

Briselē, 28.7.2016.
COM(2016) 510 final

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM UN PADOMEI

**Direktīvas 2013/36/ES un Regulas (ES) No 575/2013 noteikumu par atalgojumu
izvērtējums**

{SWD(2016) 265 final}
{SWD(2016) 266 final}

I. IEVADS

Kapitāla prasību direktīva¹ ("KPD") un Kapitāla prasību regula² ("KPR") ietver vairākas prasības, kas attiecas uz dažādu kredītiestāžu un ieguldījumu brokeru sabiedrību atalgojuma politiku un praksi. Prasības tika ieviestas pēc 2008. gada finanšu krīzes, lai nodrošinātu, ka atalgojuma politika neveicina pārmērīgu risku izraisīšu uzvedību³.

Pirmais noteikumu kopums ES līmenī par atalgojuma politiku finanšu sektorā tika izvirzīts Komisijas 2009. gada 30. aprīļa Ieteikumā⁴. Tam sekoja saistošo noteikumu ieviešana par atalgojuma politiku kredītiestādēs un ieguldījumu brokeru sabiedrībās KPD III⁵, kuri tika pieņemti 2010. gadā. Šie noteikumi, kuri dalībvalstīm bija jāievieš līdz 2011. gada janvārim, tika paplašināti ar KPD IV pieņemšanu 2013. gadā (ar jaunajiem noteikumiem, kas piemērojami no 2014. gada).

Šis ziņojums tika sagatavots, balstoties uz KPD 161. panta 2. punktu, kurā norādīts, ka Komisijai ir jāziņo Eiropas Parlamentam un Padomei par atalgojuma noteikumu efektivitāti, īstenošanu un izpildi, jo īpaši ņemot vērā atalgojuma nemainīgās un mainīgās daļas maksimālās attiecības ietekmi.

Komisijas ziņojuma izstrāde tika veikta vairākos darba virzienos. Izstrādes laikā tika izpētīta pieejamā akadēmiskā literatūra un pasūtīts pētījums no ārēja līgumdarba izpildītāja⁶. Tika meklētas ieinteresētās personas, kuras dotu savu ieguldījumu, izmantojot sabiedriskās apspriešanās procesu⁷, faktu vākšanu no ieinteresētajām personām un divpusējām sanāksmēm ar nozares pārstāvjiem. Turklāt Komisija tikās ar dalībvalstu un uzraudzības iestāžu pārstāvjiem. Saskaņā ar KPD pilnvarojumu Eiropas Banku iestāde bija cieši iesaistīta pārskatīšanas procesā un sniedza vērtīgu informāciju. Tieši Eiropas Banku iestādes ziņojumi par augsta atalgojuma saņēmējiem un atalgojuma politikas salīdzinošo vērtēšanu ES līmenī⁸ bija vērtīgs avots datiem par laikposmu no 2010. – 2014. gadam.

Detalizētākas ziņas par KPD paredzēto atalgojuma politikas noteikumu efektivitātes, īstenošanas un izpildes novērtējumu galvenokārt ir sniegtas Komisijas dienestu darba dokumentā SWD(2016)265, kas ir pievienots ziņojumam. Novērtējuma rezultātā bija iespējams konstatēt vairākus noteikumus, attiecībā uz kuriem Komisija var apsvērt tālāku rīcību, un detalizēts šo konkrēto noteikumu izvērtējums ir iekļauts Komisijas dienestu darba dokumentā SWD(2016)266. Šis novērtējums tiks ņemts vērā saistībā ar plašāku KPD un KPR pārskatīšanu, kas šobrīd tiek apsvērta.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Direktīva 2013/36/ES par piekļuvi kredītiestāžu darbībai un kredītiestāžu un ieguldījumu brokeru sabiedrību prudenciālo uzraudzību.

² Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Regula (ES) Nr. 575/2013 par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām.

³ Apsvērums 62-68 (KPD).

⁴ Komisijas Ieteikums 2009/384/EK par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē ir pieejams: http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/directors-remun/financialsector_290409_en.pdf.

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Direktīva 2010/76/ES, ar ko groza Direktīvu 2006/48/EK un Direktīvu 2006/49/EK attiecībā uz kapitāla prasībām, kas piemērojamas tirdzniecības portfelim un atkārtotai vērtspapirizācijai, un attiecībā uz atalgojuma politikas uzraudzības pārbaudi.

⁶ Finanšu pakalpojumu institūts (SFI, 2016), ziņojums pieejams http://ec.europa.eu/justice/civil/company-law/corporate-governance/index_en.htm.

⁷ Sabiedriskā apspriešana par maksimālā atalgojuma koeficienta ietekmi saskaņā ar Kapitāla prasību direktīvu 2013/36/ES (KPD IV) un par vispārējo KPD IV atalgojuma noteikumu efektivitāti (22.10.2015.–14.01.2016.).

⁸ Visas publikācijas ir pieejamas tīmekļa vietnē https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/-/topic-documents/_ckV8kFRsjau9/more.

Komisijas īstenotā KPD un KPR atalgojuma noteikumu pārskatīšana ir saistīta ar notiekošo Komisijas darbu pie Aicinājuma sniegt liecību⁹ par ES tiesisko regulējumu finanšu pakalpojumu jomā, kas tika uzsākts 2015. gada 30. septembrī, lai noteiktu tiesību aktu ietekmi (t.sk. KPD un KPR). Pārskatā ir ņemtas vērā vairākas atbildes Aicinājumam sniegt liecību saistībā ar KPD atalgojuma noteikumiem.

Kopumā pārskata sagatavošanu zināmā mērā kavēja dažu atalgojuma noteikumu nesenā stāšanās spēkā un fakts, ka noteikumus, pamatojoties uz proporcionalitātes apsvērumiem, ne vienmēr piemēro pilnā apmērā. Tādējādi ir radušies datu pieejamības ierobežojumi, kas savukārt ir ietekmējuši iespēju uz doto bīdi formulēt pārliecinošus konstatējumus dažos analīzes aspektos. Vēl viens sarežģītums izrietēja no noteikumu būtības: noteikumi ir paredzēti, lai ierobežotu premiālo sistēmu, kas personām varētu būt nepareizs signāls, tādējādi ietekmējot viņu uzvedību. Ir ļoti sarežģīti izmērīt konkrētu ietekmi uz personas uzvedību. Visbeidzot, ir svarīgi apzināties, ka atalgojuma noteikumi ir tikai viens elements no tiesiskā regulējuma, kas ir izveidots, lai veicinātu finanšu stabilitāti. Šo iemeslu dēļ nav bijis iespējams precīzi noteikt, cik lielā mērā atalgojuma noteikumi paši par sevi ietekmē finansiālo stabilitāti, līdz ar to ir veikts citu aspektu kvalitātes novērtējums.

II. KONTEKSTS

Atalgojuma noteikumu pirmsākumi ir meklējami 2008. gada finanšu krīzes laikā. Finanšu stabilitātes atjaunošanas pasākumiem tika piesaistīts vēl nepieredzēts publiskais finansiālais atbalsts. Ir atzīts, ka finansiālie stimuli, kas sūtīja nepareizus signālus darbiniekiem, bija viens no krīzes faktoriem. Atalgojuma prakse finanšu pakalpojumu nozarē nozīmēja, ka šie stimuli nebija saskaņā ar uzņēmumu ilgtermiņa mērķiem un vajadzību uzņemties atbildību par risku.

Starptautiskā līmenī G20 valstu līderi 2008. gada 15. novembrī¹⁰ notiekošajā Vašingtonas Finanšu tirgu un pasaules ekonomikas samita laikā izstrādāja deklarāciju, kurā par prioritāti atzina darbu pie *“Kompensācijas praksi pārskatīšanas, jo tās ir saistītas ar stimuliem par riska uzņemšanos un inovācijām”*. 2009. gada 2. aprīļa G20 Londonas samita deklarācija par Finanšu sistēmas stiprināšanu¹¹ un ziņojums no 2009. gada 24.-25. septembra Pitsburgas samita¹² apstiprināja vienošanos starp pasaules līderiem par to, ka *“atalgojuma politikas un prakses reforma ir nepieciešama, lai uzlabotu finanšu stabilitāti”*, un valstu līderi apliecināja savu apņemšanos atbalstīt un ieviest saprātīgas atalgojuma prakses principus un standartus, ko pieņēmusi Finanšu stabilitātes padome (FSP)¹³.

KPD mērķis ir ieviest starptautiski pieņemtos principus ES. Viena no galvenajām atšķirībām starp ES noteikumiem un šiem principiem un standartiem ir maksimālā attiecība starp fiksēto un mainīgo atalgojumu, kas ir noteikta tikai ES.

Atalgojums joprojām ir starptautisko politikas programmu svarīga prioritāte. Starptautiskajās debatēs pašreiz uzmanība tiek pievērsta atalgojuma praksi lomai labas rīcības stimulēšanā.

⁹Aicinājums sniegt liecību par ES tiesisko regulējumu finanšu pakalpojumu jomā (30.09.2015.) ir pieejams tīmekļa vietnē http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/consultation-document_en.pdf.

¹⁰ <http://www.un.org/ga/president/63/commission/declarationG20.pdf>.

¹¹ https://www.imf.org/external/np/sec/pr/2009/pdf/g20_040209.pdf.

¹² <http://www.g20.utoronto.ca/2009/2009communique0925.html>.

¹³ Drošu kompensācijas praksi principi un to īstenošanas standarti ir pieejami tīmekļa vietnē <http://www.fsb.org/what-we-do/policy-development/building-resilience-of-financial-institutions/compensation/>.

Finanšu stabilitātes padome izmeklē, vai ir nepieciešamība stiprināt ar atalgojumu saistītos pasākumus, kas attur no pārkāpumiem.

III. ATALGOJUMA NOTEIKUMU NOVĒRTĒJUMS

Šīs nodaļas sākumā īsumā tiek izvērtēta atalgojuma noteikumu ieviešana un izpilde (apakšiedaļa A). Tālāk tiek aplūkota to vispārējā piemērošanas joma (apakšiedaļa B). Kā arī tiek aplūkoti dažādi noteikumu komponenti: apakšiedaļā C uzmanība tiek koncentrēta uz atalgojuma noteikumiem, kas ir stājušies spēkā kopš KPD III pieņemšanas (neņemot vērā maksimālo attiecību)¹⁴; apakšiedaļā D uzmanība tiek koncentrēta uz maksimālo attiecību, kas tika ieviesta ar KPD IV palīdzību.

A. *Noteikumu ieviešana un izpilde*

Dalībvalstīm bija noteikts pienākums transponēt un sākt piemērot KPD IV atalgojuma noteikumus līdz 2013. gada beigām. Laikā, kad tika izstrādāts šis ziņojums, visas dalībvalstis bija paziņojušas Komisijai par veiktajiem transponēšanas pasākumiem (viena dalībvalsts paziņoja par daļēju transponēšanu). Komisija ir veikusi 17 dalībvalstu paziņoto pasākumu *prima facie* novērtējumu; vēl joprojām tiek veikta pilnīga transponēšanas pārbaude par visām dalībvalstīm.

Šajā ziņojumā uzmanība tiek koncentrēta uz problēmu, kas atkārtojas visā ES un kas tika atklāta transponēšanas pārbaudes procesā, un vēl vienu problēmu, saistībā ar kuru tika atklātas efektīvas īstenošanas nepilnības vairākās jurisdikcijās.

Pirmā problēma attiecas uz to, kā dalībvalstis interpretē proporcionalitātes principu, kas ir KPD atalgojuma noteikumu pamatā saskaņā ar KPD 92. panta 2. punktu. Ir atklājies, ka lielākā daļa dalībvalstu ir ieviesušas limitus vai noteikušas kritērijus, saskaņā ar kuriem dažus atalgojuma noteikumus var nepiemērot, tomēr tas nav saskaņā ar direktīvā teikto (šis jautājums ir detalizēti aprakstīts III. iedaļas C punkta ii) *apakšpunktā*).

Otrā problēma attiecas uz to, kā tiek interpretēti jēdzieni “fiksēts” un “mainīgs” atalgojums. Izrādās, ka dažas institūcijas KPD atalgojuma prasību ietvaros ir nepareizi klasificējušas “uz lomu balstītu atlīdzību”¹⁵ kā fiksētu atlīdzību, un šādu praksi nav savlaicīgi pamanījuši uzraudzītāji (šis aspekts ir detalizēti apspriests III. iedaļas D punkta i) *apakšpunktā*).

B. *Atalgojuma noteikumu piemērošanas joma*

Šajā apakšiedaļā ir apskatīti vairāki ar atalgojuma noteikumu piemērošanas jomu saistīti jautājumi.

Piemērošana zināmam personālam: Svarīgs solis atalgojuma noteikumu efektivitātes nodrošināšanā ir pareizi noteikti tos darbiniekus, kuriem tie ir piemērojami (piem., darbinieki,

¹⁴ Dažus no KPD atalgojuma noteikumiem ir stiprinājusi KPD IV. Mūsu novērtējuma nolūkā mēs apskatījām noteikumus tādos, kādi tie ir šodien.

¹⁵ Uz lomu balstīta atlīdzība ir maksājumi, kas balstīti uz darbinieka nozīmi, funkciju vai organizatorisko atbildību uzņēmumā. Traktējums var atšķirties atkarībā no institūcijas: "uz lomu balstīta atlīdzība, darbinieku pabalsts, pielāgojamas lomas pabalsts, fiksētas samaksas atlīdzība" u.c.

kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu). Komisijas Deleģētā regula (ES) Nr. 604/2014¹⁶ ir ieviesusi saskaņotus kritērijus, lai noteiktu šādus darbiniekus. Pateicoties šiem nozarē labi integrētajiem kritērijiem, ir novērots mazāks nesakritību skaits uzraudzītāju un institūciju izmantotajās metodēs. Tomēr nozarē ir radušās bažas par ievērojamo identificēto darbinieku skaita pieaugumu. Taču šādi darbinieki joprojām veido salīdzinoši mazu daļu no visa personāla (2014. gadā vidēji 2,34 %¹⁷). Ir secināts, ka vēl ir nepieciešams uzkrāt pieredzi ar salīdzinoši nesen ieviesto kritēriju piemērošanu, un tiks veikta turpmāka izvērtēšana¹⁸.

Piemērošana ieguldījumu brokeru sabiedrībām: Ieguldījumu brokeru sabiedrības uzskata, ka atalgojuma noteikumi ir izstrādāti kredītiestādēm un neatbilst to finanšu modelim un riska profilam, kuri, viņuprāt, ļoti atšķiras no kredītiestādēm. Komisijas pārskatā tika ņemtas vērā ieguldījumu brokeru sabiedrību izteiktās bažas, tomēr tā saskārās ar ierobežotu datu pieejamību, kas savukārt neļāva nonākt pie secinājumiem šajā stadijā. Saskaņā ar KPR¹⁹ Komisija pašreiz pārskata prudenčiālo režīmu, ko piemēro ieguldījumu brokeru sabiedrībām. Jautājumu par atalgojuma noteikumu piemērošanu ieguldījumu brokeru sabiedrībām varētu būt nepieciešams pārskatīt saskaņā ar pašreizējā pārskatā iegūtajiem konstatējumiem.

Piemērošana grupas līmenī: Vadītāji pārvedamu vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumos (PVKIU) vai alternatīvo ieguldījumu fondos (AIF), kuri ir daļa no KPD regulētas grupas, ir nobažījušies, jo pastāv iespēja, ka viņiem ir ne tikai pilnībā jāievēro KPD atalgojuma noteikumi (jo īpaši maksimālās attiecības regulējums), bet arī jāievēro nozares tiesību akti, kas arī regulē atalgojumu²⁰. Tiek diskutēts par to, cik lielā mērā šādas prasības varētu traucēt konkurēt ar neatkarīgajiem PVKIU un AIF vadītājiem, kuri nav KPD regulētās grupas dalībnieki un kuriem ir jāievēro vien nozares tiesību akti (kas ir līdzīgi KPD atalgojuma noteikumiem, bet neiekļauj maksimālās attiecības regulējumus). Ir svarīgi ņemt vērā, ka saskaņā ar KPD PVKIU darbiniekiem un AIF filiāļu vadītājiem ir jāievēro KPD atalgojuma noteikumi tikai tad, ja tie aptver mātesuzņēmumu un ja, pamatojoties uz saskaņotajiem personāla identificēšanas kritērijiem, tiek noteikts, ka darbinieki būtiski ietekmē riska profilu KPD pārstāvošajai darbinieku grupai.

C. KPD III ieviestie noteikumi

Nodaļas sākumā tiek sniegts KPD III iekļauto un laikā pēc 2008. gada finanšu krīzes izstrādāto dažādu atalgojuma noteikumu visaptverošs novērtējums (i). Tālāk uzmanība tiek pievērsta nozarei, dalībvalstīm un uzraudzītajiem sakarā ar atbilstošu noteikumu piemērošanu (ii).

¹⁶ Komisijas Deleģētā regula (ES) Nr. 604/2014 (2014. gada 4. marts), ar ko papildina Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2013/36/ES attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem par kvalitātes un attiecīgiem kvantitātes kritērijiem, kas vajadzīgi, lai noteiktu to darbinieku kategorijas, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu.

¹⁷ EBI "Atbildības prakses Savienības līmenī un datu par augsto algu pelnītājiem salīdzinošais novērtējums" dati 2014. gada beigās.

¹⁸ Ir vērts atzīmēt, ka arī Finanšu stabilitātes padomes līmenī ir plānota atkārtota personāla izvērtēšana riska veidošanās jomā 2016.–2017. gadā.

¹⁹ 493. panta (2) punkts, 498. panta (2) punkts, 508. panta (2) punkts un 508. panta (3) punkts, KPR.

²⁰ AIF pārvaldniekiem Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 8. jūnija Direktīva 2011/61/ES par Alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldniekiem un PVKIU pārvaldniekiem Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 13. jūlija Direktīva 2009/65/EK par likumu saskaņošanu, normatīvajiem un administratīvajiem aktiem attiecībā uz pārvedamo vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumiem (PVKIU), grozījumi izdarīti saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 23. jūlija Direktīvu 2014/91/ES.

(i) Vispārējs novērtējums

Prasības attiecībā uz kritērijiem un laika ierobežojumiem, kas ir jāņem vērā, ***kad tiek veikti aprēķini mainīgajai atlīdzībai***²¹, ir pozitīvi novērtētas galvenokārt no ieinteresēto personu puses, kuras izprot individuālās darbības apvienošanas ar kolektīvo darbību novērtējuma priekšrocības un finansiālo kritēriju apvienošanu ar nefinansiālajiem. Kamēr uzraudzības iestādes saredz progresu noteikumu ievērošanas ietvaros, vēl ir nepieciešama darbības novērtējumā iekļauto risku kritēriju izstrāde.

Ar ***pārvaldību saistītie noteikumi***²² tika izstrādāti, lai nodrošinātu to, ka institūciju pārvaldēm, ir vispārēja atbildība un ieskaits galvenajos atalgojuma politikas principos, ka riska pārvaldība ir ietverta drošas atalgojuma politikas izstrādē un ka atalgojuma komitejas tiek izveidotas “nozīmīgās” institūcijās. Šie pārvaldības noteikumi galvenokārt tiek vērtēti pozitīvi.

Institūcijām izvirzītais pienākums par savas atalgojumu politikas ***atklāšanu***²³ palīdz veicināt pārredzamību, labāku institūcijas atlīdzības atbilstību institūcijas darbībai un atvieglo uzraudzības kontroli.

KPD noteiktie ierobežojumi saistībā ar ***garantēto mainīgo atalgojumu***²⁴ ***un atlaišanas pabalstu***²⁵ šķiet efektīvi, jo: pēdējo gadu laikā ievērojami ir samazinājies pierakstīšanās prēmiju un atlaišanas pabalstu skaits, tādējādi vedinot uz labāku atlīdzības veidu izmantošanu, kā ir paredzēts KPD²⁶.

Dati parāda, ka maksājumu ***atlikšana***²⁷ (pretēji tūlītējam maksājumam) un ***maksāšana instrumentos***²⁸ (pretēji maksāšanai skaidrā naudā) ir ievērojami pieauguši kopš KPD III noteikumu izstrādes²⁹.

Kopumā maksājumu atlikšana ir tikusi novērtēta pozitīvi, ja tā tiek izmantota, lai sekmētu ilgtermiņa veiktspēju un atturētu uzņēmuma pārvaldniekus no pārmērīga riska uzņemšanās. Ir ļoti svarīgi savienot mainīgo atalgojumu ar ilgtermiņa riskiem un institūcijas darbību, ļaujot piemērot *malus*. Dažos gadījumos pat tiek minēts, ka būtu vēlams garāks atlikšanas periods, kas ir saskaņots ar finanšu cikla ilgumu.

Maksāšana ar akcijām vai ar uz pašu kapitāla balstītiem instrumentiem sniedz iespēju identificēto darbinieku interesēm tikt saskaņotām ar institūcijas īpašnieku interesēm. Apvienojumā ar atlikšanu un papildu uzglabāšanas periodiem, kuru laikā darbinieki nevar piekļūt iegūtajiem instrumentiem vai tos pārdot, maksāšana ar pašu kapitāla instrumentiem palīdz izvairīties no tuvredzīgām darbinieku darbībām un nodrošina atalgojuma saskaņošanu ar ilgtermiņa riskiem un institūcijas darbību. Turklāt parāda instrumentus var izmantot, lai

²¹ 94. panta (1) punkta a), b) un j) apakšpunkts, KPD.

²² 74. pants, 76. panta (4) punkts, 92. panta (2) punkts un 95. pants KPD.

²³ 450. pants KPR un 96. pants KPD.

²⁴ 94. panta (1) punkta d) un e) apakšpunkts, KPD.

²⁵ 94. panta (1) punkta h) apakšpunkts.

²⁶ 2014. gadā tikai 281 identificēts darbinieks saņēma prēmijas (2011. gadā tie bija 2274) un tikai 467 identificēti darbinieki saņēma atlaišanas pabalstu (salīdzinot ar 1011 darbiniekiem 2011. gadā).

²⁷ 94. panta (1) punkta m) apakšpunkts (KPD).

²⁸ 94. panta (1) punkta 1) apakšpunkts (KPD).

²⁹ Kamēr 2010. gadā vidēji 55,22 % gadījumu mainīgais atalgojums identificētajiem darbiniekiem tika atliks, 2014. gadā šādu gadījumu skaits palielinājās līdz 62,50 %. 2010. gadā vidēji 48,50 % gadījumu mainīgais atalgojums identificētajiem darbiniekiem tika izmaksāts akcijās, bet 2014. gadā mainīgā atalgojuma izmaksu apjoms akcijās pieauga līdz 55,69 %.

palīdzētu nodrošināt saskaņu ar kreditoru interesēm. Tomēr līdz šim iegūtie pierādījumi liecina, ka praksē institūcijas pārsvarā izmanto pašu kapitāla vai kapitāla instrumentus.

KPD nodrošina, ka atlīdzības mainīgā daļa var tikt samazināta vai atcelta, izmantojot **malus** vai **tiesību atgūšanas mehānismu**³⁰. Šie mehānismi ir novērtēti pozitīvi. Lai arī tiek atzīts fakts, ka vēl joprojām eksistē šādi *ex-post* mehānismi un ka tie attur no pārmērīga riska uzņemšanā, to izmantojums, lai samazinātu vai atceltu atlīdzības mainīgo daļu, praksē paliek niecīgs.

(ii) Īpašas bažas par nepieciešamību pēc proporcionālas noteikumu piemērošanas

Lai gan prasības par struktūru un darbinieku atalgojumu mainīgajām izmaksām vispārēji tiek uzskatīti par efektīviem mehānismiem, lai saskaņotu atlīdzību ar institūcijas darbību ilgtermiņā, vairāki nozares pārstāvji un gandrīz visas dalībvalstis, un uzraugi izteica nopietnas bažas par nepieciešamību veikt proporcionālas atalgošanas noteikumu ieviešanu un brīdināja par “viens izmērs der visiem” pieejas nepiemērotību.

Vairākums dalībvalstu ir ņēmušas vērā sliekšņus vai kritērijus, saskaņā ar kuriem noteikti atalgojuma noteikumi nav jāpiemēro. Šāds lēmums tika balstīts uz interpretāciju par proporcionalitātes klauzulu KPD un vadlīnijās, ko izstrādāja Eiropas Banku iestādes priekštece — Eiropas Banku uzraudzības komiteja (EBUK) — saskaņā ar KPD III. Šāda noteikumu nepiemērošana parasti tiek dēvēta par “atbrīvojumu”. Atbrīvojumu skaits dalībvalstīs krasi atšķiras atkarībā no institūcijas veida un darbinieku tipa, kuri varētu gūt kādu labumu, un atalgojuma noteikumu veida, kādam dalībvalstis piesakās. Dalībvalstīs piemērotie sliekšņi vai kritēriji attiecas uz, piemēram, institūciju formātu, uzņēmējdarbības veidu un darbinieku mainīgās atlīdzības daļu. Noteikumi, kas ir tikuši pakļauti šādiem atbrīvojumiem, visbiežāk ir prasības par atliktajiem maksājumiem un maksājumiem ar instrumentiem, un dažās dalībvalstīs (sekojot KPD IV pieņemšanai) arī par maksimālo attiecību starp mainīgo un fiksēto atlīdzību dažiem institūciju veidiem.

Eiropas Banku iestādes (EBI) un Komisijas paziņojums, ka šādi atbrīvojumi ir juridiski nepieņemami, pagājušajā gadā noveda pie tā, ka vairāki nozares pārstāvji un gandrīz visas dalībvalstis un uzraugi sāka paust stipras bažas. Vēl jo vairāk, EBI pagājušajā gadā izdeva atzinumu, kurā rekomendēja likumdošanas nomaiņu uz KPD³¹, kas nodrošinātu dažu atbrīvojumu prakses īstenošanu likumīgi. EBI dedzīgi aizstāvēja ideju, ka KPD būtu jāiekļauj atbrīvojumu iespējamība noteikumu piemērošanas jomā, kas skar atlikšanu un maksāšanu ar instrumentiem, mazām un vienkāršām institūcijām un darbiniekiem, kas saņem mazu mainīgo atalgojuma daļu.

EBI aplēses rāda, ka prasības, kas skar atlikšanu un izmaksu instrumentos, tiešām var prasīt pārāk lielus finanšu ieguldījumus un radīt slogu mazajiem uzņēmumiem un darbiniekiem ar mazu mainīgo atlīdzību. Tiek lēsts, ka sākotnējās izmaksas mazajiem uzņēmumiem par šo noteikumu piemērošanu ir no EUR 100 000 līdz EUR 500 000, un uzturēšanas izmaksas veido aptuveni EUR 50 000 līdz EUR 200 000 gadā. Izmaksas ir saistītas ar faktu, ka mazie uzņēmumi veic ievērojamas iemaksas cilvēkresursos, IT un konsultatīvo pakalpojumu jomā, un salīdzinoši bieži saskaras ar sarežģītumiem, veidojot atbilstošus instrumentus, uzņēmuma

³⁰ 94. panta (1) punkta n) apakšpunkts (KPD).

³¹ Eiropas Banku iestādes atzinums par proporcionalitātes principu piemērošanu atalgojuma noteikumiem Direktīvā 2013/36/ES ir pieejams tīmekļa vietnē <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/983359/EBA-Op-2015-25+Opinion+on+the+Application+of+Proportionality.pdf>.

statūtu vai īpašumtiesību struktūru dēļ. Sākotnējās izmaksas lieliem uzņēmumiem par noteikumu piemērošanu darbiniekiem ar mazu mainīgo atlīdzību tiek lēstas aptuveni no EUR 1 miljona līdz EUR 5 miljoniem, un uzturēšanas izmaksas gadā veido no EUR 400 000 līdz EUR 1,5 miljoniem. Izmaksas ir saistītas ar faktu, ka lielajiem uzņēmumiem ir jāpiemēro noteikumi visiem identificētajiem darbiniekiem, kuru kopējais skaits būs ļoti liels.

Vēl vairāk, Komisijas izstrādātais ziņojums par noteikumu efektivitāti, kas balstās uz izskanējušajiem argumentiem no nozares, uzraugiem un EBI, pierādīja, ka, ja noteikumi par atlikšanu un izmaksu instrumentos tik tiešām tiktu piemēroti maziem un vienkāršiem uzņēmumiem un darbiniekiem ar nebūtisku mainīgo atalgojumu, vairākos gadījumos visticamāk tiktu panākts mainīgās atlīdzības zudums, līdz ar to arī saikne starp atalgojumu un darba efektivitāti. Tādā gadījumā mērķis sasaistīt atlīdzību ar institūcijas riska profilu nebūtu sasniegts.

Mazu un vienkāršu uzņēmumu gadījumā ar darbiniekiem, kuru mainīgās atlīdzības daļa ir nebūtiska, var secināt, ka noteikumu piemērošana atlikšanai vai izmaksai instrumentos nav efektīva, ja, no vienas puses, tiek ņemtas vērā konkrētas izmaksas un pielāgotais slogs, un, no otras puses, skaidrs pozitīvas ietekmes trūkums. Ņemot vērā, ka pašreizējā KPD versija nepieļauj noteikumu par atlikšanu un izmaksu instrumentos nepiemērošanu maziem un vienkāršiem uzņēmumiem un darbiniekiem, kuru mainīgā atalgojuma daļa ir nebūtiska, Komisija apspriedīs iespēju ieviest grozījumus, tādējādi atļaujot izmantot dažus atbrīvojumus. Pirms jebkādu grozījumu ieviešanas tiks veikts ietekmes novērtējums. Jebkāds elastīgums noteikumu piemērošanā par atlikšanu un izmaksu instrumentos būtu pienācīgi jāpamato, lai novērstu izvairīšanos pildīt noteikumus vai piemērot pārmērīgi pieļāvīgu interpretāciju noteikumiem un nodrošinātu līdzvērtīgus konkurences apstākļus visā ES.

Otra problēma skar prasību sarakstā iekļautajām institūcijām izmantot tikai akcijas (un nevis ar akcijām saistītus instrumentus), lai izpildītu KPD noteikumus par izmaksu instrumentos.

Komisijas ziņojums ar argumentiem, kurus izteikušas sarakstā iekļautās institūcijas un uzraugi, apstiprināja, ka pastāv zināmi traucējumi atkārtotai akciju izmantošanai ar mērķi izmaksāt atalgojuma mainīgo daļu. No otras puses, ar akcijām saistīti instrumenti ir tikpat efektīvi, cik akcijas darbinieku un akcionāru interešu apvienošanas kontekstā un uzņēmuma ilgtermiņa interesēs, ja tiek cieši sekots līdzī akciju vērtībai (un nav vērojams sviras efekts). Tāpēc sarakstā iekļautajiem uzņēmumiem ir atļauts izmantot ar akcijām saistītus instrumentus saskaņā ar šiem noteikumiem, un Komisija apsvērs grozījumu ieviešanu, pirms tam veicot ietekmes novērtējumu.

D. Maksimālā attiecība starp mainīgo un fiksēto atlīdzību

KPD IV ieviesa maksimālo pieļaujamo attiecību starp darbinieku mainīgo un fiksēto atlīdzību³². Mainīgā atlīdzība nedrīkst pārsniegt fiksēto (vai ar akcionāru piekrišanu — ne vairāk kā divas reizes). KPD 161. panta (2) punkts paredz Komisijai pienākumu sagatavot ziņojumu par maksimālās attiecības ietekmi uz konkurētspēju, finansiālo stabilitāti un darbiniekiem, kas strādā EEZ mātesuzņēmumu ne EEZ valstu meitasuzņēmumos.

³² 94. panta (1) punkta g) apakšpunkts (KPD).

Šajā apakšiedaļā vispirms tiek apskatīta pareiza “fiksētas” un “mainīgas” atlīdzības apzināšana **(i)**. Pēc tam tiek apskatīta vispārējā maksimālās attiecības ietekme uz atalgojuma paketi **(ii)**. Tad no diviem aspektiem tiek pētīts maksimālās attiecības efekts uz finansiālo stabilitāti: riska uzņemšanās un novērtējuma efekts **(iii)**, un kā tas ietekmēja uzņēmumu nemainīgās izmaksas un peļņu **(iv)**. Tāpat tiek pētīta maksimālās attiecības ietekme uz uzņēmumu konkurētspēju talantīgu darbinieku piesaistes un nodarbināšanas jomā **(v)**. Apakšiedaļa noslēdzas ar izvērtējumu, vai noteikumi būtu jāturpina piemērot darbiniekiem, kuri strādā EEZ valstu meitasuzņēmumos, kas atrodas ārpus EEZ **(vi)**.

Ir pārargri, lai pienācīgi un pilnīgi noteiktu maksimālās attiecības ietekmi, jo šāds noteikums ir spēkā vien pirmo gadu šī ziņojuma analīzes periodā. Vēl jo vairāk, dažas dalībvalstis izmantoja proporcionalitātes apsvērumus, lai izvairītos no maksimālās attiecības piemērošanas dažās institūcijās, vai darbinieki un institūcijas izvairījās no šī noteikuma piemērošanas, izmantojot specifiskus atalgojuma kontroles mehānismus (piemēram, uz lomu balstītu atlīdzību, kas ir aprakstīta i) rindkopā turpmāk tekstā). Tāpat analīzi ietekmē fakts, ka saskaņotie noteikumi par darbinieku identificēšanu stājās spēkā 2014. gadā, līdz ar to iegūtā statistika pirms un pēc tam, kad spēkā stājās maksimālā attiecība (2014. gadā), savā ziņā skar citu darbinieku skaitu.

Tāpēc ir svarīgi atcerēties, ka turpmāk ir attēloti Komisijas konstatējumi līdz šodienai, kas ir balstīti tikai uz visai ierobežotu informāciju un kas ir sniegti visai īsā laika posmā (kopš stājās spēkā likums), novērojot pavisam nelielu pieredzi saistībā ar šādu piemērošanu.

(i) “Fiksētās” un “mainīgās” atlīdzības klasifikācija

Pēc KPD IV stāšanās spēkā institūcijas bieži izmantoja tā saukto uz lomu balstīto atlīdzību, kas tika uzskatīta par fiksētu atlīdzību (tādējādi palielinot mainīgo atalgojuma daļu). Pēc Komisijas lūguma EBI pētīja šīs atlīdzības izmantošanu un secināja, ka bieži tā tiek nepareizi klasificēta kā “fiksēta” atlīdzība. Pēc EBI atzinuma publicēšanas visas dalībvalstis ir ziņojušas, ka tās ir veikušas vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu šīs atlīdzības pareizu klasificēšanu.

(ii) Kā maksimālā attiecība ietekmē atalgojuma paketi?

Maksimālā attiecība tieši neietekmē samaksas līmeni, bet tā izveido proporciju starp mainīgajiem un fiksētajiem komponentiem. Darbinieku proporcija, kuru ietekmē noteikumi, ir ierobežota. Maksimālā attiecība attiecas tikai uz identificētajiem darbiniekiem, kuri 2014. gadā veidoja 2,34% no visu darbinieku skaita³³. Lielākā daļa darbinieku pirms maksimālās attiecības ieviešanas nesaņēma mainīgo atlīdzību, kas būtu virs KPD noteiktās maksimālās attiecības.

Aplūkojot Eiropas vidējos rādītājus, EBI apkopotie dati parāda, ka, kamēr vidējā fiksētā atlīdzība uz vienu identificēto darbinieku pēdējo gadu laikā ir palielinājusies, vidējais rādītājs mainīgajai atlīdzībai ir samazinājies. Kopumā tas nozīmē, ka mainīgās atlīdzības īpatsvars ir samazinājies. Tomēr jāpiemin, ka šādas tendences aizsākās vairākus gadus pirms maksimālās attiecības ieviešanas. Ir arī citi elementi bez maksimālās attiecības, kas varētu ietekmēt atlīdzības komponentu līmeņus un proporcijas (piemēram, finansiālās darbības, ienesīgums un

³³ EBI “Atlīdzības prakses Savienības līmenī un datu par augsto algu pelnītājiem salīdzinošais novērtējums” dati 2014. gada beigās.

galvenās prudenciālās prasības). Vēl jo vairāk, dažās jurisdikcijās ārpus ES ir novērots fiksētās atlīdzības pieaugums (t.sk. ASV un dažās Āzijas valstīs).

Šie konstatējumi ir iegūti, vadoties pēc vairāku lielo banku grupu sniegto datu vidējiem rādītājiem, un tie ir ļoti rūpīgi jāapstrādā. Lai gan vispārējā pāreja uz fiksētu atlīdzību nevar viennozīmīgi tikt sasaistīta ar maksimālās attiecības ieviešanu, tomēr daļā individuālo gadījumu, visticamāk, tieši maksimālā attiecība ir veicinājusi pāreju no mainīgās uz fiksētu atlīdzību.

(iii) Kā maksimālā attiecība ietekmē riska uzņemšanos un rīcību?

Maksimālā attiecība tika ieviesta, lai kalpotu kā aizsardzības pasākums, kura mērķis ir novērst riska uzņemšanās mēģinājumus, ko veicina mainīgās atlīdzības augstais līmenis. Daļa no nozares, dažas dalībvalstis un daži akadēmiskās vides pārstāvji tomēr uzskata, ka pārlietu liela pašāvēība uz fiksētu atlīdzību var ietekmēt darbinieku, uzņēmuma un sabiedrības interešu saiknes.

Izdarīto ietekmi uz indivīda uzvedību gan ir sarežģīti izmērīt. Nesen veikts pētījums³⁴ pierādīja, ka institūciju viedokļi dalās jautājumā par maksimālās attiecības ietekmi uz uzvedību; tika izvirzīti pieņēmumi, ka to iespējams var ietekmēt arī kultūra. Aptaujātie darbinieki nenovēroja, ka fiksētās atlīdzības palielināšana ietekmētu viņu motivāciju vai vēlmi uzņemties riskus (ne vairāk, ne mazāk).

Ir izskanējuši argumenti, ka maksimālā attiecība varētu ierobežot ar darbību saistīto atlīdzības daļu izmaksu, veidojot situāciju, kurā var tikt pielietoti tādi instrumenti kā atlikšana, izmaksa instrumentos, *malus* un atgūšanas mehānisms. Tomēr iegūtie dati pierāda, ka mainīgo atlīdzību, kuru var piešķirt, piemērojot maksimālās attiecības ierobežojumus, var labāk pārvaldīt, izmantojot šādus mehānismus, jo īpaši *malus* un atgūšanas mehānismu (skatīts III. panta C punkta i) apakšpunktu).

Vēl jo vairāk, *ex-post* pielāgošanas pasākumi, kaut arī tiem piemīt preventīva ietekme, ir nepietiekami risku samazināšanai, pieņemot, ka tie tiek piemēroti kā reaģēšanas instruments situācijā, kad tiek zaudēti materiālie līdzekļi.

Ņemot vērā maksimālās attiecības neseno ieviešanu un ierobežoto pieredzi tās piemērošanā, ir pārlietu ātri izdarīt skaidrus secinājumus par tās ietekmi uz stimuliem, kas veicina riska uzņemšanos, un pārkāpumiem. Arī daži uzraugi ir apstiprinājuši šādu nostāju.

(iv) Maksimālās attiecības ietekme uz pastāvīgajām izmaksām un rentabilitāti

Saskaņā ar EBI aprēķiniem lielākajai daļai pārbaudīto uzņēmumu darbiniekiem fiksētā atlīdzība ir salīdzinoši nebūtiska: fiksētā atlīdzība atspoguļo mazāk nekā 5 % no kopējām administratīvajām izmaksām un 1 % no pašu kapitāla. EBI arī secināja, ka laika posmā no 2013.–2014. gadam lielākajā daļā pārbaudīto mazo uzņēmumu bija vērojams niecīgs

³⁴ IFF, 2016.

pastāvīgo izmaksu pieaugums³⁵. Citi avoti pieļauj, ka pāreja no mainīgās uz fiksēto atlīdzību uz uzņēmumu pastāvīgo izmaksu bāzes nebūtu būtiska³⁶.

Jebkurā gadījumā iespējas, līdz kuram institūcijas var samazināt savas kopīgās izmaksas, balstās uz mainīgās atlīdzības daļas samazināšanu, ko vajadzētu pienācīgi novērtēt, jo, kā pierāda EBI veiktā analīze, 2014. gadā kopējais mainīgās atlīdzības daļas lielums identificētajiem darbiniekiem veido tikai 1 % līdz 2 % no aplūkoto institūciju kopējām administratīvajām izmaksām. Institūciju iespējas, kad tās var izmantot darbinieku mainīgo atlīdzību, lai samazinātu uzņēmuma izmaksas, 2014. gadā, pateicoties darbinieku skaita pieaugumam, pat palielinājās.

Ņemot vērā maksimālās attiecības ietekmi uz uzņēmuma rentabilitāti, EBI veiktajā analīzē ir redzams, ka laika posmā no 2013.–2014. gadam institūciju peļņa galvenokārt ir bijusi nemainīga. Saskaņā ar EBI aplēsēm 2014. gadā kopējais darbinieku fiksētās atlīdzības apjoms neizpildes fondā bija salīdzinoši mazs, salīdzinot ar institūciju tīro peļņu. Šādi novērojumi liek domāt, ka fiksētajai atlīdzībai pastāv palielināšanas maksimālā robeža, kuras sasniegšana varētu apdraudēt institūciju kopējo rentabilitāti.

Visbeidzot, atšķirībā no citiem samaksas noteikumiem (piemēram, atlikšanas un izmaksas instrumentos), kas dažos gadījumos var tikt saistīti ar ievērojamām īstenošanas un atbilstības nodrošināšanas izmaksām un slogu, kā tika paskaidrots III panta C punkta ii) apakšpunktā, maksimālās attiecības likums nav sarežģīts, tā ieviešana nav saistīta ar ievērojamām administratīvajām izmaksām un to ir vienkārši pielietot³⁷.

Tik agrā stadijā, ņemot vērā neseno maksimālās attiecības ieviešanu un nelielo pieredzi tās piemērošanā, apgalvojumus, kas skar izmaksu elastības zudumu, kas ir ievērojami palielinājis institūciju un biznesa ciklu neaizsargātību, kā arī negatīvo ietekmi uz institūciju kapitāla proporcijām un rentabilitāti, var tikt uzskatīti par nepamatotiem, jo īpaši saistībā ar kredītiestādēm.

(v) Maksimālās attiecības ietekme uz konkurenci

Ir izskanējušas bažas, ka maksimālā attiecība varētu samazināt institūciju konkurences spējas, negatīvi ietekmējot to spēju piesaistīt un noturēt talantīgus darbiniekus salīdzinājumā ar firmām, kas nepakļaujas regulējumiem (kā finanšu industrijas sektoros, tā citos sektoros, kur prasmes var tikt nodotas). Darbinieka lēmuma pieņemšanā par pārvietošanos ir svarīgi vairāki elementi, piemēram, darba aizsardzība, iespēja saņemt paaugstinājumu, sektora reputācija, nodokļi, ģimene, valoda un dzīves apstākļi. Arī darbinieka nostāja jautājumā par nemainīgu vai mainīgu atlīdzību var būt veidojusies no personīgām vai kulturālām priekšrocībām. Līdz šim, neskaitot vispārīgus un visnotaļ teorētiskus industrijas izstrādātus apgalvojumus, nav atrasti pierādījumi, kas apstiprinātu, ka ES institūciju konkurences spējas talantīgu darbinieku

³⁵ EBI "Atlīdzības prakses Savienības līmenī un datu par augsto algu pelnītājiem salīdzinošais novērtējums" dati 2014. gada beigās.

³⁶ Autonomais ziņojums "Vēl viens pa virsu" (2013); Jaunā finanšu atskaite "Vai savilki jostu?" (2015), pieejama tīmekļa vietnē <http://newfinancial.eu/wp-content/uploads/2015/02/Feeling-the-squeeze-July-2015-updated.pdf>.

³⁷ EBI savā 2015. gada 21. decembra ziņojumā par samērīguma principa ieviešanu (EBI/Op/2015/25) konstatēja, ka "atbrīvojumus no likmes piemērošanas mainīgajai un fiksētajai atlīdzībai nevajadzētu piemērot institūcijām, kas minētas Direktīvā 2013/36/ES", ņemot vērā ka "Tā saucamā bonusu sistēma ir vienkārši piemērojama un nerada papildu administratīvās izmaksas. Ar bonusu palīdzību tiek nodrošināts, ka netiek izmantoti neatbilstīgi stimuli, kas izraisa riska iespējamību."

piesaistīšanas un noalgošanas jautājumā ietekmētu maksimālā attiecība, bet pēc lielākas pieredzes iegūšanas šāds apgalvojums varētu tikt pētīts tālāk.

(vi) Darbinieki, kas strādā ne EEZ meitasuzņēmumos

Dažas starptautiskajā arēnā aktīvas institūcijas ar galvenajiem birojiem EEZ valstīs apgalvoja, ka ir sarežģīti sacensties talantu meklēšanā ar vietējo firmu filiālēm ārzemēs un ka darbinieku skaits ne EEZ valstīs ir palielinājies. Tomēr nekādā veidā nav iespējams pierādīt, ka šie procesi ir saistīti ar maksimālās attiecības ieviešanu. Tāpat tiek apgalvots, ka likumu atšķirības starp valstīm varētu kavēt starptautiski aktīvas bankas veidot konsekvantas, uzņēmumā plaši pielietotas kompensācijas stratēģijas, un pastāvētu bažas par atbilstību vietējam atlīdzības režīmam.

Iemesls kāpēc starptautiskajā līmenī aktīvi funkcionējošām institūcijām ar birojiem EEZ valstīs ir nepieciešams piemērot atalgojuma noteikumus ar konsolidēto uzraudzību, ieskaitot ne EEZ valstīs esošos meitasuzņēmumus, ir tāds, ka šie meitasuzņēmumi var ietekmēt grupas stabilitāti. Vēl viens iemesls — ne EEZ valstīs esošie meitasuzņēmumi ir pieraduši pie atalgojuma noteikumu nepiemērošanas. Darbiniekiem, kas strādā ne EEZ valstīs esošajos meitasuzņēmumos, būs nepieciešams piemērot tikai KPD noteiktos atalgojuma noteikumus savam mātesuzņēmumam, ja tiek noteikts, ka tiem piemīt materiāla rakstura ietekme uz KPD piederušās grupas riska profilu. Līdz ar to iesaistīto darbinieku skaits, visticamāk, tiks ierobežots. Tāpat KPD skaidri tiek izklāstīts, ka noteikumi nav jāpiemēro, ja tiek atrasti pierādījumi, ka to piemērošana ir nelikumīga, ievērojot trešās valsts likumdošanu, kurā meitasuzņēmums ir bāzēts³⁸.

Ziņojuma izstrāde par maksimālās attiecības iedarbību uz ne EEZ valstu likumdošanu pašreiz ir saistīta ar relatīvi mazo pieredzi šīs attiecības ieviešanā. Balstoties uz esošo informāciju, pašreiz ir nepietiekams elementu skaits, lai izvirzītu apgalvojumu, ka maksimālā attiecība nebūtu jāturpina piemērot šāda tipa darbiniekiem.

IV. NOSLĒGUMS

Komisija ir izveidojusi pārskatu par KPD un KPR iekļautajiem atalgojuma noteikumiem, ievērojot mandātu, kā noteikts KPD 161. panta 2. punktā un saskaņā ar pašreiz veicamo darbu saistībā ar “Aicinājumu iesniegt liecības” par ES finanšu pakalpojumu tiesisko regulējumu³⁹.

Šis pārskats ļauj visnotaļ pozitīvi novērtēt atalgojuma noteikumu piemērošanas procesu, darbības novērtējumu, informācijas atklāšanu par un mainīgās atlīdzības izmaksāšanu identificētajiem darbiniekiem, kuru noteica KPD III. Šie noteikumi tika izveidoti, lai veicinātu kopējo mērķi – ierobežot pārmērīgu riska uzņemšanos un veicināt labāku atlīdzības un darba snieguma saskaņu, tādējādi vicinot lielāku finansiālo stabilitāti.

Tāpat pārskatā tiek atklāts, ka prasības par atlikšanu un izmaksu instrumentos nav efektīvas mazu un vienkāršu kredītiestāžu, ieguldījumu brokeru sabiedrību, kā arī darbinieku ar mazu mainīgo atlīdzību kontekstā. Tādēļ Komisija veiks ietekmes novērtējumu, kas izskatīs variantus par to, kā risināt šo jautājumu, īpaši pievēršot uzmanību veidiem, kā atbrīvot institūcijas un darbiniekus no šīm specifiskajām prasībām. Tāpat ietekmes novērtējumā tiks

³⁸ 109. panta (3) punkts (KPD).

³⁹ Ieguldījumu kopsavilkums “Aicinājumam iesniegt liecības” ir pieejams tīmekļa vietnē

http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/summary-of-responses_en.pdf

apskata iespēja noteiktām institūcijām izmantot ar akcijām saistītus instrumentus, ievērojot KPD iekļautos noteikumus par izmaksu instrumentos. Novērtējums tiks ņemts vērā, turpmāk paplašinot KPD un KPR, kas pašreiz tiek apspriests.

Saistībā ar KPD IV ieviesto maksimālo attiecību starp mainīgo un fiksēto atlīdzību, pārskatā tika novērots, ka pagaidām trūkst pierādījumu, lai veiktu galīgos secinājumus par tās ietekmi uz konkurētspēju, finansiālo stabilitāti un darbiniekiem, kas strādā ne EEZ valstu meitas uzņēmumos. Šķiet, ka galīgos secinājumus varēs vien izdarīt tad, kad būs iegūta pieredze.