

*EBA/GL/2022/06*

---

30.06.2022.

---

## Pamatnostādnes

---

par salīdzinošās novērtēšanas  
pasākumiem attiecībā uz atalgojuma  
praksi, vīriešu un sieviešu darba  
samaksas atšķirībām un apstiprinātajām  
augstākām proporcijām saskaņā ar  
Direktīvu 2013/36/ES

# Atbilstība un ziņošanas prasības

---

## Pamatnostādņu statuss

1. Šis dokuments ietver pamatnostādnes, kas izdotas saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1093/2010<sup>1</sup> 16. pantu. Kompetentajām iestādēm un finanšu iestādēm saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1093/2010 16. panta 3. punktu jā dara viss iespējamais, lai ievērotu šīs pamatnostādnes.
2. Pamatnostādnēs izklāstīts EBI viedoklis par atbilstošu uzraudzības praksi Eiropas Finanšu uzraudzības sistēmā vai par to, kā konkrētās jomās jāpiemēro Savienības tiesību akti. Kompetentajām iestādēm, kas minētas Regulas (ES) Nr. 1093/2010 4. panta 2. punktā un uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes, tās ir jāievēro, attiecīgi iekļaujot savā praksē (piemēram, veicot grozījumus savā tiesiskajā regulējumā vai uzraudzības procesos), tostarp arī gadījumos, kad pamatnostādnes ir paredzētas galvenokārt iestādēm.

## Prasības sniegt ziņojumus

3. Saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1093/2010 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm līdz 27.12.2022 jāpaziņo EBI, vai tās ievēro vai paredz ievērot šīs pamatnostādnes, vai arī jānorāda to neievērošanas iemesli. Ja attiecīgajā termiņā šāds paziņojums nebūs saņemts, EBI uzskatīs, ka kompetentās iestādes šīs pamatnostādnes neievēro. Paziņojumi jānosūta, iesniedzot EBI tīmekļa vietnē pieejamo veidlapu ar norādi "EBA/GL/2022/06". Personām, kas iesniedz paziņojumus, ir jābūt pilnvarotām to pārstāvēto kompetento iestāžu vārdā ziņot par prasību izpildi. Par jebkurām izmaiņām atbilstības statusā arī ir jāpaziņo EBI.
4. Paziņojumi tiks publicēti EBI tīmekļa vietnē saskaņā ar 16. panta 3. punktu.

---

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

# Priekšmets, piemērošanas joma un definīcijas

---

## Priekšmets

5. Šajās pamatnostādņēs atalgojuma politikas pārraudzības vajadzībām saskaņā ar Direktīvas (ES) 2013/36/ES 75. pantu tiek precizēta informācija, kas izraudzītajām iestādēm jāsniedz kompetentajām iestādēm atalgojuma tendenču un prakses salīdzinošai novērtēšanai, tostarp informācija, kas tiek atklāta saskaņā ar atklāšanas kritērijiem, kas norādīti Regulas (ES) Nr. 575/2013 450. panta pirmās daļas g), h), i) un k) punktā (“atalgojuma dati”), un informācija, kas jāsniedz, lai salīdzinoši novērtētu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības (“dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām”).
6. Šajās pamatnostādņēs saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta ii) punkta sesto ievilkumu tiek precizēts arī kopējais ziņošanas formāts, kas jāizmanto, lai salīdzinoši novērtētu apstiprinātās augstākas proporcijas starp atalgojuma fiksēto un mainīgo daļu (“dati par augstākām proporcijām”).
7. Šajās pamatnostādņēs tiek precizēts, kā kompetentās iestādes vāks no iestādēm apstiprinātos datus par augstākām proporcijām, atalgojuma datus un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību datus (kopā saukti par “salīdzinošās novērtēšanas datiem”) un kā tās pēc tam iesniegs salīdzinošās novērtēšanas datus EBI.

## Piemērošanas joma

8. Šīs pamatnostādnes individuālā, subkonsolidētā un konsolidētā līmenī piemēro šādi:
  - a. atalgojuma dati jāvēc informācijas atklāšanas prasību piemērošanas līmenī, kā noteikts Regulas (ES) Nr. 575/2013 6. panta 3. punktā un 13. pantā;
  - b. dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām un par apstiprinātām augstākām proporcijām jāvēc tikai individuāli.

## Adresāti

9. Šīs pamatnostādnes ir adresētas kompetentajām iestādēm, kas definētas Regulas (ES) Nr. 1093/2010 4. panta 2. punkta i) un viii) apakšpunktā, un finanšu iestādēm, kuras definētas Regulas (ES) Nr. 1093/2010 4. panta 1. punktā un kuras ir iestādes, kas definētas Regulas (ES) 575/2013 4. panta 1. punkta 3) apakšpunktā attiecībā uz ieguldījumu brokeru sabiedrībām, kam piemēro Regulas (ES) 2019/2033 1. panta 2. vai 5. punktu (“iestādes”).

## Definīcijas

10. Direktīvā 2013/36/ES un Regulā (ES) 575/2013, kā arī EBI Pamatnostādnēs par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES, izmantotajiem un definētajiem terminiem ir tāda pati nozīme arī šajās pamatnostādnēs.

## Īstenošana

---

### Piemērošanas datums

11. Šīs pamatnostādnes piemēro no 2022. gada 31. decembra.

### Pārejas noteikumi

12. Salīdzinošās novērtēšanas dati par finanšu gadu, kas beidzas 2022. gadā, izņemot datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, iestādēm jāiesniedz kompetentajām iestādēm līdz 2023. gada 31. augustam un kompetentajām iestādēm — EBI līdz 2023. gada 31. oktobrim. Pirmajam salīdzinošajam novērtējumam attiecībā uz vīriešu un sieviešu darba samaksas sadalījumu jāattiecas uz 2023. finanšu gadu.

### Atcelšana

13. EBI Pamatnostādnes par atalgojuma salīdzinošo novērtēšanu (EBA/GL/2014/08)<sup>2</sup> atceļ no 2022. gada 31. decembra.
14. Atsauces citās pamatnostādnēs uz pamatnostādnēm, kas atceltas ar 13. punktu, jāsaprot kā atsauces uz šīm pamatnostādnēm.

---

<sup>2</sup> Skatīt <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-the-remuneration-benchmarking-exercise>.

# Pamatnostādnes par salīdzinošās novērtēšanas pasākumiem attiecībā uz atalgojuma praksi, vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām un apstiprinātajām augstākajām attiecībām saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES

---

## 1. Salīdzinošajā novērtēšanā iekļaujamo iestāžu tvērums

### 1.1 Iestādes, uz kurām attiecināma atalgojuma datu vākšana

15. Kompetentajām iestādēm jāsavāc un jāiesniedz EBI dati par atalgojumu no aktīvu apjoma ziņā lielākajām iestādēm to dalībvalstī, nodrošinot, ka šie dati aptver vismaz 60 % no visa banku sistēmas aktīvu apjoma attiecīgajā dalībvalstī.
16. Ja iepriekšējā punktā minēto 60 % segumu dalībvalstī nav iespējams pienācīgi nodrošināt, kompetentajām iestādēm jāsavāc un jāiesniedz EBI atalgojuma dati par ne vairāk kā 20 lielākajām iestādēm aktīvu apjoma ziņā to dalībvalstī. Šiem datiem nav jāietver iestādes, par kurām konsolidētās uzraudzības iestāde vāks datus saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 13. pantā noteikto informācijas atklāšanas prasību piemērošanas līmeni. Kompetentās iestādes no EBI saņem informāciju, par kuru Savienības mātesuzņēmumu dati tiek vākti, izmantojot 24. punktā minēto sarakstu.

### 1.2 Iestādes, uz kurām attiecināma datu vākšana par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām

17. Kompetentajām iestādēm individuāli jāsavāc un jāiesniedz EBI dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām no iestādēm, no kurām šīs kompetentās iestādes vāc atalgojuma datus, t. i., no iestādēm, kas atbild par datu konsolidāciju saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 13. pantu, vai individuāli no iestādēm, kuras iekļautas atalgojuma salīdzinošās novērtēšanas izlasē. Kompetentajām iestādēm arī jāvāc dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām no iestādēm, kuras nav uzskatāmas par mazām un nesarežģītām iestādēm saskaņā ar Regulas (ES) 575/2013 4. panta 1. punkta 145) apakšpunktu, un pienācīgi jāaptver dažādu veidu iestāžu daudzveidība minētajā dalībvalstī, tostarp no iestādēm, kuru vērtspapīri tiek tirgoti vai tiek turēti privāti, kooperatīvām bankām un krājbankām, valsts īpašumā esošām bankām un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, kas piemēro Direktīvu 2013/36/ES. Jebkurā gadījumā dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām individuāli jāvāc tikai no iestādēm, kurās ir vismaz 50 darbinieku, izņemot vadības struktūras locekļus, kas pilda uzraudzības funkcijas.

18. Piemērojot 17. punktu, kompetentajām iestādēm jācenšas vākt datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām no vismaz piecām iestādēm (individuāli) katrā no turpmāk minētajām lieluma kategorijām savā dalībvalstī, pat ja atalgojuma salīdzinošās novērtēšanas datu vākšana saskaņā ar 1.1. iedaļu attiecas uz mazāku iestāžu skaitu:

- a. aktīvu kopsumma līdz 5 miljardiem EUR;
- b. aktīvu kopsumma no 5 miljardiem EUR līdz 15 miljardiem EUR;
- c. aktīvu kopsumma 15 miljardi EUR vai lielāka.

### 1.3 Iestādes, uz kurām attiecināma apstiprināto augstāko attiecību salīdzinošā novērtēšana

19. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta ii) punktu kompetentajām iestādēm individuāli jāsavāc, jāapkopo un jāiesniedz EBI apstiprināti dati par augstāko attiecību no visām iestādēm, kurām ir akcionāru apstiprinājums, kas ļauj piemērot attiecību starp mainīgo un fiksēto atalgojuma daļu, kura pārsniedz 100 %.

## 2. Salīdzinošās novērtēšanas datu iesniegšana kompetentajām iestādēm

20. Lai kompetentās iestādes varētu savākt un iesniegt EBI atalgojuma datus saskaņā ar šīm pamatnostādņēm, 1.1. apakšiedaļā minētajām iestādēm līdz katra kalendārā gada 15. jūnijam jāiesniedz kompetentajām iestādēm šāda informācija:

- a. informācija, kas norādīta Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637<sup>3</sup> REM1, REM2, REM3, REM4 un REM5 tabulā;
- b. informācija par visu darbinieku atalgojumu, kā noteikts I pielikumā;
- c. papildu informācija par identificēto darbinieku atalgojumu, kā noteikts II pielikumā;
- d. informācija par atkāpēm, kas norādītas Direktīvas 2013/36/ES 94. pantā, kā noteikts III pielikumā.

21. Lai kompetentās iestādes varētu savākt un iesniegt EBI datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām saskaņā ar šīm pamatnostādņēm, 1.2. apakšiedaļā minētajām iestādēm ik pēc trim gadiem, sākot ar 2024. gadu attiecībā uz 2023. finanšu gadu, līdz 15. jūnijam individuāli jāiesniedz kompetentajām iestādēm IV pielikumā noteiktā informācija.

22. Lai kompetentās iestādes varētu savākt, apkopot un iesniegt EBI apstiprinātus datus par augstākajām attiecībām saskaņā ar šīm pamatnostādņēm, 1.3. apakšiedaļā minētajām iestādēm ik pēc diviem gadiem, sākot ar 2023. gadu attiecībā uz 2022. finanšu gadu, līdz 15. jūnijam individuāli jāiesniedz kompetentajām iestādēm V pielikumā noteiktā informācija.

---

<sup>3</sup> Nepieciešamā informācija tiks iekļauta datu punktu modelī, ko izmanto datu vākšanai EBI rīkā.

23. Lai kompetentās iestādes varētu savākt, apkopot un līdz 31. augustam iesniegt EBI apstiprinātos datus par augstākajām attiecībām saskaņā ar šīm pamatnostādnēm, Eiropas Centrālajai bankai ik pēc diviem gadiem, sākot ar 2023. gadu attiecībā uz 2022. finanšu gadu, laikus jāsniedz valstu kompetentajām iestādēm informācija, ko tā saskaņā ar iepriekšējo punktu ir saņēmusi no iestādēm, kuras ir tās uzraudzības kompetencē.

### 3. Salīdzinošās novērtēšanas datu iesniegšana EBI

#### 3.1. Salīdzinošajā novērtēšanā iekļauto iestāžu saraksts

24. Kompetentajām iestādēm līdz tā kalendārā gada 31. martam, kas seko gadam, par kuru jāsavāc dati, jāinformē EBI par to iestāžu sarakstu, kuras jāiekļauj:

- a. atalgojuma salīdzinošajā novērtēšanā; un
- b. vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību salīdzinošajā novērtēšanā.

25. Cik vien iespējams, ir jāizvairās no izmaiņām iestāžu izlasē, lai nodrošinātu to, ka šī izlase ir stabila. Piemērojot 24. punktu, kompetentajām iestādēm jāinformē EBI par jebkurām izmaiņām salīdzinājumā ar iepriekšējo datu vākumu, tostarp attiecībā uz izmaiņām iestāžu nosaukumos vai to juridiskās personas identifikatoros. Kompetentajām iestādēm laikus jāinformē iestādes, kas izraudzītas dalībai datu vākšanā.

26. Kompetentajām iestādēm pēc EBI paziņojuma saņemšanas jāsvīturo no atalgojuma salīdzinošās novērtēšanas saraksta tās iestādes, kuras ir citā dalībvalstī reģistrētu Savienības mātesuzņēmumu meitasuzņēmumi un par kurām attiecīgos datus EBI iesniegs cita kompetentā iestāde augstākā konsolidācijas līmenī.

27. Ja dalībvalstī ir vairāk nekā viena kompetentā iestāde, piemēram, viena, kas atbild par iestāžu prudenciālo uzraudzību, un otra — par ieguldījumu brokeru sabiedrībām, uz kurām attiecas Regulas (ES) 2019/2033 1. panta 2. vai 5. punkts, vai ja par uzraudzību ir atbildīga Eiropas Centrālā banka, kompetentajām iestādēm savā starpā jākoordinē datu vākšana un savstarpēji jāapmainās ar nepieciešamajiem datiem un informāciju, lai nodrošinātu, ka tikai viena datu kopa par konkrēto dalībvalsti tiek apkopota un paziņota EBI.

#### 3.2. Datu iesniegšana EBI

28. Pēc informācijas pilnīguma, precizitātes un ticamības nodrošināšanas saskaņā ar šīm pamatnostādnēm un jebkurām citām EBI sniegtajām tehniskajām specifikācijām kompetentajām iestādēm informācija jāiesniedz šādi:

- a. atalgojuma dati — katru gadu līdz 31. jūlijam;
- b. dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām — līdz 31. jūlijam ik pēc trim gadiem, sākot ar 2024. gadu attiecībā uz 2023. finanšu gadu;

- c. apkopota informācija par apstiprinātajām augstākajām attiecībām, kā noteikts VI pielikumā — ik pēc diviem gadiem līdz 31. augustam, sākot ar 2023. gadu attiecībā uz 2022. finanšu gadu.

#### 4. Vispārīgās specifikācijas salīdzinošās novērtēšanas datu iesniegšanai

29. Iesniedzot salīdzinošās novērtēšanas datus saskaņā ar šo pamatnostādņu 2. un 3. iedaļu un pielikumiem, iestādēm un kompetentajām iestādēm jāpiemēro šajā iedaļā noteiktās vispārīgās specifikācijas, 5. un 6. iedaļā noteiktās papildu specifikācijas un VII pielikumā sniegtie norādījumi.
30. Salīdzinošās novērtēšanas dati jāiesniedz, pamatojoties uz finanšu gada beigu datiem EUR valūtā. Ja dati par atalgojumu tiek atklāti citā valūtā, kas nav EUR valūta, tādā gadījumā uzrādāmo konsolidēto datu konvertēšana tiek veikta, piemērojot valūtas maiņas kursu, ko Eiropas Komisija izmanto finanšu plānošanai un pārskata sniegšanas gada decembra budžetam<sup>4</sup>.
31. Visas summas tiek uzrādītas kā pilnas summas EUR valūtā, t. i., tās netiek noapaļotas (piemēram, 1 234 567,00 EUR, nevis 1,2 miljoni EUR).
32. Salīdzinošās novērtēšanas dati par kalendāro gadu, kurā beidzas finanšu gads, jāiesniedz nākamajā kalendārajā gadā. Piemēram, attiecībā uz salīdzinošo novērtēšanu par finanšu gadu, kas beidzas jebkurā "20yy". gada datumā, dati tiks iesniegti "20yy+1". gadā.
33. Iesniegto summu piesaiste atalgojuma fiksētajām un mainīgajām daļām jāveic saskaņā ar 7. iedaļu EBI Pamatnostādnēs par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES.

#### 5. Atalgojuma datu papildu specifikācijas

34. Attiecībā uz REM1, REM2, REM3, REM4 un REM5 tabulu iesniegšanu iestādēm papildus šai iedaļai jāņem vērā arī Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 XXXIV PIELIKUMĀ sniegtie norādījumi, kā arī VII pielikumā iekļautie validācijas noteikumi.
35. Darbinieku skaits jānorāda tāds, kāds tas ir finanšu gada beigās (t. i., darbinieki, kas aizgājuši no darba finanšu gada laikā, nav jāpieskaita, bet darbinieki, kas pieņemti darbā finanšu gada laikā, ir jāpieskaita, ņemot vērā viņu līgumā paredzēto darba laiku).
  - a. Ja darbinieku skaits ir jānorāda kā cilvēku skaits, jāieraksta fizisko personu skaits, neatkarīgi no darba stundu skaita, kas minēts viņu līgumā, vai no darbinieku skaita izmaiņām gada laikā un ņemot vērā kopējo atalgojuma summu, kas piešķirta par attiecīgo gadu.
  - b. Ja skaits ir jānorāda kā pilnslodzes ekvivalents, tādā gadījumā datu pamatā ir procentuālais laiks, kurā katrs darbinieks tiek nodarbināts salīdzinājumā ar pilnslodzes līgumu (piemēram, 0,5 tiek uzrādīts par darbinieku, kurš strādā uz pusslodzi).

---

<sup>4</sup> EBI nodrošina saiti uz informāciju, kas pieejama tās tīmekļa vietnē kopā ar šīm pamatnostādnēm; valūtas maiņas kurss ir pieejams arī vietnē: [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).



36. Iesniedzot Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 REM1, REM2, REM3, REM4 un REM5 tabulas un šo pamatnostādņu II un III pielikumu, identificētie darbinieki ir tie darbinieki, kuriem ir būtiska ietekme uz iestāžu riska profiliem, kas konsolidēti identificēti visās iestādēs un citos meitasuzņēmumos, un uz kuriem attiecas Direktīvas 2013/36/ES 92. un 94. pantā paredzētie atalgojuma noteikumi, saskaņā ar kuriem meitasuzņēmumu vadības struktūras locekļi tiek uzrādīti viņu darbības jomās, nevis “vadības struktūras” funkcijā. “Identificētie darbinieki” ir visi šādi darbinieki:
- a. identificētie darbinieki iestādēs, uz kurām attiecas prudenciālā konsolidācija, neatkarīgi no tā, vai tie ir identificēti individuālā vai konsolidētā līmenī;
  - b. saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 5. punktu — darbinieki, kas ir pilnvaroti veikt darbības, kurām ir tieša būtiska ietekme uz iestāžu riska profilu vai darījumdarbību, meitasuzņēmumos, kas ir aktīvu pārvaldīšanas sabiedrības vai uzņēmumi, kuri sniedz Direktīvas 2014/65/ES I pielikuma A iedaļas 2., 3., 4., 6. un 7. punktā uzskaitītos ieguldījumu pakalpojumus un darbības;
  - c. identificētie darbinieki meitasuzņēmumos, kuriem dalībvalstis konsolidēti piemēro 92., 94. un 95. pantu saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 6. punktu, ja darbiniekiem ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu konsolidētā līmenī; un
  - d. identificētie darbinieki citos uzņēmumos uz kuriem Direktīvas 2013/36/ES 92. un 94. pants attiecas tikai konsolidēti, t. i., uzņēmumos, kas nav ne iestādes, ne meitasuzņēmumi, uz kuriem attiecas īpašs atalgojuma regulējums saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 109. panta 4. punktu attiecībā uz tiem darbiniekiem, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu konsolidētā līmenī.
37. Informācijai par finanšu gadā piešķirto atalgojumu jāietver fiksētais un mainīgais bruto atalgojums, kas piešķirts par visu finanšu gadu pirms atalgojuma datu iesniegšanas gada.
38. Iesniedzot Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 REM1 tabulu saskaņā ar šīm pamatnostādņēm, ar nodokli apliekamie nemonetārie atalgojuma posteņi jāiekļauj to monetārajā ekvivalentā un minētajā tabulā jāuzrāda kā “citi veidi”.
39. Iesniedzot Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 REM1 un REM3 tabulas saskaņā ar šīm pamatnostādņēm, tabulas REM1 posteņi “tostarp — atliktais atalgojums” jāiekļauj tikai par pārskata finanšu gadu piešķirtās mainīgā atalgojuma summas, kas ir atliktas, savukārt atliktais mainīgais atalgojums par iepriekšējiem periodiem jāiekļauj atsevišķi saskaņā ar norādījumiem par REM3 tabulu.
40. Atlaišanas pabalsti identificētajiem darbiniekiem jāiekļauj mainīgā atalgojuma summā Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 REM1 tabulā, konkrētās papildu rindās REM2 tabulā un, ja piemēro atlikšanu, minētās regulas REM3 tabulā.
41. Ja identificētie darbinieki ir atstājuši iestādi pirms finanšu gada beigām, jānorāda par finanšu gadu piešķirtais atalgojums, tostarp atlaišanas pabalsti un visi citi atalgojuma veidi, savukārt darbinieks nav jāiekļauj norādītajā identificēto darbinieku skaitā, ja viņu līgums jau ir beidzies pirms finanšu

gada beigām. Identificētie darbinieki, kas pievienojušies iestādei finanšu gada laikā, jāiekļauj identificēto darbinieku skaitā, ņemot vērā viņu līgumā noteikto darba laiku (piemēram, darbinieki, kas strādā pilnu slodzi un pievienojušies finanšu gada laikā, vienmēr jāuzskaita kā "1" finanšu gada beigās), un ir jāuzrāda viss atalgojums, kas šiem identificētajiem darbiniekiem piešķirts par finanšu gadu.

42. Garantētais mainīgais atalgojums jāiekļauj mainīgā atalgojuma summā Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 REM1 tabulā, un papildus tas jāiekļauj REM2 tabulā un, ja piemēro atlikšanu, arī minētās regulas REM3 tabulā.
43. Iesniedzot Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 I pielikumu un REM5 tabulu, darbinieki jāklasificē atbilstoši tai funkcijai vai darbības jomai, kurā viņi veic lielāko daļu sava darba. Šajā funkcijā vai darbības jomā uzrāda pilnu minētajam darbiniekam piešķirtā atalgojuma summu grupas vai iestādes ietvaros.
44. Piesaistot darbiniekus darbības jomām, iestādēm jāņem vērā sava iekšējā organizācija un šādi aspekti.
  - a. Postenī "Vadības struktūras (MB) uzraudzības funkcija" jāietver tie vadības struktūras locekļi augstākajā konsolidācijas līmenī, kuri veic vadības lēmumu pieņemšanas pārraudzību un uzraudzību (t. i., direktori bez izpildpilnvarām), kā norādīts Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 REM1 tabulas a) punktā sniegtajos norādījumos. Iestādēm jāpiesaista meitasuzņēmumu vadības struktūru locekļi attiecīgai darbības jomai saskaņā ar c)–i) apakšpunktu, ja šāds sadalījums ir sniegts, un pretējā gadījumā — kategorijai "citi identificētie darbinieki".
  - b. Postenī "Vadības struktūras (MB) vadības funkcija" jāietver tie vadības struktūras locekļi augstākajā konsolidācijas līmenī, kuri atbild par vadības funkcijām (t. i., izpilddirektori), kā norādīts Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 REM1 tabulas a) punktā sniegtajos norādījumos. Iestādēm jāpiesaista meitasuzņēmumu vadības struktūru locekļi attiecīgai darbības jomai saskaņā ar c)–i) apakšpunktu, ja šāds dalījums ir sniegts, un pretējā gadījumā — kategorijai "cita augstākā vadība".
  - c. Postenī "Ieguldījumu pakalpojumi" jāietver korporatīvās finanses, tirdzniecība un pārdošana, kā noteikts Regulas (ES) 575/2013 317. panta 2. tabulā, kapitāla tirgus darījumi, kā noteikts Regulas (ES) 575/2013 193. panta 3. punktā, un privātais kapitāls.
  - d. Postenī "Privātpersonu vai MVU apkalpošana" jāietver iestādes kopējā kreditēšanas darbība (attiecībā uz privātpersonām un uzņēmumiem).
  - e. Postenī "Aktīvu pārvaldība" jāietver aktīvu pārvaldība:
    - i. iestādē, kas ir iekļauta izlasē;
    - ii. meitasuzņēmumos, kas ir iestādes, tostarp ieguldījumu brokeru sabiedrībās, ņemot vērā Regulas (ES) 2019/2033 1. panta 2. vai 5. punktu; un

- iii. meitasuzņēmumos, kas ir ieguldījumu brokeru sabiedrības, pārvedamu vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumi (PVKIU), alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieki (AIFP) vai ieguldījumu brokeru sabiedrības, uz kurām konsolidēti attiecas Direktīvas 2013/36/ES 92. un 94. pants pēc šīs direktīvas 109. panta 5. vai 6. punkta piemērošanas.
- f. Postenī “Korporatīvās funkcijas” jāietver darbinieki visās funkcijās, kuriem ir atbildība par visu iestādi konsolidētā līmenī un attiecībā uz meitasuzņēmumiem ar šādām funkcijām — individuālā līmenī, piemēram, personālvadībā un informācijas tehnoloģiju jomā.
- g. Postenī “Neatkarīgās kontroles funkcijas” jāietver tikai tie darbinieki, kuri nodarbojas ar neatkarīgu riska pārvaldību, atbilstības un iekšējās revīzijas funkcijām, kā aprakstīts EBI Pamatnostādņu par iekšējo pārvaldību saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES 19. iedaļā.
- h. Attiecībā uz I pielikumu “darbinieki meitasuzņēmumos, uz kuriem attiecas īpaša atalgojuma regulējums”, ir visi tie darbinieki, kurus nodarbina meitasuzņēmums, kas ir ieguldījumu brokeru sabiedrība, PVKIU vai AIFP, uz kuru attiecas īpaša atalgojuma sistēma un uz kuru neattiecas konsolidētas atalgojuma prasības, kas noteiktas Direktīvas 2013/36/ES 109. pantā.
- i. Postenī “Visi pārējie darbinieki” jāietver meitasuzņēmumu, kas nav ieguldījumu brokeru sabiedrības, PVKIU un AIFP, darbinieki un vadības struktūras locekļi, kurus nevar iedalīt a)–h) apakšpunktā minētajās kategorijās.

## 5.1. Atalgojuma datu papildu specifikācijas saskaņā ar II pielikumu

- 45. Diskrecionārie pensiju pabalsti jāiekļauj Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 REM1 tabulā un, ja tiek piemērota atlikšana, arī REM3 tabulā postenī “citi mainīgā atalgojuma veidi”, turklāt tie jāuzrāda II pielikuma tabulā.
- 46. Mainīgajam atalgojumam, kas piešķirts, pamatojoties uz daudzgadu uzkrājuma periodiem, kuri periodiski neatkārtojas katru gadu, t. i., ja iestādes katru gadu nesāk jaunu daudzgadu uzkrājuma periodu, šim atalgojumam jābūt pilnībā piesaistītam kopējam mainīgajam atalgojumam tajā finanšu gadā, kurā tas piešķirts, uzrādot to Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 REM1 tabulā un, ja tiek piemērota atlikšana, arī REM3 tabulā, neņemot vērā to brīdi, kad mainīgais atalgojums ir faktiski izmaksāts, vai snieguma perioda ilgumu. Minētā mainīgā atalgojuma summa jāiekļauj arī II pielikumā prasītajā papildu informācijā.
- 47. Papildus tabulai III pielikumā par atkāpju ietekmi saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktu, iestādēm, uz kurām neattiecas Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta a) apakšpunktā minētā atkāpe, II pielikumā iekļautajā tabulā jāuzrāda fiksētais un mainīgais atalgojums identificētajiem darbiniekiem, uz kuriem attiecas kāda no minētās direktīvas 94. panta 3. punkta b) apakšpunktā minētajām atkāpēm.

## 5.2. Atalgojuma datu papildu specififikācijas saskaņā ar III pielikumu

48. Iestādēm III pielikumā jānorāda, vai tās ir tiesīgas piemērot atkāpes saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punktu attiecībā uz prasību izmaksāt daļu no mainīgā atalgojuma instrumentos un saskaņā ar atlikšanas kārtību, un jāiesniedz pieprasītā informācija par identificētajiem darbiniekiem, kuriem piemēro atkāpes. Iesniedzot konsolidētos datus, uzrādāmajam identificēto darbinieku skaitam un atalgojumam, kas jāuzrāda, jāveido visu identificēto darbinieku un atalgojuma summa visos uzņēmumos, kas izmanto atkāpes, no tiem uzņēmumiem, uz kuriem attiecas prudenciālā konsolidācija un atalgojuma prasības saskaņā ar minēto direktīvu.
49. Atkāpes saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punktu jāuzskata par piemērotām, ja iestāde, uz kuru attiecas atkāpe, nolemj nepiemērot minimālās prasības attiecībā uz daļu, kas jāatliek vai jāizmaksā instrumentos saskaņā ar minētās direktīvas 94. panta 1. punktu (piemēram, atkāpi joprojām piemēro, ja 30 % no izpildītāja mainīgā atalgojuma tiek atlikti vai ja tie tiek atlikti tikai uz trim gadiem, jo nav izpildītas minimālās prasības 40 % atlikšanai uz vismaz četriem gadiem).

## 6. Papildu norādījumi attiecībā uz datiem par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām IV pielikumā

50. Iestādēm, kas piedalās vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību salīdzinošajā novērtēšanā, jāaprēķina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības individuāli, ņemot vērā darbiniekus, tostarp tos darbiniekus, kas strādā filiālēs tajā pašā dalībvalstī, kuri galvenokārt strādā dalībvalstī, kurā iestāde atrodas. Aprēķinā nav jāņem vērā personāls, kas galvenokārt strādā filiālēs citā dalībvalstī vai trešā valstī.
51. Iestādēm jāizveido visu darbinieku saraksts un jānosaka, kuri darbinieki jāiekļauj vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību aprēķinā, saskaņā ar šādiem kritērijiem:
- vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības jāaprēķina par tiem darbiniekiem, kas ir darbinieki finanšu gada beigās, t. i., darbinieki, kuri finanšu gada laikā ir aizgājuši no iestādes, šajā aprēķinā netiek ņemti vērā;
  - darbinieki, kuri finanšu gada beigās ir saņēmuši mazāku nekā parasti kopējo gada atalgojumu, jo ir izmantojuši jebkāda veida bērna kopšanas atvaļinājumu, ilgtermiņa slimības atvaļinājumu vai ilgtermiņa īpašo atvaļinājumu, jāizslēdz no aprēķina; ar ilgtermiņa atvaļinājumu jāsaprot atvaļinājums, kas ilgst vismaz trīs mēnešus pēc kārtas;
  - šajā aprēķinā nedrīkst ņemt vērā darbiniekus, kas pieņemti darbā finanšu gada pēdējo trīs mēnešu laikā;
  - vadības struktūras locekļi, kas pilda vadības funkcijas, jāuzskata par darbiniekiem un identificētiem darbiniekiem;

- e. vadības struktūras locekļi, kas pilda uzraudzības funkcijas, nav jāiekļauj aprēķinā, ja vien viņi nav darbinieku pārstāvji;
  - f. aprēķinā kā darbinieki ir jāuzskaita vadības struktūras locekļi, kas pilda uzraudzības funkcijas, ja viņi ir darbinieku pārstāvji, un viņi ir jāņem vērā, aprēķinot identificēto darbinieku skaitu, tikai tad, ja viņi ir identificētie darbinieki, pamatojoties uz viņu kā darbinieku veiktajām funkcijām.
52. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība jāaprēķina kā starpība starp vīriešu un sieviešu vidējo atalgojumu, kas izteikta procentos no vīriešu vidējā atalgojuma. Iestādēs aprēķiniem jāizmanto darbinieku gada bruto atalgojums, pamatojoties uz pilnslodzes ekvivalentu. Saskaņā ar EBI Pamatnostādnēm par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES iestādēm, aprēķinot vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, jāņem vērā kopējais piešķirtais atalgojums un pēc iespējas arī darba laika noteikumi, ikgadējā atvaļinājuma periodi un citi finansiāli un nefinansiāli labumi atbilstīgi nākamā punkta noteikumiem.
53. Attiecībā uz katru darbinieku, kurš saskaņā ar 51. punktu jāiekļauj vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību aprēķinā, iestādēm jānosaka viņa kopējais bruto gada atalgojums kā fiksētā un mainīgā atalgojuma summa, ņemot vērā turpmāk minēto.
- a. Nemonetārie labumi (piemēram, uzņēmuma automobīlis, bezprocentu aizdevumi, bezmaksas uzņēmuma bērnodārzs u. c.) jāņem vērā, nosakot ar nodokli apliekamo monetāro ekvivalentu.
  - b. Nedrīkst ņemt vērā regulāros maksājumus pensiju sistēmā un veselības apdrošināšanā visiem darbiniekiem. Jāņem vērā diskrecionārie pensiju pabalsti.
  - c. Jāizmanto pilns mainīgais atalgojums, kas piešķirts par visiem darba periodiem, kuri beigušies tā finanšu gada laikā, par kuru veic aprēķinu, pat ja tas attiecas uz darba periodiem, kuri ir ilgāki par vienu gadu. Tam jāietver mainīgais atalgojums, pamatojoties uz daudzgadu darba periodiem, kuri periodiski neatkārtojas, kā noteikts 46. punktā.
  - d. Aprēķinā nav jāņem vērā garantētais mainīgais atalgojums (pierakstīšanās prēmija) un atlaišanas pabalsti (piemēram, ja līgums ar darbiniekiem finanšu gada beigās vēl nav beidzies).
  - e. Attiecībā uz darbiniekiem, kuri ir strādājuši nepilnu darba laiku, tostarp finanšu gada daļās, vai kuri nav bijuši nodarbināti visu finanšu gadu, vai ir atradušies cita veida atvaļinājumā kādā gada daļā (piemēram, neapmaksātā vai bērna kopšanas atvaļinājumā), mainīgā un fiksētā atalgojuma pilnā gada summa jānosaka, pamatojoties uz labākās iespējas principu — ko darbinieki būtu saņēmuši, ja viņiem apmaksātu pilnslodzes darbu par visu finanšu gadu. Iestādes var aprēķināt summas, ekstrapolējot atalgojumu, piemēram, to, kas piešķirts par nepilnas slodzes darbu, uz kopējo gada bruto atalgojumu, strādājot visu gadu uz pilnu slodzi (piemēram, to darbinieku atalgojumu, kuri strādā saskaņā ar 50 % nepilna darba laika līgumu, reizina ar koeficientu 2, lai iegūtu pilnslodzes gada atalgojumu).

54. Iestādēm jāaprēķina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība visiem darbiniekiem (tostarp identificētajiem darbiniekiem, kas identificēti individuāli) un atsevišķi vēl arī identificētajiem darbiniekiem. Iestādēm saskaņā ar valsts tiesību aktiem un VDAR jādara viss iespējamais, lai noteiktu savu darbinieku dzimumu. Iestādes var izlaist darbiniekus, kuru dzimumu nav iespējams noteikt.
55. Iestādēm ar 250 vai vairāk darbiniekiem ir jāaprēķina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība katrai kopējā atalgojuma kvartilei un visam atalgojumam kopā. Iestādēm ar mazāk nekā 250 darbiniekiem jāuzrāda tikai dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, pamatojoties uz visu darbinieku kopējiem datiem. Iestādēm ar 250 vai vairāk identificētajiem darbiniekiem par katru kvartili jāaprēķina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, izmantojot datus par viņu kopējo atalgojumu un par atalgojuma kopsummu. Iestādēm ar mazāk nekā 250 identificētajiem darbiniekiem jāuzrāda tikai dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, pamatojoties uz identificēto darbinieku kopējiem datiem.
56. Iestādēm jāaprēķina darba samaksas atšķirība attiecībā uz katra dzimuma pārstāvību procentos no darbiniekiem vīriešiem un sievietēm, pamatojoties attiecīgi uz visu darbinieku un visu identificēto darbinieku skaitu. Attiecīgā gadījumā saskaņā ar 55. punktu katrā kvartilē, kur vīriešu un sieviešu pārstāvības kopējam procentuālajam īpatsvaram jābūt 100,00 %, attiecībā uz katru aprēķināto kvartili un kopējiem datiem par visiem darbiniekiem un identificētajiem darbiniekiem.
57. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, kuru pamatā ir bruto atalgojums, jāizsaka kā starpība starp vīriešu un sieviešu dzimuma darbinieku atalgojuma līmeņiem, proti:
- a. starpība starp vīriešu vidējo atalgojumu un sieviešu vidējo atalgojumu, kas izteikta procentos no vīriešu vidējā atalgojuma; un
  - b. starpība starp vīriešu mediānas atalgojumu un sieviešu mediānas atalgojumu, kas izteikta procentos no vīriešu mediānas atalgojuma<sup>5</sup>.
58. Sagatavojot aprēķinu, iestādēm jāievēro šādi norādījumi.
- a. Darbinieku atalgojums (neatkarīgi no viņu dzimuma) jānosaka sadalījumā pa summām, sākot ar vismazāko summu. Katra darbinieka atalgojuma summa jāattiecina uz vīriešu vai sieviešu dzimumu, un ir jānorāda, vai šis darbinieks ir identificētais darbinieks.
  - b. Darbinieki, kuru dzimums nav ne vīrietis, ne sieviete, jāattiecina uz to dzimumu, ar kuru viņi identificējas, vai, ja tas nav zināms vai tas nav ne vīriešu, ne sieviešu dzimums, šie darbinieki jāattiecina uz to dzimumu, kuram kopumā ir piesaistīts mazāks darbinieku skaits.
  - c. Izveidotais darbinieku saraksts attiecīgā gadījumā saskaņā ar 55. punktu jāsadala kvartilēs.

---

<sup>5</sup> Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība procentos = (vidējais atalgojums vīriešiem — vidējais atalgojums sievietēm) \*100/vidējais atalgojums vīriešiem.

- d. Atalgojuma mediāna un vidējais lielums visiem vīriešu un sieviešu dzimuma darbiniekiem un atsevišķi vīriešu un sieviešu dzimuma identificētajiem darbiniekiem jāaprēķina gan kā kopsumma, gan attiecīgā gadījumā un saskaņā ar 55. punktu — par katru kvartili.

59. Visi dati jānorāda procentos ar divām zīmēm aiz komata (piemēram, "17,23 %" vai "-17,23 %" negatīva lieluma gadījumā). Ja vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību kādai kategorijai nevar aprēķināt, tādā gadījumā, ja darbinieki ir tikai sievietes, IV pielikuma datu punktam jāpiešķir vērtība "N/A", bet, ja darbinieki ir tikai vīrieši, rezultātam jābūt "100,00 %".

## 7. Datu kvalitāte

60. Iestādēm un kompetentajām iestādēm jāpārbauda salīdzinošās novērtēšanas datu pilnīgums un ticamība, pirms tās šos datus iesniedz kompetentajai iestādei vai EBI. Datu kvalitātes pārbaudēs jāiekļauj validācijas noteikumi, kas izklāstīti VII pielikumā, un attiecīgā gadījumā tie, kas norādīti datu vākšanas rīka tehniskajās instrukcijās.

61. Ja salīdzinošās novērtēšanas dati laika gaitā ievērojami svārstās, iestādei un kompetentajām iestādēm jāspēj sniegt paskaidrojumus.

62. Pārbaudot salīdzinošās novērtēšanas datu ticamību, kompetentajām iestādēm jāņem vērā iestādes lielums un darbinieku skaits, kā arī tipiskie atalgojuma līmeņi. Identificētie neticami dati pirms datu iesniegšanas ir jāpārbauda un jāizlabo.

63. Ja salīdzinošās novērtēšanas dati šķiet neticami, bet faktiski ir pareizi, kompetentajām iestādēm jāinformē EBI par attiecīgajiem iemesliem.

64. Attiecībā uz iesniegtajiem salīdzinošās novērtēšanas datiem, kas liecina par iespējamām datu kvalitātes problēmām vai kas uzskatāmi par neticamiem, EBI var lūgt kompetentās iestādes pārskatīt šos datus vai sniegt informāciju, kas vajadzīga datu pareizai interpretācijai.

65. Ja nepieciešams, kompetentajām iestādēm pēc iespējas drīzāk jāiesniedz izlaboti dati vai paskaidrojumi par jebkuriem neticamiem datiem. Kompetentajām iestādēm cieši jāsadarbojas ar EBI, lai nodrošinātu, ka analīzei paredzētā datu kopa ir stabila un kvalitatīva, vēlākais līdz tā gada 30. septembrim, kurā dati tiek paziņoti.

66. Iesniedzot EBI salīdzinošās novērtēšanas datus, kompetentajām iestādēm jānodrošina, ka tās ievēro arī grozīto *EBA/DC/335* (2020. gada 5. jūnijs) par *EUCLID* ("*EUCLID* lēmums")<sup>6</sup> un ka tās iesniedz iestādēm visas tehniskās specifikācijas, kas vajadzīgas turpmākai *EUCLID* lēmuma ievērošanai.

---

<sup>6</sup>[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf)

## I pielikums. Vispārīga informācija un informācija par visu darbinieku atalgojumu

Iestādes/grupas nosaukums						Nosaukums			
Vai iestāde institucionālā līmenī izmanto atkāpi saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta a) apakšpunktu?						Jā/Nē			
Finanšu gads, par kuru ir piešķirts atalgojums (N gads)						Gads			
	Vadības struktūras uzraudzības funkcija	Vadības struktūras vadības funkcija	Ieguldījumu pakalpojumi	Bankas privātklientu pakalpojumu joma	Aktīvu pārvaldība	Korporatīvās funkcijas	Neatkarīgas kontroles funkcijas	Visi darbinieki meitasuzņēmumos, uz kuriem attiecas īpaša atalgojuma regulējums <sup>1</sup>	Visi pārējie darbinieki
Darbinieku skaits (cilvēku skaits)									
Kopējais pilnslodzes darbinieku skaits <sup>2</sup>									
Neto peļņas kopsumma N gadā (EUR) <sup>3</sup>	Pilna summa EUR valūtā (piemēram, 123 456 789,00)								
Kopējās dividendes (vai līdzīgas izmaksas), kas izmaksātas par N gadu (EUR)	Pilna summa EUR valūtā								
Kopējais atalgojums (EUR)									
Tostarp — mainīgais atalgojums (EUR)									
Tostarp — fiksētais atalgojums (EUR)									

<sup>1</sup> Personāls ieguldījumu brokeru sabiedrībās, pārvedamu vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumos vai alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieku sabiedrībās, uz kurām attiecas īpašs atalgojuma regulējums saskaņā ar Savienības tiesību aktiem.

<sup>2</sup> Darbinieku skaits jāizsaka pilnslodzes ekvivalentā (*FTE*), un tā pamatā jāliek darbinieku skaits gada beigās saskaņā ar viņu individuālo darbalaika režīmu.

<sup>3</sup> Neto peļņa tiek norādīta, pamatojoties uz grāmatvedības uzskaites sistēmu, kuru izmanto normatīvajos aktos paredzētajiem pārskatiem. Attiecībā uz grupām tā ir peļņa (vai zaudējumi), pamatojoties uz konsolidētajiem finanšu pārskatiem.



## II pielikums. Papildu informācija par identificēto darbinieku atalgojumu

Iestādes/grupas nosaukums:		Nosaukums			
Finanšu gads, par kuru atalgojums ir piešķirts (N gads):		Gads			
	Vadības struktūras uzraudzības funkcija	Vadības struktūras vadības funkcija	Cita augstākā vadība	Citi identificētie darbinieki	
Diskrecionāro pensijas pabalstu iemaksu saņēmēju skaits N gadā					
Kopējā iemaksu summa diskrecionāriem pensijas pabalstiem (EUR) N gadā (iekļauta citos mainīgā atalgojuma veidos)					
Par daudzgadu periodiem piešķirtā mainīgā atalgojuma kopsumma saskaņā ar programmām, kas periodiski neatkārtojas katru gadu (EUR)					
Attiecībā uz iestādēm, kas institucionālā līmenī neizmanto atkāpi saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta a) apakšpunktu To identificēto darbinieku mainīgā atalgojuma kopsumma, kuri gūst labumu no vismaz vienas no atkāpēm saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta b) apakšpunktu, pamatojoties uz zemu mainīgā atalgojuma līmeni					
Attiecībā uz iestādēm, kas institucionālā līmenī neizmanto atkāpi saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta a) apakšpunktu To identificēto darbinieku fiksētā atalgojuma kopsumma, kuri gūst labumu no vismaz vienas no atkāpēm saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta b) apakšpunktu, pamatojoties uz zemu mainīgā atalgojuma līmeni					

### III pielikums. Atkāpes no prasību piemērošanas atlikt atalgojuma mainīgās daļas izmaksāšanu un izmaksāt tās instrumentos, kas paredzēti Direktīvā 2013/36/ES (KPD)

Iestādes/grupas nosaukums:	Nosaukums	
Finanšu gads, par kuru atalgojums ir piešķirts (N gads):	Gads	
Informācija par atbrīvojumu pieejamību	Atkāpes uzņēmuma mērogā saskaņā ar KPD 94. panta 3. punkta a) apakšpunktu	Atkāpes identificētajiem darbiniekiem saskaņā ar KPD 94. panta 3. punkta b) apakšpunktu
Vai iestāde piemēro atkāpes attiecībā uz prasību izmaksāt daļu no atliktā mainīgā atalgojuma un tajos instrumentos, kas paredzēti KPD 94. panta 3. punkta a) apakšpunktā, visiem šīs sabiedrības identificētajiem darbiniekiem? <b>Ja atbilde uz šo jautājumu ir "jā", turpmāk prasītā informācija nav jāsniedz.</b>	Jā/Nē	
<b>Vai iestāde piemēro atkāpi no prasības saskaņā ar KPD 94. panta 1. punkta l) apakšpunktu (izmaksāšana instrumentos)?</b>	Jā/Nē	Jā/Nē
Ja iestāde piemēro iepriekš minēto atkāpi, bet ar mazāku robežlielumu, kas paredzēts valsts tiesību aktos, norādiet piemēroto robežlielumu EUR valūtā		Robežlielums
Identificēto darbinieku, uz kuriem attiecas iepriekš minētā atkāpe, skaits	Cilvēku skaits	Cilvēku skaits
Identificēto darbinieku, uz kuriem attiecas iepriekš minētā atkāpe, procentuālais īpatsvars	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
Identificēto darbinieku, uz kuriem attiecas iepriekš minētā atkāpe, kopējais atalgojums	EUR	EUR
Tostarp — mainīgais atalgojums	EUR	EUR
Tostarp — fiksētais atalgojums	EUR	EUR
<b>Vai iestāde piemēro atkāpi no prasības saskaņā ar KPD 94. panta 1. punkta m) apakšpunktu (izmaksāšana saskaņā ar atliktās maksāšanas kārtību)?</b>	Jā/Nē	Jā/Nē
Ja iestāde piemēro iepriekš minēto atkāpi, bet ar mazāku robežlielumu, kas paredzēts valsts tiesību aktos, norādiet piemēroto robežlielumu EUR valūtā		Robežlielums
Identificēto darbinieku, uz kuriem attiecas iepriekš minētā atkāpe, skaits	Cilvēku skaits	Cilvēku skaits
Identificēto darbinieku, uz kuriem attiecas iepriekš minētā atkāpe, procentuālais īpatsvars	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
Identificēto darbinieku, uz kuriem attiecas iepriekš minētā atkāpe, kopējais atalgojums	EUR	EUR
Tostarp — mainīgais atalgojums	EUR	EUR
Tostarp — fiksētais atalgojums	EUR	EUR
<b>Vai iestāde piemēro atkāpi no prasības saskaņā ar 94. panta 1. punkta o) apakšpunkta otro punktu (atkāpes attiecībā uz izmaksāšanu diskrecionāro pensijas pabalstu instrumentos)?</b>	Jā/Nē	Jā/Nē
Identificēto darbinieku, uz kuriem attiecas iepriekš minētā atkāpe, skaits	Cilvēku skaits	Cilvēku skaits
Identificēto darbinieku, uz kuriem attiecas iepriekš minētā atkāpe, kopējais atalgojums	EUR	EUR
Tostarp — mainīgais atalgojums	EUR	EUR
Tostarp — fiksētais atalgojums	EUR	EUR

## IV pielikums. Informācija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām

Iestāde (individuālais līmenis)	Nosaukums
Juridiskās personas identifikators	Numurs
Dalībvalsts	ISO kods (piemēram, AT, BE, CY)
Gads	gggg
Kopējais darbinieku skaits	Cilvēku skaits
Identificēto darbinieku kopējais skaits	Cilvēku skaits

## Dažādu dzimumu darbinieku pārstāvība sadalījumā pa atalgojuma līmeņa kvartilēm

Vīriešu un sieviešu dzimuma darbinieku pārstāvība katrā atalgojuma līmeņa kvartilē	Visi vīriešu dzimuma darbinieki procentos no visa personāla	Visas sieviešu dzimuma darbinieces procentos no visa personāla	Visi vīriešu dzimuma identificētie darbinieki procentos no visiem identificētajiem darbiniekiem	Visas sieviešu dzimuma identificētās darbinieces procentos no visiem identificētajiem darbiniekiem
1. kvartile (zema)	Īpatsvars (%) (piemēram, 42,43 %)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
2. kvartile (no zemas līdz vidējai)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
3. kvartile (no vidējas līdz augstai)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
4. kvartile (augsta)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
Darbinieki/ identificētie darbinieki kopā	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)

## Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, pamatojoties uz kopējo bruto atalgojumu

Kopējais bruto gada atalgojuma līmenis	Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība visiem darbiniekiem, pamatojoties uz mediānu	Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība visiem darbiniekiem, pamatojoties uz vidējo lielumu	Identificēto darbinieku darba samaksas atšķirība starp dzimumiem, pamatojoties uz mediānu	Identificēto darbinieku darba samaksas atšķirība starp dzimumiem, pamatojoties uz vidējo lielumu
1. kvartile (zema)	Īpatsvars (%) (piemēram, 42,43 %)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
2. kvartile (no zemas līdz vidējai)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
3. kvartile (no vidējas līdz augstai)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
4. kvartile (augsta)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)
Darbinieki/ identificētie darbinieki kopā	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)	Īpatsvars (%)

V pielikums. Apstiprinātā augstākā attiecība starp mainīgo un fiksēto atalgojumu — iestādes<sup>10</sup>

Iestādes nosaukums	Nosaukums
Juridiskās personas identifikators	LEI
Gads	gggg
Kopējais darbinieku skaits (finanšu gada beigās)	Cilvēku skaits
Kopējais identificēto darbinieku skaits (ikgadējā identifikācijas procesa rezultāts)	Cilvēku skaits
Kopējā bilance (finanšu gada beigās)	Summa EUR valūtā
Apstiprinātā augstākā attiecība (t. i., mainīgā un fiksētā atalgojuma attiecība, kas pārsniedz 100 %)	Īpatsvars (%)
Datums, kad akcionāru sapulce pēdējo reizi apstiprinājusi augstāko attiecību	dd/mm/gggg
Kopējais identificēto darbinieku skaits, kuri var gūt labumu no apstiprinātās attiecības, kas pārsniedz 100 %	Cilvēku skaits
Kopējais identificēto darbinieku skaits, kuriem faktiski piešķirts atalgojums, kā rezultātā mainīgā un fiksētā atalgojuma attiecība finanšu gadā pārsniedz 100 % <sup>11</sup>	Cilvēku skaits

<sup>10</sup> Dati iestādēm jāuzrāda individuāli.

<sup>11</sup> Nav jāņem vērā garantētais mainīgais atalgojums un atlaišanas maksājumi, ja tie nav iekļauti attiecības aprēķinā saskaņā ar Pamatnostādnēm par pareizu atalgojuma politiku.

## VI pielikums. Apstiprinātās augstākās attiecības starp mainīgo un fiksēto atalgojumu — kompetento iestāžu veiktais apkopojums

Dalībvalsts	ISO kods
<b>Savākto datu gads</b>	<i>gggg</i>
<b>Kopējais to iestāžu skaits, kuru juridiskā adrese ir dalībvalstī (papildu informācija jāsniedz turpmāk) — piemēram, iegūta no banku statistikas</b>	<i>Skaitis</i>
Apkopotais darbinieku kopskaits visās iestādēs attiecīgajā dalībvalstī	<i>Skaitis</i>
Apkopotais iestāžu identificēto darbinieku kopskaits attiecīgajā dalībvalstī (ja pieejams, pretējā gadījumā uzrāda N/A)	<i>Skaitis</i>
Dalībvalsts iestāžu kopsavilkuma bilances kopsumma	<i>Skaitis</i>
<b>To iestāžu skaits, kurās akcionāri ir apstiprinājuši augstāku attiecību un kuru juridiskā adrese ir attiecīgajā dalībvalstī (papildu informācija jāsniedz turpmāk)</b>	<i>Skaitis</i>
Tostarp — to iestāžu skaits, kuru juridiskā adrese ir dalībvalstī un kuras ir apstiprinājušas 200 % kā maksimālo attiecību	<i>Skaitis</i>
Apkopotais šo iestāžu darbinieku kopskaits	<i>Skaitis</i>
Apkopotais šo iestāžu identificēto darbinieku kopskaits	<i>Skaitis</i>
Šo iestāžu kopsavilkuma bilances kopsumma	<i>Skaitis</i>
Apkopotais identificēto darbinieku kopskaits, kuri var gūt labumu no apstiprinātās attiecības, kas pārsniedz 100 %	<i>Skaitis</i>
Apkopotais identificēto darbinieku kopskaits, kuriem faktiski piešķirts atalgojums, kā rezultātā mainīgā un fiksētā atalgojuma attiecība finanšu gadā pārsniedz 100 %	<i>Skaitis</i>
<b>Izmaiņas salīdzinājumā ar iepriekšējo datu iesniegšanu</b>	
To iestāžu skaits, kuras ir ieviesušas augstāku attiecību pēc pēdējās datu iesniegšanas EBI (par atkārtotiem apstiprinājumiem nav jāziņo)	<i>Skaitis</i>
To iestāžu skaits, kuras pēc pēdējās datu iesniegšanas EBI ir pārtraukušas piemērot augstākas attiecības	<i>Skaitis</i>

## VII pielikums. Datu kvalitātes pārbaudes

Iestādēm un kompetentajām iestādēm attiecībā uz atalgojuma tabulām, kas iekļautas Komisijas Īstenošanas regulā (ES) 2021/637<sup>12</sup>, jāpiemēro šādas datu kvalitātes pārbaudes.

### REM1 tabula

Rinda	Datu kvalitātes pārbaude
1 un 9	Darbinieku skaitam, kas uzrādīts ailēs "Vadības struktūra", jābūt veselam skaitlim.
2	Kopējam fiksētajam atalgojumam jābūt 3., EU-4a, 5., ES 5.x un 7. rindas summai; uzrādot identificētos darbiniekus, summai jābūt lielākai par nulli.
9	Uzrādītais darbinieku skaits nedrīkst būt lielāks par 1. rindā uzrādīto darbinieku skaitu.
10	Kopējam mainīgajam atalgojumam jābūt 11., ES 13.a, ES 13.b, ES 14.x un 15. rindas summai.
10	Kopējais mainīgais atalgojums nedrīkst būt mazāks par atlaišanas pabalstu un garantētā mainīgā atalgojuma summu REM2 tabulas 2. un 7. rindā.
-	Atliktā atalgojuma summa 12., ES 14.a, ES 14.b, ES 14.y un 16. rindā nedrīkst būt lielāka par lielumu 10. rindā.
	Atliktā atalgojuma attiecība — atliktā atalgojuma summai 12., ES 14.a, ES 14.b, ES 14.y un 16. rindā jābūt lielākai par vai vienāgai ar koeficienta 0,4 reizinājumu ar lielumu 10. rindā pēc tam, kad atskaitīts garantētais mainīgais atalgojums (REM2 tabulas 3. rinda), kā arī atlaišanas pabalsti (REM2 tabulas 10. rinda) un darbiniekiem piešķirtā mainīgā atalgojuma summas, ja piemēro 94. panta 3. punkta b) apakšpunktā paredzēto atkāpi (sk. II pielikumu).
-	Iestādēm jāņem vērā tas, ka šis vienkāršotais validācijas noteikums ir paredzēts tikai salīdzinošai novērtēšanai un tas nav apstiprinājums par to, ka ir ievērotas atalgojuma prasības attiecībā uz garantēto mainīgo atalgojumu un atlaišanas pabalstiem, t. i., ja tiek atskaitītas visas summas, uz daļu no summām, iespējams, attiecas prasība izmaksāt daļu no mainīgā atalgojuma saskaņā ar atlikto maksājumu kārtību.
	Šis validācijas noteikums neattiecas uz iestādēm, kurās visi identificētie darbinieki izmanto atkāpi no prasības izmaksāt daļu no mainīgā atalgojuma saskaņā ar atlikto

maksājumu kārtību, kā paredzēts Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta a) apakšpunktā.

---

11 un 12 Lielums 12. rindā nedrīkst pārsniegt 11. rindā uzrādīto lielumu.

---

ES 13.a un  
ES 14.a Lielums ES 14.a rindā nedrīkst pārsniegt ES 13.a rindā uzrādīto lielumu.

---

ES 13.b un  
ES 14.b Lielums ES 14.b rindā nedrīkst pārsniegt ES 13.b rindā uzrādīto lielumu.

---

ES 14.x un  
ES 14.y Lielums ES 14.y rindā nedrīkst pārsniegt ES 14.x rindā uzrādīto lielumu.

---

15 un 16 Lielums 16. rindā nedrīkst pārsniegt 15. rindā uzrādīto lielumu.

---

- Attiecība starp fiksēto atalgojumu (2. rinda) un mainīgo atalgojumu (10. rinda) nedrīkst būt lielāka par attiecīgi 100 % vai 200 % pēc tam, kad atskaitīta REM2 tabulas 3. un 10. rinda (papildu ierobežojums)

---

Izmaksāšana instrumentos — rindu ES 13.a, ES 13.b un ES 14.x summai jābūt vienādai ar vai lielākai par 50 % no kopējā mainīgā atalgojuma (REM2 tabulas 10. rinda) pēc tam, kad atskaitīts darbinieku mainīgais atalgojums, ja piemēro atkāpi saskaņā ar 94. panta 3. punkta b) apakšpunktu (sk. II pielikumu), garantētais mainīgais atalgojums (REM2 tabulas 3. rinda) un atlaišanas pabalsti (REM2 tabulas 10. rinda).

- Iestādēm jāņem vērā tas, ka šis vienkāršotais validācijas noteikums ir paredzēts tikai salīdzinošai novērtēšanai un tas nav apstiprinājums par to, ka ir ievērotas atalgojuma prasības attiecībā uz garantēto mainīgo atalgojumu un atlaišanas pabalstiem, t. i., ja tiek atskaitītas visas summas, uz daļu no summām, iespējams, attiecas prasība izmaksāt daļu no mainīgā atalgojuma instrumentos.

Šis validācijas noteikums neattiecas uz iestādēm, kurās visi identificētie darbinieki izmanto atkāpi no prasības izmaksāt daļu no mainīgā atalgojuma instrumentos, kā paredzēts Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 3. punkta a) apakšpunktā.

---

<sup>12</sup> ITS ir pieejamas šādā tīmekļa vietnē: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>



**REM2 tabula**

<b>Rinda</b>	<b>Datu kvalitātes pārbaude</b>
1, 4 un 6	Darbinieku skaitam, kas uzrādīts a) un b) ailē, jābūt veselam skaitlim.
1 un 2	Ja 2. rindā ir pozitīvs lielums, arī 1. rindā jābūt pozitīvam lielumam, un otrādi.
2	Lielums 3. rindā nedrīkst pārsniegt 2. rindā uzrādīto lielumu.
6 un 7	Ja 7. rindā ir pozitīvs lielums, arī 6. rindā jābūt pozitīvam lielumam, un otrādi.
7	8. un 9. rindas summas lielumam jābūt vienādam ar 7. rindā uzrādīto lielumu.
10	Lielums 10. rindā nedrīkst pārsniegt 8. rindā uzrādīto lielumu.
11	Lielums 11. rindā nedrīkst pārsniegt 7. rindā uzrādīto lielumu.

**REM3 tabula**

<b>Rinda</b>	<b>Datu kvalitātes pārbaude</b>
1	Lielumiem jābūt vienādiem ar 2., 3., 4., 5. un 6. rindas lielumu summu katrā ailē.
7	Lielumiem jābūt vienādiem ar 8., 9., 10., 11. un 12. rindas lielumu summu katrā ailē.
13	Lielumiem jābūt vienādiem ar 14., 15., 16., 17. un 18. rindas lielumu summu katrā ailē.
19	Lielumiem jābūt vienādiem ar 20., 21., 22., 23. un 24. rindas lielumu summu katrā ailē.
25	Lielumiem jābūt vienādiem ar 1., 7., 13. un 19. rindas lielumu summu katrā ailē.
-	Lielumam a) ailē jābūt vienādam ar b) un c) ailes lielumu summu katrā rindā.

**REM5 tabula**

<b>Rinda</b>	<b>Datu kvalitātes pārbaude</b>
1	Skaitlim j) ailē jābūt vienādam ar summu, ko veido 2. rindas c) aile, 3. rindas d)–i) aile un 4. rindas d)–i) aile.
2	Tabulas c) ailei jābūt vienāgai ar a) un b) ailes summu.
3	d)–i) ailē uzrādīto skaitļu summai jābūt vienāgai ar skaitli REM1 tabulas 1. rindas c) ailē.
4	d)–i) ailē uzrādīto skaitļu summai jābūt vienāgai ar skaitli REM1 tabulas 1. rindas d) ailē.
5	Lielumam katrā a)–i) ailē jābūt vienādam ar 6. un 7. rindas summu attiecīgajā ailē.
5	c)–i) aiļu summai jābūt vienāgai ar 17. rindas a)–d) aiļu summu REM1 tabulā.
6	Lielumiem a) un b) ailē jābūt vienādiem ar lielumiem attiecīgi a) un b) ailē REM1 tabulas 10. rindā,
6	c)–i) aiļu summai jābūt vienāgai ar 10. rindas a)–d) aiļu summu REM1 tabulā.
7	Lielumiem a) un b) ailē jābūt vienādiem ar lielumiem attiecīgi a) un b) ailē REM1 tabulas 2. rindā,
7	c)–i) aiļu summai jābūt vienāgai ar 2. rindas a)–d) aiļu summu REM1 tabulā.

