



European Securities and  
Markets Authority

# Pamatnostādnes

**Pamatnostādnes pārdomātai atalgojuma politikai saskaņā ar PVKIU  
direktīvas nosacījumiem**



## Satura rādītājs

1	Joma .....	3
2	<b>Definīcijas .....</b>	<b>3</b>
4	<b>Atbilstības un ziņošanas pienākumi .....</b>	<b>6</b>
4.1	Pamatnostādņu statuss .....	6
4.2	Ziņošanas prasības .....	6
5	<b>Norādījumi par atalgojumu, uz ko attiecas šīs pamatnostādnes .....</b>	<b>6</b>
6	<b>Pamatnostādnes par to, kā identificēt darbinieku kategorijas, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes .....</b>	<b>8</b>
7	<b>Pamatnostādnes par proporcionalitāti .....</b>	<b>10</b>
7.1	Proporcionalitāte kopumā .....	10
7.2	Proporcionalitāte attiecībā uz dažādajām pārvaldības sabiedrībām raksturīgajām īpašībām .....	10
7.3	Proporcionalitāte attiecībā uz dažādajām darbinieku kategorijām .....	11
8	<b>Pamatnostādnes par pārvaldības sabiedrībām, kas ietilpst uzņēmumu grupā .....</b>	<b>12</b>
9	<b>Pamatnostādnes par dažādu nozarei specifisko noteikumu piemērošanu .....</b>	<b>12</b>
9.1	Vispārējās pamatnostādnes .....	12
9.2	Konkrētas pamatnostādnes par papildu pakalpojumiem .....	13
10	<b>Pamatnostādnes par pārvaldības sabiedrības finansiālo stāvokli .....</b>	<b>13</b>
11	<b>Pamatnostādnes par atalgojuma pārvaldību .....</b>	<b>14</b>
11.1	Vadības struktūra .....	14
11.1.1	Atalgojuma politikas izstrāde, apstiprināšana un uzraudzība .....	14
11.1.2	Vadības un uzraudzības funkcijas darbinieku atalgojums .....	15
11.1.3	Akcionāru iesaistīšanās .....	16
11.1.4	Atalgojuma politikas pārskatīšana un īstenošana .....	16
11.2	Atalgojuma komiteja .....	17
11.2.1	Atalgojuma komitejas izveide .....	17
11.2.2	Atalgojuma komitejas sastāvs .....	18
11.2.3	Atalgojuma komitejas funkcijas .....	18
11.2.4	Atalgojuma komitejas darbības process un ziņošanas kārtība .....	19
11.3	Darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas .....	20
11.3.1	Darbinieku, kas īsteno kontroles funkcijas, loma .....	20
11.3.2	Darbinieku, kas īsteno kontroles funkcijas, atalgojums .....	20

<b>12</b>	<b>Pamatnostādnes par vispārējām riska korekcijas prasībām .....</b>	<b>21</b>
12.1	Vispārējā atalgojuma politika, tai skaitā pensiju politika .....	21
12.2	Ar pensionēšanos saistītie labumi .....	22
12.3	Atlaišanas pabalsts .....	23
12.4	Personīgā riska ierobežošana .....	23
<b>13</b>	<b>Pamatnostādnes par specifiskām riska korekcijas prasībām .....</b>	<b>24</b>
13.1	Pilnīgi elastīga mainīgā atalgojuma politika .....	24
13.2	Mainīgā atalgojuma riska korekcija.....	24
13.2.1	Riska korekcijas process .....	24
13.2.2	Kopīgas prasības riska koriģēšanas procesam .....	25
13.2.3	Riska mērīšana .....	27
13.2.4	Darbības rezultātu rādītāji .....	28
13.3	Piešķiršanas process .....	29
13.3.1	Fondu noteikšana un sadale .....	29
13.3.2	Riska koriģēšana piešķiršanas procesā.....	29
13.4	Izmaksas process .....	30
13.4.1	Neatliktais un atliktais atalgojums.....	30
13.4.2	Skaidra nauda un instrumenti.....	32
13.4.3	Mainīgā atalgojuma <i>ex post</i> riska iekļaušana .....	35
<b>14</b>	<b>Pamatnostādnes par informācijas izpaušanu.....</b>	<b>36</b>
14.1	Ārēja informācijas izpaušana.....	36
14.1.1	Īpašas un vispārīgas prasības informācijas izpaušanai .....	36
14.1.2	Politika un prakse.....	37
14.2	Iekšēja informācijas izpaušana.....	38

# 1 Joma

## Kam ir paredzētas šīs pamatnostādnes?

1. Šīs pamatnostādnes attiecas uz pārvaldības sabiedrībām saskaņā ar definīciju Pārvedamu vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumu (PVKIU) direktīvas 2. panta 1. punkta b) apakšpunktā. Tāpat šīs pamatnostādnes attiecas uz ieguldījumu sabiedrībām, kas nav izraudzījušās pārvaldības sabiedrību, kura pilnvarota saskaņā ar PVKIU direktīvu<sup>1</sup>.
2. PVKIU, kas ir izraudzījušies pārvaldības sabiedrību, kura ir pilnvarota saskaņā ar PVKIU direktīvu, nepiemēro ne PVKIU direktīvā noteiktos atalgojuma principus, ne šīs pamatnostādnes. Tomēr *ieteikumā* noteiktie atalgojuma principi ir piemērojami minētajiem PVKIU, 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 PVKIU direktīvā.

## Ko nosaka šīs pamatnostādnes?

3. Šīs pamatnostādnes ir spēkā attiecībā uz pārvaldības sabiedrībām un to riska profila ietekmējošo darbinieku atalgojuma politiku un praksi. Šo pamatnostādņu II pielikumā ir sniegta sīkāka informācija par to, kuras pamatnostādnes attiecas uz pārvaldības sabiedrībām kopumā, bet kuras — tikai uz to *riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem*.

## Kad šīs pamatnostādnes ir spēkā?

4. Šīs pamatnostādnes piemēro no 2017. gada 1. janvāra.
5. Neskarot 2016. gada 18. marta Direktīvas 2014/91/ES piemērošanu, norādījumi par noteikumiem, kas attiecas uz mainīgo atalgojumu, kā izklāstīts šo pamatnostādņu 12. iedaļā (Pamatnostādnes par vispārējām riska korekcijas prasībām) un 13. iedaļā (Pamatnostādnes par specifiskām riska korekcijas prasībām), ir vispirms jāpiemēro jaunu mainīgā atalgojuma maksājumu aprēķināšanai *riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem* par pirmo pilno pienākumu izpildes periodu pēc 2017. gada 1. janvāra. Piemēram, pārvaldības sabiedrībai, kuras pārskata periods beidzas 31. decembrī, maksājumu aprēķiniem attiecībā uz 2017. gada pārskata periodu ir jāpiemēro šajās pamatnostādnēs sniegtie norādījumi par noteikumiem, kas attiecas uz mainīgo atalgojumu.

# 2 Definīcijas

Ja nav norādīts citādi, Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 13. jūlija Direktīvā 2009/65/EK par normatīvo un administratīvo aktu koordināciju attiecībā uz pārvedamu vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumiem (PVKIU) lietotajiem terminiem

---

<sup>1</sup> PVKIU direktīvas 14.a un 14.b pantā noteiktie atalgojuma principi šīm ieguldījumu sabiedrībām ir piemērojami *mutatis mutandis*, pamatojoties uz PVKIU direktīvas 30. pantu.

šajās pamatnostādnēs ir tāda pati nozīme. Papildus šajās pamatnostādnēs piemēro turpmāk norādītās definīcijas.

<i>leteikums</i>	Komisijas 2009. gada 30. aprīļa leteikums 2009/384/EK par atbildības politiku finanšu pakalpojumu nozarē <sup>2</sup> .
<i>maksas par gūtajiem rezultātiem</i>	<p>mainīga maksa, kas saistīta ar PVKIU rezultātiem.</p> <p>„PVKIU rezultāti” ietver kapitāla vērtības pieaugumu, kā arī jebkādas ienākumus saistībā ar PVKIU aktīviem (piemēram, dividendēm). To var novērtēt, atsaucoties uz mērķa „rezultātiem”.</p> <p>Maksas par gūtajiem rezultātiem pamatā var būt tādi elementi kā PVKIU aktīvu neto vērtības vai jebkuras PVKIU aktīvu neto vērtības daļas kapitāla pieauguma daļa vai kapitāla vērtības pieaugums salīdzinājumā ar atbilstīgu vērtspapīru indeksu vai citu ieguldījumu darbības rezultātu pasākumu.</p> <p><i>Maksas par gūtajiem rezultātiem</i> ir ar rezultātiem saistīti maksājumi, ko pārvaldības sabiedrība vai pats PVKIU veic <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i>.</p>
<i>riska profila ietekmējošie darbinieki</i>	darbinieku kategorijas, tostarp augstākās vadības darbinieki, darbinieki, kas uzņemas risku un <i>kontroles funkcijas</i> , un visi darbinieki, kuru kopējais atalgojums ietilpst <i>atalgojuma grupā</i> , ko saņem augstākās vadības darbinieki un tie, kas uzņemas risku, un kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldīto PVKIU riska profilus, un tās struktūras(-u) darbinieku kategorijas, kam pārvaldības sabiedrība ir deleģējusi ieguldījumu pārvaldības darbības, darbinieki, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU riska profilus.
<i>darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas</i>	darbinieki (kas nav augstākās vadības darbinieki), kas pārvaldības sabiedrībā ir atbildīgi par riska pārvaldību, atbildības 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>	pārvaldības sabiedrības pārvaldītā PVKIU ieguldījumu apliecības vai akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību intereses (tostarp — tādām PVKIU, kas izdod tikai ieguldījumu apliecības, — ar ieguldījumu apliecībām saistīti instrumenti), ko nosaka attiecīgā PVKIU juridiskā struktūra un tā fonda nolikums vai dibināšanas dokumenti, vai ar

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

fonda daļām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti ar stimuliem, kuri ir tikpat iedarbīgi kā jebkuru šajā definīcijā minēto instrumentu stimuli.

*atliktā summa*

mehānisms, kas atļauj pārvaldības sabiedrībai neļaut piešķirt visu tāda atliktā atalgojuma summu vai tās daļu, ko piešķir saistībā ar risku iznākumiem vai pārvaldības sabiedrības darbību kopumā, struktūrvienības darbību, PVKIU darbību un, ja iespējams, darbinieka darbību. Atliktā summa ir *ex-post* riska korekcijas veids.

*izmaksātās summas*

līgumiska vienošanās, saskaņā ar ko darbinieks piekrīt zināmos apstākļos atdot pārvaldības sabiedrībai īpašumtiesības uz noteiktu atalgojuma summu. To var piemērot gan tūlītējam, gan atliktajam mainīgajam atalgojumam. Ja izmaksāto summu mehānismu izmanto saistībā ar riska iznākumiem, tas ir *ex-post* riska korekcijas veids.

*uzraudzības funkcijas veicēji*

attiecināmās personas, struktūra vai struktūras, kas ir atbildīgas par pārvaldības sabiedrības augstākās vadības darbinieku uzraudzību un riska pārvaldības procesa un to politikas nostādņu, mehānismu un procedūru, kas ieviestas, lai pildītu PVKIU direktīvā paredzētos pienākumus, pietiekamības un iedarbīguma novērtēšanu. Pārvaldības sabiedrībām, kam to lieluma, iekšējās organizācijas un darbību vai juridiskās struktūras veida, jomas un sarežģītības dēļ nav atsevišķu uzraudzības funkcijas veicēju, ar uzraudzības funkcijas veicēju jāsaprot vadības struktūras locekļi.

*saglabāšanas periods*

laikposms, kurā nevar pārdot mainīgo atalgojumu, kas jau ir piešķirts un izmaksāts *instrumentu* veidā.

*uzkrāšanas periods*

periods, kurā novērtē un mēra darbinieka sniegumu, lai noteiktu darbinieka atalgojumu.

*atlikšanas periods*

atlikšanas periods ir laikposms, uz kuru pēc *uzkrāšanās perioda* beigām ietur mainīgo atalgojumu.

*tiesību iegūšanas brīdis*

tiesības uz atalgojumu iegūst, kad darbinieks saņem maksājumu un kļūst par atalgojuma juridisko īpašnieku. Pēc tiesību iegūšanas uz atalgojumu vairs nedrīkst veikt nekādas nepārprotamas *ex-post* korekcijas, izņemot *izmaksāto summu* klauzulās noteiktās.

### 3 Nolūks

6. Šo pamatnostādņu nolūks ir nodrošināt PVKIU direktīvas 14.a un 14.b pantā paredzēto noteikumu par atalgojumu kopīgu, vienveidīgu un konsekventu piemērošanu.

## 4 Atbilstības un ziņošanas pienākumi

### 4.1 Pamatnostādņu statuss

7. Šajā dokumentā izklāstītas pamatnostādnes, kas izdotas saskaņā ar *ESMA* regulas 16. pantu. Saskaņā ar *ESMA* regulas 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm un finanšu tirgu dalībniekiem jā dara viss iespējamais, lai ievērotu pamatnostādnes un ieteikumus.
8. 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.

### 4.2 Ziņošanas prasības

9. Kompetentajām iestādēm, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes, divu mēnešu laikā pēc tam, kad *ESMA* ir tās publicējusi, ir jāpaziņo *ESMA*, 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 *ESMA* tīmekļa vietnē.
10. Pārvaldības sabiedrībām nav jāziņo *ESMA*, vai tās pilda šīs pamatnostādnes.

## 5 Norādījumi par atalgojumu, uz ko attiecas šīs pamatnostādnes

11. Tikai šo pamatnostādņu un PVKIU direktīvas 14.b panta nolūkā atalgojumu veido viens vai vairāki šādi elementi:

- (i) visi pārvaldības sabiedrības veikto maksājumu vai labumu veidi;
- (ii) jebkuras summas, ko maksā pats PVKIU, tostarp jebkāda daļa no *maksas par gūtajiem rezultātiem*, kura tiek tieši vai netieši izmaksāta *riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem*; vai
- (iii) PVKIU ieguldījumu apliecību vai akciju nodošana;

par profesionālajiem pakalpojumiem, ko sniedz pārvaldības sabiedrības *riska profila ietekmējošie darbinieki*.

Vienmēr, kad PVKIU tieši veic pārvaldības sabiedrībai tādus maksājumus, izņemot izmaksu un izdevumu kompensāciju, kas paredzēti pārvaldības sabiedrības attiecīgo kategoriju darbiniekiem, vai kad pats PVKIU tos tieši veic pārvaldības sabiedrības attiecīgo kategoriju darbiniekiem par sniegtajiem profesionālajiem pakalpojumiem, kuru rezultātā citādi tiktu apieti attiecīgie atalgojuma noteikumi, šos maksājumus pamatnostādņu un PVKIU direktīvas 14.b panta kontekstā uzskata par atalgojumu.

12. 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) vai (tieši) nemonetārus labumus (piemēram, atlaides, papildatvieglējumi vai īpašas kompensācijas par automašīnas izmantošanu vai mobilā tālruņa sakaru izdevumiem). Papildu maksājumus vai labumus, kas ietverti vispārējā, nediskrecionārā, visā pārvaldības sabiedrībā piemērotā politikā un kam nav motivējošas ietekmes attiecībā uz riska uzņemšanos, var izslēgt no šīs atalgojuma definīcijas, apskatot uz PVKIU direktīvas riska korekcijām attiecināmas atalgojumam paredzētas prasības.
13. „Saglabāšanas prēmija” ir mainīgā atalgojuma forma, un tā ir pieļaujama, ciktāl tiek pienācīgi piemēroti riska korekcijas noteikumi.
14. Pārvaldības sabiedrībām ir jānodrošina, ka mainīgais atalgojums netiek maksāts ar speciālu instrumentu starpniecību vai ka netiek izmantotas metodes, kuru mērķis ir mākslīgi izvairīties no PVKIU direktīvas noteikumiem un šīm pamatnostādņēm. Katras pārvaldības sabiedrības vadības struktūra ir galvenā atbildīgā par to, ka tiek nodrošināts, ka netiek nepienācīgi apiets galīgais mērķis īstenot pārdomātu 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; profesionālie ārpalpojumi uzņēmumiem, uz kuriem neattiecas PVKIU direktīva (ja vien uz šiem uzņēmumiem neattiecas regulējuma prasības attiecībā uz atalgojumu, kuras ir tikpat iedarbīgas kā prasības, kas piemērojamas saskaņā ar šīm pamatnostādņēm atbilstīgi 16. punkta noteikumiem); saistīto aģentu vai tādu citu personu izmantošana, kas nav uzskatāmas par „darbiniekiem” no juridiskā viedokļa; darījumi starp pārvaldības sabiedrībām un trešām personām, kuros ir materiāli ieinteresētas personas, kas uzņemas risku; struktūru vai metožu izveide, ar kuru starpniecību tiek maksāts atalgojums dividendžu vai līdzīgu izmaksu veidā, un nemonetāru materiālu labumu kā motivējošu ar darbības rezultātiem saistītu mehānismu piešķiršana.
15. Jāņem vērā arī partnerību un līdzīgu struktūru pozīcija. Šīs pamatnostādnes neattiecas uz dividendēm vai līdzīgi sadalītiem līdzekļiem, ko partneri saņem kā pārvaldības sabiedrības īpašnieki; ja vien šāda maksājuma būtiskais rezultāts ir attiecīgo atalgojuma noteikumu apiešana, nodomam apiet šādus noteikumus šajā kontekstā nav nozīmes.
16. Deleģējot ieguldījumu pārvaldības funkcijas (tostarp riska pārvaldību) saskaņā ar PVKIU direktīvas 13. pantu, ja citādi tiktu apiesti atalgojuma noteikumi, pārvaldības sabiedrībām jānodrošina, lai:
  - a) uz struktūrām, kam deleģēta ieguldījumu pārvaldība, attiektos regulējuma prasības par atalgojumu, kas ir tikpat iedarbīgas kā saskaņā ar šīm pamatnostādņēm piemērojamās prasības; vai
  - b) attiecībā uz struktūrām, kam deleģēta ieguldījumu pārvaldība, tiktu ieviesti atbilstīgi līgumiski mehānismi, lai nodrošinātu, ka netiek apiesti šajās pamatnostādņēs



izklāstītie noteikumi par atalgojumu; šiem līgumiskajiem mehānismiem jāaptver visi maksājumi, kas veikti šīs struktūras *riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem* kā kompensācija par ieguldījumu pārvaldību pārvaldības sabiedrības vārdā.

17. Iepriekšējā punkta a) apakšpunkta kontekstā uzskata, ka struktūrai ir piemērojamas regulējuma prasības par atalgojumu, kas ir tikpat iedarbīgas kā saskaņā ar šīm pamatnostādņēm piemērojamās prasības, ja cita starpā ir nodrošināta atbilstība šādiem nosacījumiem:

- i) uz struktūru, ar ko ir noslēgta deleģēšanas vienošanās, ir attiecināmi noteikumi par atalgojumu vai nu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES (*CRD IV*), vai Direktīvu 2011/61/ES (*AIFMD*); un
- ii) struktūras darbiniekiem, kas ir *riska profila ietekmējošie darbinieki*, šo pamatnostādņu kontekstā piemēro *CRD IV* vai *AIFMD* noteikumus.

## 6 Pamatnostādnes par to, kā identificēt darbinieku kategorijas, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes

18. Pārvaldības sabiedrībām ir jāidentificē *riska profila ietekmējošie darbinieki* saskaņā ar šīm pamatnostādņēm un jebkuriem citiem kompetento iestāžu sniegtajiem norādījumiem vai kritērijiem. Pārvaldības sabiedrībām ir jāspēj kompetentajām iestādēm pierādīt, kā tās ir novērtējušas un atlasījušas riska profila ietekmējošos darbiniekus.

19. Izņemot gadījumus, kad tiek pierādīts, ka attiecīgajiem darbiniekiem nav būtiskas ietekmes uz pārvaldības sabiedrības riska profilu vai uz tās pārvaldīto PVKIU, riska profila ietekmējošie darbinieki ietver šādas darbinieku kategorijas:

- pārvaldības sabiedrības vadības struktūru locekļi ar izpildpilnvarām un bez tām atkarībā no pārvaldības sabiedrības vietējās juridiskās struktūras, piemēram, direktori, izpilddirektors un partneri ar izpildpilnvarām un bez tām;
- augstākās vadības darbinieki;
- darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas;
- darbinieki, kas atbildīgi par ieguldījumu 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 pārvaldības sabiedrības riska profilu vai tās pārvaldīto PVKIU, tostarp personas, kas var slēgt līgumus / noteikt pozīcijas un pieņemt lēmumus, kas būtiski ietekmē pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldītā PVKIU riska pozīcijas. Šādi darbinieki var būt, piemēram, pārdošanas darbinieki, individuāli tirgotāji un konkrētas tirdzniecības nodaļas.

Novērtējot ietekmes uz pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldītā PVKIU riska profilu būtiskumu, pārvaldības sabiedrībām ir jādefinē, kas šo pārvaldības sabiedrību un to pārvaldīto PVKIU kontekstā ir būtisks. Kritēriji, ko pārvaldības sabiedrības var piemērot, lai pārbaudītu, vai tās ir piesaistījušas pareizos darbiniekus, ietver darbinieku vai grupas novērtējumu, kuru darbībai varētu būt potenciāli nozīmīga ietekme uz pārvaldības sabiedrības rezultātiem un/vai bilanci, un/vai to pārvaldīto PVKIU darbību.

Lai pienācīgi novērtētu amatus, kuri var būtiski ietekmēt pārvaldības sabiedrību vai tās pārvaldīto PVKIU riska profilu, ir jāveic pārvaldības sabiedrības 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 pārvaldības sabiedrību vai tās pārvaldīto PVKIU riska profilu.

Administratīvā vai loģistikas atbalsta darbiniekiem, ņemot vērā viņu darba funkcijas, nepārprotami nav nekādas saistības ar pārvaldības sabiedrību vai PVKIU 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 *riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem*.

20. Turklāt, ja šīm personām ir būtiska ietekme uz pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldīto PVKIU riska profilu, *riska profila ietekmējošo darbinieku* vidū ir jāiekļauj citi darbinieki/personas, kuru kopējais atalgojums ietilpst atalgojuma grupā, ko saņem 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 pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldīto PVKIU riska profilu. Iespējams, ka dažos gadījumos šiem darbiniekiem, kuru atalgojums ir tikpat liels kā vai lielāks nekā augstākās vadības darbiniekiem un darbiniekiem, kas uzņemas risku, kādā veidā būs būtiska ietekme uz pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldīto PVKIU riska profilu. Citās pārvaldības sabiedrībās tā var nebūt.
21. Iepriekš 19. un 20. 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.

## 7 Pamatnostādnes par proporcionalitāti

### 7.1 Proporcionalitāte kopumā

22. 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, pārvaldības sabiedrībām tie jāpilda tādā veidā un apmērā, kas atbilst to lielumam, iekšējai organizācijai un to darbības būtībai, apjomam un sarežģītībai. Šādi PVKIU direktīvas 14.b pants un ieteikums paredz, ka noteikumiem jādarbojas tā, lai dotu iespēju pārvaldības sabiedrībai nodrošināt atbilstību atalgojuma principam samērīgā veidā.
23. Atalgojuma prasības visām pārvaldības sabiedrībām nav jāņem vērā vienādi un vienādā apmērā. Proporcionalitāte jānodrošina divējādi: daļai pārvaldības sabiedrību būs jāievieš sarežģītāka politika vai prakse, lai pildītu prasības, savukārt citas pārvaldības sabiedrības var pildīt PVKIU direktīvas prasības vienkāršākā vai mazāk apgrūtināšanā veidā.
24. Pārvaldības sabiedrība ir galvenā atbildīgā 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 pārvaldības sabiedrības reāli ievieš proporcionalitāti, ņemot vērā regulatīvo mērķu sasniegšanu un vajadzību saglabāt vienlīdzīgus apstākļus dažādām pārvaldības sabiedrībām dažādās jurisdikcijās.

### 7.2 Proporcionalitāte attiecībā uz dažādajām pārvaldības sabiedrībām raksturīgajām īpašībām

25. Pārvaldības sabiedrību dažādie riska profili un raksturīgās īpašības attaisno samērīgu atalgojuma principu ieviešanu. Proporcionalitātes piemērošanai vērā ņemamie kritēriji ir pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU lielums, tās iekšējā organizācija un tās darbības būtība, joma un sarežģītība.
- a) Izmēri: izmēru kritērijs var būt saistīts ar pārvaldības sabiedrības kapitāla vērtību un pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU pārvaldīto aktīvu vērtību (tostarp tādu aktīvu vērtību, kas iegūti, palielinot saistību īpatsvaru); pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU saistībām vai pakļautību riskam, kā arī pārvaldības sabiedrības darbinieku, filiāļu vai meitasuzņēmumu skaitu. Piemērojot proporcionalitātes principu, pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU izmērus nedrīkst vērtēt atsevišķi no citiem faktoriem. Var gadīties, ka pārvaldības sabiedrība ir uzskatāma par „mazu”, vērtējot darbinieku vai meitasuzņēmumu skaitu, bet tā ir iesaistīta ļoti riskantos darījumos. Pārvaldības sabiedrībai stingri jāievēro atalgojuma principi, ja viss tās pārvaldīto PVKIU 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 pārdomātu atalgojuma politiku un praksi attiecas uz visām pārvaldības sabiedrībām neatkarīgi no to izmēriem vai sistēmiskā nozīmīguma.

- b) Iekšējā organizācija: tā var būt saistīta ar pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldīto PVKIU juridisko struktūru, pārvaldības sabiedrības iekšējās pārvaldības struktūras sarežģītību, pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldīto PVKIU iekļaušanu regulētu tirgu sarakstā.

Šis kritērijs jānovērtē, ņemot vērā visu pārvaldības sabiedrības organizāciju, ieskaitot visus tās pārvaldītos PVKIU, kas nozīmē, ka, piemēram, ar viena PVKIU iekļaušanu sarakstā nepietiek, lai uzskatītu, ka pārvaldības sabiedrībai 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 PVKIU kolektīvā portfeļa pārvaldīšana vai arī PVKIU direktīvas 6. panta 3. punktā uzskaitītie papildu pasākumi);
- pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU ieguldījumu politiku un stratēģiju veids;
- tas, vai saimnieciskās darbības tiek veiktas vienā valstī vai pāri robežām (pārvaldības sabiedrība pārvalda un/vai tirgo PVKIU vienā vai vairākās ES vai ārpusvalsts jurisdikcijās);
- papildu AIF pārvaldība.

26. 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, pārvaldības sabiedrības uzņēmējdarbības mērogs var būt neliels, taču tam var būt sarežģīti riska profili tās darbību veida vai pārvaldīto PVKIU sarežģītības dēļ.

### 7.3 Proporcionalitāte attiecībā uz dažādajām darbinieku kategorijām

27. Proporcionalitāte pārvaldības sabiedrībai ir jāievēro arī attiecībā uz dažām konkrētajām prasībām. To darbinieku kategorijām, 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 turpmāk minētais neizsmeļošais elementu saraksts:

- pienākumu apjoms, kas pārvaldības sabiedrības vārdā var būt jāpilda darbiniekam, kurš uzņemas risku;
- tādu personu grupas lielums, kam tikai kopā ir būtiska ietekme uz pārvaldības sabiedrības riska profilu;

- darbinieku atalgojuma struktūra (piemēram, nemainīga alga ar mainīgu atalgojumu vai peļņas sadales mehānismi), jo īpaši šie elementi:
  - mainīgā atalgojuma summa,
  - mainīgā atalgojuma un nemainīgā atalgojuma procentuālais sadalījums.

## 8 Pamatnostādnes par pārvaldības sabiedrībām, kas ietilpst uzņēmumu grupā

28. Šīs pamatnostādnes ir spēkā attiecībā uz jebkuru pārvaldības sabiedrību. Jo īpaši nav pieļaujami izņēmumi attiecībā uz PVKIU direktīvu un šajās pamatnostādnēs noteikto nozarei specifisko atalgojuma principu piemērošanu tādām pārvaldības sabiedrībām, kas ir kredītiestāžu meitasuzņēmumi.

29. Var gadīties, ka grupas kontekstā ar PVKIU nesaistītu nozarei specifisko uzraudzības noteikumu (kas piemērojami grupas struktūrām) dēļ konkrēti PVKIU pārvaldības sabiedrības darbinieki, kuri ietilpst šajā grupā, kļūst par „riskā profila ietekmējošajiem darbiniekiem” šo nozarei specifisko atalgojuma noteikumu kontekstā.

## 9 Pamatnostādnes par dažādu nozarei specifisko noteikumu piemērošanu

### 9.1 Vispārējās pamatnostādnes

30. Neskarot norādījumus šo pamatnostādņu 28. un 29. punktā, ja pārvaldības sabiedrību daži darbinieki vai citas darbinieku kategorijas sniedz pakalpojumus, kam piemērojami dažādi nozarei specifiski atalgojuma principi, tiem ir jāsaņem atalgojums vai nu:

- a) pēc veiktajām darbībām un proporcionāli, ciktāl ir iespējams izšķirt atsevišķu darbību, vai
- b) piemērojot nozarei specifiskos atalgojuma principus, kas atzīti par efektīvākiem, lai sasniegtu mērķi demotivēt neatbilstīga riska uzņemšanos un saskaņot attiecīgo personu intereses ar to ieguldītāju interesēm, kuri iegulda fondos vai citos pārvaldītajos portfeļos.

31. Pamatnostādņu 30. punkta a) apakšpunktā izklāstītā pieeja nozīmē, ka, piemēram, tādas personas atalgojums, kas sniedz pakalpojumus, uz kuriem attiecas PVKIU direktīva, un pakalpojumus, uz ko attiecas *CRD IV* un/vai *AIFMD*, ir jānosaka, proporcionāli piemērojot atalgojuma principus saskaņā ar PVKIU direktīvu, *CRD IV* un *AIFMD* un balstoties uz tādiem objektīviem kritērijiem kā katram pakalpojumam veltītais laiks vai katra pakalpojuma ietvaros pārvaldītie aktīvi.

32. Pamatnostādņu 30. punkta b) apakšpunktā izklāstītā pieeja nozīmē, ka, piemēram, ja personas, kas sniedz pakalpojumus dažādām struktūrām (tostarp pārvaldības sabiedrībām

un/vai AIFP), kuras ir tāda mātesuzņēmuma meitasuzņēmumi, uz ko attiecas *CRD IV*, atalgojumu brīvprātīgi nosaka saskaņā ar visiem *CRD IV* atalgojuma principiem attiecībā uz visiem šādas personas sniegtajiem pakalpojumiem, tas ir jāatzīst par atbilstīgu arī atalgojuma prasībām saskaņā ar PVKIU direktīvu un *AIFMD*. Tomēr, ja konkrētas *CRD* prasības, piemēram, prasības attiecībā uz mainīgā atalgojuma izmaksu *instrumentos*, ir pretrunā *AIFMD* vai PVKIU direktīvas prasībām, attiecīgās personas atalgojumam ir vienmēr jāatbilst attiecīgajiem nozarei specifiskajiem tiesību aktiem, kuri ir pretrunā *CRD* prasībām. Tas nozīmē, ka, piemēram, personām, kas sniedz pakalpojumus, uz kuriem attiecas *AIFMD* vai PVKIU direktīva, mainīgais atalgojums ir vienmēr jāizmaksā *AIF instrumentos* vai PVKIU *instrumentos* (*AIFMD* II pielikuma 1. punkta m) apakšpunkts un PVKIU direktīvas V 14. panta b) punkta m) apakšpunkts).

33. Pilnīgas skaidrības labad jānorāda, ka 30.–32. punktā iepriekš minētie norādījumi attiecas uz pārvaldības sabiedrības darbiniekiem vai citu kategoriju darbiniekiem (tostarp, piemēram, mātesuzņēmumu norīkotiem darbiniekiem, uz ko attiecas dažādi nozarei specifiski atalgojuma noteikumi, piemēram, *CRD IV*). Vienmēr, kad citu struktūru darbinieki vai citu kategoriju darbinieki veic ieguldījumu pārvaldīšanas darbības saskaņā ar deleģējumu atbilstīgi PVKIU direktīvas 13. pantam, ir jāpiemēro 16. un 17. punkta norādījumi.
34. Pārvaldības sabiedrībām, kas iesaistītas darbībās, uz kurām attiecas *AIFMD* (kurām vajadzīga atļauja saskaņā ar *AIFMD*), vajadzētu pietikt ar atbilstību nozarei specifiskiem atalgojuma principiem, kas tiek piemēroti visā sabiedrībā, balstoties uz attiecīgajām nozarei specifiskajām pamatnostādņēm, kuras izdotas saskaņā ar *AIFMD* un PVKIU direktīvu, lai tiktu uzskatīts, ka darbinieka līmenī katrs no nozarei specifiskajiem atalgojuma principiem tiek ievērots. Piemēram, tam, ka ir atbilstība prasībai saskaņā ar PVKIU direktīvas 14.b panta 1. punkta e) apakšpunktu, piemērojot to visā sabiedrībā, ir vienlaikus jānozīmē, ka ir ievērota līdzvērtīga prasība saskaņā ar *AIFMD* II pielikuma 1. punkta e) apakšpunktu attiecībā uz pārvaldības sabiedrībām, kas iesaistītas darbībās, uz kurām attiecas *AIFMD*.

## 9.2 Konkrētas pamatnostādnes par papildu pakalpojumiem

35. Lai sniegtu papildu pakalpojumus saskaņā ar PVKIU direktīvas 6. panta 3. punktu vai 6. panta 4. punktu, pārvaldības sabiedrības vai AIFP darbiniekiem ir jāpiemēro i) PVKIU direktīvā vai *AIFMD* paredzētie atalgojuma noteikumi pēc vajadzības un ii) attiecīgie Finanšu instrumentu tirgu direktīvas (*MiFID*) noteikumi, tostarp *ESMA* Pamatnostādnes par atalgojuma politiku un praksi (*Guidelines on remuneration policies and practices*) (*MiFID*) (ESMA/2013/606).

## 10 Pamatnostādnes par pārvaldības sabiedrības finansiālo stāvokli

36. Lai garantētu pastāvīgu atbilstību PVKIU direktīvas 7. panta 1. punkta prasībām, pārvaldības sabiedrībām ir jānodrošina, lai tajās tiktu ievērots piesardzīgs līdzsvars starp

stabilu finansiālo stāvokli un mainīgā atalgojuma piešķiršanu, izmaksu vai tiesību iegūšanu uz to.

37. Pārvaldības sabiedrībai ir jānodrošina, lai tās finansiālo stāvokli nelabvēlīgi neietekmētu:

- 1) kopējais mainīgā atalgojuma fonds, kas tiks piešķirts par kārtējo gadu, un
- 2) mainīgā atalgojuma summa, kura tiks izmaksāta vai uz kuru tiks iegūtas tiesības kārtējā gadā.

38. Ja pārvaldības sabiedrība nespēj saglabāt stabilu finansiālo stāvokli vai ja pastāv šādas situācijas rašanās risks, šādai situācijai cita starpā ir jābūt par pamatu: a) mainīgā atalgojuma fonda samazināšanai kārtējā gadā un b) ar darbības rezultātiem saistītu korekcijas pasākumu (t. i., *atliktās summas* vai *izmaksāto summu*) piemērošanai kārtējā finanšu gadā<sup>3</sup>. Pārvaldības sabiedrības kārtējā gada un, iespējams, turpmāko gadu tīrā peļņa ir jāizmanto, lai nostiprinātu tās finansiālo stāvokli, nevis piešķirtu, izmaksātu vai ļautu iegūt tiesības uz mainīgo atalgojumu. Pārvaldības sabiedrībai 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 pārvaldības sabiedrības finansiālie rezultāti attaisno šādu rīcību.

## 11 Pamatnostādnes par atalgojuma pārvaldību

39. Vispārējās prasības par atalgojuma pārvaldību attiecas uz pārvaldības sabiedrību kopumā.

### 11.1 Vadības struktūra

#### 11.1.1 Atalgojuma politikas izstrāde, apstiprināšana un uzraudzība

40. Pārvaldības sabiedrības atalgojuma politikai ir jāveicina riska, ko uzņemas tās darbinieki, un tās pārvaldītā PVKIU, šādu PVKIU ieguldītāju un pašas pārvaldības sabiedrības risku korekcija; jo īpaši atalgojuma politikā pienācīgi jāņem vērā vajadzība koriģēt risku attiecībā uz riska pārvaldību un pakļautību riskam.

41. *Uzraudzības funkcijas veicējam* ir jābūt atbildīgam par pārvaldības sabiedrības atalgojuma politikas apstiprināšanu un uzturēšanu un par tās īstenošanas uzraudzību. Atalgojuma politiku nevajadzētu kontrolēt *uzraudzības funkcijas* darbiniekiem ar izpildpilnvarām. *Uzraudzības funkcijas veicējam* 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, *riska profila ietekmējošo darbinieku* noteikšanu, interešu konflikta novēršanas pasākumiem, izmantotajiem riska korekcijas mehānismiem utt.

---

<sup>3</sup> Skatīt arī XII sadaļu (Pamatnostādnes par konkrētajām prasībām riska korekcijai).

42. Izstrādājot un uzraugot pārvaldības sabiedrības atalgojuma politiku, *uzraudzības funkcijas veicējam* 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 pārvaldības sabiedrības atalgojuma politikas izstrādē.
43. Galvenais *uzraudzības funkcijas veicēja* uzdevums ir nodrošināt, lai pārvaldības sabiedrības atalgojuma politika būtu saskaņā ar pārdomātas un iedarbīgas riska pārvaldības principiem un veicinātu šādu riska pārvaldību. Atalgojuma politika:
- atbilst pārvaldības sabiedrības uzņēmējdarbības stratēģijai, mērķiem, vērtībām un interesēm;
  - nedrīkst mudināt uz pārmērīgu risku uzņemšanos salīdzinājumā ar pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU ieguldījumu politiku;
  - sniedz iespēju pārvaldības sabiedrībai saskaņot PVKIU un to ieguldītāju intereses ar to *riska profila ietekmējošo darbinieku* interesēm, kuri pārvalda šos PVKIU, un sasniegt un noturēt stabilu finansiālo stāvokli.
44. *Uzraudzības funkcijas veicējam* ir jānodrošina, lai pārvaldības sabiedrības vispārējie korporatīvās pārvaldības principi un struktūras, kā arī to mijiedarbība ar atalgojuma sistēmu būtu ņemti vērā, izstrādājot un ieviešot pārvaldības sabiedrības atalgojuma politiku un praksi. *Uzraudzības funkcijas veicējam* jānodrošina, lai tiktu ņemti vērā šie elementi: skaidrs šķīrums starp darbiniekiem, kas nodrošina uzņēmuma darbību, un *darbiniekiem, kas īsteno kontroles funkcijas*, prasības *vadības struktūras* 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.

#### 11.1.2 Vadības un uzraudzības funkcijas darbinieku atalgojums

45. *Vadības struktūras* darbinieku atalgojumam jāsaņemas ar to pilnvarām, uzdevumiem, pieredzi un pienākumiem.
46. Ja pārvaldības sabiedrības lieluma, tās iekšējās organizācijas un tās darbības būtība, joma un sarežģītība to atļauj, *vadības struktūrai* nebūtu jānosaka savs atalgojums. *Vadības struktūras* darbinieku atalgojums jānosaka un jāuzrauga *uzraudzības funkcijas veicējam*. Ciktāl tas ir saderīgi ar valsts tiesību aktiem, *uzraudzības funkcijas veicējam* ir konkrēti jāapstiprina un jāpārbauda augstākās vadības darbinieku un to pārvaldības sabiedrības darbinieku atalgojums, kuri saņem vislielākās kopējā atalgojuma summas.
47. Lai pārvaldības sabiedrības, 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 *saglabāšanas periodi* līdz



amata pilnvaru beigām, lai saglabātu šo *vadības struktūras* darbinieku lēmumu neatkarību. Pārvaldības sabiedrībām, kurām to lieluma, iekšējās organizācijas un darbības būtības, jomas un sarežģītības dēļ nav atsevišķa *uzraudzības funkcijas veicēja*, 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 veicēja* uzdevumus.

### 11.1.3 Akcionāru iesaistīšanās

48. Pārvaldības sabiedrības atalgojuma politikas apstiprināšanu un lēmumus par *vadības darbinieku* atalgojumu var uzdot pārvaldības sabiedrības akcionāru sapulcei atkarībā no pārvaldības sabiedrībai raksturīgajām īpašībām vai valsts noteikumiem, kas ir spēkā jurisdikcijā, kur pārvaldības sabiedrība ir reģistrēta. Akcionāru balsojums var būt konsultatīvs vai saistošs. Šajā nolūkā akcionāriem jānodrošina pietiekama informācija, lai viņi varētu pieņemt pamatotus lēmumus.
49. *Uzraudzības funkcijas veicējs* paliek atbildīgs par pārvaldības sabiedrības akcionāru sapulcei iesniegtajiem priekšlikumiem, kā arī par jebkuru atalgojuma politikas un prakses izmaiņu faktisko ieviešanu un uzraudzību.

### 11.1.4 Atalgojuma politikas pārskatīšana un īstenošana

50. *Uzraudzības funkcijas veicējam* ir jānodrošina, lai pārvaldības sabiedrības atalgojuma politika un tās īstenošana tiktu pārskatītas vismaz reizi 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 pārvaldības sabiedrības ilgtermiņa mērķi);
  - atbilst valsts un starptautiskajiem noteikumiem, principiem un standartiem.
51. Pārvaldības sabiedrības atalgojuma sistēmas pārskatīšanā ir jābūt cieši iesaistītiem 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).
52. Ja periodiskās pārbaudēs atklājas, ka atalgojuma sistēma nedarbojas, kā plānots vai paredzēts, *uzraudzības funkcijas veicējam* jānodrošina savlaicīga korektīvā plāna ieviešana.
53. Attiecīgos gadījumos saskaņā ar proporcionalitātes principu atalgojuma politikas un prakses īstenošanas periodisko pārskatīšanu kopumā vai tās daļu var uzdot veikt ārpalpojumu sniedzējiem. Lielāku un sarežģītāku pārvaldības sabiedrību rīcībā būtu jābūt pietiekamiem resursiem, lai pārskatīšanu veiktu iekšēji, kaut gan vajadzības gadījumā šādu uzdevumu veikšanā pārvaldības sabiedrībām var palīdzēt ārēji konsultanti. Saskaņā ar proporcionalitātes principu mazākas un vienkāršākas pārvaldības sabiedrības

var uzdot visu pārskatīšanu veikt ārpakalpojumu sniedzējam. Visos gadījumos *uzraudzības funkcijas veicējs* saglabā atbildību par atalgojuma politikas un prakses pārbaudi un par turpmākiem no pārbaudes rezultātiem izrietošiem pasākumiem, turklāt būtu cieši jāiesaista attiecīgie *darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas*.

## 11.2 Atalgojuma komiteja

### 11.2.1 Atalgojuma komitejas izveide

54. Iespēja izveidot atalgojuma komiteju no paraugprakses viedokļa jāapsver pat tām pārvaldības sabiedrībām, kam nav pienākuma izveidot šādu komiteju saskaņā ar PVKIU direktīvas 14.b panta 4. punktu.
55. Lai noteiktu, vai vajadzēs izveidot atalgojuma komiteju, ir jāņem vērā 7. iedaļā (Pamatnostādnes par proporcionalitāti) minētie faktori. Novērtējot, vai pārvaldības sabiedrība ir nozīmīga vai nē, pārvaldības sabiedrībai ir jāņem vērā visu trīs faktoru kopums (t. i., pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldīto PVKIU lielums, tās iekšējā organizācija un tās darbības būtība, joma un sarežģītība). Pārvaldības sabiedrībai, kas ir nozīmīga tikai attiecībā uz vienu vai diviem no trim iepriekš minētajiem faktoriem, nav jāizveido atalgojuma komiteja.
56. Neskarot iepriekšējo punktu, nosakot, vai jāizveido atalgojuma komiteja, jāņem vērā šādi īpaši apsvērumi (saraksts nav izsmeļošs):
- vai pārvaldības sabiedrība ir iekļauta biržas sarakstā;
  - pārvaldības sabiedrības juridiskā struktūra;
  - pārvaldības sabiedrības darbinieku skaits;
  - pārvaldības sabiedrības pārvaldītie aktīvi;
  - vai pārvaldības sabiedrība ir arī AIFP;
  - PVKIU direktīvas 6. panta 3. punktā minēto pakalpojumu sniegšana.
57. Ņemot vērā iepriekš minētos principus un visus apstākļus, turpmāk minēti tādu pārvaldības sabiedrību piemēri, kam nav jāizveido atalgojuma komiteja:
- pārvaldības sabiedrības, kuru pārvaldīto PVKIU portfeļu vērtība nepārsniedz 1,25 miljardus *euro* un kurām nav vairāk kā 50 darbinieku, tostarp darbinieki, kas pārvalda AIF un sniedz PVKIU direktīvas 6. panta 3. punktā minētos pakalpojumus;
  - pārvaldības sabiedrības, 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 regulē šādas atalgojuma komitejas sastāvu, lomu un kompetences, ir līdzvērtīgi šajās

pamatnostādnēs izklāstītajiem noteikumiem un izveidotā atalgojuma komiteja uzņemas atbildību par pārvaldības sabiedrības atbilstības šajās pamatnostādnēs izklāstītajiem noteikumiem pārbaudīšanu.

58. Jānorāda, ka atbilstoši iepriekš 54. punktā minētajam, pārvaldības sabiedrības, kas atbilst piemēros iepriekš minētajiem kritērijiem, drīkst paraugprakses ieviešanas nolūkos izveidot atalgojuma komiteju pēc pašu iniciatīvas.
59. Pārvaldības sabiedrībām, kas neatbilst piemēros iepriekš minētajiem kritērijiem, automātiski netiek prasīts izveidot atalgojuma komiteju. Šajā nolūkā pārvaldības sabiedrības, kas pārsniedz 57. punktā norādītās robežvērtības, ir uzskatāmas par nozīmīgām pēc sava vai to pārvaldīto PVKIU lieluma, tomēr, lai izlemtu, vai tām ir jāizveido atalgojuma komiteja, šādām pārvaldības sabiedrībām jāprojām ir jānovērtē, vai tās ir būtiskas pēc savas iekšējās organizācijas un darbības būtības, jomas un sarežģītības.

### 11.2.2 Atalgojuma komitejas sastāvs

60. Lai atalgojuma komiteja darbotos neatkarīgi no augstākās vadības darbiniekiem, tajā jābūt *uzraudzības funkcijas* pildošiem darbiniekiem, kuriem nav izpildfunkciju un no kuriem vismaz lielākā daļa ir uzskatāmi par neatkarīgiem.
61. Atalgojuma komitejas priekšsēdētājam ir jābūt neatkarīgam darbiniekam bez izpildpilnvarām.
62. 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 pārvaldības sabiedrības riska un kapitāla profiliem.
63. Atalgojuma komiteju jānudina lūgt iekšējas (piemēram, riska pārvaldības daļai) un ārējas ekspertu konsultācijas. Rīkotājdirektors nedrīkst piedalīties atalgojuma komitejas sanāksmēs, kurās tiek apspriests viņa(-as) atalgojums un lemts par to.

### 11.2.3 Atalgojuma komitejas funkcijas

64. Atalgojuma komiteja:

- ir atbildīga par ieteikumu sagatavošanu *uzraudzības funkcijas veicējam* attiecībā uz pārvaldības sabiedrības *vadības struktūras* un vislabāk apmaksāto darbinieku atalgojumu;
- sniedz atbalstu un konsultācijas *uzraudzības funkcijas veicējam* par pārvaldības sabiedrības vispārējās atalgojuma politikas izstrādāšanu;
- var piekļūt iekšējām un ārējām konsultācijām, kas ir neatkarīgas no augstāko vadības darbinieku vai šiem darbiniekiem sniegtajām konsultācijām;

- izskata to ārējo atalgojuma konsultantu iecelšanas lietas, kurus *uzraudzības funkcijas veicējs* var izlemt piesaistīt, lai saņemtu konsultācijas vai atbalstu;
- *uzraudzības funkcijas veicēja* vārdā palīdz *uzraudzības funkcijas veicējam* 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 un
  - atalgojuma politika kopumā atbilstu pārvaldības sabiedrības, tās pārvaldīto PVKIU un šādu PVKIU 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.

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

#### 11.2.4 Atalgojuma komitejas darbības process un ziņošanas kārtība

66. Atalgojuma komitejai:

- ir neierobežota piekļuve visiem datiem un informācijai par *uzraudzības funkcijas veicēja* lēmumu pieņemšanas procesu, atalgojuma sistēmas izstrādi un īstenošanu;
- ir neierobežota piekļuve visai informācijai un datiem, ko sniedz riska pārvaldības struktūras un *darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas*; šāda piekļuve nekavē pārvaldības sabiedrības pamatdarbību;
- jānodrošina pienācīga iekšējās kontroles un citu kompetentu funkciju (piemēram, cilvēkresursu un stratēģiskās plānošanas) iesaistīšanās; atalgojuma komitejai jāsadarbojas ar citām valdes komitejām, 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 funkcijas veicējam* un attiecīgos gadījumos — pārvaldības sabiedrības akcionāru sapulcei.

## 11.3 Darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas

### 11.3.1 Darbinieku, kas īsteno kontroles funkcijas, loma

67. Pārvaldības sabiedrībai jānodrošina, lai *darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas*, būtu aktīvi iesaistīti citu uzņēmējdarbības jomu atalgojuma politikas plānošanā, pastāvīgā uzraudzībā un pārskatīšanā.
68. Darbiniekiem, kas īsteno kontroles funkcijas, ciešā sadarbībā ar atalgojuma komiteju un *uzraudzības funkcijas veicēju un vadības struktūru*, ņemot vērā iedarbīgas riska pārvaldības veicināšanu, jāpalīdz noteikt vispārējo uz pārvaldības sabiedrību attiecināmā atalgojuma stratēģiju.
69. Riska pārvaldības funkcijai jānovērtē, kā mainīgā atalgojuma struktūra ietekmē pārvaldības sabiedrības riska profilu. Riska pārvaldības funkcijai ieteicams pārbaudīt un novērtēt datus par riska korekciju un šajā nolūkā piedalīties atalgojuma komitejas sanāksmē.
70. Atbilstības nodrošināšanas funkcijai ir jāanalizē, kā atalgojuma struktūra ietekmē pārvaldības sabiedrības atbilstību tiesību aktiem, noteikumiem un iekšējai politikai.
71. Iekšējās revīzijas funkcijai periodiski jāveic pārvaldības sabiedrības atalgojuma politikas izstrādes, īstenošanas un ietekmes neatkarīga revīzija.

### 11.3.2 Darbinieku, kas īsteno kontroles funkcijas, atalgojums

72. *Darbinieku, kas īsteno kontroles funkcijas*, atalgojuma līmenis ļauj pārvaldības sabiedrībai šajos amatos nodarbināt kvalificētus un pieredzējušus darbiniekus.
73. Ja *darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas*, saņem mainīgu atalgojumu, tam jābūt pamatotam uz mērķiem, kas īpaši saistīti ar viņu pienākumiem, un to nedrīkst noteikt tikai pēc kritērijiem, kuros ņemti vērā visas pārvaldības sabiedrības rezultāti kopumā.
74. *Darbinieku, kas īsteno kontroles funkcijas*, atalgojuma struktūra nelabvēlīgi neietekmē viņu neatkarību un nerada interešu konfliktu viņiem kā atalgojuma komitejas, *uzraudzības funkcijas veicēja un/vai vadības struktūras* padomdevējai institūcijai. Ja *darbinieku, kas īsteno kontroles funkcijas*, atalgojumā ir sastāvdaļa, kas pamatota uz visai pārvaldības sabiedrībai paredzētiem darbības kritērijiem, interešu konfliktu risks palielinās, tāpēc tas ir atbilstīgi jārisina.
75. Pārvaldības sabiedrības, kam ir jāizveido atalgojuma komiteja, par *kontroles funkciju* vadību atbildīgo augstākās vadības darbinieku atalgojumu nedrīkst atstāt tikai *uzraudzības funkcijas veicēja* 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 *vadības*

*struktūrai* par riska pārvaldības un atbilstības nodrošināšanas funkciju augstākās vadības darbiniekiem maksājamo atalgojumu.

76. Pārvaldības sabiedrības, kam netiek prasīts izveidot atalgojuma komiteju, par *kontroles funkciju* vadību atbildīgo augstākās vadības darbinieku atalgojums jāuzrauga *uzraudzības funkcijas veicējam*.
77. Ir atbilstīgi jāpārvalda interešu konflikti, kas var rasties, ja citām struktūrvienībām ir nepienācīga ietekme uz *darbinieku, kas īsteno kontroles funkcijas*, atalgojumu. Vajadzība izvairīties no nepienācīgas ietekmes ir īpaši būtiska gadījumos, kad *darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas*, strādā arī citās uzņēmuma struktūrvienībās. Tomēr citu uzņēmuma struktūrvienību pārstāvju viedoklis ir jānoskaidro, pienācīgi veicot novērtēšanu.
78. *Darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas*, 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.

## 12 Pamatnostādnes par vispārējām riska korekcijas prasībām

79. Vispārējās prasības par riska korekciju pārvaldības sabiedrībām ir jāpiemēro tikai atsevišķām *riska profila ietekmējošo darbinieku* atalgojuma paketēm, bet, kā norādīts II pielikumā, ir ļoti ieteicams tās brīvprātīgi piemērot visā pārvaldības sabiedrībā. Pārvaldības sabiedrībām ir jāveic novērtējums, vai šīs prasības piemērot pārvaldības sabiedrībai kopumā, un, ja tas tiek atzīts par vajadzīgu, jāspēj kompetentajām iestādēm pierādīt, kāpēc šīs prasības ir piemērotas tikai *riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem*.

### 12.1 Vispārējā atalgojuma politika, tai skaitā pensiju politika

80. Pārvaldības sabiedrības ilgtermiņa stratēģijā jāietver vispārējā uzņēmējdarbības stratēģija un kvantificēti riska pielaides līmeņi, aptverot vairākus gadus ilgu laikposmu, kā arī citas korporatīvās vērtības, piemēram, atbilstības nodrošināšanas kultūru, ētiku un rīcību attiecībā uz tās pārvaldīto PVKIU ieguldītājiem, interešu konfliktu mazināšanas pasākumus utt. Atalgojuma sistēmu izstrādei jābūt saskaņā ar pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU riska profiliem, nolikumu vai dibināšanas dokumentiem, kā arī pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU stratēģijās izklāstītajiem mērķiem, un jāņem vērā iespējamās izmaiņas stratēģijās, kuras varētu tikt ieviestas. Tāpēc pārvaldības sabiedrībām ir jānodrošina, lai to atalgojuma sistēmas būtu pārdomāti izstrādātas un īstenotas. Tas jo īpaši ietver pienācīgu mainīgā un nemainīgā atalgojuma līdzsvaru, darba rezultātu mērīšanu, struktūru un, ja vajadzīgs, mainīgā atalgojuma riska korekciju. Pat mazākām vai vienkāršākām pārvaldības sabiedrībām ir jādara viss iespējamais, lai saskaņotu atalgojuma politiku ar savām, to pārvaldīto PVKIU un to ieguldītāju interesēm.
81. Izstrādājot savu atalgojuma politiku, pārvaldības sabiedrībām ir pienācīgi jāapsver, kā atalgojums palīdz novērst pārmērīgu risku uzņemšanos un kādu ieguldījumu tas dod

pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU efektivitātei un atalgojuma politikas atbilstībai iedarbīgas riska pārvaldības principam.

82. 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 pakļaut grūtībām pārvaldības sabiedrības pārvaldītos PVKIU. Ja atalgojuma mainīgo daļu veido galvenokārt *instrumenti*, kas tiek izmaksāti nekavējoties, bez atlikšanas vai neizmantojot *ex post* riska korekcijas mehānismus (*atliktās summas* vai *izmaksātās summas*), 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.
83. 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 pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU interešu saskaņošanas līdzeklis. Pastāv dažādas pieejas riska pārvaldības elementu un atalgojuma politikas saistīšanai, kurās ņemta vērā pārvaldības sabiedrības būtība, mērogs un sarežģītība.

## 12.2 Ar pensionēšanos saistītie labumi

84. 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 pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU ilgtermiņa interesēm.
85. Ja mainīgā atalgojuma daļa ir ar pensionēšanos saistītie labumi, darbiniekam pensionējoties vai beidzot darba attiecības ar pārvaldības sabiedrību, tiesības uz šādiem pabalstiem nedrīkstētu iegūt, neņemot vērā pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU ekonomisko stāvokli vai risku, ko darbinieks uzņēmis ilgtermiņā.
86. Lai saskaņotu šo īpašo pensijas pabalstu veidu ar pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU ekonomisko stāvokli, ar pensionēšanos saistītie labumi, ja tas ir juridiski iespējams saskaņā ar piemērojamajiem tiesību aktiem pensiju jomā, jāizmaksā, izmantojot *instrumentus*.
87. Pensionēšanās kontekstā ar pensionēšanos saistītajiem labumiem, uz kuriem darbinieks iegūst tiesības, attiecina piecus gadus ilgu *saglabāšanas periodu*.
88. Ja darbinieks pārtrauc darba attiecības ar pārvaldības sabiedrību pirms pensionēšanās, tiesības uz ar pensionēšanos saistītajiem labumiem nebūtu jāiegūst ātrāk nekā pēc pieciem gadiem, un tām pirms izmaksas jāveic darbības rezultātu novērtējums un *ex post* riska korekcija.

## 12.3 Atlaišanas pabalsts

89. „Zelta izpletņu” mehānismi pārvaldības sabiedrības darbiniekiem darba attiecību pārtraukšanas gadījumā, kuros tiek izmaksātas lielas summas, neveicot darbības rezultātu novērtējumu un riska korekciju, ir uzskatāmi par neatbilstošiem PVKIU direktīvas 14.b panta 1. punkta k) apakšpunktā minētajam principam. Visiem šādiem maksājumiem būtu jābūt saistītiem ar darbības rezultātiem laikā, un tiem jābūt izstrādātiem tā, lai tie neatalgotu nesekmīgu darbu. Tam nevajadzētu likt šķēršļus darba attiecību izbeigšanas maksājumu izmaksai tādos gadījumos kā darba attiecību izbeigšana pirms līguma termiņa beigām pārvaldības sabiedrības vai tās pārvaldītā PVKIU stratēģijas izmaiņu dēļ vai uzņēmumu apvienošanās un/vai pārņemšanas gadījumos.
90. Pārvaldības sabiedrībām ir jāizveido sistēma, kurā tiek noteikts un apstiprināts atlaišanas pabalsts saskaņā ar pārvaldības sabiedrības vispārējām nodarbinātības pārvaldības struktūrām. Sistēmai jānodrošina, lai netiktu atalgots nesekmīgs darbs.
91. Pārvaldības sabiedrībām ir jāspēj izskaidrot kompetentajām iestādēm atlaišanas pabalsta summas noteikšanas kritērijus. Paraugprakse ir atlikt neizmaksāto mainīgo maksājumu vai ilgtermiņa stimulu plānu izmaksu un noteikt tādu pašu režīmu kā sākotnējām atlikšanas shēmām.

## 12.4 Personīgā riska ierobežošana

92. Uzskata, ka darbinieks ir ierobežojis atalgojuma lejupvērsta 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 atalgojums. Līgums var būt noslēgts, piemēram, kā opcija vai cits atvasināto instrumentu līgums vai cita veida līgums, kas jebkādā veidā palīdz ierobežot ar darbinieka mainīgo atalgojumu saistīto risku.
93. Lai nodrošinātu riska korekcijas iedarbīgumu, darbinieki nedrīkst slēgt apdrošināšanas līgumu, kas atlīdzina viņiem atalgojuma lejupvērsta 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.
94. Prasība neizmanto 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. Pārvaldības sabiedrībām ir jāuztur iedarbīgi mehānismi, lai nodrošinātu, ka darbinieki pilda šo prasību.



## 13 Pamatnostādnes par specifiskām riska korekcijas prasībām

95. Specifiskās riska korekcijas prasības pārvaldības sabiedrībām ir jāpiemēro tikai *riska profila ietekmējošo darbinieku* individuālajām atalgojuma paketēm, tomēr pārvaldības sabiedrības vienmēr var apsvērt iespēju visā pārvaldības sabiedrībā (vai vismaz „plašākā apmērā, nekā formāli paredzēts prasībās”) piemērot visas vai dažas specifiskās prasības. Specifiskās prasības, kuras ieteicams brīvprātīgi piemērot visā pārvaldības sabiedrībā, ir norādītas II pielikumā.

### 13.1 Pilnīgi elastīga mainīgā atalgojuma politika

96. 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. Individuālais nemainīgais atalgojums riska korekcijas pamatprincipam ir jāietekmē netieši.

### 13.2 Mainīgā atalgojuma riska korekcija

#### 13.2.1 Riska korekcijas process

97. Lai ierobežotu pārmērīgu riska uzņemšanos, mainīgajam atalgojumam jābūt pamatotam uz darbības rezultātiem un tam jāveic riska korekcija. Lai sasniegtu šo mērķi, pārvaldības sabiedrībai ir jānodrošina, lai stimulu uzņemties risku ierobežotu stimuls pārvaldīt risku. Atalgojuma sistēmā ir jāievēro iedarbīgi riska pārvaldības un vadības procesi, ko īsteno pārvaldības sabiedrībā.

##### 13.2.1.1 Darbības rezultātu un riska mērīšanas process

98. Atalgojuma sistēmas izveide ir jāsāk ar pārvaldības sabiedrības, struktūrvienības, kā arī darbinieku un attiecīgo PVKIU ieguldījumu stratēģijas mērķu definēšanu. Šiem mērķiem ir jāizriet no pārvaldības sabiedrības uzņēmējdarbības plāna, ja tāds ir, un tiem jābūt saskaņā ar pārvaldības sabiedrības gatavību uzņemties risku un attiecīgo PVKIU ieguldījumu stratēģiju. Darbības rezultātu kritērijus, kas jāizmanto, lai novērtētu, vai darbinieks *uzkrāšanās periodā* ir sasniedzis 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 ilgam, bet tas var būt arī ilgāks. Dažos gadījumos var pārklāties dažādi *uzkrāšanās periodi*. Ja darbības novērtējums ir pārdomāti izstrādāts, tas saista atalgojumu ar attiecīgo PVKIU ieguldījumu stratēģijas izpildi un pārvaldības sabiedrības uzņēmējdarbības plāna izpildi, ja tāds ir, vai pārvaldības sabiedrības mērķu sasniegšanu.

Turpretī neseismīgi 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 PVKIU.

#### 13.2.1.2 Piešķiršanas process

99. Pēc *uzkrāšanās perioda* pārvaldības sabiedrībai ir jāizmanto noteikts piešķiršanas process, lai darbības novērtējumu pārrēķinātu 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 pārvaldības sabiedrības, uzņēmuma struktūrvienības un darbinieka līmenī, pārvaldības sabiedrībai 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 jākoriģē atalgojums, lai ņemtu vērā iespējamu nelabvēlīgu notikumu attīstību nākotnē.

#### 13.2.1.3 Izmaksas process

100. Lai koriģētu faktiski izmaksāto atalgojumu, ņemot vērā pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU ieguldītājiem ieteikto saglabāšanas periodu un to ieguldījumu riskus, daļa mainīgā atalgojuma jāizmaksā uzreiz (īstermiņā), bet daļa mainīgā atalgojuma izmaksas jāatliek (ilgtermiņā). Īstermiņa daļa jāizmaksā tieši pēc piešķiršanas, un tā atlīdzina darbiniekam par *uzkrāšanās periodā* veikto darbu. Ilgtermiņa daļas darbiniekam jāpiešķir *atlikšanas periodā* un pēc tā. Tam jāatlīdzina 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.

### 13.2.2 Kopīgas prasības riska koriģēšanas procesam

#### 13.2.2.1 Laika intervāls

101. Vērtējot risku un darbību, pārvaldības sabiedrībām ir jāņem vērā gan attiecīgā brīža, gan turpmākie riski, kurus uzņemas darbinieks, struktūrvienība, attiecīgais PVKIU vai pārvaldības sabiedrība kopumā. Veicot šo darbību, pārvaldības sabiedrībām ir jāpārbauda, kā darbinieka darbība varētu ietekmēt to pārvaldīto PVKIU un pārvaldības sabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa panākumus. Lai to izdarītu, pārvaldības sabiedrībām ir jāsaprot riska un darbības novērtējuma intervāls ar pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU ieguldītājiem ieteikto saglabāšanas periodu un to ieguldījumu riskiem. Prasība, lai pārvaldības sabiedrība novērtētu darbinieku darba rezultātus vairāku gadu laikposmā, kas atbilst pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU ieguldītājiem

ieteiktajam saglabāšanas periodam, norāda uz īstermiņa un ilgtermiņa *uzkrāšanās periodu* un izmaksas periodu, kas kopā aptver pienācīgu kopējo laikposmu.

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

#### 13.2.2.2 Riska un darbības novērtējuma līmeņi

103. Ar darba izpildi saistītā atalgojumā papildus individuālajam riskam un darbībai ir jāiekļauj ar attiecīgā PVKIU un pārvaldības sabiedrības 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 PVKIU darbības un pārvaldības sabiedrības darbības. Katra līmeņa izpildes kritērija relatīvais svarīgums ir jānosaka iepriekš, un tam jābūt pienācīgi līdzsvarotam, lai ņemtu vērā darbinieka amatu un pienākumus.
104. Lai maksimāli ietekmētu darbinieku rīcību, mainīgajiem lielumiem, ko izmanto, lai mērītu risku un darbības rezultātus, ir jābūt maksimāli cieši saistītiem ar tā darbinieka lēmumiem līmeni, kam tiek veikta riska korekcija. Darbības kritērijos jāietver sasniedzami mērķi un mērvienības, kurus darbinieks var kādā veidā tieši ietekmēt. Piemēram, augstākās vadības darbiniekiem pārvaldības sabiedrības var izstrādāt atalgojuma politiku, kurā būtu paredzēti finansiāli rādītāji, kas pamatoti uz visu pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU darbību vai visas pārvaldības sabiedrības 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.

#### 13.2.2.3 Kvantitatīvi un kvalitatīvi rādītāji

105. Koriģējot risku, jāizmanto gan kvantitatīvas, gan kvalitatīvas metodes (piemēram, darbības rezultātu vai riska mērīšana; fonda noteikšana un riska korekcijas veikšana).
106. 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, pārvaldības sabiedrībām ir jāizmanto arī kvalitatīvas metodes.

#### 13.2.2.4 Uz profesionālu spriedumu balstīti rādītāji

107. 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 iesaistīšanai;
  - atbilstīgā līmenī, piemēram, no *vadības struktūras, uzraudzības funkcijas veicēja* vai atalgojuma komitejas, jāiegūst apstiprinājums;
  - jāņem vērā vadītāja, kurš sagatavo spriedumu, personiskie stimuli, piemēram, izmantojot rezultātu kartes.
108. Gan kvantitatīvu, gan kvalitatīvu rādītāju gadījumā pārvaldības sabiedrībām ir jābūt gatavām darīt zināmus un rekonstruēt uz profesionālu spriedumu pamatotos riska koriģēšanas procesa elementus. Pārvaldības sabiedrībām 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.

### 13.2.3 Riska mērīšana

109. Pārvaldības sabiedrībām ir jāņem vērā visi riski neatkarīgi no tā, vai tie tiek atspoguļoti bilancē, nošķirot riskus, kas ietekmē pārvaldības sabiedrību, tās pārvaldītos PVKIU, uzņēmuma struktūrvienības un atsevišķus darbiniekus. Riska identificēšana un skaitliskas izteikšanas metodika PVKIU līmenī ir atrodama riska pārvaldības politikā, kura pārvaldības sabiedrībai ir jāizveido, jāīsteno un jāuztur un kurā identificēti visi būtiskie riski, kam varētu tikt pakļauti to pārvaldītie PVKIU. Pārvaldības sabiedrībām ir arī jānosaka, vai mērvienības, ko tā izmanto riska koriģēšanai, ietver „grūti mērāmus” riskus, piemēram, riskus reputācijai un operacionālo risku.
110. Lai ņemtu vērā visus būtiskos riskus, pārvaldības sabiedrībām ir jāizmanto tās pašas riska mērīšanas metodes, kas izmantotas pārvaldības sabiedrību pārvaldītajiem PVKIU izveidotajā riska pārvaldības politikā. Turklāt pārvaldības sabiedrībām ir jāņem vērā arī riski, kas izriet no AIF papildu pārvaldības un no pakalpojumiem, kuri sniegti saskaņā ar PVKIU direktīvas 6. panta 3. punktu.
111. Ņemot vērā proporcionalitāti, riska pārvaldības aprēķiniem ir jābūt pārredzamiem, un pārvaldības sabiedrībām ir jāspēj demonstrēt, kā sadalīt riska aprēķinus, kas attiecas uz individuāliem PVKIU, un kā tos saistīt ar pārvaldības sabiedrības struktūrvienībām un dažādu veidu riska pozīcijām visā organizācijā. Izmantoto metožu un modeļu kvalitātei būtu jāietekmē apmērs, kādā pārvaldības sabiedrībai ir jāīsteno sarežģītāka mainīgā atalgojuma politika, kas pamatota uz darbības rezultātu rādītājiem.

#### 13.2.4 Darbības rezultātu rādītāji

##### 13.2.4.1 Kvalitatīvi/kvantitatīvi rādītāji

112. Lai novērtētu atsevišķu personu darbību, pārvaldības sabiedrībām ir jāizmanto gan kvantitatīvi (finansiāli), gan kvalitatīvi (ar finansēm nesaistīti) kritēriji.
113. 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 norādītiem un skaidri dokumentētiem.
114. Kvantitatīviem rādītājiem ir jāaptver periods, kas ir pietiekami ilgs, lai pienācīgi raksturotu ar darbinieka darbībām saistīto risku. Piemēri, kvantitatīvu darba rezultātu rādītājiem, kurus 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.
115. 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 īsteno kontroles funkcijas*. 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.

##### 13.2.4.2 Relatīvi/absolūti un iekšēji/ārēji rādītāji

116. Absolūtie darbības rādītāji ir rādītāji, ko pārvaldības sabiedrība ir noteikusi, pamatojoties uz savu stratēģiju, kurā ietverts pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU riska profils un gatavība uzņemties risku, kas turpmāk izstrādāti uzņēmējdarbības līmeņu hierarhijā. Šādi pasākumi palīdz samazināt risku, ka tiktu piešķirts atalgojums, ko neattaisno pārvaldības sabiedrības un PVKIU darbības rezultāti. Tie palīdz arī radīt ilgtermiņa stimulus. Tomēr absolūtos darbības rādītājus var būt grūti pielāgot, jo īpaši attiecībā uz jauniem ar PVKIU pārvaldību saistītiem tirgus dalībniekiem vai jauna veida finanšu darbībām (kam ir grūti mērāmi riski).
117. Relatīvie darbības rādītāji ir rādītāji, kas salīdzina darbības rezultātus ar līdziniekiem, kas var būt „iekšēji” līdzinieki (t. i., organizācijas ietvaros) vai „ārēji” līdzinieki (līdzīgas pārvaldības sabiedrības). 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 pārvaldības

sabiedrības, vai tās pārvaldīto PVKIU 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 pārvaldības sabiedrību un PVKIU var būt slikti rādītāji, var tikt iegūts pozitīvs darbības novērtējums (un tādējādi var netikt pietiekami samazināts pārvaldības sabiedrības kopējais mainīgais atalgojums), pat ja absolūtie rezultāti salīdzinājumā ar iepriekšējiem periodiem ir pasliktinājušies.

118. 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 visas pārvaldības sabiedrības līmenī). Turklāt, izmantojot iekšējus rādītājus, ir vieglāk ieviest riska korekcijas elementus, jo ir pieejama saikne ar iekšējiem riska pārvaldības paņēmieniem. Tomēr 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 (šī piebilde gan drīzāk attiecas tikai uz visaugstākā līmeņa vadītājiem).

### 13.3 Piešķiršanas process

#### 13.3.1 Fondu noteikšana un sadale

119. Pārvaldības sabiedrībām ir jāievieš dokumentēta piešķiršanas procesa politika un jānodrošina, lai tiktu veikta vispārējā atalgojuma fonda noteikšanas lietvedība.

#### 13.3.2 Riska koriģēšana piešķiršanas procesā

120. Nosakot atalgojuma fondus vai piešķirot atalgojumu atsevišķiem darbiniekiem, pārvaldības sabiedrībām 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. Pārvaldības sabiedrībām ir jānosaka, vai to izmantotajos riska koriģēšanas kritērijos ir ņemti vērā nopietni riski vai stresa apstākļi.
121. Pārvaldības sabiedrībām ir jānosaka, kādā līmenī tās 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. Pārvaldības sabiedrībām ir jānosaka, cik precīzi kritēriji katrā līmenī ir jāizmanto.

##### 13.3.2.1 Kvantitatīva *ex ante* riska koriģēšana

122. Lai pārvaldības sabiedrību atalgojuma shēma būtu pārdomāta un iedarbīga, tām riska korekcijā jāizmanto vairāki dažādi kvantitatīvi rādītāji. Parasti šiem rādītājiem jābūt pamatotiem uz visaptverošu riska korekcijas sistēmu.

123. Nosakot pārvaldības sabiedrības, tās struktūrvienību un tās pārvaldīto PVKIU rentabilitāti, mērījums jābalsta uz neto ieņēmumiem, kur iekļautas visas ar darbību saistītās tiešās un netiešās izmaksas. Pārvaldības sabiedrībām nevajadzētu izslēgt IT izmaksas, izpētes izmaksas, honorārus par juridiskajiem pakalpojumiem, mārketinga izmaksas un ārpakalpojumu izmaksas. Pārvaldības sabiedrībām ir jānodrošina, lai atalgojumu fondi netiktu „papildināti” nolūkā apmierināt atalgojuma vajadzības.
124. Veicot kvantitatīvās *ex ante* riska korekcijas, pārvaldības sabiedrībām ir jāizmanto pārvaldības sabiedrības esošie rādītāji, 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.

#### 13.3.2.2 *Ex ante* riska korekcijas kvalitatīvie rādītāji

125. Pārvaldības sabiedrībām ir jāapsver iespēja izmantot kvalitatīvos riska izteikšanas elementus. Kvalitatīvo *ex ante* korekciju var veikt, nosakot visas pārvaldības sabiedrības un struktūrvienību līmeņa atalgojuma fondus vai nosakot vai sadalot atsevišķu darbinieku atalgojumu. Kvalitatīvu *ex ante* riska korekciju bieži izmanto fondu un individuālā līmenī, atšķirībā no kvantitatīvām korekcijām, kuras parasti vērojamas tikai fondu līmenī.
126. Pārvaldības sabiedrības 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).

## 13.4 Izmaksas process

### 13.4.1 Neatliktais un atliktais atalgojums

127. 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.
128. 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. Pārvaldības sabiedrības 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 pārvaldības sabiedrības izveidotās komponentu kombinācijas rezultātam ir jābūt jēgpilnam atlikšanas grafikam, kurā ir skaidri ilgtermiņa riska korekcijas stimuli.

#### 13.4.1.1 Laika intervāls un tiesību iegūšana

129. *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 gadi. Pārvaldības sabiedrībām ir jānosaka *atlikšanas periods*, kas jāaprēķina, pamatojoties uz attiecīgā PVKIU ieguldītājiem ieteikto saglabāšanas periodu un atkarībā no darbinieku potenciālās ietekmes uz PVKIU riska profilu. Faktisko *atlikšanas periodu* ieteicams papildus pielāgot darbinieku pildītājiem pienākumiem un uzdevumiem un paredzamajām PVKIU aktīvu vērtības svārstībām, kas daudzos gadījumos nozīmē, ka laika intervālam jābūt lielākam. Pārvaldības sabiedrībai ir jāapsver iespēja noteikt ilgākus *atlikšanas periodus* vismaz *vadības struktūras* darbiniekiem.

#### 13.4.1.2 Tiesību iegūšanas brīdis

130. 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 60 % apmērā (pirmā shēma).

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

#### 13.4.1.3 Atalgojuma daļa, kuras izmaksa jāatliek

132. Mainīgā atalgojuma summas daļa, kuras izmaksa jāatliek, ir 40–60 % atkarībā no darbinieka (vai darbinieku kategorijas) ietekmes uz pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU riska profilu, darbinieka pildītājiem pienākumiem un uzdevumiem un no mainīgā atalgojuma summas. Arī tad, ja pārvaldības sabiedrības 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 līdz 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, pārvaldības sabiedrībām ir jāņem vērā 40–60 % robežvērtība.

#### 13.4.1.4 Laika intervāls no uzkrāšanas perioda beigām līdz tiesību iegūšanai uz atlikto atalgojumu

133. 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 atlikšanai būtu patiesa ietekme uz darbinieku stimuliem, tiesības uz pirmo summu nebūtu jāiegūst agrāk kā 12 mēnešu laikā pēc uzkrāšanās.



## 13.4.2 Skaidra nauda un instrumenti

### 13.4.2.1 Instrumentu veidi

134. Darbiniekus var atalgot ar *instrumentiem*, ja šāda rīcība nav par pamatu interešu nesakrītībai vai nemudina uz risku, kas neatbilst attiecīgā PVKIU riska profiliem, nolikumam vai dibināšanas dokumentiem. Interese nesakrītība var rasties saistībā ar *riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem*, kas nav tieši iesaistīti ieguldījumu pārvaldībā. Atalgojot šos darbiniekus ar PVKIU *instrumentiem*, var rasties interese konflikts saistībā ar pienākumu veikt savas funkcijas neatkarīgi no attiecīgajiem PVKIU.
135. Ja pārvaldības sabiedrības pārvalda vairākus PVKIU, tad, lai saskaņotu *riska profila ietekmējošo darbinieku* intereses ar attiecīgo PVKIU interesēm, ja iespējams, atbilstīgi pārvaldības sabiedrības organizācijai un pārvaldītā(-o) PVKIU juridiskajai struktūrai, *riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem* jāsaņem *instrumenti*, kas saistīti galvenokārt ar to/tiem PVKIU, attiecībā uz ko viņi veic savas darbības, ar nosacījumu, ka netiek pieļauta pārmērīga iegūto *instrumentu* koncentrācija, kas stimulētu *riska profila ietekmējošos darbiniekus* uzņemties pārmērīgus riskus. Piemēram, ja viens tādas pārvaldības sabiedrības darbinieks, kas pārvalda trīs PVKIU (x, y un z), savas darbības veic tikai saistībā ar PVKIU x, šim darbiniekam pēc būtības būtu jāsaņem galvenokārt ar PVKIU x saistīti *instrumenti*, tomēr, ja, piemērojot šādu principu, rastos situācija, kurā *riska profila ietekmējošie darbinieki* ir pārāk ieinteresēti PVKIU, attiecībā uz kuriem tie veic darbības, pārvaldības sabiedrībai ir jāapsver iespēja palielināt izmaksāto *instrumentu* klāstu, lai nepieļautu, ka *riska profila ietekmējošie darbinieki* uzņemas pārmērīgu ar attiecīgo(-ajiem) PVKIU saistītu risku.
136. *Instrumentu* pieejamība ir atkarīga no attiecīgo PVKIU juridiskās struktūras un to fonda nolikuma vai dibināšanas dokumentiem. PVKIU, 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. Neskarot norādījumus, kas sniegti 135. un 136. punktā, ja tas ir atbilstīgi, lai nodrošinātu labāku saskaņotību ar ieguldītāju interesēm, var būt iespējams ar bezskaidras naudas instrumentiem atalgot *riska profila ietekmējošos darbiniekus*, kuru darbības rezultāti ir savstarpēji saistīti ar to pārvaldīto portfeļu darbības rezultātiem, ar nosacījumu, ka šie instrumenti ietver vienlīdz iedarbīgus stimulus, kādus paredz jebkurš no PVKIU direktīvas 14.b panta 1. punkta m) apakšpunktā minētajiem instrumentiem.
137. PVKIU, kas ir kopīgie fondi, kā *instrumenti* jāpiešķir attiecīgā PVKIU ieguldījumu apliecības vai līdzvērtīgas īpašumtiesību intereses; daudzi šādi PVKIU nedrīkst piešķirt ar akcijām saistītus instrumentus savas juridiskās formas dēļ.
138. Par *instrumentiem* pirms tiesību iegūšanas uz tiem neizmaksā ne dividendes, ne procentus.

#### 13.4.2.2 Saglabāšanas politika

139. Pārvaldības sabiedrības atalgojuma politikā ir jānosaka saglabāšanas politika. Pārvaldības sabiedrībai ir jāspēj izskaidrot, kā saglabāšanas politika ir saistīta ar citiem riska koriģēšanas pasākumiem kopējā atalgojuma politikā, un jāizskaidro, vai tie nošķir uzreiz izmaksātos *instrumentus* no atliktajiem *instrumentiem*.
140. *Saglabāšanas periodiem* kā svarīgākajam saglabāšanas politikas elementam ir jābūt saistītam ar tiesību ieguvu uz *instrumentiem*. *Saglabāšanas periods* ir neatkarīgs no *atlikšanas perioda*. Tas nozīmē, ka *saglabāšanas periodam* nav nekādas ietekmes uz to, kā izpildīt prasību ieviest minimālo *atlikšanas periodu*, kas būtu trīs gadus ilgs. *Saglabāšanas periods* var būt ilgāks vai īsāks nekā tādu *instrumentu atlikšanas periods*, kas netiek izmaksāti tūlīt.
141. Tūlīt izmaksājamu *instrumentu* gadījumā *saglabāšanas periodi* ir vienīgais mehānisms, kas pieejams, lai uzsvērtu starpību starp tūlīt izmaksājamu skaidru naudu un *instrumentiem*, kas piešķirti darbības novērtēšanas brīdī, lai saskaņotu stimulus ar pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU un PVKIU ieguldītāju ilgtermiņa interesēm.
142. Atlikto *instrumentu* gadījumā *saglabāšanas periodi* iestājas pēc tiesību iegūšanas uz katra atliktā atalgojuma izmaksājamo daļu (šie jēdzieni ilustrēti III pielikuma otrajā shēmā). Kompetentās iestādes drīkst noteikt, vai pārvaldības sabiedrības piedāvātie *saglabāšanas periodi* ir pietiekami un atbilstīgi.
143. Minimālajam *saglabāšanas periodam* ir jābūt pietiekamam, lai saskaņotu stimulus ar pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU un PVKIU ieguldītāju ilgtermiņa interesēm. Ir dažādi faktori, kas norāda, vai šim periodam būtu jābūt garākam vai īsākam. Garāku *saglabāšanas periodu* ieteicams noteikt darbiniekiem, kam ir visbūtiskākā ietekme uz pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldīto PVKIU riska profilu.
144. *Saglabāšanas periods* var būt arī īsāks nekā tūlīt neizmaksātu *instrumentu atlikšanas periods*. Tomēr, lai ievērotu proporcionalitāti, lielām un sarežģītām pārvaldības sabiedrībām attiecībā uz visaugstākā ranga darbiniekiem tūlīt izmaksājamu *instrumentu* gadījumā ieteicams izmantot *saglabāšanas periodu*, kas ir garāks nekā atlikto *instrumentu atlikšanas periods*.
145. *Instrumenti* jāvērtē *instrumentu* piešķiršanas dienā (pēc *uzkrāšanās perioda* beigām). Pamatojoties uz šo vērtību, nosaka sākotnējo *instrumentu* skaitu un turpmākas *ex post instrumentu* skaita korekcijas.
146. *Instrumentu* tūlītēja izmaksa, pat ja minimālais *saglabāšanas 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).

### 13.4.2.3 Instrumentu minimālā daļa un to sadalījums laikā

147. PVKIU direktīvas 14.b panta 1. punkta m) apakšpunktā minētā prasība piemērot vismaz 50 % (attiecīgos gadījumos) gan atliktajai, gan neatliktajai mainīgā atalgojuma daļai nozīmē, ka 50 % minimuma sliekšni *instrumentiem* jāpiemēro vienādi gan neatliktajai, gan atliktajai daļai; citiem vārdiem, pārvaldības sabiedrībām 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 *riska profila ietekmējošo darbinieku* kategorijai pārvaldības sabiedrība nosaka mainīgā atalgojuma proporciju 50 *instrumentos*/50 skaidrā naudā, kā arī 60 % atlikšanas grafiku (t. i., 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 *riska profila ietekmējošo darbinieku* kategorijai pārvaldības sabiedrība nosaka mainīgā atalgojuma proporciju 70 *instrumentos*/30 skaidrā naudā, kā arī 40 % atlikšanas grafiku (t. i., 60 % ir neatliktais mainīgais atalgojums). Tā rezultātā uzreiz izmaksātais atalgojums ir 42 *instrumentos* (t. i., 70 % no 60) un 18 skaidra nauda. Atliktā daļa ir 28 *instrumenti* un 12 skaidra nauda.
  - Slikta prakse: ja noteiktai *riska profila ietekmējošo darbinieku* kategorijai pārvaldības sabiedrība noteiktu mainīgā atalgojuma proporciju 50 *instrumentos*/50 skaidrā naudā, kā arī 40 % atlikšanas shēmu, pārvaldības sabiedrība nevar nolemt uzreiz maksāt 50 skaidrā naudā un 10 *instrumentos*, kā rezultātā atalgojuma atliktā daļa būtu 40 *instrumentu*.
  - Slikta prakse: ja noteiktai *riska profila ietekmējošo darbinieku* kategorijai pārvaldības sabiedrība noteiktu mainīgā atalgojuma proporciju 70 *instrumentos*/30 skaidrā naudā, kā arī 50 % atlikšanas shēmu, pārvaldības sabiedrība nevarētu nolemt uzreiz maksāt 50 *instrumentos* un 0 skaidrā naudā, kā rezultātā atalgojuma atliktā daļa būtu 20 *instrumentos* un 30 skaidrā naudā.
148. Šo pamatnostādņu III pielikuma otrajā shēmā ir sniegts piemērs šādam vienādam *instrumentu* sadalījumam atalgojuma neatliktajai un atliktajai daļai.
149. Attiecībā uz prasību izmaksāt vismaz 50 % mainīgā atalgojuma *instrumentos*, ja vien PVKIU pārvaldība neveido mazāk nekā 50 % no kopējā portfeļa, ko pārvalda pārvaldības sabiedrība, 50 % sliekšnim jābūt pamatotam uz visu pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU aktīvu neto vērtību. Tās pašas prasības vajadzībām pārvaldības sabiedrības pārvaldītais kopējais portfelis ir pārvaldības sabiedrības kopīgi un atsevišķi pārvaldītie portfeļi saskaņā ar tās atļauju atbilstīgi PVKIU direktīvai un tās atļauju atbilstīgi AIFMD, ja tāda ir.

### 13.4.3 Mainīgā atalgojuma *ex post* riska iekļaušana

#### 13.4.3.1 Tieša *ex post* riska korekcija

150. „*Ex post* riska korekcija” nozīmē, ka pēc tam, kad darbiniekam ir piešķirta sākotnējā atalgojuma mainīgā daļa, no kuras daļa izmaksāta uzreiz, pārvaldības sabiedrība pēc laika, kad darbinieka veiktās darbības materializējas, vēl var koriģēt mainīgo atalgojumu, samazinot atlikto summu.
151. *Ex post* riska korekcija ir tiešs riska korekcijas mehānisms, ar ko pati pārvaldības sabiedrība koriģē darbinieka atalgojumu, izmantojot *atliktās summas* vai *izmaksāto summu* 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 dividenžu 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 pārvaldības sabiedrībai veikt analīzi (kas līdzīga vēsturiskām pārbaudēm), lai noteiktu, vai tās sākotnējā *ex ante* riska korekcija ir bijusi pareiza. Pārvaldības sabiedrībām 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).
152. *Atlikto summu* ietekmi nedrīkstētu nesamērīgi palielināt, izmaksājot darbiniekam par atlikto skaidrā naudā saņemamo summu mākslīgi lielus procentus (kas lielāki par tirgus likmēm). *Atliktās summas* ietekmē *tiesību iegūšanas brīdi*, un tās nevar piemērot pēc *atlikšanas perioda* beigām. Turklāt mainīgā atalgojuma *ex post* riska korekciju var efektīvi nodrošināt, izmantojot *izmaksāto summu* mehānismu.
153. Pārvaldības sabiedrības drīkst izmantot specifiskus kritērijus, saskaņā ar ko tiktu piemērotas gan *atliktās summas* (vienlaikus gan atliktā atalgojuma skaidrā naudā, gan *instrumentos* izmaksājamai daļai), gan *izmaksātās summas*. Šādi kritēriji var ietvert, piemēram:
- a. pierādījumus par darbinieka pārkāpumu vai nopietnu kļūdu (piemēram, rīcības kodeksa pārkāpumu, ja tāds ir, vai citu iekšēju noteikumu pārkāpšanu, jo īpaši attiecībā uz riskiem);
  - b. to, vai PVKIU un/vai pārvaldības sabiedrības, un/vai uzņēmuma struktūrvienības darbības finansiālie rezultāti pēc tam ievērojami nesamazinās (jāizmanto specifiski rādītāji);
  - c. to, vai PVKIU un/vai pārvaldības sabiedrība, un/vai uzņēmuma struktūrvienība, kurā strādā attiecīgais darbinieks, necieš no ievērojamas riska pārvaldības kļūmes;
  - d. nozīmīgas pārvaldības sabiedrības vispārējā finanšu stāvokļa pārmaiņas.

154. *Izmaksātās summas* parasti izmanto, ja konstatēta krāpšana vai maldinoša informācija. Ja vajadzīgs, papildus šiem gadījumiem pārvaldības sabiedrībām ir jāiekļauj *izmaksāto summu* klauzulas, piemēram, attiecībā uz atalgojumu, kas saņemts, pārkāpjot PVKIU direktīvu un/vai šīs pamatnostādnes.
155. *Ex post* riska korekciju var veikt, pamatojoties gan uz kvantitatīviem rādītājiem, gan pamatotu profesionālu spriedumu.
156. Lai maksimāli ietekmētu darbinieku stimulus, mainīgajiem jābūt 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 visas pārvaldības sabiedrības rezultātiem kopumā vai struktūrvienību rezultātiem, vai lēmumiem, ko nosaka augstākās vadības darbinieku stratēģija. Turpretī uzņēmuma struktūrvienības vadītāja mainīgajiem ideālā gadījumā jāatspoguļo attiecīgās struktūrvienības rezultāti.

#### 13.4.3.2 Netiešā korekcija

157. Ja mainīgo atalgojumu izmaksā *instrumentu* veidā, galīgā izmaksa darbiniekam būs daļēji atkarīga no tirgus cenām svārstību dēļ *atlikšanas* vai *saglabāšanas* periodā. Šī netiešā atalgojuma korekcija nav saistīta ar pārvaldības sabiedrības tiešiem lēmumiem, bet tā ir raksturīga izmaksas veidam. Nekādos apstākļos par *ex post* riska korekcijai pietiekamu rādītāju nedrīkst uzskatīt PVKIU aktīvu neto vērtības attīstību, vai biržas sarakstā minētiem PVKIU — akciju cenas attīstību. Vienmēr ir jāveic kāda veida tieša riska korekcija pēc pārvaldības sabiedrības iniciatīvas. Jo īpaši zemāka ranga darbinieku lēmumi var nebūt tieši saistīti ar PVKIU vērtību.
158. *Saglabāšanas periods* pats par sevi nekādi nav pietiekams, lai plānotu *ex post* riska korekciju *instrumentiem*, un to neuzskata par ilgāka *atlikšanas perioda* aizstājēju.

#### 13.4.3.3 Augšupvērstu korekciju iespējamība

159. *Instrumentu* tirgus cena var palielināties, tāpēc tos var netieši skart vērtības svārstības abos virzienos.
160. Tiešās *ex post* riska korekcijas (gan skaidrai naudai, gan *instrumentiem*) rezultātā nekādos apstākļos nedrīkst palielināt maksājuma atlikto daļu.

## 14 Pamatnostādnes par informācijas izpaušanu

### 14.1 Ārēja informācijas izpaušana

#### 14.1.1 Īpašas un vispārīgas prasības informācijas izpaušanai

161. Pārvaldības sabiedrībām ir jāapsver iespēja papildus izpaust informāciju par atalgojumu, kas tiek prasīta *ieteikuma* 8. punktā, ciktāl šī prasība uz to attiecas. Pārvaldības

sabiedrībām ir jābūt iespējai izpaust *ieteikumā* minēto informāciju neatkarīgā atalgojuma politikas izklāstā, periodiskas informācijas atklāšanas veida gada finanšu pārskatos vai jebkurā citā veidā. Tomēr pārvaldības sabiedrībām jebkurā gadījumā ir jānodrošina, lai izpaustā informācija būtu skaidra, viegli saprotama un pieejama.

162. Neskarot konfidencialitāti un piemērojamos datu aizsardzības tiesību aktus, pārvaldības sabiedrībām ir jāizpauž sīka informācija par to atalgojuma politiku un praksi attiecībā uz darbiniekiem, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz pārvaldības sabiedrības pārvaldīto PVKIU riska profilu.
163. *Ieteikumā* prasīto informāciju par atalgojumu var izpaust proporcionāli, un uz izpaustās informācijas veidu un daudzumu attiecas vispārējais ar atalgojumu saistītais proporcionalitātes princips. No mazām un vienkāršām pārvaldības sabiedrībām/PVKIU sagaidāma tikai kvalitatīva informācija un, ja vajadzīgs, ļoti elementāra kvantitatīva informācija. Praksē tas nozīmē, ka no šādām pārvaldības sabiedrībām/PVKIU netiek sagaidīta visa *ieteikuma* 8. punktā prasītā informācija. Pārvaldības sabiedrībām ir jāsniedz informācija par proporcionalitātes principa piemērošanu.
164. Izpaustā informācija jāpublisko vismaz vienreiz gadā un cik drīz vien praktiski iespējams pēc tam, kad informācija kļūst pieejama.

#### 14.1.2 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. Pārvaldības sabiedrībām ir jāapraksta visu atalgojuma politikas noteikšanā iesaistīto būtisko dalībnieku loma. Turklāt izpaustajā informācijā ir jāiekļauj pārvaldības sabiedrības 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 pārvaldības sabiedrību, augstākā līmeņa uzņēmuma struktūrvienībām un individuāliem darbiniekiem (t. i., rādītāju kartes). Pārvaldības sabiedrībām ir jāizpauž informācija, kas saistīta ar atalgojuma procesu plānojumu un struktūru, piemēram, galvenie atalgojuma politikas elementi un mērķi un tas, kā pārvaldības sabiedrība nodrošina, lai *darbinieki, kas īsteno kontroles funkcijas*, 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 pārvaldības sabiedrība ņem vērā attiecīgā brīža un turpmākos riskus, kam tā ir pakļauta, ieviešot atalgojuma metodoloģiju, un kādi ir šie riski. Pārvaldības sabiedrībām ir jāapraksta arī pasākumi, kas izmantoti, lai ņemtu vērā šos riskus un to, kā šie pasākumi ietekmē atalgojumu. Turklāt pārvaldības sabiedrībām ir jāizpauž informācija par to, kā atalgojumu koriģē, lai ņemtu vērā sniegumu ilgākā laikposmā, proti, pārvaldības sabiedrības politiku saistībā ar atlikšanu, tiesību iegūšanu un darbības rezultātu korekciju.
168. Izpaušanas ziņojumos jāsniedz arī informācija par 13.2.4.1. iedaļā (kvalitatīvi/kvantitatīvi rādītāji) aprakstītajiem kvantitatīvajiem (finansiālajiem) un kvalitatīvajiem (ar finansēm nesaistītajiem) kritērijiem, ko pārvaldības sabiedrības izmanto, lai novērtētu individuālu darbinieku darbību, un kas ir svarīgi atalgojuma politikas un prakses noteikšanā.
169. Izpaužamo informāciju sagatavo *vadības struktūra*, kam ir galīgās lēmējas tiesības, pieņemot ar atalgojumu saistītus lēmumus.

## 14.2 Iekšēja informācijas izpaušana

170. Pārvaldības sabiedrības atalgojuma politikai ir jābūt pieejamai visiem pārvaldības sabiedrības darbiniekiem. Pārvaldības sabiedrībām ir jānodrošina, lai iekšēji izpaustā informācija par atalgojuma politiku atklātu vismaz ārēji izpausto informāciju. Tāpēc atbilstīgi pārvaldības sabiedrības lielumam, iekšējai organizācijai un darbību būtībai, jomai un sarežģītībai, darbiniekiem sniegtajā informācijā var būt daļa no *ieteikuma III* iedaļā (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/PVKIU direktīva

	<b>Ieteikums</b>	<b>PVKIU direktīva</b>
1.	II iedaļas 3.1. punkts	14.b panta 1. punkta a) apakšpunkts
2.	II iedaļas 3.2. un 6.1. punkts	14.b panta 1. punkta b) apakšpunkts
3.	II iedaļas 6.2. punkts	14.b panta 1. punkta c) apakšpunkts
4.	II iedaļas 6.5. punkts	14.b panta 1. punkta d) apakšpunkts
5.	II iedaļas 6.6. punkts	14.b panta 1. punkta e) apakšpunkts
6.	II iedaļas 5.1. un 5.4. punkts	14.b panta 1. punkta g) apakšpunkts
7.	II iedaļas 5.2. punkts	14.b panta 1. punkta h) apakšpunkts
8.	II iedaļas 4.1. un 4.2. punkts	14.b panta 1. punkta j) apakšpunkts
9.	II iedaļas 4.5. punkts	14.b panta 1. punkta k) apakšpunkts
10.	II iedaļas 5.3. punkts	14.b panta 1. punkta l) apakšpunkts
11.	II iedaļas 4.4. punkts	14.b panta 1. punkta m) apakšpunkts
12.	II iedaļas 4.3. punkts	14.b panta 1. punkta n) apakšpunkts
13.	II iedaļas 6.4. punkts	14.b panta 4. punkts



## II pielikums

### PVKIU direktīvā minēto atalgojuma principu shēma

PVKIU direktīvas prasības — 14.b pants		Šo pamatnostādņu punkti, kas saistīti ar attiecīgo prasību	Jāpiemēro
14.b panta 1. punkta a) apakšpunkts	atalgojuma politika atbilst pārdomātai un efektīvai riska pārvaldībai un to sekmē, turklāt tā nemudina uzņemties risku, kas neatbilst pārvaldības sabiedrības pārvaldītā PVKIU riska profiliem, nolikumam vai dibināšanas dokumentiem;	80.–83.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā pārvaldības sabiedrībā, un pārvaldības sabiedrībai, ja tas tiek prasīts, ir jāspēj pierādīt, kāpēc prasība piemērota tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i>
14.b panta 1. punkta b) apakšpunkts	atalgojuma politika atbilst pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldītā PVKIU vai PVKIU ieguldītāju uzņēmējdarbības stratēģijai, mērķiem, vērtībām un interesēm, un tā ietver pasākumus, lai nepieļautu interešu konfliktus;	80.–83. 40.–53.	80.–83. punkts — tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā pārvaldības sabiedrībā, un pārvaldības sabiedrībai, ja tas tiek prasīts, ir jāspēj pierādīt, kāpēc prasība piemērota tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i>  40.–53. punkts — obligāti visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta c) apakšpunkts	atalgojuma politiku ir pieņēmusi pārvaldības sabiedrības vadības struktūra, pildot savu uzraudzības	40.–53.	Obligāti visā pārvaldības sabiedrībā

	funkciju, un šī struktūra pieņem un vismaz reizi gadā pārskata atalgojuma politikas vispārējos principus un atbild par, kā arī uzrauga šīs politikas īstenošanu; šajā punktā minētos uzdevumus uzņemas tikai tie vadības struktūras darbinieki, kas attiecīgajā pārvaldības sabiedrībā neveic nekādas izpildfunkcijas un kam ir zināšanas par riska pārvaldību un atalgojumu;		
14.b panta 1. punkta 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 vadības struktūra;	50.–53.	Obligāti visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta e) apakšpunkts	darbiniekus, kas īsteno kontroles funkcijas, atalgo atbilstīgi to mērķu sasniegšanai, kas ir noteikti saistībā ar viņu funkcijām, neatkarīgi no darbības rezultātiem uzņēmējdarbības jomās, kuras viņi kontrolē;	72.–78.	Obligāti visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta f) apakšpunkts	augstāko amatpersonu, kas veic ar riska pārvaldību un atbilstības kontroli saistītas funkcijas, atalgojumu tieši pārrauga atalgojuma komiteja, ja šāda komiteja ir izveidota;	72.–78.	Obligāti visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta g) apakšpunkts	ja atalgojums ir atkarīgs no darbības rezultātiem, kopējo atalgojumu aprēķina, novērtējot attiecīgās personas un uzņēmuma struktūrvienības vai attiecīgā	103.–108. 112.–115.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā pārvaldības sabiedrībā

	PVKIU darbības rezultātus un to riskus, kā arī pārvaldības sabiedrības kopējos darbības rezultātus, kad novērtē individuālo sniegumu, ņemot vērā gan finansiālos, gan citus kritērijus;		
14.b panta 1. punkta h) apakšpunkts	darbības rezultātu izvērtējumu veic, izmantojot pārvaldības sabiedrības pārvaldītā PVKIU ieguldītājiem ieteiktajam saglabāšanas periodam piemērotu daudzgadu sistēmu, lai nodrošinātu, ka izvērtējuma procesa pamatā ir PVKIU ilgtermiņa darbības rezultāti un tā ieguldījumu riski un ka faktiskā to atalgojuma daļu samaksa, kas atkarīgas no darbības rezultātiem, tiek sadalīta visa tā paša laikposma garumā;	101.–103. 129.–133.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet var brīvprātīgi piemērot visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta i) apakšpunkts	garantētu mainīgo atalgojumu piešķir izņēmuma kārtā, tikai saistībā ar jaunu darbinieku pieņemšanu darbā un tikai pirmajā iesaistīšanās gadā;	Nav	Obligāti visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta 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;	96.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta k) apakšpunkts	maksājumi, kas saistīti ar līguma pirmstermiņa izbeigšanu, atspoguļo darbības rezultātus ilgākā laika	89.–91.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā

	posmā un tiek veidoti tā, lai neatalgotu neveiksmes;		pārvaldības sabiedrībā, un pārvaldības sabiedrībai, ja tas tiek prasīts, ir jāspēj pierādīt, kāpēc prasība piemērota tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i>
14.b panta 1. punkta 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;	109.–111. 119.–126.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta m) apakšpunkts	atkarībā no PVKIU juridiskās struktūras un tā fonda nolikuma vai dibināšanas dokumentiem atalgojuma mainīgās daļas būtisku komponentu (katrā ziņā vismaz 50 %) veido attiecīgā PVKIU ieguldījumu apliecības vai akcijas, vai līdzvērtīgas īpašumtiesību intereses, vai ar fonda daļām saistīti instrumenti, vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti ar vienlīdz iedarbīgiem stimuliem, kādus paredz jebkurš no šajā punktā minētajiem instrumentiem, izņemot gadījumus, kad PVKIU pārvaldība veido mazāk nekā 50 % no pārvaldības sabiedrības pārvaldītā kopējā portfeļa, jo tad šo 50 % minimumu nepiemēro.  Uz šajā apakšpunktā minētajiem instrumentiem attiecas piemērota	134.–149.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet var brīvprātīgi piemērot visā pārvaldības sabiedrībā

	<p>saglabāšanas politika, kuras mērķis ir stimulus saskaņot ar pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldītā PVKIU interesēm un PVKIU 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) apakšpunktu, gan tai mainīgā atalgojuma daļai, kas nav atlikta;</p>		
14.b panta 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 PVKIU ieguldītājiem ieteiktu saglabāšanas periodu, un to pienācīgi pielāgo konkrētā PVKIU risku būtībai.</p> <p>Šajā apakšpunktā minētajam laikposmam vajadzētu būt vismaz trim gadiem; 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>	127.–133.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet var brīvprātīgi piemērot visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta o) apakšpunkts	<p>mainīgo atalgojumu, tostarp atlikto maksājuma daļu, izmaksā vai piešķir tikai tad, ja tas ir iespējams, ņemot vērā pārvaldības sabiedrības</p>	36.–38. 119.–126.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet var

	<p>finanšu stāvokli kopumā, un ja šāds maksājums ir pamatots ar uzņēmuma struktūrvienības, PVKIU un attiecīgās personas darbības rezultātiem.</p> <p>Ja attiecīgās pārvaldības sabiedrības vai PVKIU 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 atliktās summas un izmaksāto summu mehānismu;</p>	150.–160.	brīvprātīgi piemērot visā pārvaldības sabiedrībā
14.b panta 1. punkta p) apakšpunkts	<p>pensiju politika atbilst pārvaldības sabiedrības un tās pārvaldītā PVKIU uzņēmējdarbības stratēģijai, mērķiem, vērtībām un ilgtermiņa interesēm.</p> <p>Ja darbinieks pārtrauc darba attiecības ar pārvaldības sabiedrību pirms pensionēšanās, pārvaldības sabiedrība piecus gadus patur ar pensionēšanos saistītos labumus m) apakšpunktā noteikto instrumentu veidā. Ja darbinieks sasniedz pensionēšanās vecumu, ar pensionēšanos saistītos labumus darbiniekam izmaksā m) apakšpunktā noteikto instrumentu veidā, piemērojot piecu gadu saglabāšanas periodu;</p>	80.–88.	Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i> , bet ļoti ieteicams piemērot visā pārvaldības sabiedrībā, un pārvaldības sabiedrībai, ja tas tiek prasīts, ir jāspēj pierādīt, kāpēc prasība piemērota tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i>

<p>14.b panta 1. punkta q) apakšpunkts</p>	<p>darbinieki apņemas neizmantot personīgā riska ierobežošanas stratēģijas vai ar atalgojumu un atbildību saistītu apdrošināšanu, lai izvairītos no atalgojuma nosacījumos paredzētās riska korekcijas ietekmes;</p>	<p>92.–94.</p>	<p>Tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i>, bet ļoti ieteicams piemērot visā pārvaldības sabiedrībā, un pārvaldības sabiedrībai, ja tas tiek prasīts, ir jāspēj pierādīt, kāpēc prasība piemērota tikai <i>riska profila ietekmējošajiem darbiniekiem</i></p>
<p>14.b panta 1. punkta r) apakšpunkts</p>	<p>mainīgo atalgojumu neizmaksā, izmantojot instrumentus vai metodes, kas veicina izvairīšanos no šajā direktīvā noteiktajām prasībām.</p>	<p>14.–17.</p>	<p>Obligāti visā pārvaldības sabiedrībā</p>
<p>14.b panta 2. punkts</p>	<p>Saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 1095/2010 35. pantu, ESMA var kompetentajām iestādēm pieprasīt informāciju par šīs direktīvas 14.a pantā minēto atalgojuma politiku un praksi.</p> <p>ESMA, cieši sadarbojoties ar EBI, savās pamatnostādņēs par atalgojuma politiku ietver noteikumus par to, kā ir jāpiemēro dažādi nozarei specifiski atalgojuma principi, piemēram, tie, kas noteikti Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2011/61/ES un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2013/36/ES, gadījumā, kad darbinieki vai citu kategoriju darbinieki sniedz pakalpojumus, kuriem</p>	<p>30.–35.</p>	

	<p>piemērojami atšķirīgi nozarei specifiski atalgojuma principi.</p>		
<p>14.b panta 3. punkts</p>	<p>Šā panta 1. punktā minētie principi attiecas uz jebkāda veida labumiem, ko izmaksā pārvaldības sabiedrība, jebkādu summu, kuru tieši izmaksā pats PVKIU, tostarp maksas par gūtajiem rezultātiem, un uz PVKIU ieguldījumu apliecību vai akciju nodošanu tām darbinieku kategorijām, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē to riska profilu vai to pārvaldīto PVKIU riska profilu, tostarp augstākajai vadībai, tām personām, kas uzņemas risku vai īsteno kontroles funkcijas, un visiem tiem darbiniekiem, kuru kopējais atalgojums liek iekļaut viņus atalgojuma grupā, kurā ir augstākā vadība un personas, kas uzņemas risku.</p>	<p>11.–21.</p>	<p>Obligāti visā pārvaldības sabiedrībā</p>
<p>14.b panta 4. punkts</p>	<p>Pārvaldības sabiedrības, kas ir nozīmīgas, ņemot vērā to izmērus un to pārvaldīto PVKIU 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, kas attiecīgā gadījumā ir izveidota saskaņā ar 14.a panta 4. punktā minētajām ESMA pamatnostādņēm, ir atbildīga</p>	<p>54.–66.</p>	<p>Obligāti visā pārvaldības sabiedrībā</p>



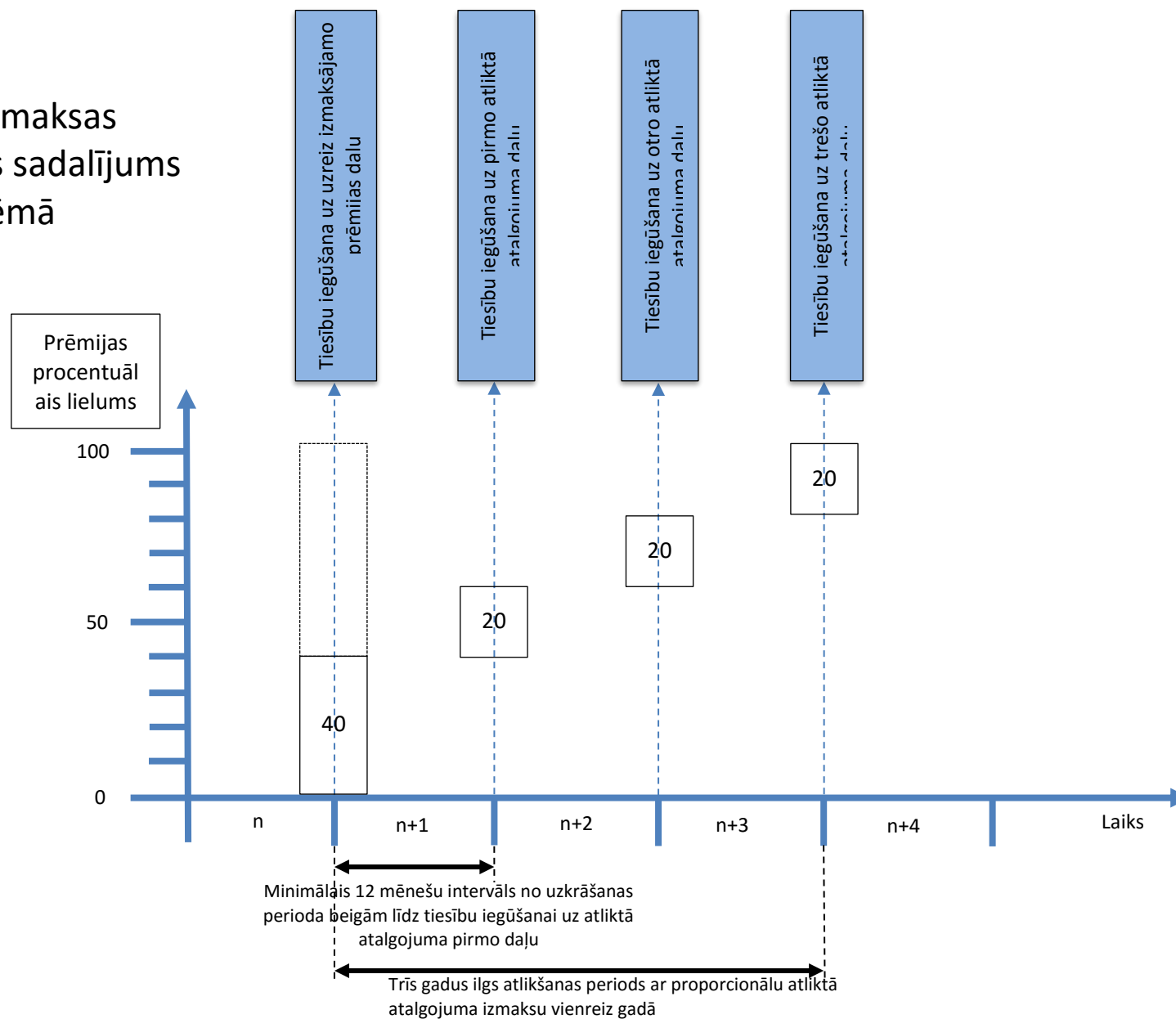
	<p>par tādu lēmumu sagatavošanu, kas saistīti ar atalgojumu, tostarp par lēmumiem, kuri ietekmē attiecīgās pārvaldības sabiedrības un PVKIU risku un riska pārvaldību un kurus pieņem vadības struktūra, īstenojot uzraudzības funkcijas. Atalgojuma komitejas priekšsēdētājs ir vadības struktūras darbinieks, kuram attiecīgajā pārvaldības sabiedrībā nav nekādu izpildfunkciju. Atalgojuma komitejas locekļi ir vadības struktūras darbinieki, kuriem attiecīgajā pārvaldības sabiedrībā nav nekādu izpildfunkciju.</p> <p>Ja valsts tiesību akti paredz darbinieku pārstāvību vadības struktūrā, atalgojuma komitejā ietver vienu vai vairākus darbinieku pārstāvjus. Gatavojot savus lēmumus, atalgojuma komiteja ņem vērā ieguldītāju un citu ieinteresēto personu ilgtermiņa intereses, kā arī sabiedrības intereses.</p>		
--	---	--	--



### **III pielikums**

#### **Dažu atlikšanas mehānismu shematisks attēlojums**

## Atalgojuma izmaksas proporcionāls sadalījums atlikšanas shēmā



Uzkrāšana,  
saglabāšana

atlikšana

un

