



European Securities and  
Markets Authority

# Pamatnostādnes

Pamatnostādnes saprātīgai atalgojuma politikai saskaņā ar AIFPD





## Satura rādītājs

|               |  |    |
|---------------|--|----|
| I.            | Joma   | 4  |
| II.           | Definīcijas  | 4  |
| III.          | Nolūks   | 6  |
| IV.           | Atbilstības un ziņošanas pienākumi   | 6  |
| V.            | Norādījumi par atalgojumu, uz ko attiecas šīs pamatnostādnes                                       | 6  |
| VI.           | Pamatnostādnes par to, kā identificēt darbinieku kategorijas, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes | 8  |
| VII.          | Pamatnostādnes par proporcionalitāti   | 10 |
| VII.I.        | Proporcionalitāte kopumā   | 10 |
| VII.II.       | Proporcionalitāte attiecībā uz dažādajām AIFP raksturīgajām īpašībām                               | 11 |
| VII.III.      | Proporcionalitāte attiecībā uz dažādajām darbinieku kategorijām                                    | 12 |
| VIII.         | Pamatnostādnes par AIFP, kas ietilpst uzņēmumu grupā   | 12 |
| IX.           | Pamatnostādnes par AIFP finansiālo stāvokli  | 13 |
| X.            | Pamatnostādnes par atalgojuma pārvaldību   | 13 |
| X.I.          | Vadība   | 13 |
| X.I.I         | Atalgojuma politikas izstrāde, apstiprināšana un uzraudzība  | 13 |
| X.I.II        | Vadības un uzraudzības funkcijas darbinieku atalgojums   | 14 |
| X.I.III       | Akcionāru iesaistīšanās  | 14 |
| X.I.IV        | Atalgojuma politikas īstenošanas pārbaude  | 15 |
| X.II.         | Atalgojuma komiteja  | 15 |
| X.II.I        | Atalgojuma komitejas izveide   | 15 |
| X.II.II       | Atalgojuma komitejas sastāvs   | 16 |
| X.II.III      | Atalgojuma komitejas funkcijas   | 16 |
| X.II.IV       | Atalgojuma komitejas darbības process un ziņošanas kārtība   | 17 |
| X.III.        | Darbinieki, kas veic kontroli  | 18 |
| X.III.I       | Darbinieku, kas veic kontroli, loma  | 18 |
| X.III.II      | Darbinieku, kas veic kontroli, atalgojums  | 18 |
| XI.           | Pamatnostādnes par vispārējām riska korekcijas prasībām  | 19 |
| XI.I.         | Vispārējā atalgojuma politika, tai skaitā pensiju politika   | 19 |
| XI.II.        | Diskrecionārie pensiju pabalsti  | 19 |
| XI.III.       | Atlaišanas pabalsts  | 20 |
| XI.IV.        | Personīgā riska ierobežošana   | 20 |
| XII.          | Pamatnostādnes par specifiskām riska korekcijas prasībām   | 21 |
| XII.I.        | Pilnīgi elastīga mainīgā atalgojuma politika   | 21 |
| XII.II.       | Mainīgā atalgojuma riska korekcija   | 21 |
| XII.II.I      | Riska korekcijas process   | 21 |
| XII.II.I.I    | Darbības rezultātu un riska mērīšanas process  | 21 |
| XII.II.I.II   | Piešķiršanas process   | 22 |
| XII.II.I.III  | Izmaksas process   | 22 |
| XII.II.II     | Kopīgas prasības riska koriģēšanas procesam  | 22 |
| XII.II.II.I   | Laika intervāls  | 22 |
| XII.II.II.II  | Riska un izpildes novērtējuma līmeņi   | 23 |
| XII.II.II.III | Kvantitatīvi un kvalitatīvi rādītāji   | 23 |
| XII.II.II.IV  | Uz profesionālu spriedumu pamatoti rādītāji  | 23 |

|                |  |    |
|----------------|--|----|
| XII.II.III     | Riska mērišana _____   | 24 |
| XII.II.IV      | Darba rezultātu rādītāji _____   | 24 |
| XII.II.IV.I    | Kvalitatīvi/kvantitatīvi rādītāji _____  | 24 |
| XII.II.IV.II   | Relatīvi/absolūti un iekšēji/āreji rādītāji _____  | 25 |
| XII.III.       | Piešķiršanas process _____   | 25 |
| XII.III.I      | Fondu noteikšana un sadale _____   | 25 |
| XII.III.II     | Riska koriģēšana piešķiršanas procesā _____  | 25 |
| XII.III.II.I   | Kvantitatīva <i>ex ante</i> riska koriģēšana _____   | 26 |
| XII.III.II.II  | <i>Ex ante</i> riska korekcijas kvalitatīvie rādītāji _____  | 26 |
| XII.IV.        | Izmaksas process _____   | 26 |
| XII.IV.I       | Neatliktais un atliktais atalgojums _____  | 26 |
| XII.IV.I.I     | Laika intervāls un tiesību iegūšana _____  | 27 |
| XII.IV.I.II    | Tiesību iegūšanas brīdis _____   | 27 |
| XII.IV.I.III   | Atalgojuma daļa, kuras izmaksa jāatliek _____  | 27 |
| XII.IV.I.IV    | Laika intervāls no uzkrāšanas perioda beigām līdz tiesību iegūšanai uz atlikto atalgojumu _____  | 27 |
| XII.IV.II      | Skaidra nauda un instrumenti _____   | 28 |
| XII.IV.II.I    | Instrumentu veidi _____  | 28 |
| XII.IV.II.II   | Turēšanas politika _____   | 28 |
| XII.IV.II.III  | Instrumentu minimālā daļa un to sadalījums laikā _____   | 29 |
| XII.IV.III     | Mainīgā atalgojuma <i>ex post</i> riska iekļaušana _____   | 30 |
| XII.IV.III.I   | Tieša <i>ex post</i> riska korekcija _____   | 30 |
| XII.IV.III.II  | Netieša korekcija _____  | 31 |
| XII.IV.III.III | Augšupvērstu korekciju iespējamība _____   | 31 |
| XII.V.         | Noteiktu atalgojuma struktūru atbilstība prasībām, kas attiecas uz mainīgā atalgojuma riska korekciju, piešķiršanu un izmaksas procesu _____ | 31 |
| XIII.          | Pamatnostādnes par informācijas izpaušanu _____  | 32 |
| XIII.I.        | Ārēja informācijas izpaušana _____   | 32 |
| XIII.I.I       | Īpašas un vispārīgas prasības informācijas izpaušanai _____  | 32 |
| XIII.I.II      | Politika un prakse _____   | 32 |
| XIII.II.       | Iekšēja informācijas izpaušana _____   | 33 |
| I pielikums    | Korelācijas tabula: ieteikums/AIFPD _____  | 34 |
| II pielikums   | AIFPD minēto atalgojuma principu shēma _____   | 35 |
| III pielikums  | Dažu atlikšanas mehānismu shematisks attēlojums _____  | 45 |

## I. Joma

### Kam ir paredzētas šīs pamatnostādnes?

1. Šīs pamatnostādnes attiecas uz AIFP un kompetentajām iestādēm.

Kamēr AIFPD 42. pantā minētie valsts režīmi paliek spēkā, uz ārpussavienības AIFP, kuri dalībvalstīs tirgo profesionāliem ieguldītājiem ieguldījumu apliecības bez pasas, attiecas tikai šo pamatnostādņu XIII iedaļa (pamatnostādnes par informēšanu). No dienas, kad beigsies AIFPD 42. pantā minēto valsts režīmu darbība un par vienīgo un obligāto visās dalībvalstīs piemērojamo režīmu kļūs AIFPD 37.-41. pantā paredzētais pasu režīms, kā noteikts AIFPD 68. panta 6. punktā minētajā Komisijas deleģētajā aktā, uz šiem ārpussavienības AIFP attieksies visi šajās pamatnostādņēs aprakstītie noteikumi par atalgojumu.

2. Saskaņā ar AIFPD 5. pantu šo pamatnostādņu nolūkā AIFP, uz kuriem attiecas atalgojuma principi, ir ārējs pārvaldnieks, vai pats AIF gadījumā, ja AIF juridiskā forma atļauj iekšēju pārvaldību un ja AIF pārvaldes struktūra izvēlas neiecelt ārēju AIFP. Uz AIF, ko nepārvalda iekšēji un kas ir iecēlušī ārējus AIFP, neattiecas AIFPD noteiktie atalgojuma principi un šīs pamatnostādnes. Tomēr *ieteikumā* izklāstītie atalgojuma principi attiecas uz šiem AIF, kā arī uz AIFP, kas var gūt labumu no AIFPD 2. vai 3. panta noteikumiem par izslēgšanu vai atbrīvojumu, ciktāl uz tiem attiecas *ieteikuma* 2.1. punktā sniegtā „finanšu uzņēmuma” definīcija. Šo pamatnostādņu I pielikumā ir sniegta korelācijas tabula, kurā norādīti *ieteikuma* principi, kas ietverti AIFPD.

### Ko nosaka šīs pamatnostādnes?

3. Šīs pamatnostādnes ir spēkā attiecībā uz AIFP un to *identificēto darbinieku* atalgojuma politiku un praksi. Šo pamatnostādņu II pielikumā ir sniegta sīkāka informācija par to, kuras pamatnostādnes attiecas uz AIFP kopumā, bet kuras — tikai uz to *identificētajiem darbiniekiem*.

### Kad šīs pamatnostādnes ir spēkā?

4. Šīs pamatnostādnes piemēro no 2013. gada 22. jūlija, ņemot vērā AIFPD pārejas noteikumus.

## II. Definīcijas

Ja nav norādīts citādi, Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 8. jūnija Direktīvā 2011/61/EK par alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldniekiem un par grozījumiem Direktīvā 2003/41/EK, Direktīvā 2009/65/EK, Regulā (EK) Nr. 1060/2009 un Regulā (ES) Nr. 1095/2010<sup>1</sup> (AIFPD) un Komisijas saskaņā ar AIFPD noteikumiem pieņemtajos deleģētajos aktos lietotajiem terminiem šajās pamatnostādņēs ir tāda pati nozīme. Papildus šajās pamatnostādņēs piemēro šādas definīcijas:

---

<sup>1</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:174:0001:0073:LV:PDF>.

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <i>ieteikums</i>                     | Komisijas 2009. gada 30. aprīļa Ieteikums 2009/384/EK par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē. <sup>2</sup>   |
| <i>identificētie darbinieki</i>      | darbinieku kategorijas, tostarp augstākās vadības darbinieki, darbinieki, kas uzņemas risku un kontroles funkcijas, un visi darbinieki, kas kopumā saņem atalgojumu, kurš vienāds ar atalgojumu, kuru saņem augstākās vadības darbinieki un tie, kas uzņemas risku –, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē AIFP vai to pārvaldīto AIF riska profilus, un tie struktūras(-u), kam AIFP deleģējis portfeļa pārvaldību vai riska pārvaldību, darbinieki, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē AIFP pārvaldīto AIF riska profilus.                                   |
| <i>darbinieki, kas veic kontroli</i> | darbinieki (kas nav augstākās vadības darbinieki), kas AIFP ir atbildīgi par riska pārvaldību, atbilstības nodrošināšanu, iekšējo revīziju un līdzīgām funkcijām (piemēram, finanšu direktors, ciktāl šī persona ir atbildīga par finanšu pārskatu sagatavošanu).  |
| <i>atalgojuma grupa</i>              | augstākās vadības darbinieku un darbinieku, kuri uzņemas risku, kopējā atalgojuma diapazons no visaugstākā šīs kategorijas darbinieku atalgojuma līdz viszemākajam atalgojumam.  |
| <i>instrumenti</i>                   | AIFP pārvaldītās AIF ieguldījumu apliecības vai akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību intereses (tostarp – tādiem AIF, kas izdod tikai ieguldījumu apliecības – ar ieguldījumu apliecībām saistīti instrumenti), ko nosaka attiecīgā IAF juridiskā struktūra un tā nolikums vai dibināšanas dokumenti, vai ar fonda daļām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti.  |
| <i>sods</i>                          | mehānisms, kas atļauj AIFP neļaut piešķirt visu tāda atliktā atalgojuma summu vai tās daļu, ko piešķir saistībā ar risku iznākumiem vai AIFP darbību kopumā, struktūrvienības darbību, un, ja iespējams, darbinieka darbību. <i>Sods</i> ir <i>ex-post</i> riska korekcijas veids.   |
| <i>atgūšanas tiesības</i>            | līgumiska vienošanās, saskaņā ar ko darbinieks piekrīt zināmos apstākļos atdot AIFP īpašumtiesības uz noteiktu atalgojuma summu. To var attiecināt gan tūlītējam, gan atliktajam mainīgajam atalgojumam. Ja atgūšanas tiesību mehānismu izmanto saistībā ar riska iznākumiem, tas ir <i>ex-post</i> riska korekcijas veids.  |
| <i>uzraudzības funkcijas</i>         | attiecīgās personas, struktūra vai struktūras, kas ir atbildīgas par AIFP augstākās vadības darbinieku uzraudzību un riska pārvaldības procesa un to politikas nostādņu, mehānismu un procedūru, kas ieviestas, lai pildītu AIFPD paredzētos pienākumus, pietiekamības un iedarbīguma novērtēšanu. AIFP, kam to lieluma, iekšējās organizācijas un darbību vai juridiskās struktūras veida, jomas un sarežģītības dēļ nav atsevišķas uzraudzības funkcijas, ar uzraudzības funkciju jāsaprot <i>vadības</i> loceklis vai locekļi, kas atbildīgi par šo funkciju pildīšanu. |
| <i>vadība</i>                        | AIFP vadība.   |

---

<sup>2</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0022:0027:LV:PDF>.



|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <i>turēšanas periods</i>        | laikposms, kurā nevar pārdot mainīgo atalgojumu, kas jau ir piešķirts un izmaksāts <i>instrumentu</i> veidā.   |
| <i>uzkrāšanās periods</i>       | periods, kurā novērtē un mēra darbinieka sniegumu, lai noteiktu darbinieka atalgojumu.   |
| <i>atlikšanas periods</i>       | atlikšanas periods ir laikposms, uz kuru pēc <i>uzkrāšanās perioda</i> beigām ietur mainīgo atalgojumu.  |
| <i>tiesību iegūšanas brīdis</i> | tiesības uz atalgojumu iegūst, kad darbinieks saņem maksājumu un kļūst par atalgojuma juridisko īpašnieku. Pēc tiesību iegūšanas uz atalgojumu vairs nedrīkst veikt nekādas nepārprotamas <i>ex-post</i> korekcijas, izņemot <i>atgūšanas tiesību</i> klauzulās noteiktās. |

### III. Nolūks

5. Šo pamatnostādņu nolūks ir nodrošināt AIFPD 13. pantā un 22. panta 2. punkta e) un f) apakšpunktā un II pielikumā paredzēto noteikumu par atalgojumu kopīgu, vienveidīgu un konsekventu piemērošanu .

### IV. Atbilstības un ziņošanas pienākumi

#### Pamatnostādņu statuss

6. Šajā dokumentā ir pamatnostādnes, kas izdotas saskaņā ar EVTI regulas<sup>3</sup> 16. pantu. Saskaņā ar EVTI regulas 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm un finanšu tirgu dalībniekiem jādara viss iespējamais, lai ievērotu pamatnostādnes un ieteikumus.

7. Kompetentajām iestādēm, uz kurām attiecas pamatnostādnes, šīs pamatnostādnes ir jāpilda, iekļaujot tās savā uzraudzības praksē, tostarp arī gadījumos, kad konkrētās dokumentā minētās pamatnostādnes ir adresētas galvenokārt finanšu tirgu dalībniekiem.

#### Ziņošanas prasības

8. Kompetentajām iestādēm, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes, divu mēnešu laikā pēc tam, kad EVTI ir publiskojusi to tulkojumu, ir jāpaziņo EVTI, vai tās pilda vai plāno pildīt pamatnostādnes, norādot neizpildes iemeslu. Ja atbilde šajā termiņā netiks sniegta, tiks uzskatīts, ka kompetentās iestādes nepilda pamatnostādnes. Paziņošanas veidne ir pieejama EVTI tīmekļa vietnē.

9. AIFP nav jāziņo, vai tie pilda šīs pamatnostādnes.

### V. Norādījumi par atalgojumu, uz ko attiecas šīs pamatnostādnes

10. Tikai šo pamatnostādņu un AIFPD II pielikuma nolūkā atalgojums ir

- i) visi AIFP veikto maksājumu vai labumu veidi,

---

<sup>3</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regula (ES) Nr. 1095/2010, ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādi), groza Lēmumu Nr. 716/2009/EK un atceļ Komisijas Lēmumu 2009/77/EK.

ii) jebkuras summas, ko maksā pats AIF, tostarp diferencētais atalgojums,

iii) AIF ieguldījumu apliecību vai akciju nodošana,

par profesionālajiem pakalpojumiem, ko sniedz AIFP *identificētie darbinieki*.

Šī punkta ii) apakšpunkta nolūkā vienmēr, kad AIF tieši veic AIFP tādus maksājumus, tostarp izmaksu un izdevumu kompensāciju, kas paredzēti AIFP attiecīgo kategoriju darbiniekiem par sniegtajiem profesionālajiem pakalpojumiem, kuru rezultātā citādi tiktu apieti attiecīgie atalgojuma noteikumi, šos maksājumus pamatnostādņu un AIFPD II pielikuma kontekstā uzskata par atalgojumu.

11. Visu atalgojumu var iedalīt nemainīgajā atalgojumā (maksājumi vai labumi, kuru noteikšanai netiek ņemti vērā nekādi darbības kritēriji) vai mainīgajā atalgojumā (papildu maksājumi vai labumi, kas atkarīgi no darbības rezultātiem vai dažos gadījumos no citiem līgumā paredzētiem kritērijiem). Abi atalgojuma komponenti (nemainīgais un mainīgais) var iekļaut monetārus maksājumus vai labumus (piemēram, skaidra nauda, akcijas, opcijas, darbiniekiem piešķirtu aizdevumu anulēšana pēc darba attiecību izbeigšanas, iemaksas pensiju fondā, AIF atalgojumu, ko izmaksā ar diferencētā atalgojuma modeļiem) vai (tieši) nemonetārus labumus (piemēram, atlaides, papildatvieglojumi vai īpašas kompensācijas par automašīnas izmantošanu vai mobilā tālruņa sakaru izdevumiem). Akcesorus maksājumus vai labumus, kas ietverti vispārējā, nediskrecionārā, visā AIFP piemērotā politikā un kam nav motivējošas ietekmes attiecībā uz riska uzņemšanos, var izslēgt no šīs atalgojuma definīcijas, apskatot uz AIFPD riska korekcijām attiecināmas atalgojumam paredzētas prasības.

12. Uz maksājumiem, ko AIF tieši veic šo AIFPD II pielikuma 2. punktā minēto kategoriju darbiniekiem un kurus veido proporcionāla tā ieguldījuma atdeves daļa, ko darbinieki veikuši AIF, neattiecas šajās pamatnostādnēs izklāstītie noteikumi par atalgojumu. Lai atdeve no ieguldījuma, ko darbinieks veicis AIF, uzskatītu par atbrīvojamu no noteikumiem par atalgojumu, ieguldījumam jābūt darbinieka reāli veiktam maksājumam (t.i., AIFP aizdevumus darbiniekiem, lai tas veiktu līdzieguldījumu AIF, neuzskata par atbrīvojamu ieguldījumu, ja darbinieks līdz atdeves daļas samaksai nav atdevis aizdevumu).

13. AIFP jāspēj skaidri identificēt un konkrēti atšķirt:

i) to maksājuma daļu, ko AIF veic iepriekš minēto kategoriju darbiniekiem, kas pārsniedz proporcionālo daļu no attiecīgo darbinieku veiktā ieguldījuma atdeves un kas uzskatāma par diferencēto atalgojumu, t.i., daļu no AIF peļņas, kas uzkrājas darbiniekiem kā atlīdzība par AIF pārvaldību (uz ko attiecas šajās pamatnostādnēs aprakstītie noteikumi par atalgojumu)<sup>4</sup> un

ii) to maksājuma daļu, ko AIF veic šo pašu kategoriju darbiniekiem, kas ir daļa no AIF peļņas, kas uzkrājas darbiniekiem kā proporcionāla daļa no tāda ieguldījuma atdeves, ko darbinieks veicis AIF (uz kuru neattiecas šajās pamatnostādnēs aprakstītie noteikumi par atalgojumu).

14. „Turēšanas prēmija” ir mainīgā atalgojuma forma, un tā ir pieļaujama tikai, ciktāl tiek pienācīgi piemēroti riska korekcijas noteikumi.

---

<sup>4</sup> Skatīt arī dažus specifiskus noteikumus, kas var attiekties uz noteiktām atalgojuma struktūrām XII.V iedaļā (Dažu atalgojuma struktūru atbilstība mainīgā atalgojuma riska korekcijas, piešķiršanas un izmaksas procesam).

15. AIFP ir jānodrošina, ka mainīgais atalgojums netiek maksāts ar speciālu instrumentu starpniecību, vai ka netiek izmantotas metodes, kuru mērķis ir mākslīgi izvairīties no AIFPD noteikumiem un šīm pamatnostādņēm. Katra AIFP vadības struktūra ir galvenā atbildīgā par to, ka tiek nodrošināts, ka netiek nepienācīgi apiets galīgais mērķis īstenot saprātīgu un piesardzīgu atalgojuma politiku. Apstākļi un situācijas, kas var radīt lielāku risku šajā aspektā, ir šādi: mainīgā atalgojuma daļu pārveide par labumiem, kam parasti nav motivējošas ietekmes attiecībā uz riska pozīcijām; profesionālo pakalpojumu pasutināšana uzņēmumiem, uz kuriem neattiecas AIFPD; saistīto aģentu vai tādu citu personu izmantošana, kas nav uzskatāmas par „darbiniekiem” no juridiskā viedokļa; darījumi starp AIFP un trešām personām, kuros ir materiāli ieinteresētas personas, kas uzņemas risku; struktūru vai metožu izveide, ar kuru starpniecību tiek maksāts atalgojums dividenžu vai līdzīgu izmaksu veidā (piemēram, no rezultātiem atkarīgas maksas nepienācīga izmantošana) un nemonetāru materiālu labumu kā motivējošu ar darbības rezultātiem saistītu mehānismu piešķiršana.
16. Tā dēvētie „diferencētā atalgojuma instrumenti” parasti ir komandītsabiedrības (vai cita veida instrumenti), kas pašas ir komandīti AIF kopā ar ārējiem ieguldītājiem, un kuras AIF augstākās vadības darbinieki izmanto, lai regulētu vadības darbinieku savstarpējās tiesības uz diferencēto atalgojumu, kas izriet no pieticīga kapitālieguldījuma, vai lai kopā ar AIF veiktos darījumos piešķirtu kapitāla līdzekļus, kas ir lielāki nekā simboliski – t.i., veiktu līdzieguldījumus darījumos. Ja AIF veiktie maksājumi attiecīgajiem darbiniekiem ar šo diferencētā atalgojuma instrumentu starpniecību atbilst diferencētā atalgojuma definīcijai, uz tiem jāattiecinā šo pamatnostādņu noteikumi par atalgojumu, bet ja tie ir proporcionāla atdeve ieguldījumiem, ko darbinieki veikuši AIF (ar diferencētā atalgojuma instrumenta starpniecību), uz tiem šie noteikumi nav jāattiecinā.
17. Jāņem vērā arī partnerattiecību un līdzīgu struktūru pozīcija. Šīs pamatnostādnes neattiecas uz dividendēm vai līdzīgi sadalītiem līdzekļiem, ko partneri saņem kā AIFP īpašnieki; ja vien šāda maksājuma būtiskais rezultāts ir attiecīgo atalgojuma noteikumu apiešana, nodomam apiet šādus noteikumus šajā kontekstā nav nozīmes.
18. Deleģējot portfeļa pārvaldību vai riska pārvaldību saskaņā ar AIFPD 20. pantu un direktīvas ieviešanas pasākumiem, AIFP jānodrošina, lai:
  - a) uz struktūrām, kam deleģēta portfeļa pārvaldība vai riska pārvaldība, attiektos regulējuma prasības par atalgojumu, kas ir tikpat iedarbīgas kā saskaņā ar šīm pamatnostādņēm piemērojamās prasības vai
  - b) attiecībā uz struktūrām, kam deleģēta portfeļa pārvaldība vai riska pārvaldība, tiktu ieviesti atbilstīgi līgumiski mehānismi, lai nodrošinātu, ka netiek apieti šajās pamatnostādņēs izklāstītie noteikumi par atalgojumu; šiem līgumiskajiem mehānismiem jāaptver visi maksājumi, kas veikti šīs struktūras *identificētajiem darbiniekiem* kā kompensācija par portfeļa vai riska pārvaldību AIFP vārdā.

## **VI. Pamatnostādnes par to, kā identificēt darbinieku kategorijas, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes**

19. AIFP ir jāidentificē *identificētie darbinieki* saskaņā ar šīm pamatnostādņēm un jebkuriem citiem kompetento iestāžu sniegtajiem norādījumiem vai kritērijiem. AIFP ir jāspēj kompetentajām iestādēm pierādīt, ka tie ir novērtējuši un atlasījuši *identificētos darbiniekus*.



20. Izņemot gadījumus, kad tiek pierādīts, ka attiecīgajiem darbiniekiem nav būtiskas ietekmes uz AIFP riska profilu vai uz tā pārvaldīto AIF, *identificētie darbinieki* ietver šādas darbinieku kategorijas:

- AIFP vadības struktūru locekļi ar izpildpilnvarām un bez tām atkarībā no AIFP vietējās juridiskās struktūras, piemēram, direktori, izpilddirektors un partneri ar izpildpilnvarām un bez tām,
- augstākās vadības darbinieki,
- darbinieki, kas veic kontroli,
- darbinieki, kas atbildīgi par portfeļa pārvaldības, administrācijas, mārketinga, personāla resursu vadību,
- citi darbinieki, kas uzņemas risku, piemēram: darbinieki, kuru profesionālai darbībai atsevišķi vai kopā kā noteiktas grupas dalībniekiem (piemēram, uzņēmuma struktūrvienība vai nodaļas daļa) var būt būtiska ietekme uz AIFP riska profilu vai tā pārvaldīto AIF, tostarp personas, kas var slēgt līgumus/noteikt pozīcijas un pieņemt lēmumus, kas būtiski ietekmē AIFP vai tā pārvaldītā AIF riska pozīcijas. Šādi darbinieki var būt, piemēram, pārdošanas darbinieki, individuāli tirgotāji un konkrētas tirdzniecības nodaļas.

Novērtējot ietekmes uz AIFP vai tā pārvaldītā AIF riska profilu būtiskumu, AIFP ir jādefinē, kas šo AIFP un viņu pārvaldīto AIF kontekstā ir būtisks. Kritēriji, kas AIFP būtu jāievēro, lai pārbaudītu, vai tie ir piesaistījuši pareizos darbiniekus, ietver darbinieku vai grupas novērtējumu, kuru darbībai, iespējams būt potenciāli nozīmīga ietekme uz AIFPP rezultātiem un/vai bilanci un/vai to pārvaldīto AIF darbību.

Lai pienācīgi novērtētu amatus, kuri var būtiski ietekmēt AIFP vai tā pārvaldīto AIF riska profilu, ir jāveic AIFP amata funkciju un pienākumu analīze. Var būt gadījumi, kad darbiniekam nav liels kopējais atalgojums, bet savu amata funkciju vai pienākumu dēļ šai personai var būt būtiska ietekme uz AIFP vai tā pārvaldītā riska profilu.

Administratīvā vai loģistikas atbalsta darbiniekiem, ņemot vērā viņu darba funkcijas, nepārprotami nav nekādas saistības ar AIFP vai AIF riska profilu, un viņi nav jāuzskata par personām, kuras uzņemas risku. Tomēr šādi var traktēt tikai atbalsta darbinieku statusu, turpretī, kā minēts šā punkta ceturtajā aizzīmē, darbinieki, kas vada administrāciju, jāiekļauj starp *identificētajiem darbiniekiem*.

21. Turklāt, ja šīm personām ir būtiska ietekme uz AIFP vai tā pārvaldīto AIF riska profilu, *identificēto darbinieku* vidū ir jāiekļauj citi darbinieki/personas, kuru kopējais atalgojums ietilpst tajā pašā *atalgojuma grupā*, kurā ir augstākās vadības darbinieki un darbinieki, kuri uzņemas risku, piemēram: darbinieki ar augstu atalgojuma līmeni, kuri vēl neietilpst iepriekš minētajās kategorijās un kuriem ir būtiska ietekme uz AIFP vai tā pārvaldīto AIF riska profilu. Iespējams, ka dažos gadījumos šie darbinieki, kuru atalgojums ir tikpat liels vai lielāks kā augstākās vadības darbiniekiem un darbiniekiem, kuri uzņemas risku, kādā veidā būs būtiska ietekme uz AIFP vai tā pārvaldīto AIF riska profilu. Citos AIFP tā var nebūt.

22. Iepriekš 20. un 21. punktā minētie piemēri nav absolūti. Jo ticamāks ir pieņēmums, ka noteiktās struktūrvienībās var strādāt darbinieki, kuri uzņemas risku, jo detalizētākai jābūt riska analīzei, lai novērtētu, vai šī persona ir uzskatāma par personu, kas uzņemas būtisku risku.

## VII.Pamatnostādnes par proporcionalitāti

### VII.I. Proporcionalitāte kopumā

23. Saskaņā ar *ieteikumu*, veicot pasākumus, lai īstenotu atalgojuma principus, dalībvalstīm jāņem vērā finanšu uzņēmuma lielums, veids, kā arī konkrētā darbības joma. Veicot pasākumus, lai pildītu atalgojuma principus, AIFP tie jāpilda tādā veidā un apmērā, kas atbilst to lielumam, iekšējai organizācijai un to darbības būtībai, apjomam un sarežģītībai. Šādi AIFPD II pielikums un *ieteikums* paredz, ka noteikumiem jādarbojas tā, lai dotu iespēju AIFP nodrošināt atbilstību atalgojuma principam samērīgā veidā.

24. Atalgojuma prasības visiem AIFP nav jāņem vērā vienādi un vienādā apmērā. Proporcionalitāte jānodrošina divējādi: daļai AIFP būs jāievieš sarežģītāka politika vai prakse, lai pildītu prasības, savukārt citi AIFP var pildīt AIFPD prasības vienkāršākā vai mazāk apgrūtināšā veidā.

25. Kaut gan AIFPD II pielikuma atalgojuma principi ir piemērojami visiem AIFP, proporcionalitātes dēļ izņēmuma kārtā un ņemot vērā konkrētus apsvērumus var nepiemērot daļu prasību, ja tas nav pretrunā ar AIFP un tā pārvaldīto AIF riska profilu, gatavību uzņemties risku un stratēģiju un nepārsniedz šajās pamatnostādnēs izvirzītās robežas. Ja AIFP uzskata, ka šī tipa AIFP vai tā *identificētajiem darbiniekiem* var nepiemērot šīs prasības, tam jāspēj pēc kompetento iestāžu pieprasījuma tām izskaidrot katras prasības nepiemērošanas pamatu. Lēmumu par prasību nepiemērošanu nedrīkst automātiski pieņemt, pamatojoties tikai uz šīm pamatnostādnēm: AIFP saskaņā ar nākamo punktu ir jānovērtē katra atalgojuma prasība, ko var nepiemērot, un jānosaka, vai proporcionalitāte atļauj tam nepiemērot katru atsevišķo prasību; ja AIFP secina, ka nevar nepiemērot nevienu no prasībām, kuras būtu iespējams nepiemērot, šādas prasības tiem jāpiemēro vispārīgi bez atkāpēm.

26. Drīkst nepiemērot tikai tālāk minētās prasības, un tikai tādā gadījumā, ja to nepiemērošana ir samērīga:

- prasības, kas izvirzītas izmaksāšanas procesam, attiecībā uz ko pamatnostādnes ir sniegtas XII.IV iedaļā (Izmaksāšanas process). Tas nozīmē, ka daļa AIFP var izlemt nepiemērot visiem identificētajiem darbiniekiem vai dažām identificēto darbinieku kategorijām prasības, kas noteiktas:
  - mainīgajam atalgojumam, izmantojot *instrumentus*;
  - turēšanai;
  - atlikšanai;
  - mainīgā atalgojuma *ex post* riska korekcijai;
- prasībai izveidot atalgojuma komiteju, attiecībā uz ko pamatnostādnes ir sniegtas X.II iedaļā (Atalgojuma komiteja).

27. Ja netiek piemēroti konkrētie AIFPD II pielikumā izklāstītie skaitliskie kritēriji – minimālais trīs līdz piecus gadus ilga *atlikšanas periods*, minimālā mainīgā atalgojuma daļa, kuras izmaksa jāatliek, 40-60 % apmērā (AIFPD II pielikuma 1. punkta n) apakšpunkts) un minimālā mainīgā atalgojuma daļa 50 % apmērā, kas jāizmaksā, izmantojot *instrumentus* (AIFPD II pielikuma 1. punkta m) apakšpunkts), tos drīkst nepiemērot tikai pilnībā. AIFP nedrīkst piemērot zemākas robežvērtības, pamatojoties uz proporcionalitāti. Piemēram, ja šādu lēmumu pamato AIFP lielums, iekšējā organizācija un tā darbības būtība, joma un sarežģītība, AIFP var izlemt neatlikt atalgojuma mainīgās daļas samaksu, bet nedrīkst atlikt izmaksu 20 % mainīgā atalgojuma daļai, t.i., ja AIFP neizpilda proporcionalitātes kritēriju prasības nepiemērošanai, tam jāpiemēro atlikta maksājuma nosacījumi vismaz 40 % summas, vai 60 % summas, ja atalgojuma mainīgā daļa ir īpaši liela.
28. AIFP ir galvenais atbildīgais par savu īpašību novērtēšanu un tādas atalgojuma politikas un prakses izstrādāšanu un ieviešanu, kas pienācīgi koriģē pastāvošo risku un sniedz darbiniekiem pietiekamus un iedarbīgus stimulus. Kompetentajām iestādēm ir jāpārskata, kā AIFP reāli ievieš proporcionalitāti, ņemot vērā regulatīvo mērķu sasniegšanu un vajadzību saglabāt vienlīdzīgus apstākļus dažādiem AIFP dažādās jurisdikcijās.

#### **VII.II. Proporcionalitāte attiecībā uz dažādajām AIFP raksturīgajām īpašībām**

29. AIFP dažādie riska profili un raksturīgās īpašības attaisno samērīgu atalgojuma principu ieviešanu. Proporcionalitātes piemērošanai vērā ņemamie kritēriji ir AIFP un tā pārvaldīto AIF lielums, tā iekšējā organizācija un tā darbības būtība, joma un sarežģītība.
- a) izmēri: izmēru kritērijs var būt saistīts ar AIFP kapitāla vērtību un AIFP pārvaldīto AIF pārvaldīto aktīvu vērtību (tostarp tādu aktīvu vērtību, kas iegūti, palielinot saistību īpatsvaru); AIFP un tā pārvaldīto AIF saistības vai pakļautību riskam, kā arī AIFP darbinieku, filiāļu vai meitasuzņēmumu skaitu. Piemērojot proporcionalitātes principu, AIFP un tā pārvaldīto AIF izmērus nedrīkst vērtēt atsevišķi no citiem faktoriem. Var gadīties, ka AIFP ir uzskatāms par „mazu”, vērtējot darbinieku vai meitasuzņēmumu skaitu, bet tas ir iesaistīts ļoti riskantos darījumos. AIFP stingri jāievēro atalgojuma principi, ja viss tā pārvaldīto AIF kopums – no kuriem katrs būtu uzskatāms par „mazu” – kļūst potenciāli sistēmiski nozīmīgs (piemēram, kopējo pārvaldīto aktīvu vērtības izteiksmē) vai ja ieguldījumu pārvaldība šajā struktūrā kļūst sarežģīta.
- Vispārējais pienākums ieviest saprātīgu atalgojuma politiku un praksi attiecas uz visiem AIFP neatkarīgi no to izmēriem vai sistēmiskā nozīmīguma.
- b) iekšējā organizācija: tā var būt saistīta ar AIFP vai tā pārvaldīto AIF juridisko struktūru, AIFP iekšējās pārvaldības struktūras sarežģītību, AIFP vai tā pārvaldīto AIF iekļaušanu regulētu tirgu sarakstā.
- Šis kritērijs jānovērtē, ņemot vērā visu AIFP organizāciju, ieskaitot visus tā pārvaldītos AIF, kas nozīmē, ka ar viena AIF iekļaušanu sarakstā nepietiek, lai uzskatītu, ka AIFP ir sarežģīta iekšējā organizācija.
- c) darbības būtība, joma un sarežģītība: apsverot šo kritēriju, jāņem vērā veikto saimniecisko darbību riska profili. Šajā sakarā būtiski elementi var būt:

- sankcionētās darbības veids (tikai AIFPD I pielikuma 1. punkta a) vai b) apakšpunktā minētās ieguldījumu pārvaldības funkcijas, vai arī AIFPD I pielikuma 2. punktā minētās papildu funkcijas un/vai AIFPD 6. panta 4. punktā minētie papildu pakalpojumi),
- AIFP pārvaldīto AIF ieguldījumu politiku un stratēģiju veids,
- tas, vai saimnieciskās darbības tiek veiktas vienā valstī vai pāri robežām (AIFP pārvalda un/vai tirgo AIF vienā vai vairākās ES vai ārpus Savienības jurisdikcijās),
- papildu PVKIU pārvaldība.

30. Novērtējot atbilstību proporcionalitātes principam uzmanība jāpievērš visu iepriekš minēto kritēriju kombinācijai (lielumam, iekšējai organizācijai un darbības būtībai, jomai un sarežģītībai) un — tā kā šis nav izsmeļošs saraksts — jebkuriem citiem būtiskiem kritērijiem. Piemēram, AIFP uzņēmējdarbības mērogs var būt neliels, taču tam var būt sarežģīti riska profili tā darbību veida vai pārvaldīto AIF sarežģītības dēļ.

### **VII.III. Proporcionalitāte attiecībā uz dažādajām darbinieku kategorijām**

31. Proporcionalitāte AIFP jāievēro arī attiecībā uz dažām konkrētajām prasībām. To darbinieku kategorijas, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz riska profilu, jāatbilst īpašām prasībām, kuru mērķis ir pārvaldīt ar šo darbinieku veiktajām darbībām saistīto risku. Jāpiemēro iepriekš minētie kritēriji — lielums, iekšējā organizācija un darbības būtība, joma un sarežģītība. Papildus vajadzības gadījumā jāņem vērā tālāk minētais neizsmeļošais elementu saraksts:

- pienākumu apjoms, kuri AIFP vārdā var būt jāpilda darbiniekam, kurš uzņemas risku,
- tādu personu grupas lielums, kam tikai kopā ir būtiska ietekme uz AIFP riska profilu,
- darbinieku atalgojuma struktūra (piemēram, nemainīga alga ar mainīgu atalgojumu vai peļņas sadales mehānismi), jo īpaši šie elementi:
  - paredzamā mainīgā atalgojuma summa,
  - mainīgā atalgojuma un nemainīgā atalgojuma procentuālais sadalījums.

### **VIII. Pamatnostādnes par AIFP, kas ietilpst uzņēmumu grupā**

32. Šīs pamatnostādnes ir spēkā attiecībā uz jebkuru AIFP. Jo īpaši nav pieļaujami izņēmumi attiecībā uz AIFPD un šajās pamatnostādnēs noteikto nozarei specifisko atalgojuma principu piemērošanu tādiem AIFP, kas ir kredītiestāžu meitasuzņēmumi.

33. Uzskata, ka bankām, apdrošināšanas sabiedrībām, ieguldījumu grupām vai finanšu konglomerātiem piederošu AIFP atbilstība šīm nozares atalgojuma principiem nozīmē, ka konkrētā grupa ievēro grupai piemērojamos atalgojuma principus tieši attiecībā uz AIFP.

## IX. Pamatnostādnes par AIFP finansiālo stāvokli

34. Lai garantētu pastāvīgu atbilstību AIFPD 9. panta 1. -3. punktam un 9. panta 5. un 7. punktam, AIFP jānodrošina, lai tajā tiktu ievērots piesardzīgs līdzsvars starp stabilu finansiālo stāvokli un mainīgā atalgojuma piešķiršanu, izmaksu vai tiesību iegūšanu uz to.
35. AIFP ir jānodrošina, lai tā finansiālo stāvokli nelabvēlīgi neietekmētu:
- 1) kopējais mainīgā atalgojuma fonds, kas tiks piešķirts par kārtējo gadu,
  - 2) mainīgā atalgojuma summa, kas tiks izmaksāta vai uz kuru tiks iegūtas tiesības kārtējā gadā.
36. Ja AIFP nespēj saglabāt stabilu finansiālo stāvokli vai ja pastāv šādas situācijas rašanās risks, tam cita starpā jābūt par pamatu: a) mainīgā atalgojuma fonda samazināšanai kārtējā gadā un b) ar darbības rezultātiem saistītu korekcijas pasākumu (t.i., *sodu* vai *atgūšanas tiesību*) piemērošanai kārtējā finanšu gadā<sup>5</sup>. AIFP kārtējā gada un, iespējams, turpmāko gadu tīro peļņu jāizmanto, lai nostiprinātu tā finansiālo stāvokli, nevis piešķirtu, izmaksātu vai ļautu iegūt tiesības uz mainīgo atalgojumu. AIFP tas nav jākompensē vēlāk, piešķirot, izmaksājot vai ļaujot iegūt tiesības uz lielāku mainīgā atalgojuma summu nekā tā parasti piešķirtu, izmaksātu vai uz ko tā ļautu iegūt tiesības, ja vien nākamajos gados nekļūst skaidrs, ka AIFP finansiālie rezultāti attaisno šādu rīcību.

## X. Pamatnostādnes par atalgojuma pārvaldību

37. Vispārējās prasības par atalgojuma pārvaldību attiecas uz AIFP kopumā.

### X.I. Vadība

#### X.I.I Atalgojuma politikas izstrāde, apstiprināšana un uzraudzība

38. AIFP atalgojuma politikai ir jāveicina risks, ko uzņemas tā darbinieki, un tā pārvaldītā AIF, šādu AIF ieguldītāju un paša AIFP risku korekcija; jo īpaši atalgojuma politikā pienācīgi jāņem vērā vajadzība koriģēt risku attiecībā uz riska pārvaldību un pakļautību riskam.
39. *Uzraudzības funkcijai* ir jābūt atbildīgai par AIFP atalgojuma politikas apstiprināšanu un uzturēšanu un par tās īstenošanas uzraudzību. Atalgojuma politiku pirmkārt jānosaka *uzraudzības funkcijas* darbiniekiem ar izpildpilnvarām. *Uzraudzības funkcijai* ir arī jāapstiprina jebkuri turpmāki būtiski atbrīvojumi vai izmaiņas atalgojuma politikā un rūpīgi jāapsver un jāuzrauga to ietekme. Atalgojuma noteikšanas procedūrām ir jābūt skaidrām, labi dokumentētām un iekšēji pārredzamām. Piemēram, jābūt nodrošinātai pienācīgai dokumentācijai par lēmumu pieņemšanas procesu, *identificēto darbinieku* noteikšanu, interešu konflikta novēršanas pasākumiem, izmantotajiem riska korekcijas mehānismiem utt.
40. Izstrādājot un uzraugot AIFP atalgojuma politiku, *uzraudzības funkcijai* jāņem vērā informācija, ko sniedz visas kompetentās uzņēmuma nodaļas (t.i., riska pārvaldības, atbilstības nodrošināšanas, personāla resursu, stratēģiskās plānošanas utt.). Tāpēc šīs nodaļas ir pienācīgi jāiesaista AIFP atalgojuma politikas izstrādē.

---

<sup>5</sup> Skatīt arī XII sadaļu (Pamatnostādnes par konkrētajām prasībām riska korekcijai).

41. Galvenais *uzraudzības funkcijas* uzdevums ir nodrošināt, lai AIFP atalgojuma politika būtu saskaņā ar saprātīgas un iedarbīgas riska pārvaldības principiem un veicinātu šādu riska pārvaldību. Atalgojuma politika:
- ir saskaņā ar AIFP uzņēmējdarbības stratēģiju, mērķiem, vērtībām un interesēm,
  - nedrīkst mudināt uz pārmērīgu risku uzņemšanos salīdzinājumā ar AIFP pārvaldīto AIF ieguldījumu politiku,
  - sniedz iespēju saskaņot AIF un to ieguldītāju intereses ar to *identificēto darbinieku* interesēm, kuri pārvalda šos AIF, un sasniegt un noturēt stabilu finansiālo stāvokli.
42. *Uzraudzības funkcijai* ir jānodrošina, lai AIFP vispārējie korporatīvās pārvaldības principi un struktūras, kā arī to mijiedarbība ar atalgojuma sistēmu būtu ņemta vērā, izstrādājot un ieviešot AIFP atalgojuma politiku un praksi. *Uzraudzības funkcijai* jānodrošina, lai tiktu ņemti vērā šie elementi: skaidrs šķīrums starp darbiniekiem, kas nodrošina uzņēmuma darbību un *darbiniekiem, kas veic kontroli*, prasības *vadības* darbinieku prasmēm un neatkarībai, iekšējo komiteju, tostarp atalgojuma komitejas, pildītās funkcijas, aizsardzības pasākumi interešu konfliktu novēršanai un iekšējās paziņojumu sniegšanas sistēma un saistīto pušu darījumu noteikumi.

### **X.I.II Vadības un uzraudzības funkcijas darbinieku atalgojums**

43. *Vadības* darbinieku atalgojumam jāsaņemas ar to pilnvarām, uzdevumiem, pieredzi un pienākumiem.
44. Ja AIFP lieluma, tā iekšējās organizācijas un tā darbības būtība, joma un sarežģītība to atļauj, *vadībai* nebūtu jānosaka savs atalgojums. *Vadības* locekļu atalgojums jānosaka un jāuzrauga *uzraudzības funkcijai*. Ciktāl tas ir saderīgi ar valsts tiesību aktiem, *uzraudzības funkcijai* ir konkrēti jāapstiprina un jāpārbauda augstākās vadības darbinieku un to AIFP darbinieku atalgojums, kuri saņem vislielākās kopējā atalgojuma summas.
45. Lai AIFP, kam ir atsevišķa *uzraudzības funkcija*, pienācīgi risinātu interešu konfliktus, iespējams, ir lietderīgāk, ja *uzraudzības funkcijas* pildošajiem darbiniekiem maksātu tikai nemainīgu atalgojumu. Ja ievieš uz stimuliem pamatotus mehānismus, tiem jābūt stingri pielāgotiem piešķirtajiem uzraudzības un kontroles uzdevumiem un jāatspoguļo personas spējas un sasniegtie rezultāti. Ja tiek piešķirti *instrumenti*, jāveic pienācīgi pasākumi, piemēram, jāievieš *turēšanas periodi* līdz amata pilnvaru beigām, lai saglabātu šo *vadības* locekļu lēmumu neatkarību. AIFP, kuriem to lieluma, iekšējās organizācijas un darbības būtības, jomas un sarežģītības dēļ nav atšķirīgas *uzraudzības funkcijas*, princips, saskaņā ar ko *uzraudzības funkcijas* pildošajiem darbiniekiem ir lietderīgāk maksāt tikai nemainīgu atalgojumu, jāattiecinā tikai uz *vadības* darbiniekiem bez izpildpilnvarām, kuri veic *uzraudzības funkcijas* uzdevumus.

### **X.I.III Akcionāru iesaistīšanās**

46. AIFP atalgojuma politikas apstiprināšanu un lēmumus par *vadības* darbinieku atalgojumu var uzdot AIFP akcionāru sapulcei atkarībā no AIFP raksturīgajām īpašībām vai valsts noteikumiem, kas ir spēkā jurisdikcijā, kur AIFP ir reģistrēts. Akcionāru balsojums var būt konsultatīvs vai saistošs. Šajā nolūkā akcionāriem jānodrošina pietiekama informācija, lai viņi varētu pieņemt pamatotus lēmumus.

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

#### **X.I.IV Atalgojuma politikas īstenošanas pārbaude**

48. *Uzraudzības funkcijai* jānodrošina, lai AIFP atalgojuma politikas īstenošana tiktu pārbaudīta vismaz vienreiz gadā. Šādās centralizētās un neatkarīgās pārbaudēs jānovērtē, vai atalgojuma sistēma kopumā:

- darbojas kā plānots (jo īpaši vai ir aptverti visi saskaņotie plāni/programmas; vai atalgojuma izmaksas ir atbilstīgas un vai ir pienācīgi atspoguļots riska profils un AIFP ilgtermiņa mērķi),
- atbilst valsts un starptautiskajiem noteikumiem, principiem un standartiem.

49. AIFP atalgojuma sistēmas pārbaudē ir jābūt cieši iesaistītām attiecīgiem *darbiniekiem, kas veic iekšējo kontroli* (t.i., iekšējai revīzijai, riska pārvaldībai, atbilstības nodrošināšanas funkcijām utt.), kā arī citām būtiskām *uzraudzības funkciju* komitejām (t.i., revīzijas, riska un iecelšanas komiteja).

50. Ja periodiskās pārbaudēs atklājas, ka atalgojuma sistēma nedarbojas, kā plānots vai paredzēts, *uzraudzības funkcijai* jānodrošina savlaicīga korektīvā plāna ieviešana.

51. Attiecīgos gadījumos saskaņā ar proporcionalitātes principu atalgojuma politikas un prakses īstenošanas periodisko pārbaudi kopumā vai tās daļu var uzdot veikt ārpalpojumu sniedzējiem. Lielāku un sarežģītāku AIFP rīcībā būtu jābūt pietiekamiem resursiem, lai pārbaudi veiktu iekšēji, kaut gan vajadzības gadījumā šādu uzdevumu veikšanā AIFP var papildināt un atbalstīt ārēji konsultanti. Saskaņā ar proporcionalitātes principu mazāki un vienkāršāki AIFP var uzdot visu pārbaudi veikt ārpalpojumu sniedzējam, veicot pārbaudi retāk nekā reizi gadā vai vismaz reizi gadā veicot iekšēju novērtējumu mazākā apjomā nekā pilnīga neatkarīga pārbaude. Visos gadījumos *uzraudzības funkcija* saglabā atbildību par atalgojuma politikas un prakses pārbaudi un par turpmākiem no pārbaudes rezultātiem izrietošiem pasākumiem, turklāt būtu cieši jāiesaista attiecīgie *darbinieki, kas veic kontroli*.

### **X.II. Atalgojuma komiteja**

#### **X.II.I Atalgojuma komitejas izveide**

52. Iespēja izveidot atalgojuma komiteju izveide no paraugprakses viedokļa jāapsver pat tiem AIFP, kam nav pienākuma izveidot šādu komiteju saskaņā ar AIFPD II pielikuma 3. punktu.

53. Lai noteiktu, vai vajadzēs izveidot atalgojuma komiteju, ir jāņem vērā VII iedaļā (Pamatnostādnes par proporcionalitāti) minētie faktori. Novērtējot, vai AIFP ir nozīmīgs vai nē, AIFP ir jāņem vērā visu trīs faktoru kopums (t.i., AIFP vai tā pārvaldīto AIF lielums, tā iekšējā organizācija un tā darbības būtība, joma un sarežģītība). AIFP, kas ir nozīmīgs tikai attiecībā uz vienu vai diviem no trim iepriekš minētajiem faktoriem, nav jāizveido atalgojuma komiteja.

54. Neskarot iepriekšējo punktu, nosakot, vai jāizveido atalgojuma komiteja, jāņem vērā šādi īpaši apsvērumi (saraksts nav izsmeļošs):

- vai AIFP ir iekļauts biržas sarakstā,
- AIFP juridiskā struktūra,

- AIFP darbinieku skaits,
- AIFP pārvaldītie aktīvi,
- vai AIFP ir arī PVKIU pārvaldības uzņēmums,
- AIFPD 6. panta 4. punktā minēto pakalpojumu sniegšana.

55. Ņemot vērā iepriekš minētos principus un visus apstākļus, tālāk minēti tādu AIF piemēri, kam nav jāizveido atalgojuma komiteja:

- AIFP, kuru pārvaldīto AIF portfeļu vērtība nepārsniedz 1,25 miljardus euro un kam nav vairāk kā 50 darbinieku, tostarp darbinieki, kas pārvalda PVKIU un sniedz AIFPD 6. panta 4. punktā minētos pakalpojumus;
- AIFP, kas ir tādu banku, apdrošināšanas sabiedrību, ieguldījumu grupu vai finanšu konglomerātu daļa, kuros kādai struktūrvienībai ir pienākums izveidot atalgojuma komiteju, kas veic savus uzdevumus un pienākumus visas grupas vajadzībām, ar nosacījumu, ka noteikumi, kas regulā šādas atalgojuma komitejas sastāvu, lomu un kompetences, ir līdzvērtīgi šajās pamatnostādnēs izklāstītajiem noteikumiem un izveidotā atalgojuma komiteja uzņemas atbildību par AIFP atbilstības šajās pamatnostādnēs izklāstītajiem noteikumiem pārbaudīšanu.

56. Jānorāda, ka atbilstoši iepriekš 52. punktā minētajam, AIFP, kas atbilst piemēros iepriekš minētajiem kritērijiem, drīkst paraugprakses ieviešanas nolūkos izveidot atalgojuma komiteju pēc pašu iniciatīvas.

57. AIFP, kas neatbilst piemēros iepriekš minētajiem kritērijiem, automātiski netiek prasīts izveidot atalgojuma komiteju. Šajā nolūkā AIFP, kas pārsniedz 55. punktā norādītās robežvērtības, ir uzskatāmi par nozīmīgiem pēc sava vai to pārvaldīto AIF lieluma, tomēr, lai izlemtu, vai tiem jāizveido atalgojuma komiteja, šādiem AIFP joprojām ir jānovērtē, vai tie ir būtiski pēc to iekšējās organizācijas un to darbības būtības, jomas un sarežģītības.

### **X.II.II Atalgojuma komitejas sastāvs**

58. Lai atalgojuma komiteja darbotos neatkarīgi no augstākās vadības darbiniekiem, tajā jābūt *uzraudzības funkcijas* pildošiem darbiniekiem, kuriem nav izpildfunkciju, no kuriem vismaz lielākā daļa ir uzskatāmi par neatkarīgiem.

59. Atalgojuma komitejas priekšsēdētājam ir jābūt neatkarīgam darbiniekam bez izpildpilnvarām.

60. Pieņemamam atalgojuma komitejas locekļu skaitam jābūt pietiekamām praktiskām zināšanām un profesionālajai pieredzei riska pārvaldības un kontroles jomā, proti, attiecībā uz mehānismu atalgojuma struktūras saskaņošanai ar AIFP riska un kapitāla profiliem.

61. Atalgojuma komiteju jānudina lūgt iekšējās (piemēram, riska pārvaldības daļai) un ārējās ekspertu konsultācijas. Rīkotājdirektors nedrīkst piedalīties atalgojuma komitejas sapulcēs, kuros tiek apspriests viņa(-s) atalgojums un lemts par to.

### **X.II.III Atalgojuma komitejas funkcijas**



#### 62. Atalgojuma komiteja:

- ir atbildīga par ieteikumu sagatavošanu *uzraudzības funkcijai* attiecībā uz AIFP vadības un vislabāk apmaksāto darbinieku atalgojumu,
- sniedz atbalstu un konsultācijas *uzraudzības funkcijai* par AIFP vispārējo atalgojuma politikas izstrādāšanu,
- var piekļūt iekšējam un ārējām konsultācijām, kas ir neatkarīgas no augstāko vadības darbinieku vai šiem darbiniekiem sniegtajām konsultācijām,
- izskata to ārējo atalgojuma konsultantu iecelšanas lietas, kurus *uzraudzības funkcija* var izlemt piesaistīt, lai saņemtu konsultācijas vai atbalstu,
- *uzraudzības funkcijas* vārdā palīdz *uzraudzības funkcijai* uzraudzīt atalgojuma sistēmas izstrādi un darbību,
- velta īpašu uzmanību to mehānismu novērtēšanai, kas pieņemti, lai nodrošinātu, ka:
  - atalgojuma sistēmā pienācīgi tiek ņemti vērā visi vadības līmeņu riska, likviditātes un aktīvu veidi,
  - atalgojuma politika kopumā atbilstu AIFP, tā pārvaldīto AIF un šādu AIF ieguldītāju uzņēmējdarbības stratēģijai, mērķiem, vērtībām un interesēm,
- oficiāli izskata vairākus iespējamus scenārijus, lai pārbaudītu, kā atalgojuma sistēma reaģēs uz turpmākiem iekšējiem un ārējiem notikumiem, un veic arī tās vēsturisko pārbaudi.

63. Atalgojuma komiteja pati drīkst uzraudzīt centrālās un neatkarīgās atalgojuma politikas un prakses īstenošanas pārbaudi.

### **X.II.IV Atalgojuma komitejas darbības process un ziņošanas kārtība**

#### 64. Atalgojuma komitejai:

- ir neierobežota piekļuve visiem datiem un informācijai par *uzraudzības funkcijas* lēmumu pieņemšanas procesu, atalgojuma sistēmas izstrādi un īstenošanu,
- ir neierobežota piekļuve visai informācijai un datiem, ko sniedz riska pārvaldības struktūras un *darbinieki, kas veic kontroli*. Šāda pieeja nekavē AIFP pamatdarbību,
- jānodrošina pienācīga iekšējās kontroles un citu kompetentu funkciju (piemēram, cilvēkresursu un stratēģiskās plānošanas) iesaistīšanās. Atalgojuma komitejai jāsadarbjas ar citām valdes komitējām, kuru darbība var ietekmēt atalgojuma politikas un prakses izstrādi un pareizu darbību (piemēram, riska, revīzijas un iecelšanas komitejas),
- jāsniedz pietiekama informācija par veiktajām darbībām *uzraudzības funkcijai* un attiecīgos gadījumos — AIFP akcionāru sapulcei.

### **X.III. Darbinieki, kas veic kontroli**

#### **X.III.I Darbinieku, kas veic kontroli, loma**

65. AIFP jānodrošina, lai *darbinieki, kas veic kontroli*, būtu aktīvi iesaistīti citu uzņēmējdarbības jomu atalgojuma politikas plānošanā, pastāvīgā uzraudzībā un pārskatīšanā.
66. Darbiniekiem, kas veic kontroli, ciešā sadarbībā ar atalgojuma komiteju un *uzraudzības funkciju un vadību*, ņemot vērā iedarbīgas riska pārvaldības veicināšanu, jāpalīdz noteikt vispārējā uz AIFP attiecināmā atalgojuma stratēģija.
67. Riska pārvaldības funkcijai jānovērtē, kā mainīgā atalgojuma struktūra ietekmē AIFP riska profilu. Riska pārvaldības funkcijai ieteicams pārbaudīt un novērtēt datus par riska korekciju un šajā nolūkā piedalīties atalgojuma komitejas sanāksmē.
68. Atbilstības nodrošināšanas funkcijai ir jāanalizē, kā atalgojuma struktūra ietekmē AIFP atbilstību tiesību aktiem, noteikumiem un iekšējai politikai.
69. Iekšējās revīzijas funkcijai periodiski jāveic AIFP atalgojuma politikas izstrādes, īstenošanas un ietekmes neatkarīga revīzija.

#### **X.III.II Darbinieku, kas veic kontroli, atalgojums**

70. Darbinieku, kas veic kontroli, atalgojuma līmenis ļauj AIFP šajos amatos nodarbināt kvalificētus un pieredzējušus darbiniekus.
71. Ja *darbinieki, kas veic kontroli*, saņem mainīgu atalgojumu, tam jābūt pamatotiem uz mērķiem, kas īpaši saistīti ar viņu pienākumiem, un to nedrīkst noteikt tikai pēc kritērijiem, kuros ņemti vērā visa AIFP rezultāti kopumā.
72. *Darbinieku, kas veic kontroli*, atalgojuma struktūra nelabvēlīgi neietekmē viņu neatkarību un nerada interešu konfliktu viņiem kā atalgojuma komitejas, *uzraudzības funkcijas* un/vai *vadības* padomdevējai institūcijai. Ja darbinieku, kas veic kontroli, atalgojumā ir sastāvdaļa, kas pamatota uz visam AIFP paredzētiem darbības kritērijiem, interešu konfliktu risks palielinās, tāpēc tas ir atbilstīgi jārisina.
73. AIFP, kam ir jāizveido atalgojuma komiteja, par *kontroles funkciju* vadību atbildīgo augstākās vadības darbinieku atalgojumu nedrīkst atstāt tikai *uzraudzības funkcijas* ziņā — tas ir tieši jāuzrauga atalgojuma komitejai. Šādu atbilstības nodrošināšanas un riska pārvaldības funkcijas darbinieku atalgojums jāplāno tā, lai novērstu ar viņu uzraudzīto uzņēmuma struktūrvienību saistītus interešu konfliktus, un tāpēc ir jāvērtē un jānosaka neatkarīgi. Atalgojuma komitejai jāsniedz ieteikumi *vadībai* par riska pārvaldības un atbilstības nodrošināšanas funkciju augstākās vadības darbiniekiem maksājamo atalgojumu.
74. AIFP, kam netiek prasīts izveidot atalgojuma komiteju, par *kontroles funkciju* vadību atbildīgo augstākās vadības darbinieku atalgojumu jāuzrauga *uzraudzības funkcijai*.
75. Ir atbilstīgi jāpārvalda interešu konflikti, kas var rasties, ja citām struktūrvienībām ir nepienācīga ietekme uz *darbinieku, kas veic kontroli*, atalgojumu. Vajadzība izvairīties no nepienācīgas ietekmes ir īpaši būtiska gadījumos, kad *darbinieki, kas veic kontroli*, strādā arī citos uzņēmuma

struktūrvienībās. Tomēr citu uzņēmuma struktūrvienību pārstāvju viedoklis ir jānoskaidro, pienācīgi veicot novērtēšanu.

76. *Darbinieki, kas veic kontroli*, nedrīkst nonākt stāvoklī, kur, piemēram, darījuma apstiprināšana, lēmumu pieņemšana vai konsultāciju sniegšana riska un finanšu kontroles lietās var būt tieši saistīta ar viņu uz darba rezultātiem pamatotā atalgojuma palielināšanu vai samazināšanu.

## **XI. Pamatnostādnes par vispārējām riska korekcijas prasībām**

77. Vispārējās prasības par riska korekciju AIFP jāpiemēro tikai atsevišķām *identificēto darbinieku* atalgojuma paketēm, bet, kā norādīts II pielikumā, ir ļoti ieteicams tās brīvprātīgi piemērot visā AIFP. AIFP ir jāveic novērtējums, vai šīs prasības piemērot AIFP kopumā, un, ja tas tiek atzīts par vajadzīgu, jāspēj kompetentajām iestādēm pierādīt, kāpēc šīs prasības ir piemērotas tikai *identificētajam personālam*.

### **XI.I. Vispārējā atalgojuma politika, tai skaitā pensiju politika**

78. AIFP ilgtermiņa stratēģijā jāietver vispārējā uzņēmējdarbības stratēģija un kvantificēti riska pielaišanas līmeņi, aptverot vairākus gadus ilgu laikposmu, kā arī citas korporatīvās vērtības, piemēram, atbilstības nodrošināšanas kultūru, ētiku un rīcību attiecībā uz tā pārvaldīto AIF ieguldītājiem, interešu konfliktu mazināšanas pasākumus utt. Atalgojuma sistēmu izstrādei jābūt saskaņā ar AIFP pārvaldīto AIF riska profiliem, nolikumu vai dibināšanas dokumentiem, kā arī AIFP un tā pārvaldīto AIF stratēģijās izklāstītajiem mērķiem, un jāņem vērā iespējamās izmaiņas stratēģijās, kuras varētu tikt ieviestas. Tāpēc AIFP jānodrošina, lai to atalgojuma sistēmas būtu pārdomāti izstrādātas un īstenotas. Tas jo īpaši ietver pienācīgu mainīgā un nemainīgā atalgojuma līdzsvaru, darba rezultātu mērīšanu un, ja vajadzīgs, mainīgā atalgojuma riska korekciju. Pat mazākiem vai vienkāršākiem AIFP ir jādara viss iespējams, lai saskaņotu atalgojuma politiku ar savām, tā pārvaldīto AIF un to ieguldītāju interesēm.
79. Izstrādājot savu atalgojuma politiku, AIFP pienācīgi jāapsver, kā atalgojums palīdz novērst pārmērīgu risku uzņemšanos un kādu ieguldījumu tas dod AIFP un tā pārvaldīto AIF efektivitātei un atalgojuma politikas atbilstībai iedarbīgas riska pārvaldības principam.
80. Vadītājiem ir jāapsver iespēja īstenot konservatīvu vērtēšanas politiku, un būtu jāņem vērā koncentrācijas riski un riska faktori, piemēram, likviditātes risks un koncentrācijas risks, kas nākotnē varētu AIFP pārvaldītos AIF pakļaut grūtībām. Ja atalgojuma mainīgo daļu veido galvenokārt *instrumenti*, kas tiek izmaksāti nekavējoties, bez atlikšanas vai neizmantojot ex post riska korekcijas mehānismus (*sodus* vai *atgūšanas tiesības*), un/vai ir pamatoti uz formulu, kas saista mainīgo atalgojumu ar kārtējā gada ieņēmumiem, nevis peļņu, kas koriģēta, ņemot vērā risku, pastāv spēcīgi stimuli nepildīt minētos pienākumus.
81. Lai kompensētu minētos apdraudējumus, riska pārvaldības elementiem ir jābūt saistītiem ar atalgojuma politiku. Ja mainīgais atalgojums ir pienācīgi strukturēts un īstenots, tas var būt efektīvs darbinieku interešu un AIFP pārvaldīto AIF interešu saskaņošanas līdzeklis. Pastāv dažādas pieejas riska pārvaldības elementu un atalgojuma politikas saistīšanai, kurās ņemta vērā AIFP būtība, mērogs un sarežģītība.

### **XI.II. Diskrecionārie pensiju pabalsti**

82. Atalgojuma politikai jāaptver visi atalgojuma aspekti, tostarp nemainīgās daļas, mainīgās daļas, pensiju noteikumi un citi līdzīgi īpaši pabalsti. Pensiju politika (gan nemainīgie, gan mainīgie pensiju maksājumi) jāsaņā ar AIFP un tā pārvaldīto AIF ilgtermiņa interesēm.
83. Ja mainīgā atalgojuma daļa ir diskrecionāri pensiju pabalsti, darbiniekam pensionējoties vai beidzot darba attiecības ar AIFP, tiesības uz šādiem pabalstus nedrīkstētu iegūt, neņemot vērā AIFP pārvaldīto AIF ekonomisko stāvokli vai risku, ko darbinieks uzņēmis ilgtermiņā.
84. Lai saskaņotu šo īpašo pensijas pabalstu veidu ar AIFP pārvaldīto AIF ekonomisko stāvokli, diskrecionārus pensiju pabalstus, ja tas ir juridiski iespējams saskaņā ar piemērojamajiem tiesību aktiem pensiju jomā, jāizmaksā, izmantojot *instrumentus*.
85. Pensionēšanās kontekstā diskrecionāriem pensiju pabalstiem, uz kuriem darbinieks iegūst tiesības, attiecinā piecus gadus ilgu *turēšanas periodu*.
86. Ja darbinieks pārtrauc darba attiecības ar AIFP pirms pensionēšanās, tiesības uz diskrecionāriem pensiju pabalstiem nebūtu jāiegūst ātrāk nekā pēc pieciem gadiem, un tām pirms izmaksas jāveic darbības rezultātu novērtējums un *ex post* riska korekcija.

### **XI.III.      Atlaišanas pabalsts**

87. „Zelta izpletņu” mehānismi AIFP darbiniekiem darba attiecību pārtraukšanas gadījumā, kuros tiek izmaksātas lielas summas, neveicot darbības rezultātu novērtējumu un riska korekciju, ir uzskatāmi par neatbilstošiem AIFPD II pielikuma 1. punkta k) apakšpunktā minētajam principam. Visiem šādiem maksājumiem būtu jābūt saistītiem ar darbības rezultātiem laikā, un tiem jābūt izstrādātiem tā, lai tie neatļautu nesekmīgu darbu. Tam nevajadzētu likt šķēršļus darba attiecību izbeigšanas maksājumu izmaksai tādos gadījumos kā darba attiecību izbeigšana pirms līguma termiņa beigām AIFP vai tā pārvaldītā AIF stratēģijas izmaiņu dēļ vai uzņēmumu apvienošanās un/vai pārņemšanas gadījumos.
88. AIFP ir jāizveido sistēma, kurā tiek noteikts un apstiprināts atļaišanas pabalsts saskaņā ar AIFP vispārējām nodarbinātības pārvaldības struktūrām. Sistēmai jānodrošina, lai netiktu atļauts nesekmīgs darbs.
89. AIFP jāspēj izskaidrot kompetentajām iestādēm atļaišanas pabalsta summas noteikšanas kritērijus. Paraugprakse ir atļaut neizmaksāto mainīgo maksājumu vai ilgtermiņa stimulu plānu izmaksu un noteikt tādu pašu režīmu kā sākotnējām atļaišanas shēmām.

### **XI.IV.      Personīgā riska ierobežošana**

90. Uzskata, ka darbinieks ir ierobežojis atalgojuma lejupvērstas korekcijas risku, ja darbinieks ir stājies tādās līgumattiecībās ar trešo personu, kurās trešajai personai tieši vai netieši jāveic maksājumi, kas saistīti ar vai proporcionāli summām, par ko samazināts darbinieka mainīgais atļojums. Līgums var būt noslēgts, piemēram, kā opcija vai cits atvasināto instrumentu līgums vai cita veida līgums, kas jebkādā veidā palīdz ierobežot ar darbinieka mainīgo atļojumu saistīto risku.
91. Lai nodrošinātu riska korekcijas iedarbīgumu, darbinieki nedrīkst slēgt apdrošināšanas līgumu, kas atļdzina viņiem atļojuma lejupvērstas korekcijas gadījumā. Tomēr kopumā šis noteikums neaizliedz iegādāties apdrošināšanu, kas paredzēta personīgiem maksājumiem, piemēram, maksājumiem par veselības aprūpi un hipotēkas mēneša maksājumiem (ar nosacījumu, ka hipotēkas apdrošināšana ietver

arī ar veselības stāvokli saistītus apstākļus, kas neļautu darbiniekam strādāt līdzvērtīgā amatā), kaut gan katrs gadījums jāizvērtē individuāli.

92. Prasība neizmantojot personīgā riska ierobežošanas stratēģijas vai apdrošināšanu, lai izvairītos no atalgojuma nosacījumos paredzētās riska korekcijas ietekmes jāpiemēro mainīgajam atalgojumam, kura izmaksa tiek atlikta vai kurš tiek turēts. AIFP ir jāuztur iedarbīgi mehānismi, lai nodrošinātu, ka darbinieki pilda šo prasību.

## **XII. Pamatnostādnes par specifiskām riska korekcijas prasībām**

93. Specifiskās riska korekcijas prasības AIFP jāpiemēro tikai *identificēto darbinieku* individuālajām atalgojuma paketēm, tomēr AIFP vienmēr var apsvērt iespēju visā AIFP (vai vismaz „plašākā apmērā nekā formāli paredzētās prasībās”) piemērot visas vai dažas specifiskās prasības. Specifiskās prasības, kuras ieteicams brīvprātīgi piemērot visā AIFP, ir norādītas II pielikumā.

### **XII.I. Pilnīgi elastīga mainīgā atalgojuma politika**

94. Pilnīgi elastīgas mainīgā atalgojuma politikas ieviešana nozīmē ne tikai to, ka mainīgais atalgojums par negatīviem darba rezultātiem tiek samazināts, bet arī, ka dažos gadījumos to var samazināt līdz nullei. No praktiskās ieviešanas aspekta tas nozīmē arī, ka nemainīgajam atalgojumam būtu jābūt pietiekami augstam, lai atalgotu darbinieku par sniegtajiem profesionālajiem pakalpojumiem atbilstoši izglītības līmenim, amata pakāpei, vajadzīgajam praktisko zināšanu un prasmju līmenim, ierobežojumiem un darba pieredzei, attiecīgajam uzņēmējdarbības sektoram un reģionam. Individuālo nemainīgo atalgojumu riska korekcijas pamatprincipam ir jāietekmē netieši.

### **XII.II. Mainīgā atalgojuma riska korekcija**

#### **XII.II.I Riska korekcijas process**

95. Lai ierobežotu pārmērīgu riska uzņemšanos, mainīgajam atalgojumam jābūt pamatotam uz darbības rezultātiem un tam jāveic riska korekcija. Lai sasniegtu šo mērķi, AIFP jānodrošina, lai stimulu uzņemties risku ierobežotu stimuls pārvaldīt risku. Atalgojuma sistēmā ir jāievēro iedarbīgas AIFP riska pārvaldības un vadības procesi.

#### **XII.II.I.I Darbības rezultātu un riska mērīšanas process**

96. Atalgojuma sistēmas izveide ir jāsāk ar AIFP, struktūrvienības, kā arī darbinieku un attiecīgo AIF ieguldījumu stratēģijas mērķu definēšanu. Šiem mērķiem ir jāizriet no AIFP uzņēmējdarbības plāna, ja tāds ir, un tiem jābūt saskaņā ar AIFP gatavību uzņemties risku un attiecīgo AIF ieguldījumu stratēģiju. Darbības rezultātu kritērijus, kas jāizmanto, lai novērtētu, vai darbinieks *uzkrāšanās periodā* ir sasniegjis savus mērķus, var tieši izsecināt no minētajiem mērķiem. Tiesības saņemt mainīgo atalgojumu tiek nopelnītas („piešķirtas”) *uzkrāšanās perioda* beigās vai *uzkrāšanās perioda* laikā; šim periodam ir jābūt vismaz vienu gadu ilgām, bet tas var būt arī ilgāks. Dažos gadījumos var pārklāties dažādi *uzkrāšanās periodi*. Ja darbības novērtējums ir pārdomāti izstrādāts, tas saista atalgojumu ar attiecīgo AIF ieguldījumu stratēģijas izpildi un AIFP uzņēmējdarbības plāna izpildi, ja tāds ir, vai AIFP mērķu sasniegšanu. Turpretī nesekmīgi darbības kritēriji var mudināt uzņemties pārāk lielu risku. Novērtējot darbu, jāņem vērā tikai faktiskie rezultāti. Mērot darbības rezultātus, riska korekciju var nodrošināt, izmantojot darbības kritērijus, kuri koriģēti, ņemot vērā risku, vai piemērojot riska korekciju pēc darbības rezultātu noteikšanas. Riska koriģēšana var atšķirties atkarībā no darbinieka veiktās darbības un attiecīgās struktūrvienības vai AIF.

### **XII.II.I.II Piešķiršanas process**

97. Pēc *uzkrāšanās perioda* AIFP jāizmanto noteikts piešķiršanas process, lai darbības novērtējumu pārreķinātu par katra darbinieka atalgojuma mainīgo daļu. To parasti veic, izmantojot tā dēvētos mainīgā atalgojuma „fondus”, ko vispirms nosaka un pēc tam sadala. Tā kā visi darbības un riska korekcijas pasākumi nav piemēroti lietošanai AIFP, uzņēmuma struktūrvienības un darbinieka līmenī, AIFP ir jāidentificē riski katrā līmenī un jānodrošina, lai riska korekcijā tiktu atbilstīgi ņemts vērā katra riska lielums un ilgums katrā līmenī. Šai tā dēvētajai „*ex ante* riska korekcijai” ir jākorrigē atalgojums, lai ņemtu vērā iespējamu nelabvēlīgu notikumu attīstību nākotnē.

### **XII.II.I.III Izmaksas process**

98. Lai koriģētu faktiski izmaksāto atalgojumu, ņemot vērā AIFP pārvaldīto AIF dzīves ciklu un atpakaļpirkšanas politiku un to ieguldījumu riskus, daļa mainīgā atalgojuma jāizmaksā uzreiz (īstermiņā) bet daļas mainīgā atalgojuma izmaksa jāatliek (ilgtermiņā). Īstermiņa daļa jāizmaksā tieši pēc piešķiršanas, un tā atļūdzina darbiniekam par *uzkrāšanās periodā* veikto darbu. Ilgtermiņa daļas darbiniekam jāpiešķir atlikšanas periodā un pēc tā. Tam jāatļūdzina darbiniekam par darba ilgtspējību ilgtermiņā, kas ir pagātnes lēmumu rezultāts. Pirms atalgojuma atliktās daļas izmaksas jāveic darbības rezultātu atkārtots novērtējums un, ja vajadzīgs, jāveic riska korekcija, lai koriģētu mainīgo atalgojumu, ņemot vērā risku un kļūdas, kas konstatēti darbības un riska novērtējumos, kuri veikti pēc tam, kad darbiniekam piešķirta atalgojuma mainīgā daļa. Šī tā dēvētā *ex post* riska korekcija ir jāveic vienmēr, jo brīdī, kad tiek piešķirts atalgojums, darbības galīgos rezultātus vēl nevar pārliecinoši novērtēt.

## **XII.II.II Kopīgas prasības riska koriģēšanas procesam**

### **XII.II.II.I Laika intervāls**

99. Vērtējot risku un darbību, AIFP jāņem vērā gan attiecīgā brīža, gan turpmākie riski, kurus uzņemas darbinieks, struktūrvienība, attiecīgais AIF vai AIFP kopumā. Veicot šo darbību, AIFP ir jāpārbauda, kā darbinieka darbība varētu ietekmēt to pārvaldīto AIF un AIFP īstermiņa un ilgtermiņa panākumus. Lai to izdarītu, AIFP ir jāsaprot riska un darbības novērtējuma intervāls ar AIFP pārvaldīto AIF dzīves ciklu un atpakaļpirkšanas politiku un to ieguldījumu riskus. Prasība, lai AIFP novērtētu darbinieku darba rezultātus vairāku gadu laikposmā, kas atbilst AIFP pārvaldīto AIF dzīves ciklam, norāda uz īstermiņa un ilgtermiņa *uzkrāšanās periodu* un izmaksas periodu, kas kopā aptver pienācīgu kopējo laikposmu.

100. Pareizajam uzkrāšanās un izmaksas periodu līdzsvaram būtu jābūt atkarīgam no AIFP pārvaldīto AIF veida un darbinieka uzņēmējdarbības un veiktās darbības veida. Tomēr drošāk ir izmantot vairākus gadus ilgas *uzkrāšanās periodus*, jo tā darbības novērtējumā var pārliecinoši ņemt vērā vairāk risku, kas iestājušies kopš *uzkrāšanās perioda* sākuma.

## **XII.II.II.II Riska un izpildes novērtējuma līmeņi**

101. Ar darba izpildi saistītā atalgojumā papildus individuālajam riskam un darbībai ir jāiekļauj ar attiecīgā AIF un AIFP struktūrvienības risku un darbību saistīti parametri. Šādi to mainīgā atalgojuma summu, ko ir tiesīgs saņemt darbinieks, noteiktu darbinieka individuālie darbības rezultāti, darbinieka struktūrvienības vai attiecīgā AIF darbības, un AIFP darbības. Katra līmeņa izpildes kritērija relatīvais svarīgums ir jānosaka iepriekš, un tam jābūt pienācīgi līdzsvarotam, lai ņemtu vērā darbinieka amatu un pienākumus.
102. Lai maksimāli ietekmētu darbinieku rīcību, mainīgajiem, ko izmanto, lai mērītu risku un darbības rezultātus, ir jābūt maksimāli cieši saistītiem ar tā darbinieka lēmumu līmeni, kam tiek veikta riska korekcija. Darbības kritērijos jāietver sasniedzami mērķi un mērvienības, kurus darbinieks var kādā veidā tieši ietekmēt. Piemēram, augstākās vadības darbiniekiem AIFP var izstrādāt atalgojuma politiku, kurā būtu paredzēti finansiāli rādītāji, kas pamatoti uz visu AIFP pārvaldīto AIF darbību vai visa AIFP darbību kopumā, vai struktūrvienību darbību un riskiem, vai lēmumiem, ko noteica augstākās vadības darbinieku stratēģija. Turpretī uzņēmuma struktūrvienības vadītāja vērtēšanai paredzētajiem mainīgajiem ideālā gadījumā būtu jābūt saistītiem ar šīs struktūrvienības darbību un risku.

## **XII.II.II.III Kvantitatīvi un kvalitatīvi rādītāji**

103. Koriģējot risku, jāizmanto gan kvantitatīvas, gan kvalitatīvas metodes (piemēram, darbības rezultātu vai riska mērīšana; fonda noteikšana un riska korekcijas veikšana).
104. Kvantitatīviem rādītājiem var būt zināmas priekšrocības pārredzamības ziņā, ja tie ir iepriekš definēti. Tāpēc tie var tiešāk ietekmēt darbinieku rīcību. Tomēr ar kvantitatīviem rādītājiem vai kritērijiem nepietiek, lai novērtētu visu risku vai darbību vai veiktu atalgojuma riska korekciju. Lai papildinātu riska vai darbības noteikšanu un koriģēšanu, AIFP jāizmanto arī kvalitatīvas metodes.

## **XII.II.II.IV Uz profesionālu spriedumu pamatoti rādītāji**

105. Vienmēr, kad riska vai darbības mērīšanai vai riska koriģēšanai tiek izmantots profesionāls spriedums, ir:
- jābūt skaidrai rakstiskai politikas nostādnei, kurā noteikti parametri un būtiskākie apsvērumi, uz kuriem jāpamato spriedums,
  - jābūt skaidrai un pilnīgai galīgā lēmuma par risku un darbības mērīšanu vai riska koriģēšanu dokumentācijai,
  - jābūt attiecīgo *kontroles funkcijas* pildošo ekspertu iesaistīšana,
  - atbilstīgā līmenī, piemēram, no *vadības, uzraudzības funkcijas* vai atalgojuma komitejas jāiegūst apstiprinājums,
  - jāņem vērā vadītāja, kurš sagatavo spriedumu, personiskie stimuli, piemēram, izmantojot rezultātu kartes.

106. Gan kvantitatīvu, gan kvalitatīvu rādītāju gadījumā AIFP ir jābūt gataviem darīt zināmu un rekonstruēt uz profesionālu spriedumu pamatos riska koriģēšanas procesa elementus. AIFP ir arī jāsniedz kompetentajai iestādei sīka informācija, ja galīgais rezultāts, kas iegūts, sagatavojot profesionālu spriedumu, ievērojami atšķiras no sākotnējā rezultāta, kas iegūts, izmantojot iepriekš definētus rādītājus.

### **XII.II.III Riska mērīšana**

107. AIFP ir jāņem vērā visi riski neatkarīgi no tā, vai tie tiek atspoguļoti bilancē, nošķirot riskus, kas ietekmē AIFP, tā pārvaldītos AIF, uzņēmuma struktūrvienības un atsevišķus darbiniekus. Riska identificēšana un skaitliskas izteikšanas metodika AIF līmenī ir atrodamā riska pārvaldības politikā, kas AIFP ir jāizveido, jāīsteno un jāuztur, un kurā identificēti visi būtiskie riski, kam varētu tikt pakļauti to pārvaldītie AIF. AIFP ir arī jānosaka, vai mērvienības, ko tie izmanto riska koriģēšanai, ietver „grūti mērāmus” riskus, piemēram, riskus reputācijai un operacionālo risku.

108. Lai ņemtu vērā visus būtiskos riskus, AIFP ir jāizmanto tās pašas riska mērīšanas metodes, kas izmantotas AIFP pārvaldītajiem AIF izveidotajā riska pārvaldības politikā. Turklāt AIFP ir jāņem vērā arī i) riski, kas izriet no PVKIU papildu pārvaldības un no pakalpojumiem, kas sniegti saskaņā ar AIFPD 6. panta 4. punktu un ii) iespējamo profesionālās atbildības risku, kas AIFP ir jāsedz ar papildu pašu kapitālu vai ar profesionālās civiltiesiskās atbildības apdrošināšanu saskaņā ar AIFPD 9. panta 7. punktu.

109. Ņemot vērā proporcionalitāti, riska pārvaldības aprēķiniem ir jābūt pārredzamiem, un AIFP ir jāspēj demonstrēt, kā sadalīt riska aprēķinus, kas attiecas uz individuāliem AIF, un kā tos saistīt ar AIFP struktūrvienībām un dažāda veida riska pozīcijām visā organizācijā. Izmantoto metožu un modeļu kvalitātei būtu jāietekmē apmērs, kādā AIFP būtu jāīsteno sarežģītāka mainīgā atalgojuma politika, kas pamatota uz darba rezultātu rādītājiem.

### **XII.II.IV Darba rezultātu rādītāji**

#### **XII.II.IV.I Kvalitatīvi/kvantitatīvi rādītāji**

110. Lai novērtētu atsevišķu personu darbību, AIFP ir jāizmanto gan kvantitatīvi (finansiāli), gan kvalitatīvi (ar finansēm nesaistīti) kritēriji.

111. Lietojamajam kvantitatīvo un kvalitatīvo kritēriju kopumam būtu jābūt atkarīgam no darbinieka uzdevumiem un pienākumiem. Kvantitatīvajiem un kvalitatīvajiem kritērijiem un to līdzsvaram attiecībā uz katra līmeņa un kategorijas darbiniekiem vienmēr ir jābūt norādītam un skaidri dokumentētam.

112. Kvantitatīviem rādītājiem ir jāaptver periods, kas ir pietiekami ilgs, lai pienācīgi raksturotu ar darbinieka darbībām saistīto risku. Kvantitatīvu darba rezultātu rādītāji, ko izmanto aktīvu pārvaldības sektorā un kuri atbilst iepriekš minētajiem kritērijiem, ir iekšējā peļņas norma (IRR), ieņēmumi pirms procentiem, nodokļiem, nolietojuma un amortizācijas (EBITDA), alfa koeficients, absolūtā un relatīvā atdeve, Šarpa koeficients un piesaistītie aktīvi.

113. Papildus kvantitatīvajiem darba rezultātu rādītājiem mainīgajam atalgojumam ir jāatspoguļo arī darbinieku rezultāti, ko raksturo ar kvalitatīviem (ar finansēm nesaistītiem) rādītājiem. Kā piemērus var minēt stratēģisko mērķu sasniegšanu, ieguldītāju apmierinātību, riska pārvaldības politikas ievērošanu, atbilstību iekšējiem un ārējiem noteikumiem, vadītāja dotības, vadību, sadarbību,



radošumu, motivāciju un sadarbību ar citām uzņēmuma struktūrvienībām un *darbiniekiem, kas veic kontroli*. Šādi noteikti kvalitatīvi kritēriji varētu būt atkarīgi no atbilstības riska kontroles pasākumiem, piemēram, ierobežojumiem un revīzijas rezultātiem. Negatīviem ar finanšu rezultātiem nesaistītiem rādītājiem, jo īpaši ētikas principu vai noteikumu pārkāpumiem, jābūt svarīgākiem par darbinieka sasniegtiem labiem finansiāliem rezultātiem, un tiem ir jāsamazina darbinieka mainīgais atalgojums.

#### **XII.II.IV.II Relatīvi/absolūti un iekšēji/ārēji rādītāji**

114. Absolūtie darbības rādītāji ir rādītāji, ko AIFP noteicis, pamatojoties uz savu stratēģiju, kurā ietverts AIFP un tā pārvaldīto AIF riska profils un gatavība uzņemt risku, kas turpmāk izstrādāti uzņēmējdarbības līmeņu hierarhijā. Šādi pasākumi palīdz samazināt risku, ka tiktu piešķirts atalgojums, ko neattaisno AIFP un AIF darbības rezultāti. Tie palīdz arī radīt ilgtermiņa stimulus. Tomēr absolūtos darbības rādītājus var būt grūti pielāgot, jo īpaši attiecībā uz jauniem ar AIF pārvaldību saistītiem tirgus dalībniekiem vai jauna veida finanšu darbībām (kam ir grūti mērāmi riski).
115. Relatīvie darbības rādītāji ir rādītāji, kas salīdzina darbības rezultātus ar līdziniekiem, kas var būt „iekšēji” līdzinieki (t.i., organizācijas ietvaros) vai „ārēji” līdzinieki (līdzīgi AIFP). Relatīvos darbības rādītājus ir vieglāk noteikt, jo ir jau pieejams etalons. Tomēr šādi rādītāji rada risku, ka tomēr tiks izmaksāts mainīgais atalgojums, kas nav pamatots uz uzņēmuma struktūrvienības vai AIFP vai tā pārvaldīto AIF ilgtermiņa panākumiem. Laikposmā, kad visā sektorā ir pozitīvi finanšu rezultāti, šāda prakse var izvērsties nepamatotā optimismā un/vai var veidoties „pūļa” mentalitātē, kas motivētu darbiniekus pārmērīgi riskēt. Izmantojot relatīvus rādītājus lejupejošā ekonomikas ciklā, kad lielākajai daļai AIFP un AIF var būt slikti rādītāji, var tikt iegūts pozitīvs darbības novērtējums (un tādējādi var netikt pietiekami samazināts AIFP kopējais mainīgais atalgojums), pat ja absolūtie rezultāti salīdzinājumā ar iepriekšējiem periodiem ir pasliktinājušies.
116. Iekšējiem mainīgajiem (piemēram, peļņa) un ārējiem mainīgajiem (piemēram, akciju cena) ir gan priekšrocības, gan trūkumi, kas ir rūpīgi jālīdzsvaro. Iekšēji darbības rādītāji palīdz lielākā mērā iesaistīt darbiniekus, jo viņu pašu rīcība var ietekmēt rezultātu. Jo īpaši tas ir vērojams tad, ja darbības rādītāji ir fiksēti uzņēmuma struktūrvienības līmenī (nevis visa AIFP līmenī). Turklāt, izmantojot iekšējus rādītājus, ir vieglāk ieviest riska korekcijas elementus, jo ir pieejama saikne ar iekšējiem riska pārvaldības paņēmieniem. No otras puses, šādus rādītājus var manipulēt, lai īstermiņā iegūtu sagrozītus rezultātus. Ārēji darbības rādītāji ir mazāk pakļauti manipulācijas riskam, tomēr arī šādā gadījumā var būt vērojami mēģinājumi mākslīgi palielināt akciju cenu (ši piebilde gan visdrīzāk attiecas tikai uz visaugstākā līmeņa vadītājiem).

### **XII.III. Piešķiršanas process**

#### **XII.III.I Fondu noteikšana un sadale**

117. AIFP ir jāievieš dokumentēta piešķiršanas procesa politika un jānodrošina, lai tiktu veikta vispārējā atalgojuma fonda noteikšanas lietvedība.

#### **XII.III.II Riska koriģēšana piešķiršanas procesā**

118. Nosakot atalgojuma fondus vai piešķirot atalgojumu atsevišķiem darbiniekiem, AIFP ir jāņem vērā viss attiecīgā brīža un potenciālo (neparedzēto) risku klāsts, kas saistīts ar veiktajām darbībām. Darbības rādītāji, ko izmanto, lai noteiktu atalgojuma fondu, iespējams, pilnīgi vai precīzi nenosaka

riskus, tāpēc ir jāveic *ex ante* korekcijas, lai nodrošinātu mainīgā atalgojuma pilnīgu saskaņošanu ar riskiem. AIFP ir jānosaka, vai tā izmantotajos riska koriģēšanas kritērijos ir ņemti vērā nopietni riski vai stresa apstākļi.

119. AIFP ir jānosaka, kādā līmenī tas var kvantitatīvi koriģēt mainīgā atalgojuma aprēķinu, ņemot vērā risku – vai uzņēmuma struktūrvienības, vai tai pakārtotas tirdzniecības nodaļas līmenī, ja tāda ir, vai pat individuāla darbinieka līmenī. AIFP ir jānosaka, cik precīzi kritēriji katrā līmenī jāizmanto.

#### **XII.III.II.I Kvantitatīva *ex ante* riska koriģēšana**

120. Lai AIFP atalgojuma shēma būtu saprātīga un iedarbīga, tam riska korekcijā jāizmanto vairāki dažādi kvantitatīvi rādītāji. Parasti šiem rādītājiem jābūt pamatotiem uz visaptverošu riska korekcijas sistēmu.
121. Nosakot AIFP, tā struktūrvienību un tā pārvaldīto AIF rentabilitāti, tā jāmēra, pamatojoties uz neto ieņēmumiem, kur iekļautas visas ar darbību saistītās tiešās un netiešās izmaksas. AIFP ieteicams neizslēgt IT izmaksas, izpētes izmaksas, honorārus par juridiskajiem pakalpojumiem, mārketinga izmaksas un ārpalpojumu izmaksas. AIFP jānodrošina, lai atalgojumu fondi netiktu „papildināti”, lai apmierinātu atalgojuma vajadzības.
122. Veicot kvantitatīvās *ex ante* riska korekcijas, AIFP ieteicams izmantot AIFP esošos rādītājus, kas parasti tiek izmantoti citiem riska pārvaldības nolūkiem. Tādējādi ar šiem rādītājiem saistītie ierobežojumi un potenciālās problēmas būs aktuāli arī atalgojuma procesā. Riska korekcijā ieteicams izmantot pieredzi, kas gūta, risinot šos riskus citā kontekstā, un tā jāveic tāpat kā jebkurš cits riska pārvaldības procesa komponents.

#### **XII.III.II.II Ex ante riska korekcijas kvalitatīvie rādītāji**

123. AIFP jāapsver iespēja izmantot kvalitatīvos riska izteikšanas elementus. Kvalitatīvo *ex ante* korekciju var veikt, nosakot visa AIFP un struktūrvienību līmeņa atalgojuma fondus vai nosakot vai sadalot atsevišķu darbinieku atalgojumu. Kvalitatīvo *ex ante* riska korekciju bieži izmanto fondu un individuālā līmenī, atšķirībā no kvantitatīvām korekcijām, kuras parasti vērojamas tikai fondu līmenī.
124. AIFP veic kvalitatīvu riska korekciju, sadalot/nosakot individuālo atalgojumu ar novērtējumu palīdzību, kuros var tieši iekļaut tādus ar risku un kontroli saistītus apsvērumus kā atbilstības prasību pārkāpumi, riska robežvērtību pārsniegšana un iekšējo kontroles mehānismu pārrāvumi (piemēram, pamatojoties uz iekšējās revīzijas rezultātiem).

### **XII.IV. Izmaksas process**

#### **XII.IV.I Neatliktais un atliktais atalgojums**

125. Kaut gan ar atalgojumu tiek veikta *ex ante* riska korekcija, nenoteiktības dēļ ir jāveic arī *ex post* riska korekcijas, lai nodrošinātu stimulu pilnīgu korekciju. To var izdarīt tikai tad, ja tiek atlikta noteiktas atalgojuma daļas izmaksa.
126. Atlikšanas grafiku nosaka dažādi komponenti: a) izmaksas atlikšanas laika intervāls, b) mainīgā atalgojuma daļa, kuras izmaksa tiek atlikta, c) cik ātri tiek iegūtas tiesības uz atalgojumu, kura izmaksa ir atlikta (*tiesību iegūšanas brīdis*), d) intervāls no uzkrāšanas līdz pirmās atliktās summas izmaksai un e) mainīgā atalgojuma veids, kura izmaksa ir atlikta. AIFP var diferencēt atlikšanas grafikus,

mainot katru no šiem pieciem komponentiem. Ja kādam komponentam nosaka stingrāku kritēriju nekā vajadzīgs, tas var ietekmēt cita komponenta uzraudzības precizitāti. Jebkurā gadījumā AIFP izveidotās komponentu kombinācijas rezultātam ir jābūt jēgpilnam atlikšanas grafikam, kurā ir skaidri ilgtermiņa riska korekcijas stimuli.

#### **XII.IV.I.I Laika intervāls un tiesību iegūšana**

127. *Atlikšanas periods* vienmēr sākas brīdī, kad tiek izmaksāta uzreiz maksājamā mainīgā atalgojuma daļa, un to var izmantot gan mainīgajam atalgojumam skaidrā naudā, gan mainīgajam atalgojumam, ko izmaksā *instrumentos*. Tas beidzas brīdī, kad tiek iegūtas tiesības uz pēdējo mainīgā atalgojuma summas daļu. *Atlikšanas perioda* ilgums ir vismaz trīs līdz pieci gadi, izņemot gadījumus, kad AIFP var pierādīt, ka attiecīgā AIF dzīves cikls ir īsāks; tas nozīmē, ka, ja attiecīgā AIF dzīves cikls ir, piemēram, viens gads, *atlikšanas perioda* minimālais ilgums var būt viens gads. AIFP ir jānosaka *atlikšanas periods*, kas jāaprēķina, pamatojoties uz attiecīgā AIF dzīves ciklu un atpakaļpirkšanas politiku un atkarībā no darbinieku potenciālās ietekmes uz AIF riska profilu. Faktisko *atlikšanas periodu* ieteicams papildus pielāgot darbinieku pildītajiem pienākumiem un uzdevumiem un paredzamajām AIF aktīvu vērtības svārstībām, kas daudzos gadījumos nozīmē, ka laika intervālam jābūt lielākam. AIFP ieteicams apsvērt iespēju noteikt ilgākus *atlikšanas periodus* vismaz *vadības* darbiniekiem.

#### **XII.IV.I.II Tiesību iegūšanas brīdis**

128. Proporcionālā tiesību iegūšana (vai izmaksa) nozīmē, ka, piemēram, ja *atlikšanas periods* ir trīs gadus ilgs, tad  $n+1$ ,  $n+2$ . un  $n+3$ . gada beigās, kur „ $n$ ” ir brīdis, kad tiek mērīti darbības rezultāti, lai noteiktu mainīgo atalgojumu, tiek iegūtas tiesības uz vienu trešdaļu no atalgojuma daļas, kuras izmaksa ir atlikta. III pielikumā ir iekļauta shēma, kurā redzams tādas atlikšanas shēmas proporcionālā sadalījuma piemērs, kurā tiek atlikta mainīgā atalgojuma summas izmaksa (pirmā shēma).

129. Jebkurā gadījumā tiesības uz daļu atalgojuma nedrīkst iegūt biežāk kā vienreiz gadā (t.i., ne ik pēc sešiem mēnešiem).

#### **XII.IV.I.III Atalgojuma daļa, kuras izmaksa jāatliek**

130. Mainīgā atalgojuma summas daļa, kuras izmaksa jāatliek, ir 40-60 % atkarībā no darbinieka (vai darbinieku kategorijas) ietekmes uz AIFP pārvaldīto AIF riska profilu, darbinieka pildītajiem pienākumiem un uzdevumiem un no mainīgā atalgojuma summas. Arī tad, AIFP izlemj noteikt atalgojuma daļu, kuras izmaksa jāatliek, kā absolūtu summu kaskādi (nevis kopējā mainīgā atalgojuma procentuālo daļu, piemēram, daļa no 0-100: 100 % tūlītēja izmaksa, daļa no 100-200: 50 % summas izmaksā tūlīt, pārējās daļas izmaksu atliek, daļa virs 200: 25 % summas izmaksā tūlīt un pārējās daļas izmaksu atliek...), pamatojoties uz vidējo svērto vērtību, AIFP ir jāņem vērā 40-60 % robežvērtība.

#### **XII.IV.I.IV Laika intervāls no uzkrāšanas perioda beigām līdz tiesību iegūšanai uz atlikto atalgojumu**

131. Lai nodrošinātu darbības rezultātu pienācīgu novērtējumu un tādējādi veiktu pienācīgu *ex post* riska korekciju, pirmo atlikto maksājuma daļu nedrīkst izmaksāt pārāk drīz pēc *uzkrāšanās perioda*. Lai atlikšana būtu patiesa ietekme uz darbinieku stimuliem, tiesības uz pirmo summu nebūtu jāiegūst agrāk kā 12 mēnešu laikā pēc uzkrāšanās.

## **XII.IV.II Skaidra nauda un instrumenti**

### **XII.IV.II.I Instrumentu veidi**

132. Darbiniekus var atalgot ar *instrumentiem*, ja šāda rīcība nav par pamatu interešu nesakritībai vai nemudina uz risku, kas neatbilst attiecīgā AIF riska profiliem, nolikumam vai dibināšanas dokumentiem. Interesu nesakritība var rasties saistībā ar *identificētajiem darbiniekiem*, kas nav tieši iesaistīti portfeļu pārvaldībā. Atalgojot šos darbiniekus ar AIF *instrumentiem*, var rasties interešu konflikts saistībā ar pienākumu veikt savas funkcijas neatkarīgi no attiecīgajiem AIF.
133. Ja AIFP pārvalda vairākus AIF, tad, lai saskaņotu *identificēto darbinieku* intereses ar attiecīgo AIF interesēm, ja iespējams, atbilstīgi AIFP organizācijai un pārvaldītā(-o) AIF juridiskajai struktūrai, *identificētajiem darbiniekiem* jāsaņem *instrumenti*, kas saistīti galvenokārt ar to/tiem AIF, attiecībā uz ko viņi veic savas darbības, ar nosacījumu, ka netiek pieļauta pārmērīga iegūto *instrumentu* koncentrācija, kas stimulētu *identificētos darbiniekus* uzņemties pārmērīgus riskus. Piemēram, ja viens tāda AIFP darbinieks, kas pārvalda trīs AIF (x, y un z) savas darbības veic tikai saistībā ar AIF x, šim darbiniekam pēc būtības būtu jāsaņem galvenokārt ar AIF x saistīti *instrumenti*; tomēr, ja, piemērojot šādu principu, rastos situācija, kurā *identificētie darbinieki* ir pārāk ieinteresēti AIF, attiecībā uz kuriem tie veic darbības, AIFP jāapsver iespēja palielināt izmaksāto *instrumentu* klāstu, lai nepieļautu, ka *identificētie darbinieki* uzņemas pārmērīgu ar attiecīgo(-ajiem) AIF saistītu risku.
134. *Instrumentu* pieejamība ir atkarīga no attiecīgo AIF juridiskās struktūras un to nolikuma vai dibināšanas dokumentiem. AIF, kuru juridiskā forma ir korporācijas fonds, akcionāru un darbinieku intereses var saskaņot, piešķirot akcijas vai ar akcijām saistītus instrumentus. Ar akcijām saistīti instrumenti ir tādi instrumenti, kuru vērtība ir pamatota uz akcijas tirgus vērtības celšanos, un kam akcijas cena ir kā atskaites punkts, piemēram, tiesības uz akciju vērtības celšanos, sintētisko akciju veidi.
135. AIF, kas ir kopīgie fondi, kā *instrumenti* jāpiešķir attiecīgā AIF ieguldījumu apliecības vai līdzvērtīgas īpašumtiesību intereses; daudzi šādi AIF nedrīkst piešķirt ar akcijām saistītus instrumentus savas juridiskās formas dēļ. Pat biržas sarakstos neiekļautiem korporāciju fondiem var rasties grūtības noteikt akciju cenu, kas raksturotu AIF neto aktīvu vērtību starp diviem (vismaz ikgadējiem) neto aktīvu vērtības aprēķiniem. Šādos gadījumos drīkst izmantot alternatīvus instrumentus, kas atspoguļo AIF vērtību un kam ir tāda pati sagaidāmā ietekme kā ar akcijām saistītiem instrumentiem.
136. Par *instrumentiem* pirms tiesību iegūšanas uz tiem neizmaksā ne dividendes, ne procentus.

### **XII.IV.II.II Turēšanas politika**

137. AIFP atalgojuma politikā ir jānosaka turēšanas politika. AIFP jāspēj izskaidrot, kā turēšanas politika ir saistīta ar citiem riska koriģēšanas pasākumiem kopējā atalgojuma politikā, un jāizskaidro, vai tie nošķir uzreiz izmaksātos *instrumentus* no atliktajiem *instrumentiem*.
138. *Turēšanas periodiem* kā svarīgākajam turēšanas politikas elementam ir jābūt saistītam ar tiesību ieguvu uz *instrumentiem*. *Turēšanas periods* ir neatkarīgs no *atlikšanas perioda*. Tas nozīmē, ka *turēšanas periodam* nav nekādas ietekmes uz to, kā izpildīt prasību ieviest minimālo *atlikšanas periodu*, kas būtu trīs-piecus gadus ilgs (attiecīgos gadījumos). *Turēšanas periods* var būt ilgāks vai īsāks nekā tādu *instrumentu* atlikšanas periods, kas netiek izmaksāti tūlīt.

139. Tūlīt izmaksājamo *instrumentu* gadījumā *turēšanas periodi* ir vienīgais mehānisms, kas pieejams, lai uzsvērtu starpību starp tūlīt izmaksājamo skaidru naudu un *instrumentiem*, kas piešķirti darbības novērtēšanas brīdī, lai saskaņotu stimulus ar AIFP un tā pārvaldīto AIF un AIF ieguldītāju ilgtermiņa interesēm.
140. Atlikto *instrumentu* gadījumā *turēšanas periodi* iestājas pēc tiesību iegūšanas uz katra atliktā atalgojuma izmaksājamo daļu (šie jēdzieni ilustrēti III pielikuma otrajā shēmā). Kompetentās iestādes drīkst noteikt, vai AIFP piedāvātie turēšanas periodi ir pietiekami un atbilstīgi.
141. Minimālajam *turēšanas periodam* ir jābūt pietiekamam, lai saskaņotu stimulus ar AIFP un tā pārvaldīto AIF un AIF ieguldītāju ilgtermiņa interesēm. Ir dažādi faktori, kas norāda, vai šim periodam būtu jābūt garākam vai īsākam. Garāku *turēšanas periodu* ieteicams noteikt darbiniekiem, kam ir visbūtiskākā ietekme uz AIFP un tā pārvaldīto AIF riska profilu.
142. *Turēšanas periods* var būt arī īsāks nekā tūlīt neizmaksātu *instrumentu atlikšanas periods*. Tomēr, lai ievērotu proporcionalitāti, lieliem un sarežģītiem AIFP attiecībā uz visaugstākā ranga darbiniekiem tūlīt izmaksājamo *instrumentu* gadījumā ieteicams izmantot *turēšanas periodu*, kas ir garāks nekā atlikto *instrumentu atlikšanas periods*.
143. *Instrumenti* jāvērtē *instrumentu* piešķiršanas dienā (pēc *uzkrāšanās perioda* beigām). Pamatojoties uz šo vērtību, nosaka sākotnējo *instrumentu* skaitu turpmākas *ex post instrumentu* skaita korekcijas.
144. Instrumentu tūlītēja izmaksa, pat ja minimālais *turēšanas periods* ir, piemēram, trīs gadi, nav līdzvērtīga atlikto *instrumentu* piešķiršanai. Atliktiem *instrumentiem* tiek veikta *ex post* riska korekcija, salīdzinot ar darbības vēsturiskās pārbaudes rezultātiem, kā rezultātā var tikt samazināts galīgais izmaksājamo *instrumentu* skaits (III pielikuma otrā shēma).

#### XII.IV.II.III Instrumentu minimālā daļa un to sadalījums laikā

145. AIFPD II pielikuma 1. punkta m) apakšpunktā minētā prasība piemērot vismaz 50 % (attiecīgos gadījumos) gan atliktajai, gan neatliktajai mainīgā atalgojuma daļai nozīmē, 50 % minimuma sliekšni *instrumentiem* jāpiemēro vienādi gan neatliktajai, gan atliktajai daļai; citiem vārdiem, AIFP ir jāpiemēro viena un tā pati izvēlētā proporcija visam mainīgajam atalgojumam — gan *instrumentiem*, gan skaidrai naudai, un gan atliktajai, gan neatliktajai daļai.

Piemēri:

- Labā prakse: noteiktai *identificēto darbinieku* kategorijai AIFP nosaka mainīgā atalgojuma proporciju 50 *instrumentos*/50 skaidrā naudā, kā arī 60 % atlikšanas grafiku (tas ir, 40 % ir neatliktais mainīgais atalgojums). Tā rezultātā uzreiz izmaksātais atalgojums ir 20 *instrumentos* (t.i., 50 % no 40) un 20 skaidra nauda. Atliktā daļa ir 30 *instrumenti* un 30 skaidra nauda.
- Labā prakse: noteiktai *identificēto darbinieku* kategorijai AIFP nosaka mainīgā atalgojuma proporciju 70 *instrumentos*/30 skaidrā naudā, kā arī 40 % atlikšanas grafiku (tas ir, 60 % ir neatliktais mainīgais atalgojums). Tā rezultātā uzreiz izmaksātais atalgojums ir 42 *instrumenti* (t.i., 70 % no 60) un 18 skaidra nauda. Atliktā daļa ir 28 *instrumenti* un 12 skaidra nauda.

- Slikta prakse: ja noteiktai *identificēto darbinieku* kategorijai AIFP noteiktu mainīgā atalgojuma proporciju 50 *instrumentos*/50 skaidrā naudā, kā arī 40 % atlikšanas shēmu, AIFP nevar nolemt uzreiz maksāt 50 skaidrā naudā un 10 *instrumentos*, kā rezultātā atalgojuma atliktā daļa būtu 40 *instrumentu*.
- Slikta prakse: ja noteiktai *identificēto darbinieku* kategorijai AIFP noteiktu mainīgā atalgojuma proporciju 70 *instrumentos*/30 skaidrā naudā, kā arī 50 % atlikšanas shēmu, AIFP nevarētu nolemt uzreiz maksāt 50 *instrumentos* un 0 skaidrā naudā, kā rezultātā atalgojuma atliktā daļa būtu 20 *instrumentos* un 30 skaidrā naudā.

146. Šo pamatnostādņu III pielikuma otrajā shēmā ir sniegts piemērs šādam vienādam *instrumentu* sadalījumam atalgojuma neatliktajā un atliktajā daļā.

147. Attiecībā uz prasību izmaksāt vismaz 50 % mainīgā atalgojuma *instrumentos*, ja vien AIF kontus mazāk nekā 50 % apmērā no kopējā portfeļa pārvalda AIFP, 50 % sliekšnim jābūt pamatotam uz AIF aktīvu neto vērtību.

### **XII.IV.III Mainīgā atalgojuma *ex post* riska iekļaušana**

#### **XII.IV.III.I Tieša *ex post* riska korekcija**

148. „*Ex post* riska korekcija” nozīmē, ka pēc tam, kad darbiniekam ir piešķirta sākotnējā atalgojuma mainīgā daļa, no kuras daļa izmaksāta uzreiz, AIFP pēc laika, kad darbinieka veiktās darbības materializējas, vēl var koriģēt mainīgo atalgojumu, samazinot atlikto summu.

149. *Ex post* riska korekcija ir tiešs riska korekcijas mehānisms, ar ko pats AIFP koriģē darbinieka atalgojumu, izmantojot sodus vai *atgūšanas tiesību* klauzulas (piemēram, samazinot atalgojumu skaidrā naudā vai piešķirot mazāku *instrumentu* skaitu). *Ex-post* riska korekcijai vienmēr jābūt saistītai ar darbības rezultātiem: paņēmieni, kuri, piemēram, ir pamatoti uz dividendžu summu vai akciju cenas attīstību, nav pietiekami, jo saite ar darbinieka darbību nav pietiekami tieša. Tāpēc *ex post* riska korekcijas bieži sauc par „darbības rezultātu korekcijām”, jo tās veic, reaģējot uz reāliem no darbinieka rīcības izrietošiem ar risku saistītiem rezultātiem. Šajā stadijā iegūtiem darbības rādītājiem ir jāļauj AIFP veikt analīzi (kas līdzīga vēsturiskām pārbaudēm), lai noteiktu, vai tā sākotnējā *ex ante* riska korekcija ir bijusi pareiza. AIFP ir jānodrošina saikne starp sākotnējo darbības rezultātu mērījumu un vēsturisko pārbaudi. Tādējādi apmērs, kādā *ex post* riska korekcija ir vajadzīga, ir atkarīgs no *ex ante* riska korekcijas kvalitātes (precizitātes).

150. *Sodu* ietekmi nedrīkstētu nesamērīgi palielināt, izmaksājot darbiniekam par atlikto skaidrā naudā saņemamo summu mākslīgi lielus procentus (kas lielāki par tirgus likmēm). *Sodi* ietekmē *tiesību iegūšanas brīdi*, un tos nevar piemērot pēc *atlikšanas perioda* beigām. Turklāt mainīgā atalgojuma *ex post* riska korekciju var efektīvi nodrošināt, izmantojot *atgūšanas tiesību mehānismu*.

151. AIFP drīkst izmantot specifiskus kritērijus, saskaņā ar ko tiktu piemērots gan *sods* (vienlaikus gan atliktā atalgojuma skaidrā naudā, gan *instrumentos* izmaksājama daļai), gan *atgūšanas tiesības*. Šādi kritēriji var ietvert, piemēram:

- a. pierādījumus par darbinieka pārkāpumu vai nopietnu kļūdu (piemēram, rīcības kodeksa pārkāpumu, ja tāds ir, vai citu iekšēju noteikumu pārkāpšana, jo īpaši attiecībā uz riskiem),

- b. to, vai AIF un/vai AIFP un/vai uzņēmuma struktūrvienības darbības finansiālie rezultāti pēc tam ievērojami nesamazinās (jāizmanto specifiski rādītāji),
- c. to, vai AIF un/vai AIFP un/vai uzņēmuma struktūrvienība, kurā strādā attiecīgais darbinieks, necieš no ievērojamas riska pārvaldības kļūmes,
- d. nozīmīgas AIFP vispārējā finanšu stāvokļa pārmaiņas.

152. *Atgūšanas tiesības* parasti izmanto, ja konstatēta krāpšana vai maldinoša informācija. Ja vajadzīgs, papildus šiem gadījumiem AIFP ir jāiekļauj atgūšanas tiesību klauzulas, piemēram, attiecībā uz atalgojumu, kas saņemts, pārkāpjot AIFPD un/vai šīs pamatnostādnes.

153. *Ex post* riska korekciju var veikt, pamatojoties gan uz kvantitatīviem rādītājiem, gan pamatotu profesionālu spriedumu.

154. Lai maksimāli ietekmētu darbinieku stimulus, mainīgajiem jāmēra rezultāti, kas ir maksimāli tuvu tā darbinieka pieņemto lēmumu līmenim, kam veic *ex post* tiešo riska korekciju. Piemēram, augstāko vadības darbinieku mainīgajiem ir jāattiecas uz visa AIFP rezultātiem kopumā vai struktūrvienību rezultātiem, vai lēmumiem, ko nosaka augstākās vadības darbinieku stratēģija. Turpretī uzņēmuma struktūrvienības vadītāja mainīgajiem ideālā gadījumā jāatspoguļo attiecīgās struktūrvienības rezultāti.

#### **XII.IV.III.II Netiešā korekcija**

155. Ja mainīgo atalgojumu izmaksā *instrumentu* veidā, galīgā izmaksa darbiniekam būs daļēji atkarīgi no tirgus cenām svārstību dēļ *atlikšanas* vai *turēšanas periodā*. Šī netiešā atalgojuma korekcija nav saistīta ar AIFP tiešiem lēmumiem, bet tā ir raksturīga izmaksas veidam. Nekādos apstākļos par *ex post* riska korekcijai pietiekamu rādītāju nedrīkst uzskatīt AIF aktīvu neto vērtības attīstību, vai biržas sarakstā minētiem AIF – akciju cenas attīstību. Vienmēr ir jāveic kāda veida tieša riska korekcija pēc AIFP iniciatīvas. Jo īpaši zemāka ranga darbinieku lēmumi var nebūt tieši saistīti ar AIF vērtību.

156. *Turēšanas periods* pats par sevi nekādi nav pietiekams, lai plānotu *ex post* riska korekciju *instrumentiem*, un to neuzskata par ilgāka *atlikšanas perioda* aizstājēju.

#### **XII.IV.III.III Augšupvērstu korekciju iespējamība**

157. *Instrumentu* tirgus cena var palielināties, tāpēc tos var netieši skart vērtības svārstības abos virzienos.

158. Tiešās *ex post* riska korekcijas (gan skaidrai naudai, gan *instrumentiem*) rezultātā nekādos apstākļos nedrīkst palielināt maksājuma atlikto daļu.

#### **XII.V. Noteiktu atalgojuma struktūru atbilstība prasībām, kas attiecas uz mainīgā atalgojuma riska korekciju, piešķiršanu un izmaksas procesu**

159. Kaut gan katrā individuālā gadījumā ir jāņem vērā visi attiecīgie apstākļi, pamatnostādņu XII.II iedaļa (Mainīgā atalgojuma riska korekcija), XII.III iedaļa (Piešķiršanas process) un XII.IV iedaļa (Izmaksas process) ir izpildīta, ja:

- a) AIFP ir jāatmaksā AIF ieguldītājiem viss tā pārvaldītā AIF ieguldītāju iemaksātais kapitāls un peļņas summa atbilstoši iepriekš saskaņotai minimālās rentabilitātes likmei (ja tāda

ir), pirms AIFP *identificētie darbinieki* var saņemt jebkādu mainīgo kompensāciju par attiecīgā AIF pārvaldību, un

- b) uz AIFP *identificēto darbinieku* saņemto kompensācijai līdz attiecīgā AIF likvidācijas brīdim ir attiecināmas *atgūšanas tiesības*.

### **XIII. Pamatnostādnes par informācijas izpaušanu**

#### **XIII.I. Ārēja informācijas izpaušana**

##### **XIII.I.I Īpašas un vispārīgas prasības informācijas izpaušanai**

160. AIFP ir jāapsver iespēja papildus izpaust informāciju par atalgojumu, kas tiek prasīta *ieteikuma* 8. punktā, ciktāl šī prasība uz to attiecas. AIFP būtu jābūt iespējai izpaust ieteikumā minēto informāciju neatkarīgā atalgojuma politikas izklāstā, periodiskas informācijas atklāšanas veida gada finanšu pārskatos vai jebkurā citā veidā. Tomēr AIFP jebkurā gadījumā jānodrošina, lai izpaustā informācija būtu skaidra, viegli saprotama un pieejama.
161. Neskarot konfidencialitāti un piemērojamus datu aizsardzības tiesību aktus, AIFP jāizpauž sīka informācija par to darbinieku, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz AIFP pārvaldīto AIF riska profilu, atalgojuma politiku un praksi. AIFP ir arī jāsniedz vispārīga informācija par AIFP kopumā piemērotās atalgojuma politikas un prakses galvenajām raksturīgajām īpašībām.
162. *Ieteikumā* prasīto informāciju par atalgojumu var izpaust proporcionāli, un uz izpaustās informācijas veidu un daudzumu attiecas vispārējais ar atalgojumu saistītais proporcionalitātes princips. No maziem un vienkāršiem AIFP/AIF sagaidāma tikai kvalitatīva informācija un, ja vajadzīgs, ļoti elementāra kvantitatīva informācija. Praksē tas nozīmē, ka no šādiem AIFP/AIF netiek sagaidīta visa *ieteikuma* 8. punktā prasītā informācija. AIFP ir jāsniedz informācija par proporcionalitātes principa piemērošanu.
163. Izpaustā informācija jāpublisko vismaz vienreiz gadā un cik drīz vien praktiski iespējams pēc tam, kad informācija kļūst pieejama.
164. Saskaņā ar šo iedaļu izpaustajai informācijai nebūtu jāskar AIFPD 23. pantā paredzētie izpaušanas pienākumi pret potenciālajiem ieguldītājiem .

##### **XIII.I.II Politika un prakse**

165. Informācijas sniegšanas ziņojumā jāapraksta lēmumu pieņemšanas process, kas izmantots, lai noteiktu atalgojuma politiku tām personām, uz kurām šī politika attiecas. Šī informācija var ietvert pārvaldības procedūru, kas saistīta ar atalgojuma politikas izstrādi, un tajā jāsniedz informācija par struktūrām (tostarp to sastāvu un mandātu), piemēram, atalgojuma komiteju vai ārējiem konsultantiem, kam ir bijusi nozīmīga loma atalgojuma politikas izstrādē. AIFP ir jāapraksta visu atalgojuma politikas noteikšanā iesaistīto būtisko dalībnieku loma. Turklāt izpaustajā informācijā ir jāiekļauj AIFP atalgojuma politikas reģionālā piemērošanas joma, to darbinieku kategorijas, kas uzskatāmi par darbiniekiem, kuri uzņemas būtisku risku, un šādu darbinieku noteikšanas kritēriji.
166. Ziņojumā ir jāiekļauj informācija par samaksas un darba rezultātu saistību. Šādai informācijai jāiekļauj darba rezultātu vērtēšanai izmantoto galveno rādītāju apraksts attiecībā uz AIFP, augstākā



līmeņa uzņēmuma struktūrvienībām un individuāliem darbiniekiem (t.i., rādītāju kartes). AIFP ir jāizpauž informācija, kas saistīta ar atalgojuma procesu plānojumu un struktūru, piemēram, galvenie atalgojuma politikas elementi un mērķi un tas, kā AIFP nodrošina, lai *darbinieki, kas veic kontroli*, tiktu atalgoti neatkarīgi no to pārraudzītajiem uzņēmumiem. Ziņojumā ir jāiekļauj arī dažādo izmantoto mainīgā atalgojuma veidu apraksts (t.i., skaidra nauda, pamatkapitāls, opcijas, citi kapitāla instrumenti un ilgtermiņa stimulu plāni), kā arī pamatojums šo dažādo formu izmantošanai un sadalei dažādu kategoriju darbiniekiem. Ziņojumā ir jāapraksta arī parametri, ko izmanto, lai sadalītu dažādu kategoriju darbinieku atlikto un neatlikto atalgojumu.

167. Izpaušanas ziņojumos ir jāapraksta, kā AIFP ņem vērā attiecīgā brīža un turpmākos riskus, kam tie ir pakļauti, ieviešot atalgojuma metodoloģiju, un kādi ir šie riski. AIFP ir jāapraksta arī pasākumi, kas izmantoti, lai ņemtu vērā šos riskus un to, kā šie pasākumi ietekmē atalgojumu. Turklāt AIFP ir jāizpauž informācija par to, kā atalgojumu koriģē, lai ņemtu vērā sniegumu ilgākā laikposmā, proti, AIFP politiku saistībā ar atlikšanu, tiesību iegūšanu un darbības rezultātu korekciju.
168. Izpaušanas ziņojumos jāsniedz arī informācija par XII.II.IV.I iedaļā (kvalitatīvi/kvantitatīvi rādītāji) aprakstītajiem kvantitatīvajiem (finansiāliem) un kvalitatīvajiem (ar finansēm nesaistītajiem) kritērijiem, ko AIFP izmanto, lai novērtētu individuālu darbinieku darbību, un kuri ir svarīgi atalgojuma politikas un prakses noteikšanā.
169. Izpaužamo informāciju sagatavo *vadība*, kam ir galīgās lēmējas tiesības, pieņemot ar atalgojumu saistītus lēmumus.

### **XIII.II. Iekšēja informācijas izpaušana**

170. AIFP atalgojuma politikai ir jābūt pieejamai visiem AIFP darbiniekiem. AIFP ir jānodrošina, lai iekšēji izpaustā informācija par atalgojuma politiku atklātu vismaz ārēji izpausto informāciju. Tāpēc atbilstīgi AIFP lielumam, iekšējai organizācijai un darbību būtībai, jomai un sarežģītībai, darbiniekiem sniegtajā informācijā var būt daļa no ieteikuma III iedaļa (Informācijas atklāšana) uzskaitītajiem elementiem. Darbiniekiem ir iepriekš jāzina kritēriji, kas tiks lietoti, lai noteiktu viņu atalgojumu. Vērtēšanas process ir atbilstīgi jādokumentē un tam ir jābūt pārredzamam attiecīgajam darbiniekam. Informāciju par konfidenciāliem kvantitatīviem darbinieku atalgojuma aspektiem nedrīkst atklāt uzņēmuma iekšienē.

## I pielikums Korelācijas tabula: ieteikums/AIFPD

|     | <b>Ieteikums</b>               | <b>AIFPD</b>                            |
|-----|--------------------------------|---|
| 1.  | II iedaļas 3.1. punkts         | II pielikuma 1. punkta a) apakšpunkts   |
| 2.  | II iedaļas 3.2. un 6.1. punkts | II pielikuma 1. punkta b) apakšpunkts   |
| 3.  | II iedaļas 6.2. punkts         | II pielikuma 1. punkta c) apakšpunkts   |
| 4.  | II iedaļas 6.5. punkts         | II pielikuma 1. punkta d) apakšpunkts   |
| 5.  | II iedaļas 6.6. punkts         | II pielikuma 1. punkta e) apakšpunkts   |
| 6.  | II iedaļas 5.1. un 5.4. punkts | II pielikuma 1. punkta g) apakšpunkts   |
| 7.  | II iedaļas 5.2. punkts         | II pielikuma 1. punkta h) apakšpunkts   |
| 8.  | II iedaļas 4.1. un 4.2. punkts | II pielikuma 1. punkta j) apakšpunkts   |
| 9.  | II iedaļas 4.5. punkts         | II pielikuma 1. punkta k) apakšpunkts   |
| 10. | II iedaļas 5.3. punkts         | II pielikuma 1. punkta l) apakšpunkts   |
| 11. | II iedaļas 4.4. punkts         | II pielikuma 1. punkta m) apakšpunkts   |
| 12. | II iedaļas 4.3. punkts         | II pielikuma 1. . punkta n) apakšpunkts |
| 13. | II iedaļas 6.4. punkts         | II pielikuma 3. punkts                  |

## II pielikums AIFPD minēto atalgojuma principu shēma

| AIFPD prasības. II pielikums |  | Šo pamatnostādņu punkti, kas saistīti ar attiecīgo prasību | Jāpiemēro   | Vai prasību var piemērot, pamatojoties uz proporcionalitātes principu |
|------------------------------|--|--|---|---|
| 1. punkta a) apakšpunkts     | atalgojuma politika atbilst pārdomātai un efektīvai riska pārvaldībai un to sekmē, turklāt tā nemudina uzņemt risku, kas neatbilst tā pārvaldītā AIF riska profiliem, nolikumam vai dibināšanas dokumentiem; | 78.–81.  | Tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā AIFP, un AIFP, ja tas tiek prasīts, ir jāspēj pierādīt, kāpēc prasība piemērota tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i>  | Nē  |
| 1. punkta b) apakšpunkts     | atalgojuma politika atbilst AIFP un tā pārvaldītā AIF vai AIF ieguldītāju uzņēmējdarbības stratēģijai, mērķiem, vērtībām un interesēm, un tā ietver pasākumus, lai nepieļautu interešu konfliktus;           | 78.–81.<br><br>38.–51.                                     | 78.–81. punkts — tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā AIFP, un AIFP, ja tas tiek prasīts, ir jāspēj pierādīt, kāpēc prasība piemērota tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i><br><br>38.-51. punkts — obligāti visā | Nē  |

|                             |  |           | AIFP                          |    |
|-----------------------------|--|-----------|-------------------------------|----|
| 1. punkta<br>c) apakšpunkts | vadība, pildot AIFP uzraudzības funkcijas, pieņem un regulāri pārskata atalgojuma politikas vispārējos principus un atbild par šīs politikas īstenošanu;   | 38.–51.   | Obligāti visā AIFP            | Nē |
| 1. punkta<br>d) apakšpunkts | vismaz reizi gadā tiek veikta centralizēta un neatkarīga iekšējā pārbaude, lai noskaidrotu, vai tiek nodrošināta atbilstība politikai un procedūrām, ko, pildot uzraudzības funkcijas, attiecībā uz atalgojumu pieņēmusi vadība; | 48.–51.   | Obligāti visā AIFP            | Nē |
| 1. punkta<br>e) apakšpunkts | darbiniekus, kas veic kontroli, atalgo atbilstīgi to mērķu sasniegšanai, kas ir noteikti saistībā ar viņu funkcijām, neatkarīgi no darbības rezultātiem uzņēmējdarbības jomās, kuras viņi kontrolē;                              | 70.–76.   | Obligāti visā AIFP            | Nē |
| 1. punkta<br>f) apakšpunkts | augstāko amatpersonu, kas veic ar riska pārvaldību un atbilstības kontroli saistītas funkcijas, atalgojumu tieši pārrauga atalgojuma komiteja;   | 70.–76.   | Obligāti visā AIFP            | Nē |
| 1. punkta                   | ja atalgojums ir atkarīgs no darbības rezultātiem,   | 101.–106. | Tikai <i>identificētajiem</i> | Nē |

|                          |  |                           |  |    |
|--------------------------|--|---------------------------|--|----|
| g) apakšpunkts           | kopējo atalgojumu aprēķina, novērtējot attiecīgās personas un uzņēmuma struktūrvienības vai attiecīgā AIF darbības rezultātus, kā arī AIFP kopējos darbības rezultātus, un, novērtējot individuālo sniegumu, ņem vērā gan finansīalos, gan citus kritērijus;   | 110.–113.                 | <i>darbiniekiem, bet ļoti ieteicams piemērot visā AIFP</i>                         |    |
| 1. punkta h) apakšpunkts | darbības rezultātu izvērtējumu veic, izmantojot AIFP pārvaldītā AIF dzīves ciklam piemērotu daudzgadu sistēmu, lai nodrošinātu, ka izvērtējuma procesa pamatā ir ilgtermiņa darbības rezultāti un ka faktiskā to atalgojuma daļu samaksa, kas atkarīga no darbības rezultātiem, tiek sadalīta visa tā laikposma garumā, kurā ņem vērā AIFP pārvaldītā AIF atpakaļpirkšanas politiku un ieguldījumu riskus; | 99.–100.<br><br>127.–131. | Tikai <i>identificētajiem darbiniekiem, bet var brīvprātīgi piemērot visā AIFP</i> | Nē |
| 1. punkta i) apakšpunkts | garantētu mainīgo atalgojumu piešķir izņēmuma kārtā, tikai saistībā ar jaunu darbinieku pieņemšanu darbā un tikai pirmajā gadā;  | Nav                       | Obligāti visā AIFP   | Nē |

|                             |  |                        |  |    |
|-----------------------------|--|------------------------|--|----|
| 1. punkta<br>j) apakšpunkts | kopējā atalgojuma nemainīgā un mainīgā daļa ir atbilstīgi līdzsvarotas, un nemainīgās daļas īpatsvars kopējā atalgojumā ir tik liels, lai attiecībā uz atalgojuma mainīgajām daļām varētu piemērot pilnīgi elastīgu politiku, paredzot arī iespēju neizmaksāt atalgojuma mainīgo daļu; | 94.                    | Tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā AIFP   | Nē |
| 1. punkta<br>k) apakšpunkts | maksājumi, kas saistīti ar līguma pirmstermiņa izbeigšanu, atspoguļo darbības rezultātus ilgākā laika posmā un tiek veidoti tā, lai neatalgotu neveiksmes;   | 87.–89.                | Tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā AIFP, un AIFP, ja tas tiek prasīts, ir jāspēj pierādīt, kāpēc prasība piemērota tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> | Nē |
| 1. punkta<br>l) apakšpunkts | saistībā ar darbības mērījumu, ko izmanto atalgojuma mainīgo daļu vai šādu daļu kopuma aprēķināšanai, izmanto visaptverošu korekcijas mehānismu, lai ņemtu vērā visus attiecīgā brīža un turpmākos riskus;   | 107.–109.<br>117.–124. | Tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā AIFP   | Nē |
| 1. punkta                   | atkarībā no AIF juridiskās struktūras un   | 132.–147.              | Tikai <i>identificētajiem</i>  | Jā |

|                       |   |  |  |  |
|-----------------------|---|--|--|--|
| <p>m) apakšpunkts</p> | <p>tā nolikuma vai dibināšanas dokumentiem atalgojuma mainīgās daļas būtisku elementu (katrā ziņā vismaz 50 %) veido attiecīgā AIF ieguldījumu apliecības vai akcijas, vai līdzvērtīgas īpašumtiesību intereses, vai ar fonda daļām saistīti instrumenti, vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti, izņemot gadījumus, kad AIF pārvaldība veido mazāk nekā 50 % no AIFP pārvaldītā kopējā portfela, jo tad šo 50 % minimumu nepiemēro.</p> <p>Uz šajā apakšpunktā minētajiem instrumentiem attiecas piemērota turēšanas politika, kuras mērķis ir stimulus saskaņot ar AIFP un tā pārvaldītā AIF interesēm un AIF ieguldītāju interesēm. Dalībvalstis vai to kompetentās iestādes var noteikt ierobežojumus šo instrumentu veidiem un struktūrai vai vajadzības gadījumā dažus instrumentus aizliegt. Šo apakšpunktu piemēro gan tai mainīgā atalgojuma daļai, kas ir atlikta saskaņā ar n)</p> |  | <p><i>darbiniekiem, bet var brīvprātīgi piemērot visā AIFP</i></p> |  |
|-----------------------|---|--|--|--|

|                          |  |                                   |   |    |
|--------------------------|--|-----------------------------------|---|----|
|                          | apakšpunktu, gan tai mainīgā atalgojuma daļai, kas nav atlikta;  |                                   |   |    |
| 1. punkta n) apakšpunkts | <p>atalgojuma mainīgās daļas būtiska elementa (katrā ziņā vismaz 40 %) izmaksāšanu atliek tik ilgi, cik tas ir nepieciešams, ņemot vērā attiecīgā AIF dzīves ciklu un atpakaļpirkšanas politiku, un to pienācīgi pielāgo konkrētā AIF risku būtībai.</p> <p>Šajā apakšpunktā minētajam laikposmam vajadzētu būt vismaz trim līdz pieciem gadiem, ja vien attiecīgā AIF dzīves cikls nav īsāks; atalgojumu, kas jāizmaksā saskaņā ar atlikta maksājuma noteikumiem, izmaksā ne ātrāk kā tad, ja to izmaksātu proporcionālu maksājumu veidā; ja atalgojuma mainīgā daļa ir īpaši liela summa, vismaz 60 % no atalgojuma izmaksā vēlāk;</p> | 125.–131.                         | Tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> , bet var brīvprātīgi piemērot visā AIFP | Jā |
| 1. punkta o) apakšpunkts | mainīgo atalgojumu, tostarp atlikto maksājuma daļu, izmaksā vai piešķir tikai tad, ja tas ir iespējams, ņemot vērā AIFP  | 34.–36.<br>117.–124.<br>148.–158. | Tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> , bet var brīvprātīgi piemērot visā      | Jā |



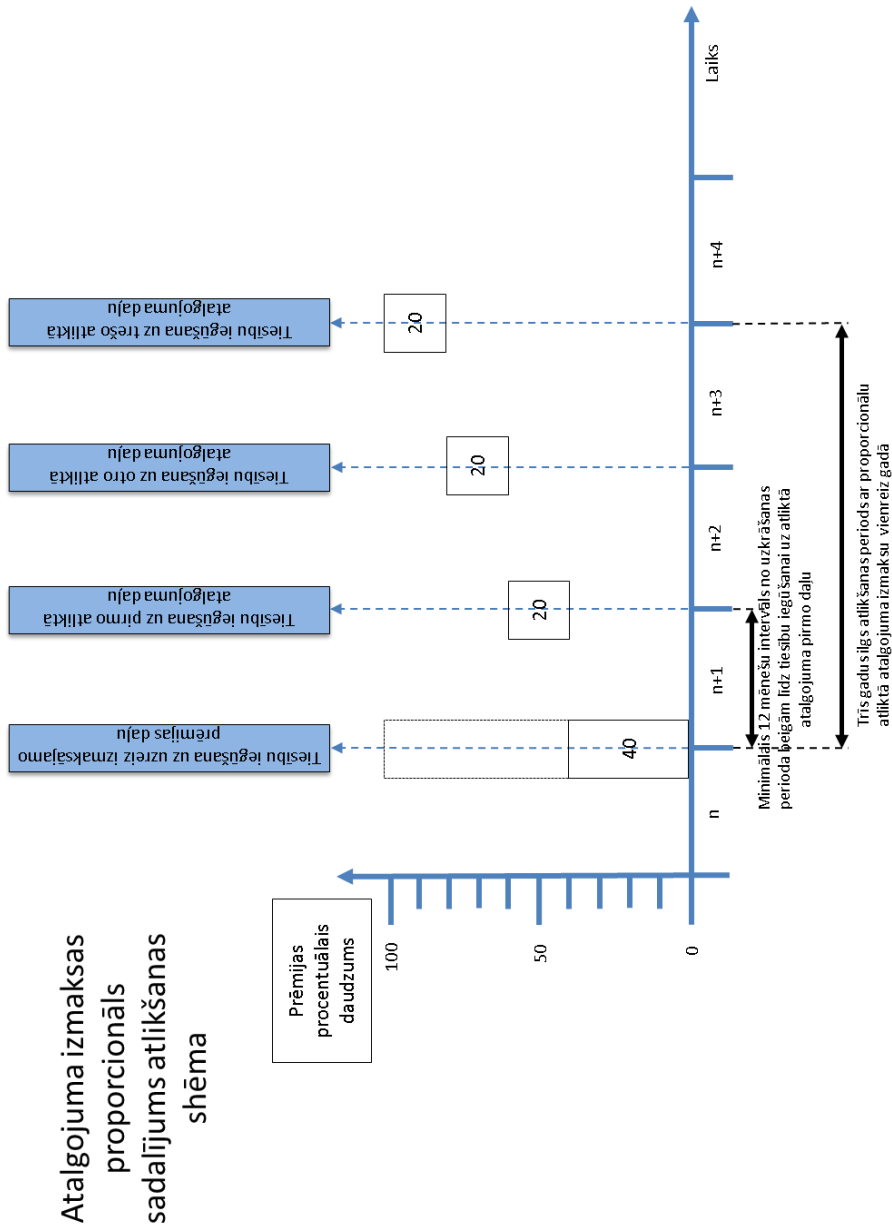
|                          |   |         |  |    |
|--------------------------|---|---------|--|----|
|                          | <p>finanšu stāvokli kopumā, un ja šāds maksājums ir pamatots ar uzņēmuma struktūrvienības, AIF un attiecīgās personas darbības rezultātiem.</p> <p>Ja attiecīgā AIFP vai AIF finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi, parasti ievērojami samazina arī kopējo mainīgo atalgojumu, ņemot vērā gan tekošo atlīdzināšanu, gan iepriekš nopelnītu summu izmaksāšanas samazinājumus, tostarp piemērojot sodu un atgūšanas tiesību mehānismu;</p> |         | AIFP   |    |
| 1. punkta p) apakšpunkts | <p>pensiju politika atbilst AIFP un tā pārvaldītā AIF uzņēmējdarbības stratēģijai, mērķiem, vērtībām un ilgtermiņa interesēm.</p> <p>Ja darbinieks pārtrauc darba attiecības ar AIFP pirms pensionēšanās, AIFP piecus gadus patur diskrecionāros pensijas pabalstus m) apakšpunktā noteikto instrumentu veidā. Ja darbinieks sasniedz pensionēšanās vecumu, diskrecionāros pensijas pabalstus darbiniekam</p>   | 78.–86. | Tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā AIFP, un AIFP, ja tas tiek prasīts, ir jāspēj pierādīt, kāpēc prasība piemērota tikai <i>identificētajiem darbiniekiem</i> | Nē |

|                             |   |         |   |    |
|-----------------------------|---|---------|---|----|
|                             | izmaksā m)<br>apakšpunktā noteikto<br>instrumentu veidā,<br>piemērojot piecu gadu<br>turēšanas periodu;   |         |   |    |
| 1. punkta<br>q) apakšpunkts | darbinieki apņemas<br>neizmanto personīgā<br>riskā ierobežošanas<br>stratēģijas vai ar<br>atalgojumu un atbildību<br>saistītu apdrošināšanu,<br>lai izvairītos no<br>atalgojuma nosacījumos<br>paredzētās riska<br>korekcijas ietekmes;   | 90.–92. | Tikai<br><i>identificētajiem<br/>darbiniekiem</i> ,<br>bet ļoti<br>ieteicams<br>piemērot visā<br>AIFP, un AIFP,<br>ja tas tiek<br>prasīts, ir<br>jāspēj pierādīt,<br>kāpēc prasība<br>piemērota tikai<br><i>identificētajiem<br/>darbiniekiem</i> | Nē |
| 1. punkta<br>r) apakšpunkts | mainīgo atalgojumu<br>neizmaksā, izmantojot<br>instrumentus vai<br>metodes, kas veicina<br>izvairīšanos no šīs<br>direktīvas prasībām.  | 15.–18. | Obligāti visā<br>AIFP   | Nē |
| 2. punkts                   | Šā panta 1. punktā<br>minētie principi attiecas<br>uz jebkāda veida<br>atalgojumu, ko izmaksā<br>AIFP, jebkādu<br>atalgojumu, ko tieši<br>izmaksā pats AIF,<br>tostarp diferencēto<br>atalgojumu, un uz AIF<br>ieguldījumu apliecību<br>vai akciju nodošanu tām<br>darbinieku kategorijām,<br>kuru profesionālā<br>darbība būtiski ietekmē<br>to riska profilu vai to | 10 – 22 | Obligāti visā<br>AIFP   | Nē |

|           |   |         |                    |    |
|-----------|---|---------|--------------------|----|
|           | <p>pārvaldīto AIF riska profilu, tostarp augstākajai vadībai, tām personām, kas uzņemas risku vai veic kontroli, un visiem tiem darbiniekiem, kuru kopējais atalgojums liek iekļaut viņus tajā pašā atalgojuma grupā, proti, augstākās vadības un personu, kas uzņemas risku, grupā.</p>  |         |                    |    |
| 3. punkts | <p>AIFP, kas ir nozīmīgi, ņemot vērā to izmērus un to pārvaldīto AIF izmērus, to iekšējo organizatorisko struktūru un darbības raksturu, jomu un sarežģītību, izveido atalgojuma komiteju. Atalgojuma komiteju izveido tā, lai tā varētu kompetenti un neatkarīgi izvērtēt atalgojuma politiku un praksi un riska pārvaldībai radītos stimulus.</p> <p>Atalgojuma komiteja ir atbildīga par tādu lēmumu sagatavošanu, kas saistīti ar atalgojumu, tostarp par lēmumiem, kuri ietekmē attiecīgā AIFP un AIF risku un riska pārvaldību un kurus pieņem vadība, īstenojot uzraudzības funkcijas.</p> | 52 – 64 | Obligāti visā AIFP | Jā |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  | <p>Atalgojuma komitejas priekšsēdētājs ir vadības loceklis, kuram attiecīgajā AIFP nav nekādu izpildfunkciju. Atalgojuma komitejas locekļi ir pārvaldes struktūras locekļi, kuriem attiecīgajā AIFP nav nekādu izpildfunkciju.</p> |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

### III pielikums Dažu atlikšanas mehānismu shematiskais attēlojums



## Uzkrāšana, atlikšana un turēšana

