

Projekts (1. variants)

[Datums]  
Rīgā

Noteikumi Nr. \_\_\_\_\_

## Noteikumi par kredītiestāžu atalgojuma politiku un praksi

Izdoti saskaņā ar  
Kredītiestāžu likuma  
34.<sup>3</sup> panta septīto daļu un 105.<sup>1</sup> pantu

### I. Vispārīgie jautājumi

1. Noteikumi nosaka:

- 1.1. prasības Latvijas Republikā reģistrētām kredītiestādēm (turpmāk – kredītiestāde) atalgojuma politikai un praksei, tai skaitā attiecībā uz kredītiestādes amatpersonām vai darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē kredītiestādes riska profilu;
- 1.2. kredītiestādes pārskatu par atalgojumu sagatavošanas un iesniegšanas kārtību.

2. Par kredītiestādes amatpersonām vai darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu (turpmāk – kredītiestādes riska profilu ietekmējošie amati), kredītiestāde uzskata vismaz:

- 2.1. padomes un valdes locekļus, kā arī augstāko vadību Kredītiestāžu likuma 1. panta pirmās daļas 65. punkta izpratnē;
- 2.2. amatpersonas vai darbiniekus ar vadītāja atbildību par kādu no kontroles funkcijām vai būtisku kredītiestādes struktūrvienību;
- 2.3. amatpersonas vai darbiniekus, kuriem ir tiesības uz būtisku atalgojumu iepriekšējā pārskata gadā, ja ir spēkā abi turpmāk minētie noteikumi:
  - 2.3.1. amatpersonas vai darbinieka atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par 500 000 *euro* un vienāds ar vai lielāks par kredītiestādes padomes un valdes locekļiem un augstākajai vadībai piešķirtā vidējā atalgojuma līmeni;
  - 2.3.2. amatpersona vai darbinieks ir nodarbināts kredītiestādei būtiskā struktūrvienībā un tā profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz attiecīgās struktūrvienības riska profilu;
- 2.4. amatpersonas vai darbiniekus, kuru profesionālajai darbībai ir salīdzinoši tikpat būtiska ietekme uz kredītiestādes riska profilu kā šo noteikumu 2.1., 2.2. un 2.3. apakšpunktā minētajām amatpersonu vai darbinieku kategorijām atbilstoši Komisijas 2021. gada 25. marta deleģētās regulas (ES) 2021/923, ar ko papildina Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu 2013/36/ES attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem, kuros noteikti kritēriji, pēc kuriem definē vadītāja atbildību, kontroles funkcijas, būtiskas sabiedrības struktūrvienības un būtisku ietekmi uz būtiskas sabiedrības struktūrvienības riska profilu, un noteikti kritēriji to darba ņēmēju vai darba ņēmēju kategoriju identificēšanai, kuru profesionālajai darbībai ir tāda ietekme uz iestādes riska profilu, kas ir salīdzinoši tikpat būtiska kā iepriekš minētās direktīvas 92. panta 3. punktā minētajiem darba ņēmējiem vai darba ņēmēju kategorijām (turpmāk – Regula Nr. 2021/923) 4. pantam.

3. Kredītiestāde nosaka kredītiestādes riska profilu ietekmējošos amatus, ievērojot Regulā Nr. 2021/923 noteiktās prasības.

4. Kredītiestāde ievēro šo noteikumu prasības individuāli, prudenciālās konsolidācijas grupas līmenī vai subkonsolidēti Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija regulas (ES) Nr. 575/2013 par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm, un ar ko groza regulu (ES) Nr. 648/2012 (turpmāk – Regula Nr. 575/2013) izpratnē.

5. Kredītiestāde, kura ir nozīmīgā uzraudzītā kredītiestāde Kredītiestāžu likuma 1. panta pirmās daļas 67. punkta izpratnē un kurai ir saistošas Eiropas Centrālās bankas noteiktās prasības atalgojuma jomā, piemēro šos noteikumus, ciktāl tie nav pretrunā ar Eiropas Centrālās bankas noteiktajām prasībām attiecībā uz atalgojuma regulējumu.

6. Kredītiestāde nodrošina, ka:

6.1. amatpersonas un darbinieki, uzsākot darba tiesiskās attiecības ar kredītiestādi, rakstveidā apliecina, ka apņemas neizmanto personīgās riska ierobežošanas stratēģijas vai tādu atalgojuma un atbildības apdrošināšanu, kas mazinātu atalgojuma politikā noteiktās riska korekcijas ietekmi;

6.2. izmaksājot atalgojuma mainīgo daļu, netiek izmantoti tādi instrumenti vai metodes, kas veicina izvairīšanos no tieši piemērojamajos Eiropas Savienības tiesību aktos, Kredītiestāžu likumā vai šajos noteikumos atalgojuma politikai un praksei noteikto prasību ievērošanas;

6.3. atalgojuma politikas izstrādē un praksē tā ņem vērā Eiropas Banku iestādes 2021. gada 2. jūlija pamatnostādnes Nr. EBA/GL/2021/04 "Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES".

## **II. Atalgojuma politika un tās pamatprincipi**

7. Kredītiestāde, ņemot vērā tās darbības apjomu, veidu, sarežģītību, specifiku un organizatorisko struktūru, nodrošina tādas atalgojuma politikas, tai skaitā pensiju politikas, izstrādi, ieviešanu un pastāvīgu uzturēšanu, kas:

7.1. atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, bet ierobežo risku uzņemšanos virs kredītiestādes noteiktā risku uzņemšanās līmeņa;

7.2. neierobežo kredītiestādes likviditāti un spēju stiprināt tās pašu kapitālu īsā laika periodā un ilgtermiņā;

7.3. atbilst kredītiestādes vērtībām, tostarp korporatīvajām vērtībām un augstas profesionālās rīcības un ētikas standartiem, kredītiestādes ilgtermiņa interesēm un attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, kā arī nodrošina interešu konfliktu efektīvu novēršanu, tai skaitā attiecībās ar klientiem, ņemot vērā Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādes 2023. gada 3. aprīļa pamatnostādnes Nr. ESMA35-43-3565 "Pamatnostādnes par noteiktiem FITD II atalgojuma prasību aspektiem";

7.4. ir balstīta uz vienādu darba samaksu kredītiestādes amatpersonām un darbiniekiem par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu, nodrošinot dzimumneitrālu atalgojuma politiku un tās piemērošanu praksē;

7.5. nav pretrunā ar klientu vai noguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;

7.6. neparedz garantētas atalgojuma mainīgās daļas apmēra noteikšanu, kā arī neiekļauj to nākotnes atalgojuma plānos. Garantētu atalgojuma mainīgo daļu drīkst noteikt tikai izņēmuma kārtā, piemērojot to saistībā ar jaunu amatpersonu vai darbinieku pieņemšanu darbā, ne vairāk kā vienu reizi un ne ilgāk par pirmo darba gadu, tostarp konsolidācijas grupas ietvaros, vienlaikus nodrošinot, ka tas netraucē kredītiestādei uzturēt stipru un stabilu kapitāla bāzi;

7.7. ir dokumentēta un kredītiestādē pieejama visām amatpersonām un darbiniekiem, ievērojot iekšējos normatīvos aktus konfidencialitātes jomā;

7.8. paredz, ka kontroles funkciju veicēji ir pilnvaroti veikt nepieciešamās pārbaudes, tie ir funkcionāli neatkarīgi no kredītiestādes struktūrvienībām, kuras tie pārrauga, un to atalgojumu nosaka saskaņā ar kontroles funkciju veicējiem noteikto mērķu sasniegšanu neatkarīgi no sasniegtajiem darbības rezultātiem to kontrolētajās darbības jomās.

8. Kredītiestāde nodrošina, ka vismaz reizi gadā tiek veikts neatkarīgs tās īstenotās atalgojuma politikas un tās pamatprincipu atbilstības novērtējums, ja nepieciešams, arī konsolidācijas grupas līmenī, kā arī tiek izvērtēta atalgojuma politikas un tās pamatprincipu piemērotība kredītiestādes darbības specifikai, ņemot vērā ietekmi uz kredītiestādes risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti un pārmaiņas ārējos faktorus, tai skaitā ārējos normatīvajos aktos.

9. Atalgojuma politikas un ar to saistīto iekšējo normatīvo aktu, tai skaitā kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu izvērtēšanas procedūras, izstrādē, īstenošanā, kā arī uzraudzības un izvērtēšanas procesā iesaista amatpersonas vai darbiniekus, kas kredītiestādē veic kontroles un personāla vadības funkcijas.

10. Kredītiestāde nodrošina, ka šo noteikumu 9. punktā minētajām iesaistītajām personām ir:

10.1. atbilstoša kompetence atalgojuma vai risku pārvaldības jomā un pietiekamas zināšanas, prasmes un pieredze tām uzticēto pienākumu veikšanai;

10.2. funkcionāla neatkarība no to kontrolei pakļautajām darbības jomām (struktūrvienībām);

10.3. nepieciešamās pilnvaras to funkciju veikšanai un informācijas iegūšanai, tai skaitā neierobežota piekļuve visai informācijai un datiem, kas saistīti ar atalgojuma politikas izstrādi, īstenošanu, uzraudzību un izvērtēšanu;

10.4. iespēja sniegt neatkarīgu un kompetentu vērtējumu par atalgojuma politiku un tās piemērošanu praksē, kā arī piemērotību kredītiestādes darbībai, tai skaitā par tās ietekmi uz kredītiestādes riska profilu un risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti.

11. Kredītiestāde, kas ir prudenciālās konsolidācijas grupas mātes sabiedrība, nodrošina nepieciešamās informācijas apmaiņu ar meitas sabiedrībām par atalgojuma politiku un ar to saistītajiem iekšējiem normatīvajiem aktiem un lēmumiem, lai kredītiestāde, nodrošinot arī kontroles funkcijas, varētu izvērtēt atalgojuma politikas un prakses atbilstību grupas līmenī noteiktajām prasībām.

12. Atalgojuma politikas pamatprincipi nosaka:

12.1. atalgojuma politikas mērķus (piemēram, attiecīgas kvalifikācijas amatpersonu vai darbinieku piesaistīšana un motivēšana kredītiestādes noteikto darbības mērķu sasniegšanai);

12.2. atalgojuma nemainīgās daļas elementus. Atalgojuma nemainīgajā daļā kredītiestāde ieskaita to darba samaksas daļu, kura nav atkarīga no darbības rezultātiem vai snieguma (parasti – darba alga) un kura ietver Darba likumā noteiktos obligātos maksājumus, kā arī tādas iemaksas privāto pensiju fondu pensiju plānos vai citus maksājumus, kas noteikti kredītiestādes pensiju politikā vai paredzēti darba koplīgumā kredītiestādes organizācijas līmenī;

12.3. atalgojuma mainīgās daļas elementus. Atalgojuma mainīgajā daļā kredītiestāde ieskaita no darbības rezultātiem atkarīgu darba samaksas daļu, kuru var veidot:

12.3.1. izmaksas monetārā formā (piemēram, prēmijas);

12.3.2. izmaksas nemonetārā formā (piemēram, akciju vai ar akcijām saistītu instrumentu formā);

12.3.3. pēc kredītiestādes iniciatīvas noteiktie diskrecionārie pensiju pabalsti Regulas Nr. 575/2013 4. panta 1. punkta 73. apakšpunkta izpratnē;

12.3.4. atalgojuma elementi, kuri nav skaidri klasificējami kā atalgojuma nemainīgā daļa (piemēram, noturēšanas piemaksas, atlīdzība, kas pārsniedz Darba likumā noteiktās piemaksas vai atlaišanas pabalsta apmēru darba līguma vai pilnvarojuma līguma uzteikšanas gadījumā, kompensācija, piemērojot to saistībā ar jaunu amatpersonu vai darbinieku pieņemšanu darbā līgumisko attiecību izbeigšanai ar iepriekšējo darba devēju);

12.4. nemonetāro instrumentu turēšanas politiku, atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas kārtību un atalgojuma mainīgās daļas koriģēšanas mehānismus, ņemot vērā šo noteikumu 28.6.3. apakšpunktā noteiktās prasības;

12.5. finanšu un nefinanšu rādītājus un metodes amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšanai, kā arī atalgojuma mainīgās daļas un atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanai. Kredītiestāde skaidri nošķir kritērijus, kurus izmanto, lai noteiktu:

12.5.1. atalgojuma nemainīgo daļu, kas galvenokārt atspoguļo amatpersonas vai darbinieka profesionālo pieredzi un atbildības līmeni, kurš noteikts attiecīgās amatpersonas vai darbinieka amata aprakstā, kas ir darba līguma neatņemama sastāvdaļa;

12.5.2. atalgojuma mainīgo daļu, kas atspoguļo amatpersonas vai darbinieka darbības rezultātus, kuri pārsniedz tā amata aprakstā noteiktās prasības, to noturīgumu un korekciju, ņemot vērā ar tiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu;

12.6. pasākumus interešu konflikta novēršanai (piemēram, izslēdzot iespēju kredītiestādes valdes un padomes locekļiem noteikt savu atalgojumu vai piedalīties tā noteikšanā vai tieši nepiesaistot atalgojumu specifisku finanšu instrumentu, finanšu instrumentu kategoriju vai noteiktu apjomu pārdošanai);

12.7. katrai amata kategorijai samērīgu un pamatotu attiecību starp atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu, tai skaitā atalgojuma mainīgās daļas augstāko robežu procentos no nemainīgās daļas, ņemot vērā attiecīgajam amatam noteikto darbības jomu, nosacījumus un specifiku, kā arī kredītiestādes riska profilu ietekmējošiem amatiem Kredītiestāžu likumā noteiktos ierobežojumus atalgojuma mainīgās daļas apmēram. Kredītiestāde nodrošina, ka atalgojuma nemainīgā daļa ir pietiekami liela, lai kredītiestāde varētu noteikt elastīgu atalgojuma politiku attiecībā uz atalgojuma mainīgo daļu, ieskaitot iespēju neizmaksāt atalgojuma mainīgo daļu (piemēram, kredītiestādes finansiālā stāvokļa pasliktināšanās gadījumā vai situācijās, kad nav nodrošināta kredītiestādes darbību regulējošo prasību izpilde);

12.8. atlīdzības, kas pārsniedz Darba likumā noteikto atlaišanas pabalsta apmēru darba līguma vai pilnvarojuma līguma uzteikšanas gadījumā, piešķiršanas kritērijus, samazināšanas vai neizmaksāšanas nosacījumus, ja attiecīgās amatpersonas vai darbinieka darbībā ir pieļautas kļūdas, nepilnības vai nepienācīgi veikta profesionālā darbība;

12.9. kompensāciju, kas piemērotas saistībā ar jaunu amatpersonu vai darbinieku pieņemšanu darbā līgumisko attiecību izbeigšanai ar iepriekšējo darba devēju, aprēķināšanas un izmaksas kārtību, ņemot vērā kredītiestādes ilgtermiņa intereses un piemērojot tām visas prasības, kas attiecināmas uz atalgojuma mainīgo daļu, tai skaitā šo noteikumu 28. punktā minētās turēšanas un atlikšanas prasības, kā arī koriģēšanas mehānismus;

12.10. kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu identifikācijas procesu, tai skaitā amatpersonu vai darbinieku identificēšanai meitas sabiedrībā atbilstoši Kredītiestāžu likuma 50.<sup>9</sup> panta ceturtās daļas prasībām, ja šo amatpersonu vai darbinieku profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz prudenciālās konsolidācijas grupas kopējo riska profilu vai komercdarbību.

13. Atalgojuma mainīgo daļu kredītiestādes padomes locekļiem var piešķirt, ja to ir iespējams pamatot ar konkrētā padomes locekļa atbildības līmeni, pienākumiem un ar tiem saistīto mērķu sasniegšanu, neizslēdzot iespēju piemērot šo noteikumu 28.6.3. apakšpunktā minētos koriģēšanas mehānismus.

14. Kredītiestāde nekavējoties pārskata atalgojuma politikas pamatprincipus atalgojuma mainīgajai daļai (piemēram, attiecīgi samazinot atalgojuma mainīgo daļu, paredzot atlikt lielāku tās daļu uz ilgāku laiku vai lielāku daļu piešķirot nemonetāros instrumentos), ja kredītiestādes darbības procesā ir konstatēti riski finanšu stabilitātei nākotnē.

### **III. Atalgojuma politikas pārvaldība**

15. Kredītiestādes padome saistībā ar atalgojuma politiku un praksi ir atbildīga par:

15.1. atalgojuma politikas pamatprincipu noteikšanu un atalgojuma politikas apstiprināšanu, kā arī īstenošanas uzraudzību;

15.2. atalgojuma noteikšanu kredītiestādes valdes locekļiem un iekšējā audita dienesta augstākā līmeņa amatpersonām vai darbiniekiem;

15.3. risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa amatpersonu vai darbinieku atalgojuma tiešu pārraudzību, ja kredītiestādē nav izveidota atalgojuma komiteja;

15.4. atalgojuma politikas pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību kredītiestādes darbībai, ņemot vērā tās attīstības stratēģiju un ārējo faktoru ietekmi;

15.5. pārbažu veikšanas kārtības noteikšanu par kredītiestādes atalgojuma politikas īstenošanas atbilstību apstiprinātajai atalgojuma politikai, nosakot to, kura no kredītiestādes kontroles funkcijām pārbauda un novērtē minēto atbilstību regulāri, bet ne retāk kā reizi gadā, un to, vai nepieciešams piesaistīt neatkarīgu ārējo ekspertu;

15.6. ziņošanas kredītiestādes padomei kārtības noteikšanu par pārbaudēm, kas veiktas saskaņā ar šo noteikumu 15.5. apakšpunktā minēto kārtību, konstatētajiem novērojumiem un trūkumiem un izdarītajiem secinājumiem, kā arī par atalgojuma politikas piemērotību kredītiestādes darbības specifikai un ietekmi uz kredītiestādes riska profilu un risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti kopumā;

15.7. trūkumu novēršanas plāna apstiprināšanu un tā īstenošanas uzraudzību, ņemot vērā šo noteikumu 15.5. apakšpunktā minētajās pārbaudēs konstatētās nepilnības;

15.8. informācijas sniegšanas kārtību kredītiestādes akcionāriem saistībā ar atalgojuma politiku un praksi.

16. Kredītiestādes valde saistībā ar atalgojuma politiku un praksi ir atbildīga par:

16.1. kredītiestādes padomes noteiktajiem atalgojuma politikas pamatprincipiem atbilstošas atalgojuma politikas izstrādi un tai atbilstošu iekšējo normatīvo aktu izstrādi, apstiprināšanu un īstenošanu;

16.2. amatpersonu un darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm;

16.3. to, ka atalgojuma politika un kredītiestādes iekšējie normatīvie akti atalgojuma noteikšanai, tai skaitā novērtēšanas process un tā rezultāti, ir skaidri, dokumentēti un pieejami, ciktāl tas nepieciešams funkciju vai darba pienākumu veikšanai vai ciktāl tie attiecas uz konkrēto amatpersonu vai darbinieku.

### **IV. Kredītiestādes amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšana un atalgojuma mainīgās daļas noteikšana**

17. Kredītiestāde nosaka kārtību kredītiestādes amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšanai un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai, piešķiršanai un

neatsaucamu tiesību uz to iegūšanai un nodrošina, ka minētā kārtība un novērtējumu rezultāti ir dokumentēti, kā arī ar tiem ir iepazīstināti attiecīgie amatpersonas un darbinieki, kuru darbības rezultāti tiek novērtēti.

18. Kredītiestādes amatpersonu un darbinieku individuālo darbības rezultātu novērtēšanai izmanto ne tikai darbības apjomu raksturojošos (kvantitatīvos) finanšu rādītājus (piemēram, ienākumus vai apgrozījumu), bet arī nefinanšu (kvalitatīvos) rādītājus (piemēram, iekšējo normatīvo aktu un standartu, kas nosaka attiecības ar klientiem, un noteikto limitu ievērošanu, taisnīgu attieksmi pret klientiem, klientu apmierinātību).

19. Lai nodrošinātu, ka kredītiestādes amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšana ir pamatota ar ilgtermiņa darbības rezultātiem un atbilst kredītiestādes darbības ciklam un tās darbības riskiem, nosakot atalgojuma mainīgo daļu, kredītiestādes amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšanā ņem vērā ne tikai pārskata gada, bet vairāku gadu darbības rezultātu rādītājus.

20. Kredītiestāde, izmantojot atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai vairāku gadu darbības rezultātu rādītājus, nodrošina:

20.1. to, ka amatpersonas un darbinieki ir informēti par šādu kārtību un piemērotajiem kritērijiem darbības rezultātu, kuri sasniedzami periodā pēc atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas, bet pirms neatsaucamu tiesību uz to iegūšanas, vērtēšanai;

20.2. atalgojuma mainīgās daļas, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, korekciju, ņemot vērā šo noteikumu 21.1. un 21.2. apakšpunktā minēto.

21. Kredītiestādes amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšanai izmantojot finanšu rādītājus, kas aprēķināti, pamatojoties uz grāmatvedības datiem, ņem vērā, ka šajos rādītājos ir ietverti darbības rezultāti par iepriekšējiem periodiem, nevis riski, kuru dēļ var rasties zaudējumi turpmākajos darbības periodos. Finanšu rādītājus koriģē, ņemot vērā:

21.1. ar darbības rezultātiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu;

21.2. izdevumus par kapitālu, kā arī izdevumus likviditātes nodrošināšanai.

22. Izstrādājot metodes finanšu rādītāju koriģēšanai, kredītiestāde nosaka, kā atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu katrai amatpersonai vai darbiniekam ietekmē:

22.1. riski, kas rodas vai var rasties darbības veidos, kuros nodarbināta attiecīgā amatpersona vai darbinieks;

22.2. iekšējās kontroles sistēmas elementi esošo un varbūtējo risku mazināšanai;

22.3. periods, kas nepieciešams, lai varētu izvērtēt darbības veida, kurā nodarbināta attiecīgā amatpersona vai darbinieks, rezultātu.

23. Kredītiestādes amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšanai izmantojot nefinanšu rādītājus, ņem vērā katras amatpersonas vai darbinieka darbības rezultātus individuāli. Nosakot nefinanšu rādītāju nozīmi, kredītiestāde ievēro, ka nefinanšu rādītāju izmantošana individuālo darbības rezultātu novērtēšanā ir būtiska, jo nefinanšu rādītāju neievērošana (vai nepilnīga ievērošana) var ietekmēt kredītiestādes riska profilu vai tās finanšu rezultātus.

24. Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā ņem vērā amatpersonas vai darbinieka darbības rezultātu novērtējumu individuāli kombinācijā ar darbības rezultātu novērtējumu attiecīgās struktūrvienības līmenī un kombinācijā ar vispārējiem darbības rezultātiem kredītiestādes, konsolidācijas grupas līmenī vai subkonsolidēti, kā arī ekspertu,

piemēram, risku kontroles funkcijas veicēju, izteiktos novērtējumus par darbības rezultātu noturīgumu (pastāvīgumu).

25. Kredītiestāde izstrādā rādītājus, kurus izmanto atalgojuma mainīgās daļas vai to veidojošo elementu kopējā apmēra aprēķinam un koriģēšanai, ņemot vērā šo noteikumu 21.1. un 21.2. apakšpunktā minēto, kā arī citus kredītiestādes darbības rezultātus ietekmējošos faktoros.

26. Kredītiestāde nodrošina, ka, nosakot, piešķirot, kā arī iegūstot neatsaucamas tiesības uz atalgojuma mainīgo daļu vai to veidojošajiem elementiem, tiek ņemts vērā ar attiecīgo darbības jomu saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējums.

## **V. Prasības attiecībā uz kredītiestādes riska profilu ietekmējošiem amatiem**

27. Kredītiestāde nodrošina, ka atalgojuma politikas pamatprincipos minētais kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu izvērtējums un identifikācijas process tiek īstenots ne retāk kā reizi gadā un pieņemtie lēmumi par kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu noteikšanu sniedz skaidru priekšstatu par to un ir dokumentēti, ietverot vismaz:

27.1. informāciju par veiktā izvērtējuma pamatojumu un tvērumu;

27.2. izvērtējumā lietoto kvantitatīvo un kvalitatīvo kritēriju izklāstu;

27.3. aprakstu, kas ietver kvalitatīvos un kvantitatīvos kritērijus un, ja nepieciešams, arī papildu informāciju, kura skaidro konkrētā amata izvērtējuma rezultātu un pamato attiecīgā amata veicēja identificēšanu par kredītiestādes riska profilu ietekmējoša amata veicēju vai tādu darbinieku kredītiestādes meitas sabiedrībā, kura profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz konsolidācijas grupas kopējo riska profilu vai komercdarbību;

27.4. identifikācijas rezultātu, kas atspoguļo kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu veicēju:

27.4.1. skaitu kredītiestādē, tai skaitā atsevišķi izdala pirmreizēji identificēto kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu veicēju skaitu;

27.4.2. skaita sadalījumu kredītiestādē pēc darbības veida un dzimuma, ņemot vērā kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu kategorijas, par kurām tiek sniegta informācija Latvijas Bankai, kā arī kārtējā perioda salīdzinājumu ar iepriekšējā perioda identifikācijas rezultātu.

28. Atalgojuma politikas pamatprincipi attiecībā uz kredītiestādes riska profilu ietekmējošiem amatiem nosaka:

28.1. atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas kārtību, ievērojot, ka atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas gadījumā ne mazāk kā 40 procentus (vai ne mazāk kā 60 procentus, ja atalgojuma mainīgā daļa veido 100 procentus un vairāk no amatpersonai vai darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā) no tās atliek uz periodu, kurš nav mazāks kā četri līdz pieci gadi un kura laikā var izvērtēt atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantotos darbības rezultātus, to noturīgumu un ar tiem saistītos riskus. Atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas periodu nosaka atbilstoši amatpersonas vai darbinieka amatam vai atbildības līmenim un darbībām, kredītiestādes darbības ciklam, komercdarbības veidam un tās riskiem;

28.2. prasību, ka kredītiestāde, kuru Latvijas Banka pēc tās darbības apjoma, veida, sarežģītības un specifikas, kā arī organizatoriskās struktūras ir atzinusi par globālu sistēmiski nozīmīgu iestādi vai citu sistēmiski nozīmīgu iestādi, nodrošina, ka šo noteikumu 28.1. apakšpunktā minētais atlikšanas periods kredītiestādes padomes un valdes locekļiem un augstākajai vadībai nav mazāks par pieciem gadiem;

28.3. atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas kārtību, ievērojot, ka ne mazāk kā 50 procentus no tās nosaka nemonētārā formā, kuru veido:

28.3.1. kredītiestādes akcijas, ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi instrumenti nemonetārā formā (piemēram, tiesības saņemt labumu saistībā ar akciju vērtības pieaugumu, ar akcijām saistīti iespēju līgumi, tai skaitā instrumenti ar norēķinu naudā, kuru vērtība balstīta uz kredītiestādes akciju tirgus cenu vai regulētā tirgū netirgotām akcijām – uz to patiesās vērtības izmaiņām);

28.3.2. kad iespējams, Regulas Nr. 575/2013 52. un 63. pantā minētie instrumenti vai citi instrumenti, kuri pilnā apmērā konvertējami pirmā līmeņa pamata kapitāla instrumentos vai norakstāmi un kuri visos gadījumos atbilstoši atspoguļo kredītiestādes kredītkvalitāti tās parastās darbības laikā, kā arī ir piemēroti izmantošanai atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas nolūkā, ievērojot prasības, kas noteiktas Komisijas 2014. gada 12. marta deleģētajā regulā (ES) Nr. 527/2014, ar ko papildina Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu 2013/36/ES attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem, precizējot to instrumentu kategorijas, kas adekvāti atspoguļo kredītiestādes kredītkvalitāti parastās situācijās un kas ir piemēroti izmantošanai mainīgā atalgojuma vajadzībām;

28.4. nemonetāro instrumentu vērtības un skaita noteikšanas kārtību, kas paredz, ka instrumentu cenu nosaka pēc tirgus cenas vai to patiesās vērtības šo instrumentu piešķiršanas dienā. Šī cena ir pamats sākotnējā instrumentu skaita noteikšanai un vēlāk iespējamām instrumentu vērtības vai skaita izmaiņām;

28.5. nemonetāro instrumentu turēšanas politiku, nosakot tajā gadu skaitu, cik ilgi attiecīgo nemonetāro instrumentu saņēmējs nav tiesīgs tos pārdot, lai nodrošinātu kredītiestādes atalgojuma politikā noteikto motivējošo shēmu atbilstību kredītiestādes ilgtermiņa interesēm. Ņemot vērā kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu veicēju individuālās ietekmes uz kredītiestādes kopējo riska profilu ilgtermiņa raksturu, minimālais piešķirto nemonetāro instrumentu turēšanas termiņš ir viens gads;

28.6. katram kredītiestādes riska profilu ietekmējošajam amatam atbilstošas atalgojuma mainīgās daļas un tās elementu piešķiršanas kritērijus, kārtību, kā arī apmēru neatkarīgi no atalgojuma mainīgās daļas struktūras (kredītiestādes akcijas, ar akcijām saistīti instrumenti, naudas vai citi maksāšanas līdzekļi), izmaksas un neatsaucamu tiesību uz to iegūšanas nosacījumus, ņemot vērā, ka:

28.6.1. atalgojuma mainīgās daļas, tai skaitā atliktās daļas, faktisko izmaksu veic vai neatsaucamas tiesības uz to iegūst, ievērojot šo noteikumu 28.6.4. apakšpunkta prasības un vienīgi gadījumā, ja maksājums nemazina drošu kredītiestādes finansiālo stāvokli ilgtermiņā un atbilst kredītiestādes, tās riska profilu ietekmējošā amata veicēja un attiecīgās struktūrvienības darbības rezultātiem;

28.6.2. kredītiestāde samazina atalgojuma mainīgās daļas kopējā apmēra izmaksu, tai skaitā atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas kopējā apmēra izmaksu, ja kredītiestādes finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;

28.6.3. tiek izmantoti tādi koriģēšanas mehānismi kā izmaksātās atalgojuma mainīgās daļas atmaksas pieprasīšana vai atalgojuma mainīgās daļas, tai skaitā atliktās daļas, kopējā apmēra daļēja vai pilnīga samazināšana, ja tā piešķirta par darbības rezultātiem, pamatojoties uz datiem, kas vēlāk izrādījušies ar nolūku sagrozīti (ļauņprātīga rīcība), vai atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, samazināšana, pamatojoties uz faktiskajiem darbības rezultātiem. Kredītiestāde nosaka kritērijus minēto koriģēšanas mehānismu piemērošanai un nodrošina, ka tie aptver situācijas, kurās attiecīgā amatpersona vai darbinieks piedalījās vai bija atbildīgs par rīcību, kuras rezultātā kredītiestādei radās būtiski zaudējumi, un situācijas, kurās attiecīgā amatpersona vai darbinieks neatbilda attiecīgajiem piemērotības un atbilstības standartiem;



28.6.4. neatsaucamas tiesības uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu iegūst proporcionāli periodam (gadu skaitam), uz kādu atlikta atalgojuma mainīgā daļa, bet ne ātrāk kā 12 mēnešus pēc atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanas, nodrošinot, ka atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas faktiskā izmaksa tiek veikta ne biežāk kā vienu reizi kalendārajā gadā. Pirms neatsaucamu tiesību uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu iegūšanas to nepieciešamības gadījumā samazina, ņemot vērā tās sākotnējā aprēķinā neietvertos riskus, kas kļuvuši zināmi periodā, uz kuru atlikta atalgojuma mainīgā daļa, un kas saistīti ar darbības rezultātiem, par kuru sasniegšanu noteikta atalgojuma mainīgās daļas atliktā daļa. Kredītiestāde ievēro, ka atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas faktisko izmaksu var veikt tikai pēc tam, kad uz to ir iegūtas neatsaucamas tiesības, kā arī par atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, netiek noteiktas, aprēķinātas un izmaksātas dividendes vai procenti;

28.6.5. veicot atalgojuma mainīgās daļas, tai skaitā atliktās daļas, faktisko izmaksu, šo noteikumu 28.3. apakšpunkta prasības piemēro gan atalgojuma mainīgās daļas atliktajai, gan neatliktajai daļai;

28.7. diskrecionāro pensiju pabalstu izmaksas nosacījumus, ievērojot šādas prasības:

28.7.1. ja darba attiecības tiek pārtrauktas pirms pensionēšanās vecuma sasniegšanas, kredītiestāde nodrošina diskrecionāro pensiju pabalstu nemonetārā formā turēšanu savā īpašumā ne mazāk kā piecus gadus;

28.7.2. ja darba attiecības tiek pārtrauktas, sasniedzot pensionēšanās vecumu, kredītiestāde nodrošina, ka diskrecionāros pensiju pabalstus nemonetārā formā izmaksā, piemērojot kredītiestādes noteikto nemonetāro instrumentu turēšanas politiku un ievērojot, ka minēto instrumentu turēšanas periods nedrīkst būt īsāks par pieciem gadiem (amatpersona vai darbinieks saņemto diskrecionāro pensiju pabalstu nemonetārā formā drīkst pārdot ne ātrāk kā piecus gadus pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas);

28.7.3. pirms diskrecionāro pensiju pabalstu izmaksas kredītiestāde izvērtē nepieciešamību izmantot šo noteikumu 28.6.3. apakšpunktā minētos koriģējošos mehānismus.

29. Šo noteikumu 28.1., 28.2., 28.3., 28.7.1. un 28.7.2. apakšpunktā minētās prasības nav attiecināmas uz:

29.1. kredītiestādi, kura saskaņā ar Regulas Nr. 575/2013 4. panta 1. punkta 146. apakšpunktu nav atzīstama par lielu iestādi un kuras aktīvu vidējā vērtība individuālā līmenī iepriekšējo četru finanšu pārskata gadu laikā nav pārsniegusi 5 miljardus *euro*;

29.2. kredītiestādes amatpersonām vai darbiniekiem, kuru atalgojuma mainīgā daļa, ko piešķir par pārskata gadu vai par šo noteikumu 20.1. apakšpunktā minēto periodu, kurš beidzas pārskata gadā, nepārsniedz 50 000 *euro* un vienlaikus neveido vairāk par vienu trešdaļu no gada kopējā atalgojuma apmēra. Gada kopējo atalgojuma apmēru veido pārskata gadā aprēķinātās atalgojuma nemainīgās daļas un piešķirtās atalgojuma mainīgās daļas summa.

## **VI. Atalgojuma jomas pārskatu sagatavošanas un iesniegšanas kārtība**

30. Kredītiestāde sagatavo informāciju par tās atalgojuma politiku un praksi, ievērojot šādas prasības:

30.1. kredītiestāde izmanto šādas Latvijas Bankas tīmekļvietnē (adrese: <https://www.bank.lv>) publicētās Eiropas Banku iestādes pārskatu veidnes:

30.1.1. pārskata "Atalgojuma salīdzinošā novērtēšana" (kods REM-BM) veidnes R 01.00, R 02.00, R 03.00 un R 05.00, pārskata "Informācija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām" (kods REM-GAP) veidnes R 06.00.a un R 06.00.b, pārskata "Apstiprinātā augstākā attiecība starp mainīgo un fiksēto atalgojumu – iestādes" (kods REM-HR-INSTITUTION) veidni R 07.00, kas ietver prasības, kuras noteiktas Eiropas Banku iestādes 2022. gada 30. jūnija pamatnostādnēs Nr. EBA/GL/2022/06 "Pamatnostādnes par salīdzinošās novērtēšanas pasākumiem attiecībā uz atalgojuma praksi, vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām un apstiprinātajām augstākām proporcijām saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES";

30.1.2. pārskata "Atalgojuma salīdzinošā novērtēšana" (kods REM-BM) veidnes R 09.00, R 10.00, R 11.00, R 12.00.a un R 12.00.b, kas ietver prasības, kuras noteiktas Komisijas 2021. gada 15. marta īstenošanas regulā (ES) 2021/637, ar ko nosaka īstenošanas tehniskos standartus attiecībā uz to, kā iestādes publisko informāciju, kura minēta regulas Nr. 575/2013 astotās daļas II un III sadaļā, un ar ko atceļ Komisijas īstenošanas regulu (ES) Nr. 1423/2013, Komisijas deleģēto regulu (ES) 2015/1555, Komisijas īstenošanas regulu (ES) 2016/200 un Komisijas deleģēto regulu (ES) 2017/2295;

30.1.3. pārskata "Informācija par augsta atalgojuma saņēmēju atalgojumu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES" (kods REM-HE) veidnes R 04.00.a, R 04.00.b un R 04.00.c, kas ietver prasības, kuras noteiktas Eiropas Banku iestādes 2022. gada 30. jūnija pamatnostādnēs Nr. EBA/GL/2022/08 "Pamatnostādnes par datu vākšanu attiecībā uz augsta atalgojuma saņēmējiem saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu (ES) 2019/2034";

30.2. kredītiestāde iesniedz Latvijas Bankai pārskatu veidnes šādā kārtībā:

30.2.1. pārskatu "Atalgojuma salīdzinošā novērtēšana" (kods REM-BM) – par katru kalendāro gadu līdz tam sekojošā gada 1. jūnijam;

30.2.2. pārskatu "Informācija par augsta atalgojuma saņēmēju atalgojumu saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES" (kods REM-HE) – par katru kalendāro gadu līdz tam sekojošā gada 1. jūnijam. Augsta atalgojuma saņēmējus nosaka atbilstoši Kredītiestāžu likuma 105.<sup>2</sup> pantam;

30.2.3. pārskatu "Apstiprinātā augstākā attiecība starp mainīgo un fiksēto atalgojumu – iestādes" (kods REM-HR-INSTITUTION) par kredītiestādes amatpersonām vai darbiniekiem, kuriem atalgojuma mainīgo daļu par pārskata gadā sasniegtajiem rezultātiem piešķir saskaņā ar Kredītiestāžu likuma 34.<sup>3</sup> panta trešo daļu, – reizi divos gados par otro kalendāro gadu līdz tam sekojošā gada 1. jūnijam;

30.2.4. pārskatu "Informācija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām" (kods REM-GAP) – reizi trijos gados par trešo kalendāro gadu līdz tam sekojošā gada 1. jūnijam. Kredītiestāde nesniedz šo pārskatu, ja ir izpildīts vismaz viens no šiem nosacījumiem:

30.2.4.1. kredītiestāde ir maza un nesarežģīta iestāde Regulas Nr. 575/2013 4. panta pirmās daļas 145. punkta izpratnē;

30.2.4.2. darbinieku skaits kredītiestādē individuālā līmenī nepārsniedz 50, neskaitot padomes locekļus;

30.3. šo noteikumu 30.2.1. un 30.2.2. apakšpunktā minētos pārskatus sagatavo individuālā līmenī, ja kredītiestāde nav pakļauta konsolidētajai uzraudzībai, vai konsolidācijas grupas līmenī vai subkonsolidēti, ja tā ir pakļauta konsolidētajai uzraudzībai;

30.4. šo noteikumu 30.2.3. un 30.2.4. apakšpunktā minētos pārskatus sagatavo individuālā līmenī.

31. Kredītiestāde sagatavo informāciju par kredītiestādes amatpersonām vai darbiniekiem, kuriem atalgojuma mainīgo daļu par pārskata gadā sasniegtajiem

rezultātiem plānots piešķirt saskaņā ar Kredītiestāžu likuma 34.<sup>3</sup> panta trešo daļu, un iesniedz to Latvijas Bankai pārskatā "Informācija par plānoto atalgojuma mainīgo daļu" atbilstoši šo noteikumu pielikumam, ievērojot šādas prasības:

31.1. ailē "Amatpersonu un darbinieku skaits pārskata gada beigās" kredītiestāde uzrāda amatpersonu un darbinieku, kas ir kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu veicēji, skaitu pārskata gada beigās;

31.2. ailē "Amatpersonu un darbinieku, kam atalgojuma mainīgā daļa pārsniegs nemainīgo daļu, skaits" kredītiestāde uzrāda amatpersonu un darbinieku, kas ir kredītiestādes riska profilu ietekmējošo amatu veicēji un kam pārskata gada atalgojuma mainīgā daļa pārsniegs nemainīgo daļu, skaitu;

31.3. ailē "Atalgojuma mainīgās daļas attiecība pret atalgojuma nemainīgo daļu" kredītiestāde uzrāda atalgojuma mainīgās daļas attiecību pret atalgojuma nemainīgo daļu. Ja procentu apmērs jomas vai funkcijas ietvaros ir atšķirīgs, kredītiestāde uzrāda attiecīgo procentuālo apmēru katram darbinieku skaitam;

31.4. darbības joma "Ieguldījumu pakalpojumi" ietver konsultāciju sniegšanu par komercsabiedrību finansēm, darījumiem ar regulētā tirgū tirgotiem vai regulētā tirgū netirgotiem finanšu instrumentiem, kā arī ar finanšu instrumentu tirdzniecību un pārdošanu saistītos pakalpojumus;

31.5. darbības joma "Privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību apkalpošana" ietver privātpersonu un komercsabiedrību kreditēšanu;

31.6. darbības joma "Aktīvu pārvaldīšana" ietver ieguldījumu individuālo portfeļu pārvaldīšanu un citus aktīvu pārvaldīšanas veidus;

31.7. darbības joma "Korporatīvā atbalsta funkcija" ietver visas funkcijas, kuru darbība ietekmē visu kredītiestādi vai konsolidācijas grupu (piemēram, informācijas tehnoloģijas, personāla vadība);

31.8. darbības joma "Kontroles funkcija" ietver iekšējā audita funkciju, darbības atbilstības kontroles funkciju un risku kontroles funkciju;

31.9. darbības joma "Pārējie darbības veidi" ietver funkcijas, kuras nevar attiecināt uz šo noteikumu 31.4., 31.5., 31.6., 31.7. un 31.8. apakšpunktā noteiktajām darbībām. Kredītiestāde pievieno papildu skaidrojumu šo noteikumu 31.10. apakšpunktā minētajā laukā, norādot, kādos veidos darbinieki veic savu profesionālo darbību;

31.10. laukā "Atalgojuma mainīgās daļas procentuālā apmēra pamatojums un cita informācija, kas skaidro plānotā lēmuma pieņemšanu" kredītiestāde uzrāda informāciju, kas pamato attiecīgās atalgojuma mainīgās daļas procentuālā apmēra piešķiršanu, un citu informāciju, kas skaidro plānotā lēmuma pieņemšanu, kā arī norāda darbinieku funkciju, ja aizpildīts šo noteikumu 31.9. apakšpunktā minētais lauks.

32. Vienlaikus ar šo noteikumu pielikumā minēto informāciju kredītiestāde iesniedz Latvijas Bankai akcionāru lēmuma projektu un pierādījumus tam, ka atalgojuma mainīgās daļas noteikšana attiecīgajā apmērā neierobežo kredītiestādes spēju turpmāk ievērot spēkā esošo normatīvo aktu prasības.

33. Kredītiestāde šo noteikumu 30. punktā minētos pārskatus iesniedz Latvijas Bankai elektroniskā veidā, izmantojot paaugstinātās drošības sistēmu, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumiem, kuri regulē elektronisko informācijas apmaiņu ar Latvijas Banku. Kredītiestāde sniedz Latvijas Bankai ziņas par pārskatu sagatavotāju, nosūtot tā kontaktinformāciju (vārdu un uzvārdu, e-pasta adresi un tālruna numuru) uz e-pasta adresi: [stp.info@bank.lv](mailto:stp.info@bank.lv).

34. Kredītiestāde šo noteikumu 31. punktā minēto pārskatu un dokumentus iesniedz Latvijas Bankai elektroniskā veidā, izmantojot oficiālo elektronisko adresi.

## VII. Noslēguma jautājumi

35. Atzīt par spēku zaudējušiem Finanšu un kapitāla tirgus komisijas 2021. gada 16. novembra normatīvos noteikumus Nr. 154 "Normatīvie noteikumi par atalgojuma politiku un praksi" (Latvijas Vēstnesis, 2021, Nr. 228; 2022, Nr. 235).

36. Noteikumi stājas spēkā 2025. gada 1. janvārī.

### **Informatīva atsauce uz Eiropas Savienības tiesību aktiem**

Noteikumos iekļautas tiesību normas, kas izriet no:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija direktīvas 2013/36/ES par piekļuvi kredītiestāžu darbībai un kredītiestāžu prudenciālo uzraudzību, ar ko groza direktīvu 2002/87/EK un atceļ direktīvas 2006/48/EK un 2006/49/EK;
- 2) Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. maija direktīvas 2019/878, ar ko direktīvu 2013/36/ES groza attiecībā uz atbrīvotajām sabiedrībām, finanšu pārvaldītājsabiedrībām, jauktām finanšu pārvaldītājsabiedrībām, atalgojumu, uzraudzības pasākumiem un pilnvarām, kā arī kapitāla saglabāšanas pasākumiem;
- 3) Eiropas Banku iestādes 2021. gada 2. jūlija pamatnostādnēm Nr. EBA/GL/2021/04 "Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES";
- 4) Eiropas Banku iestādes 2022. gada 30. jūnija pamatnostādnēm Nr. EBA/GL/2022/06 "Pamatnostādnes par salīdzinošās novērtēšanas pasākumiem attiecībā uz atalgojuma praksi, vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirībām un apstiprinātajām augstākām proporcijām saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES";
- 5) Eiropas Banku iestādes 2022. gada 30. jūnija pamatnostādnēm Nr. EBA/GL/2022/08 "Pamatnostādnes par datu vākšanu attiecībā uz augsta atalgojuma saņēmējiem saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu (ES) 2019/2034";
- 6) Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādes 2023. gada 3. aprīļa pamatnostādnēm Nr. ESMA35-43-3565 "Pamatnostādnes par noteiktiem FITD II atalgojuma prasību aspektiem".

**ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO  
PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU**

Latvijas Bankas prezidents

M. Kazāks