

EBA/GL/2021/13

2021 m. lapkričio 22 d.

Gairės

dėl patikimos atlygio politikos pagal
Direktyvą (ES) 2019/2034

1. Prievolė laikytis gairių ir apie tai pranešti

Šių gairių statusas

1. Šiame dokumente pateikiamos pagal Reglamento (ES) Nr. 1093/2010¹ 16 straipsnį parengtos gairės. Pagal Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 16 straipsnio 3 dalį kompetentingos institucijos ir finansų investicinės įmonės turi dėti visas pastangas laikytis šių gairių.
2. Gairėse išdėstyta EBI nuomonė dėl tinkamos priežiūros praktikos Europos finansų priežiūros institucijų sistemoje arba kaip Sąjungos teisė turėtų būti taikoma tam tikroje srityje. Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 4 straipsnio 2 dalyje apibrėžtos kompetentingos institucijos, kurioms taikomos gairės, turėtų jų laikytis ir atitinkamai jas įtraukti į savo praktiką (pvz., pakeisti savo teisinę sistemą arba priežiūros procesus), įskaitant atvejus, kai gairės skirtos visų pirma investicinėms įmonėms.

Pranešimo reikalavimai

3. Pagal Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 16 straipsnio 3 dalį kompetentingos institucijos ne vėliau kaip iki 16.05.2022 privalo EBI pranešti, ar jos laikosi arba ketina laikytis šių gairių, arba nurodyti nesilaikymo priežastis. Kompetentingai institucijai nieko nepranešus iki nurodyto termino, EBI tokią kompetentingą instituciją laikys nesilaikančia gairių. Pranešimus reikėtų siųsti užpildžius EBI interneto svetainėje pateiktą formą su nuoroda „EBA/GL/2021/13“. Pranešimus turėtų teikti asmenys, tinkamai įgalioti savo kompetentingų institucijų vardu pranešti apie gairių laikymąsi. Apie bet kokius jų laikymosi statuso pokyčius taip pat būtina pranešti EBI.
4. Pranešimai pagal 16 straipsnio 3 dalį bus skelbiami EBI interneto svetainėje.

¹ 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 terminų apibrėžtys

Dalykas

5. Šiose gairėse pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 26 straipsnio 4 dalį ir 34 straipsnio 3 dalį išsamiau nustatoma patikima ir lyčių atžvilgiu neutrali atlygio politika, kurią investicinės įmonės turėtų taikyti visiems darbuotojams ir tiems darbuotojams, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį investicinių įmonių ar jų valdomo turto rizikos profiliui, ir skirtos palengvinti nuostatų, leidžiančių nukrypti pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4, 5 ir 6 dalis, įgyvendinimą.
6. Investicinės įmonės privalo nustatyti visų darbuotojų atlygio politiką; taip pat yra papildomų reikalavimų, taikomų nustatytųjų darbuotojų atlygio politikai ir kintamajam atlygiui. Šių gairių nuostatas dėl nustatytųjų darbuotojų investicinės įmonės gali savo iniciatyva taikyti visiems darbuotojams.

Adresatai

7. Šios gairės skirtos Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 4 straipsnio 2 dalies viii punkte nurodytoms ir Direktyvos (ES) 2019/2034 3 straipsnio 1 dalies 5 punkte apibrėžtoms kompetentingoms institucijoms ir Reglamento (ES) Nr. 1093/2010 4 straipsnio 1 dalyje nurodytoms finansų įstaigoms, kurios yra investicinės įmonės, kaip apibrėžta Direktyvos 2014/65/ES 4 straipsnio 1 dalies 1 punkte, nejeinančios į Direktyvos (ES) 2019/2034 2 straipsnio 2 dalies taikymo sritį ir neatitinkančios visų Reglamento (ES) 2019/2033 12 straipsnio 1 dalies sąlygų dėl buvimo mažomis ir tarpusavio sąsajų neturinčiomis investicinėmis įmonėmis.

Taikymo sritis

8. Šios gairės individualiu ir konsoliduotu lygmenimis taikomos Direktyvos (ES) 2019/2034 25 straipsnyje ir Reglamento (ES) 2019/2033 7 straipsnyje nustatytoje taikymo srityje.

Terminų apibrėžtys

9. Direktyvoje (ES) 2019/2034, Direktyvoje 2014/65/ES ir Reglamente (ES) 2019/2033 vartojami ir apibrėžti terminai turi tokią pačią reikšmę šiose gairėse. Kiti šiose gairėse vartojami terminai apibrėžiami taip:

Atlygis

Visų formų fiksuotasis ir kintamasis atlygis: prie jo priskiriamos išmokos ir nauda piniginiu arba nepiniginiu pavidalu, investicinės įmonės arba jos vardu tiesiogiai skiriamos darbuotojams mainais

	už jų teikiamas profesines paslaugas, valdytojo pelno dalies išmokos, kaip apibrėžta Direktyvos 2011/61/ES ² 4 straipsnio 1 dalies d punkte, ir kitos išmokos, atliekamos tokiais metodais ir priemonėmis, kurie, jei nebūtų laikomi atlygiu, padėtų išvengti ³ Direktyvos (ES) 2019/2034 atlygio reikalavimų.
Fiksuotasis atlygis	išmokos arba nauda darbuotojams, atitinkančios 7 skirsnyje išdėstytas skyrimo sąlygas.
Kintamasis atlygis	Visas atlygis, kuris nėra fiksuotasis atlygis.
Įprasti darbo sąlygų paketai	Papildomos atlygio dalys, kurias gali gauti didelė dalis darbuotojų arba konkrečias funkcijas atliekantys pagal iš anksto apibrėžtus atrankos kriterijus nustatyti darbuotojai: tai apima, pavyzdžiui, sveikatos priežiūrą, vaikų priežiūros paslaugas arba proporcingas reguliarias pensijų įmokas, mokamas papildomai prie privalomosios sistemos įmokų, ir kelionpinigius.
Išlaikymo priemoka	Kintamasis atlygis, skiriamas su sąlyga, kad darbuotojas liks iš anksto nustatytą laikotarpį dirbti toje investicinėje įmonėje.
Darbuotojai	Visi darbuotojai, dirbantys investicinėje įmonėje ir jos patronuojamosiose įmonėse konsoliduotu lygmeniu, ir visi tų įmonių atitinkamų valdymo funkciją ir priežiūros funkciją atliekančių valdymo organų nariai.
Nustatytieji darbuotojai	Darbuotojai, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį investicinės įmonės individualiam ar jos grupės rizikos profiliui arba jos valdomo turto rizikos profiliui pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 30 straipsnio 1 dalyje nustatytus kriterijus, Komisijos deleguotąjį reglamentą, priimtą pagal šios direktyvos 30 straipsnio 4 dalies paskutinėje pastraipoje nustatytus įgaliojimus (techniniai reguliavimo standartai (toliau – RTS) dėl nustatytųjų darbuotojų), ir, kai tikslinga, siekiant užtikrinti, kad būtų visiškai nustatyti visi darbuotojai, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį rizikos profiliui, – papildomus investicinės įmonės nustatytus kriterijus.
Riziką ribojantis konsolidavimas	Direktyvos (ES) 2019/2034 25 straipsnio 4 dalyje ir Reglamento (ES) 2019/2033 7 straipsnyje nustatytų rizikos ribojimo (prudencinių) taisyklių taikymas.
Nepakankamai atstovaujama lytis	Mažiau atstovaujama lytis (moterys arba vyrai).
Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas	Vyrų ir moterų vidutinio valandinio darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių skirtumas, išreikštas vyrų vidutinio valandinio darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių procentine dalimi.
Sąjungos patronuojančioji įmonė	Sąjungos patronuojančioji investicinė įmonė, Sąjungos patronuojančioji investicinė kontroliuojančioji bendrovė arba Sąjungos patronuojančioji mišrios veiklos finansų kontroliuojančioji bendrovė, kuriai privaloma laikytis rizikos

² 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).

³ Dėl reikalavimų vengimo žr. šių gairių 10.2 skirsnį.

	ribojimo (prudencinių) reikalavimų remiantis jos konsoliduota būkle pagal Reglamento (ES) 2019/2033 7 straipsnį.
Konsoliduojančioji įstaiga	Įstaiga arba investicinė įmonė, iš kurios reikalaujama, remiantis konsoliduota būkle, laikytis rizikos ribojimo (prudencinių) reikalavimų pagal Reglamento (ES) Nr. 575/2013 pirmos dalies II antraštinės dalies 2 skyrių ir Direktyvos 2013/36/ES 109 straipsnį arba Reglamento (ES) 2019/2033 7 straipsnį. Šiose gairėse vartojama „konsoliduojančiosios įstaigos“ sąvoka visada apima Sąjungos patronuojančiąją įmonę.
Premijų fondas	Investicinės įmonės arba jos verslo padalinio lygmeniu nustatyta maksimali kintamojo atlygio suma, kuri gali būti skiriama per atlygio skyrimo procesą.
Prieskaitos laikotarpis	Laikotarpis, kuriuo vertinami ir skaičiuojami veiklos rezultatai siekiant nustatyti, kokį kintamąjį atlygį skirti.
Neatnaujinamas daugiamečio prieskaitos laikotarpis	Daugiametis prieskaitos laikotarpis, kuris nesutampa su kitais daugiamečiais prieskaitos laikotarpiais.
Skyrimas	Kintamojo atlygio suteikimas už konkretų prieskaitos laikotarpį, nepriklausomai nuo faktinio laiko momento, kuriuo išmokama skirta suma.
Teisės (į atlygį) suteikimas	Darbuotojo tapimas teisiniu jam skirtu kintamojo atlygio savininku, nepriklausomai nuo to, kokia priemonė naudojama jam sumokėti, arba to, ar išmokai taikomi papildomi užlaikymo laikotarpiai arba lėšų susigrąžinimo tvarka.
Išankstinės išmokos	Iškart, kai tik baigiasi prieskaitos laikotarpis, sumokamos, neatidedamos išmokos.
Atidėjimo laikotarpis	Laikotarpis nuo kintamojo atlygio skyrimo iki teisės į jį suteikimo, kai darbuotojas nėra teisinis jam skirtu atlygio savininkas.
Priemonės	Finansinės priemonės ar kitos sutartys arba priemonės, priskiriamos vienai iš Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 dalies j punkte nurodytų kategorijų.
Užlaikymo laikotarpis	Laikotarpis po teisės į priemones, kurios skirtos kaip kintamasis atlygis, suteikimo, kuriuo tų priemonių negalima parduoti ar panaudoti.
Sumažinimas (angl. <i>malus</i>)	Procedūra, pagal kurią investicinei įmonei leidžiama sumažinti viso atidėtojo kintamojo atlygio ar jo dalies vertę, remiantis <i>ex post</i> koregavimu pagal riziką, prieš suteikiant teisę į tą atlygį.
Susigrąžinimas (angl. <i>clawback</i>)	Procedūra, pagal kurią darbuotojas tam tikromis sąlygomis turi grąžinti investicinei įmonei nuosavybės teisę į kurią nors praeityje išmokėtą kintamojo atlygio sumą arba kintamojo atlygio sumas, į kurias teisė jau suteikta.
Su akcijomis susijusios priemonės	Priemonės, kurių vertė pagrįsta akcijų verte ir yra nustatoma kaip atskaitos tašką naudojant akcijų vertę, pvz., teisės į akcijų vertės padidėjimą, tam tikrų rūšių sintetinės akcijos.
Akcininkai	Asmenys, kuriems priklauso investicinės įmonės akcijos, arba, priklausomai nuo investicinės įmonės teisinės formos, kiti investicinės įmonės savininkai arba nariai.

Išėitinės išmokos

Investicinės įmonės arba jos patronuojamųjų įmonių išmokos, susijusios su sutarties nutraukimu anksčiau termino, t. y. terminuotų sutarčių atveju, nutraukus iki sutarties galiojimo pabaigos, o neterminuotų sutarčių atveju – iki sutartyje arba įstatyme nustatyto pensinio amžiaus.

3. Įgyvendinimas

Taikymo terminas

10. Šios gairės taikomos nuo 2022 m. balandžio 30 d.

Pereinamojo laikotarpio nuostatos

11. Investicinės įmonės turėtų įgyvendinti visus savo atlygio politikos pakeitimus iki 2022 m. balandžio 30 d. ir atitinkamai atnaujinti reikiamus dokumentus. Kai tokiems pakeitimams reikalingas akcininkų pritarimas, jų pritarimo turėtų būti paprašyta iki 2022 m. birželio 30 d. Nedarant poveikio Direktyvos (ES) 2019/2034 įgyvendinimui nacionalinėje teisėje, šias gaires atitinkanti atlygio politika turėtų būti taikoma tais veiklos metais, kurie prasideda po 2021 m. gruodžio 31 d.

4. Gairės

I antraštinė dalis. Atlygio politika

1. Visų darbuotojų atlygio politika

12. Pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 26 straipsnį investicinės įmonės privalo turėti visų darbuotojų atlygio politiką, nustatytą atsižvelgiant į tos direktyvos 28–33 straipsniuose ir šiose gairėse nustatytus kriterijus. Visų darbuotojų atlygio politika turėtų būti lyčių atžvilgiu neutrali, t. y. darbuotojams, nepriklausomai nuo jų lyties, turėtų būti vienodai atlyginama už vienodą ar vienodos vertės darbą, laikantis Direktyvos (ES) 2019/2034 3 straipsnio 1 dalies 12 punkto ir SESV 157 straipsnio. Taip pat turėtų būti laikomasi lyčių atžvilgiu neutralaus požiūrio į užmokesčio didinimą ir karjeros raidą.
13. Atlygio politikoje turėtų būti nustatytos visos atlygio dalys, taip pat pensijų politika, įskaitant, jei tai svarbu, ankstyvo išėjimo į pensiją sistemą. Atlygio politikoje taip pat turėtų būti nustatyta kitiems investicinės įmonės vardu veikiančioms asmenims (pvz., priklausomiems agentams) taikoma sistema, užtikrinant, kad skiriamos išmokos ribotų prisiimamą riziką ir nebūtų jokių paskatų prisiimti pernelyg didelę riziką ar netinkamai parduoti produktus.
14. Darbuotojų fiksuotasis atlygis turėtų atitikti jų profesinę patirtį ir atsakomybę organizacijoje, atsižvelgiant į išsilavinimą, rangą, kompetencijos ir įgūdžių lygį, esamus suvaržymus (pvz., socialinio, ekonominio, kultūrinio pobūdžio ar kitus aktualius veiksnius) ir darbo patirtį, atitinkamą verslo veiklą ir atlygio toje geografinėje vietovėje dydį. Fiksuotasis atlygis turėtų būti lyčių atžvilgiu neutralus taip pat, kaip ir kintamasis atlygis.
15. Kai investicinė įmonė gauna nepaprastą viešąją finansinę paramą, ji turėtų užtikrinti, kad visų darbuotojų atlygio politika atitiktų Direktyvos (ES) 2019/2034 31 straipsnio reikalavimus.
16. Investicinės įmonės visų darbuotojų atlygio politika turėtų derėti su jos verslo ir rizikos strategijos tikslais, įskaitant su rizika susijusius aplinkosaugos, socialinius ir valdymo (ASV⁴) tikslus, organizacinę kultūrą ir vertybes, rizikos kultūrą, apimančią aplinkosaugos, socialinius ir valdymo (ASV) rizikos veiksnius, investicinės įmonės ilgalaikius interesus, taip pat priemones, kurios padeda išvengti interesų konfliktų ir skatina riboti prisiimamą riziką ir vykdyti atsakingą verslą. Atnaujinant atlygio politiką derėtų atsižvelgti į tokių tikslų ir priemonių pokyčius. Investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad atlygio praktika būtų suderinta su jų bendra norima prisiimti rizika, atsižvelgiant į visą riziką, įskaitant riziką reputacijai ir operacinę riziką dėl netinkamo produktų pardavimo. Priklausomai nuo investicinės įmonės teisinės formos, investicinės įmonės taip pat turėtų atsižvelgti į ilgalaikius akcininkų ar savininkų interesus.

⁴ Taip pat žr. 2019 m. lapkričio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2019/2088 dėl su tvarumu susijusios informacijos atskleidimo finansinių paslaugų sektoriuje.

17. Investicinės įmonės turėtų gebėti įrodyti kompetentingoms institucijoms, kad jų atlygio politika ir praktika dera su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu ir jį skatina.
18. Jeigu skiriamas kintamasis atlygis, tokio atlygio skyrimas turėtų būti pagrįstas investicinių įmonių, darbuotojų ir, kai tinka, verslo padalinių veiklos rezultatais ir jį skiriant turėtų būti atsižvelgiama į prisiimtą riziką. Atlygio politikoje reikėtų aiškiai skirti verslo valdymo, administracines ir kontrolės funkcijas atliekančių asmenų kintamąjį atlygį ir veiklos rezultatų vertinimą. Investicinės įmonės turėtų apsvarstyti, kuriuos atlygio politikos elementus dėl nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio pagal Investicinių įmonių direktyvos 32 straipsnį reikėtų įtraukti į visų darbuotojų atlygio politiką.
19. Atlygio politika turėtų būti suderinta su investicinėms įmonėms taikomu reikalavimu turėti patikimą kapitalo bazę. Atlygio politikoje taip pat reikėtų atsižvelgti į galimus paskirstymo apribojimus pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 39 straipsnį.
20. Atlygio politikoje turėtų būti nustatyta:
 - a. investicinės įmonės, veiklos sričių ir darbuotojų veiklos rezultatų tikslai;
 - b. veiklos rezultatų vertinimo metodai, įskaitant veiklos rezultatų kriterijus;
 - c. kintamojo atlygio struktūra, įskaitant, kai taikytina, priemones, kuriomis skiriamos kintamojo atlygio dalys;
 - d. kintamojo atlygio *ex ante* ir *ex post* koregavimo pagal riziką priemonės⁵.
21. Investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad potencialūs interesų konfliktai, kurių galėtų kilti dėl tam tikros kintamojo ar fiksuotojo atlygio dalies išmokėjimo priemonėmis, būtų nustatyti ir valdomi. Tai apima užtikrinimą, kad būtų laikomasi prekybos pasinaudojant viešai neatskleista informacija taisyklių ir kad nebūtų imamasi jokių priemonių, kurios galėtų turėti trumpalaikį poveikį akcijų ar priemonių kainai.
22. Kai atlygio politika arba grupės atlygio politika įgyvendinama investicinėse įmonėse, įskaitant jų patronuojamąsias įmones, ir investicinės įmonės darbuotojai kartu yra tos investicinės įmonės arba patronuojamosios įmonės akcijų daugumos savininkai, atlygio politiką reikėtų pakoreguoti pagal tokių investicinių įmonių ar patronuojamųjų įmonių padėties specifiką. Dėl nustatytųjų darbuotojų investicinė įmonė turėtų užtikrinti, kad atlygio politika individualiu ir, kai taikoma, konsoliduotu lygmeniu atitiktų Direktyvos (ES) 2019/2034 30 ir 32 straipsnių atitinkamus reikalavimus ir šias gaires.

⁵ Konkretūs reikalavimai dėl nustatytųjų darbuotojų atlygio ir jo derinimo pagal riziką pateikti šių gairių III ir IV antraštinėse dalyse.

23. Nedarant poveikio jokioms valstybių narių patvirtintoms priemonėms⁶, kuriomis siekiama išvengti nepakankamai atstovaujamos lyties⁷ asmenų profesinei karjerai nepalankių sąlygų arba tai kompensuoti, atlygio politika ir visos susijusios įdarbinimo sąlygos, turinčios poveikį užmokesčiui pagal matavimo vienetą arba laiko vienetą, turėtų būti lyčių atžvilgiu neutralios, t. y. be jokių skirtumų tarp vyrų, moterų ar tradicinių lyčių normų neatitinkančių asmenų.
24. Lyčių atžvilgiu neutralia atlygio politika turėtų būti užtikrinta, kad visi atlygio politikos aspektai, įskaitant atlygio skyrimo ir išmokėjimo sąlygas, būtų lyčių atžvilgiu neutralūs. Investicinės įmonės turėtų gebėti įrodyti, kad atlygio politika yra lyčių atžvilgiu neutrali.
25. Nustatydamos užmokestį pagal matavimo vienetą ar laiko vienetą, investicinės įmonės turėtų deramai apsvarstyti skiriamą atlygį, darbo laiko tvarką, metinių atostogų laikotarpius ir kitokią suteikiamą finansinę ir nefinansinę naudą. Investicinės įmonės kaip matavimo vienetą gali naudoti metinį darbuotojų atlygį neatskaičius mokesčių, apskaičiuojamą etato ekvivalento pagrindu.
26. Siekiant stebėti lyčių atžvilgiu neutralios atlygio politikos taikymą, investicinės įmonės turėtų tinkamai dokumentuoti atitinkamos pareigybės vertę, pvz., parengdamos rašytines pareigines instrukcijas ar apibrėždamos darbo užmokesčio kategorijas, visiems darbuotojams ar darbuotojų kategorijoms, ir nustatyti, kurios pareigybės laikomos lygiavertėmis, pvz., taikant pareigybių klasifikacijos sistemą, atsižvelgiant bent į tam tikrai pareigybei ar darbuotojui priskiriamos veiklos, užduočių ir pareigų pobūdį. Jeigu užmokesčiui nustatyti naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ji turėtų būti pagrįsta vienodais kriterijais vyrams, moterims ir tradicinių lyčių normų neatitinkantiems asmenims ir parengta taip, kad nebūtų jokio diskriminavimo, be kita ko, dėl lyties.
27. Nustatydamos darbuotojų atlygį investicinės įmonės gali, laikydamosi neutralumo lyčių atžvilgiu, atsižvelgti į papildomus aspektus. Tokie aspektai gali būti:
- a. išsilavinimo, profesiniai ir mokymo reikalavimai, įgūdžiai, pastangos ir atsakomybė, atliekamas darbas ir atitinkamų užduočių pobūdis⁸;
 - b. darbovietės vieta ir susijusios pragyvenimo išlaidos;
 - c. darbuotojų padėtis hierarchinėje struktūroje ir ar darbuotojai turi vadovaujamųjų pareigų;
 - d. darbuotojų formaliojo išsilavinimo lygis;

⁶ Pavyzdžiui, įgyvendinant Direktyvą 2006/54/EB.

⁷ SESV 157 straipsnyje nepakankamai atstovaujama lyčiai pavadinti angl. k. vartojama sąvoka „underrepresented sex“, o šiose gairėse, laikantis Kapitalo reikalavimų direktyvos terminijos, taip pat vartojama sąvoka „underrepresented gender“; abiejų sąvokų reikšmė šiose gairėse yra vienoda.

⁸ Taip pat žr. 2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendaciją dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą.

- e. atitinkamos specialybės darbuotojų trūkumas darbo rinkoje;
- f. darbo sutarties pobūdis, be kita ko, ar ji terminuota, ar neterminuota;
- g. darbuotojų darbo stažas;
- h. darbuotojų profesinės kvalifikacijos atestacija;
- i. atitinkami priedai, įskaitant papildomų namų ūkio ir vaiko išmokų mokėjimą susituokusiems ir išlaikomų šeimos narių turintiems darbuotojams.

2. Atlygio valdymas

2.1 Atsakomybė už atlygio politiką, jos rengimas, tvirtinimas ir priežiūra

28. Valdymo organas⁹, atliekantis priežiūros funkciją, turėtų būti atsakingas už investicinės įmonės atlygio politikos patvirtinimą, palaikymą ir jos įgyvendinimo priežiūrą siekiant užtikrinti, kad ši politika visapusiškai veiktų taip, kaip numatyta. Priežiūros funkciją atliekantis organas taip pat turėtų patvirtinti bet kokias reikšmingas dėl konkrečių darbuotojų vėliau daromas išimtis ir atlygio politikos pakeitimus, ir kruopščiai apsvarstyti ir stebėti jų poveikį. Bet kokios daromos išimties neturėtų būti grindžiamos su lytimi susijusiais ar kitokiais diskriminacinio pobūdžio aspektais, jos turėtų būti tinkamai pagrįstos ir turėtų atitikti nacionalinėje teisėje nustatytus atlygio reikalavimus.
29. Priežiūros funkciją atliekančio organo nariai visi kartu turėtų turėti pakankamai žinių, įgūdžių ir patirties, susijusių su atlygio politika ir praktika, taip pat su galimomis susijusiomis paskatomis ir rizika. Tai turėtų apimti žinias, įgūdžius ir patirtį, susijusias su principais, pagal kuriuos atlygio struktūra derinama prie investicinių įmonių rizikos profilių ir kapitalo struktūros.
30. Priežiūros funkciją atliekantis organas turėtų užtikrinti, kad investicinės įmonės atlygio politika ir praktika būtų tinkamai įgyvendinamos ir derėtų su investicinės įmonės bendrojo valdymo sistema, organizacine ir rizikos kultūra, norima prisiimti rizika ir susijusiais valdymo procesais.
31. Reikėtų nustatyti ir deramai švelninti interesų konfliktus, susijusius su atlygio politika ir skiriamu atlygiu, be kita ko, nustatant objektyvius vidaus atskaitomybės sistema pagrįstus atlygio skyrimo kriterijus, tinkamą kontrolę ir „keturių akių“ principą. Atlygio politika turėtų padėti užtikrinti, kad nekiltų reikšmingų interesų konfliktų, taip pat ir darbuotojams, atliekantiems kontrolės funkcijas.
32. Atlygio politika ir praktika bei jų nustatymo procedūros turėtų būti aiškios, tinkamai dokumentuotos ir skaidrios. Sprendimų priėmimo proceso dokumentai (pvz., susijusių posėdžių

⁹ Europos šalyse yra įvairių struktūrų valdymo organų. Kai kuriose šalyse paplitusi unitarinė sistema, t. y. valdybos priežiūros ir valdymo funkcijas atlieka tik vienas organas. Kitose šalyse įprastai taikoma dualistinė sistema – įsteigiami du vienas nuo kito nepriklausomi organai, kurių vienas atlieka valdymo, o kitas – valdymo priežiūros funkciją.

protokolai, aktualios ataskaitos ir kiti svarbūs dokumentai) ir atlygio politiką pagrindžiantys dokumentai turėtų būti saugomi.

33. Priežiūros ir valdymo organai ir (jei įsteigti) atlygio ir rizikos komitetai turėtų tarpusavyje glaudžiai bendradarbiauti ir užtikrinti, kad atlygio politika derėtų su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu ir jį skatintų.
34. Atlygio politikoje turėtų būti nustatyta veiksminga veiklos rezultatų vertinimo, koregavimo pagal riziką ir veiklos rezultatų susiejimo su atlygiu sistema.
35. Atitikties kontrolės funkciją ir rizikos valdymo funkciją atliekantys organai (jei įsteigti)¹⁰, arba darbuotojai, kuriems pavesta atlikti rizikos valdymo procedūras (toliau rizikos valdymo funkcijos sąvoka turėtų būti suprantama kaip apimanti ir darbuotojus, kuriems pavesta atlikti rizikos valdymo procedūras, ten, kur tokią funkciją atliekantis organas nėra įsteigtas), turėtų pagal savo vaidmenis realiai prisidėti nustatant premijų fondus, veiklos rezultatų kriterijus ir atlygio skyrimą, kai tas funkcijas atliekantiems asmenims kyla susirūpinimas dėl susijusio poveikio darbuotojų elgesiui ir vykdomos veiklos rizikingumo.
36. Priežiūros funkciją atliekantis organas turėtų nustatyti ir prižiūrėti valdymo funkciją atliekančio valdymo organo narių atlygį ir, jei neįsteigtas 2.4 skirsnyje nurodytas atlygio komitetas, tiesiogiai prižiūrėti atlygį, kurį gauna vyresnieji darbuotojai, atliekantys nepriklausomos kontrolės funkcijas, įskaitant atitikties kontrolės funkciją ir rizikos valdymo funkciją, kai jos yra nustatytos.
37. Priežiūros funkciją atliekantis organas turėtų atsižvelgti į visų kompetentingų administracines funkcijas atliekančių asmenų ir organų (pvz., komitetų, kontrolės funkcijų¹¹, žmogiškųjų išteklių valdymo, teisės, strateginio planavimo, biudžeto funkcijų ir kt.) ir verslo padalinių indėlių investicinės įmonės atlygio politikos rengimo, įgyvendinimo ir priežiūros klausimais.
38. Žmogiškųjų išteklių valdymo funkciją atliekantis asmenys turėtų dalyvauti rengiant ir vertinant investicinės įmonės atlygio politiką (įskaitant atlygio struktūrą, neutralumą lyčių atžvilgiu, atlygio lygius ir paskatų sistemas) ir turėtų teikti su tuo susijusią informaciją taip, kad būtų ne tik pritraukiami ir išlaikomi investicinei įmonei reikalingi darbuotojai, bet ir užtikrinama, kad atlygio politika derėtų su investicinės įmonės rizikos profilium.
39. Rizikos valdymo funkciją atliekantis asmenys turėtų padėti nustatyti tinkamas veiklos rezultatų koregavimo pagal riziką (įskaitant *ex post* koregavimą) priemones ir turėtų apie tai informuoti, taip pat prisidėti vertinant, kokį poveikį kintamojo atlygio struktūra daro investicinės įmonės rizikos profiliumi ir kultūrai. Rizikos valdymo funkciją atliekantis asmenys turėtų tvirtinti ir vertinti koregavimo pagal riziką duomenis ir turėtų būti kviečiami dalyvauti atlygio komiteto posėdžiuose šiuo klausimu.

¹⁰ Žr. EBI parengtas investicinių įmonių vidaus valdymo gaires.

¹¹ Žr. EBI parengtas investicinių įmonių vidaus valdymo gaires.

40. Atitikties kontrolės funkciją atliekantys asmenys turėtų analizuoti, kokią įtaką atlygio politika turi tam, kaip investicinė įmonė laikosi įstatymų, taisyklių, vidaus politikos ir rizikos kultūros normų, ir turėtų pranešti valdymo organui, atliekančiam tiek valdymo, tiek priežiūros funkcijas, apie visą nustatytą su reikalavimų atitiktimi susijusią riziką ir neatitikties problemas. Į atitikties kontrolės funkciją atliekančių asmenų padarytas išvadas turėtų atsižvelgti priežiūros funkciją atliekantis organas per atlygio politikos patvirtinimo, peržiūros ir priežiūros procedūras.
41. Vidaus audito funkciją (jei tokia įsteigta) atliekantys asmenys turėtų nepriklausomai įvertinti investicinės įmonės atlygio politikos rengimą, įgyvendinimą ir poveikį jos rizikos profiliui ir tai, kaip šis poveikis valdomas, pagal 2.5 skirsnyje pateiktas gaires. Šį vertinimą gali atlikti ir kitas grupės subjektas arba išorės rangovas.
42. Esant įmonių grupei, atitinkamas funkcijas Sąjungos patronuojančiojoje įmonėje ir patronuojamosiose įmonėse atliekantys kompetentingi asmenys turėtų, kai reikia, tarpusavyje palaikyti ryšius ir keistis informacija. Investicinės įmonės taip pat turėtų, kai tinka, keistis informacija su savo konsoliduojančiąja įstaiga tomis aplinkybėmis, kai konsoliduojančiajai įstaigai taikoma Direktyva 2013/36/ES.

2.2 Akcininkų dalyvavimas

43. Priklausomai nuo investicinės įmonės teisinės formos ir nuo taikomos nacionalinės teisės, investicinės įmonės atlygio politiką ir, kai tinka, su valdymo organo narių ir kitų nustatytųjų darbuotojų atlygiu susijusius sprendimus taip pat galima perduoti tvirtinti akcininkų susirinkimui, laikantis nacionalinės bendrovių teisės nuostatų¹². Akcininkų balsavimu gali būti priimami patariamojo pobūdžio arba privalomi sprendimai.
44. Jei konkrečių valdymo organo narių ir kitų nustatytųjų darbuotojų atlygio tvirtinimo klausimą pavedama spręsti akcininkams, akcininkai turėtų tvirtinti visas atlygio dalis, įskaitant išeitines išmokas. Jeigu, prieš tvirtinant atlygio politiką, reikalingas akcininkų pritarimas, akcininkai taip pat turėtų iš anksto patvirtinti maksimalią išmokų sumą, kurią galima skirti valdymo organo nariams ir kitiems nustatytiesiems darbuotojams ankstyvo sutarties nutraukimo atveju, arba tokių sumų nustatymo kriterijus.
45. Siekiant, kad akcininkai galėtų pagal 43 ir 44 šių gairių punktus priimti pagrįstus sprendimus, priežiūros funkciją atliekantis organas turėtų užtikrinti, kad investicinė įmonė jiems suteiktų pakankamai informacijos apie parengtą atlygio politiką, kad jiems būtų lengviau įvertinti paskatų sistemą ir tai, kiek yra skatinamas ir kontroliuojamas rizikos prisiėmimas, taip pat bendras atlygio sistemos sąnaudas. Tokią informaciją reikėtų pateikti likus pakankamai laiko iki atitinkamo akcininkų susirinkimo. Reikėtų pateikti išsamią informaciją apie atlygio politiką ir jos pakeitimus, apie taikomas procedūras ir sprendimų priėmimo procesus nustatant atlygio paketą, įskaitant šią informaciją:

¹² Taip pat žr. Akcininkų teisių direktyvos 2007/36/EB, su pakeitimais, padarytais Direktyva (ES) 2017/828, 9a ir 9b straipsnius.

- a. atitinkamas atlygio dalis;
 - b. pagrindinius atlygio paketų ypatumus ir tikslus ir jų derėjimą su verslo ir rizikos strategija, įskaitant investicinės įmonės norimą prisiimti riziką ir organizacines vertybes;
 - c. kaip užtikrinama lyčių atžvilgiu neutrali atlygio politika;
 - d. kaip atsižvelgiama į b punkte nurodytus dalykus atliekant *ex ante* ar *ex post* koregavimus, visų pirma dėl nustatytųjų asmenų.
46. Priežiūros funkciją atliekantis organas lieka atsakingas už akcininkų susirinkimui pateiktus pasiūlymus, taip pat už bet kokių atlygio politikos ir praktikos pakeitimų realų įgyvendinimą ir priežiūrą.

2.3 Atlygio komiteto steigimas

47. Jei nacionalinėje teisėje nėra nustatyta kitaip, investicinė įmonė, kurios balansinio ir nebalansinio turto vertės vidurkis ketverių metų laikotarpiu,ėjusiu prieš pat atitinkamus finansinius metus, viršijo 100 mln. EUR sumą, turi įsteigti atlygio komitetą, kuris konsultuotų priežiūros funkciją atliekantį valdymo organą ir rengtų pastarojo organo priimamus sprendimus.
48. Atlygio komitetas gali būti įsteigtas įmonių grupės lygmeniu, taip pat tokiomis aplinkybėmis, kai konsoliduojančiajai įstaigai taikoma Direktyva 2013/36/ES. 2.4.1 skirsnio nuostatos dėl atlygio komiteto sudėties taikomos ir tuo atveju, kai komitetas yra įsteigtas grupės lygmeniu.
49. Jeigu atlygio komiteto įsteigti nebūtina, šių gairių nuostatos dėl atlygio komiteto turėtų būti suprantamos kaip taikomos priežiūros funkciją atliekančiam organui.

2.3.1 Atlygio komiteto sudėtis

50. Laikantis Direktyvos (ES) 2019/2034 33 straipsnio 1 dalies, atlygio komitetas sudaromas iš valdymo organo narių, kurie neturi vykdomųjų funkcijų, ir kai tinka, iš darbuotojų atstovų. Atlygio komiteto nariais laikomi tik šie darbuotojų atstovai, net jei posėdžiuose dalyvautų ir kiti darbuotojai. Atlygio komitete turi būti užtikrinta lyčių pusiausvyra.
51. Atlygio komiteto pirmininkas ir dauguma narių turėtų būti laikomi nepriklausomais¹³. Jei nacionalinėje teisėje yra numatytas atstovavimas darbuotojams valdymo organe, į atlygio komitetą būtina įtraukti vieną ar daugiau darbuotojų atstovų. Kai nepriklausomų narių skaičius nėra pakankamas, investicinės įmonės turėtų laikytis ypač didelio atsargumo įgyvendindamos kitas priemones, kad būtų kuo mažiau interesų konfliktų priimant sprendimus atlygio klausimais.

¹³ Pagal nepriklausomumo sampratą, nustatytą EBI gairių dėl vidaus valdymo 5.6 punkte; taip pat žr. bendras EBI ir ESMA gaires dėl valdymo organo narių ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų tinkamumo vertinimo.

52. Atlygio komiteto nariai visi kartu turėtų turėti reikiamų žinių, kompetencijos ir profesinės patirties dėl atlygio politikos ir praktikos, rizikos valdymo ir kontrolės veiklos ir, konkrečiai, dėl principo, pagal kurį atlygio struktūra derinama su investicinių įmonių rizikos ir kapitalo profiliais.

2.3.2 Atlygio komiteto vaidmuo

53. Atlygio komitetas turėtų:

- a. būti atsakingas už priežiūros funkciją atliekančio organo priimamų sprendimų dėl atlygio (visų pirma dėl valdymo funkciją atliekančio valdymo organo narių ir kitų nustatytųjų darbuotojų atlygio) rengimą;
- b. padėti ir patarti priežiūros funkciją atliekančiam organui dėl investicinės įmonės atlygio politikos rengimo, įskaitant tai, kad tokia atlygio politika būtų lyčių atžvilgiu neutrali ir ja būtų palaikomas vienodas požiūris į įvairių lyčių darbuotojus;
- c. padėti priežiūros funkciją atliekančiam organui prižiūrėti atlygio politiką, praktiką ir procesus ir tai, kaip laikomasi atlygio politikos ir jos neutralumo lyčių atžvilgiu reikalavimo;
- d. tikrinti, ar esama atlygio politika nėra pasenusi, ir prireikus teikti pasiūlymus dėl jos pakeitimų;
- e. peržiūrėti išorės konsultantų atlygio klausimais, į kuriuos priežiūros funkciją atliekantis organas gali nuspręsti kreiptis konsultacijos ar paramos, paskyrimą;
- f. užtikrinti, kad akcininkams būtų suteikiama pakankama informacija apie atlygio politiką ir praktiką;
- g. vertinti mechanizmus ir sistemas, įdiegtus siekiant užtikrinti, kad atlygio sistemoje būtų deramai atsižvelgiama į visų rūšių riziką, likvidumą ir kapitalo dydį, ir kad visa atlygio politika būtų lyčių atžvilgiu neutrali, derėtų su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu ir jį skatintų, taip pat atitiktų investicinės įmonės verslo strategiją, tikslus, organizacinę kultūrą ir vertybes, rizikos kultūrą ir ilgalaikius interesus;
- h. vertinti veiklos rezultatų tikslų pasiekimą ir poreikį atlikti *ex post* koregavimą pagal riziką, įskaitant sumažinimo ir susigrąžinimo procedūrų taikymą;
- i. peržiūrėti įvairius galimus scenarijus siekiant patikrinti, kaip atlygio politiką ir praktiką veikia išorės ir vidaus įvykiai, ir atlikti grįžtamąjį patikrinimą dėl kriterijų, pagal kuriuos nustatomas atlygis ir atliekamas *ex ante* koregavimas pagal riziką, remiantis faktiniais rizikos rezultatais.

54. Jeigu investicinėje įmonėje yra įsteigtas atlygio komitetas, šis atlygio komitetas turėtų tiesiogiai prižiūrėti vyresniųjų darbuotojų, atliekančių atitikties kontrolės funkcijas (taip pat rizikos valdymo funkcijas ir audito funkcijas, kai jos yra nustatytos), atlygį. Tokia pati priežiūra atliekama ir dėl darbuotojų, kuriems pavedama atlikti rizikos valdymo procedūras tuo atveju,

kai nėra nustatytos rizikos valdymo funkcijos. Atlygio komitetas turėtų priežiūros funkciją atliekančiam organui teikti rekomendacijas dėl kontrolės funkcijas atliekančių vyresniųjų darbuotojų atlygio paketo struktūros ir mokėtinų atlygio sumų.

2.3.3 Procesas ir atskaitomybės ryšiai

55. Atlygio komitetas turėtų:

- a. turėti prieigą prie visų duomenų ir informacijos apie priežiūros funkciją atliekančio organo sprendimų priėmimo procesą dėl atlygio politikos ir praktikos rengimo, įgyvendinimo, priežiūros ir peržiūros;
- b. turėti pakankamai finansinių išteklių ir neribotą prieigą prie visos su nepriklausomos kontrolės funkcijomis, įskaitant rizikos valdymą, susijusios informacijos ir duomenų;
- c. užtikrinti, kad būtų tinkamai įtraukiami nepriklausomos kontrolės ir kitas reikiamas (pvz., žmogiškųjų išteklių valdymo, teisės ir strateginio planavimo) funkcijas atliekantys atitinkamų kompetencijos sričių asmenys, o prirėkus kreiptis išorės konsultacijos.

56. Atlygio komitetas turėtų bendradarbiauti su kitais priežiūros funkciją atliekančiais komitetais, kurių veikla gali turėti poveikį atlygio politikos ir praktikos rengimui ir tinkamam veikimui (pvz., su rizikos, audito ir paskyrimo komitetais), ir suteikti priežiūros funkciją atliekančiam organui ir, kai tinka, akcininkų susirinkimui pakankamai informacijos apie vykdytą veiklą.

57. Jeigu yra įsteigtas rizikos komitetas, jame, nedarant poveikio atlygio komiteto užduotims, turėtų būti nagrinėjama, ar paskatos, kurių teikiama pagal atlygio politiką ir praktiką, yra nustatomos atsižvelgiant į investicinės įmonės riziką, kapitalą, likvidumą ir pajamų gavimo tikimybę bei laiką.

58. Jeigu yra įsteigti abu šie komitetai, rizikos komiteto narys turėtų, kai tinka, dalyvauti atlygio komiteto posėdžiuose, ir atvirktšiai.

2.4 Atlygio politikos peržiūra

59. Priežiūros funkciją atliekantis organas ir, jeigu yra įsteigtas, atlygio komitetas turėtų užtikrinti, kad bent kartą per metus būtų atliekama centralizuota ir nepriklausoma investicinės įmonės atlygio politikos ir praktikos vidaus peržiūra. Ši peržiūra taip pat turėtų apimti analizę, ar atlygio politika yra lyčių atžvilgiu neutrali.

60. Investicinės įmonės turėtų stebėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo pokyčius; 50 ir daugiau darbuotojų turinčiose investicinėse įmonėse turėtų būti atskirai kiekvienos valstybės lygmeniu atliekamas skaičiavimas dėl:

- a. nustatytųjų darbuotojų, išskyrus valdymo organo narius;
- b. valdymo funkciją atliekančio valdymo organo narių;

- c. priežiūros funkciją atliekančio valdymo organo narių; taip pat
- d. kitų darbuotojų.

61. Jeigu vyriškosios ir moteriškosios lyčių darbuotojų ar valdymo organo narių vidutinio darbo užmokesčio dydis reikšmingai skiriasi, investicinės įmonės turėtų dokumentuose užfiksuoti pagrindines to priežastis ir prireikus imtis tinkamų veiksmų, arba turėtų gebėti įrodyti, kad šio skirtumo atsiradimo priežastis nėra neutralumo lyčių atžvilgiu principo nepaisymas atlygio politikoje.
62. Investicinių įmonių grupėse Sąjungos patronuojančioji įmonė taip pat turėtų atlikti centralizuotą įstatų, grupės politikos, procedūrų ir vidaus taisyklių laikymosi peržiūrą.
63. Investicinės įmonės turėtų atlikti centralizuotą ir nepriklausomą peržiūrą individualiu lygmeniu. Grupėje patronuojamosios įmonės gali remtis Sąjungos patronuojančiosios įmonės ar įstaigos atlikta peržiūra, jei tokia konsoliduotai atlikta peržiūra apima atitinkamą investicinę įmonę ir peržiūros rezultatai yra prieinami tos investicinės įmonės priežiūros funkciją atliekančiam organui.
64. Nepriklausomai nuo priežiūros funkciją atliekančio valdymo organo atsakomybės, atlygio politikos periodinės nepriklausomos peržiūros užduotys gali būti investicinių įmonių iš dalies arba visiškai perduotos atlikti išorės rangovams¹⁴.
65. Per centralizuotą ir nepriklausomą vidaus peržiūrą investicinės įmonės turėtų įvertinti, ar bendra atlygio politika, praktika ir procesai:
- a. veikia taip, kaip numatyta (visų pirma, ar laikomasi patvirtintos politikos, procedūrų ir vidaus taisyklių; ar atlygio išmokos yra tinkamos ir atitinka verslo strategiją; ar tinkamai atsižvelgiama į investicinės įmonės rizikos profilį, ilgalaikius tikslus ir kitus siekius);
 - b. atitinka nacionalines ir tarptautines taisykles, principus ir standartus;
 - c. nuosekliai įgyvendinami visoje grupėje ir nemažina investicinės įmonės gebėjimo užtikrinti patikimą kapitalo bazę pagal šių gairių 6 skirsnį.
66. Atliekant investicinės įmonės atlygio politikos peržiūrą turėtų aktyviai dalyvauti ir kiti atitinkamas vidaus administracines (t. y. žmogiškųjų išteklių valdymo, teisės, strateginio planavimo ir kt.) funkcijas atliekantys asmenys, taip pat kiti pagrindinių priežiūros funkcijų komitetai (t. y. audito, rizikos ir paskyrimo komitetai), kad būtų užtikrintas suderinamumas su investicinės įmonės rizikos valdymo strategija ir sistema.
67. Jeigu per periodines peržiūras nustatoma, kad atlygio politika neveikia taip, kaip numatyta ar nustatyta, arba jeigu dėl to pateikiama rekomendacijų, atlygio komitetas (jeigu yra įsteigtas)

¹⁴ Žr. EBI gaires dėl užsakomųjų paslaugų ir 2016 m. balandžio 25 d. Komisijos deleguotąjį reglamentą (ES) 2017/565, kuriuo Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/65/ES papildoma nuostatomis dėl investicinių įmonių organizacinių reikalavimų bei veiklos sąlygų ir toje direktyvoje apibrėžtų terminų.

arba priežiūros funkciją atliekantis organas turėtų užtikrinti, kad būtų pasiūlytas, patvirtintas ir laiku įgyvendintas taisomųjų veiksmų planas.

68. Atliktos vidaus peržiūros rezultatai ir taisomieji veiksmai, kurių imtasi atsižvelgiant į nustatytus faktus, turėtų būti užfiksuoti rašytinėse ataskaitose arba atitinkamų komitetų ar priežiūros funkciją atliekančio organo posėdžių protokoluose ir prieinami valdymo organui, atitinkamiems komitetams ir administracines funkcijas atliekantiems asmenims.

2.5 Vidaus skaidrumas

69. Visi įmonės vidaus darbuotojai turėtų būti supažindinti su investicinės įmonės atlygio politika ir ji turėtų būti jiems visada prieinama. Vidaus skaidrumo reikalavimai netaikomi konfidencialiems atskirų darbuotojų atlygio aspektams.
70. Darbuotojai turėtų būti informuojami apie jų kintamojo atlygio ypatumus, taip pat apie atitinkamą procesą ir kriterijus, pagal kuriuos bus vertinamas jų profesinės veiklos poveikis investicinės įmonės rizikos profiliui ir jų kintamajam atlygiui. Visų pirma, asmens veiklos rezultatų įvertinimo procesas turėtų būti tinkamai dokumentuotas ir turėtų būti skaidrus atitinkamiems darbuotojams.

3. Atlygio politika įmonių grupės aplinkybėmis

71. Pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 25 straipsnį investicinės įmonės privalo (nedarant poveikio Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4 dalyje numatytoms nukrypti leidžiančioms nuostatomis) laikytis visų tos direktyvos 26, 30, 31, 32 ir 33 straipsnių reikalavimų. Tai apima ir taikytinus techninius reguliavimo standartus (RTS) dėl atlygio. Atitinkami reikalavimai ir šiose gairėse nustatytos išsamesnės su jais susijusios nuostatos taikomi individualiai ir, kai taikytina, konsoliduotai, kaip nurodyta Reglamento (ES) 2019/2033 7 straipsnyje.
72. Konsoliduotu lygmeniu Sąjungos patronuojančioji įmonė ir kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad atlygio politika būtų įgyvendinama ir jos būtų laikomasi visų darbuotojų, taip pat visų nustatytųjų darbuotojų, atžvilgiu ir visose investicinėse įmonėse ir kituose subjektuose, kuriems taikomas riziką ribojantis konsolidavimas, taip pat visuose filialuose. Atlygio politika turėtų būti lyčių atžvilgiu neutrali. Reikėtų atsižvelgti į konkrečius patronuojamosioms įmonėms taikomus atlygio reikalavimus.
73. Investicinių įmonių ir subjektų, priklausančių grupei, esančiai daugiau kaip vienoje valstybėje narėje, visos grupės atlygio politikoje turėtų būti nustatyta, kaip įgyvendinant tą politiką turėtų būti atsižvelgiama į skirtumus, atsiradusius nacionaliniu lygmeniu įgyvendinant Direktyvos (ES) 2019/2034 atlygio reikalavimus.
74. Taikant reikalavimus konsoliduotai, taikomi tie atlygio reikalavimai, kurie galioja atitinkamoje valstybėje narėje, kurioje įsikūrusi Sąjungos patronuojančioji įmonė (įskaitant reikalavimus dėl nustatytųjų darbuotojų, darančių reikšmingą poveikį visos grupės rizikos profiliui), net jeigu toje

valstybėje narėje, kurioje įsikūrusi Sąjungos patronuojančioji įmonė, Direktyvos (ES) 2019/2034 30 ir 32 straipsnių reikalavimai yra įgyvendinami griežčiau.

75. Iš trečiojoje valstybėje esančios patronuojančiosios įmonės į ES esančią patronuojamąją įmonę, kuri yra investicinė įmonė arba filialas, komandiruojami darbuotojai, kurie, jei būtų tiesiogiai įdarbinti toje ES investicinėje įmonėje ar filiale, būtų priskirti prie tos ES investicinės įmonės arba filialo nustatytųjų darbuotojų, yra nustatytieji darbuotojai. Tokiems komandiruotiesiems darbuotojams Direktyvos (ES) 2019/2034 nuostatos dėl atlygio turėtų būti taikomos taip, kaip jos įgyvendinamos toje valstybėje narėje, kurioje įsikūrusi atitinkama ES investicinė įmonė arba filialas, taip pat jiems turėtų būti taikomi atitinkami techniniai reguliavimo standartai (RTS). Trumpos komandiruotės atveju, pavyzdžiui, kai asmuo gyvena valstybėje narėje tik kelias savaites, atlikdamas su projektu susijusį darbą, tokios nuostatos tam asmeniui turėtų būti taikomos tik jeigu tas asmuo būtų pagal RTS priskirtinas prie nustatytųjų darbuotojų, atsižvelgiant į jam už atitinkamą laikotarpį skiriamą atlygį ir į jo vaidmenį ir atsakomybę komandiruotės metu.
76. Trumpalaikėmis sutartimis arba darbuotojų komandiravimu negalima naudotis kaip būdu išvengti Direktyvos (ES) 2019/2034 atlygio reikalavimų ir bet kokių susijusių standartų ar gairių laikymosi.
77. Direktyvos (ES) 2019/2034 atlygio reikalavimai ir šių gairių nuostatos investicinėms įmonėms valstybėse narėse taikomi nepaisant to, kad jos gali būti patronuojamosios įmonės, kurių patronuojančioji investicinė įmonė ar įstaiga gali būti trečiojoje valstybėje. Kai ES esanti patronuojamoji įmonė, kurios patronuojančioji investicinė įmonė yra trečiojoje valstybėje, pati yra Sąjungos patronuojančioji įmonė, riziką ribojantis konsolidavimas neapima tos trečiojoje valstybėje esančios patronuojančiosios investicinės įmonės ir jos kitų tiesiogiai patronuojamųjų įmonių lygmens. Sąjungos patronuojančioji įmonė turėtų užtikrinti, kad į trečiojoje valstybėje esančios patronuojančiosios investicinės įmonės nustatytą visos grupės atlygio politiką būtų atsižvelgiama jos pačios atlygio politikoje, jei tai neprieštarauja reikalavimams, nustatytiems kituose atitinkamuose ES ar nacionalinės teisės aktuose, įskaitant šias gaires.

Proporcingumas

78. Proporcingumo principu, kaip nustatyta Direktyvos (ES) 2019/2034 26 straipsnio 3 dalyje, yra siekiama nuosekliai derinti atlygio politiką ir praktiką prie investicinės įmonės individualaus rizikos profilio, norimos prisiimti rizikos ir strategijos, kad būtų sėkmingai pasiekti atlygio reikalavimų tikslai.
79. Proporcingai taikydamos atlygio reikalavimus ir šių gairių nuostatas, investicinės įmonės ir kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti į investicinės įmonės verslo modelio ir veiklos pobūdį, mastą, sudėtingumą ir būdingą riziką.
80. Prievolė turėti patikimą ir veiksmingą atlygio politiką ir praktiką dėl visų darbuotojų taikoma visoms investicinėms įmonėms, nepriklausomai nuo skirtingos investicinių įmonių specifikos.

81. Vertindamos, kas yra proporcinga, ir nustatydamos reikiamą atlygio politikos detalizavimo lygį ir rizikos vertinimo metodus, investicinės įmonės ir kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti į visų pirmiau nurodytų kriterijų kokybinių ir kiekybinių aspektų derinį. Pavyzdžiui, net ir nedidelio masto įmonės veikla galėtų apimti sudėtingas operacijas ir rizikos profilius dėl jos veiklos pobūdžio ar jos produktų sudėtingumo.
82. Kai investicinės įmonės turi leidimą teikti paslaugas ir vykdyti veiklą, nurodytas Direktyvos 2014/65/ES 1 priedo A skirsnio 2, 3, 4, 6 ir 7 punktuose, iš esmės didesnis sudėtingumo lygis yra tikėtinas, ypač jeigu investicinė įmonė turi leidimą laikyti klientų pinigus ar turtą.
83. Siekdamos pirmiau nurodytų tikslų, investicinės įmonės ir kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti mažų mažiausiai į šiuos kriterijus:
 - a. investicinės įmonės balansinį ir nebalansinį turtą, taip pat ar investicinė įmonė atitinka Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4 dalyje nustatytus kriterijus ir ribas;
 - b. ar investicinei įmonei leidžiama laikyti klientų pinigus ar turtą;
 - c. vykdomos veiklos ir teikiamų paslaugų pobūdį (pvz., Direktyvos 2014/65/ES I priedo A ir B skirsniai) ir kitas paslaugas (pvz., tarpuskaitos paslaugas), kurias teikia investicinė įmonė;
 - d. valdomo turto sumą;
 - e. saugomo ir administruojamo turto sumą;
 - f. tvarkomų klientų pavedimų kiekį;
 - g. dienos prekybos srauto apimtį;
 - h. investicinės įmonės geografinės veiklos sritis ir kiekvienai jurisdikcijai, įskaitant trečiąsias valstybes, tenkančios veiklos mastą;
 - i. įmonės teisinę formą ir turimas nuosavybės ir skolos priemones;
 - j. taikomus metodus, pagal kuriuos nustatomi kapitalo reikalavimai;
 - k. ar investicinė įmonė priklauso grupei ir, jei taip, ar atliekamas proporcingumo vertinimas tos grupės, kuriai priklauso investicinė įmonė, ir jos specifikos atžvilgiu;
 - l. pagrindinę verslo strategiją;
 - m. verslo veiklos struktūrą ir laikotarpį, verslo veiklos rizikos įvertinamumą ir prognozuojamumą;
 - n. investicinės įmonės finansavimo struktūrą;

- o. investicinės įmonės vidaus organizacinę struktūrą, įskaitant kintamojo atlygio, kuris gali būti mokamas nustatytiesiems darbuotojams, dydį;
- p. investicinės įmonės pelno ir nuostolių pagrindinius šaltinius ir struktūrą;
- q. klientų pobūdį (pvz., mažmeniniai klientai, bendrovės, mažosios įmonės, viešieji subjektai);
- r. finansinių priemonių ar sutarčių sudėtingumą;
- s. užsakomąsias funkcijas ir platinimo kanalus;
- t. turimas informacinių technologijų (IT) sistemas, įskaitant tęstinumo užtikrinimo sistemas ir užsakomąsias paslaugas šioje srityje.

84. Prieš pradėdant proporcingai taikyti atlygio reikalavimus ir šių gairių nuostatas, turėtų būti nustatyti darbuotojai¹⁵, remiantis Direktyvos (ES) 2019/2034 30 straipsnio 1 dalyje ir Komisijos deleguotajame reglamente, priimtame pagal tos direktyvos 30 straipsnio 4 dalį (RTS dėl nustatytųjų darbuotojų), nustatytais kriterijais, taip pat papildomais vidaus kriterijais.

85. Kai įgyvendinama speciali atlygio politika dėl įvairių kategorijų nustatytųjų darbuotojų pagal šių gairių 3 ir 4 skirsnius, taikant proporcingumo principą reikėtų atsižvelgti į atitinkamos nustatytųjų darbuotojų kategorijos poveikį investicinės įmonės arba jos valdomo turto rizikos profiliui.

86. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad investicinės įmonės laikytųsi atlygio reikalavimų ir šių gairių nuostatų taip, kad įvairioms investicinėms įmonėms būtų sudarytos vienodos sąlygos.

Kintamojo atlygio išmokėjimo proceso reikalavimų netaikymo atvejai

87. Nedarant poveikio Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4 dalies įgyvendinimui valstybėse narėse, investicinė įmonė, kurios bendras turtas nesiekia nacionalinėje teisėje nustatytos ribos, gali netaikyti reikalavimų atidėti kintamąjį atlygį ir išmokėti jį priemonėmis, kaip nustatyta Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 dalies j ir l punktuose ir 32 straipsnio 3 dalies trečioje pastraipoje.

88. Nustatydamas darbuotojui mokamo metinio kintamojo atlygio sumą ir metinio atlygio kintamosios bei fiksuotosios dalių faktinį santykį pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4 dalies b punktą (t. y. kai netaikomas reikalavimas atidėti ir išmokėti priemonėmis kintamąjį atlygį atskiriems darbuotojams), investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į a ir b punktuose nurodytas sumas ir taikyti papildomas c–h punktuose nustatytas sąlygas:

¹⁵ Žr. šių gairių 5 skirsnyje išdėstytas darbuotojų nustatymo proceso gaires.

- a. metinį kintamąjį atlygį, skirtą už veiklos laikotarpį, sutampantį su finansiniais metais, kuriais jis nustatomas, jeigu galima netaikyti atitinkamo reikalavimo, ir visus veiklos laikotarpius, kurie baigėsi šiais finansiniais metais, nepriklausomai nuo atitinkamų veiklos laikotarpių, kurie baigėsi šiais finansiniais metais, trukmės, pvz.: į šį atlygį turėtų būti įskaičiuota visa kintamojo atlygio suma, nustatyta pagal atnaujinamus ir neatnaujinamus daugiamečius kaupimo laikotarpius, ir išlaikymo priemokas dėl laikotarpių, kurie trunka ilgiau kaip vienus metus, kai atitinkamas laikotarpis yra pasibaigęs tais konkrečiais finansiniais metais;
- b. metinį fiksuotąjį atlygį, skirtą už praėjusius veiklos metus; investicinės įmonės gali neatsižvelgti į kitus skirtus atlygio komponentus, kurie laikomi fiksuotuoju atlygiu, pagal 127 ir 128 dalis;
- c. kintamąjį atlygį, skirtą už praėjusius veiklos metus, nepriklausimai nuo to, kaip atlygis išmokamas, t. y. pinigais, priemonėmis ar kitomis kintamojo atlygio formomis;
- d. kintamąjį atlygį turėtų sudaryti visų formų skirtas kintamasis atlygis, įskaitant pagal veiklos rezultatus nustatomą kintamąjį atlygį, sumas, kurios išmokamos kaip garantuotas kintamasis atlygis, išlaikymo priemokas, išaitines išmokas ar savo nuožiūra sukauptas pensijų išmokas;
- e. kintamojo atlygio sumą, skirtą už veiklos laikotarpius, kurie yra ilgesni kaip vieni metai, pvz., remiantis ilgalaikiais skatinamaisiais planais arba daugiamečiais kaupimo laikotarpiais, atsižvelgiant į visą sumą už tuos veiklos metus, kuriais baigėsi atitinkami veiklos laikotarpiai;
- f. visą sumą, kurią sudarė kintamasis atlygis, per veiklos metus skirtas kaip garantuotas kintamasis atlygis, išlaikymo priemokos, išaitinės išmokos ir savo nuožiūra sukauptos pensijų išmokos;
- g. atitinkamos sumos turėtų būti gautos remiantis fiksuotojo ir kintamojo atlygio apibrėžtimi pagal šias gaires ir turėtų būti apskaičiuotos remiantis skirtu atlygiu neatskaičius mokesčių;
- h. jeigu suma nustatoma individualiu lygmeniu, reikėtų atsižvelgti į investicinės įmonės skirtą atlygį; jeigu suma nustatoma konsoliduotu lygmeniu, reikėtų atsižvelgti į visą skirtą atlygį, kuris įeina į riziką ribojančio konsolidavimo sritį;
- i. jeigu atlygis mokamas kita nei eurai valiuta, sumos turėtų būti konvertuotos į eurus naudojant paskutinį investicinės įmonės finansinių metų mėnesį buvusį valiutos kursą, Europos Komisijos paskelbtą finansinio programavimo ir biudžeto tikslais¹⁶.

¹⁶ Atitinkamus valiutos kursus galima rasti Europos Komisijos svetainėje (https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-infoeuro_lt).

89. Apskaičiuodamos ketverių metų laikotarpio, ėjusio prieš pat einamuosius finansinius metus, turto vertės vidurkį Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4 dalies a punkto taikymo tikslu, investicinės įmonės turėtų naudoti paprastą šios vertės, buvusios tų ketverių praėjusių finansinių metų pabaigoje, aritmetinį vidurkį. Jeigu sąskaitos turimos kita nei eurai valiuta, atitinkamos sumos turėtų būti konvertuotos į eurus naudojant valiutos kursą, kiekvienų finansinių metų paskutinį mėnesį Komisijos paskelbtą finansinio programavimo ir biudžeto tikslais.
90. Jeigu nacionalinėje teisėje kompetentingoms institucijoms yra suteikti įgaliojimai nustatyti ribas pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4 dalies a punktą atskiroms investicinėms įmonėms, kompetentingos institucijos, mažindamos arba didindamos tas ribas, atsižvelgia į investicinių įmonių pobūdį, jų veiklos mastą ir sudėtingumą, jų vidaus struktūrą arba, jei taikytina, grupės, kuriai priklauso įmonė, ypatumus, taip pat atsižvelgia į šiose gairėse nustatytus proporcingumo kriterijus. Tas pats taikoma ir dėl 32 straipsnio 5 dalies c, d ir e punktuose ir 32 straipsnio 6 dalyje nustatytų ribų mažinimo.
91. Jeigu nacionalinėje teisėje kompetentingos institucijos yra įgaliosios nustatyti ribas pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 7 dalį atskiriems darbuotojams, kompetentingos institucijos turėtų, mažindamos ribą, atsižvelgti į šiame straipsnyje nustatytus kriterijus ir į tai, kokį poveikį atitinkamų darbuotojų profesinė veikla turi investicinės įmonės ir jos valdomo turto rizikos profiliui, palyginti su kitais nustatytaisiais darbuotojais. Pavyzdžiui, kai daromas reikšmingesnis poveikis rizikos profiliui, gali būti tinkama taikyti atidėjimo ir išmokėjimo priemonėmis reikalavimus.

5. Darbuotojų nustatymo procesas

92. Investicinės įmonės turi pareigą nustatyti tuos darbuotojus, kurių profesinė veikla daro reikšmingą poveikį investicinės įmonės arba jos valdomo turto rizikos profiliui (jie vadinami nustatytaisiais darbuotojais). Visos investicinės įmonės turėtų kasmet atlikti savianalizę ir nustatyti visus darbuotojus, kurių profesinė veikla turi arba gali turėti reikšmingą poveikį investicinės įmonės arba jos valdomo turto rizikos profiliui. Tokių darbuotojų nustatymo procesas turėtų būti investicinės įmonės bendros atlygio politikos dalis.
93. Šią savianalizę reikėtų atlikti remiantis RTS dėl nustatytųjų darbuotojų nustatytais kokybiniais ir kiekybiniais kriterijais ir, kai reikia, norint užtikrinti, kad būtų visiškai nustatyti visi darbuotojai, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį investicinės įmonės ar jos valdomo turto rizikos profiliui, įtraukiant papildomus investicinės įmonės nustatytus kriterijus, kurie atspindėtų įvairios investicinėje įmonėje vykdomos veiklos rizikos lygius ir darbuotojų poveikį rizikos profiliui.
94. Taikant darbuotojų atlygiu grindžiamus kiekybinius kriterijus, reikėtų atsižvelgti į fiksuotąjį atlygį, skirtą už praėjusius finansinius metus, ir į kintamąjį atlygį, skirtą darbuotojams praėjusiais finansiniais metais arba už tuos metus. Kintamasis atlygis, skirtas praėjusiais finansiniais metais, yra kintamasis atlygis, kuris skirtas praėjusiais finansiniais metais remiantis ankstesniais veiklos

rezultatais. Investicinės įmonės savo atlygio politikoje turėtų apibūdinti taikomą metodą. Taikydamos darbuotojų atlygiu grindžiamus kiekybinius kriterijus, investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į visas pinigines ir nepinigines už profesines paslaugas skirto fiksuotojo ir kintamojo atlygio dalis. Į įprastus darbo sąlygų paketus, kurių apskaita neatliekama individualiu lygmeniu, reikėtų atsižvelgti remiantis bendra suma, išskaidyta atskiriems darbuotojams pagal objektyvius kriterijus.

95. Taikydamos kiekybinius kriterijus, pagal kuriuos sumos išreiškiamos eurais, investicinės įmonės, atlygį skiriančios kita nei eurais valiuta, taikytinas slenkstines ribas turėtų perskaičiuoti naudodamos vidaus valiutos kursą, naudojamą sąskaitų konsolidavimui, arba valiutos kursą, kurį Komisija naudoja finansiniam programavimui ir biudžetui tą mėnesį, kurį skirtas atlygis, arba atitinkamą valiutos kursą per paskutinį investicinės įmonės finansinių metų mėnesį. Investicinė įmonė turėtų dokumentais patvirtinti taikomą metodą, pagal kurį nustatomas jos atlygio politikoje naudojamas valiutos kursas.
96. Atliekama savianalizė turėtų būti aiški, nuosekli, tinkamai dokumentuota ir periodiškai atnaujinama per visus metus atsižvelgiant bent į RTS kokybinius kriterijus dėl nustatytųjų darbuotojų ir, kai tinka, papildomai remiantis investicinės įmonės kriterijais. Investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad tie darbuotojai, kurie bent tris finansinių metų mėnesius atitinka arba tikriausiai gali atitikti RTS dėl nustatytųjų darbuotojų 3 straipsnyje nustatytus kriterijus, būtų laikomi nustatytaisais darbuotojais.
97. Į atliktos savianalizės dokumentus reikėtų įtraukti bent šią darbuotojų nustatymo informaciją:
 - a. savianalizę pagrindžiančius motyvus ir savianalizės taikymo mastą;
 - b. metodiką, pagal kurią vertinta dėl investicinės įmonės verslo strategijos ir veiklos, taip pat įvairiose geografinėse vietovėse, kylanti rizika;
 - c. kaip vertinami asmenys, dirbantys investicinėse įmonėse ir kituose subjektuose, kuriuos apima konsolidavimas, patronuojamosiose įmonėse ir filialuose, įskaitant tokius subjektus trečiosiose valstybėse;
 - d. įvairių administracinių organų ir vidaus funkcijas atliekančių asmenų, dalyvaujančių planuojant, prižiūrint, peržiūrint ir taikant savianalizės procesą, vaidmenį ir atsakomybę;
 - e. darbuotojų nustatymo proceso rezultatus.
98. Investicinės įmonės turėtų saugoti darbuotojų nustatymo proceso dokumentus ir rezultatus ir turėtų gebėti parodyti savo kompetentingai priežiūros institucijai, kaip darbuotojai nustatyti pagal RTS dėl nustatytųjų darbuotojų pateiktus kiekybinius ir kokybinius kriterijus ir pagal bet kokius papildomus investicinių įmonių taikomus kriterijus.
99. Savianalizės dokumentuose turėtų būti mažų mažiausiai nurodytas nustatytųjų darbuotojų skaičius, įskaitant pirmą kartą nustatytųjų darbuotojų skaičių, profesinės jų pareigos ir užduotys, vardai, pavardės arba kiti asmens tapatybės duomenys, taip pat nustatytųjų

darbuotojų paskyrimas investicinėje įmonėje dirbti konkrečiose veiklos srityse, ir palyginimas su praėjusių metų savianalizės rezultatais.

100. Savianalizės dokumentuose taip pat reikėtų nurodyti darbuotojus, kurie yra nustatytieji darbuotojai pagal kiekybinius kriterijus, tačiau kurių profesinė veikla įvertinta kaip nedaranti reikšmingo poveikio investicinės įmonės ar jos valdomo turto rizikos profiliui, pagal RTS dėl nustatytųjų darbuotojų. Investicinės įmonės turėtų tinkamą laikotarpį saugoti šiuos dokumentus, kad kompetentingos institucijos galėtų juos peržiūrėti.

5.1 Išankstinis išimčių patvirtinimas

101. Jeigu investicinė įmonė pagal RTS dėl nustatytųjų darbuotojų nustato, kad darbuotojo profesinė veikla nedaro reikšmingo poveikio investicinei įmonei ar jos valdomam turtui, ir dėl to prašo išankstinio patvirtinimo, reikėtų laikytis tokios tvarkos:

- a. valdymo organas, remdamasis per kasmetinį darbuotojų nustatymo procesą atlikta analize, turėtų nuspręsti, ar darbuotojai iš tiesų nedaro reikšmingo poveikio investicinės įmonės ar jos valdomo turto rizikos profiliui, ir informuoti priežiūros funkciją atliekantį organą apie priimtą sprendimą. Priežiūros funkciją atliekantis organas arba (jei įsteigtas) atlygio komitetas turėtų peržiūrėti tokių sprendimų priėmimo kriterijus ir procesą ir patvirtinti daromas išimtis¹⁷;
- b. bet kokį prašymą dėl išankstinio patvirtinimo reikėtų pateikti nedelsiant, ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo praėjusių finansinių metų pabaigos. Kompetentinga institucija turėtų stengtis, kiek tik įmanoma, įvertinti tokį prašymą ir jį patenkinti arba atmesti per tris mėnesius nuo visų reikiamų dokumentų gavimo;
- c. jeigu atitinkamam darbuotojui per praėjusius finansinius metus iš viso skirtas 1 000 000 EUR ar dar didesnis atlygis, kompetentinga institucija turėtų nedelsdama informuoti Europos bankininkystės instituciją apie gautą prašymą ir pateikti savo pradinį įvertinimą. Kompetentinga institucija paprašyta turėtų nedelsdama pateikti EBI visą gautą investicinės įmonės informaciją. Prieš kompetentingai institucijai priimant sprendimą dėl prašymo patenkimo arba atmetimo, EBI susisieks su kompetentinga institucija, siekdama užtikrinti, kad tokios išimtyt būtų suteikiamos nuosekliai.

102. Nustatytiesiems darbuotojams pagal kiekybinius kriterijus taikomų išimčių išankstinis patvirtinimas turėtų būti suteikiamas tik ribotam laikotarpiui. Prašymą dėl išankstinio patvirtinimo pagal RTS dėl nustatytųjų asmenų reikėtų teikti kiekvienais metais. Dėl darbuotojų, kurių atžvilgiu sprendimas dėl prašymo priimamas pirmą kartą, išankstinis patvirtinimas turėtų būti suteikiamas tik tiems finansiniams metams, dėl kurių prašoma išankstinio patvirtinimo, ir vieniems po jų einantiems finansiniams metams. Darbuotojų, kuriems išimties taikymas einamaisiais finansiniais metais jau yra patvirtintas, atveju išankstinis patvirtinimas turėtų būti suteikiamas tik vieniems finansiniams metams po einamųjų metų.

¹⁷ Žr. 103 dalį dėl atlygio politikos išimčių patvirtinimo.

103. Tais atvejais, kai išimtis būtų taikoma nustatytiems darbuotojams patronuojamosiose įmonėse, kurioms netaikoma Direktyva (ES) 2019/2034, kompetentinga institucija yra patronuojančiosios investicinės įmonės kompetentinga institucija. Investicinių įmonių, kurių pagrindinė buveinė yra trečiojoje valstybėje, filialų atveju kompetentinga institucija yra ta kompetentinga institucija, kuri yra atsakinga už investicinių įmonių priežiūrą valstybėje narėje, kurioje įsikūręs filialas.
104. Išankstinio patvirtinimo prašymuose reikėtų pateikti visų nustatytųjų darbuotojų, kuriems turėtų būti taikoma išimtis, vardus, pavardes ar kitus asmens tapatybės duomenis, atitinkamam darbuotojo verslo padaliniiui tenkančią procentinę dalį vertinant investicinės įmonės visų nuosavų lėšų reikalavimus, taip pat kiekvieno nustatytojo darbuotojo poveikio investicinės įmonės rizikos profiliui analizę. Jeigu nustatytieji darbuotojai dirba tame pačiame verslo padalinyje ir atlieka tą pačią funkciją, reikėtų atlikti bendrą jų vertinimą.

5.2 Darbuotojų nustatymo proceso valdymas

105. Galutinė atsakomybė už darbuotojų nustatymo procesą ir atitinkamą politiką tenka valdymo organui. Priežiūros funkciją atliekantis valdymo organas turėtų:
- patvirtinti darbuotojų nustatymo proceso politiką, kaip atlygio politikos dalį;
 - dalyvauti planuojant savianalizę;
 - užtikrinti, kad nustatant darbuotojus būtų tinkamai atliekamas vertinimas pagal Direktyvą (ES) 2019/2034, pagal RTS dėl nustatytųjų darbuotojų ir pagal šias gaires;
 - nuolat prižiūrėti darbuotojų nustatymo procesą;
 - patvirtinti bet kokias reikšmingas nustatytos politikos išimtis ar pakeitimus, ir atidžiai išnagrinėti ir stebėti jų poveikį;
 - tvirtinti arba prižiūrėti bet kokį išimčių taikymą darbuotojams pagal RTS dėl nustatytųjų darbuotojų, kai investicinė įmonė mano, kad atitinkami darbuotojai neatitinka kiekybinių kriterijų, nurodytų RTS dėl nustatytųjų darbuotojų, nes iš tiesų nedaro reikšmingo poveikio investicinės įmonės ar jos valdomo turto rizikos profiliui;
 - periodiškai peržiūrėti ir, jei reikia, keisti patvirtintą politiką.
106. Jeigu yra įsteigtas atlygio komitetas, jis turėtų aktyviai dalyvauti darbuotojų nustatymo procese pagal savo įgaliojimus, susijusius su sprendimų dėl atlygio rengimu. Jeigu nėra įsteigto atlygio komiteto, atitinkamas užduotis turėtų atlikti vykdomųjų funkcijų neturintys ir, kai įmanoma, nepriklausomi priežiūros funkciją atliekančio valdymo organo nariai.
107. Atitikties kontrolės funkciją atliekantis organas, rizikos valdymo funkciją atliekantis organas arba darbuotojai, kuriems pavesta atlikti rizikos valdymo procedūras, verslo palaikymo (pvz., teisės, žmogiškųjų išteklių valdymo) funkcijas atliekantys organai ir atitinkami valdymo organo komitetai (t. y. rizikos, paskyrimo ir audito komitetai) turėtų pagal atitinkamą savo vaidmenį ir nuolat dalyvauti darbuotojų nustatymo procese. Visų pirma, jeigu yra įsteigtas rizikos

komitetas, jis turėtų dalyvauti darbuotojų nustatymo procese, nedarant poveikio atlygio komiteto užduočių atlikimui. Investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad visi darbuotojų nustatymo procese dalyvaujantys vidaus organai ir atitinkamas funkcijas atliekantys asmenys tinkamai keistųsi informacija. Dėl darbuotojų nustatymo proceso ir jo rezultatų turėtų būti atliekama nepriklausoma vidaus arba išorės peržiūra.

5.3 Darbuotojų nustatymo procesas individualiu ir konsoliduotu lygmenimis

108. Nustatydamos darbuotojų kategorijas pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 30 straipsnio 1 dalį, investicinės įmonės turėtų taikyti kokybinius ir kiekybinius nustatymo kriterijus, įtrauktus į RTS dėl nustatytųjų darbuotojų, taip pat kriterijus, investicinių įmonių papildomai nustatytus individualiu lygmeniu, naudojant atskiros investicinės įmonės duomenis ir atsižvelgiant į jos padėtį, ir konsoliduotu lygmeniu. Konsoliduotu lygmeniu Sąjungos patronuojančioji įmonė turėtų taikyti kriterijus naudodama konsoliduotus duomenis ir atsižvelgdama į konsoliduotą būklę ir į poveikį investicinių įmonių rizikos profiliui konsoliduotu mastu.
109. Kai kokybiniai darbuotojų nustatymo kriterijai taikomi konsoliduotu lygmeniu, patronuojamosios įmonės darbuotojai įtraukiami tik jeigu jie yra atsakingi už pagal tuos kriterijus atliekamas funkcijas konsoliduotu lygmeniu. Pavyzdžiui, patronuojamosios įmonės darbuotojas, kuris yra tos patronuojamosios įmonės valdymo organo narys, turėtų būti įtrauktas pagal kriterijų „darbuotojas yra valdymo funkciją atliekančio valdymo organo narys“ tik jeigu tas darbuotojas taip pat yra ES patronuojančiosios investicinės įmonės valdymo organo narys.
110. Konsoliduotu lygmeniu taikydamos kiekybinius darbuotojų nustatymo kriterijus, investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į visą atlygį, skirtą darbuotojui visoje riziką ribojančio konsolidavimo srityje.
111. Taikydamos kokybinius darbuotojo nustatymo kriterijus, investicinės įmonės turėtų nustatyti darbuotojus, atsakingus už kokybiniuose kriterijuose nurodytas funkcijas; pagrindinis šio nustatymo kriterijus yra ne funkcijos pavadinimas, o su ta funkcija siejami įgaliojimai ir atsakomybė.

5.4 Sąjungos patronuojančiosios įmonės vaidmuo

112. Sąjungos patronuojančioji įmonė turėtų užtikrinti nuoseklią bendrą visos grupės atlygio politiką, įskaitant darbuotojų nustatymo procesus ir tinkamą įgyvendinimą konsoliduotu ir individualiu lygmenimis.

5.5 Patronuojamųjų įmonių ir filialų vaidmuo

113. Investicinės įmonės, kurios yra Sąjungos patronuojančiosios įmonės patronuojamosios įmonės, savo atlygio politikoje turėtų įgyvendinti konsoliduojančiosios Sąjungos patronuojančiosios įmonės parengtą politiką ir procesą dėl darbuotojų nustatymo.
114. Visos patronuojamosios įmonės turėtų aktyviai dalyvauti darbuotojų nustatymo procese, kurį atlieka konsoliduojančioji Sąjungos patronuojančioji įmonė. Visų pirma, kiekviena patronuojamoji įmonė, kurią apima riziką ribojantis konsolidavimas, įskaitant ir tas patronuojamąsias įmones, kurioms pačioms Direktyva (ES) 2019/2034 netaikoma, turėtų Sąjungos patronuojančiajai įmonei pateikti visą informaciją, reikalingą norint tinkamai nustatyti visus darbuotojus, kurie daro reikšmingą poveikį investicinės įmonės ar jos valdomo turto rizikos profiliui konsoliduotu lygmeniu.
115. Patronuojamosios įmonės, kurioms pačioms Direktyva (ES) 2019/2034 netaikoma, neprivalo atlikti darbuotojų nustatymo proceso individualiu lygmeniu, nebent joms būtų privaloma tai daryti pagal konkrečiame sektoriuje taikomus atlygio reikalavimus. Dėl tų patronuojamųjų įmonių, kurioms netaikoma ši direktyva ar kiti konkretūs atlygio reikalavimai, vertinimą turėtų konsoliduotu lygmeniu atlikti Sąjungos patronuojančioji įmonė, remdamasi patronuojamosios įmonės pateikta informacija. Investicinės įmonės, kurioms taikoma Direktyva (ES) 2019/2034, turėtų individualiu lygmeniu atlikti savianalizę darbuotojų nustatymo tikslu. Investicinės įmonės, kurios įtraukiamos į darbuotojų nustatymo procesą konsoliduotu lygmeniu, praktikoje gali perduoti darbuotojų nustatymo procesą individualiu lygmeniu atlikti Sąjungos patronuojančiajai įmonei.
116. Valstybėje narėje esantys investicinių įmonių, kurių pagrindinė buveinė yra trečiojoje valstybėje, filialai, taip pat valstybėje narėje veikiančios investicinės įmonės, kurios yra trečiosiose valstybėse esančių patronuojančiųjų investicinių įmonių patronuojamosios įmonės, turėtų atlikti darbuotojų nustatymo procesą ir pranešti jo rezultatus savo patronuojančiajai investicinei įmonei. Valstybėje narėje esančios investicinės įmonės taip pat turėtų į savo vertinimą įtraukti savo patronuojamąsias įmones, kurias apima riziką ribojantis (prudencinis) konsolidavimas, ir trečiosiose valstybėse esančius filialus. Investicinės įmonės turėtų žinoti, kad filialai sudaro investicinės įmonės dalį, kuri nėra nepriklausoma.
117. Valstybėje narėje esančių trečiosios valstybės įmonės filialų atveju darbuotojų nustatymo kriterijai turėtų būti taikomi valstybėje narėje atliekamoms funkcijoms, verslo veiklai ir joje esantiems darbuotojams taip pat, kaip tie kriterijai būtų taikomi investicinei įmonei individualiu lygmeniu.

6. Kapitalo bazė

118. Investicinės įmonės ir kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad kintamojo atlygio skyrimas, išmokėjimas ir teisės į jį suteikimas, įskaitant ir anksčiau uždirbtų sumų sumažinimo ir susigrąžinimo procedūrų taikymą, pagal investicinių įmonių atlygio politiką nemažintų investicinių įmonių pajėgumo užtikrinti patikimą kapitalo bazę.
119. Vertindama, ar jos kapitalo bazė yra patikima, investicinė įmonė turėtų atsižvelgti į savo bendras nuosavas lėšas, jų sudėtį ir ypač į bendrą 1 lygio nuosavą kapitalą ir savo nuosavų lėšų reikalavimus. Reikalavimas palaikyti patikimą kapitalo bazę taikomas ir konsoliduotai. Be to, kompetentingos institucijos turėtų atsižvelgti į savo priešžiūrinių tikrinimų rezultatus.
120. Investicinės įmonės turėtų įtraukti kintamojo atlygio – ir iš anksto mokamų, ir atidėtųjų sumų – poveikį į savo kapitalo ir likvidumo planavimą ir į savo bendrąjį vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo procesą.
121. Visas kintamasis atlygis, kurį skiria investicinė įmonė, neturi mažinti investicinės įmonės gebėjimo palaikyti arba atkurti patikimą kapitalo bazę ilgalaikėje perspektyvoje, ir turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į akcininkų ir savininkų, investuotojų ir kitų suinteresuotųjų subjektų interesus. Kintamasis atlygis neturėtų būti skiriamas ar išmokamas tokiu atveju, jeigu investicinės įmonės kapitalo bazė dėl to taptų nepatikima. Investicinė įmonė turėtų atsižvelgti į šiuos reikalavimus, vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo proceso rezultatus, savo daugiamečių kapitalo planavimą ir kompetentingų institucijų bei Europos priešžiūros institucijų rekomendacijas dėl paskirstymo, nustatydamas:
- a. bendrą kintamojo atlygio fondą, kurį galima skirti už tuos metus; taip pat
 - b. kintamojo atlygio, kuris bus išmokėtas arba į kurį bus suteikta teisė tais metais, sumą.
122. Investicinės įmonės, kurios neturi patikimos kapitalo bazės arba kurių kapitalo bazės patikimumui kyla rizika, dėl kintamojo atlygio turėtų imtis šių priemonių:
- a. mažinti kintamąjį premijų fondą, įskaitant galimybę jį sumažinti iki nulio;
 - b. taikyti reikiamas koregavimo pagal veiklos rezultatus priemones, pirmiausia sumažinimą;
 - c. panaudoti tų metų ir galbūt paskesnių metų grynąjį investicinės įmonės pelną kapitalo bazei sustiprinti. Jokio kintamojo atlygio sumažinimo, atlikto siekiant užtikrinti patikimą kapitalo bazę, investicinė įmonė neturėtų kompensuoti paskesniais metais ar kitomis išmokomis, priemonėmis arba metodais, kuriais būtų faktiškai išvengta šios nuostatos taikymo.
123. Jeigu kintamojo atlygio skyrimas kliudo palaikyti patikimą kapitalo bazę, kompetentingos institucijos turėtų įsikišti ir pareikalauti, kad investicinė įmonė sumažintų bendrąjį kintamojo atlygio fondą arba taikytų jo viršutinę ribą iki tol, kol pagerės kapitalo pakankamumo padėtis;

taip pat kad prireikus būtų taikomos koregavimo pagal veiklos rezultatus priemonės, visų pirma sumažinimas, ir kad investicinės įmonės privalėtų naudoti grynąjį pelną nuosavoms lėšoms padidinti.

II antraštinė dalis. Atlygio struktūra

7. Atlygio kategorijos

124. Pagal Direktyvą (ES) 2019/2034 atlygis yra fiksuotasis arba kintamasis; trečios atlygio kategorijos nėra. Nedarant poveikio reikalavimų netaikymui nacionalinėmis aplinkybėmis pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4–7 dalis, kai atlygis yra kintamasis ir mokamas nustatytiems darbuotojams, kartu su bendraisiais Direktyvos (ES) 2019/2034 26 ir 30 straipsniuose nustatytais reikalavimais taip pat turi būti įvykdyti visi jos 32 straipsnio reikalavimai. Tuo tikslu investicinės įmonės turėtų pagal šias gaires priskirti atlygio dalis prie fiksuotojo arba prie kintamojo atlygio, ir jų atlygio politikoje turėtų būti nustatyti aiškūs, objektyvūs, iš anksto apibrėžti ir skaidrūs visų atlygio dalių priskyrimo prie fiksuotojo arba kintamojo atlygio kategorijų kriterijai pagal šias gaires.
125. Jei tam tikros atlygio dalies aiškiai priskirti prie fiksuotojo atlygio pagal šiose gairėse pateiktus kriterijus neįmanoma, tą dalį reikėtų laikyti kintamuoju atlygiu.
126. Atlygis yra fiksuotasis, kai jo skyrimo sąlygos ir jo dydis:
- a. grindžiami iš anksto nustatytais kriterijais;
 - b. nustatomi ne savo nuožiūra, o atsižvelgiant į darbuotojų profesinę patirtį ir rangą;
 - c. yra skaidrūs – skaidriai parodoma konkreti suma, skiriama konkrečiam darbuotojui;
 - d. yra pastovūs, t. y. palaikomi tam tikrą laikotarpį ir susieti su konkrečia funkcija ir atsakomybe organizacijoje;
 - e. yra neatšaukiami; pastovi suma keičiama tik per kolektyvines derybas arba sulygstama iš naujo, vadovaujantis nacionaliniais darbo užmokesčio nustatymo kriterijais;
 - f. negali būti investicinės įmonės sumažinti, sustabdyti ar panaikinti;
 - g. neteikia paskatų prisiimti riziką; taip pat
 - h. nepriklauso nuo veiklos rezultatų.
127. Atlygio dalys, kurios yra bendros visos investicinės įmonės politikos dalis ir atitinka 128 dalyje nurodytas sąlygas, arba kurias yra privaloma išmokėti pagal nacionalinės teisės aktus, yra laikomos fiksuotuoju atlygiu. Prie jo priskiriamos ir išmokos, kurios sudaro šiose gairėse apibrėžto įprastų darbo sąlygų paketo dalį.

128. Jeigu visais panašiais atvejais elgiamasi vienodai, toliau išvardytas atlygio dalis taip pat reikėtų laikyti fiksuotosiomis:

- a. atlygį, mokamą darbuotojams užsienyje, atsižvelgiant į pragyvenimo lygį ir mokesčių tarifus kitoje šalyje;
- b. išmokas, kuriomis padidinamas fiksuotasis bazinis darbo užmokestis tais atvejais, kai darbuotojai dirba užsienyje ir gauna mažesnę atlygį už tą, kuris būtų jiems mokamas vietos darbo rinkoje užimant panašias pareigas, jei įvykdomos visos šios konkrečios sąlygos:
 - i. išmoka mokama nediskriminaciniu pagrindu visiems panašioje padėtyje esantiems darbuotojams;
 - ii. išmoka skiriama dėl to, kad darbuotojai laikinai dirba užsienyje arba eina kitas pareigas ir jų atlygio dydį reikia pakoreguoti, kad jis atitiktų užmokesčio dydį atitinkamoje rinkoje;
 - iii. papildomų išmokų dydis nustatomas pagal iš anksto nustatytus kriterijus;
 - iv. išmokos mokėjimo trukmė priklauso nuo minėtos padėties trukmės.

8. Specifiniai atlygio dalių atvejai

8.1 Išmokos

129. Investicinių įmonių kintamąjį ir fiksuotąjį atlygį gali sudaryti įvairios dalys, įskaitant papildomas ar pridėtines išmokas arba naudą. Investicinės įmonės turėtų išanalizuoti išmokas¹⁸ ir jas priskirti prie kintamosios arba fiksuotosios atlygio dalies. Jas priskiriant reikėtų vadovautis 7 skirsnyje išdėstytais kriterijais.

130. Visų pirma, investicinė įmonė turėtų tinkamai dokumentuoti pagal 7 skirsnį atliktų vertinimų rezultatus, jeigu išmokos laikomos fiksuotuoju atlygiu, tačiau joms būdingi kurie nors iš šių ypatumų:

- a. jos mokamos tik nustatytiesiems darbuotojams¹⁹;
- b. jos mokamos tik tais atvejais, kai atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių santykis kitaip viršytų atlygio politikoje nustatytą santykį;
- c. išmokos yra susietos su rodikliais, kuriuos būtų galima suprasti kaip pakaitinius veiklos rezultatų rodiklius. Tokiu atveju investicinė įmonė turėtų gebėti įrodyti, kad šie rodikliai

¹⁸ Jos įvairiose investicinėse įmonėse gali būti vadinamos skirtingai: nuo vaidmens priklausantis atlyginimas, išmoka darbuotojui, koreguojamoji išmoka pagal pareigas, fiksuotoji išmoka ar kt.

¹⁹ Buvimas nustatytuoju darbuotoju nelaikytinas vaidmeniu ar funkcija.

nėra susieti su investicinės įmonės veiklos rezultatais, pvz., išanalizuodama koreliaciją su naudojamais veiklos rezultatų rodikliais.

131. Jeigu išmokos mokamos pagal darbuotojų vaidmenį, funkcijas ar atsakomybę organizacijoje, norint tinkamai jas priskirti prie fiksuotosios atlygio dalies, jos turėtų atitikti 128 dalyje nustatytus kriterijus, atsižvelgiant į visus šiuos aspektus:
- išmoka yra susieta su tam tikru vaidmeniu ar atsakomybe organizacijoje ir skiriama tol, kol nėra reikšmingų su tuo vaidmeniu susijusios atsakomybės ar įgaliojimų pokyčių, dėl kurių faktiškai pasikeistų atitinkamo darbuotojo vaidmuo ar atsakomybė organizacijoje;
 - išmokos suma nepriklauso nuo jokių kitų veiksmų ir mokama tik už tam tikrą vaidmenį ar tam tikrą atsakomybę organizacijoje ir atitinka 14 dalyje nurodytus kriterijus;
 - bet kuris kitas tą patį vaidmenį arba tokią pačią atsakomybę organizacijoje turintis darbuotojas, esantis panašioje padėtyje, turėtų teisę gauti panašią išmoką.
132. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad išmokos netaptų priemone ar metodu, kuriuo naudojantis investicinėms įmonėms būtų lengviau nesilaikyti Direktyvos (ES) 2019/2034.

8.2 Būsimais veiklos rezultatais pagrįstas kintamasis atlygis

133. Kai kintamasis atlygis (įskaitant atlygį pagal ilgalaikius skatinamuosius planus) skiriamas pagal ankstesnius bent vienerių metų veiklos rezultatus, bet kartu priklauso ir nuo būsimų veiklos rezultatų sąlygų, turėtų būti taikoma tokia tvarka:
- investicinės įmonės turėtų darbuotojams aiškiai nustatyti papildomas veiklos rezultatų sąlygas, kurias reikėtų įvykdyti po kintamojo atlygio skyrimo, kad būtų suteikta teisė jį gauti;
 - prieš suteikdamos teisę į kintamąjį atlygį, investicinės įmonės turėtų įvertinti, ar įvykdytos teisės į jį suteikimo sąlygos;
 - papildomos būsimų veiklos rezultatų sąlygos turėtų būti nustatytos iš anksto apibrėžtam bent vienerių metų veiklos laikotarpiui;
 - jeigu nustatytos papildomos būsimų veiklos rezultatų sąlygos neįvykdomos, iki 100 proc. tomis sąlygomis skiriamo kintamojo atlygio turėtų būti taikoma sumažinimo procedūra;
 - atidėjimo laikotarpis turėtų baigtis ne anksčiau kaip po vienerių metų po paskutinės veiklos rezultatų sąlygos įvertinimo; visos kitos 15 skirsnio nuostatos dėl nustatytųjų darbuotojų kintamojo atlygio atidėjimo taikomos taip pat, kaip ir kintamajam atlygiui, kuris pagrįstas vien iki jo skyrimo pasiektais veiklos rezultatais;
 - apskaičiuojant viso atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių santykį, reikėtų atsižvelgti į visą skirto kintamojo atlygio sumą tais finansiniais metais, už kuriuos kintamasis atlygis,

taip pat pagal ilgalaikius skatinamuosius planus, buvo skirtas. Tai taikytina ir tuo atveju, kai ankstesni veiklos rezultatai buvo vertinami per daugiametį prieskaitos laikotarpį.

134. Jeigu perspektyvus kintamojo atlygio planas, įskaitant ilgalaikius skatinamuosius planus, yra grindžiamas tik būsimų veiklos rezultatų sąlygomis (pvz., kai naujiems darbuotojams skiriamas ilgalaikis skatinamasis planas pirmųjų darbo metų pradžioje), reikėtų laikyti, kad ši atlygio suma skirta įvykdžius veiklos rezultatų sąlygas, antraip jokios sumos skirti nederėtų. Į skirtas sumas reikėtų atsižvelgti apskaičiuojant viso atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių santykį finansiniais metais prieš tų sumų skyrimą. Jeigu skiriamas tam tikras skaičius priemonių, apskaičiuojant viso atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių santykį šių priemonių vertę reikėtų nustatyti tik pagal rinkos kainą arba tikrąją vertę, buvusią tuo metu, kai priimtas perspektyvinis atlygio planas dėl kintamojo atlygio. Reikėtų taikyti 134 dalies a–c punktus. Visi kiti reikalavimai taikomi taip pat, kaip kintamajam atlygiui, pvz., atidėjimo laikotarpis prasideda po kintamojo atlygio skyrimo.

8.3 Dividendai ir palūkanų mokėjimas

135. Dividendai, mokami už perduotas akcijas arba joms prilygstančias nuosavybės dalis, kurias darbuotojai įgyja kaip investicinės įmonės akcininkai arba savininkai, pagal šias gaires nelaikomi atlygio dalimi. Tas pats taikoma ir darbuotojams sumokėtoms palūkanoms pagal kitas priemones, skirtas jau po teisės į atlygį suteikimo.

8.4 Darbuotojo išlaikymo priemokos

136. Investicinės įmonės turėtų gebėti pagrįsti savo teisėtą interesą skirti darbuotojo išlaikymo priemokas, kad išlaikytų nustatytuosius darbuotojus. Pavyzdžiui, darbuotojo išlaikymo priemokos gali būti naudojamos restruktūrizavimo, likvidavimo atvejais, pasikeitus kontrolei arba siekiant užtikrinti pagrindinių projektų užbaigimą investicinėje įmonėje. Investicinės įmonės turėtų dokumentuoti atitinkamą įvykį arba pagrindimą, dėl kurio reikėjo skirti išlaikymo priemoką, ir laikotarpį, kuriuo, kaip manoma, buvo tos priemonės taikymo priežastis, nurodant jo pradžios ir pabaigos datas. Investicinės įmonės turėtų nustatyti išlaikymo sąlygas ir taikytinas veiklos rezultatų sąlygas. Investicinės įmonės turėtų nurodyti konkretų išlaikymo laikotarpį ir datą arba įvykį, po kurio jos nustato, ar įvykdytos išlaikymo ir veiklos rezultatų sąlygos.

137. Pagal bendrąjį principą investicinės įmonės neturėtų darbuotojui skirti kelių išlaikymo priemokų; išimtiniais ir tinkamai pagrįstais atvejais darbuotojui galima išmokėti daugiau kaip vieną išlaikymo priemoką, tačiau skirtingu metu ir laikantis šiame skirsnyje nustatytų sąlygų dėl kiekvienos išlaikymo priemokos. Išlaikymo priemokos turėtų būti skiriamos tik įvykdžius išlaikymo sąlygas ir taikytinas veiklos rezultatų sąlygas. Be to, išlaikymo priemoka turėtų būti skiriama tik jeigu nėra jokių priešasčių, dėl kurių susidarytų situacija, kuriai esant išlaikymo priemoka neturėtų būti skiriama (pvz., reikšmingas reikalavimų nesilaikymas, netinkamas elgesys ar kiti atvejai, susiję su to darbuotojo pareigų nevykdymu).

138. Išlaikymo priemoka turėtų skiriama laikantis reikalavimų palaikyti patikimą kapitalo bazę pagal Direktyvos (ES) 2034/2019 31 straipsnį ir 32 straipsnio 1 dalies d punktą ir atitinkamų priešišios įgaliojimų pagal Direktyvos (ES) 2034/2019 39 straipsnio 2 dalies g punktą, dėl kurių gali susiklostyti situacija, kai išlaikymo priemoką reikėtų sumažinti, galbūt net iki nulio.
139. Vertindamos ir nagrinėdamos, ar išlaikymo priemokos skyrimas nustatytajam darbuotojui yra tinkamas, investicinės įmonės ir kompetentingos institucijos gali atsižvelgti bent į šiuos dalykus:
- a. problemas, dėl kurių atsirado rizika, kad tam tikri darbuotojai gali nuspręsti palikti investicinę įmonę;
 - b. priežastis, dėl kurių investicinei įmonei labai svarbu išlaikyti tuos darbuotojus;
 - c. padarinius tuo atveju, jeigu atitinkamas darbuotojas paliktų investicinę įmonę;
 - d. ar skiriamos išlaikymo priemokos dydis yra reikalingas ir proporcingas siekiant išlaikyti atitinkamą darbuotoją.
140. Išlaikymo priemoka turėtų būti pagrįsta konkrečiomis sąlygomis, kurios skiriasi nuo kitoms kintamojo atlygio dalims taikomų veiklos rezultatų sąlygų ir apima išlaikymo sąlygą ir konkrečias veiklos rezultatų sąlygas. Konkrečios sąlygos skiriant išlaikymo priemoką turėtų padėti pasiekti išlaikymo tikslą (t. y. išlaikyti darbuotojus investicinėje įmonėje iš anksto nustatytą laikotarpį arba iki tam tikro įvykio). Konkrečios veiklos rezultatų sąlygos turėtų apimti sąlygas, susijusias su teisėtu interesu, dėl kurio darbuotoją reikėtų išlaikyti, ir su darbuotojo elgesiu, ir šios sąlygos turėtų būti suderinamos su 138 dalies nuostatomis. Dėl išlaikymo priemokų neturėtų susidaryti situacija, kai bendras darbuotojo kintamasis atlygis, kurį sudaro su veiklos rezultatais susietas kintamasis atlygis ir išlaikymo priemoka, nebėra susieti su asmens ir atitinkamo verslo padalinio veiklos rezultatais ir su bendraisiais investicinės įmonės rezultatais, kaip reikalaujama Direktyvos (ES) 2034/2019 30 straipsnio j dalies ii punkte ir 32 straipsnio 1 dalies a punkte.
141. Darbuotojo išlaikymo priemokų nereikėtų skirti vien tam, kad būtų kompensuota su veiklos rezultatais susieto atlygio dalis, kuri nebuvo išmokėta dėl nepakankamų veiklos rezultatų arba dėl investicinės įmonės finansinės padėties.
142. Investicinės įmonės turėtų nustatyti išlaikymo laikotarpį kaip atitinkamo įvykio, kuriuo turėtų būti įvykdyta išlaikymo sąlyga, laiką arba kaip laikotarpį nuo to įvykio pradžios iki pabaigos datos. Išlaikymo priemokos turėtų būti skiriamos po išlaikymo laikotarpio pabaigos. Išlaikymo laikotarpiu neturėtų būti skiriama jokių dalių pagal *pro rata* principą.
143. Išlaikymo priemokos yra kintamasis atlygis, todėl, jeigu skiriamos nustatytiems darbuotojams, jos turi atitikti kintamojo atlygio reikalavimus pagal Investicinių įmonių direktyvos 32 straipsnį, įskaitant nustatytą vidaus maksimalų santykį tarp kintamojo ir fiksuotojo atlygio, *ex post* rizikos suderinimą, mokėjimą priemonėmis, atidėjimą, išlaikymą, sumažinimo ir susigrąžinimo procedūras.

144. Nepriklausomai nuo to, kad išlaikymo priemoka bus skirta tik pasibaigus išlaikymo laikotarpiui, į išlaikymo priemoką reikėtų atsižvelgti apskaičiuojant atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių santykį pagal vieną iš toliau nurodytų metodų:
- a. išlaikymo priemoka išskaidoma į metines sumas kiekvieniems išlaikymo laikotarpio metams ir apskaičiuojama pagal linijinį *pro rata* principą. Jeigu tiksli išlaikymo laikotarpio trukmė iš anksto nežinoma, investicinė įmonė turėtų nustatyti ir tinkamai dokumentuoti laikotarpį atsižvelgdama į padėtį ir į taikytas priemones, kuriomis pagrįstas darbuotojo išlaikymo priemokos mokėjimas. Apskaičiuojant atlygio dalių santykį reikėtų remtis nustatytu laikotarpiu, arba
 - b. visa išlaikymo priemokos suma priskiriama tiems metams, kuriais įvykdoma išlaikymo sąlyga.

8.5 Savo nuožiūra sukauptos pensijų išmokos

145. Savo nuožiūra sukauptos pensijų išmokos yra viena iš kintamojo atlygio formų. Jeigu įmonės pensijų sistemos sąlygos apima pensijų išmokas, kurių suma nėra grindžiama veiklos rezultatais ir kurios nuosekliai skiriamos tam tikros kategorijos darbuotojams, tokias pensijų išmokas reikėtų laikyti ne kaupiamomis savo nuožiūra, o įprasto darbo sąlygų paketo dalimi, pagal šių gairių skyrelyje „Terminų apibrėžtys“ pateiktą apibrėžtį. Savo nuožiūra sukauptos pensijų išmokos nėra išieškos, net jei toks darbuotojas nusprendžia anksčiau išeiti į pensiją.
146. Investicinė įmonė turėtų užtikrinti, kad kai darbuotojas palieka investicinę įmonę arba išeina į pensiją, savo nuožiūra sukauptos pensijos išmokos nebūtų mokamos neišnagrinėjus investicinės įmonės ekonominės padėties ar rizikos, kurią tas darbuotojas prisiėmė ir kuri gali turėti poveikį investicinei įmonei ilgalaikėje perspektyvoje.
147. Visos savo nuožiūra sukauptos pensijų išmokos turi būti pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 3 dalį, ir laikantis šios direktyvos 32 straipsnio 4 dalyje nustatytos nukrypti leidžiančios nuostatos, skiriamos to straipsnio 3 punkte nurodytomis priemonėmis arba, kai kompetentingos institucijos tam pritaria, alternatyviomis priemonėmis pagal 32 straipsnio 1 dalies k punktą, ir:
- a. jeigu nustatytasis darbuotojas palieka investicinę įmonę anksčiau nei išeina į pensiją, investicinė įmonė privalo visą savo nuožiūra sukauptų pensijų išmokų sumą saugoti bent penkerius metus nesuteikdama *pro rata* teisės į tas išmokas;
 - b. kai nustatytasis darbuotojas sulaukia pensinio amžiaus, visai mokamai sumai turėtų būti taikomas penkerių metų užlaikymo laikotarpis.
148. Investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad savo nuožiūra sukauptoms pensijų išmokoms būtų taikomos sumažinimo ir susigrąžinimo procedūros taip pat, kaip jos taikomos kitoms kintamojo atlygio dalims.

9. Išskirtinės atlygio dalys

9.1 Garantuotas kintamasis atlygis

149. Garantuotas kintamasis atlygis gali būti kelių formų, pvz., „garantuota premija“, „priėmimo premija“, „pasirašymo premija“, „minimali premija“ ar kt., ir gali būti skiriamas pinigais arba priemonėmis.
150. Kai investicinės įmonės garantuotą kintamąjį atlygį pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 dalies e punktą skiria samdydama naujus darbuotojus, joms neleidžiama kintamojo atlygio garantuoti ilgesniam nei pirmieji darbo metai laikotarpiui. Garantuotas kintamasis atlygis teikiamas išimties tvarka ir yra įmanomas tik tada, kai investicinė įmonė turi patikimą kapitalo bazę pagal šias gaires.
151. Garantuotą kintamąjį atlygį tam pačiam darbuotojui investicinė įmonė turėtų skirti tik vieną kartą. Šį reikalavimą taip pat reikėtų taikyti konsoliduotu lygmeniu, įskaitant ir tuos atvejus, kai ta pati investicinė įmonė arba kita konsoliduojama įmonė su darbuotoju pasirašo naują sutartį.
152. Pagal šios kintamojo atlygio dalies garantavimo sąlygas investicinės įmonės gali nuspręsti garantuotam kintamajam atlygiui netaikyti reikalavimų dėl sumažinimo ir susigrąžinimo procedūrų. Investicinės įmonės gali visą sumą sumokėti pinigais, išmokos neatidėdamos.

9.2 Kompensacija arba išpirkimas pagal ankstesnėje darbovietėje sudarytą sutartį

153. Kompensacija arba išpirkimas pagal ankstesnėje darbovietėje sudarytą sutartį turėtų būti skiriami tik įvykdžius šių gairių 9.1 skirsnyje nustatytas sąlygas.
154. Atlygį reikėtų laikyti skiriama kompensacija arba išpirkimu pagal ankstesnėje darbovietėje sudarytą sutartį, jeigu atidėtąjį kintamąjį darbuotojo atlygį ankstesnis darbdavys sumažino arba panaikino dėl sutarties nutraukimo, arba kai darbuotojas turi grąžinti gautas išmokas (pvz., pagal studijų išlaidų padengimo susitarimą). Atlygio paketams, susijusiems su kompensacija arba išpirkimu pagal ankstesnėje darbovietėje sudarytą sutartį, taikomi visi kintamajam atlygiui keliami reikalavimai ir šių gairių nuostatos, įskaitant atidėjimą, užlaikymą, išmokėjimą priemonėmis ir susigrąžinimo procedūras.

9.3 Išaitinės ir kitos išmokos pasibaigus sutarčiai

9.3.1 Išaitinė išmoka

155. Investicinių įmonių atlygio politikoje turėtų būti nurodytos išaitinių išmokų naudojimo galimybės, įskaitant maksimalią sumą, kurią galima skirti nustatytiesiems darbuotojams kaip išaitinę išmoką, arba tokių sumų nustatymo kriterijus. Nustatydamos maksimalias išaitinių išmokų sumas, investicinės įmonės turėtų visų pirma atsižvelgti į darbuotojų atlygio fiksuotąsias

dalį. Investicinės įmonės turėtų apsvarstyti, kaip jos taikys nustatytą kintamojo ir fiksuotojo atlygio santykį išieitinėms išmokoms.

156. Investicinės įmonės turėtų turėti nustatytą tvarką, pagal kurią išieitinė išmoka nustatoma ir patvirtinama investicinei įmonei prieš laiką nutraukiant sutartį, įskaitant aiškų atsakomybės ir sprendimų priėmimo įgaliojimų paskirstymą ir kontrolės funkcijas atliekančių asmenų dalyvavimą procese.
157. Išieitinėmis išmokomis neturėtų būti neproporcingai apdovanojama – jos turėtų būti tinkama kompensacija darbuotojui sutarties nutraukimo prieš laiką atveju. Pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 dalies f punktą išieitinės išmokos turi atspindėti per tam tikrą laiką pasiektus veiklos rezultatus, jomis negalima atlyginti už įsipareigojimų neįvykdymą ar nusižengimus.
158. Išieitinės išmokos nederėtų skirti, jei įsipareigojimai akivaizdžiai neįvykdomi ir tai yra pakankama priežastis iškart nutraukti sutartį arba atleisti darbuotoją.
159. Išieitinės išmokos nederėtų skirti, jeigu darbuotojas savo noru išieina iš darbo, kad galėtų eiti pareigas kitame juridiniame subjekte, nebent išieitinę išmoką sumokėti yra privaloma pagal nacionalinę darbo teisę.
160. Papildomos išmokos, atliekamos pasibaigus įprastam sutarties terminui arba asmenį paskyrus valdymo organo nariu, pvz., skiriamos savo nuožiūra sukauptos pensijų išmokos, turėtų būti laikomos ne išieitinėmis išmokomis, o įprastu kintamuoju atlygiu, kuris skiriamas nustatytiesiems darbuotojams pagal visus kintamajam atlygiui taikomus konkrečius reikalavimus.
161. Išieitinės išmokos apima papildomas išmokas, kuriomis papildomas įprastas atlygis šiais konkrečiais atvejais:
 - a. atleidimo išmoka tuo atveju, kai asmuo netenka pareigų, investicinei įmonei arba jos patronuojamajai įmonei prieš laiką nutraukus sutartį;
 - b. atlygis, skiriamas už ribotą laikotarpį, dėl kurio susitarta siekiant suteikti veiklos pertraukos laikotarpį nutraukus sutartį, ir šiam laikotarpiui taikoma sutartyje nustatyta nekonkuravimo sąlyga;
 - c. investicinė įmonė nutraukia sutartis su darbuotojais dėl investicinės įmonės žlugimo arba ankstyvosios intervencijos priemonių taikymo;
 - d. investicinė įmonė nori nutraukti sutartį, nes reikšmingai sumažėjo investicinės įmonės veiklos, kurią vykdė tie darbuotojai, apimtis, arba atitinkamas veiklos sritis įsigyja kitos investicinės įmonės be galimybės darbuotojams likti dirbti jas įsigijusioje investicinėje įmonėje;

- e. investicinė įmonė ir darbuotojas susitaria taikiai išspręsti kilusį realų darbo ginčą, dėl kurio priešingu atveju praktiškai galėjo būti iškelta byla teisme.
162. Kai investicinės įmonės skiria išaitinę išmoką, jos turėtų gebėti parodyti kompetentingai institucijai išaitinės išmokos skyrimo priežastis, skirtos sumos tinkamumą ir kriterijus, pagal kuriuos nustatė tą sumą, įskaitant tai, kad išaitinė išmoka susijusi su per tam tikrą laikotarpį pasiektais veiklos rezultatais ir ja nėra atlyginama už įsipareigojimų neįvykdymą ar nusižengimus.
163. Nustatydamą mokėtiną išaitinių išmokų sumą, investicinė įmonė turėtų atsižvelgti į per tam tikrą laikotarpį pasiektus veiklos rezultatus ir, kai tinka, įvertinti bet kokio įsipareigojimų neįvykdymo dydį. Nustatytais įsipareigojimų neįvykdymo atvejais reikėtų skirti, kada jų neįvykdė investicinė įmonė, o kada – nustatytieji darbuotojai, kaip nurodyta toliau:
- a. į investicinės įmonės įsipareigojimų neįvykdymą reikėtų atsižvelgti, kai nustatoma bendra išaitinių išmokų darbuotojams suma, atsižvelgiant į investicinės įmonės kapitalo bazę; tokios išaitinės išmokos neturėtų būti didesnės nei sąnaudų sumažėjimas dėl sutarčių nutraukimo prieš laiką;
 - b. jeigu įsipareigojimų neįvykdė nustatytieji darbuotojai, išaitinės išmokos sumą, kuri būtų skirta, jei būtų atsižvelgiama tik į per tam tikrą laikotarpį pasiektus veiklos rezultatus, reikėtų koreguoti ir sumažinti apskaičiuojant išaitinę išmoką, įskaitant galimybę išmokos sumą sumažinti iki nulio.
164. Investicinių įmonių įsipareigojimų neįvykdymu laikomi šie atvejai:
- a. yra kreiptasi dėl investicinės įmonės įprastinės bankroto bylos, kaip apibrėžta Direktyvos 2014/59/ES 2 straipsnio 1 dalies 47 punkte;
 - b. dėl reikšmingų nuostolių susiklosto tokia padėtis, kad investicinė įmonė nebeturi patikimos kapitalo bazės ir dėl to atitinkama veiklos sritis parduodama arba verslo veikla sumažinama.
165. Nustatytyjų darbuotojų įsipareigojimų neįvykdymą reikėtų įvertinti kiekvienu atveju atskirai; prie jo priskiriamos situacijos, kai:
- a. valdymo organo narys nebelaikomas atitinkančiu reikiamus tinkamumo ir elgesio standartus;
 - b. nustatytais darbuotojas dalyvavo veikloje arba yra atsakingas už veiklą, dėl kurios investicinė įmonė patyrė reikšmingų nuostolių, kaip apibrėžta investicinių įmonių atlygio politikoje;
 - c. nustatytojo darbuotojo tyčiniai veiksmai arba didelis aplaidumas prieštarauja vidaus taisyklėms, vertybėms ar procedūroms.

166. Išeitinės išmokos turėtų būti laikomos kintamuoju atlygiu, todėl paprastai taikomi visi Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio reikalavimai, jeigu jis skiriamas nustatytiesiems darbuotojams. Vis dėlto, apskaičiuojant atlygio politikoje nustatytą kintamojo ir fiksuotojo atlygio santykį ir taikant atidėjimą ir išmokėjimą priemonėmis, į išeitinės išmokas nederėtų atsižvelgti šiomis aplinkybėmis:
- a. išeitinės išmokos yra privalomos pagal nacionalinę darbo teisę arba privalomos pagal teismo sprendimą;
 - b. išeitinės išmokos pagal i ir ii punktus, kai investicinė įmonė geba įrodyti atitinkamos išeitinės išmokos sumos nustatymo priežastis ir tinkamumą:
 - (i) išeitinės išmokos, apskaičiuotos naudojant atitinkamą iš anksto nustatytą bendrą formulę (pvz., nušalinimas nuo darbo), nustatytą atlygio politikoje tais atvejais, kurie nurodyti gairių 161 dalyje;
 - (ii) išeitinės išmokos atitinka papildomą sumą, mokėtiną taikant sutartyje nustatytą nekonkuravimo sąlygą, ir bus išmokamos būsimais laikotarpiais, iki bus pasiekta fiksuotojo atlygio suma, kuri būtų buvusi išmokėta už nekonkuravimo laikotarpį, jeigu darbuotojas tebedirbtų;
 - c. išeitinės išmokos pagal 161 dalį, neatitinkančios 166 dalies b punkto i papunkčio sąlygos, kai investicinė įmonė yra įrodžiusi kompetentingai institucijai išeitinės išmokos sumos nustatymo priežastis ir tinkamumą.

9.3.1 Kitos išmokos pasibaigus sutarčiai

167. Reguliarios atlygio išmokos, susijusios su laikotarpiu po įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą, neturėtų būti laikomos išeitinėmis išmokomis. Tais atvejais, kai sumokama tinkama fiksuoto dydžio suma pasibaigus įprastam darbo sutarties terminui (t. y. darbo sutartis baigiasi įprastai arba darbuotojas ją nutraukia laikydamasis taikytinų išankstinio įspėjimo terminų) ir kai siekiama kompensuoti darbuotojui už tai, kad investicinė įmonė apriboja jo profesinės veiklos vykdymą, neturėtų būti taikomi reikalavimai, kurie taikomi kintamajam atlygiui, kai tai yra suderinama su nacionalinės teisės nuostatomis. Tokie mokėjimai neturėtų būti atliekami siekiant pakeisti išeitinės išmokas pagal 161 dalį.
168. Papildomos išmokos, atliekamos pasibaigus įprastam sutarties terminui arba paskyrus asmenį valdymo organo nariu, pvz., skiriamos savo nuožiūra sukauptos pensijų išmokos, neturėtų būti laikomos išeitinėmis išmokomis. Jeigu tokie komponentai yra kintamasis atlygis ir yra sumokami nustatytajam darbuotojui, jiems taikomi visi konkretūs reikalavimai, kurie taikomi kintamajam atlygiui, ir šių gairių nuostatos.

10 Draudimai

10.1 Asmeninis apsidraudimas

169. 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 procedūras.
170. Investicinės įmonės turėtų kiek galėdamos užtikrinti, kad nustatytieji darbuotojai negalėtų kintamojo atlygio sumažėjimo rizikos perleisti kitai šaliai, apsidrausdami nuo rizikos ar pasinaudodami tam tikro pobūdžio draudimu, pvz., įgyvendindamos prekybos finansinėmis priemonėmis politiką ir taikydamos informacijos atskleidimo reikalavimus.
171. Nustatytąjį darbuotoją reikėtų laikyti apsidraudusiu nuo atlygio koregavimo ir sumažinimo rizikos, kai nustatytasis darbuotojas sudaro sutartį su trečiąja šalimi arba investicine įmone ir įvykdoma kuri nors iš šių sąlygų:
- a. pagal sutartį reikalaujama, kad trečioji šalis arba investicinė įmonė nustatytajam darbuotojui tiesiogiai arba netiesiogiai mokėtų išmokas, susietas su sumomis, kuriomis sumažintas to darbuotojo kintamasis atlygis, arba prilygstančias toms sumoms;
 - b. nustatytasis darbuotojas perka arba turi išvestines finansines priemones, skirtas apsidrausti nuo nuostolių, siejamų su gaunamomis kintamojo atlygio dalį sudarančiomis finansinėmis priemonėmis.
172. Nustatytuosius darbuotojus reikėtų laikyti apsidraudusiais nuo atlygio koregavimo ir sumažinimo rizikos, kai darbuotojai sudaro draudimo sutartį, pagal kurią numatyta jiems išmokėti kompensaciją, jeigu jų atlygis būtų pakoreguotas ir sumažintas. Įprastomis aplinkybėmis pagal šias nuostatas neturėtų būti draudžiama įsigyti draudimą dėl asmeninių mokėjimų, kaip antai sveikatos priežiūros ir hipotekos kredito įmokų.
173. Reikalavimas nesinaudoti asmeninio apsidraudimo strategijomis ar draudimu, kuriais būtų sumažintas atlygio sąlygose numatytas derinimo pagal riziką poveikis, turėtų būti taikomas atidėtajam ir užlaikytajam kintamajam atlygiui.
174. Investicinės įmonės turėtų taikyti veiksmingas priemones, kuriomis užtikrintų, kad nustatytasis darbuotojas laikytųsi šio skirsnio nuostatų. Reikalinga bent nustatytojo darbuotojo deklaracija, kad jis įsipareigoja nesinaudoti asmeninio apsidraudimo strategijomis arba draudimu tam, kad sumažintų derinimo, atliekamo pagal riziką, poveikį. Kai taikytina, investicinėse įmonėse žmogiškųjų išteklių valdymo ar vidaus kontrolės funkcijas atliekantys asmenys turėtų atlikti bent patikras vietoje, kaip šios deklaracijos laikomasi vidaus pasaugos sąskaitose. Į tokias atsitiktine tvarka vykdomas patikras reikėtų įtraukti bent nustatytųjų darbuotojų vidaus pasaugos sąskaitas. Taip pat reikėtų nustatyti privalomą reikalavimą pranešti investicinei įmonei apie bet kokias ne toje investicinėje įmonėje, o kitur turimas pasaugos sąskaitas.

10.2 Reikalavimų vengimas

175. Investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad kintamasis atlygis nebūtų mokamas priemonėmis ar metodais, kuriais būtų siekiama išvengti ar faktiškai išvengiama atlygio reikalavimų laikymosi ir šių gairių nuostatų taikymo nustatytiems darbuotojams, arba, jei tokie reikalavimai taikomi visiems darbuotojams, visiems darbuotojams taikomų atlygio reikalavimų laikymosi. Tai apima ir investicinės įmonės susitarimus su trečiosiomis šalimis, dėl kurių atitinkamas darbuotojas turi finansinių ar asmeninių interesų.
176. „Vengimo“ sąvoka reiškia atlygio reikalavimų nesilaikymą, ir tai vyksta tada, kai investicinė įmonė faktiškai nesiekia tų reikalavimų bendro tikslo ir paskirties, nepaisant to, kad formaliai laikosi atskirų atlygio reikalavimų formuluočių.
177. Reikalavimų vengimu laikoma, be kita ko, tokios aplinkybės, kai:
- a. kintamasis atlygis laikomas fiksuotuoju atlygiu ir atitinka šiose gairėse pateiktą jo apibrėžtį, bet neatitinka jo tikslų;
 - b. skiriamas kintamasis atlygis, išskyrus garantuotą kintamąjį atlygį, arba suteikiama teisė į jį, nors faktiškai:
 - i. atitinkamas darbuotojas, verslo padalinys ar investicinė įmonė, vertinant pagal šių gairių IV antraštinės dalies nuostatas, nepasiekė teigiamų veiklos rezultatų;
 - ii. nevykdomas faktinis derinimas pagal riziką (t. y. *ex ante* ar *ex post* koregavimas pagal riziką);
 - iii. kintamasis atlygis nėra tvarus, vertinant pagal investicinės įmonės finansinę padėtį;
 - c. darbuotojai gauna išmokas iš investicinės įmonės arba kito konsoliduojamo subjekto, kurios neatitinka atlygio apibrėžties, ir tai yra priemonės arba metodai, kuriais skatinama prisiimti riziką arba suteikiama neproporcinga investicijų į įstaigos priemones grąža, kuri reikšmingai skiriasi nuo sąlygų kitiems investuotojams, kurie investuotų tokią priemonę;
 - d. darbuotojai gauna išmokas iš investicinės įmonės arba konsoliduojamo subjekto, kurios neatitinka atlygio apibrėžties, ir tai yra priemonės arba metodai, kuriais siekiama išvengti atlygio reikalavimų taikymo;
 - e. kaip fiksuotoji atlygio dalis skiriamas fiksuotas skaičius priemonių, o ne fiksuota suma;
 - f. darbuotojams atlygis skiriamas priemonėmis arba darbuotojai gali pirkti priemones, kurių kaina nustatoma ne pagal rinkos vertę ar tikrąją vertę nelistinguojamų priemonių atveju, o gauta papildoma vertė neįskaičiuojama į kintamąjį atlygį;
 - g. dėl fiksuotojo 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 ankstyvą išėjimą į pensiją ir nėra įskaičiuojamas į kintamąjį atlygį, nors iš tiesų tai išmokai būdingi išėtinės išmokos požymiai, nes ji mokama dėl sutarties nutraukimo prieš laiką, arba, skyrus tokią išmoką, darbuotojas faktiškai neišeina į pensiją arba išmokos nėra mokamos kas mėnesį;
 - j. bet kokios priemonės, dėl kurių susidarytų tokia padėtis, kad atlygio politika faktiškai nebebūtų lyčių atžvilgiu neutrali.
178. Investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad į veiklos rezultatų vertinimo metodą būtų įtrauktos tinkamos kontrolės priemonės, siekiant užtikrinti, kad atlygio skyrimo kriterijais nebūtų galima manipuliuoti. Jeigu tokių kontrolės priemonių nėra, kintamasis atlygis nėra tinkamai susiejamas su veiklos rezultatais, atlygio politika nėra tinkamai įgyvendinama ir bet kokia kintamojo atlygio išmoka gali būti atliekama pažeidžiant reglamentavimo reikalavimus. Prie galimo manipuliavimo priskiriami, pvz., iš mandagumo priimami sprendimai, kai atliekamas dvišalis veiklos rezultatų vertinimas, pvz., kai priimant sprendimus dėl darbuotojų tikslų pasiekimo nesivadovaujama objektyviais standartais.
179. Investicinės įmonės vėlesniais metais arba kitomis išmokomis, priemonėmis ar metodais neturėtų kompensuoti už jokią kintamojo atlygio sumažinimą ar jo struktūros pakeitimą, pvz., dėl įmonės gaivinimo ir pertvarkymo priemonių arba kitų išimtinių vyriausybės intervencinių veiksmų.
180. Investicinės įmonės neturėtų kurti grupės struktūrų ar lengvatinio apmokestinimo subjektų arba sudaryti sutarčių su asmenimis, veikiančiais investicinės įmonės vardu, jei taip būtų manipuluojama darbuotojų nustatymo proceso rezultatais ir vengiama taikyti atlygio reikalavimus ir šių gairių nuostatas darbuotojams, kuriems šie reikalavimai ir nuostatos turėtų būti taikomi.
181. Jeigu investicinės įmonės sudaro trumpalaikes sutartis (pvz., vieniems metams) ir jas reguliariai atnaujina, kompetentingos institucijos turėtų patikrinti, ar šios sutartys nėra priemonė ar metodas Direktyvos (ES) 2019/2034 atlygio reikalavimams išvengti, pvz., ar jomis nėra faktiškai sukuriamas kintamasis atlygis, ir kompetentingos institucijos turėtų imtis tinkamų priemonių užtikrinti, kad investicinės įmonės laikytųsi Direktyvos (ES) 2019/2034 30 ir 32 straipsnių reikalavimų.
182. Jeigu atlygis pagal 7 skirsnyje pateiktas gaires yra fiksuotasis atlygis, tačiau išmokamas priemonėmis, investicinės įmonės ir kompetentingos institucijos turėtų išsiaiškinti, ar naudojamomis priemonėmis fiksuotoji atlygio dalis nepaverčiama kintamąja atlygio dalimi, kai tos priemonės susiejamos su investicinės įmonės veiklos rezultatais. Investicinės įmonės fiksuotajam atlygiui mokėti neturėtų naudoti finansinių priemonių tam, kad išvengtų kintamajam atlygiui taikomų reikalavimų, o naudojamomis priemonėmis neturėtų būti skatinama prisiimti pernelyg didelės rizikos.

III antraštinė dalis. Atlygis už tam tikrų funkcijų atlikimą

11. Valdymo ir priežiūros funkcijas atliekančio valdymo organo narių atlygis

183. Valdymo funkcijas atliekančio valdymo organo (toliau – valdymo organas) narių atlygis turėtų derėti su jų įgaliojimais, užduotimis, kompetencija ir atsakomybe.
184. Siekiant tinkamai spręsti interesų konfliktus, nedarant poveikio 185 ir 186 dalių nuostatomis, priežiūros funkciją atliekančio organo nariams turėtų būti už šias pareigas mokamas tik fiksuotasis atlygis. Investicinės įmonės veiklos rezultatais pagrįsti skatinimo mechanizmai neturėtų būti taikomi. Priežiūros funkcijas atliekančio organo narių išlaidų atlyginimas ir užmokestis už nustatytas darbo valandas ar dienas (net jei laikas, už kurį atlyginama, nėra iš anksto apibrėžtas), laikomi fiksuotuoju atlygiu.
185. Jeigu priežiūros funkciją atliekančio organo nariams išimtiniais atvejais skiriamas kintamasis atlygis, šį kintamąjį atlygį ir derinimą pagal riziką reikėtų griežtai pritaikyti pagal jiems pavestas priežiūros, stebėsenos ir kontrolės užduotis, atitinkamai pagal asmens įgaliojimus ir atsakomybę ir su atliekamomis funkcijomis susijusių tikslų pasiekimą.
186. Jeigu kintamasis atlygis skiriamas priemonėmis, reikėtų tinkamomis priemonėmis – be kita ko, nustatant užlaikymo laikotarpius iki nario įgaliojimų pabaigos – užtikrinti, kad būtų išlaikytas tų valdymo organo narių sprendimų nepriklausomumas.

12 Kontrolės funkcijas atliekančių asmenų atlygis

187. Vidaus kontrolės funkcijas atliekantys asmenys turėtų turėti pakankamai išteklių, žinių ir patirties savo užduotims, susijusioms su investicinės įmonės atlygio politika, atlikti. Kontrolės funkcijas atliekantys asmenys turėtų aktyviai ir reguliariai bendradarbiauti tarpusavyje ir su kitas atitinkamas funkcijas atliekančiais asmenimis ir komitetais dėl atlygio politikos ir rizikos, kuri galėtų kilti dėl atlygio politikos.
188. Kontrolės funkcijas atliekančių darbuotojų atlygis turėtų būti toks, kad investicinė įmonė galėtų įdarbinti kvalifikuotus ir patyrusius darbuotojus šioms funkcijoms atlikti. Kontrolės funkcijas atliekančių asmenų atlygio didžioji dalis turėtų būti fiksuota, atitinkamai pagal jų atsakomybės pobūdį.
189. Naudojami metodai, pagal kuriuos nustatomas kontrolės funkcijas (t. y. rizikos valdymo, atitikties kontrolės ir vidaus audito funkcijas) atliekančių asmenų kintamasis atlygis, neturėtų mažinti tų darbuotojų objektyvumo ir nepriklausomumo.

IV antraštinė dalis. Atlygio politika, kintamojo atlygio skyrimas ir išmokėjimas nustatytiesiems darbuotojams

13. Nustatytųjų darbuotojų atlygio politika

190. Investicinės įmonės turi užtikrinti, kad nustatytųjų darbuotojų atlygio politika atitiktų visus Direktyvos (ES) 2019/2034 30 ir 32 straipsniuose ir, kai taikoma, 31 straipsnyje nustatytus principus ir būtų lyčių atžvilgiu neutrali.
191. Tinkamas nustatytųjų darbuotojų atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių santykis turėtų būti nustatomas nepriklausomai nuo jokio galimo būsimo *ex post* koregavimo pagal riziką ar priemonių kainų svyravimų.
192. Skirtingoms nustatytųjų darbuotojų kategorijoms investicinės įmonės turėtų tinkamai taikyti specialią atlygio politiką ir derinimo pagal riziką mechanizmus, siekdamos užtikrinti, kad tos kategorijos nustatytųjų darbuotojų poveikis investicinės įmonės rizikos profiliui tinkamai derėtų su jų atlygiu.
193. Jeigu investicinė įmonė ketina pinigais išmokėti mažiau nei 100 proc. fiksuotosios atlygio dalies, šis sprendimas turėtų būti tinkamai pagrįstas ir patvirtintas atlygio politikoje.
194. Jeigu investicinė įmonė, kuri pagal teisinę formą yra akcinė bendrovė (visų pirma reguliuojamoje rinkoje listinguojama investicinė įmonė), iš kai kurių kategorijų nustatytųjų darbuotojų reikalauja turėti akcijų, kad darbuotojams skiriamos paskatos būtų geriau suderintos su ilgalaikiu investicinės įmonės rizikos pobūdžiu, atitinkamą sumą reikėtų aiškiai dokumentuoti investicinės įmonės politikoje. Jeigu taikomas reikalavimas turėti akcijų, darbuotojai turėtų turėti tam tikrą skaičių akcijų arba tam tikros nominaliosios vertės akcijų tol, kol eina tas pačias pareigas arba tokio paties ar aukštesnio rango pareigas.

13.1 Visiškai lanksti kintamojo atlygio politika

195. Pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 30 straipsnio 1 dalies k punktą investicinių įmonių darbuotojų, įskaitant nustatytuosius darbuotojus, kintamojo atlygio politika turi būti visiškai lanksti. Skiriamo kintamojo atlygio suma turėtų būti atitinkamai keičiama pagal darbuotojo, verslo padalinio ir investicinės įmonės veiklos rezultatų pokyčius. Investicinė įmonė turėtų nustatyti, kaip kintamasis atlygis kinta pagal veiklos rezultatų pokyčius ir veiklos rezultatų lygius. Tai turėtų apimti ir tokius veiklos rezultatų lygius, dėl kurių kintamasis atlygis sumažinamas iki nulio. Jeigu darbuotojas elgiasi neetiškai arba nesilaiko reikalavimų, jo kintamasis atlygis turėtų būti reikšmingai sumažintas.
196. Fiksuotojo atlygio suma turi būti pakankamai didelė, kad būtų užtikrinta galimybė kintamąjį atlygį sumažinti iki nulio. Darbuotojai neturėtų būti priklausomi nuo kintamojo atlygio skyrimo, antraip būtų skatinami trumpuoju laikotarpiu prisiimti pernelyg didelę riziką, įskaitant

netinkamą produktų pardavimą, jeigu, neprisiimant tokios trumpojo laikotarpio rizikos, investicinės įmonės arba darbuotojo veiklos rezultatai neteiktų galimybės skirti kintamąjį atlygį.

197. Fiksuotojo atlygio išmokėjimas priemonėmis, jei taikomas, neturėtų mažinti investicinės įmonės gebėjimo taikyti visiškai lanksčią kintamojo atlygio politiką.

13.2 Fiksuotojo ir kintamojo atlygio santykis

198. Nustatydamą fiksuotąsias darbuotojų atlygio dalis pagal 30 straipsnio 1 dalį, investicinė įmonė turėtų jas nustatyti tokio dydžio, kad būtų galima nustatyti visiškai lanksčią visų darbuotojų kintamojo atlygio politiką. Šiuo tikslu atlygio politikoje turėtų būti nustatytas tinkamas santykis tarp viso atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių.

199. Nustatomas santykis – tai santykis tarp maksimalios kintamosios atlygio dalies, kuri galėtų būti skiriama už ateinantį veiklos laikotarpį, ir fiksuotosios atlygio dalies už ateinantį veiklos laikotarpį. Maksimalūs leistini santykiai turėtų apimti išmokų dydžius, kurie apimtų atlygį už tikslų viršijimą ar išskirtinai gerus veiklos rezultatus, o ne tik siektinų tikslų pasiekimą ar tikėtinus veiklos rezultatus. Faktinis santykis tarp skiriamo kintamojo atlygio ir fiksuotojo atlygio turėtų didėti kartu su pasiekiamais veiklos rezultatais.

200. Nustatydamos šį santykį investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į savo verslo veiklą, riziką ir atitinkamų darbuotojų ar darbuotojų kategorijų poveikį investicinės įmonės ar jos valdomo turto rizikos profiliui, taip pat paskatas darbuotojams siekti investicinės įmonės interesų, ir poreikį palaikyti sąnaudų lankstumą, atsižvelgiant į pelno ir nuostolio pokyčius laikui bėgant.

201. Nustatydamos šį santykį investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į tai, kad kintamoji atlygio dalis, susieta su veiklos rezultatais, gali turėti teigiamą poveikį „rizikos pasidalijimui“ ir skatinimui apdairiai prisiimti riziką pagal tai, kiek rizikos investicinė įmonė nori prisiimti; o netinkamai subalansuota kintamoji atlygio dalis gali tam tikromis aplinkybėmis turėti neigiamą poveikį. Kuo didesnis yra galimas kintamasis atlygis, palyginti su fiksuotuoju atlygiu, tuo didesnė bus paskata pasiekti reikiamus veiklos rezultatus, ir tuo didesnė gali tapti susijusi rizika. Investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į tai, kad darbuotojai gali įprasti gauti nemažą kintamąjį atlygį ir turėti lūkesčių jį gauti. Jeigu fiksuotoji atlygio dalis, palyginti su kintamuoju atlygiu, yra per maža, investicinei įmonei gali būti sunku sumažinti arba panaikinti kintamąjį atlygį prastais finansiniais metais.

202. Investicinės įmonės gali nustatyti skirtingus atlygio dalių santykius skirtingoms jurisdikcijoms, verslo vienetams, administracinėms ir vidaus kontrolės funkcijoms ir įvairioms darbuotojų kategorijoms, pvz., nustatytiesiems darbuotojams, už turto valdymą atsakingiems nenustatytiesiems darbuotojams, pardavimo darbuotojams, kontrolės funkcijas atliekantiems darbuotojams ar administracines funkcijas atliekantiems darbuotojams. Išimtiniais ir tinkamai pagrįstais atvejais atlygio politikoje kai kuriems tam tikros kategorijos nustatytiesiems darbuotojams galima nustatyti kitokį atlygio dalių santykį negu kitiems tos pačios kategorijos darbuotojams.

203. Maksimalų atlygio dalių santykį reikėtų apskaičiuoti susumuojant visas kintamąsias atlygio dalis, kurios maksimaliai galėtų būti skiriamos tam tikrais veiklos metais, įskaitant sumą, kuri įskaičiuotina dėl darbuotojo išlaikymo premijos, ir gautą rezultatą padalyti iš visų fiksuotųjų atlygio dalių, kurios bus skiriamos už tuos pačius veiklos metus, sumos. Bet koku atveju visos atlygio dalys turėtų būti tinkamai, laikantis šių gairių, priskiriamos prie kintamojo arba fiksuotojo atlygio. Investicinės įmonės gali neįtraukti kai kurių fiksuotųjų atlygio dalių, jei jos nėra reikšmingos, pvz., jeigu suteikiama proporcinga nepiniginė nauda.
204. Faktinis santykis turėtų būti apskaičiuojamas susumuojant visas kintamąsias atlygio dalis, kurios skirtos už praėjusius veiklos metus, kaip nustatyta šiose gairėse, įskaitant sumas, skirtas už daugiamečius prieskaitos laikotarpius, ir rezultatą padalijant iš fiksuotųjų atlygio dalių, skirtų už tuos pačius veiklos metus, sumos. Kai daugiamečiai prieskaitos laikotarpiai nėra atnaujinami kasmet, investicinės įmonės gali rinktis alternatyvą – kiekvienais veiklos laikotarpio metais atsižvelgti į maksimalią kintamojo atlygio sumą, kurią galima skirti to veiklos laikotarpio pabaigoje, ją padalijant iš veiklos laikotarpio metų skaičiaus.
205. Investicinės įmonės gali neatsižvelgti į skirtą garantuoto kintamojo atlygio sumą, kuri gali būti skirta kaip sutarties pasirašymo priemonė naujiems darbuotojams, apskaičiuodama santykį tarp pirmojo veiklos laikotarpio viso atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių, jeigu nustato, kad tos dalys atitinka atlygio politikoje nustatytą santykį.
206. Investicinės įmonės turėtų gebėti paaiškinti, kuo pagrįsti nustatyti maksimalūs santykiai tarp atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių pagal jų atlygio politiką, ir kaip keistųsi faktiniai santykiai, palyginti su maksimaliu santykiu, priklausomai nuo rizikos ir veiklos rezultatų rodiklių.

14. Derinimo pagal riziką procesas

207. Derinimo pagal riziką procesas apima veiklos rezultatų ir rizikos vertinimo procesą (14.1 skirsnis), atlygio skyrimo procesą (14.2 skirsnis) ir išmokėjimo procesą (15 skirsnis). Kiekviename derinimo pagal riziką proceso etape kintamasis atlygis turėtų būti koreguojamas pagal visą riziką, kuri prisiimama tuo metu ir bus prisiimta ateityje. Investicinė įmonė turėtų užtikrinti, kad paskatos prisiimti riziką būtų subalansuotos su paskatomis valdyti riziką.
208. Investicinė įmonė turėtų derinti rizikos ir veiklos rezultatų vertinimo laikotarpį su savo verslo ciklu daugiamečių sistemoje. Investicinės įmonės turėtų dėl atlygio nustatyti tinkamos trukmės prieskaitos ir išmokėjimo laikotarpius, skirdamos atlygį, kuris turėtų būti išmokėtas iš anksto, nuo atlygio, kuris turėtų būti išmokėtas po atidėjimo ir užlaikymo laikotarpių. Nustatant prieskaitos ir išmokėjimo laikotarpius turėtų būti atsižvelgiama į verslo veiklą ir į nustatytųjų darbuotojų kategorijos arba, išimtiniais atvejais, vieno nustatytojo darbuotojo poziciją.
209. Atliekant derinimo pagal riziką procesą, visuose etapuose reikėtų taikyti tinkamą kiekybinių ir kokybinių kriterijų, kaip absoliučiuųjų ir santykinių kriterijų, derinį siekiant užtikrinti, kad būtų atsižvelgiama į visą riziką, veiklos rezultatus ir reikiamus koregavimus pagal riziką. Absoliučiuosius veiklos rezultatų parametrus investicinė įmonė turėtų nustatyti pagal savo

strategiją, įskaitant savo rizikos profilį ir norimą prisiimti riziką. Santykinius veiklos rezultatų parametrus reikėtų nustatyti lyginant veiklos rezultatus su kitų vidaus (t. y. organizacijos vidaus) veikėjų ar išorės subjektų (t. y. panašių investicinių įmonių) veiklos rezultatais. Kiekybiniai ir kokybiniai kriterijai bei taikomi procesai turėtų būti skaidrūs ir, kiek tik įmanoma, nustatyti iš anksto. Ir kiekybiniai, ir kokybiniai kriterijai gali būti iš dalies pagrįsti profesiniu sprendimu.

210. Jei vadovaujamas profesiniu sprendimu, investicinės įmonės priimdamos tokį sprendimą turėtų užtikrinti pakankamą skaidrumą ir objektyvumą. Tam reikėtų:

- a. parengti aiškią raštu apibrėžtą politiką su nurodytais parametrais ir pagrindiniais kriterijais, kuriais bus grindžiamas profesinis sprendimas;
- b. parengti aiškius ir išsamius dokumentus, pagrindžiančius galutinį sprendimą dėl rizikos ir veiklos rezultatų vertinimo arba dėl taikomo koregavimo pagal riziką;
- c. įtraukti atitinkamas kontrolės funkcijas;
- d. atsižvelgti į asmenines darbuotojų, priimančių profesinį sprendimą, turimas paskatas ir bet kokius interesų konfliktus;
- e. įdiegti tinkamą patikrinimų ir kontrolės sistemą, įskaitant, pavyzdžiui, tokių koregavimų atlikimą grupėje, kurioje dalyvauja verslo padalinių darbuotojai, administracinės ir kontrolės funkcijas atliekantys asmenys ir kt.;
- f. patikrinti kontrolės funkciją atliekančio asmens atliktą vertinimą arba atitinkamu hierarchiniu lygmeniu, aukštesniu už tą, kuriuo atliktas vertinimas, pvz., valdymo ar priežiūros funkciją atliekantis valdymo organas arba atlygio komitetas.

211. Investicinių įmonių atliekamas derinimo pagal riziką procesas nustatytiesiems darbuotojams turėtų būti skaidrus – tai apima ir bet kokius elementus, kurie nustatomi daugiau remiantis profesiniu sprendimu nei objektyviais faktais ar duomenimis.

212. Jei galutinis rezultatas po profesiniu sprendimu pagrįstų priemonių taikymo reikšmingai skiriasi nuo pradinio rezultato, kuris buvo gautas naudojant tik iš anksto nustatytas priemones, investicinės įmonės atlygio komitetui arba priežiūros funkciją atliekančiam organui turėtų pateikti išsamią su tuo susijusią informaciją.

14.1 Veiklos rezultatų ir rizikos vertinimo procesas

213. Nustatytųjų darbuotojų kintamasis atlygis turėtų būti suderintas su visa investicinės įmonės, atitinkamo verslo padalinio ir asmens rizika ir veiklos rezultatais. Santykinė kiekvieno veiklos rezultatų kriterijų lygio svarba turėtų būti iš anksto nustatyta atlygio politikoje ir tinkamai subalansuota, atsižvelgiant į kiekvieno lygio tikslus, darbuotojo pareigas ar atsakomybę, jo verslo padalinį, taip pat esamą ir būsimą riziką.

14.1.1 Rizikos vertinimai

214. Investicinė įmonė turėtų nustatyti visos investicinės įmonės, verslo padalinių ir darbuotojų tikslus. Šie tikslai turėtų būti formuluojami pagal jos verslo ir rizikos strategiją, organizacines vertybes, norimą prisiimti riziką ir ilgalaikius interesus, taip pat atsižvelgiant į investicinės įmonės kapitalo sąnaudas ir likvidumą. Investicinės įmonės turėtų vertinti savo verslo padalinių ir nustatytųjų darbuotojų pasiekimus per atlygio prieskaitos laikotarpį, juos palygindamos su nustatytais tikslais.
215. Investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į visą esamą ir būsimą, balansinę ir nebalansinę riziką, skirdamos riziką, kuri yra aktuali investicinei įmonei, verslo padaliniams ir konkrečioms asmenims. Nors investicinės įmonės paprastai patiria visų rūšių riziką visos investicinės įmonės lygmeniu, atskirų nustatytųjų darbuotojų ar verslo padalinių lygmeniu gali būti aktuali tik tam tikrų rūšių rizika.
216. Jeigu rizikos poziciją yra sunku tiksliai kiekybiškai nustatyti, pvz., reputacijos rizikos ar operacinės rizikos atveju, investicinės įmonės taip pat turėtų taikyti atlygio derinimo pagal riziką priemones. Tokiais atvejais rizikos vertinimas turėtų būti grindžiamas tinkamomis pakaitinėmis priemonėmis, įskaitant rizikos rodiklius, kapitalo reikalavimus ar scenarijų analizę.
217. Kad investicinės įmonės galėtų konservatyviai atsižvelgti į visą reikšmingą riziką investicinės įmonės ir verslo padalinio lygmenimis, jos turėtų taikyti tuos pačius rizikos vertinimo metodus, kurie naudojami vidaus rizikos vertinimo tikslais, pvz., per vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo procesą (ICAAP). Investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į numatytus ir nenumatytus nuostolius bei nepalankias sąlygas.
218. Investicinės įmonės turėtų gebėti kompetentingai institucijai parodyti, kaip rizikos skaičiavimai išskaidomi pagal verslo padalinius ir įvairių rūšių riziką. Per vidaus kapitalo pakankamumo vertinimo procesą (ICAAP) taikomų metodų ir modelių naudojimo mastas ir kokybė turėtų proporcingai atsispindėti investicinės įmonės atlygio politikoje.

14.1.2 Rizikai jautrūs veiklos rezultatų kriterijai

219. Investicinės įmonės turėtų nustatyti ir dokumentuoti tiek kiekybinius, tiek kokybinius, įskaitant finansinius ir nefinansinius, veiklos rezultatų kriterijus asmenims, verslo padaliniams ir visai investicinei įmonei. Veiklos rezultatų kriterijai neturėtų skatinti prisiimti pernelyg didelės rizikos ar netinkamai parduoti produktų.
220. Investicinės įmonės turėtų tinkamai subalansuoti naudojamus kiekybinius ir kokybinius, taip pat absoliučiuosius ir santykinius kriterijus.
221. Kriterijai, naudojami rizikai ir veiklos rezultatams vertinti, turėtų būti kuo labiau susieti su nustatytųjų darbuotojų ir atitinkamos kategorijos darbuotojų, kurių veiklos rezultatai vertinami, priimamais sprendimais, ir jais turėtų būti užtikrinta, kad atlygio skyrimo procesas turėtų tinkamą poveikį darbuotojų elgsenai.

222. Veiklos rezultatų kriterijai turėtų apimti tikslus, kuriuos įmanoma pasiekti, ir parametrus, kuriems nustatytasis darbuotojas turi tam tikrą tiesioginę įtaką. Vertinant veiklos rezultatus, reikėtų įvertinti faktiškai gautus rezultatus ir pasiekimus.
223. Vertinimas pagal kiekybinius kriterijus turėtų apimti pakankamai ilgą laikotarpį, kad būtų tinkamai perteikta nustatytųjų darbuotojų, verslo padalinių ir investicinės įmonės prisiimta rizika, ir tie kriterijai turėtų būti pakoreguoti pagal riziką ir apimantys ekonominio efektyvumo parametrus. Investicinės įmonės taip pat turėtų naudoti veiklos rezultatų kriterijus dėl savo valdomo turto. Kiekybinių veiklos rezultatų vertinimo parametrų, kurie naudojami turto valdymo sektoriuje ir atitinka minėtas nuostatas, pavyzdžiai yra vidinė grąžos norma (IRR), pajamos neatskaičius palūkanų, mokesčių, nusidėvėjimo ir amortizacijos (EBITDA), alfa koeficientas, absoliučioji ir santykinė grąža, Šarpo koeficientas ir pritrauktas turtas.
224. 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 ir yra labai trumpalaikiai, todėl nėra pakankami, norint apimti visą nustatytųjų darbuotojų veiklos riziką. Tokius veiklos rezultatų kriterijus reikia papildomai koreguoti pagal riziką.
225. Kokybiniai kriterijai (tokie kaip rezultatų pasiekimas, strategijos laikymasis pagal norimą prisiimti riziką ir ankstesnė reikalavimų atitiktis) turėtų būti aktualūs investicinės įmonės, verslo padalinio arba asmeniniu lygmeniu. Kokybinių kriterijų pavyzdžiai yra: strateginių tikslų pasiekimas, klientų pasitenkinimas, rizikos valdymo politikos laikymasis, vidaus ir išorės taisyklių laikymasis, vadovavimas, komandinis darbas, kūrybiškumas, motyvacija ir bendradarbiavimas su kitais verslo padaliniais, vidaus kontrolės ir administracines funkcijas atliekančiais asmenimis.

14.1.3 Specialūs kriterijai, taikytini kontrolės funkcijas atliekantiems asmenims

226. Jeigu kontrolės funkcijas atliekantys darbuotojai gauna kintamąjį atlygį, reikėtų jį vertinti ir kintamąjį atlygio dalį nustatyti atskirai nuo jų kontroliuojamų verslo padalinių, įskaitant veiklos rezultatus, kuriuos lemia verslo sprendimai (pvz., naujo produkto patvirtinimas), dėl kurių tie darbuotojai atlieka kontrolės funkciją.
227. Naudojami kriterijai, pagal kuriuos vertinami veiklos rezultatai ir rizika, turėtų būti daugiausia pagrįsti vidaus kontrolės funkcijų tikslais. Kintamasis atlygis kontrolės funkcijas atliekantiems asmenims turėtų būti nustatomas daugiausia pagal kontrolės tikslus. Jų kintamąjį atlygį taip pat galima iš dalies pagrįsti visos investicinės įmonės veiklos rezultatais. Investicinė įmonė turėtų apsvarstyti poreikį kontrolės funkcijas atliekantiems asmenims nustatyti kur kas mažesnį kintamosios ir fiksuotosios atlygio dalių santykį, palyginti su jų kontroliuojamais verslo padaliniais.

228. Jeigu rizikos valdymo funkciją atliekantis vadovas (vyriausiasis rizikos valdymo pareigūnas), kai jis yra paskirtas, taip pat yra valdymo organo narys, jo atlygiui taip pat turėtų būti taikomi 226 ir 227 dalyse nustatyti principai.
229. Kai investicinė įmonė neįsteigia ir nepalaiko audito ar rizikos valdymo funkciją atliekančio organo, ji turėtų gebėti paprašyta įrodyti, kad už susijusius procesus atsakingiems darbuotojams taikomi veiklos rezultatų kriterijai neteikia paskatų netinkamai atlikti kontrolės procesus.

14.2 Atlygio skyrimo procesas

230. Investicinės įmonės turėtų sudaryti premijų fondą. Nustatydamos premijų fondus arba individualių premijų skyrimą, investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į visą esamą riziką, numatomus nuostolius, įvertintus nenumatytuosius nuostolius ir su investicinės įmonės veikla susijusias nepalankias sąlygas.
231. Kintamąjį atlygį reikėtų skirti pasibaigus prieskaitos laikotarpiui. Prieskaitos laikotarpio trukmė turėtų būti bent vieni metai. Jeigu taikomi ilgesni laikotarpiai, skirtingi prieskaitos laikotarpiai gali sutapti, pvz., jeigu naujas daugiamečių laikotarpis prasideda kiekvienais metais.
232. Pasibaigus prieskaitos laikotarpiui, investicinė įmonė turėtų nustatyti atskirų nustatytųjų darbuotojų kintamąjį atlygį, pagal veiklos rezultatų kriterijus ir su rizika susijusius koregavimus apskaičiuodama realų skiriamą atlygį. Per šį atlygio skyrimo procesą investicinė įmonė turėtų koreguoti atlygį atsižvelgdama į galimus nepalankius pokyčius ateityje (toliau – *ex ante* koregavimas pagal riziką).

14.2.1 Premijų fondų sudarymas nustatytiesiems darbuotojams

233. Investicinės įmonės turėtų sudaryti vieną ar daugiau premijų fondų laikotarpiui, už kurį skiriamas kintamasis atlygis, ir apskaičiuoti bendrą visos investicinės įmonės premijų fondą nustatytiesiems darbuotojams, kaip tų premijų fondų sumą. Premijų fondas turėtų būti susietas su investicinės įmonės veiklos rezultatais. Be to, darbuotojai gali gauti tinkamas valdytojo pelno dalių išmokas, kurioms premijų fondo nesudaroma.
234. Sudarydamos premijų fondus, investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į viso tam tikrų kategorijų nustatytųjų darbuotojų atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių santykį, nustatytus visos investicinės įmonės veiklos rezultatus ir rizikos kriterijus, kontrolės tikslus ir finansinę investicinės įmonės padėtį, įskaitant jos kapitalo bazę ir likvidumą. Į veiklos rezultatų rodiklius, naudojamus premijų fondui apskaičiuoti, reikėtų įtraukti ilgalaikių veiklos rezultatų rodiklius ir reikėtų atsižvelgti į pasiektus finansinius rezultatus. Taikant apskaitos ir vertinimo metodus reikėtų imtis atsargumo priemonių, skirtų užtikrinti, kad finansinių rezultatų, kapitalo bazės ir likvidumo vertinimas būtų teisingas ir sąžiningas.

235. Premijų fondai neturėtų būti nustatomi tam tikro dydžio tam, kad būtų tenkinami atlygio poreikiai.
236. Nustatydamos bendrąjį premijų fondą investicinės įmonės turėtų vykdyti tinkamus procesus ir kontrolę.
237. Kai investicinės įmonės vadovaujasi požiūriu „iš viršaus į apačią“, jos turėtų nustatyti priemonių fondo sumą investicinės įmonės lygmeniu, kuri tada visiškai ar iš dalies paskirstoma tarp verslo padalinių ir kontrolės funkcijų, įvertinus jų veiklos rezultatus. Individualus premijų skyrimas vėliau turėtų būti grindžiamas asmens veiklos rezultatų vertinimu.
238. Jeigu investicinės įmonės sudaro premijų fondą vadovaudamosi požiūriu „iš apačios į viršų“, procesas turėtų būti pradedamas nuo atskiro darbuotojo lygmens. Priklausomai nuo veiklos rezultatų kriterijų, pagal kuriuos vertinami darbuotojai, premijų fondas turėtų būti paskirstomas konkrečioms darbuotojams; atitinkamo verslo padalinio ir investicinės įmonės premijų fondas yra lygus galimų skirti premijų, paskirstytų atitinkamais subordinuotais lygmenimis, sumai. Investicinė įmonė turėtų užtikrinti, kad būtų deramai atsižvelgta į bendruosius investicinės įmonės veiklos rezultatus.
239. Paskirstant premijų fondą verslo padalinio ar atskiro darbuotojo lygmeniu, toks paskirstymas turėtų būti tinkamai pagrįstas iš anksto nustatytais formulėmis ir profesiniais sprendimais. Investicinės įmonės gali naudoti rezultatų suvestines arba kitus tinkamus metodus, derindamos įvairius požiūrius.
240. Rinkdamosi metodą investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į tai, kad formulės yra skaidresnės, taigi jomis sukuriama aiškių paskatų, nes darbuotojas žino apie visus veiksnius, nuo kurių priklauso jo kintamasis atlygis. Tačiau formulės gali neapimti visų tikslų, ypač kokybinių tikslų, į kuriuos galima geriau atsižvelgti tada, kai vadovaujamosi profesiniu sprendimu. Profesinio sprendimo metodas suteikia vadovybei daugiau lankstumo, todėl gali susilpninti kintamojo atlygio, nustatomo pagal veiklos rezultatus, rizika grindžiamą skatinamąjį poveikį. Taigi, kartu su juo reikėtų taikyti reikiamas kontrolės priemones, ir procesas turėtų būti tinkamai dokumentuotas ir skaidrus.
241. Tokie veiksniai, kaip biudžeto apribojimai, darbuotojų išlaikymas ir įdarbinimo poreikiai, subsidijavimas tarp verslo padalinių ir kt., neturėtų būti pagrindiniai premijų fondo paskirstymą lemiantys veiksniai, nes jie gali susilpninti ryšį tarp veiklos rezultatų, rizikos ir atlygio.
242. Investicinės įmonės turėtų saugoti dokumentus apie tai, kaip nustatytas premijų fondas ir darbuotojų atlygis, įskaitant tai, kaip buvo susieti skirtingais metodais gauti įverčiai.

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

243. Priemonių fondą ir kintamąjį atlygį, kuris bus skiriamas, investicinės įmonės 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 ir užtikrinant, kad skiriamas kintamasis atlygis būtų visiškai suderintas su prisiimta rizika. *Ex ante* koregavimui pagal riziką taikomi kriterijai turėtų būti pakankamai detalūs, kad atspindėtų visą reikšmingą riziką.

244. Priklausomai nuo koregavimo pagal riziką kriterijų prieinamumo, investicinės įmonės turėtų nustatyti, koku lygiu jos taiko *ex ante* koregavimą pagal riziką priemokų fondui apskaičiuoti. Tai turėtų būti atliekama verslo padalinio arba jo smulkesnių organizacinių struktūrų, pvz., prekybos operacijų padalinio arba atskiro darbuotojo lygmeniu.
245. Derinimas pagal riziką turėtų būti atliekamas taikant pagal riziką pakoreguotų veiklos rezultatų kriterijus, įskaitant veiklos rezultatų kriterijus, kurių koregavimas pagal riziką atliekamas remiantis atskirais rizikos rodikliais. Reikėtų naudoti kiekybinius ir kokybinius kriterijus.
246. Investicinių įmonių atliekamas *ex ante* koregavimas pagal riziką, kai grindžiamas kiekybiniais kriterijais, turėtų būti atliekamas daugiausia remiantis esamais parametrais, kurie investicinėse įmonėse naudojami kitoms rizikos valdymo reikmėms. Jeigu tokie parametrai koreguojami per rizikos valdymo procesus, investicinės įmonės turėtų atitinkamai keisti ir atlygio sistemą.
247. Vertinant investicinės įmonės ir jos verslo padalinių pelningumą, vertinimas turėtų būti grindžiamas grynosiomis pajamomis, įskaičiavus visas tiesiogines ir netiesiogines su veikla susijusias sąnaudas. Investicinės įmonės neturėtų atmesti administracinių funkcijų sąnaudų, pvz. IT sąnaudų, grupės pridėtinųjų išlaidų ar veiklos nutraukimo sąnaudų.
248. Nustatydamos priemokų fondą ir nustatytųjų darbuotojų atlygį investicinės įmonės turėtų atlikti kokybinį *ex ante* koregavimą pagal riziką, pvz., panaudodamos subalansuotas rezultatų suvestines, kuriose aiškiai atsižvelgiama į rizikos ir kontrolės aspektus, tokius kaip reikalavimų atitikties pažeidimai, rizikos ribų pažeidimai, vidaus kontrolės rodikliai (pvz., pagrįsti vidaus audito rezultatais), arba kitus panašius metodus.

15. Kintamojo atlygio išmokėjimo procesas

249. Nedarant poveikio reikalavimų netaikymo atvejams pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4 dalį, investicinės įmonės turėtų sumokėti dalį kintamojo atlygio iš anksto ir dalies jo mokėjimą atidėti, ir, kai reikia, mokėti jį priemonėmis ir pinigais pagal Direktyvos (ES) 2019/2033 32 straipsnį. Kai didelė kintamojo atlygio suma išmokama priemonėmis, investicinės įmonės turėtų apsvarstyti, ar rizikos suderinimas su investicinės įmonės ar jos valdomo turto rizikos profiliu būtų geresnis, jeigu būtų skiriamas įvairių priemonių derinys. Prieš išmokant atidėtąją dalį pinigais arba prieš suteikiant teisę į atidėtąsias priemones, reikėtų dar kartą įvertinti veiklos rezultatus ir, jei reikia, atlikti *ex post* koregavimą pagal riziką, kintamąjį atlygį pakoreguojant pagal papildomą po atlygio skyrimo nustatytą arba atsiradusią riziką. Tai taikoma ir tada, kai naudojami daugiamečiai prieskaitos laikotarpiai.

15.1 Neatidėtasis ir atidėtasis atlygis

250. Nedarant poveikio reikalavimų netaikymo atvejams pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4 dalį, investicinės įmonės turėtų parengti atlygio atidėjimo tvarkaraštį, kuriame darbuotojų atlygis būtų tinkamai suderintas su investicinės įmonės veikla, verslo ciklu, rizikos profiliu ir nustatytųjų darbuotojų veikla, kad pakankamą kintamojo atlygio dalį būtų galima koreguoti pagal rizikos rezultatus laikui bėgant, atliekant *ex post* koregavimą pagal riziką.
251. Atidėjimo tvarkaraštį sudaro kelios dalys:
- a. kintamojo atlygio dalis, kuri yra atidedama (15.2 skirsnis);
 - b. atidėjimo laikotarpio trukmė (15.2 skirsnis);
 - c. teisės į atidėtąjį atlygį suteikimo sparta, įskaitant laikotarpį nuo prieskaitos laikotarpio pabaigos iki teisės į pirmąją atidėtąją sumą suteikimo (15.3 skirsnis).
252. Atidėjimo tvarkaraštyje investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į tai, kokia forma atidėtasis kintamasis atlygis skiriamas, ir turėtų, kai tikslinga, diferencijuoti atidėjimo tvarkaraščius, skirtingai nustatydamos šiuos komponentus įvairioms nustatytųjų darbuotojų kategorijoms. Šių komponentų derinys turėtų sudaryti realų atidėjimo tvarkaraštį, kuriame skaidriomis derinimo pagal riziką procedūromis būtų suteikta aiškių paskatų dėl rizikos prisiėmimo ilgalaikėje perspektyvoje.

15.2 Atidėjimo laikotarpis ir atidėtojo atlygio dalis

253. Atidėjimo laikotarpis prasideda skyrus atlygį (pvz., nuo to momento, kai išmokama iš anksto išmokėtina kintamojo atlygio dalis). Atidėjimą galima taikyti abiejų tipų kintamajam atlygiui (pinigais ir priemonėmis).
254. Nustatydamos faktinį atidėjimo laikotarpį ir tą dalį, kuri bus atidėta, pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 dalies I punkto minimaliuosius reikalavimus, investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į:
- a. nustatytųjų darbuotojų atsakomybę, įgaliojimus ir jų atliekamas užduotis;
 - b. investicinės įmonės verslo ciklą ir veiklos pobūdį;
 - c. numatomus ekonominės veiklos ir veiklos rezultatų svyravimus, investicinės įmonės ir atitinkamo verslo padalinio riziką ir nustatytųjų darbuotojų įtaką šiems svyravimams;
 - d. viso atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių santykį ir kintamojo atlygio absoliučiąją sumą.
255. Investicinės įmonės turėtų nustatyti, kurių kategorijų nustatytiesiems darbuotojams, taip pat atsižvelgiant į jų vaidmenis ir atsakomybę, reikėtų taikyti ilgesnį atidėjimo laikotarpį negu reikalaujamas minimalusis bent 3–5 metų laikotarpis, siekdamas užtikrinti, kad kintamasis

atlygis atitiktų ilgalaikį rizikos profilį. Kai naudojami ilgesni daugiamečiai prieskaitos laikotarpiai ir kai ilgesnis prieskaitos laikotarpis suteikia daugiau tikrumo dėl rizikos, atsiradusios nuo prieskaitos laikotarpio pradžios, investicinės įmonės turėtų į tai atsižvelgti nustatydamos atidėjimo ir užlaikymo laikotarpius, ir, kai tikslinga, gali nustatyti atidėjimo laikotarpius, kurie būtų trumpesni už atidėjimo laikotarpius, kuriuos būtų tikslinga nustatyti naudojant vienu metų prieskaitos laikotarpį. Minimalusis reikalaujamas trejų metų atidėjimo laikotarpis taikomas bet koku atveju.

256. Investicinės įmonės turėtų nustatyti tinkamą atlygio dalį, kurią reikėtų atidėti, tam tikrai nustatytųjų darbuotojų kategorijai arba atskiram nustatytajam darbuotojui – ji turėtų būti lygi minimaliajai 40 proc. daliai arba didesnė. Ypač didelių kintamojo atlygio sumų atveju atidėjimo laikotarpiui tenkanti tokių darbuotojų atlygio dalis turėtų būti bent 60 proc.
257. Investicinės įmonės turėtų apibrėžti, kokio dydžio kintamasis atlygis yra ypač didelis, atsižvelgdamos į vidutinį toje investicinėje įmonėje mokamą atlygį, EBI investicinių įmonių atlygio lyginamosios analizės ataskaitą (kai prieinama), taip pat (kai yra) nacionalinės ir kitokios atlygio lyginamosios analizės rezultatus ir kompetentingų institucijų nustatytas ribas. Įgyvendindamos šias gaires, kompetentingos institucijos turėtų nustatyti absoliučiąją arba santykinę ribą, atsižvelgdamos į pirmiau nurodytus kriterijus. Tai ribai lygus arba už ją didesnis atlygis visada turėtų būti laikomas ypač didele suma.
258. Jeigu investicinės įmonės atidedamą atlygio dalį nustato absoliučiujių sumų intervalais (pvz., dalis nuo 0 iki 100: 100 proc. iš anksto; dalis nuo 100 iki 200: 50 proc. iš anksto, likusi dalis atidedama; dalis virš 200: 25 proc. iš anksto, likusi dalis atidedama), jos turėtų gebėti įrodyti kompetentingai institucijai, kad, vertinant pagal svertinį vidurkį, kiekvieno nustatytojo darbuotojo atžvilgiu investicinė įmonė laikosi 40–60 proc. minimalios atidėjimo ribos, ir kad atidedama dalis yra tinkama ir teisingai suderinta pagal verslo pobūdį, jo riziką ir atitinkamo nustatytojo darbuotojo veiklą.
259. Jeigu pagal bendruosius nacionalinės sutarčių ir darbo teisės principus negalima reikšmingai sumažinti kintamojo atlygio tuo atveju, kai investicinės įmonės finansiniai veiklos rezultatai yra prastesni arba neigiami, investicinės įmonės turėtų taikyti atidėjimo schemą ir, skirdamos kintamąjį atlygį, naudoti priemones, taip užtikrinant, kad būtų, kiek tik įmanoma, taikomas *ex post* koregavimas pagal riziką. Tai gali apimti bet kuriuos iš šių sprendimų:
- a. nustatyti ilgesnius atidėjimo laikotarpius;
 - b. vengti suteikti teises į atlygį *pro rata* metodu tais atvejais, kai galima taikyti sumažinimą, tačiau būtų teisinių kliūčių taikyti susigrąžinimo procedūrą;
 - c. didesnę kintamojo atlygio dalį skirti priemonėmis, kurios yra derinamos prie investicinės įmonės veiklos rezultatų ir kurioms taikomi pakankamai ilgi atidėjimo ir užlaikymo laikotarpiai.

15.3 Teisės į atidėtąjį atlygį suteikimas

260. Teisės į pirmąją atidėtąją atlygio dalį nederėtų suteikti anksčiau nei po 12 mėnesių nuo atidėjimo laikotarpio pradžios. Atidėjimo laikotarpis baigiasi tada, kai suteikiama teisė į skirtą kintamąjį atlygį arba kai atitinkama atlygio suma sumažinama iki nulio, taikant sumažinimo procedūrą.
261. Atidėjimo laikotarpio pabaigoje reikėtų arba suteikti teisę į visą atidėtąjį atlygį, arba atidėtąjį atlygį paskirstyti keliomis išmokomis per visą atidėjimo laikotarpį pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 3 dalį.
262. Teisės suteikimas *pro rata* metodu reiškia, pavyzdžiui, kad, per ketverių metų atidėjimo laikotarpį $n+1$, $n+2$, $n+3$ ir $n+4$ metų pabaigoje suteikiama teisė į vieną ketvirtadalį atidėtojo atlygio; šiuo atveju n yra momentas, kuriuo išmokama iš anksto išmokėtina skirto kintamojo atlygio dalis.
263. Teisės į atlygį neturėtų būti suteikiamos dažniau nei kartą per metus, siekiant užtikrinti, kad būtų tinkamai įvertinta rizika prieš taikant *ex post* koregavimą.

15.4 Kintamojo atlygio skyrimas priemonėmis

264. Priemonės, kurias naudojant skiriamas kintamasis atlygis, turėtų padėti derinti kintamąjį atlygį pagal investicinės įmonės veiklos rezultatus ir riziką.
265. Investicinės įmonės turėtų teikti pirmenybę priemonėms, nurodytoms Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 punkte, kai jas yra išleidusi pati investicinė įmonė. Investicinės įmonės taip pat gali naudoti Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 punkto i, ii ir iii papunkčiuose nurodytas priemones, išleistas konsoliduojamoje srityje. Kintamąjį atlygį gali sudaryti įvairių rūšių priemonių derinys.
266. Jeigu investicinė įmonė neišleidžia jokių tinkamų priemonių, tačiau jai netaikomas atleidimas nuo reikalavimų pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 dalies 4 punktą, ji turėtų pateikti prašymą leisti taikyti alternatyvią procedūrą, įrodydama, kad tokių priemonių nėra išleidusi.
267. Kompetentingos institucijos, priimdamos sprendimą dėl prašymų leisti taikyti alternatyvią procedūrą, turėtų atsižvelgti į šiuos aspektus:
- kad investicinės įmonės, kurios yra akcinės bendrovės (ir listinguojamos, ir nelistinguojamos), yra išleidusios akcijų, todėl kintamąjį atlygį paprastai galima išmokėti akcijomis ir, bet kuriuo atveju, su akcijomis susijusiomis priemonėmis;
 - ar investicinei įmonei būtų įmanoma ir proporcinga naudoti su akcijomis susijusias priemones arba lygiavertes nepinigines priemones, atitinkamai pagal investicinės įmonės teisinę struktūrą;

- c. ar yra išleista „kitų priemonių“ pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio j punkto iii papunktį – tai priklauso nuo to, ar investicinė įmonė arba konsoliduojamoji investicinė įmonė jau yra išleidusi tokių priemonių ir ar yra pakankamos tokių priemonių sumos. Jeigu investicinės įmonės yra finansuojamos visų pirma didmeninio finansavimo būdu, arba didelė jų kapitalo reikalavimų dalis įvykdoma naudojantis papildomu 1 lygio ar 2 lygio kapitalu arba skolintomis lėšomis, kurios gali būti naudojamos kaip gelbėjimo privačiomis lėšomis priemonė, tokias priemones turėtų būti įmanoma naudoti kintamajam atlygiui, jei tos „kitos priemonės“ atitinka Komisijos deleguotojo reglamento pagal Investicinių įmonių direktyvą nuostatas;
 - d. ar pagal nacionalinę darbo teisę yra konkrečių reikalavimų, kurie neleidžia naudoti išleistos tinkamos priemonės kintamajam atlygiui išmokėti.
268. 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 pat poveikį kaip akcijos ar lygiavertės nuosavybės dalys.
269. Investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad jos turėtų skirtas priemones ir galėtų naudoti jas tada, kai suteikiama teisė į kintamąjį atlygį, skiriamą priemonėmis. Investicinės įmonės gali nuspręsti atidėjimo laikotarpiu nelaikyti tų priemonių, tačiau tokiu atveju jos turėtų atsižvelgti į susijusių rinkos riziką.
270. 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 jų vertės *ex post* koregavimas. Tokius vertinimus reikėtų atlikti ir prieš suteikiant teises, siekiant užtikrinti, kad *ex post* koregavimas pagal riziką būtų taikomas tinkamai, ir prieš užlaikymo laikotarpio pabaigą. Nelistinguojamos investicinės įmonės gali nustatyti atitinkamų nuosavybės dalių ir su nuosavybės dalimis susijusių priemonių vertę pagal praėjusio metinio laikotarpio finansinius rezultatus.
271. Investicinės įmonės gali skirti fiksuotą atidėtųjų priemonių skaičių arba nominalią jų sumą naudodamos įvairius metodus, įskaitant deponavimo patikėtiniams priemones ir sutartis, su sąlyga, kad kiekvienu atveju atitinkamas skiriamų priemonių skaičius arba nominali jų suma būtų suteikti nustatytiesiems darbuotojams, kai suteikiama teisė į jas, nebent tas skaičius ar nominali suma būtų sumažinti taikant sumažinimo procedūrą. Investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad skirtas priemones būtų galima išmokėti darbuotojams vėliausiai tada, kai suteikiama teisė į jas.
272. Investicinės įmonės neturėtų mokėti jokių palūkanų ar dividendų pagal priemones, kurios skirtos nustatytiesiems darbuotojams kaip kintamasis atlygis laikantis atidėjimo tvarkos; tai taip pat reiškia, kad per atidėjimo laikotarpį mokėtinos palūkanos ir dividendai neturėtų būti

išmokami darbuotojams po atidėjimo laikotarpio pabaigos. Tokie mokėjimai turėtų būti laikomi gautais investicinės įmonės ir jai priklausančiais. Tas pat turėtų būti taikoma ir nepiniginėms priemonėms, atitinkančioms valdomų portfelių priemonės.

15.5 Minimali priemonių dalis ir jų paskirstymas per tam tikrą laikotarpį

273. Kai taikoma, yra reikalavimas pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 dalies j punktą ne mažiau kaip 50 proc. bet kurio kintamojo atlygio išmokėti priemonėmis. Investicinės įmonės turėtų arba vienodai taikyti šį reikalavimą neatidėtajai ir atidėtajai atlygio dalims, arba pasirinkti iš atidėtosios atlygio dalies didesnę dalį skirti priemonėmis, su sąlyga, kad bendrai būtų įvykdytas minimalios 50 proc. dalies reikalavimas.
274. Investicinės įmonės pirmenybę turėtų teikti priemonių naudojimui, užuot skyrusios kintamąjį atlygį pinigais. Investicinės įmonės turėtų nustatyti priemonėmis skiriamo atlygio procentinę dalį – 50 proc. ar didesnę. Jeigu investicinė įmonė priemonėmis skiria didesnę kaip 50 proc. kintamojo atlygio dalį, ji turėtų didesnę priemonių dalį įtraukti į kintamosios atlygio dalies atidėtąją dalį.
275. Kintamojo atlygio, kuris išmokamas priemonėmis, dalies santykį reikėtų apskaičiuoti kaip priemonėmis skiriamo kintamojo atlygio sumos ir įvairiais būdais – pinigais, priemonėmis ir bet kokiomis kitomis formomis – skiriamos kintamojo atlygio sumos dalmenį. Visų sumų vertė turėtų būti nustatyta skyrimo momentu, nebent šiose gairėse būtų nurodyta kitaip.

15.6 Užlaikymo politika

276. Priemonėmis išmokamam kintamajam atlygiui reikėtų nustatyti tinkamos trukmės užlaikymo laikotarpį, kad būtų galima derinti paskatas su ilgalaikiais investicinės įmonės interesais.
277. Investicinė įmonė turėtų gebėti paaiškinti, kaip užlaikymo politika yra susijusi su kitomis derinimo pagal riziką priemonėmis ir kaip skiriamos išankstinio mokėjimo ir atidėtojo mokėjimo priemonės.
278. Nustatydamos užlaikymo laikotarpį, investicinės įmonės turėtų atsižvelgti į bendrą atidėjimo ir planuojamo užlaikymo laikotarpio trukmę ir į atitinkamos kategorijos nustatytųjų darbuotojų poveikį investicinės įmonės rizikos profiliui, taip pat į tai darbuotojų kategorijai aktualaus verslo ciklo trukmę.
279. Galimybę taikyti ilgesnį užlaikymo laikotarpį, palyginti su tuo, kuris paprastai taikomas visiems nustatytiesiems darbuotojams, reikėtų apsvarstyti tais atvejais, kai su veiklos rezultatais susijusi rizika gali pasireikšti jau po atidėjimo ir standartinio užlaikymo laikotarpio pabaigos – bent tiems nustatytiesiems darbuotojams, kurie daro didžiausią poveikį investicinės įmonės rizikos profiliui.

280. Skirtoms priemonėms reikėtų nustatyti bent vienų metų užlaikymo laikotarpį. Ilgesnius laikotarpius reikėtų nustatyti visų pirma tada, kai *ex post* koregavimas pagal riziką daugiausia grindžiamas skirtų priemonių vertės pokyčiais. Jeigu atidėjimo laikotarpis yra bent penkeri metai, galima taikyti atidėtosios dalies bent šešių mėnesių užlaikymo laikotarpį nustatytiesiems darbuotojams, išskyrus valdymo organo narius ir vyresnius vadovus, kuriems turėtų būti taikomas bent vienų metų minimalus užlaikymo laikotarpis.

15.7 Koregavimas pagal riziką

15.7.1 Sumažinimas ir susigrąžinamų sistema („malus“ ir „clawback“)

281. Sumažinimo ir susigrąžinimo procedūros – tai aiškiai nustatyti specialūs *ex post* koregavimo pagal riziką mechanizmai, kai investicinė įmonė pati koreguoja nustatytojo darbuotojo atlygį pagal tuos mechanizmus (pvz., sumažindama skirtą piniginį atlygį arba sumažindama skirtų priemonių skaičių ar vertę).

282. Nedarant poveikio bendriesiems nacionalinės sutarčių ar darbo teisės principams, investicinės įmonės turi gebėti taikyti sumažinimo arba susigrąžinimo procedūras iki 100 proc. viso kintamojo atlygio pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 dalies m punktą, nepriklausomai nuo taikomo mokėjimo metodo, įskaitant atidėjimo arba užlaikymo tvarką.

283. *Ex post* koregavimas pagal riziką visada turėtų būti susietas su veiklos rezultatais ar rizika. Atliekant šį koregavimą, reikėtų atsižvelgti į faktinius rizikos rezultatus arba į investicinės įmonės, verslo srities arba darbuotojų veiklos nuolatinės rizikos pokyčius. Toks koregavimas neturėtų būti grindžiamas išmokėtų dividendų suma ar akcijų kainos kaita.

284. Investicinės įmonės turėtų analizuoti, ar jų pradinis *ex ante* koregavimas pagal riziką buvo pakankamas, pvz., ar kokia nors rizika buvo praleista ar nepakankamai įvertinta, arba ar buvo nustatyta nauja rizika ar patirta nenumatytų nuostolių. Kokio masto *ex post* koregavimas pagal riziką yra reikalingas, priklauso nuo *ex ante* koregavimo pagal riziką tikslumo, ir investicinė įmonė turėtų tai nustatyti remdamasi grįžtamoju patikrinimu.

285. Nustatydamos sumažinimo ir susigrąžinimo procedūrų taikymo kriterijus pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 dalies m punktą, investicinės įmonės taip pat turėtų nustatyti laikotarpį, kuriuo sumažinimo arba susigrąžinimo procedūra bus taikoma nustatytiesiems darbuotojams. Šis laikotarpis turėtų apimti bent atidėjimo ir užlaikymo laikotarpius. Investicinės įmonės gali nustatyti skirtingus sumažinimo ir susigrąžinimo procedūrų taikymo kriterijus. Susigrąžinimas visų pirma turėtų būti taikomas sukčiavimo ar kitokio tyčinio arba su dideliu aplaidumu susijusio elgesio, dėl kurio patirta didelių nuostolių, atveju.

286. Investicinės įmonės turėtų naudoti bent iš pradžių taikytus veiklos rezultatų ir rizikos kriterijus, kad užtikrintų ryšį tarp pradinio veiklos rezultatų vertinimo ir jų grįžtamojo patikrinimo. Kartu su Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 1 dalies m punkto i ir

ii papunkčiuose nustatytais kriterijais investicinės įmonės turėtų remtis specialiais kriterijais, tarp jų:

- a. netinkamo darbuotojo elgesio ar didelės klaidos (pvz., elgesio kodekso ir kitų vidaus taisyklių pažeidimo, ypač susijusio su rizika) įrodymais;
- b. ar investicinės įmonės ir (arba) verslo padalinio finansiniai veiklos rezultatai vėliau reikšmingai suprastėja (pvz., specialūs verslo rodikliai);
- c. ar investicinės įmonės ir (arba) verslo padalinio, kuriame dirba nustatytasis darbuotojas, rizikos valdymas reikšmingai sutrinka;
- d. reikšmingu investicinės įmonės arba verslo padalinio ekonominio arba reguliuojamojo kapitalo bazės padidėjimu;
- e. bet kokiomis reguliuojamosiomis sankcijomis, pvz., baudžiamosiomis, administracinėmis, drausminėmis ar kt., kai nustatytasis darbuotojas savo elgesiu yra prisidėjęs prie to, kad būtų skirta sankcija.

287. Jeigu sumažinimo procedūrą galima taikyti tik teisės į atidėtąją išmoką suteikimo momentu, investicinės įmonės gali rinktis, kai įmanoma, po kintamojo atlygio išmokėjimo arba teisės į jį suteikimo taikyti susigrąžinimo procedūrą. Sumažinimo neturi būti įmanoma atlikti, jeigu taikoma Direktyvos (ES) 2019/2034 32 straipsnio 4 dalies nukrypti leidžianti nuostata, nes reikalavimas atidėti kintamąjį atlygį netaikomas; investicinės įmonės turėtų užtikrinti, kad būtų galima taikyti susigrąžinimą.

288. Kai tinka, taikant sumažinimo ir susigrąžinimo procedūras, kintamasis atlygis turėtų būti sumažintas. Aiškiai atliekamas *ex post* koregavimas pagal riziką jokiais aplinkybėmis negali lemti iš pradžių skirto kintamojo atlygio padidėjimo arba, jei anksčiau jau taikyta sumažinimo arba susigrąžinimo procedūra, sumažinto kintamojo atlygio padidėjimo.

15.7.2 Netiesioginis koregavimas

289. Investicinės įmonės turėtų naudoti priemones kintamajam atlygiui skirti tada, kai kaina kinta keičiantis investicinės įmonės veiklos rezultatams ar rizikai. Akcijų kainos ar kitų priemonių kainos kaitos nereikėtų laikyti priemone, atstojančia aiškiai atliekamą *ex post* koregavimą pagal riziką.

290. Jeigu, skyrus priemones, darbuotojai po atidėjimo ir užlaikymo laikotarpių parduoda tas priemones, arba priemonė išmokama pinigais suėjus jos galutiniam terminui, darbuotojai turėtų gebėti gauti jiems priklausančią sumą. Ši suma gali būti didesnė už iš pradžių skirtą sumą, jeigu padidėjo priemonės rinkos kaina arba tikroji vertė.

V antraštinė dalis. Investicinės įmonės, kurios naudojasi valstybės intervencinėmis priemonėmis

16. Valstybės parama ir atlygis

291. Pagal šių gairių 6 skirsnį, kai investicinės įmonės naudojasi išimtinėmis valstybės intervencinėmis priemonėmis, kompetentingos institucijos ir investicinės įmonės turėtų reguliariai palaikyti ryšius dėl galimo kintamojo atlygio premijų fondo sudarymo ir dėl kintamojo atlygio skyrimo, siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi Direktyvos (ES) 2019/2034 31 straipsnio ir bet kokių papildomų apribojimų, kuriuos nustato kompetentingos institucijos. Joks kintamojo atlygio mokėjimas neturėtų kelti pavojaus, kad nepavyks laikytis nustatyto įmonės gaivinimo ir išimtinės valstybės intervencijos užbaigimo veiksmų plano.
292. Investicinių įmonių, kurioms taikoma Direktyva 2014/59/ES, atlygio politikai turėtų būti taikomas Komisijos komunikatas dėl valstybės pagalbos taisyklių taikymo nuo 2013 m. rugpjūčio 1 d. bankams skirtoms priemonėms finansų krizės sąlygomis paremti (Bankų komunikatas) (2013/C 216/1). Bet kokios atlygio sąlygos, taikomos investicinei įmonei, kai Komisija patvirtina valstybės pagalbą ir valstybės pagalba suteikiama pagal atitinkamus teisės aktus, turėtų būti tinkamai nurodytos investicinių įmonių atlygio politikoje.
293. Investicinės įmonės darbuotojų kintamasis atlygis neturėtų kliudyti tvarkingai ir laiku grąžinti išimtinės valstybės intervencinės priemonės lėšų arba pasiekti restruktūrizavimo plane nustatytų tikslų.
294. Investicinė įmonė turėtų užtikrinti, kad premijų fondas arba teisių į kintamąjį atlygį suteikimas ar kintamojo atlygio išmokos netrukdytų laiku sustiprinti kapitalo bazę ir sumažinti priklausomybę nuo išimtinių valstybės intervencinių priemonių.
295. Kompetentingos institucijos turėtų prižiūrėti, kad investicinė įmonė laikytųsi Direktyvos (ES) 2019/2034 31 straipsnio sąlygų, ir gali nustatyti grynąjį pajamų, kurios gali būti naudojamos kintamajam atlygiui išmokėti, maksimalią procentinę dalį.

VI antraštinė dalis. Kompetentingos institucijos

17. Atlygio politika

296. Kompetentingos institucijos, prižiūradamos investicinių įmonių atlygio politiką ir praktiką, turėtų vadovautis rizika grindžiamu požiūriu ir turėtų peržiūrėti šią politiką ir praktiką pagal EBI gaires dėl priežiūrinio tikrinimo ir vertinimo proceso.
297. Kompetentingos institucijos turėtų per savo atliekamą priežiūrinį tikrinimą ir vertinimą, atsižvelgdamos į šias gaires, įsitikinti, kad investicinės įmonės laikosi Direktyvoje (ES) 2019/2034 nustatytų reikalavimų dėl atlygio politikos ir RTS nuostatų dėl nustatytųjų darbuotojų, įskaitant tai, kad būtų nustatyta tinkama lyčių atžvilgiu neutrali atlygio politika visiems darbuotojams ir nustatytiesiems darbuotojams.
298. Kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad investicinės įmonės savo atlygio politiką ir praktiką derintų pagal investicinės įmonės verslo strategiją ir ilgalaikius interesus, atsižvelgdamos į verslo ir rizikos strategiją, organizacinę kultūrą ir vertybes, taip pat rizikos profilį.
299. Kompetentingos institucijos turėtų įsitikinti, kad investicinių įmonių atlygio politika, praktika ir procesai, įskaitant garantuoto kintamojo atlygio, iškeitinių išmokų ir savo nuožiūra sukauptų pensijų išmokų skyrimą, yra tinkami.
300. Kompetentingos institucijos turėtų įsitikinti, kad investicinės įmonės yra nustačiusios tinkamą maksimalų santykį tarp viso atlygio kintamosios ir fiksuotosios dalių.
301. Kompetentingos institucijos turėtų įvertinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą investicinėse įmonėse ir imtis tolesnių veiksmų, jei yra požymių, kad atlygio politika nėra lyčių atžvilgiu neutrali.
302. Kompetentingos institucijos turėtų būti patenkintos bendru darbuotojų nustatymo proceso rezultatu ir jos turėtų įvertinti, ar nustatyti visi darbuotojai, kurių veikla turi arba gali turėti reikšmingą poveikį investicinės įmonės ar jos valdomo turto rizikos profiliui, ir įsitikinti, kad bet kokios išimtys, pagal kurias darbuotojai nepriskirti prie nustatytųjų darbuotojų kategorijos tuo atveju, kai darbuotojai nustatomi tik pagal RTS kiekybinius kriterijus, yra pakankamai pagrįstos ir kad laikomasi atitinkamų šiose gairėse ir RTS nustatytų procesų.
303. Nedarant poveikio kitoms priežiūros ir drausminėms priemonėms bei sankcijoms, kompetentingos institucijos turėtų reikalauti iš investicinių įmonių imtis tinkamų veiksmų, kad būtų pašalinti bet kokie nustatyti trūkumai. Jeigu investicinės įmonės šio reikalavimo nevykdo, reikėtų imtis reikiamų priežiūros priemonių.

20. Informacijos atskleidimas

304. Kompetentingos institucijos turėtų tikrinti investicinių įmonių pagal Reglamento (ES) 2019/2033 51 straipsnį viešai atskleidžiamą informaciją apie atlygį ir turėtų nustatyti, kurių investicinių įmonių atskleidžiamą informaciją reikėtų tikrinti reguliariai.
305. Kartu su atlygio praktikos lyginamąja analize, kurią reikalaujama atlikti pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 34 straipsnio 1 dalį, ir duomenų apie daug uždirbančius asmenis rinkimu pagal tos direktyvos 34 straipsnio 4 dalį, kompetentingos institucijos turėtų reikalauti teikti periodines (arba *ad hoc*) informacijos apie atlygį atskleidimo priežiūros ataskaitas, kad galėtų stebėti, kaip kinta su atlygiu susijusi praktika investicinėse įmonėse, ir ypač didžiausiose investicinėse įmonėse toje valstybėje narėje.

21. Priežiūros institucijų kolegijos

306. Pagal Direktyvos (ES) 2019/2034 48 straipsnį įsteigtos priežiūros institucijų kolegijos turėtų nagrinėti atlygio klausimus per priežiūrinio tikrinimo ir vertinimo procesą ir atsižvelgti į papildomas priežiūrinio tikrinimo ir vertinimo sritis, kaip reikalinga pagal šias gaires.