikalavimas turėti akcijų,

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

## 13.1 Visiškai lanksti kintamojo atlygio politika

181. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies f punktą įstaigos nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio politika privalo būti visiškai lanksti. Skirto kintamojo atlygio suma turėtų atitinkamai kisti pagal darbuotojo, verslo padalinio ir įstaigos veiklos rezultatų pokyčius. Įstaiga turėtų nurodyti, kaip kintamasis atlygis kinta pagal veiklos rezultatų pokyčius ir veiklos rezultatų lygius. Prie jų reikėtų priskirti veiklos rezultatų lygius, kai kintamasis atlygis sumažinamas iki nulio. Jeigu darbuotojas elgiasi neetiškai arba nesilaiko reikalavimų, jo kintamasis atlygis turėtų būti reikšmingai sumažintas.
182. Nustatytųjų darbuotojų fiksuotasis atlygis turėtų atspindėti jų profesinę patirtį, atsakomybę organizacijoje, atsižvelgiant į išsilavinimą, rangą, kompetencijos ir įgūdžių lygį, suvaržymus (pvz., socialinius, ekonominius, kultūrinius arba kitus atitinkamus veiksnius) ir profesinę patirtį, atitinkamą verslo veiklą ir atlygio toje geografinėje vietovėje lygį.
183. Fiksuotasis atlygis privalo būti pakankamai didelis, siekiant užtikrinti, kad kintamąjį atlygį būtų galima sumažinti iki nulio. Darbuotojai neturėtų būti priklausomi nuo kintamojo atlygio skyrimo, nes kitu atveju taip galima paskatinti trumpuoju laikotarpiu prisiimti pernelyg didelę riziką, įskaitant nesąžiningą produktų pardavimą, jei neprisiėmus trumpalaikės rizikos pagal įstaigos arba darbuotojo veiklos rezultatus kintamojo atlygio nebūtų galima skirti.
184. Fiksuotojo atlygio išmokos priemonėmis, jei tai taikoma, neturėtų mažinti įstaigos galimybės taikyti visiškai lanksčią kintamojo atlygio politiką.

## 13.2 Fiksuotojo ir kintamojo atlygio santykis

185. Įstaigos, vadovaudamosi Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkte ir nacionalinės teisės aktuose nustatytais ribomis ir procedūromis ir atsižvelgdamos į verslo veiklą, riziką ir įvairių kategorijų darbuotojų daromą poveikį rizikos pobūdžiui, savo atlygio politikoje turėtų iš anksto nustatyti reikiamą maksimalaus kintamosios ir fiksuotosios viso nustatytųjų darbuotojų atlygio dalių santykio lygį. Įstaigos skirtingose jurisdikcijoje, skirtingiems verslo padaliniams, administracines ir vidaus kontrolės funkcijas vykdančioms asmenims bei skirtingų kategorijų nustatytiesiems darbuotojams gali nustatyti skirtingus atlygio dalių santykius. Nustatomas atlygio dalių santykis – tai santykis tarp maksimalios kintamosios atlygio dalies, kurią galima skirti už ateinančią veiklos laikotarpį, ir fiksuotosios atlygio už ateinančią veiklos laikotarpį dalies.
186. Norint apskaičiuoti maksimalų atlygio dalių santykį, reikėtų sudėti visas maksimalias kintamąsias atlygio dalis, kurias galima skirti per tam tikrus veiklos metus, įskaitant sumą, kurią reikia įskaičiuoti į darbuotojo išlaikymo priemonę, ir gautą sumą padalinti iš visų fiksuotųjų atlygio dalių, kurias ketinama skirti per tuos pačius veiklos metus, sumos. Visais atvejais visos

atlygio dalys turėtų būti teisingai, laikantis šių gairių, priskirtos prie kintamojo arba fiksuotojo atlygio. Įstaigos gali neįtraukti kai kurių fiksuotųjų atlygio dalių, jei jos nėra reikšmingos, pvz., jeigu suteikiama proporcinga nepiniginė nauda.

187. Išimtiniais ir deramai pagrįstais atvejais atlygio politikoje vieniems tam tikros kategorijos nustatytiesiems darbuotojams galima nustatyti kitokį atlygio dalių santykį negu kitiems tos pačios kategorijos darbuotojams.
188. Nustatytus kintamosios ir fiksuotosios tam tikros kategorijos nustatytųjų darbuotojų arba pavienių darbuotojų atlygio dalių santykius turėtų patvirtinti priežiūros funkcijas vykdančis valdymo organas arba, jei to reikalaujama, akcininkų susirinkimas. Kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykis turėtų būti nustatytas nepriklausomai nuo jokio galimo būsimo *ex post* koregavimo pagal riziką arba priemonių kainų svyravimų.
189. Faktinis santykis turėtų būti apskaičiuojamas sudėjus visas kintamąsias atlygio dalis, kurios buvo skirtos per praėjusius veiklos metus, taip, kaip nurodyta šiose gairėse, įskaitant sumas, skirtas už daugiamečius prieskaitos laikotarpius, ir jų sumą padalinus iš per tuos pačius veiklos metus skirtų fiksuotųjų atlygio elementų sumos. Jeigu daugiamečiai prieskaitos laikotarpiai nėra atnaujinami kasmet, įstaigos gali naudotis alternatyva – kiekvienais veiklos laikotarpio metais maksimalią kintamojo atlygio sumą, kurią galima skirti veiklos laikotarpio pabaigoje, padalinti iš veiklos laikotarpį sudarančių metų skaičiaus.
190. Faktinis skirto kintamojo atlygio ir fiksuotojo atlygio santykis turėtų didėti, jei pasiekiami veiklos rezultatai, ir apimti atlygio, kuris būtų skiriamas tik tada, jei veiklos rezultatai „viršytų tikslą“ arba būtų „išskirtiniai“, lygį. Faktinis santykis negali viršyti maksimalaus Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkte, nacionalinės teisės aktuose ir įstaigos atlygio politikoje nustatyto santykio.
191. Apskaičiuodamos maksimalų arba faktinį atlygio dalių santykį, įstaigos turėtų taikyti EBI gaires dėl kintamajam atlygiui taikytinos nominalios diskonto normos pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto iii papunktį tik tada, jei valstybės narės yra įgyvendinusios Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punkto iii papunktį arba jei atlygio dalių santykis apskaičiuojamas trečiojoje šalyje esančios įstaigos, kuri yra ES patronuojančiosios įstaigos patronuojamoji įmonė, nustatytiesiems darbuotojams.

## 14. Derinimo pagal riziką procesas

192. Derinimo pagal riziką procesas apima veiklos rezultatų ir rizikos vertinimo (14.1 skirsnis), atlygio skyrimo (14.2 skirsnis) ir išmokų (15 skirsnis) procesus. Kiekvienu derinimo pagal riziką proceso etapu kintamasis atlygis turėtų būti koreguojamas pagal visą esamą ir būsimą prisiimtą riziką. Įstaiga turėtų užtikrinti paskatų prisiimti riziką ir paskatų valdyti riziką pusiausvyrą.
193. Daugiametėje sistemoje įstaiga rizikos ir veiklos rezultatų apskaičiavimo laikotarpį turėtų derinti su įstaigos verslo ciklu. Įstaigos turėtų nustatyti reikiamos trukmės prieskaitos ir atlygio išmokų laikotarpius, atskirdama atlygį, kurį turėtų sumokėti iš anksto, ir atlygį, kurį turėtų

sumokėti po atidėjimo ir užlaikymo laikotarpių. Nustatant prieskaitos ir išmokų laikotarpius, reikėtų atsižvelgti į verslo veiklą, tam tikros kategorijos nustatytųjų darbuotojų arba, išimtiniais atvejais, pavienių nustatytųjų darbuotojų pareigas.

194. Per derinimo pagal riziką procesą visais etapais reikėtų taikyti kiekybinius ir kokybinius kriterijus, kuriuos sudaro absoliutieji ir santykiniai kriterijai, ir juos tinkamai derinti, siekiant užtikrinti, kad būtų atsižvelgta į visas rizikos rūšis, veiklos rezultatus ir reikalingą koregavimą pagal riziką. Absoliučiuosius veiklos rezultatų parametrus įstaiga turėtų nustatyti pagal savo pačios strategiją, įskaitant rizikos pobūdį ir norimą prisiimti riziką. Santykinius veiklos rezultatų parametrus reikėtų nustatyti lyginant su vidaus (t. y. organizacijos vidaus) arba išorės (t. y. panašių įstaigų) veiklos rezultatų parametrais. Kiekybiniai ir kokybiniai kriterijai bei taikomi procesai turėtų būti skaidrūs ir kuo tiksliau iš anksto apibrėžti. Ir kiekybiniai, ir kokybiniai kriterijai iš dalies gali būti nustatomi remiantis nuomone pagrįstu vertinimu.
195. Jeigu remiamasi nuomone pagrįsto vertinimo metodika, įstaigos turėtų užtikrinti, kad nuomone pagrįstas vertinimas būtų pakankamai skaidrus ir nešališkas:
- a. būtų parengta aiškiai aprašyta politika, kuria nustatomi parametrai ir pagrindiniai kriterijai, kuriais bus pagrįsta nuomonė;
  - b. būtų parengti aiškūs ir išsamūs galutinio sprendimo dėl rizikos ir veiklos rezultatų apskaičiavimo ar taikyto koregavimo pagal riziką dokumentai;
  - c. būtų įtraukti atitinkamas kontrolės funkcijas vykdančys asmenys;
  - d. būtų atsižvelgta į asmenines darbuotojų, kurie atlieka nuomone pagrįstą vertinimą, paskatas ir visus interesų konfliktus;
  - e. būtų atliekamos reikiamos patikros ir užtikrinama reikiama pusiausvyra, pvz., be kitų dalykų, toks koregavimas atliekamas darbo grupėje, kurią sudaro įvairių verslo padalinių, administracines ir kontrolės funkcijas vykdančys asmenys ir pan.;
  - f. kontrolės funkcijas vykdančio asmens arba atitinkamu hierarchiniu lygmeniu atliktas vertinimas būtų tvirtinamas aukštesniu lygmeniu už tą, kuriam priklauso vertinimą atlikęs asmuo, pvz., jį tvirtintų valdymo arba priežiūros funkcijas vykdančias valdymo organas arba priežiūros komitetas.
196. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad derinimo pagal riziką procesas, įskaitant visus nuomone pagrįstus jo elementus, nustatytiesiems darbuotojams būtų skaidrus.
197. Jeigu galutinis rezultatas, pritaikius nuomone pagrįsto vertinimo priemones, reikšmingai skiriasi nuo pradinių rezultatų, gautų naudojantis iš anksto apibrėžtomis priemonėmis, įstaigos turėtų suteikti išsamią informaciją atlygio komitetui arba priežiūros funkciją vykdančioms asmenims.

## 14.1 Veiklos rezultatų ir rizikos apskaičiavimo procesas

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

### 14.1.1 Rizikos vertinimas

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

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

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

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

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



## 14.1.2 Rizikai jautrūs veiklos rezultatų kriterijai

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

### 14.1.3 Kontrolės funkcijas vykdančiams asmenims taikomi specialūs kriterijai

211. Jeigu kontrolės funkcijas vykdančias asmenys gauna kintamąjį atlygį, jį reikėtų vertinti ir kintamąjį atlygio dalį nustatyti nepriklausomai nuo kontroliuojamų verslo padalinių, įskaitant veiklos rezultatus, kuriuos lemia verslo sprendimai (pvz., naujo produkto patvirtinimas), kai kontrolės funkcijas vykdančias asmenys tame dalyvauja.
212. Kriterijai, pagal kuriuos vertinami veiklos rezultatai ir rizika, turėtų būti daugiausia grindžiami vidaus kontrolės funkcijas vykdančių asmenų tikslais. Kontrolės funkcijas vykdančių asmenų kintamasis atlygis turėtų būti daugiausia nustatomas pagal kontrolės tikslus, pvz., 1 lygio kapitalo pakankamumo rodiklį, neveiksnių paskolų dalį, susigražinamą neveiksnių paskolų dalį arba per auditą nustatytus faktus. Jų kintamąjį atlygį tam tikru mastu taip pat galima grįsti visos įstaigos veiklos rezultatais. Įstaiga turėtų apsvarstyti galimybę nustatyti gerokai mažesnį kintamosios ir fiksuotosios kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygio dalių santykį, palyginti su jų kontroliuojamais verslo padaliniais.
213. Jeigu rizikos valdymo funkcijas vykdančių asmenų vadovas (vyriausiasis rizikos valdymo pareigūnas, angl. CRO) taip pat yra valdymo organo narys, vyriausiojo rizikos valdymo pareigūno atlygiui taip pat reikėtų taikyti 211 ir 212 dalyse išdėstytus principus.

## 14.2 Atlygio skyrimo procesas

214. Įstaigos turėtų sudaryti priemokų fondą. Nustatydamos priemokų fondus arba individualias išmokas, įstaigos turėtų atsižvelgti į visą esamą riziką, numatomus nuostolius, apskaičiuotuosius nenumatytus nuostolius ir su įstaigos veikla susijusias nepalankias sąlygas.
215. Kintamąjį atlygį reikėtų skirti pasibaigus prieskaitos laikotarpiui. Prieskaitos laikotarpį turėtų sudaryti bent vieni metai. Jeigu taikomi ilgesni laikotarpiai, skirtingi prieskaitos laikotarpiai gali sutapti, pvz., jeigu naujas daugiametis laikotarpis prasideda kiekvienais metais.
216. Pasibaigus prieskaitos laikotarpiui, įstaiga turėtų nustatyti konkretaus nustatytojo darbuotojo kintamąjį atlygį – remdamasi veiklos rezultatų kriterijais ir koregavimu pagal riziką, apskaičiuoti faktiškai skiriamą atlygį. Per šį atlygio skyrimo procesą įstaiga turėtų koreguoti atlygį, atsižvelgdama į galimus būsimus nepalankius pokyčius (toliau – *ex ante* koregavimas pagal riziką).

### 14.2.1 Priemokų fondų sudarymas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 15. Kintamojo atlygio išmokėjimo procesas

233. Įstaigos dalį kintamojo atlygio turėtų išmokėti iš anksto, dalį – atidėti, užtikrindamos tinkamą pusiausvyrą tarp nuosavo kapitalo, su nuosavu kapitalu susijusių ir kitų tinkamų priemonių bei grynųjų pinigų pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalį. Prieš išmokant atidėtąją dalį grynaisiais pinigais arba prieš suteikiant teisę į atidėtąsias priemones, reikėtų dar kartą įvertinti veiklos rezultatus ir, jei reikia, atlikti *ex post* koregavimą pagal riziką ir kintamąjį atlygį pakoreguoti pagal papildomą po atlygio skyrimo nustatytą arba išryškėjusią riziką. Tai taikoma ir tais atvejais, kai naudojami daugiamečiai prieskaitos laikotarpiai.

### 15.1 Neatidėtasis ir atidėtasis atlygis

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

235. Atidėjimo tvarkaraštį sudaro kelios sudedamosios dalys:

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

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

### 15.2 Atidėjimo laikotarpis ir atidėtojo atlygio dalis

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

238. Nustatydamas faktinį atidėjimo laikotarpį ir dalį, kuri bus atidėta, pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies m punkto būtiniausius reikalavimus, įstaigos turėtų atsižvelgti į:
- nustatytųjų darbuotojų atsakomybę, įgaliojimus ir atliekamas užduotis;
  - įstaigos verslo ciklą ir veiklos pobūdį;
  - numatomus ekonominės veiklos ir veiklos rezultatų svyravimus, įstaigos ir verslo padalinio riziką, nustatytųjų darbuotojų poveikį šiems svyravimams;
  - patvirtintą kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį ir absoliučiąją kintamojo atlygio sumą.
239. Įstaigos turėtų nustatyti, kurių kategorijų nustatytiesiems darbuotojams reikėtų taikyti ilgesnį atidėjimo laikotarpį už reikalaujamą bent trejų–penkerių metų minimalų laikotarpį, siekiant užtikrinti, kad kintamasis atlygis būtų suderintas pagal ilgalaikį rizikos pobūdį. Jeigu taikomi ilgesni daugiamečiai prieskaitos laikotarpiai ir jeigu ilgesniu prieskaitos laikotarpiu suteikiama daugiau tikrumo dėl rizikos, kuri pasireiškė nuo prieskaitos laikotarpio pradžios, įstaigos, nustatydamos atidėjimo ir užlaikymo laikotarpius, turėtų į tai atsižvelgti ir, jei tai tikslinga, nustatyti atidėjimo laikotarpius, kurie būtų trumpesni už atidėjimo laikotarpius, kuriuos būtų tikslinga nustatyti, jei būtų taikomi vienerių metų prieskaitos laikotarpiai. Reikalavimas dėl minimalaus trejų–penkerių metų atidėjimo laikotarpio taikomas bet kuriuo atveju.
240. Svarbios įstaigos bet kuriuo atveju turėtų taikyti – bent valdymo funkcijas vykdančioms valdymo organo nariams ir vyresniajai vadovybei – bent penkerių metų atidėjimo laikotarpius ir atidėti daug didesnę priemonėmis mokamo kintamojo atlygio dalį.
241. Įstaigos turėtų nustatyti reikiamą tam tikros kategorijos nustatytųjų darbuotojų arba pavienių nustatytųjų darbuotojų atlygio dalį, kurią reikėtų atidėti – ne mažiau kaip 40 proc. (arba atitinkamai 60 proc., kai sumos ypač didelės) arba daugiau.
242. Įstaigos turėtų apibrėžti, kokio dydžio kintamasis atlygis yra ypač didelis, atsižvelgdamos į vidutinį tos įstaigos mokamą atlygį, EBI ataskaitą dėl lyginamosios atlyginimų analizės ir, jei turi tokios informacijos, nacionalinius ir kitus atlygio palyginimo rezultatus bei kompetentingų institucijų nustatytas slenkstines ribas. Įgyvendindamos gaires, atsižvelgdamos į pirmiau nurodytus kriterijus, kompetentingos institucijos turėtų nustatyti absoliučiąją arba santykinę slenkstinę ribą. Tai slenkstinei ribai lygus arba už ją didesnis atlygis visada turėtų būti laikomas ypač dideliu.
243. Jeigu įstaigos atidedamą dalį nustato absoliučių sumų intervalais (pvz., 0–100: 100 proc. iš anksto; 100–200: 50 proc. iš anksto, likusi dalis – atidedama; virš 200: 25 proc. iš anksto, likusi dalis atidedama), turėtų gebėti įrodyti kompetentingai institucijai, kad vertinant pagal svertinį vidurkį, kiekvieno nustatytojo darbuotojo atžvilgiu įstaiga laikosi 40–60 proc. minimalios

atidėjimo slenkstinės ribos ir kad atidedama dalis yra tinkama ir teisingai suderinta pagal verslo pobūdį, riziką ir atitinkamo nustatytojo darbuotojo veiklą.

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

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

### 15.3 Teisės į atidėtąjį atlygį suteikimas

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

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

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

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

### 15.4 Kintamojo atlygio skyrimas priemonėmis

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

250. Jeigu yra galimybė naudoti konsoliduojamos įstaigos išleistas KRD 94 straipsnio 1 dalies I punkto i ir ii papunkčiuose nurodytas priemones, kintamąjį atlygį turėtų sudaryti įvairaus pobūdžio priemonių rinkinys. Jeigu galimybė naudoti tokias priemones yra, įstaigos turėtų pirmenybę teikti priemonėms, kurioms galioja gelbėjimo privačiomis lėšomis sąlyga, taip pat RTS dėl priemonių nurodytoms priemonėms ir akcijoms, o ne verte pagrįstoms priemonėms tokioms kaip su akcijomis susijusios priemonės.

251. Galimybė naudoti KRD 94 straipsnio I punkto i papunktyje nurodytas priemones priklauso nuo įstaigos teisinės formos:
- a. įstaigos, kurios pagal teisinę formą yra akcinės bendrovės, gali naudoti akcijas; nebiržinės akcinės bendrovės taip pat gali naudoti su akcijomis susijusias priemones; pagal pirmiau minėtą straipsnį biržinės akcinės bendrovės negali naudoti su akcijomis susijusių priemonių;
  - b. jeigu įstaiga nėra akcinė bendrovė, norėdama kintamąjį atlygį skirti priemonėmis, gali, priklausomai nuo įstaigos teisinės formos, naudoti akcijoms lygiavertes nuosavybės teises arba su akcijomis susijusioms priemonėms lygiavertes nepinigines priemones.
252. Su akcijomis susijusios arba kitos lygiavertės nepiniginės priemonės (pvz., teisės į akcijų vertės padidėjimą, tam tikrų rūšių sintetinės akcijos) – tai priemonės arba sutartiniai įsipareigojimai, įskaitant pinigines priemones, kurių vertė pagrįsta rinkos kaina arba, jei rinkos kaina nežinoma, tikrąja akcijos arba lygiavertės nuosavybės teisės verte, ir kurių vertė kinta kartu su rinkos kaina arba tikrąja verte. Nuostolių padengimo požiūriu visos šios priemonės turėtų turėti tokį patį poveikį kaip akcijos arba lygiavertės nuosavybės teisės.
253. Galimybė naudoti Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio I punkto ii papunktyje nurodytas „kitas priemones“ priklauso nuo to, ar įstaiga arba konsoliduojama įstaiga jau yra išleidusi tokias priemones ir ar yra pakankamas tokių priemonių kiekis. Jeigu įstaigos yra finansuojamos, visų pirma, didmeninio finansavimo būdu arba tam, kad įvykdytų kapitalo reikalavimus, didele dalimi naudojami papildomu 1 lygio, 2 lygio kapitalu arba skolintomis lėšomis, kurios gali būti naudojamos kaip gelbėjimo privačiomis lėšomis priemonė, tokias priemones turėtų būti galima naudoti kintamojo atlygio tikslais, jei šios „kitos priemonės“ atitinka Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 527/2014 nuostatas.
254. Jeigu nacionalinės teisės aktuose nėra specialių sąlygų, pagal kurias būtų draudžiama naudoti Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio I punkto ii papunktyje nurodytas „kitas priemones“, arba sąlygų, pagal kurias įstaigoms būtų draudžiama leisti Komisijos deleguotąjį reglamentą (ES) Nr. 527/2014 atitinkančias priemones, tokias priemones, jei jų turima, reikėtų naudoti skiriant kintamąjį atlygį.
255. Jeigu galima naudoti ir nuosavybės priemones, ir su nuosavybės priemonėmis susijusias priemones, ir kitas tinkamas Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 527/2014 apibrėžtas priemones, mokant kintamąjį atlygį galima derinti įvairias priemones. Tokiu atveju įstaigos privalo užtikrinti, kad tarp priemonėmis mokamą kintamojo atlygio dalį sudarančių Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkto i ir ii papunkčiuose nurodytų priemonių būtų užtikrinta reikiama pusiausvyra. Nustatydamos skirtingų priemonių pusiausvyrą, įstaigos turėtų gebėti įrodyti, kad atsižvelgė į akcininkų, kreditorių, obligacijų turėtojų ir kitų suinteresuotųjų asmenų interesus.
256. Priemonių vertė turėtų būti nustatoma pagal rinkos kainą arba jų tikrąją vertę šių priemonių skyrimo dieną. Remiantis šia kaina nustatomas pradinis priemonių skaičius ir vėliau



atliekamas to priemonių skaičiaus arba vertės *ex post* koregavimas. Tokius vertinimus taip pat reikėtų atlikti prieš suteikiant teises, siekiant užtikrinti, kad *ex post* koregavimas pagal riziką būtų taikomas teisingai, ir prieš pasibaigiant užlaikymo laikotarpiui. Mažos, nesudėtingos nebiržinės įstaigos nuosavybės teisių ir su nuosavybės teisėmis susijusių priemonių vertę gali nustatyti pagal praėjusių metų finansinius rezultatus.

257. Įstaigos gali skirti fiksuotą skaičių atidėtųjų priemonių arba nominalią jų sumą, naudodamosi įvairiais metodais, įskaitant deponavimo patikėtiniams priemones ir sutartis, su sąlyga, kad kiekvienu atveju skirtų priemonių skaičius arba nominali suma nustatytiesiems darbuotojams bus suteikta, kai bus suteikta teisė į jas, nebent šių priemonių skaičius arba nominali suma sumažinami, pritaikius sumažinimo tvarką.
258. Už priemones, kurios buvo skirtos nustatytiesiems darbuotojams kaip kintamasis atlygis laikantis atidėjimo tvarkos, įstaigos neturėtų mokėti jokių palūkanų ar dividendų; tai taip pat reiškia, kad per atidėjimo laikotarpį mokėtinos palūkanos ir dividendai atidėjimo laikotarpiui pasibaigus darbuotojams neturėtų būti išmokami. Reikėtų laikyti, kad šias išmokas gavo įstaiga ir kad jos priklauso įstaigai.
259. Kompetentingos institucijos neturėtų taip riboti galimybės naudoti 94 straipsnio 1 dalies I punkte nurodytų priemonių, kad įstaigos negalėtų nustatyti reikiamos Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkto i ir ii papunkčiuose nurodytų priemonių pusiausvyros.

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

260. Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkto reikalavimą bent 50 proc. bet kurio kintamojo atlygio mokėti priemonėmis reikėtų vienodai taikyti ir neatidėtajai, ir atidėtajai daliai, abi dalis turėtų sudaryti tam tikra priemonių pusiausvyra, kaip nurodyta gairių 17.4 skirsnyje.
261. Skirdamos kintamąjį atlygį, įstaigos pirmenybę turėtų teikti priemonėms, ne gryniesiems pinigams. Derindamos pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punktą 50 proc. arba didesnę dalį sudarančias priemones, įstaigos turėtų atskirai nustatyti, kokia procentinė atidėtojo ir neatidėtojo kintamojo atlygio dalis turi būti skirta priemonėms. Jeigu įstaiga priemonėmis skiria didesnę negu 50 proc. kintamojo atlygio dalį, didesnę priemonių dalį turėtų įtraukti į atidėtąją kintamojo atlygio dalį.
262. Kintamojo atlygio, kuris išmokamas priemonėmis, dalį reikėtų apskaičiuoti kaip priemonėmis skiriamos kintamojo atlygio sumos ir grynaisiais pinigais ir kita nauda skiriamos kintamojo atlygio sumos koeficientą. Visų sumų vertė turėtų būti nustatyta skyrimo momentu, nebent šiose gairėse nurodyta kitaip.

## 15.6 Užlaikymo politika

263. Priemonėmis išmokamam kintamajam atlygiui reikėtų nustatyti tinkamos trukmės užlaikymo laikotarpį, kad paskatas būtų galima suderinti su ilgalaikiais įstaigos interesais.
264. Įstaiga turėtų gebėti paaiškinti, kaip užlaikymo politika yra susijusi su kitomis derinimo pagal riziką priemonėmis ir kuo skiriasi iš anksto mokamos ir atidedamos priemonės.
265. Nustatydamos užlaikymo laikotarpį, įstaigos turėtų atsižvelgti į bendrą atidėjimo ir planuojamo užlaikymo laikotarpio trukmę, tam tikros kategorijos nustatytųjų darbuotojų poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui ir tos kategorijos darbuotojams aktualaus verslo ciklo trukmę.
266. Galimybę taikyti ilgesnį užlaikymo laikotarpį, palyginti su tuo, kuris paprastai taikomas visiems nustatytiesiems darbuotojams – bent tiems nustatytiesiems darbuotojams, kurių poveikis įstaigos rizikos pobūdžiui didžiausias, – reikėtų svarstyti tada, jeigu veiklai būdinga rizika gali pasireikšti pasibaigus atidėjimo ir standartinio užlaikymo laikotarpiui.
267. Skirtoms priemonėms reikėtų nustatyti bent vienu metų užlaikymo laikotarpį. Ilgesnius laikotarpius reikėtų, visų pirma, nustatyti tada, kai *ex post* koregavimas pagal riziką daugiausia grindžiamas skirtų priemonių vertės pokyčiais. Jeigu atidėjimo laikotarpis yra bent penkerių metų trukmės, nustatytiesiems darbuotojams galima nustatyti bent šešių mėnesių atidėtosios dalies užlaikymo laikotarpį, jei šie nustatytieji darbuotojai nėra valdymo organo nariai ir nepriklauso vyresniajai vadovybei, nes tokiems darbuotojams reikėtų taikyti bent vienu metų minimalų užlaikymo laikotarpį.

## 15.7 Koregavimas pagal riziką

### 15.7.1 Sumažinimas ir susigrąžinimas

268. Sumažinimo ir susigrąžinimo tvarka – tai specialūs *ex post* koregavimo pagal riziką mechanizmai, kai įstaiga pati koreguoja nustatytojo darbuotojo atlygį, remdamasi šiais mechanizmais (pvz., sumažindama skirtą piniginį atlygį arba sumažindama skirtų priemonių skaičių arba vertę).
269. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies n punktą, nedarant poveikio bendriesiems nacionalinės sutarčių arba darbo teisės principams, įstaigos turi turėti galimybę sumažinimo arba susigrąžinimo tvarką taikyti iki 100 proc. viso kintamojo atlygio, nepaisant naudoto mokėjimo metodo, įskaitant atidėjimo arba užlaikymo tvarką.
270. *Ex post* koregavimas pagal riziką visais atvejais turėtų būti susietas su veiklos rezultatais arba rizika. Atliekant šį koregavimą, reikėtų reaguoti į faktinius rizikos rezultatus arba nuolatinės įstaigos, verslo srities arba darbuotojų veiklos rizikos pokyčius. Koregavimas neturėtų būti grindžiamas išmokėtų dividendų suma arba akcijų kainos raida.

271. Įstaigos turėtų analizuoti, ar pradinis *ex ante* koregavimas pagal riziką buvo pakankamas, pvz., ar kuri nors rizika nebuvo praleista, nepakankamai įvertinta arba ar nebuvo nustatyta nauja rizika ar patirta nenumatytų nuostolių. Tai, kokio masto *ex post* koregavimas pagal riziką yra reikalingas, priklauso nuo *ex ante* koregavimo pagal riziką tikslumo. Tai turėtų nustatyti įstaiga, remdamasi grįžtamuoju patikrinimu.
272. Nustatydamą sumažinimo ir susigrąžinimo tvarkos taikymo kriterijus pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies n punktą, įstaigos taip pat turėtų nustatyti, kokį laikotarpį sumažinimo arba susigrąžinimo tvarka bus taikoma. Šis laikotarpis turėtų apimti bent atidėjimo ir užlaikymo laikotarpius. Įstaigos gali nustatyti skirtingus sumažinimo ir susigrąžinimo tvarkos taikymo kriterijus. Susigrąžinimo tvarką, visų pirma, reikėtų taikyti tada, kai nustatytasis darbuotojas daug lėmė prastus arba neigiamus finansinius veiklos rezultatus, o sukčiavimo ir kitokio tyčinio arba didelio aplaidumo atvejais sukėlė reikšmingus nuostolius.
273. Įstaigos turėtų naudoti bent iš pradžių taikytus veiklos rezultatų ir rizikos kriterijus, kad užtikrintų ryšį tarp pradinio veiklos rezultatų vertinimo ir jų grįžtamojo patikrinimo. Be Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies n punkto i ir ii papunkčiuose išdėstytų kriterijų įstaigos turėtų remtis specialiais kriterijais, tarp jų:
- netinkamo darbuotojo elgesio ar didelės klaidos (pvz., elgesio kodekso ir vidaus taisyklių pažeidimo, ypač susijusio su rizika) įrodymais;
  - tuo, ar įstaigos ir (arba) verslo padalinio finansiniai veiklos rezultatai vėliau labai suprastėja (pvz., specialūs verslo rodikliai);
  - tuo, ar įstaigos ir (arba) verslo padalinio, kuriame dirba nustatytasis darbuotojas, rizikos valdymas gerokai sutrinka;
  - reikšmingu įstaigos arba verslo padalinio ekonominio arba reguliuojamojo kapitalo bazės padidėjimu;
  - visomis reguliuojamosiomis sankcijomis, kai nustatytasis darbuotojas savo elgsena prisidėjo prie sankcijos skyrimo.
274. Jeigu sumažinimo tvarką galima taikyti tik teisės į atidėtąją išmoką suteikimo momentu, įstaigos, jei tai galima, gali nuspręsti po kintamojo atlygio išmokėjimo arba teisės į jį suteikimo taikyti susigrąžinimo tvarką.
275. Pritaikius sumažinimo ir susigrąžinimo tvarką, kintamasis atlygis turėtų sumažėti, jei tai tikslinga. *Ex post* koregavimas pagal riziką jokiais aplinkybėmis negali lemti, kad pradinis skirtas kintamasis atlygis arba, jei anksčiau jau taikyta sumažinimo arba susigrąžinimo tvarka, sumažintas kintamasis atlygis padidėtų.

## 15.7.2 Netiesioginis koregavimas

276. Įstaigos turėtų naudoti priemones kintamojo atlygio tikslais tada, kai kaina kinta keičiantis įstaigos veiklos rezultatams arba rizikai. Akcijų kainos arba kitų priemonių kainos raidos nereikėtų laikyti tiesioginį *ex post* koregavimą pagal riziką pakeičiančia priemone.
277. Jeigu priemonės buvo skirtos ir po atidėjimo, ir užlaikymo laikotarpių, darbuotojai šias priemones parduoda arba jeigu vietoj priemonės, sukakus jos galutiniam terminui, išmokami gryniesi pinigai, darbuotojai turėtų galėti priimti jiems priklausančią sumą. Suma gali būti didesnė už skirtąją iš pradžių, jeigu padidėjo priemonės rinkos kaina arba tikroji vertė.

## V antraštinė dalis. Vyriausybės intervencinėmis priemonėmis besinaudojančios įstaigos

### 16. Valstybės parama ir atlygis

278. Pagal šių gairių 6 skirsnį, kai įstaigos naudojasi išimtinėmis vyriausybės intervencinėmis priemonėmis, kompetentingos institucijos ir įstaigos turėtų reguliariai palaikyti ryšius dėl galimo kintamojo atlygio fondo sudarymo ir dėl kintamojo atlygio skyrimo, siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi Direktyvos 2013/36/ES 93 ir 141 straipsnių nuostatų. Jokia kintamojo atlygio išmoka neturėtų kelti pavojaus nustatyto gaivinimo ir pasitraukimo iš vyriausybės intervencinių veiksmų plano laikymuisi.
279. Įgyvendinant atlygio politiką, reikėtų laikytis Komisijos komunikato dėl valstybės pagalbos taisyklių taikymo nuo 2013 m. rugpjūčio 1 d. bankams skirtoms priemonėms finansų krizės sąlygomis paremti (2013/C 216/1). Visas sąlygas, kurias įstaigos nustato atlygiui, kai Komisija patvirtina valstybės pagalbą ir valstybės pagalba suteikiama pagal atitinkamus teisės aktus, reikėtų deramai atspindėti įstaigų atlygio politikoje.
280. Įstaigos darbuotojų, įskaitant valdymo organo narius, kintamasis atlygis neturėtų trukdyti tvarkingai ir laiku grąžinti išimtinės vyriausybės intervencines priemones arba pasiekti restruktūrizavimo plane nustatytus tikslus.
281. Įstaiga turėtų užtikrinti, kad priemokų fondas arba teisių į kintamąjį atlygį suteikimas ar kintamojo atlygio išmokos netrukdytų laiku sukurti kapitalo bazę ir sumažinti priklausomybę nuo išimtinių vyriausybės intervencinių priemonių.
282. Nedarant poveikio jokioms valstybės narės arba Sąjungos nustatytoms sąlygoms dėl atlygio, pagal Direktyvos 2013/36/ES 93 straipsnio a punktą atitinkama kompetentinga institucija įstaigai, kuriai suteikta išimtinė vyriausybės parama, turėtų nustatyti grynyjų pajamų procentinę dalį, kurią galima panaudoti kintamajam atlygiui, ir įvertinti, ar kintamasis atlygis dera su patikimo rizikos valdymo ir ilgalaikio augimo tikslais ir, jei reikia, imtis priemonių atlygiui pertvarkyti.

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

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

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

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

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

## VI antraštinė dalis. Įstaigų informacijos atskleidimas ir vidaus skaidrumas

### 17. Informacijos atskleidimo reikalavimai

286. Atskleisdamos Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnyje reikalaujamą informaciją, įstaigos turėtų laikytis bendrųjų to reglamento aštuntos dalies I antraštinėje dalyje išdėstytų principų ir remtis EBI gairėmis dėl informacijos reikšmingumo, priklausymo nuosavybės teise ir konfidencialumo ir dėl informacijos atskleidimo dažnumo pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 432 straipsnio 1 ir 2 dalis ir 433 straipsnį<sup>33</sup>.
287. Reglamento (ES) Nr. 575/2013 432 straipsnio 1 ir 2 dalyse nenumatyta galimybė kurios nors informacijos, kurią reikalaujama teikti pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnį, neatskleisti dėl reikšmingumo, priklausymo nuosavybės teise arba konfidencialumo priežasčių. 450 straipsnyje nustatytų informacijos atskleidimo reikalavimų būtina laikytis nedarant poveikio Direktyvos 95/46/EB<sup>34</sup> reikalavimams.
288. Nedarant poveikio Direktyvos 2013/36/ES 96 straipsniui, įstaigos turėtų pateikti informaciją, kaip laikosi Direktyvos 2013/36/ES 92–95 straipsnių reikalavimų bei Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnio informacijos atskleidimo reikalavimų, ir užtikrinti, kad atskleista informacija būtų lengvai prieinama.
289. Įstaigos turėtų užtikrinti, kad atskleistoje atlygio informacijoje būtų pateikta pakankamai kryžminių nuorodų į kitą informaciją ir atskleistus duomenis, kurie gali būti svarbūs, siekiant užtikrinti, kad būtų suteikta visapusiška informacija apie visus atskleistus duomenis apie atlygio politiką ir praktiką.
290. Pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 6 straipsnio 3 dalį ir 13 straipsnio 1 dalį informaciją įstaigos atskleidžia individualiu lygmeniu, nebent yra patronuojančiosios įmonės, patronuojamosios įmonės arba yra konsoliduojamos pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 18 straipsnį; konsoliduojančiosios įstaigos atskleidžia informaciją konsoliduotu lygmeniu, o svarbios ES patronuojančiųjų įstaigų patronuojamosios įmonės – individualiu arba iš dalies konsoliduotu lygmeniu. Jeigu įvykdoma 13 straipsnio 3 dalies sąlyga, ES patronuojantieji subjektai, kuriuos konsoliduoja trečiojoje šalyje įsteigta patronuojančioji įmonė, gali neprivalėti atskleisti Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnyje reikalaujamos informacijos.
291. Atskleidžiant informaciją, pagal šių gairių 4 skirsnį reikėtų atsižvelgti į įstaigos dydį, jos veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą. Mažos ir nesudėtingos įstaigos reikalavimą atskleisti informaciją turėtų vykdyti teikdamos jų vidaus organizacinę struktūrą ir taikomą atlygio politiką atitinkančią informaciją.

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

<sup>34</sup> 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 95/46/EB dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo (OL L 281, 1995 11 23, p. 31).

292. Šiose gairėse nurodytą informaciją, kurią reikia atskleisti pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnį, reikėtų teikti kasmet, padalijus į kokybinės ir kiekybinės informacijos skirsnius, kartu pateikti lenteles ir grafikus, jei tai svarbu ir padeda vartotojams informaciją lengviau suprasti.

## 18. Politika ir praktika

### 450 straipsnio 1 dalis. Atlygio politika

293. Įstaigos turėtų atskleisti ir visiems valdymo organo nariams suteikti išsamią informaciją apie savo nustatytųjų darbuotojų atlygio politiką ir praktiką. Įstaigos turėtų pateikti pakankamai informacijos išorei apie atlygio skatinamųjų priemonių taikymo metodiką, principus ir tikslus ir užtikrinti jų vidaus skaidrumą. Įstaigos taip pat turėtų pateikti pakankamai bendrosios informacijos apie pagrindinius visoje įstaigoje taikomos atlygio politikos ir praktikos ypatumus.

294. Jei tai aktualu, įstaigos turėtų atskleisti informaciją apie svarbius skirtingų kategorijų nustatytiesiems darbuotojams taikomos atlygio politikos skirtumus, aprašyti įstaigos atlygio politikos regioninį mastą bei atitinkamus skirtumus tarp regionų arba tarp skirtingų konsoliduojamų įstaigų.

295. Jei tai taikytina, įstaigos turėtų paaiškinti grupės lygmens atlygio politikos ir patronuojančiosios įmonės, patronuojamosios įmonės bei filialų lygmeniu (ES ir užsienio) taikomos atlygio politikos sąsajas, nurodydama (jei tai taikytina) grupės, patronuojančiosios ir patronuojamosios įmonės lygmenimis taikomos atlygio politikos skirtumus. Atskleidžiant šią informaciją, reikėtų nurodyti, pvz., skirtumus, susijusius su kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykiu, nominalia diskonto norma, atlygio planais ir priemonėmis, kurias galima naudoti, arba atlygio priemonėmis, kurias galima skirti, pateikti informaciją apie šių skirtumų priežastis bei jų poveikį nustatant įvairių verslo sričių priemokų fondus.

296. Įstaigos turėtų išdėstyti visus reikšmingus padarytus atlygio politikos pakeitimus, įskaitant tai, kada jie įsigaliojo, kokį poveikį daro kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių struktūrai, koks valdymo procesas taikytas atlygio politikai apibrėžti.

### 450 straipsnio 1 dalis. Darbuotojų nustatymas

297. Įstaigos turėtų atskleisti, kaip taikė reikalavimus dėl atlygio politikos ir kintamojo atlygio, įskaitant Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 išdėstytus reikalavimus.

298. Įstaigos turėtų atskleisti nustatytųjų darbuotojų skaičių, jį suskaidžiusios pagal verslo sritis, vyresniąją vadovybę ir kitus nustatytuosius darbuotojus, bei paaiškinti reikšmingus šių skaičių pokyčius.

#### **450 straipsnio 1 dalies a punktas. Informacija apie sprendimų priėmimo procesą, per kurį nustatoma atlygio politika**

299. Įstaigos turėtų aiškiai išdėstyti, pagal kokią valdymo procedūrą plėtojama atlygio politika, atsižvelgdamos į šių gairių I antraštinės dalies specifikacijas, ir informaciją apie organus, kurie atliko svarbų vaidmenį plėtojant atlygio politiką, įskaitant jų struktūrą ir įgaliojimus, pavyzdžiui, apie atlygio komitetą, rizikos komitetą ir nepriklausomos kontrolės funkcijas vykdančius asmenis.

300. Taip pat reikėtų pateikti informaciją apie išorės konsultantų ir visų kitų atitinkamų suinteresuotųjų asmenų, įskaitant akcininkus, kurie dalyvavo atlygio politiką apibrėžiant arba periodiškai peržiūrint arba į kuriuos kreiptasi konsultacijos, vaidmenį.

#### **450 straipsnio 1 dalies b punktas. Informacija apie atlygio ir veiklos rezultatų ryšį**

301. Į informaciją, kurią įstaigos privalo atskleisti apie tai, kaip susijęs atlygis ir veiklos rezultatai, turėtų būti įtraukti šie duomenys:

- a. pagrindiniai veiklos tikslai;
- b. darbuotojų, kuriems pagal atlygio politiką numatyta skirti kintamąjį atlygį, dalis;
- c. tai, kaip kintamasis atlygis kinta, kai keičiasi įstaigos veiklos rezultatai.

#### **450 straipsnio 1 dalies c punktas. Svarbiausi atlygio sistemos struktūros ypatumai**

302. Į informaciją, kurią įstaigos privalo atskleisti apie savo atlygio sistemos modelį ir struktūrą, turėtų būti įtraukti šie duomenys:

- a. pagrindiniai atlygio politikos ir procesų ypatumai ir tikslai bei tai, kaip atlygio politika skatinamas patikimas ir veiksmingas rizikos valdymas;
- b. pagrindinių kiekybinių ir kokybinių veiklos rezultatų bei rizikos parametru, kurie naudojami vertinant įstaigos, verslo padalinio ir pavienių asmenų veiklos rezultatus, aprašas bei tai, kaip skirtingi parametrai buvo derinami ir kaip atsižvelgiama į esamą ir būsimą riziką;
- c. informacija apie kriterijus, taikytus *ex ante* ir *ex post* koregavimo pagal riziką tikslais;
- d. skirtingų formų, kuriomis išmokamas kintamasis ir fiksuotasis atlygis, aprašas, atitinkamos formos (t.y. gryniesi pinigai, nuosavybės priemonės, kitos kapitalo priemonės, trumpalaikiai ir ilgalaikiai skatinimo planai) ir sumos, šių įvairių formų naudojimo ir paskirstymo įvairių kategorijų nustatytiesiems darbuotojams, pirmiausia valdymo funkcijas vykdančioms valdymo organo nariams ir kontrolės funkcijas vykdančioms darbuotojams, pagrindimas;



- e. tai, kaip įstaiga užtikrina, kad kontrolės funkcijas vykdančioms darbuotojams atlygis būtų mokamas nepriklausomai nuo jų kontroliuojamų verslo padalinių;
- f. įvairių atlygio sudedamųjų dalių suskirstymas į kintamąjį arba fiksuotąjį atlygį, priskyrimo prie fiksuotojo atlygio elementų pagrindimas;
- g. mechanizmai, naudojami atlygiui koreguoti pagal ilgalaikius veiklos rezultatus, tarp jų:
  - i. parametrai, pagal kuriuos nusprendžiama dėl atidėjimo laikotarpio trukmės ir atidėtojo ir neatidėtojo atlygio santykio, teisių į atlygį suteikimo tvarkaraštis ir įvairių kategorijų darbuotojams taikomi užlaikymo laikotarpiai, įskaitant duomenis apie taikomus atlygio dalių santykius ir atidėjimo bei užlaikymo laikotarpius atskirai pagal skirtingas skirtas priemones;
  - ii. *ex ante* ir *ex post* koregavimo pagal veiklos rezultatus sistema, įskaitant sumažinimo ir susigrąžinimo tvarkos taikymą;
  - iii. reikalavimas turėti akcijų, kuris gali būti taikomas nustatytiesiems darbuotojams;
- h. tai, kaip atlygio sistemoje atsižvelgiama į proporcingumą, ir pagrindimas, kaip atlygio politika dera su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu bei jį skatina;
- i. politika ir kriterijai, taikomi skiriant garantuotą kintamąjį atlygį ir išeities išmokas.

#### **450 straipsnio 1 dalies d punktas. Pagal Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies g punktą nustatomi fiksuotojo ir kintamojo atlygio dalių santykiai**

303. Įstaigos turėtų lentelės forma atskleisti konsoliduoto lygmens informaciją apie įvairius kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykius, atskirai nurodyti valdymo organui ir, jei svarbu, verslo sritims, administracines ir vidaus kontrolės funkcijas vykdančioms asmenims taikomus atlygio dalių santykius, duomenis suskirstyti bent pagal vyresniąją vadovybę ir kitus nustatytuosius darbuotojus, subjektus ir geografines veiklos vietas, atsižvelgiant į EBI gairėse dėl lyginamosios atlyginimų analizės apibrėžtas verslo sritis.
304. Jeigu priimtas sprendimas taikyti didesnę negu 100 proc. kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykį (iki 200 proc.), įstaigos turėtų atskleisti šiuos duomenis:
- a. atstovaujamo balsavimo teisių procentinę dalį ir tai, kokia procentinė dalis akcininkų balsų teisių skirta už atlygio dalių santykio padidinimą, arba, priklausomai nuo taikytinos įmonių teisės, asmenų, kurie balsavo už atlygio dalių santykio padidinimą, ne balsavimo teisių, skaičių ir procentinę dalį, jei kiekvienas asmuo turi po vieną balsą;
  - b. patvirtintus atlygio dalių santykius, o jei skirtingose verslo srityse taikomi skirtingi atlygio dalių santykiai, atitinkamus kiekvienos verslo srities atlygio dalių santykius;
  - c. sprendimo datą.

305. Be informacijos apie atlygio dalių santykius, įstaigos turėtų atskleisti (jei tai taikytina) šią informaciją apie diskonto normos taikymą pagal šalis:
- a. tai, koku mastu naudojama diskonto norma (maksimaliai ją galima taikyti 25 proc. viso kintamojo atlygio arba mažesnei valstybės narės nustatytai procentinei daliai);
  - b. nustatytųjų darbuotojų, kurių kintamajam atlygiui taikyta diskonto norma, skaičių.

**450 straipsnio 1 dalies e punktas. Informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama teisė į akcijas, pasirinkimo sandorius ar kintamąsias atlygio dalis**

306. Įstaigos privalo atskleisti informaciją apie specialius veiklos rezultatų rodiklius, pagal kuriuos nustatomos kintamosios atlygio dalys, ir kriterijus, pagal kuriuos nustatomas santykis tarp skiriamų įvairių rūšių priemonių, įskaitant akcijas, lygiavertes nuosavybes teises, su akcijomis susijusias priemones, lygiavertes nepinigines priemones, pasirinkimo sandorius ir kitas priemones pagal Komisijos deleguotąjį reglamentą (ES) Nr. 527/2014.

**450 straipsnio 1 dalies f punktas. Pagrindiniai kintamųjų atlygio dalių sistemos ir kitos nepiniginės naudos parametrai ir priešastys**

307. Informacija, kurią įstaigos privalo atskleisti apie pagrindinius visos kintamųjų dalių sistemos ir visos nepiniginės naudos parametrus ir priešastis, turėtų apimti informaciją apie ilgalaikius skatinimo planus, duomenis apie visus atlygio elementus, kurie nėra laikomi įprasta atlygio praktika, įskaitant, pvz., informaciją apie išmokas pagal atliekamą vaidmenį arba pareigas ir savo nuožiūra mokamas papildomas išmokas, taip pat informaciją apie sąlygas, kuriomis tokias išmokas arba naudą galima panaikinti arba pakeisti jų verte.

## 18.1 Apibendrinta kiekybinė informacija

308. Teikdamos kiekybinę informaciją apie atlygį, kurios reikalaujama pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnio 1 dalies g–h punktus ir to straipsnio 2 dalį, pagal verslo sritis, įstaigos turėtų šią informaciją pateikti atskirai apie kiekvieną pagrindinę verslo sritį, įskaitant investicinę bankininkystę, mažmeninę bankininkystę ir verslo valdymą, ir apibendrinti informaciją apie i) visas verslo sritis, ii) valdymo ir priežiūros funkcijas vykdančią valdymo organą, iii) vidaus kontrolės funkcijas vykdančius asmenis ir iv) administracines funkcijas vykdančius asmenis.
309. Pirmiau nurodytą informaciją reikėtų suskirstyti į informaciją apie vyresniąją vadovybę ir informaciją apie kitus nustatytuosius darbuotojus.
310. Įstaigos taip pat turėtų atskleisti susumuotus duomenis apie visą darbuotojų skaičių ir visą jų atlygį, duomenis suskirsčiusios pagal fiksuotąją ir kintamąją atlygio dalis.
311. Svarbios įstaigos, atskleisdamos kiekybinę informaciją, kurios reikalaujama pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnio 1 dalies h punktą, apie valdymo organo narius,

turėtų atskirai pateikti susumuotus duomenis apie valdymo funkcijas vykdančius valdymo organo narius ir priežiūros funkcijas vykdančius valdymo organo narius.

312. Skelbdamos kiekybinę informaciją, kurios reikalaujama pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnio 1 dalies g, h ir i punktus, įstaigos turėtų atsižvelgti į tai, kokią informaciją kompetentingos institucijos turi surinkti pagal EBI gaires dėl lyginamosios atlyginimų analizės<sup>35</sup>. Pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnio 1 dalies h punkto iii papunktį įstaigos turėtų atskleisti informaciją apie likusio neišmokėto atidėtojo atlygio sumą ir atskirai nurodyti sumą, į kurią teisė suteikta praėjusiais finansiniais metais. Pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnio 1 dalies h punkto vi papunktį nurodydamos skirtų iškeitinių išmokų sumą, įstaigos turėtų atskirai atskleisti skirtą ir per finansinius metus jau išmokėtą sumą ir atidėtąją sumą bei tai, kaip, apskaičiuojant kintamojo ir fiksuotojo atlygio santykį, buvo atsižvelgta į iškeitines išmokas.

## 18.2 Vidaus skaidrumas

313. Įstaigos atlygio politika įstaigos viduje turėtų būti atskleista visiems darbuotojams, visi darbuotojai turi turėti galimybę su ja bet kuriuo metu susipažinti. Be to, įstaigos turėtų užtikrinti, kad įstaigos viduje būtų galima susipažinti su atskleidžiama informacija apie atlygio politiką. Konfidencialūs kiekybiniai atskirų darbuotojų atlygio aspektai įstaigos viduje neatskleidžiami.

314. Darbuotojai turėtų būti informuojami apie jų kintamojo atlygio ypatumus, taip pat apie procesą, per kurį, ir kriterijus, pagal kuriuos bus vertinamas jų veiklos poveikis įstaigos rizikos pobūdžiui ir jų kintamasis atlygis. Visų pavienių asmenų veiklos rezultatų vertinimo procesas turėtų būti tinkamai dokumentuotas ir suinteresuotiesiems darbuotojams skaidrus.

## VII antraštinė dalis. Reikalavimai kompetentingoms institucijoms

### 19. Atlygio politika

315. Kompetentingos institucijos, atsižvelgdamos į šias gaires, EBI gaires dėl taikytinos nominalios diskonto normos ir EBI gaires dėl priežiūrinio tikrinimo proceso, turėtų užtikrinti, kad įstaigos laikytųsi atlygio politikai Direktyvoje 2013/36/ES, Reglamente (ES) Nr. 575/2013, Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 ir Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 527/2014 nustatytų reikalavimų, įskaitant reikalavimą turėti visiems darbuotojams ir visiems nustatytiesiems darbuotojams skirtą tinkamą atlygio politiką. Kompetentingos institucijos, prižiūradamos įstaigų atlygio politiką, turėtų taikyti rizikos vertinimu pagrįstą metodiką.

---

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

316. Nedarant poveikio kitoms priežiūros ir drausminėms priemonėms bei sankcijoms, kompetentingos institucijos turėtų reikalauti iš įstaigų imtis pakankamų veiksmų, kad ištaisytų visus nustatytus trūkumus. Jeigu įstaigos šio prašymo nevykdo, reikėtų imtis reikiamų priežiūros priemonių.
317. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad įstaigos savo atlygio politiką ir praktiką suderintų pagal įstaigos verslo strategiją ir ilgalaikius interesus, atsižvelgdamos į verslo ir rizikos strategiją, organizacijos kultūrą, vertybes ir rizikos pobūdį.
318. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad įstaigų atlygio politika, praktika ir procesai būtų tinkami, ir atlikti ne tik EBI gairėse dėl priežiūrinio tikrinimo proceso reikalaujamą tikrinimą, bet, visų pirma, tikrinti ir šiuos aspektus:
- a. atlygio politikai rengti ir stebėti naudojamą valdymo sistemą ir procesus;
  - b. ar tarp vidaus organų ir tam tikras funkcijas vykdančių asmenų, dalyvaujančių rengiant, vykdančių ir stebint atlygio politiką, taip pat ir grupės viduje, yra tinkamai keičiamasi informacija;
  - c. sukurtą metinės atlygio politikos ir praktikos peržiūros procesą ir pagrindinius jo rezultatus;
  - d. ar tais atvejais, kai to reikalaujama, sukurtas atlygio komitetas, turintis pakankamai įgaliojimų ir išteklių, kad galėtų vykdyti savo funkcijas;
  - e. atlygio politikos ir praktikos poveikį verslo vykdymui, įskaitant konsultacijas ir produktų pardavimą įvairių grupių klientams;
  - f. ar per vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo procesą ir likvidumo planavimo procesą yra atsižvelgiama į atlygio politiką ir atvirkščiai.
319. Atlikdamos pirmiau paminėtą tikrinimą, kompetentingos institucijos turėtų, visų pirma (tuo neapsiribojant):
- a. remtis priežiūros funkcijas vykdančių asmenų posėdžių, per kuriuos svarstyta atlygio politika, protokolais, ypač informacija apie įstaigos atlygio sistemų struktūros ir procesų priežiūros rezultatus ir atlygio komiteto atliktas užduotis;
  - b. remtis atlygio komiteto ir kitų komitetų, įskaitant rizikos komitetą, dalyvaujančių prižiūrint atlygio sistemos struktūrą ir veikimą, posėdžių protokolais;
  - c. šaukti posėdžius su įstaigos valdymo organu ir kitas atitinkamas funkcijas vykdančiais asmenimis.
320. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad konsoliduotu ir iš dalies konsoliduotu lygmenimis prižiūrimos įstaigos, įskaitant patronuojamąsias įmones, kurioms pačioms

Direktyva 2013/36/ES netaikoma, įgyvendintų grupės lygmens atlygio politiką, kad ši atlygio politika, įskaitant nustatytųjų darbuotojų nustatymo tikslus, visoje grupėje būtų nuosekli.

321. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad per įstaigų darbuotojų nustatymo procesą būtų naudojami kokybiniai ir kiekybiniai Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 604/2014 nustatyti kriterijai ir kad jie būtų tinkamai taikomi individualiu, iš dalies konsoliduotu ir konsoliduotu lygmenimis, įskaitant patronuojamąsias įmones, kurioms pačioms Direktyva 2013/36/ES nėra taikoma, ir kad pranešimai ir prašymai dėl išankstinio patvirtinimo būtų tvarkomi pagal šias gaires. Kompetentingas institucijas turėtų tenkinti bendras darbuotojų nustatymo proceso rezultatas, kompetentingos institucijos turėtų įvertinti, ar nustatyti visi darbuotojai, kurių veikla turi arba gali turėti reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui, ar visos išimtys, pagal kurias darbuotojai nepriskirti prie nustatytųjų darbuotojų kategorijos, kai darbuotojai nustatomi tik pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 4 straipsnyje nustatytus kiekybinius kriterijus, yra pakankamai pagrįstos, ir ar įvykdyti visi šiose gairėse ir pagal Komisijos deleguotojo reglamento (ES) NR. 604/2014 nustatyti procesai, įskaitant pranešimus ir reikalingus išankstinius patvirtinimus.

## 20. Specialios atlygio formos

322. Tikrindamos specialias šių gairių 8 skirsnyje aptartas atlygio formas, kompetentingos institucijos, nedarant poveikio 20 skirsniui, turėtų:

- a. tikrinti visą garantuoto kintamojo atlygio tvarką (sumas, trukmę, sąlygas ir pan.);
- b. tikrinti, ar įstaiga yra įdiegusi sistemą, pagal kurią nustatytų ir tvirtintų išeitines išmokas;
- c. vertinti, ar kontrolės funkcijas vykdantiems asmenims nustatyti tikslai yra specifiniai toms funkcijoms;
- d. tikrinti valdymo ir priežiūros funkcijas vykdančių valdymo organo narių atlygį.

## 21. Kintamasis atlygis

323. Kompetentingos institucijos turėtų tikrinti:

- a. veiklos rezultatų ir rizikos vertinimo bei derinimo procesą ir jo terminų tinkamumą;
- b. atitinkamą kiekybinių ir kokybinių kriterijų, naudojamų veiklos rezultatams ir rizikai vertinti, grupę ir nustatyti:
  - i. ar kriterijai suderinti pagal įstaigos tikslus;
  - ii. ar jie realistiški, palyginti su asmens, verslo padalinio ir įstaigos tikslais;
  - iii. ar individualūs kriterijai yra tinkami asmens veiklos rezultatams vertinti;

- c. ar vidaus kontrolės, ypač rizikos valdymo funkcijas vykdančys asmenys tinkamai įtraukiami nustatant *ex ante* koregavimo pagal riziką procesus;
- d. ar priemonių fondui apskaičiuoti naudojama metodika „iš viršaus į apačią“ ir „iš apačios į viršų“ yra tinkama;
- e. ar įstaiga laikosi kintamosios ir fiksuotosios viso atlygio dalių santykio apribojimo ir visam savo priemonių fondui taiko Direktyvos 2013/36/ES 141 straipsnyje nustatytas ribas atitinkančią viršutinę ribą;
- f. taikytinų atidėjimo ir užlaikymo tvarkaraščių laikotarpį ir tai, kaip jis susijęs su įstaigos verslo ciklu;
- g. akcijų arba lygiaverčių nuosavybės teisių arba su akcijomis susijusių arba lygiaverčių nepiniginių priemonių, kurias įstaiga naudoja, norėdama laikytis Direktyvos 2013/36/ES 94 straipsnio 1 dalies I punkte nurodytos 50 proc. slenkstinės ribos, derinį, siekiant įsitikinti, ar jis pakankamai atspindi įstaigos ilgalaikius interesus;
- h. ar tiesioginis *ex post* koregavimas pagal riziką yra pagrįstas darbuotojo, verslo padalinio ir įstaigos veiklos rezultatų įvertinimu, ir darbuotojo veiklos rezultatams vertinti naudojamus kriterijus;
- i. ar sumažinimo ir susigrąžinimo tvarka tinkamai taikyta ir pinigais, ir nuosavybės priemonėmis skiriamai atidėtajai ir neatidėtajai kintamojo atlygio daliai, ir kriterijus, pagal kuriuos taikoma sumažinimo ir susigrąžinimo tvarka;
- j. ar kintamasis atlygis nėra mokamas priemonėmis arba metodais, kuriais būtų siekiama išvengti nustatytiesiems darbuotojams arba, jei tai taikytina, visiems darbuotojams taikomų atlygio reikalavimų arba kuriuos taikant šių reikalavimų būtų faktiškai nesilaikoma.

## 22. Informacijos atskleidimas

- 324. Kompetentingos institucijos turėtų tikrinti viešai įstaigų pagal Direktyvos 2013/36/ES 96 straipsnį, Reglamento (ES) Nr. 575/2013 ir šias gaires atskleidžiamą informaciją apie atlygį ir nustatyti, kurių institucijų atskleidžiamą informaciją reikėtų reguliariai tikrinti.
- 325. Greta atlygio lyginamosios analizės, kurią reikalaujama atlikti pagal Direktyvos 2013/36/ES 75 straipsnio 1 dalį ir duomenų rinkimo apie daug uždirbančius asmenis pagal tos direktyvos 75 straipsnio 3 dalį, kompetentingos institucijos turėtų reikalauti teikti periodines (arba *ad hoc*) priežiūros ataskaitas su atskleidžiama informacija apie atlygį, kad galėtų stebėti įstaigų, ypač svarbių, atlygio praktikos raidą.

## 23. Priežiūros institucijų kolegijos

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

## 1 priedas. Atlygio reikalavimų

pagal Direktyvą 2013/36 ir Reglamentą (ES) Nr. 575/2013

## žemėlapis ir taikymo mastas

Atlygio reikalavimai. Direktyvos 2013/36/ES 74, 92–96 straipsnių ir Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnio reikalavimai	Visiems darbuotojams (visos įstaigos darbuotojams, įskaitant nustatytuosius darbuotojus)	Privalomi nustatytiems darbuotojams; įstaigos turėtų svarstyti galimybę reikalavimus taikyti visiems darbuotojams	Pastabos
74 straipsnis	x		
92 straipsnis	x		
93 straipsnis	x		
94 straipsnio 1 dalies a punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies b punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies c punktas	x		
4 straipsnio 1 dalies d punktas	x		
94 straipsnio 1 dalies e punktas	x		
94 straipsnio 1 dalies f punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies g punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies g punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies g punktas		x	Diskonto normą taikyti neprivaloma
94 straipsnio 1 dalies h punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies i punktas		x	
94 straipsnio 1 dalies j punktas	x		
94 straipsnio 1 dalies k punktas	x		
94 straipsnio 1 dalies l punktas.		x	



<b>Atlygio reikalavimai. Direktyvos 2013/36/ES 74, 92–96 straipsnių ir Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnio reikalavimai</b>	<b>Visiems darbuotojams (visos įstaigos darbuotojams, įskaitant nustatytuosius darbuotojus)</b>	<b>Privalomi nustatytiems darbuotojams; įstaigos turėtų svarstyti galimybę reikalavimus taikyti visiems darbuotojams</b>	<b>Pastabos</b>
<b>94 straipsnio 1 dalies m punktas</b>		x	
<b>94 straipsnio 1 dalies n punktas</b>		x	
<b>94 straipsnio 1 dalies o punktas</b>		x	
<b>94 straipsnio 1 dalies p punktas</b>		x	
<b>94 straipsnio 1 dalies q punktas</b>		x	Nuostatos dėl vengimo turėtų būti taikomos visiems darbuotojams tiems darbuotojams taikomų aspektų atžvilgiu
<b>95 straipsnis</b>	Privalomas svarbioms įstaigoms, kitos įstaigos turėtų svarstyti galimybę sukurti tokį komitetą		
<b>96 straipsnis</b>	x		
<b>KRR 450 straipsnis</b>	Nustatytiems darbuotojams ir visiems darbuotojams, kaip nurodyta šiose gairėse		

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

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