

REGULAS

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

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS KOMISIJA,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību,

ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Direktīvu 2013/36/ES par piekļuvi kredītiestāžu darbībai un kredītiestāžu un ieguldījumu brokeru sabiedrību prudenciālo uzraudzību, ar ko groza Direktīvu 2002/87/EK un atceļ Direktīvas 2006/48/EK un 2006/49/EK ⁽¹⁾, un jo īpaši tās 94. panta 2. punktu,

tā kā:

- (1) Direktīvā 2013/36/ES, un jo īpaši tās 74. pantā, ir noteikts, ka iestādēs ir jābūt noturīgai pārvaldības kārtībai un efektīviem procesiem esošo vai varbūtējo risku noteikšanai, pārvaldībai, pārraudzībai un ziņošanai par tiem. Šai kārtībai un procesiem ir jābūt vispusīgiem un samērīgiem ar to risku veidu, mērogu un sarežģītību, kuri saistīti ar attiecīgo uzņēmējdarbības modeli un iestādes darbību. Tajos cita starpā jāņem vērā konkrētie riski, kas noteikti Direktīvas 79. līdz 87. pantā. Kārtību un procesus kompetentās iestādes novērtē kā daļu no uzraudzības pārbaudes un novērtēšanas procesa saskaņā ar Direktīvas 97. pantu. Noteiktos riskus iestādes ņem vērā iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanas procesā saskaņā ar Direktīvas 73. pantu.
- (2) Ar Direktīvu 2013/36/ES izveidotajā prudenciālās uzraudzības sistēmā paredzēts, ka visas iestādes nosaka visus darbinieku, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu. Kritērijos, kurus izmanto, lai novērtētu darbinieku profesionālās darbības ietekmes uz riska profilu būtiskumu, būtu jāņem vērā darbinieku iespējamā ietekme uz iestādes riska profilu, pamatojoties uz viņu pilnvarām un pienākumiem un iestādes riska un darbības rādītājiem. Veicot novērtējumu, būtu jāņem vērā iestādes iekšējā organizācija, darbības veids, mērogs un sarežģītība. Kritērijos būtu pilnībā jāatspoguļo visi riski, kuriem iestāde vai grupa ir pakļauta vai varētu tikt pakļauta. Tam vajadzētu arī palīdzēt iestādēm noteikt pienācīgus stimulus saistībā ar atalgojuma politiku, lai nodrošinātu darbinieku piesardzīgu uzvedību, un tam būtu jānodrošina, ka to darbinieku noteikšana, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, atspoguļo dažādu darbību riska līmeni iestādē.
- (3) Eiropas Banku iestāde (EBI) 2012. gadā publicēja apsekojuma rezultātus par to, kā valsts līmenī tiek īstenotas un praksē piemērotas Eiropas Banku uzraudzītāju komitejas sagatavotās pamatnostādnes par atalgojuma politiku un praksi ("EBUK pamatnostādnes"), kurās ir iekļauti vispārīgi kritēriji par darbinieku ietekmes būtiskuma novērtēšanu uz iestādes riska profilu. Apsekojums liecina, ka tas, kā iestādes un kompetentās iestādes īsteno atalgojuma noteikumus, kas paredzēti Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2006/48/EK ⁽²⁾, nenodrošina pietiekamu saskaņotības pakāpi. Atalgojuma prakse joprojām ir nesamērīgi dažāda, un jo īpaši kritērijos, ko izmanto darbinieku noteikšanai, ne vienmēr pietiekami ņemta vērā darbinieku profesionālās darbības ietekme uz iestādes riska profilu. Joprojām raksturīgas ievērojamas to pieeju atšķirības, kuras dažādas iestādes un dalībvalstis izmanto, lai noteiktu minētos darbiniekus. Tāpēc šajos regulatīvajos tehniskajos standartos vajadzētu izmantot pieredzi, kas

⁽¹⁾ OV L 176, 27.6.2013., 338. lpp.

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 14. jūnija Direktīva 2006/48/EK par kredītiestāžu darbības sākšanu un veikšanu (OV L 177, 30.6.2006., 1. lpp.).

gūta, piemērojot Direktīvu 2006/48/EK un EBUK pamatnostādnes, un censties panākt lielāku saskaņotību. EBI sagatavos jaunas pamatnostādnes par saprātīgu atalgojuma politiku, kas atbilst principiem, kuri izklāstīti Direktīvā 2013/36/ES, saskaņā ar Direktīvas 75. panta 2. punktu.

- (4) Būtu jāparedz skaidri kvalitātes un attiecīgi kvantitātes kritēriji, lai noteiktu galvenās to darbinieku kategorijas, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, nodrošinot saskaņotu pieeju visā Savienībā un aptverot kopīgu svarīgāko risku kopumu. Saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 2. punktu visām to darbinieku kategorijām, kas noteiktas, izmantojot minētos kritērijus, jābūt tādu darbinieku kategorijām, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu. Iestādēm būtu jāņem vērā arī savu riska novērtējumu rezultāti iekšējās procedūrās. Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina pilnīga visu tādu darbinieku noteikšana, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu.
- (5) Vadības struktūras locekļiem ir uzticēta galīgā atbildība par iestādi, tās stratēģiju un darbībām, tāpēc tiem vienmēr var būt būtiska ietekme uz iestādes riska profilu. Tas attiecas gan uz vadības struktūras locekļiem kā vadības funkcijas veicējiem, kas pieņem lēmumus, gan kā uz uzraudzības veicējiem, kas uzrauga lēmumu pieņemšanas procesu un apstrīd pieņemtos lēmumus.
- (6) Augstākā vadība un augstākā līmeņa darbinieki, kas ir atbildīgi par būtiskām uzņēmējdarbības vienībām, par konkrētu riska kategoriju pārvaldību, piemēram, likviditāti, operacionālo vai procentu likmju risku, un par kontroles darbībām iestādē, ir atbildīgi par uzņēmuma ikdienas vadību, tā riskiem vai tā kontroles darbībām. Tas nozīmē uzņemties atbildību par stratēģiskiem vai citiem būtiskiem lēmumiem par uzņēmuma darbību vai izmantoto kontroles sistēmu. Uzņēmuma riski un to pārvaldības veids ir visbūtiskākie iestādes riska profila faktori.
- (7) Papildus tiem darbiniekiem, kas ir atbildīgi par jaunas uzņēmējdarbības izveidi, tie, kas atbild par iekšējo atbalstu, kas ir būtisks uzņēmējdarbības veikšanai, un ir pilnvaroti pieņemt lēmumus minētajās jomās, pakļauj iestādi būtiskam operacionālajam riskam un citiem riskiem. Tādēļ darbinieku profesionālajai darbībai, pildot šos pienākumus, ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu.
- (8) Kredītrisku un tirgus risku parasti uzņemas, lai izveidotu uzņēmējdarbību, tādēļ to darbību ietekmi uz riska profilu, kas rada minētos riskus, var novērtēt, izmantojot kritērijus, kuru pamatā ir pilnvaru ierobežojumi, ko aprēķina vismaz reizi gadā, pamatojoties uz kapitāla rādītājiem un regulatīvām vajadzībām izmantotajām pieejām, vienlaikus kredītriskiem piemērojot *de minimis* robežvērtību, lai nodrošinātu kritēriju samērīgu piemērošanu mazajās iestādēs.
- (9) Kritērijos, ko izmanto, lai noteiktu darbiniekus, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, būtu jāņem vērā tas, ka saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 575/2013 ⁽¹⁾ dažām iestādēm var nepiemērot prasības attiecībā uz tirdzniecības portfeli un ka iestādēs, kuras izmanto dažādas pieejas, lai aprēķinātu kapitāla prasības, ierobežojumi ir noteikti dažādos veidos.
- (10) Ņemot vērā to, ka lēmumu rezultātus bieži ietekmē darbinieki, kuri ierosina lēmumu, savukārt formālās lēmumu pieņemšanas pilnvaras ir uzticētas augstāka līmeņa darbiniekiem vai komitejām, kritērijos būtu jāņem vērā būtiskie elementi šādos lēmumu pieņemšanas procesos.
- (11) Darbinieki vadošā amatā ir atbildīgi par uzņēmuma darbību tajā jomā, kas ir to pārvaldībā. Tāpēc piemērotiem kritērijiem būtu jānodrošina, lai kā tādi darbinieki, kuriem ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, tiktu noteikti darbinieki, kas ir atbildīgi par darbinieku grupām, kuru darbībai varētu būt būtiska ietekme uz iestādes riska profilu. Tas ietver situācijas, kad to vadībā strādājošu atsevišķu darbinieku darbībai atsevišķi nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu, bet kopējam to darbības diapazonam varētu būt šāda ietekme.
- (12) Papildus kvalitātes kritērijiem būtu jāparedz attiecīgi kvantitātes kritēriji, ko izmanto, lai noteiktu to darbinieku kategorijas, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu. Piešķirtais kopējais atalgojums principā ir atkarīgs no darbinieku ieguldījuma, kas vajadzīgs, lai veiksmīgi sasniegtu iestādes uzņēmējdarbības mērķus, un tādējādi – no darbinieku atbildības, pienākumiem, spējām un prasmēm un iestādes un darbinieku veikto darbību rezultāta. Ja darbiniekam piešķirtais kopējais atalgojums pārsniedz atbilstošu robežvērtību, ir

⁽¹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Regula (ES) Nr. 575/2013 par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, un ar ko groza Regulu (ES) Nr. 648/2012 (OV L 176, 27.6.2013., 1. lpp.).

pamatoti uzskatīt, ka tas ir saistīts ar darbinieka ieguldījumu iestādes darbības mērķu sasniegšanā un ar darbinieka profesionālās darbības ietekmi uz iestādes riska profilu. Tādēļ ir lietderīgi balstīt minētos kvantitātes kritērijus uz kopējo atalgojumu, ko darbinieks saņem, gan absolūtā izteiksmē, gan attiecībā pret citiem darbiniekiem tajā pašā iestādē. Piemērojot minētos kvantitātes kritērijus, vajadzības gadījumā būtu jāņem vērā tas, ka dažādās jurisdikcijās ir atšķirīgi samaksas līmeņi. Būtu jāparedz skaidras un atbilstošas robežvērtības, ko izmanto, lai noteiktu darbiniekus, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, ņemot vērā datus, ko savākusi EBI un kompetentās iestādes. Šie kvantitātes kritēriji veido pamatotu pieņēmumu, ka darbiniekiem ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu. Tomēr šādus pieņēmumus, kuru pamatā ir kvantitātes kritēriji, nevajadzētu piemērot, ja, pamatojoties uz papildu objektīviem nosacījumiem, iestādes nosaka, ka darbiniekiem faktiski nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu, ņemot vērā visus riskus, kuriem iestāde ir pakļauta vai varētu tikt pakļauta. Lai nodrošinātu minēto kritēriju efektīvu un saskaņotu piemērošanu, kompetentajai iestādei būtu jāapstiprina tādu darbinieku izslēgšana, kuriem ir vislielākā izpeļņa un kuri noteikti saskaņā ar šiem kritērijiem. Par darbiniekiem, kuriem piešķirtais atalgojums ir vairāk nekā EUR 1 000 000 (personas ar lieliem ienākumiem), kompetentajām iestādēm būtu jāinformē EBI, pirms izslēgšana tiek apstiprināta, lai nodrošinātu minēto kritēriju saskaņotu piemērošanu, jo īpaši šādos ārkārtas apstākļos. Tomēr noteikšanas procesam, tostarp izslēgšanas piemērošanai, vienmēr būtu jāveic uzraudzības pārbaude saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 2. punktu.

- (13) Tas, ka darbinieki ir tajā pašā atalgojuma grupā kā augstākā vadība vai tās personas, kas uzņemas risku, arī var būt rādītājs, ka darbinieka profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu. Nosakot grupu, nebūtu jāņem vērā atalgojums, kuru maksā darbiniekiem, kas veic kontroli un atbalsta darbības, un vadības struktūras locekļiem, kas veic uzraudzību. Piemērojot šo kritēriju, būtu jāņem vērā tas, ka dažādās jurisdikcijās ir atšķirīgi samaksas līmeņi. Iestādēm būtu jānodrošina iespēja pierādīt, ka darbiniekiem, kuri ietilpst minētajā atalgojuma grupā, bet neatbilst nevienam kvalitātes vai citam kvantitātes kritērijam, nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu, ņemot vērā visus riskus, kuriem iestāde ir pakļauta vai varētu tikt pakļauta. Izslēdzot darbiniekus ar augstu kopējā atalgojuma līmeni no šā kritērija, uz viņiem būtu jāattiecinā pazīpošanas procedūra, kas ļautu savlaicīgi veikt uzraudzības pārbaudi, lai nodrošinātu šā kritērija konsekventu piemērošanu.
- (14) Kompetentajām iestādēm būtu jānodrošina, ka iestādes saglabā dokumentāciju par novērtējumu un darbiniekiem, par kuriem ir atzīts, ka viņu profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz riska profilu, lai kompetentā iestāde un revidenti varētu pārskatīt novērtējumu. Dokumentācijā būtu jāiekļauj arī informācija par tiem darbiniekiem, kas ir noteikti saskaņā ar kritērijiem, kuru pamatā ir viņu atalgojums, bet par kuriem ir atzīts, ka viņu profesionālajai darbībai nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu.
- (15) Šī regula pamatojas uz regulatīvo tehnisko standartu projektu, ko EBI ir iesniegusi Komisijai.
- (16) EBI ir veikusi atklātu sabiedrisko apspriešanu par regulatīvo tehnisko standartu projektu, kas ir šīs regulas pamatā, analizējusi potenciālās saistītās izmaksas un ieguvumus un pieprasījusi atzinumu no Banku nozares ieinteresēto personu grupas, kas izveidota saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 1093/2010 ⁽¹⁾ 37. pantu,

IR PIEŅĒMUSI ŠO REGULU.

1. pants

Priekšmets un darbības joma

Ar šo regulu izveido regulatīvos tehniskos standartus attiecībā uz kvalitātes un attiecīgiem kvantitātes kritērijiem, kas vajadzīgi, lai noteiktu to darbinieku kategorijas, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, kā minēts Direktīvas 2013/36/ES 92. panta 2. punktā, grupu, mātesuzņēmumu un meitasuzņēmumu līmeņi, tostarp iestādēs, kas izveidotas ārzonas finanšu centros.

⁽¹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regula (ES) Nr. 1093/2010, ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Banku iestādi), groza Lēmumu Nr. 716/2009/EK un atceļ Komisijas Lēmumu 2009/78/EK (OV L 331, 15.12.2010., 12. lpp.).

*2. pants***Kritēriju piemērošana**

Neskarot kompetentās iestādes pienākumu nodrošināt, lai iestādes ievērotu Direktīvas 2013/36/ES 92., 93. un 94. pantā izklāstītos principus attiecībā uz visām to darbinieku kategorijām, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu saskaņā ar minētās direktīvas 92. panta 2. punktu, darbiniekus, kas atbilst kādam no kvalitātes kritērijiem, kas izklāstīti šīs regulas 3. pantā, vai kādam no kvantitātes kritērijiem, kas minēti šīs regulas 4. pantā, atzīst par tādiem darbiniekiem, kuriem ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu.

*3. pants***Kvalitātes kritēriji**

Uzskata, ka darbiniekiem ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, ja ir izpildīts kāds no šādiem kvalitātes kritērijiem:

- 1) darbinieks ir vadības struktūras kā vadības funkcijas veicējas loceklis;
- 2) darbinieks ir vadības struktūras kā uzraudzības funkcijas veicējas loceklis;
- 3) darbinieks ir augstākās vadības loceklis;
- 4) darbinieks ir atbildīgs un pārskatatbildīgs vadības struktūrai par neatkarīgo riska pārvaldības funkcijas, atbilstības funkcijas un iekšējās revīzijas funkcijas darbību;
- 5) darbiniekam ir uzticēta vispārēja atbildība par riska pārvaldību uzņēmējdarbības vienībā, kas definēta Regulas (ES) Nr. 575/2013 142. panta 1. punkta 3) apakšpunktā un kurai saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 73. pantu ir bijis iedalīts iekšējais kapitāls, kas veido vismaz 2 % no iestādes iekšējā kapitāla ("būtiska uzņēmējdarbības vienība");
- 6) darbinieks vada būtisku uzņēmējdarbības vienību;
- 7) darbiniekam ir uzticēta vadības atbildība vienā no 4) punktā minētajām funkcijām vai būtiskā uzņēmējdarbības vienībā un tas ir tieši pakļauts darbiniekam, kas noteikts saskaņā ar 4) vai 5) punktu;
- 8) darbiniekam ir uzticēta vadības atbildība būtiskā uzņēmējdarbības vienībā, un tas ir tieši pakļauts darbiniekam, kas vada minēto vienību;
- 9) darbinieks vada struktūrvienību, kura ir atbildīga par juridiskajiem jautājumiem, finansēm, tostarp nodokļiem un budžeta plānošanu, cilvēkresursiem, atalgojuma politiku, informācijas tehnoloģijām vai ekonomikas analīzi;
- 10) darbinieks ir atbildīgs par tādu komiteju vai ir tādas komitejas loceklis, kas ir atbildīga par Direktīvas 2013/36/ES 79. līdz 87. pantā paredzēto riska kategoriju pārvaldību, izņemot kredītrisku un tīrus riskus;
- 11) attiecībā uz kredītriska riska darījumiem, kuru nominālvērtība uz vienu darījumu veido 0,5 % no iestādes pirmā līmeņa pamata kapitāla un ir vismaz EUR 5 miljoni, darbinieks:
 - a) ir atbildīgs par kredīta priekšlikumu ierosināšanu vai kredītproduktu strukturēšanu, kas var izraisīt šādus kredītriska riska darījumus; vai
 - b) ir pilnvarots pieņemt, apstiprināt vai aizliegt lēmumu par šādiem kredītriska riska darījumiem; vai
 - c) ir tādas komitejas loceklis, kura ir pilnvarota pieņemt a) vai b) apakšpunktā minētos lēmumus;

- 12) attiecībā uz iestādi, uz kuru neattiecas izņēmums par maziem tirdzniecības portfeļa darījumiem, kas paredzēts Regulas (ES) Nr. 575/2013 94. pantā, darbinieks:
- a) ir pilnvarots pieņemt, apstiprināt vai aizliegt lēmumu par tirdzniecības portfeļa darījumiem, kas kopā atbilst vienai no šādām robežvērtībām:
 - i) ja piemēro standartizēto pieeju, tāda pašu kapitāla prasība attiecībā uz tirgus riskiem, kas veido 0,5 % vai vairāk no iestādes pirmā līmeņa pamata kapitāla; vai
 - ii) ja regulatīvām vajadzībām ir apstiprināta uz iekšējiem modeļiem balstīta pieeja, 5 % vai vairāk no iestādes iekšējā riska vērtības ierobežojuma attiecībā uz tirdzniecības portfeļa riska darījumiem, ja tajos tiek piemērota 99. procentile (vienpusējs ticamības intervāls); vai
 - b) ir tādas komitejas loceklis, kura ir pilnvarota pieņemt a) apakšpunktā izklāstītos lēmumus;
- 13) darbiniekam ir vadības atbildība par tādu darbinieku grupu, kuriem ir atsevišķas pilnvaras noslēgt darījumus iestādes vārdā, un ir izpildīts viens no šādiem nosacījumiem:
- a) minēto pilnvaru summa ir vienāda vai pārsniedz 11) punkta a) apakšpunktā, 11) punkta b) apakšpunktā vai 12) punkta a) apakšpunkta i) punktā noteikto robežvērtību,
 - b) ja regulatīvām vajadzībām ir apstiprināta uz iekšējiem modeļiem balstīta pieeja, minētās pilnvaras veido 5 % vai vairāk no iestādes iekšējā riska vērtības ierobežojuma attiecībā uz tirdzniecības portfeļa riska darījumiem, ja tajos tiek piemērota 99. procentile (vienpusējs ticamības intervāls). Ja iestāde neapreķina riska vērtības ierobežojumus minētā darbinieka līmenī, summē tādu darbinieku riska vērtības ierobežojumus, kuri ir šā darbinieka pakļautībā;
- 14) attiecībā uz lēmumiem, ar ko apstiprina vai aizliedz jaunu produktu ieviešanu, darbinieks:
- a) ir pilnvarots pieņemt šādus lēmumus; vai
 - b) ir tādas komitejas loceklis, kura ir pilnvarota pieņemt šādus lēmumus;
- 15) darbiniekam ir vadības atbildība par darbinieku, kurš atbilst vienam no 1) līdz 14) punktā izklāstītajiem kritērijiem.

4. pants

Kvantitātes kritēriji

1. Ievērojot 2. līdz 5. punktu, uzskata, ka darbiniekam ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, ja ir izpildīts kāds no šādiem kvantitātes kritērijiem:
- a) darbiniekam iepriekšējā finanšu gadā ir piešķirts kopējais atalgojums EUR 500 000 vai vairāk;
 - b) darbinieks ietilpst 0,3 % no darbinieku skaita, kas noapaļots uz augšu līdz nākamajam veselajam skaitlim, kam iepriekšējā finanšu gadā piešķirts vislielākais kopējais atalgojums;
 - c) darbiniekam iepriekšējā finanšu gadā tika piešķirts kopējais atalgojums, kas ir vienāds vai lielāks nekā mazākais minētajā finanšu gadā augstākās vadības loceklim piešķirtais kopējais atalgojums vai atbilst kādam no kritērijiem, kuri minēti 3. panta 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) vai 14) punktā.
2. Kritērijs, kas noteikts 1. punktā, nav uzskatāms par izpildītu, ja iestāde konstatē, ka darbinieka profesionālajai darbībai nav būtiskas ietekmes uz iestādes riska profilu, jo darbinieks vai darbinieku kategorija, kurā darbinieks ietilpst:
- a) veic tikai profesionālo darbību un tam/ai ir pilnvaras uzņēmējdarbības vienībā, kura nav būtiska uzņēmējdarbības vienība; vai
 - b) darbiniekam vai darbinieku kategorijai, kurā darbinieks ietilpst, nav būtiskas ietekmes uz būtiskas uzņēmējdarbības vienības riska profilu, veicot profesionālo darbību.
3. Nosacījumus, kas izklāstīti 2. punkta b) apakšpunktā, novērtē, pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, kuros ņemti vērā visi attiecīgie riska un darbības rādītāji, ko iestāde izmanto, lai noteiktu, pārvaldītu un pārraudzītu riskus saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74. pantu un pamatojoties uz darbinieku vai darbinieku kategorijas pienākumiem un pilnvarām un to ietekmi uz iestādes riska profilu, ja salīdzina ar tādu darbinieku profesionālās darbības ietekmi, kas noteikti, izmantojot šīs regulas 3. pantā izklāstītos kritērijus.

4. Iestāde informē kompetento iestādi, kas ir atbildīga par tās prudenciālo uzraudzību, par 2. punkta piemērošanu saistībā ar 1. punkta a) apakšpunktā minēto kritēriju. Paziņojumā norāda, uz kāda pamata iestāde ir noteikusi, ka attiecīgais darbinieks vai darbinieku kategorija, kurā ietilpst darbinieks, atbilst vienam no 2. punktā minētajiem nosacījumiem, un attiecīgā gadījumā iekļauj novērtējumu, ko iestāde ir veikusi saskaņā ar 3. punktu.

5. Ja iestāde piemēro 2. punktu attiecībā uz darbinieku, kuram iepriekšējā finanšu gadā tika piešķirts kopējais atalgojums EUR 750 000 vai vairāk, vai saistībā ar 1. punkta b) apakšpunktā minēto kritēriju, ir jāsaņem iepriekšējs tās kompetentās iestādes apstiprinājums, kas ir atbildīga par minētās iestādes prudenciālo uzraudzību.

Kompetentā iestāde to iepriekš apstiprina tikai tad, ja iestāde var pierādīt, ka viens no 2. punktā minētajiem nosacījumiem ir izpildīts, ņemot vērā 3. punktā izklāstītos novērtēšanas kritērijus attiecībā uz 2. punkta b) apakšpunktā minēto nosacījumu.

Ja darbiniekam iepriekšējā finanšu gadā tika piešķirts kopējais atalgojums EUR 1 000 000 vai vairāk, kompetentā iestāde to iepriekš apstiprina tikai izņēmuma gadījumos. Lai nodrošinātu saskaņotu šā panta piemērošanu, kompetentā iestāde informē Eiropas Banku iestādi, pirms sniedz iepriekšēju apstiprinājumu attiecībā uz šādu darbinieku.

5. pants

Piešķirtā atalgojuma aprēķināšana

1. Šīs regulas vajadzībām atalgojumu, kas piešķirts, bet vēl nav izmaksāts, novērtē pēc piešķiršanas datuma, neņemot vērā diskonta likmes piemērošanu, kas minēta Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunkta iii) punktā, vai izmaksāšanas samazinājumus, izmantojot atlikto summu (*malus*), izmaksāto summu (*clawback*) atgūšanas mehānismus vai citādi. Visas summas aprēķina bruto un uz pilna laika ekvivalenta pamata.

2. Lai piemērotu 4. panta 1. punkta b) un c) apakšpunktu, piešķirto atalgojumu var izskatīt atsevišķi par katru dalībvalsti un trešo valsti, kurā iestāde veic uzņēmējdarbību, un darbinieki tiek iedalīti tajā valstī, kurā tie veic lielāko daļu savu darbību.

6. pants

Stāšanās spēkā

Šī regula stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

Šī regula uzliek saistības kopumā un ir tieši piemērojama visās dalībvalstīs.

Briselē, 2014. gada 4. martā

Komisijas vārdā –
priekšsēdētājs
José Manuel BARROSO